



[Balanço Social] [2009]

## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

Balanço Social 2009 do INAC, I.P.

### **EDIÇÃO**

INAC – Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P.

Rua B, Edifício 4 – Aeroporto da Portela 4

1749-034 Lisboa

Telef.: +351 218 423 500 / Fax: +351 218 423 551

e-mail: [geral@inac.pt](mailto:geral@inac.pt)

[www.inac.pt](http://www.inac.pt)

### **COORDENAÇÃO TÉCNICA**

Direcção de Gestão de Recursos/Departamento de Recursos Humanos

### **Revisão, Design e Paginação**

Departamento de Comunicação

### **Periodicidade**

Anual

### **Data**

Maio de 2010

**ÍNDICE**

<b>NOTA INTRODUTÓRIA .....</b>	<b>4</b>
<b>I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>6</b>
1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	6
1.1. Relação Jurídica de emprego .....	6
1.2. Distribuição dos efectivos por Unidade Orgânica.....	8
1.3. Distribuição dos efectivos por Grupo de Pessoal e Género .....	10
2. ESTRUTURA ETÁRIA .....	13
3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....	17
4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA.....	18
5. ESTRUTURA HABILITACIONAL .....	18
<b>II – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL .....</b>	<b>23</b>
1. MOBILIDADE .....	23
1.1. Admissões.....	23
1.2. Saídas .....	24
1.3. Ocupação de postos de trabalho .....	26
2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS.....	27
3. MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	27
4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO .....	28
5. AUSÊNCIAS AO TRABALHO .....	30
<b>III – ENCARGOS COM PESSOAL.....</b>	<b>32</b>
<b>IV – SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO .....</b>	<b>34</b>
<b>V – FORMAÇÃO .....</b>	<b>35</b>
<b>VI – RELAÇÕES LABORAIS.....</b>	<b>39</b>
<b>VII – RESPONSABILIDADE SOCIAL.....</b>	<b>40</b>

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balço Social constitui um instrumento essencial na gestão dos recursos humanos de uma organização. Os indicadores de gestão disponibilizados por este instrumento permitem reflectir e perspectivar a gestão dos recursos humanos dentro da organização, disponibilizando a informação essencial na perspectivação das decisões e gestão ao nível dos objectivos estratégicos.

O enquadramento normativo do Balço Social decorre do previsto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, sendo um instrumento que se insere no ciclo anual de gestão do INAC, I.P., reportando-se os seus dados a 31 de Dezembro de 2009.

O relatório do Balço Social pretende sintetizar de forma clara e objectiva, a evolução verificada a nível dos recursos humanos do INAC, I.P. durante o ano de **2009**, permitindo a todos os *stakeholders* do INAC, I.P. tomar conhecimento das opções de gestão, os desafios e as dificuldades que se levantam na gestão de recursos, no quadro normativo nacional e as exigências no plano internacional e europeu no âmbito da aviação civil.

Em 2009, as alterações legislativas ocorridas (Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, Decreto-Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho e Lei n.º 59/2008 de 11 de Setembro), conduziram à transição dos trabalhadores ao serviço do INAC, I.P. para as novas carreiras/categorias da Administração Pública, passando a ser aplicável uma nova tabela salarial (Tabela Remuneratória Única) com efeitos a 01/01/2009.

Ao longo de 2009 verificou-se um decréscimo do número de recursos humanos, tendência que vem sendo verificada desde 2005. Em 2009, como nos anos anteriores, continuou a registar-se a necessidade de recrutamento devido à carência de pessoal qualificado, designadamente nas áreas operacionais (Direcção de Infra-estruturas e Navegação Aérea e Direcção de Segurança Operacional).

Refira-se que a estrutura do presente relatório reflecte as alterações legislativas anteriormente mencionadas, na medida em que se verificou uma agregação das antigas carreiras/categorias existentes no INAC, I.P. em apenas três. Nessa medida, houve também necessidade de desagregar os prestadores de serviço, na modalidade de avença, do universo de trabalhadores efectivos.

Há a salientar que no 2º semestre de 2009, entrou em vigor o Acordo Colectivo de Trabalho (ACT) que veio regulamentar um conjunto de matérias (período experimental, horário de trabalho, trabalho extraordinário) que o legislador pôs esfera de decisão, por acordo, entre os trabalhadores e as entidades empregadoras públicas, estas últimas representadas pelo Governo.

Por fim, este relatório pretende disponibilizar dados referentes à força de trabalho, mecanismos de desenvolvimento profissional e incentivos (SIADAP), absentismo, formação profissional, medicina no trabalho, relações laborais e responsabilidade social.

Cientes do caminho a percorrer e das dificuldades dos desafios lançados, o relatório do Balanço Social/2009 tem a intenção de disponibilizar a todos os interessados a informação essencial sobre a vida da organização, nos diversos contributos que pode assumir.

Pedro Pisco dos Santos – Chefe do Departamento de Recursos Humanos

Susana Cruz – Técnica Superior

## I – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

No final de 2009, o Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. detinha um Universo de 187 colaboradores em exercó de funções, entre trabalhadores efectivos (159) e colaboradores em regime de avença (28 prestadores de serviço).

Em 2009, assiste-se uma vez mais a um decréscimo no número global de colaboradores, mantendo-se a tendência dos últimos anos, sendo que o número de aposentações e de denúncias de contrato de trabalho são os motivos que contribuem maioritariamente para esta diminuição. A par disso, o facto de existir condicionalismos nas admissões externas na Administração Pública é factor condicionante para a reversão desta tendência.

**Gráfico 1\_ Evolução do número de colaboradores (2007-2009)**



### 1. SITUAÇÃO PROFISSIONAL

#### 1.1. Relação Jurídica de Emprego

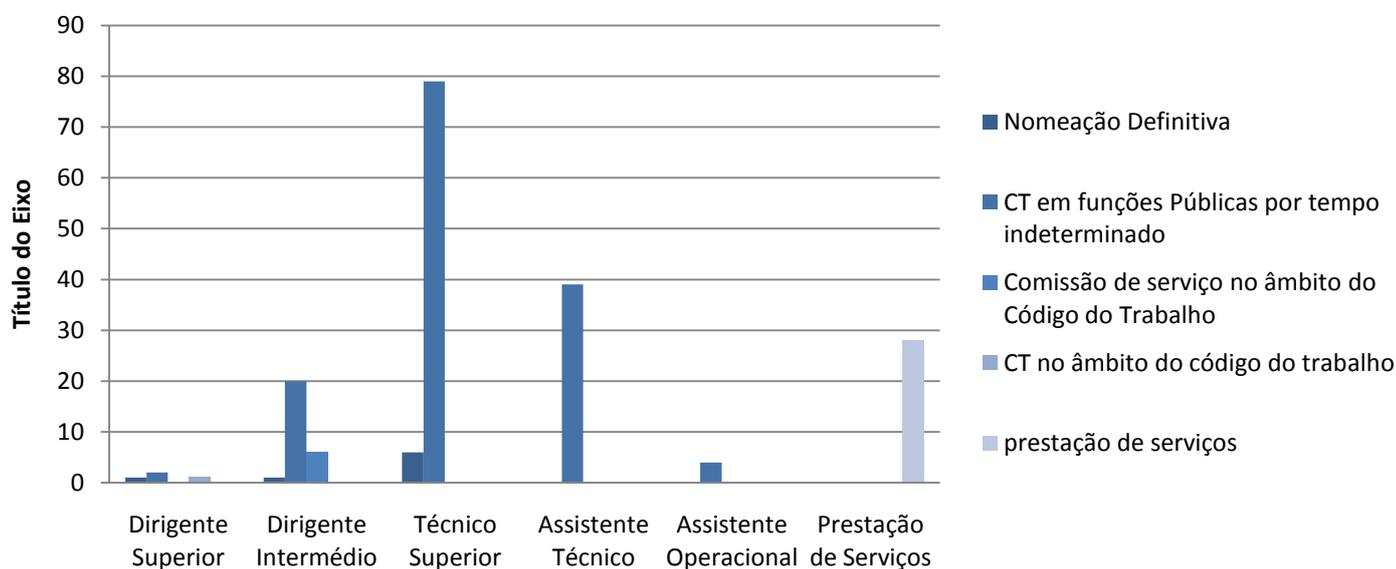
O universo de colaboradores do INAC, I.P. caracteriza-se por várias relações jurídicas de emprego, sendo que o total de efectivos a 31 de Dezembro de 2009, 159 colaboradores, se encontra distribuído da seguinte forma:

- 8 Efectivos em regime de Nomeação Definitiva;
- 144 Efectivos em regime de Contratos de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado;
- 6 Efectivos em regime de Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho;
- 1 Efectivo em regime de Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho.

Encontram-se ainda a colaborar com o INAC, I.P., 28 prestações de serviço, em regime de avença, perfazendo um total de 187 colaboradores.

**Quadro 1\_Efectivos por grupo de pessoal segundo a relaço jurdica de emprego**

	Nomeaço definitiva	CT em Funções Púlicas por tempo indeterminado	Comissáo de serviço no âmbito do Código do Trabalho	CT no âmbito do código do trabalho	Prestação de Serviços	Total
Dirigente Superior	1	2		1		4
Dirigente Intermédio	1	20	6			27
Técnico Superior	6	79				85
Assistente Técnico		39				39
Assistente operacional		4				4
Prestação de Serviços					28	28
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>144</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>28</b>	<b>187</b>

**Gráfico 2 \_ Efectivos por grupo de pessoal, segundo a relaço jurdica de emprego**

Todos os trabalhadores com vínculo laboral ao INAC, I.P. transitaram para as novas carreiras/categorias da Administração Púlica, na modalidade de contrato de trabalho em funções púlicas por tempo indeterminado.

Em termos gerais, as nomeações definitivas prendem-se com trabalhadores pertencentes a foras de segurança e militar a desempenhar funes no INAC, I.P..

As comisses de servio para o exercicio de funes de dirigente foram ainda celebradas ao abrigo do contrato de trabalho, pelo que as mesmas se mantem em vigor at ao seu termo, nos termos do artigo 6º, n.º 2 da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro.

