



BALANÇO SOCIAL

2007



Ficha Técnica

TÍTULO

Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P.
Balanço Social 2007

EDITOR

INAC – Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P.
Rua B – Edifícios 4, 5, 6 e Santa Cruz
Aeroporto da Portela 4 – 1749-034 Lisboa
Telef.: +351 218 423 500 / Fax.: +351 218 402 398 / e-mail: inacgeral@inac.pt
www.inac.pt

COORDENAÇÃO TÉCNICA

Rui Almeida / Pedro Pisco dos Santos / Susana Cruz

IMAGEM E GRAFISMO

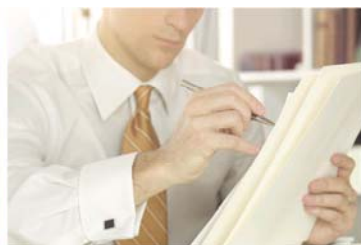
Departamento de Comunicação

Periodicidade: Anual
Data da Edição: Março de 2007



Índice

	Pág.
Introdução	4
I. CARACTERIZAÇÃO DE EFECTIVOS	5
1. Situação Profissional	6
1.1 Distribuição de Efectivos por Unidade Orgânica	7
1.2 Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal	9
2. Estrutura Etária	14
3. Estrutura de Antiguidade	18
4. Trabalhadores Deficientes	20
5. Habilitações Literárias	20
II. COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL	24
1. Mobilidade	25
1.1 Admissões	25
1.2 Saídas	26
2. Desenvolvimento de Carreiras	28
3. Modalidades de Horário de Trabalho	28
4. Trabalho Extraordinário	29
5. Ausências ao Trabalho	30
III. ENCARGOS COM PESSOAL	33
IV. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	37
V. FORMAÇÃO	40
VI. RELAÇÕES LABORAIS	45



O Balanço Social, instrumento privilegiado de planeamento e gestão dos recursos humanos dos serviços de um Organismo, disponibiliza informação diversa sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando como a sua gestão eficiente contribui decisivamente para atingir os objectivos do Organismo.

O Balanço Social, incluído no ciclo anual de gestão do Organismo, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

Este é um documento elaborado por força da aplicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, obrigando assim à sua execução e apresentação anual.

O presente documento pretende sintetizar de forma clara, toda a evolução verificada durante o ano de **2007**, no Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P., fornecendo um conjunto de indicadores nas áreas de recursos humanos e financeiros a eles afectos, permitindo assim mais facilmente proceder a análises e sustentar decisões gestionárias.

Os trabalhadores apresentam-se cada vez mais como o recurso mais valioso em qualquer organização, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos seus objectivos.

No Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P., cabe ao Departamento de Recursos Humanos fazer a recolha dos dados de pessoal e financeiros para o Balanço Social, reportado ao ano anterior (dados até à data de 31 de Dezembro) e enviar, até 31 de Março do ano da elaboração do mesmo, à Secretaria – Geral do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações.

Da análise global dos dados resultantes da elaboração do Balanço Social de 2007, saliente-se o facto de o número global de efectivos continuar a registar um decréscimo desde 2005. Em 2007, como nos anos anteriores, continuou a registar-se a necessidade de recrutamento devido à carência de meios humanos qualificados, em especial nas áreas operacionais.



Balanço Social 2007

I. Caracterização de Efectivos