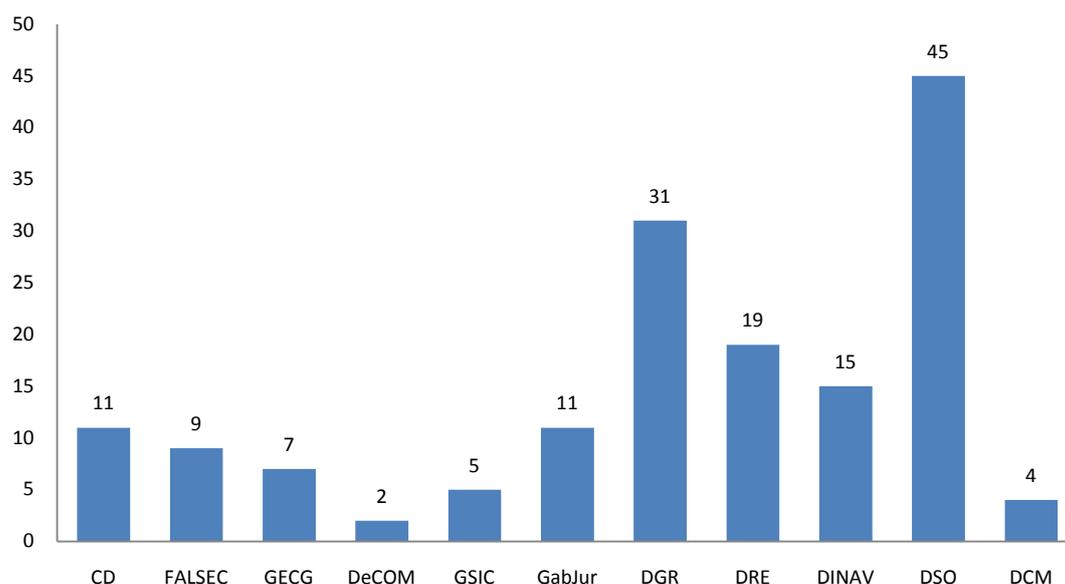
## 1.2. Distribuio dos efectivos por Unidade Orgnica

Em 31 de Dezembro de 2009 encontravam-se ao servio 187 colaboradores, distribuidos por rgos sociais, Direcões, Gabinetes e Departamentos, conforme representado nos quadros e grficos seguintes:

**Quadro 2\_Distribuio de efectivos por Unidade Orgnica**

Unidades Orgnicas		Efectivos
Conselho Directivo (1)	CD	11
Gabinete de Facilitao e Segurana da Aviao Civil	FALSEC	9
Gabinete de Estudos e Controlo de Gestao	GECG	7
Departamento de Comunicao	DeCOM	2
Gabinete de Desenvolvimento Estratgico, Sistemas de Informao e Comunicaes	GSIC	5
Gabinete Juridico	GabJur	11
Direcao de Gestao de Recursos	DGR	31
Direcao de Regulao Econmica	DRE	19
Direcao de Infraestruturas e Navegao Aerea	DINAV	15
Direcao de Segurana Operacional	DSO	45
Direcao de Certificao Medica	DCM	4
<b>Total de Efectivos</b>		<b>159</b>

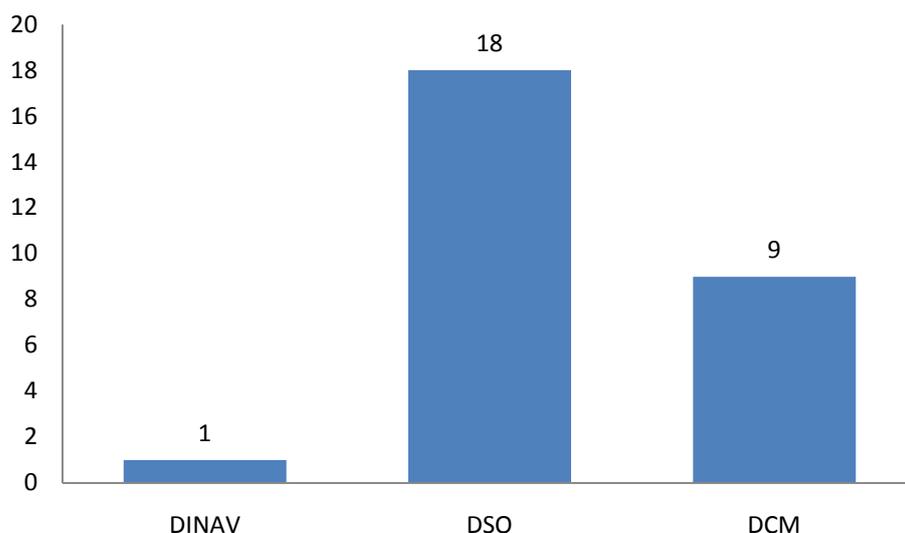
Da anlise do quadro 2, conclui-se que o Departamento de Comunicao e o Gabinete de Desenvolvimento Estratgico, Sistemas de Informao e Comunicaes, so as unidades orgnicas com menor numero de colaboradores, em oposio a Direcao de Segurana Operacional e Direcao de Gestao de Recursos que representam cerca de 48% do universo de trabalhadores do INAC, I.P., com 76 colaboradores.

**Gráfico 3\_Distribuição de efectivos por Unidade Orgânica**

No que diz respeito aos prestadores de serviços, em regime de avença, encontram-se na sua maioria a colaborar com a Direcção de Segurança Operacional e com a Direcção de Certificação Médica, em virtude da necessidade de meios específicos para o INAC, I.P., designadamente a contratação de profissionais altamente especializados do sector da aviação civil (pilotos de linha aérea, técnicos de manutenção de aeronaves, médicos, técnicos de saúde, controladores de tráfego aéreo).

**Quadro 3\_Distribuição de Avenças por Unidade Orgânica**

Unidades Orgânicas		Avenças
Direcção de Infraestruturas e Navegação Aérea	DINAV	1
Direcção de Segurança Operacional	DSO	18
Direcção de Certificação Médica	DCM	9
<b>Total de Prestadores de Serviço</b>		<b>28</b>

**Gráfico 4\_distribuição de avenças por Unidade Orgânica**

Face às especificidades do sector de aviação civil, por despacho do Sr. Secretário de Estado da Administração Pública de 25/09/2009 (Despacho n.º 23104 de 25/09/2009 publicado em Diário da República, 2ª Série, n.º 204, de 21 de Outubro de 2009), o INAC, I.P. foi autorizado pelo Governo a celebrar contratos de avença com pessoas singulares de modo a flexibilizar a gestão dos recursos humanos.

### 1.3. Distribuição de efectivos por Grupo de Pessoal e Género

Os 187 colaboradores de que o Instituto Nacional de Aviação Civil; I.P. dispunha em 2009 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

**Gráfico 4\_Distribuição dos efectivos por Grupo de Pessoal**

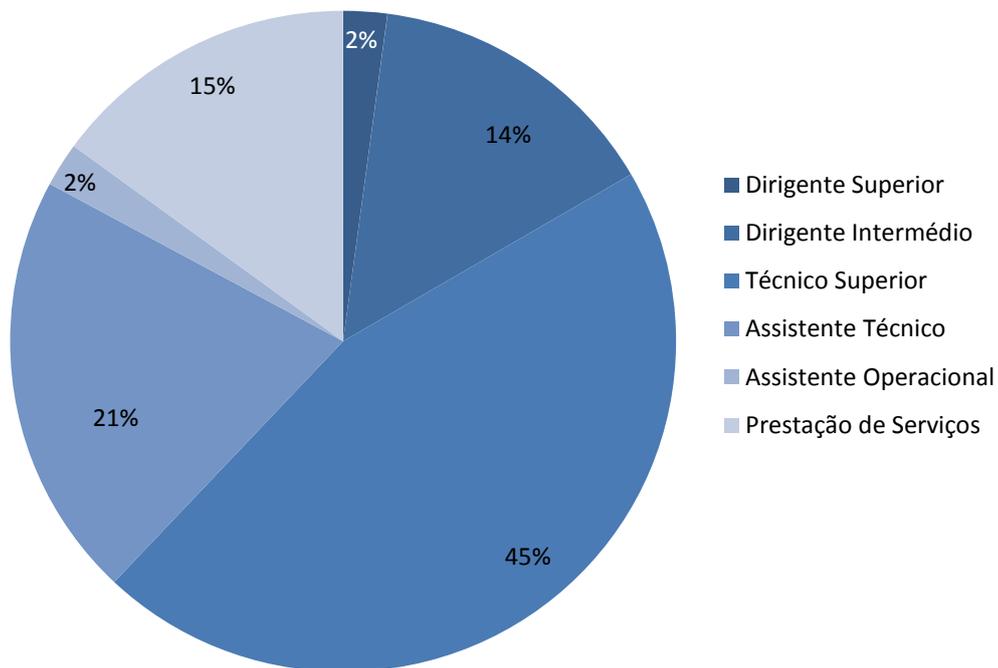
Grupo de Pessoal	Total
Dirigente Superior	4
Dirigente Intermédio	27
Técnico Superior	85
Assistente Técnico	39
Assistente Operacional	4
Prestação de Serviços	28
<b>Total</b>	<b>187</b>

Tendo em consideração, a distribuição dos 187 colaboradores e analisando o quadro 3, verifica-se, que o maior grupo profissional é o grupo dos Técnicos Superiores, sendo o grupo dos Assistentes Operacionais o que conta com menor número de efectivos.

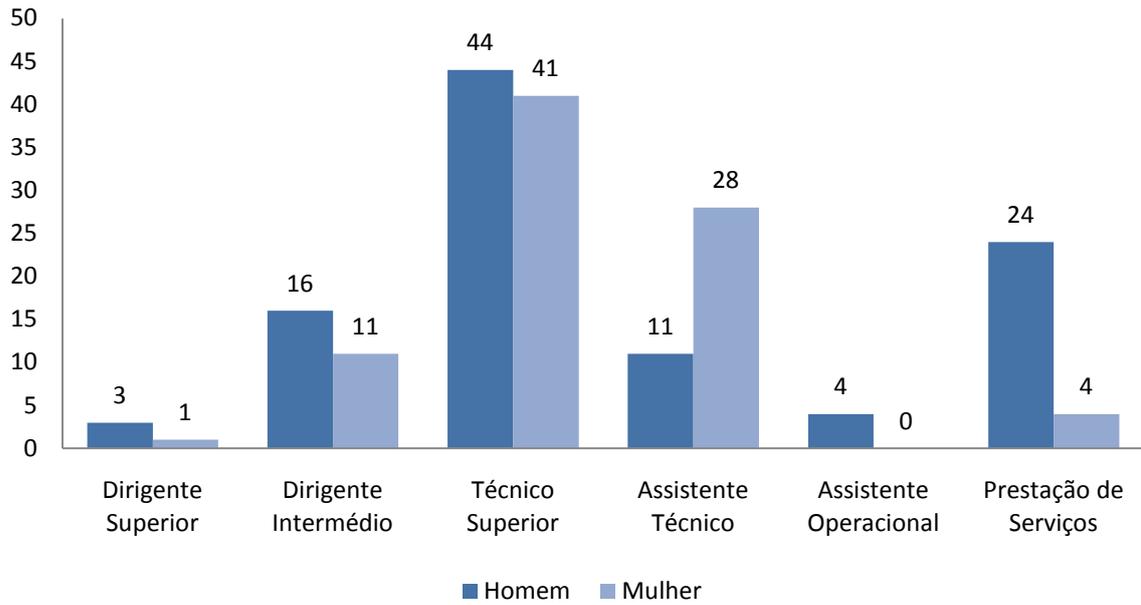
Efectivamente, o Grupo Profissional dos Técnicos Superiores representa 45% dos efectivos do INAC, I.P., ou seja, quase metade do Universo populacional do INAC, I.P., sendo que os Assistentes Técnicos são o segundo maior grupo com cerca de 21%. Com 16% encontram-se representados os Dirigentes (Dirigentes Superiores e Intermédios). Com uma menor representação está o grupo dos Assistentes Operacionais, apenas 2% do Universo em análise.

De referir ainda que os Colaboradores em regime de prestação de Serviços (avenças), representam em 2009, 15% do Universo dos colaboradores do INAC, I.P..

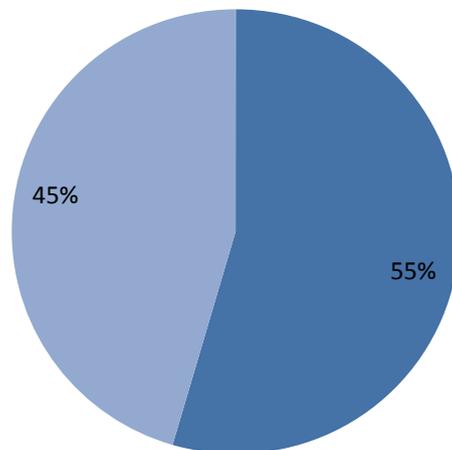
**Gráfico 5\_Distribuição de Efectivos por Grupo de pessoal**



No que diz respeito à distribuição por género, a análise do gráfico permite verificar um maior número dos colaboradores do sexo masculino, em todos os grupos Profissionais excepto quanto ao Grupo Profissional de Assistente Técnico, onde prevalece o sexo feminino, com um total de 28 colaboradoras.

**Gráfico 6\_Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal, segundo o Género**

Efectivamente e no que diz respeito à distribuição dos 187 colaboradores a exercer funções no INAC, I.P. em 2009, por género, verifica-se, apesar de a diferença ser reduzida, a prevalência do sexo masculino, sendo que 102 eram do sexo masculino e 85 do sexo feminino.

**Gráfico 7\_Efectivos segundo o género**

Indicador:

$$\text{Taxa de Feminização} = \frac{\text{Efectivos Femininos}}{\text{Efectivos 31/12}} * 100 = 45.45$$

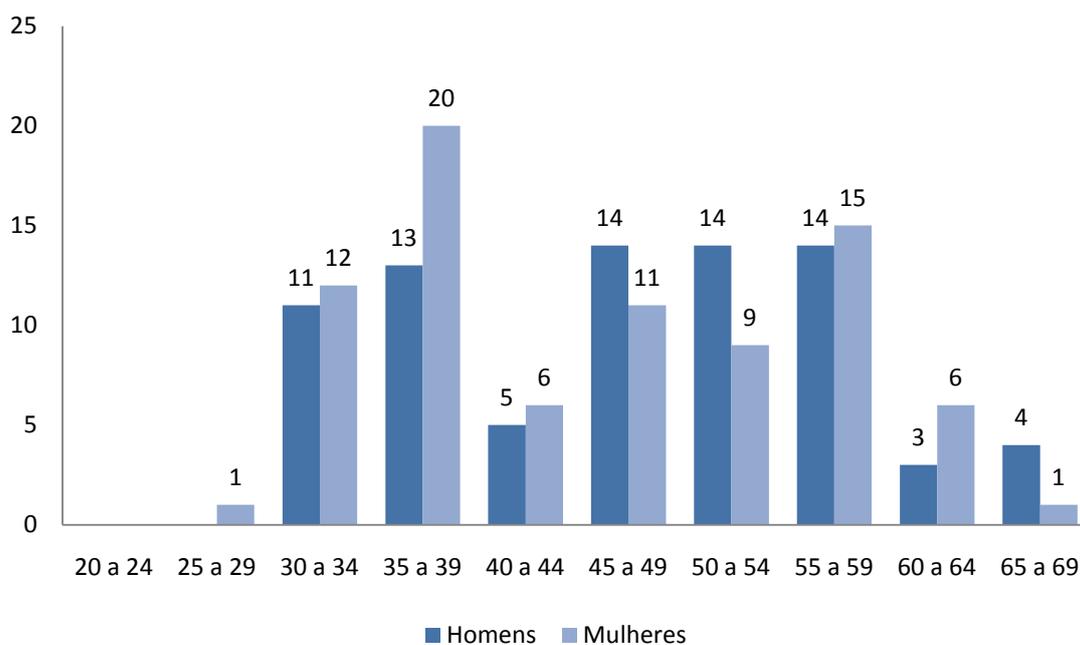
## 2. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efectivos a 31 de Dezembro de 2009, está representada nos quadros e gráficos seguintes:

**Quadro 5 – Efectivos segundo a estrutura etária e o género**

Faixa Etária	H	M	Total
20 a 24			0
25 a 29		1	1
30 a 34	11	12	23
35 a 39	13	20	33
40 a 44	5	6	11
45 a 49	14	11	25
50 a 54	14	9	23
55 a 59	14	15	29
60 a 64	3	6	9
65 a 69	4	1	5
<b>Total</b>	<b>78</b>	<b>81</b>	<b>159</b>

**Gráfico 8\_ Efectivos segundo a estrutura etária**



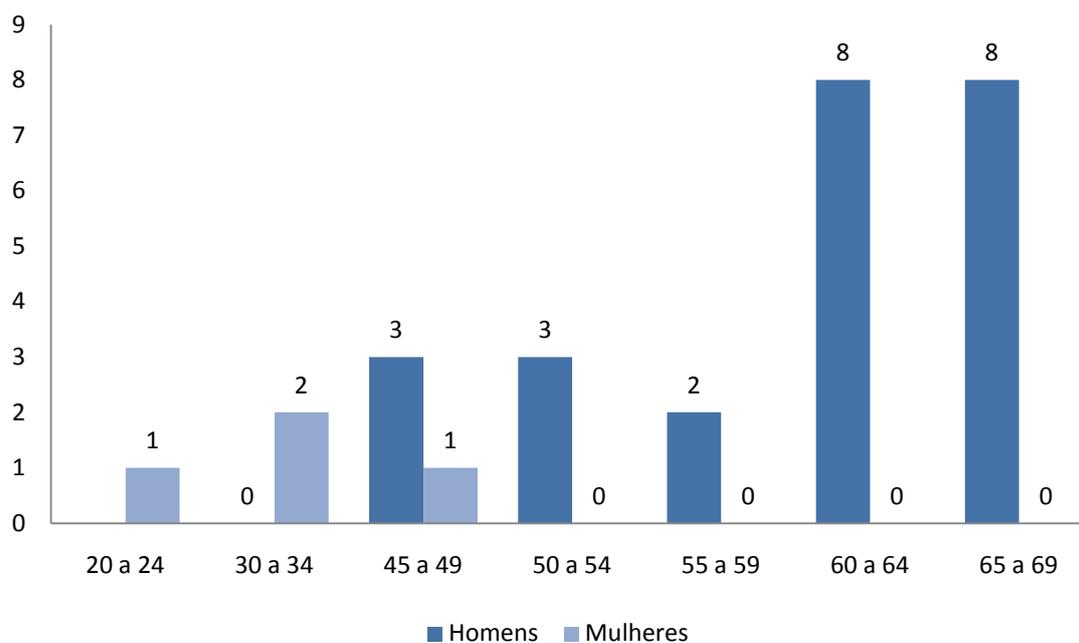
Da análise do quadro e gráfico supra, verifica-se que existe um maior número de efectivos, nas faixas etárias entre os 45 e os 59 anos sendo na sua maioria homens. De salientar a prevalência do género feminino nas faixas dos 30 aos 34 anos.

No que diz respeito às prestações de serviços, existe uma maior prevalência do sexo masculino, nas faixas etárias mais elevadas conforme consta do quadro e gráfico *infra*.

**Quadro 6\_Avenças segundo a estrutura etária e o género**

Faixa Etária	H	M	Total
20 a 24		1	1
30 a 34	0	2	2
45 a 49	3	1	4
50 a 54	3	0	3
55 a 59	2	0	2
60 a 64	8	0	8
65 a 69	8	0	8
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>28</b>

**Gráfico 9\_Avenças segundo a estrutura etária**



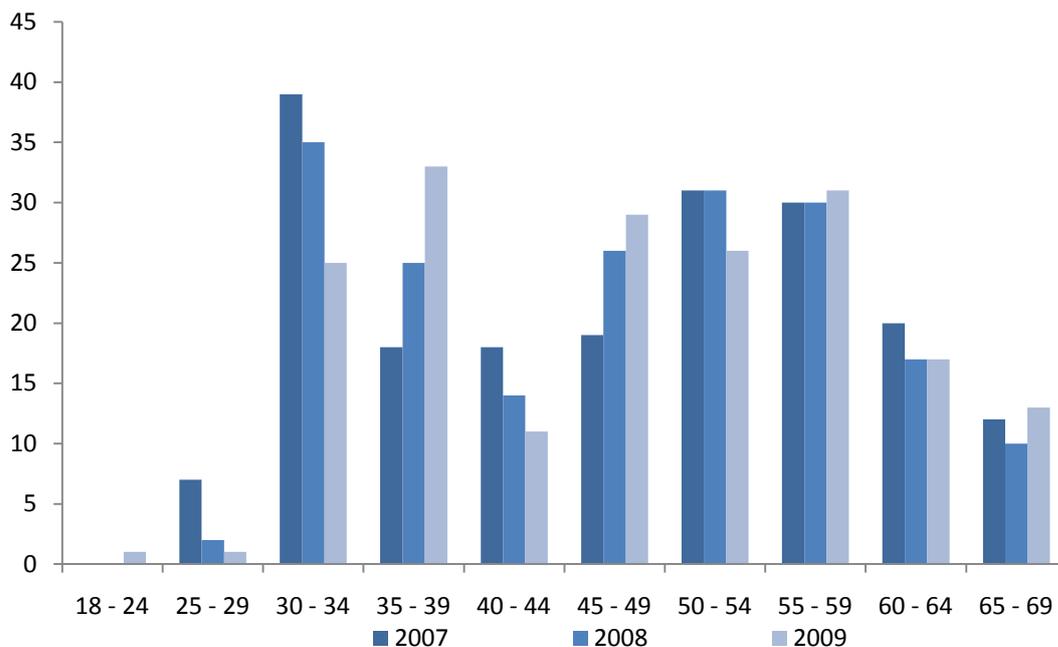
O INAC, I.P. tem recorrido a prestadores de serviços, designadamente, pilotos de linha aérea, controladores de tráfego aéreo, técnicos de manutenção de aeronaves e pessoal especializado na aviação civil. O facto de serem profissionais com grande experiência no sector explica o número de colaboradores masculinos, com idade acima dos 50 anos.

Face aos condicionalismos verificados na admissão de pessoal e não ser possível recrutamento de pessoal especializado no sector de aviação civil, no âmbito da Administração Pública, o INAC, I.P. tem recorrido à figura do contrato de avença.

Importa salientar, que no âmbito da Bolsa de Emprego Público (mobilidade interna e recrutamento) não tem sido possível recrutar os profissionais necessários.

Ao analisarmos a evolução dos efectivos, tendo em consideração a estrutura etária e considerando o universo total (incluindo prestadores de serviço), nos últimos três anos, denota-se uma diminuição acentuada dos efectivos nas faixas etárias mais baixas. Por outro lado, observa-se a manutenção do número de efectivos, especialmente em 2008 e 2009 no escalão dos 60 aos 64 anos.

**Gráfico 10\_ Evolução dos efectivos segundo a estrutura etária**



Verifica-se que nos anos de 2008 e 2009, houve um maior aumento dos efectivos nas faixas dos 35 aos 39 anos, dos 45 aos 49 anos, consequência da entrada de novos colaboradores através do regime de mobilidade interna e por força da realização de procedimentos concursais.

Dado que nos últimos anos, se tem verificado um número reduzido de efectivos recrutados, em parte pelos condicionalismos verificados das admissões externas na Administração Pública, e um número crescente de saídas de colaboradores, o nível médio de idades tende a aumentar, aumento esse que deriva do elevado número de efectivos com idade superior a 45 anos.

Quadro 7\_Evolução da média de idades

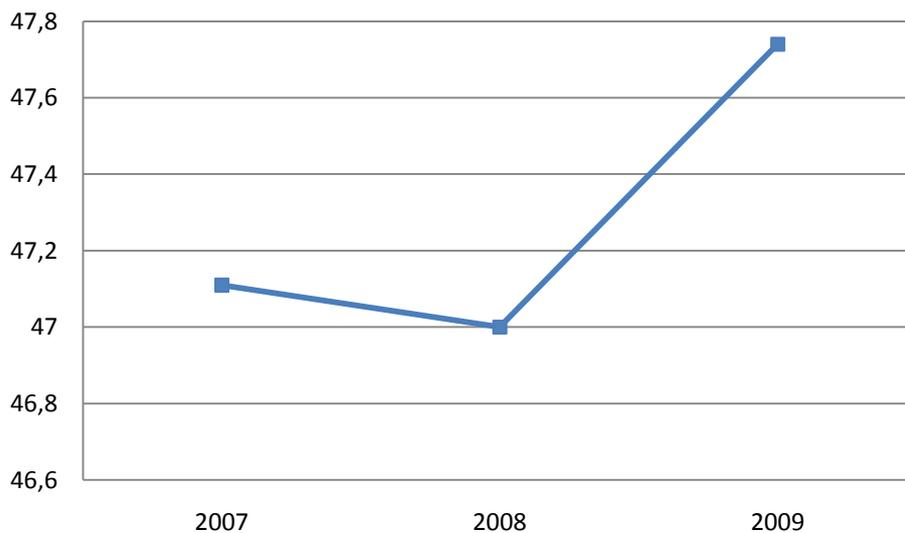
	2007	2008	2009
Média de Idades	47,11	47	47,74

Indicador:

Nível médio de idades: 47,74

$$\text{Nível médio de idades} = \frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}}$$

Gráfico 11\_Evolução do nível médio etário



Com efeito, tendo em consideração as alterações introduzidas ao Estatuto da Aposentação (com os aumentos progressivos da idade de aposentação, até atingir os 65 anos de idade em

2015 e do tempo de serviço, até atingir 40 anos em 2013) é expectável que a idade média dos efectivos venha a aumentar nos próximos anos.

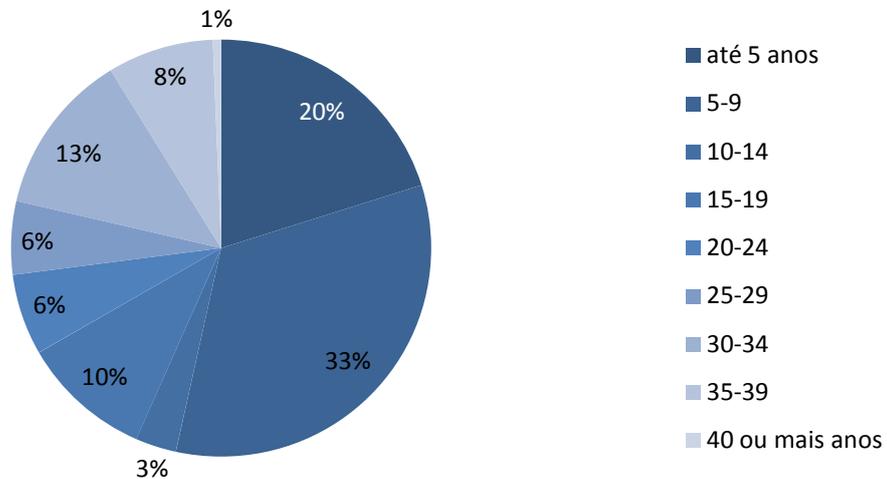
### 3. ESTRUTURA E ANTIGUIDADE

No que diz respeito à estrutura de Antiguidade do pessoal no INAC, I.P., esta contempla a antiguidade dos 159 colaboradores existentes. Para o cálculo da antiguidade é contabilizada a antiguidade na Função Pública e a antiguidade no INAC, I.P.. Efectivamente, foi acordado com a Secretaria-Geral do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações a contabilização dos dados referentes à antiguidade no INAC, I.P., no caso dos colaboradores cujo vínculo inicial foi o Contrato Individual do Trabalho.

Desde 2008, foi decidido, por força da aplicação da Lei n.º 59/2008, de 11 de Setembro, contabilizar conjuntamente, a antiguidade de todos os colaboradores que passaram para o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado.

Relativamente à antiguidade do pessoal do INAC, I.P. em 2009, esta pode sumarizar-se do seguinte modo:

**Gráfico 12\_ distribuição dos Efectivos segundo a antiguidade**



Em 2009, 90 trabalhadores detinham uma antiguidade inferior a 14 anos de serviço, o que corresponde a 57% do total dos colaboradores. Por outro lado, cerca de 21% dos colaboradores detinha antiguidade igual ou superior a 30 anos.

O facto de existir uma maior percentagem de colaboradores com menor antiguidade prende-se com o facto de ser contabilizada a antiguidade no INAC, I.P. Por outro lado, um menor número de colaboradores com antiguidade acima dos 30 anos está directamente relacionado com o número de aposentações ocorridas nos últimos anos.

Em termos de nível médio de antiguidade, podemos verificar um aumento nos três últimos anos.

#### Quadro 8\_Evolução do nível médio de antiguidade

Ano	Nível Médio de Antiguidade
2007	15,77
2008	14
2009	15,87

Indicador:

Nível médio de idades: 15,87

Nível médio das antiguidades =  $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}}$

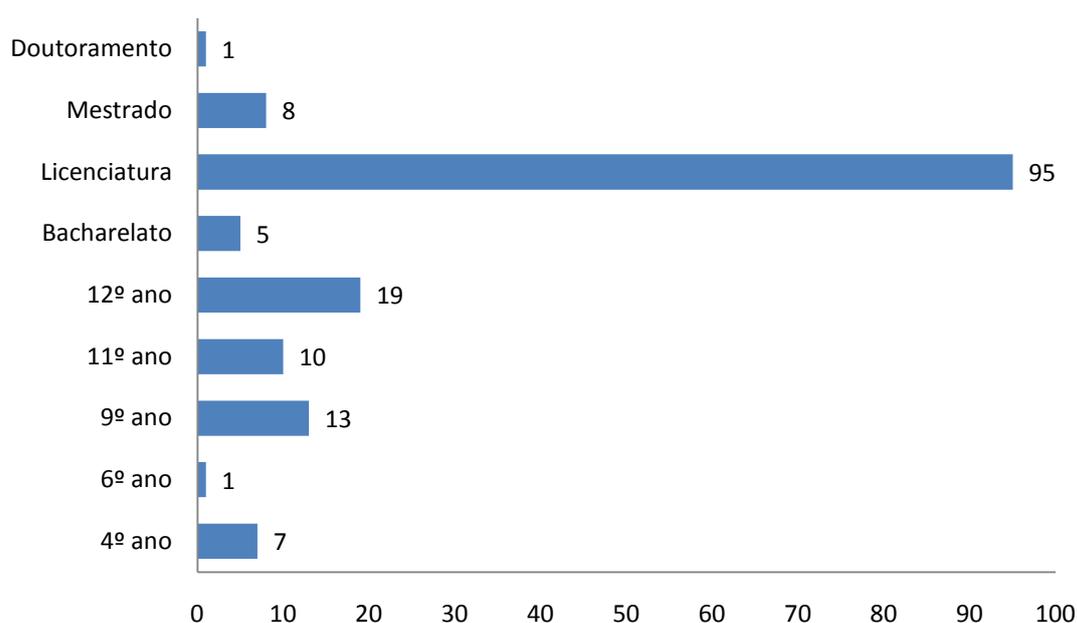
#### 4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Em 31 de Dezembro de 2009, encontravam-se ao serviço do INAC, I.P., 4 efectivos com benefício de redução fiscal em virtude de possuírem deficiência, correspondendo a 2,5 % de um Universo de 159 efectivos.

Estes colaboradores, um do sexo feminino e três do sexo masculino, inserem-se nas carreiras de Dirigente Intermédio e de Técnico Superior, têm idades compreendidas entre os 35 e 39 anos (1), entre os 50 e 54 anos (2) e entre os 55 e os 59 anos (1).

#### 5. ESTRUTURA HABITACIONAL

Em 2009, os 159 colaboradores do INAC, I.P. encontravam-se distribuídos da seguinte forma, no que diz respeito às habilitações literárias:

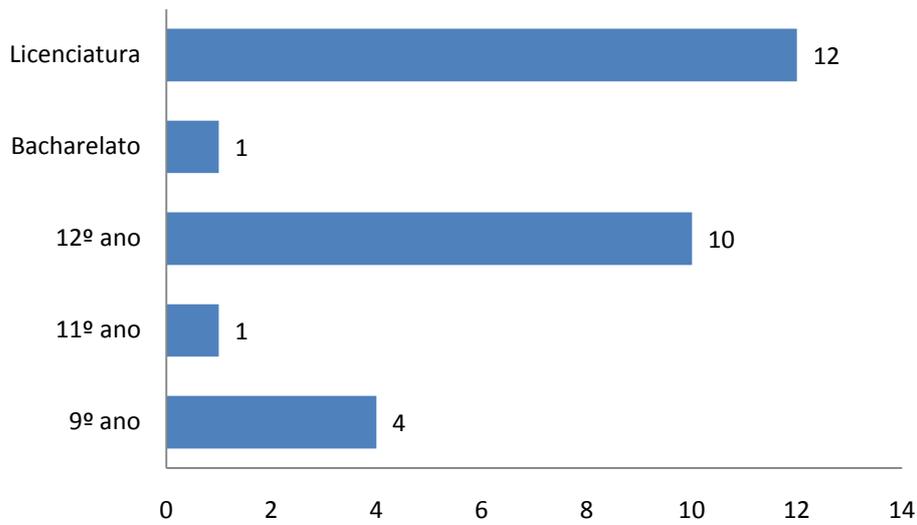
**Gráfico 3\_Distribuição dos Efectivos segundo as habilitações literárias**

- 21 Colaboradores possuíam até ao 9º ano de escolaridade, inclusive, o que corresponde 13,21%;
- 29 Colaboradores eram detentores do 11º ou 12º ano de escolaridade, o que corresponde a 18,24%.
- 109 Colaboradores possuíam formação superior, correspondendo a 68,55%.

A análise do gráfico superior evidencia uma clara maioria de licenciados apesar de existir ainda 3,74% dos colaboradores, com o 4º ano de escolaridade.

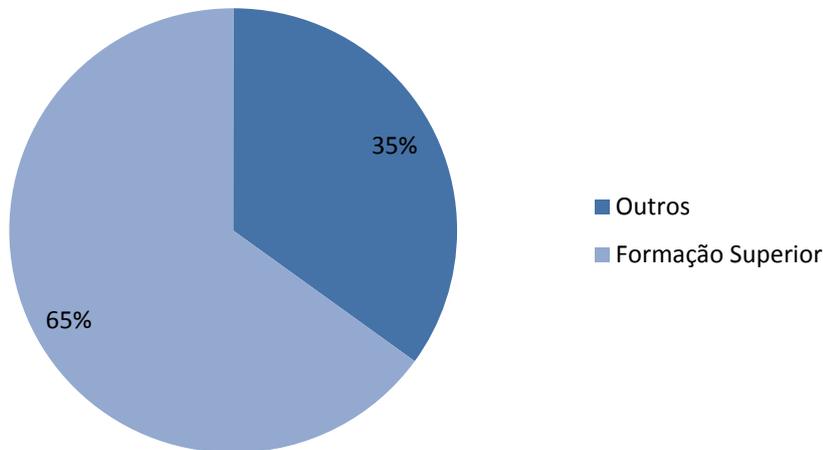
No que se refere aos colaboradores em regime de prestação de serviços, estes detêm, na sua maioria, formação superior. A questão das habilitações literárias não tende a ter um peso fulcral, aquando da contratação destes colaboradores, uma vez que a valorização incide na experiência profissional detida e nas capacidades técnicas.

**Gráfico 14\_Distribuição dos Avençados segundo as habilitações literárias**



Em termos de análise geral, tendo em consideração os colaboradores em regime de prestação de serviços, a proporção entre o número de colaboradores possuidores de formação superior e os demais pode representar-se do seguinte modo:

**Gráfico 15\_Representação do peso dos efectivos com formação superior**



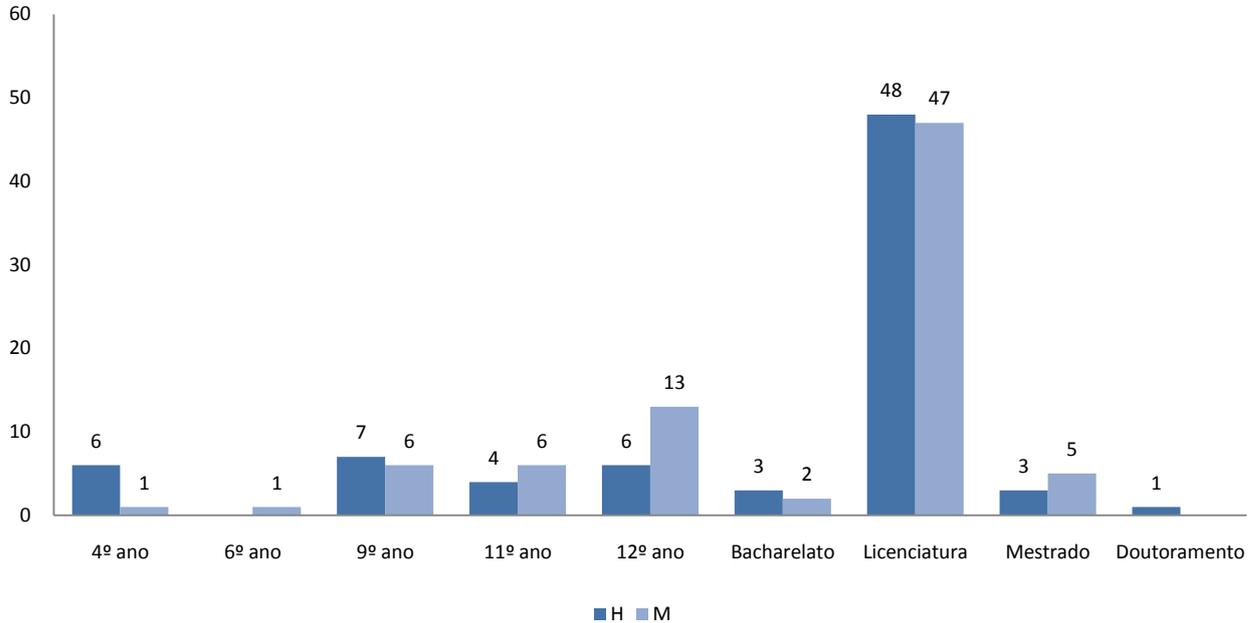
Indicador:

Índice de Formação Superior: 65,24% (65%)

$$\text{Índice de Formação Superior} = \frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efectivos a 31/12}} * 100$$

No que diz respeito à distribuição dos efectivos por género, segundo o nível habilitacional, existe um maior número de licenciados do sexo masculino, apesar de ser uma diferença residual.

**Gráfico 16\_Distribuição dos efectivos por género e nível habilitacional**



Indicador:

Índice de Formação Superior Homens: 62,75%

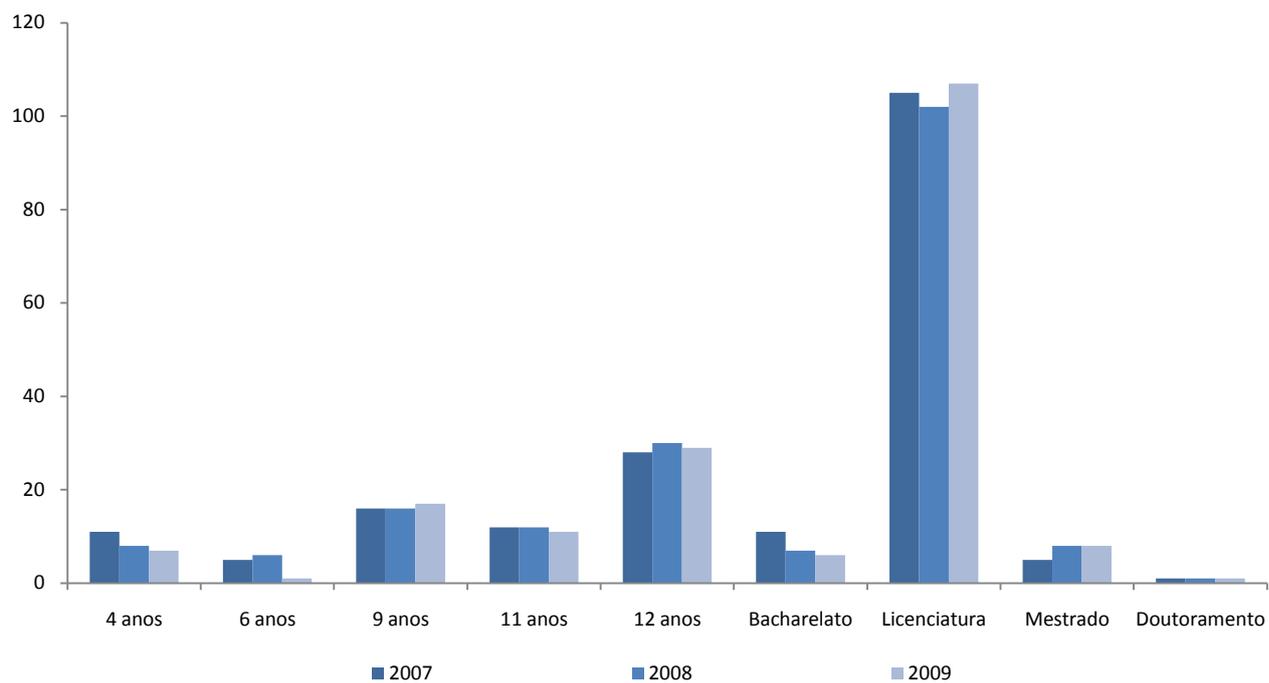
$$\text{Índice de Formação Superior Homens} = \frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efectivos Homens}} * 100$$

Índice de Formação Superior Mulheres: 68,24%

$$\text{Índice de Formação Superior Mulheres} = \frac{\text{Doutoramento} + \text{Mestrado} + \text{Licenciatura} + \text{Bacharelato}}{\text{Efectivos Mulheres}} * 100$$

Da análise do gráfico infra denota-se uma clara diminuição do número efectivos com habilitações literárias mais baixas desde 2007, bem como dos efectivos detentores de Bacharelato.

Por outro lado, após uma ligeira diminuição registada em 2008, verifica-se um ligeiro aumento, em 2009, dos colaboradores detentores de Licenciatura, mantendo-se o número de efectivos com Mestrado e Doutoramento.

**Gráfico 17\_Evolução dos efectivos segundo Habilitações Literárias**

## II – COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

### 1. MOBILIDADE

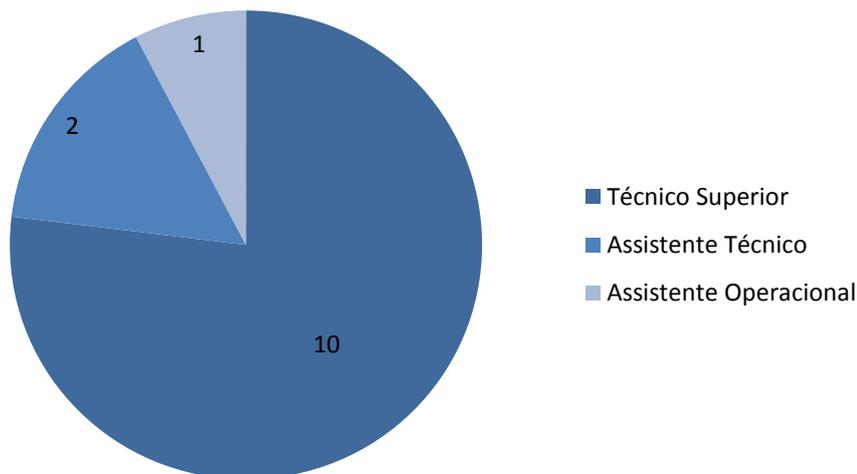
#### 1.1. Admissões

No ano de 2009 registaram-se 13 entradas no INAC, I.P., que se distribuíram da seguinte forma, tendo em conta o grupo profissional:

**Quadro 9\_Entradas por Grupo Profissional**

Entradas por Grupo Profissional	Efectivos
Dirigente	0
Técnico Superior	10
Assistente Técnico	2
Assistente Operacional	1

**Gráfico 18\_Entradas por Grupo Profissional**



Nas admissões registou-se ainda a entrada de 19 colaboradores, admitidos no regime de contrato de prestação de serviço (avenças), designadamente pilotos de linha aérea (PLA's), controladores de tráfego aéreo (CTA's), técnicos de manutenção de aeronaves (TMA's) e pessoal especializado no sector da aviação civil.

As admissões registadas caracterizam-se pela ocupação de postos de trabalho através de procedimento concursal e através de mobilidade interna e cedência de interesse público.

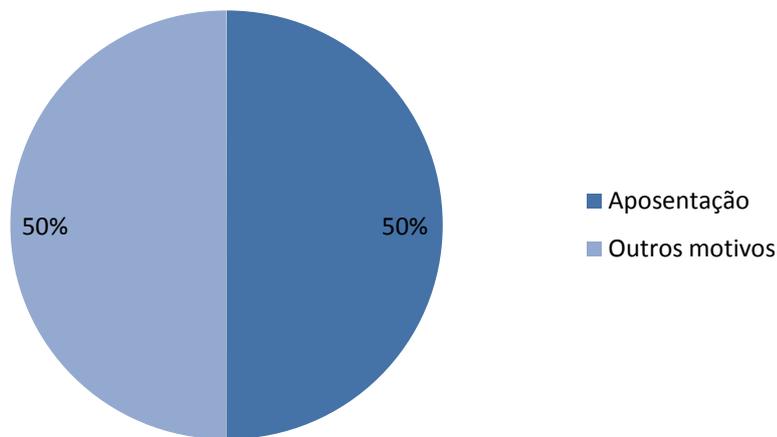
Durante o ano de 2009, o recurso à mobilidade foi um dos recursos adoptados para suprimir a carência de recursos humanos, enquanto não se concluíam os vários procedimentos concursais em curso.

## 1.2. Saídas

Ao longo do ano de 2009, registaram-se 20 saídas, sendo que 10 foram aposentações, uma das quais por limite de idade, e as restantes 10 foram por outros motivos, como sejam, denúncia de contrato, fim de situação de mobilidade interna e outros motivos, entre os quais início de comissão de serviço em outro organismo.

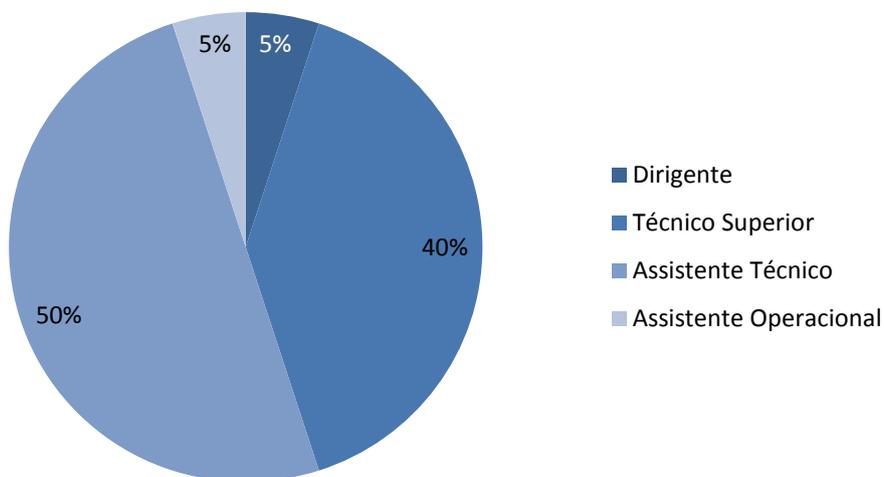
Efectivamente, e considerando o gráfico *infra*, verifica-se que as aposentações, em 2009, representaram 50% das saídas registadas.

**Gráfico 19\_Saídas segundo o motivo**



Tendo em consideração o grupo profissional onde se inserem os efectivos saídos, temos a seguinte distribuição:

**Gráfico 20\_Saídas por Grupo Profissional**



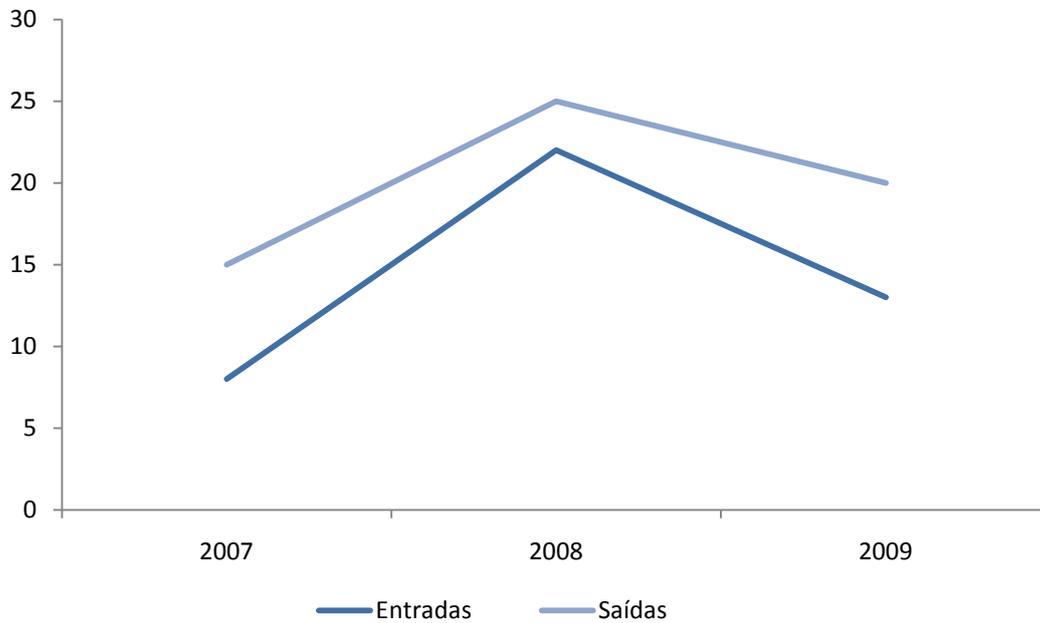
Regista-se nas saídas de colaboradores, um elevado número de saídas no grupo de pessoal Assistente Técnico, que na sua maioria representam situações de aposentação.

Verifica-se ainda que dos 20 colaboradores que saíram, 15 são do sexo feminino o que representa uma percentagem de 75% das saídas.

Considerando o número de entradas e saídas registadas em 2009 verifica-se, uma vez mais, um saldo negativo de 7 colaboradores.

Tendo em consideração os últimos três anos, a evolução dos movimentos de pessoal registados encontra-se descrita no gráfico seguinte:

**Gráfico 21\_Movimentos de Pessoal nos últimos três anos**



### 1.3. Ocupação de postos de trabalho

Ao longo do ano de 2009, foram abertos 29 procedimentos concursais para ocupação de postos de trabalho existentes nas diferentes Unidades Orgânicas do Instituto.

Os procedimentos concursais em desenvolvimento, em 31 de Dezembro de 2009, representavam 33 postos de trabalho, sendo que 25 eram relativos a lugares de Técnico Superior e 8 relativos a lugares de Assistente Técnico, conforme quadro *infra*.

De salientar a existência de 34 lugares por ocupar, pela não abertura de procedimento concursal.

**Quadro 10\_Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, segundo motivo**

Entradas por Grupo Profissional	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento Concursal em desenvolvimento
Dirigente	1	
Técnico Superior	22	25
Assistente Técnico	11	8
Assistente Operacional	-	-

## 2. DESENVOLVIMENTO DE CARREIRAS

Em 2009, apenas 3 Técnicos Superiores, do sexo feminino, tiveram alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária, no âmbito do processo de avaliação do desempenho.

**Quadro 11\_Distribuição dos efectivos segundo Avaliação do Desempenho**

Avaliação de Desempenho	Relevantes	Adequados	Inadequado	Total
Dirigente	7	21		<b>28</b>
Avaliação de Desempenho	Relevantes	Adequados	Inadequado	Total
Técnico Superior	19	59	1	<b>79</b>
Assistente Técnico	9	29		<b>38</b>
Assistente Operacional	2	1		<b>3</b>
<b>N.º de Trabalhadores</b>	<b>30</b>	<b>89</b>	<b>1</b>	<b>120</b>

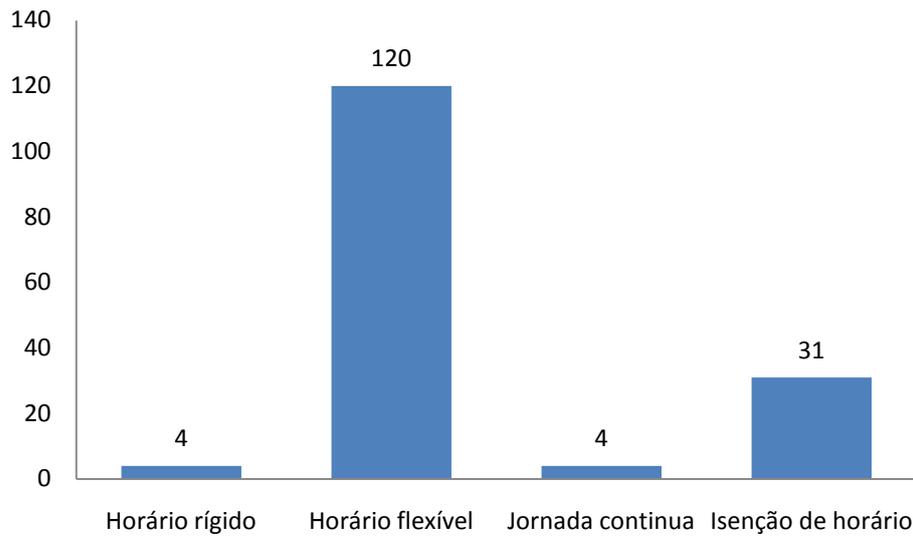
No ano de 2009 foi, igualmente, aplicado o SIADAP, a um universo de 120 trabalhadores (SIADAP 3) e 28 dirigentes (SIADAP 2).

## 3. MOBILIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Relativamente aos horários praticados no INAC, I.P., em 2009, observou-se a seguinte distribuição:

**Quadro 12\_Distribuição dos Efectivos segundo o horário**

Horário rígido	Horário flexível	Jornada continua	Isenção de horário
4	120	4	31

**Quadro 22\_ Mobilidade de horrio**

Como se pode verificar no gráfico 22, a maioria dos efectivos cumpria, em 2009, um horário de trabalho flexível, o qual se aplica a todos os grupos de pessoal, com excepção dos dirigentes, os quais em regime de isenção de horário e os motoristas que possuem um horário específico/rígrado.

Efectivamente 75% dos colaboradores do INAC, I.P. exercem as suas funções em regime de horário flexível, “horário regra”, sendo que os restantes contemplam excepções ou seja a isenção de horário, a jornada contínua e o horário rígrado.

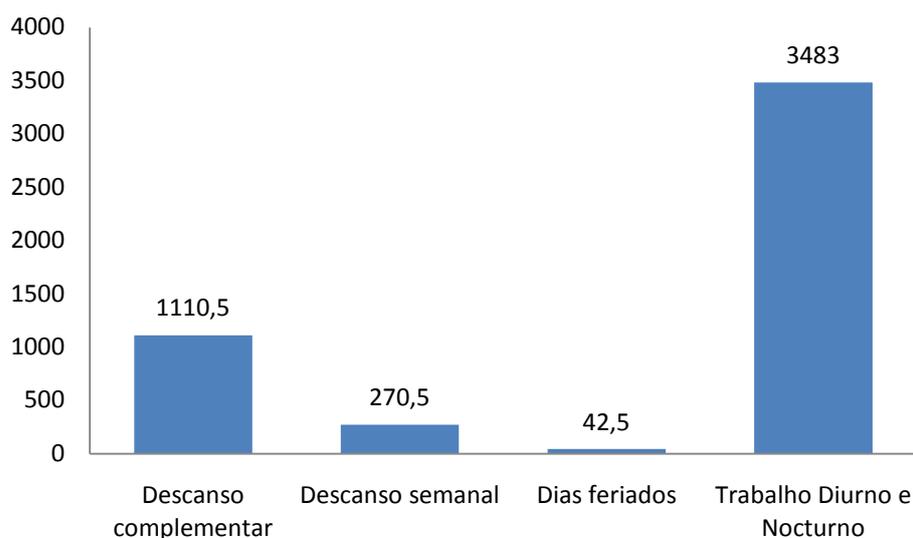
No que diz respeito aos outros horários em vigor, a isenção de horário é praticada por detentores de cargos dirigentes e o horário rígrado é praticado por colaboradores com funções de motorista.

Do regime de horário flexível exceptuam-se também os efectivos em exercício na Direcção de Certificação Médica/Centro de Medicina Aeronáutica, em virtude das especificidades de funcionamento desta unidade orgânica (por ex: recolha de análises de sangue e exames médicos, têm que ocorrer no período da manhã), os quais praticam ao horário de jornada contínua.

#### 4. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No ano em análise, foram prestadas 4906,5 horas de trabalho extraordinário, sendo que:

- 3483 horas de trabalho extraordinário (diurno e nocturno);
- 1110,5 horas de trabalho, em dias de descanso complementar;
- 270 horas de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório;
- 42,5 horas de trabalho em dias feriado.

**Gráfico 23\_Trabalho Extraordinário**

Tendo em consideração o trabalho extraordinário realizado, verifica-se em 2009 um aumento de cerca de 22% em relação ao ano anterior, ou seja, verificou-se um aumento de cerca de 880 horas de trabalho extraordinário.

Em termos globais, o aumento do número de horas relaciona-se com o reforço da actividade e supervisão e inspecção aos operadores aéreos.

Indicador:

$$\text{Taxa de trabalho suplementar} = \frac{\text{N.º de horas de trabalho suplementar}}{\text{N.º de horas trabalháveis}} \times 100 = 1,76$$

$$\text{N.º de horas trabalháveis} = \text{n.º de dias} * \text{n.º de pessoas} * 7\text{h/dia}$$

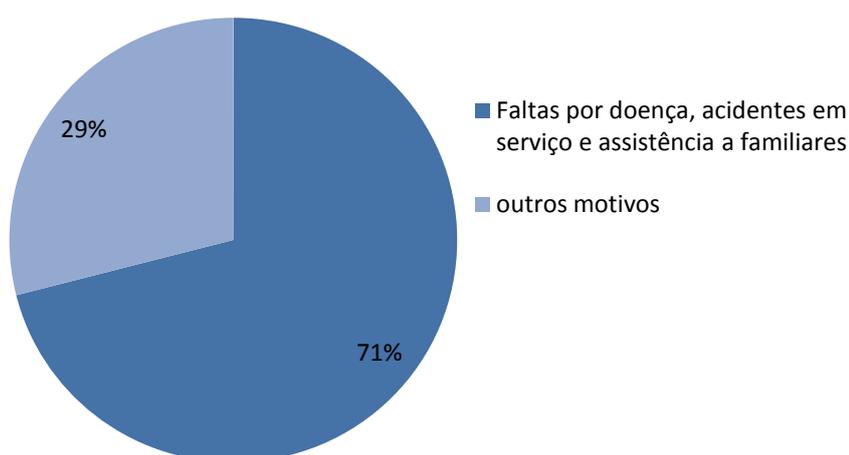
## 5. AUSÊNCIAS AO TRABALHO

**Quadro 13\_Ausências ao Serviço segundo o motivo**

Motivo das Ausências	Número de dias
Parentalidade	614
Nojo	19
Doença	1739
Acidente em Serviço	102
Assistência a familiares	129
Trabalhador estudante	74
Por conta férias	55,5
Com perda de vencimento	1
Outras	51,5
<b>TOTAL</b>	<b>2785</b>

Ao longo de 2009, foram 2785 os dias de ausência utilizados pelos colaboradores do INAC, I.P.. Do total dos dias de faltas, 1970 dias foram dadas por doença do próprio ou de familiares (assistência à família) ou em resultado de Acidente em Serviço, o que se traduz em 71 % da totalidade de faltas ao trabalho, conforme se traduz no gráfico seguinte:

**Gráfico 24\_Relação entre faltas por motivos de doenças e outros motivos de ausência**

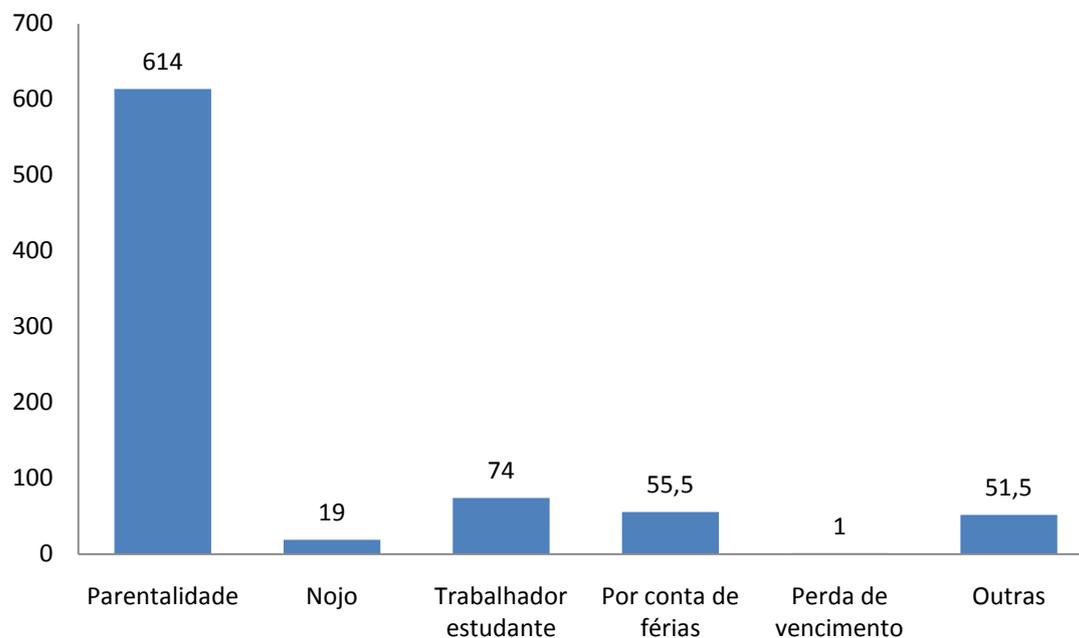


Estatisticamente, e no que toca às faltas por motivos de doença, estas representam uma média de 12 dias de ausência/ano por funcionário, tendo em conta o número total de efectivos em 2009.

Relativamente aos outros motivos, que se traduzem em 815 dias, destaca-se um maior número de faltas por motivos relacionados com a protecção na parentalidade, num total de

614 dias. Foram igualmente considerados os dias de falta por motivos de greve e de actividade sindical, tendo em consideraço a agregaço do nmero de faltas considerado no que respeita aos mapas de Balço Social da DGAEP.

**Gráfico 25\_Ausências ao serviço, por outros motivos**



#### Taxa de Absentismo

Tendo em conta as faltas dadas ao longo do ano de 2009, a taxa de absentismo é de:

Indicador:

$$\text{Taxa de absentismo} = \frac{\text{Total de dias de ausência} * 100}{\text{Dias úteis} * \text{Efectivos reais}} = \frac{2785 * 100}{251 * 159} = 6,97$$

### III – ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2009, o total dos encargos com pessoal foi de 7.796.908,70 €, o que representou um aumento de cerca de 8,95 % em relação ao ano de 2008.

Efectivamente, do total do Orçamento disponível para 2009, €5.060.268,42 foram despendidos com Remunerações de Pessoal, sendo que o valor restante foi distribuído da seguinte forma:

#### Quadro 14\_ Encargos com pessoal

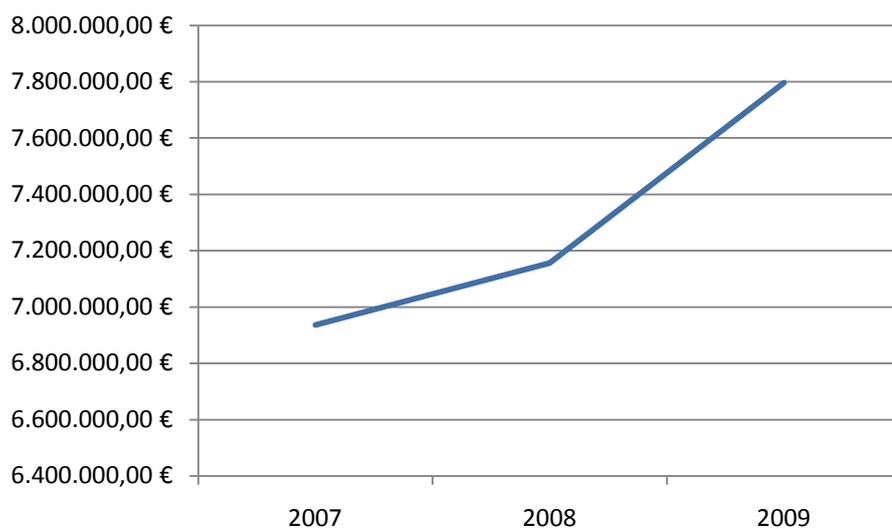
Encargo Total com Pessoal	Valores em Euros
Remuneração base, subsídio de férias e de Natal	5.060.268,42 €
Suplementos Remuneratórios	1.488.311,91 €
Prémios de Desempenho	25.077,75 €
Prestações Sociais	989.928,63 €
Benefícios Sociais	213.444,30 €
Outros Encargos com pessoal	19.877,69 €
<b>Total</b>	<b>7.796.908,70 €</b>

No que diz respeito aos encargos dispendidos com Suplementos Remuneratórios, destaca-se o valor de € 801.464,96 na rubrica respeitante a “Outros regimes especiais de prestação de trabalho”, que corresponde ao valor das avenças existentes.

As Prestações Sociais representaram em 2009, um encargo total no valor de € 989.928,63 onde se incluem encargos com “Abono de Família”, “Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais” e “Outras Prestações Sociais” que agregam os encargos com Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social e ADSE.

No que diz respeito a encargos, ao longo de 2009, com Benefícios Sociais, o montante dispendido foi de € 213.444,30 onde estão incluídos os encargos com Subsídio de Refeição pago aos colaboradores do INAC, I.P. e “Outros benefícios Sociais” que correspondem ao valor pago aos Serviços Sociais da Administração Pública (SSAP).

Analisando os valores dos encargos dos últimos três anos regista-se um maior aumento de 2008 para 2009, apesar do decréscimo verificado em termos de números de efectivos. Este aumento decorre de ser possível aos ex-trabalhadores do regime de Contrato Individual de Trabalho (CIT's) inscreverem-se na ADSE, o que naturalmente, aumenta os encargos.

**Gráfico 26\_Evolução dos encargos no triénio 2007-2009**

Quanto à relação entre a maior e a menor posição remuneratória ilíquidas praticadas no INAC, I.P., ou seja, o leque salarial, o mesmo é traduzido da seguinte forma:

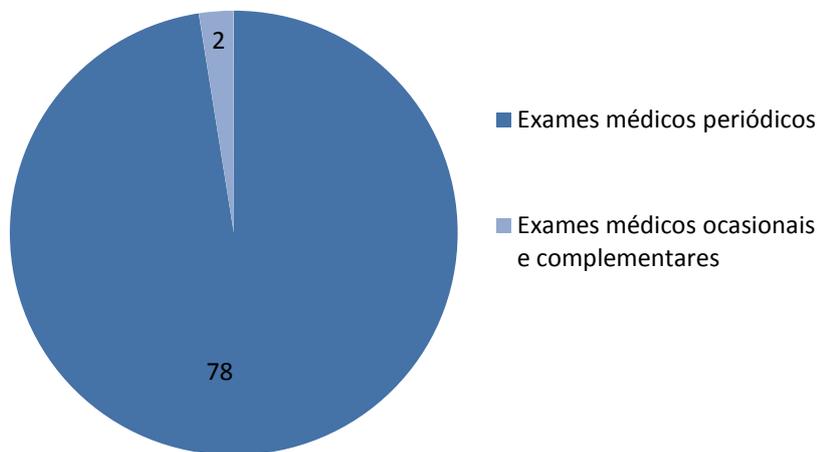
$$\text{Leque Salarial} = \frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Remuneração base ilíquida}} = \frac{4897,39\text{€}}{532,58\text{€}} = 9,195$$

## IV – SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2009, registou-se a ocorrência de dois acidentes em serviço, *in itinere*, isto é, não no local de trabalho, mas no percurso até ou a partir do local de trabalho. Destes acidentes resultaram 102 dias de ausência ao serviço, para dois colaboradores do sexo masculino representando dois casos de incapacidade temporária e absoluta.

No âmbito da actividade de Medicina no Trabalho, em estreita colaboração com a UCS – Unidade de Cuidados de Saúde S.A., realizaram-se 80 exames médicos, entre exames periódicos e exames complementares, não tendo sido efectuados exames de admissão. O encargo associado à realização de exames médicos e o valor da despesa com medicina no trabalho representaram um total de € 9.652,71.

**Gráfico 27\_ Exames médicos realizados**



Foram realizadas, ao longo do ano de 2009, duas auditorias aos locais de trabalho a fim de verificar as condições de trabalho existentes no INAC, I.P. e 2 reuniões com a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho que, no decurso de 2009, deixou de funcionar.

No âmbito das actividades da SHST, foi ainda realizada uma acção de formação a qual teve a participação de 7 colaboradores.

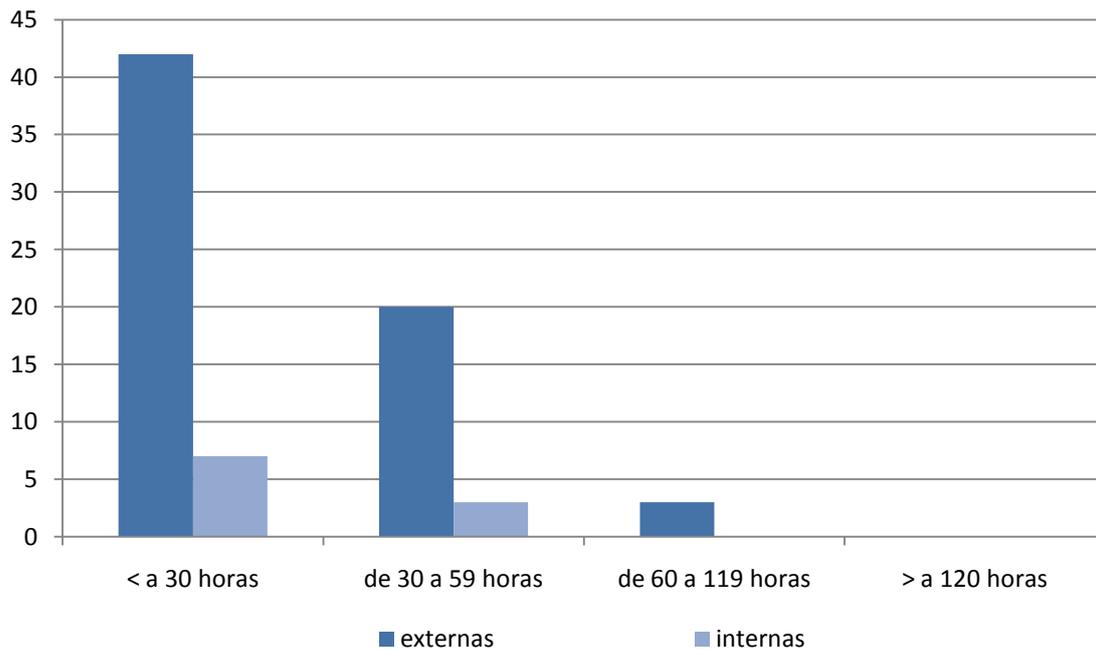
Foram ainda dispendidos, em 2009, € 20.874,46, entre encargos associados com a estrutura de medicina do trabalho e segurança e com custos com a formação em prevenção riscos.

## V – FORMAÇÃO

Ao longo de 2009, foram realizadas 75 açções de formação profissional entre açções de formação internas e externas abrangendo 101 colaboradores do Universo INAC e 17 participantes externos, num total de 118 participantes.

Da análise do gráfico apresentado, é evidente uma predominância de açções de formação de curta duração, ou seja, com uma carga horária inferior a 30 horas.

**Gráfico 28\_Ações de Formação segundo a duração**



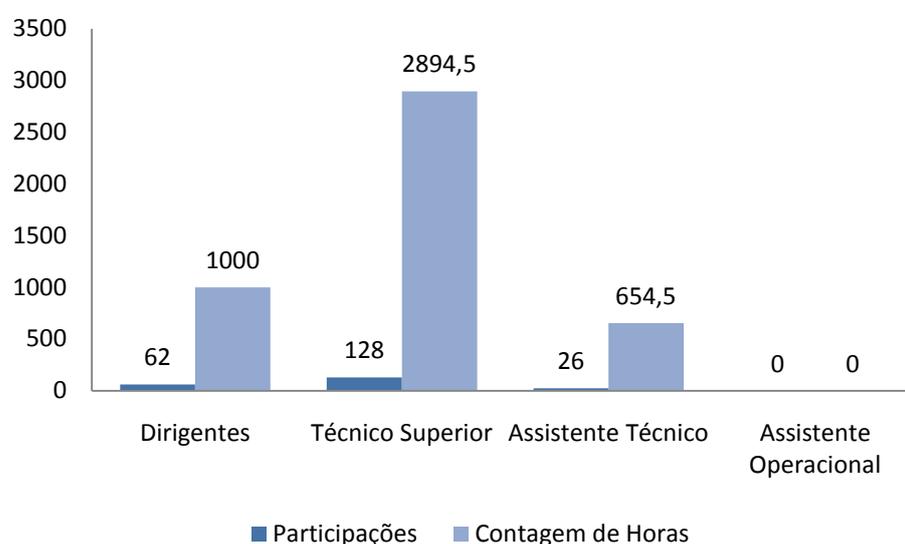
Das 75 açções de formação realizadas, 10 foram açções internas, com 80 participaões, existindo uma maior predominância de Técnicos Superiores. As restantes 65 açções de formação, foram açções externas, que totalizaram 136 participaões de colaboradores do Instituto, caracterizam-se igualmente por uma predominância de Técnicos Superiores.

No que diz respeito à contagem das horas utilizadas com formação durante o ano de 2009, o total foi de 4549 horas, das quais 2894,5 horas foram utilizadas por Técnicos Superiores, ou seja, cerca de 63% das horas de formação. Também a classe dos Dirigentes, registou um elevado número de horas de formação, 1000 horas distribuídas por 62 participaões, como se pode apurar pelo quadro e gráfico seguintes:

**Quadro 15 – Participações e Contagem de horas de formação profissional, segundo o grupo profissional**

	Dirigentes*	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional
Participações	62	128	26	0
Contagem de Horas	1000	2894,5	654,5	0

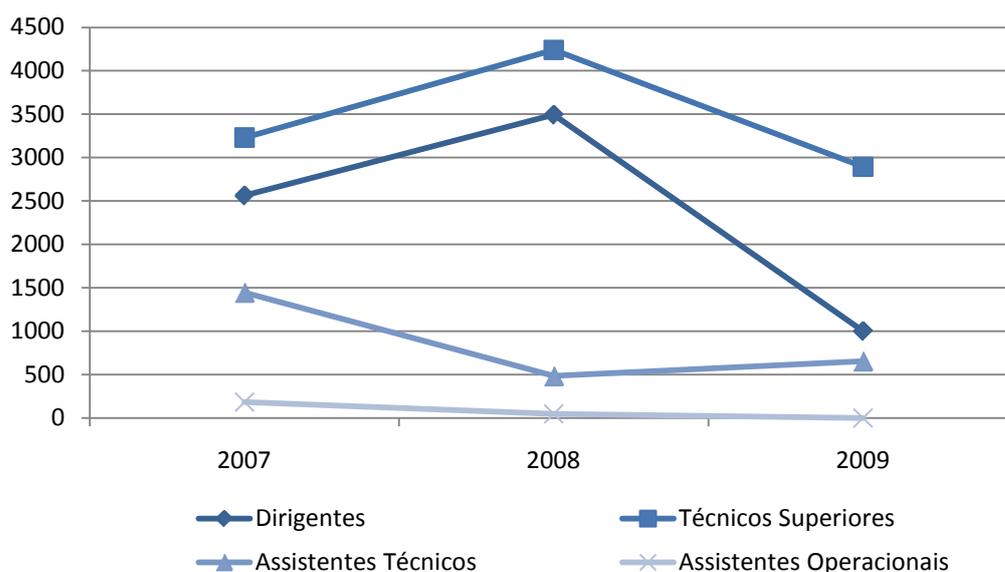
\* Inclui Dirigentes Superiores e Intermédios

**Gráfico 29 participações e contagem de horas de formação profissional**

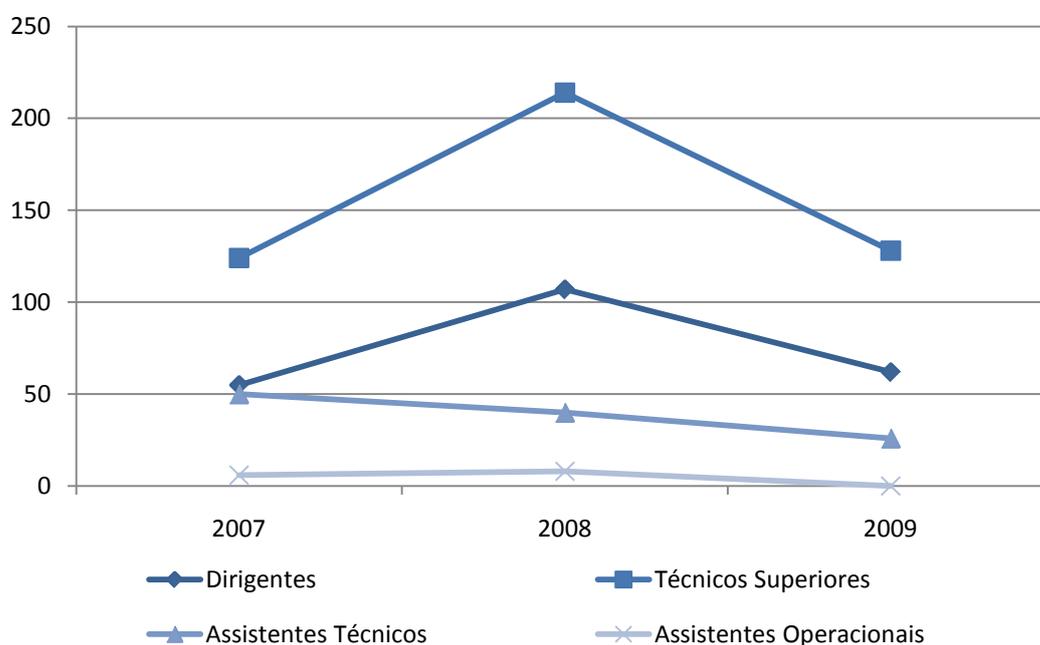
A análise agora efectuada revela que os Grupos Profissionais dos Dirigentes e Técnicos Superiores (que registaram um aumento em 2008), no que diz respeito ao número de horas de formação profissional, verificaram um decréscimo em 2009.

Nos restantes grupos a tendência é igualmente para decréscimo do número de horas. De salientar que a análise comparativa agora efectuada, e de modo a permitir uma melhor visualização dos dados, levou a que fosse necessária uma agregação de dados que não ocorria anteriormente.

Efectivamente os dados de 2007 e 2008 foram trabalhados no sentido de agrupar as carreiras/categorias que foram consideradas como base para as existentes em 2009.

**Gráfico 30\_Horas em acção de formação por grupo profissional**

Igual tendência se verifica em relação ao número de participações, no mesmo período de tempo, ou seja de 2007 a 2009, existindo um ligeiro aumento das participações da maioria dos grupos profissionais em 2008, seguido de uma diminuição no ano de 2009, com excepção dos Assistentes Técnicos, cuja tendência ao longo dos anos é para a diminuição do número de participações, de acordo com o gráfico infra.

**Gráfico 31\_Participações em acções de formação por grupo profissional**

Os encargos financeiros relacionados com a Formação Profissional dos colaboradores do INAC, I.P., totalizaram em 2009, o valor de € 177.680,11 correspondente a 101 participantes. Este valor global refere-se a € 115.109,20 relativo ao montante gasto com Acções de Formação Interna e € 62.570,91 ao montante gasto com Acções de Formação externa.

Efectivamente, em 2009, o custo de formaço *per capita* rondou os 1759 €/pessoa. No que se refere ao número de horas de Formaço Profissional *per capita* temos um total de cerca de 45 horas.

Indicador:

$$\text{Custo per capita} = \frac{\text{Custo total}}{\text{n.º de participantes (101)}} = 177.680,11\text{€} = 1759,20\text{€}$$

$$\text{Horas per capita} = \frac{\text{Total de horas}}{\text{N.º de participantes (101)}} = 4549\text{h} = 45,039\text{€}$$

## VI – RELAÇÕES LABORAIS

### Relações Profissionais

Em Dezembro de 2009, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 24, correspondendo a cerca de 15% (15,094 %) dos efectivos.

No início de 2009 foi organizada uma reunião geral de trabalhadores. Durante 2009 foram realizadas várias reuniões entre o Conselho Directivo e a Comissão de Trabalhadores. Ainda durante 2009, o Departamento de Comunicação organizou 2 inquéritos de análise ao clima organizacional.

### Disciplina

Relativamente a processos disciplinares, em 2009 foi instaurado um processo disciplinar o qual não teve conclusão no decorrer do ano tendo transitado para o ano de 2010.

## **VII – RESPONSABILIDADE SOCIAL**

Durante o ano de 2009 manteve-se em vigor o protocolo entre o INAC, I.P. e a ACAPO.

Esta cooperao permitiu a disponibilizao de estgios profissionais no remunerados a jovens de forma a permitir a integrao no mercado de trabalho.

[[www.inac.pt](http://www.inac.pt)]

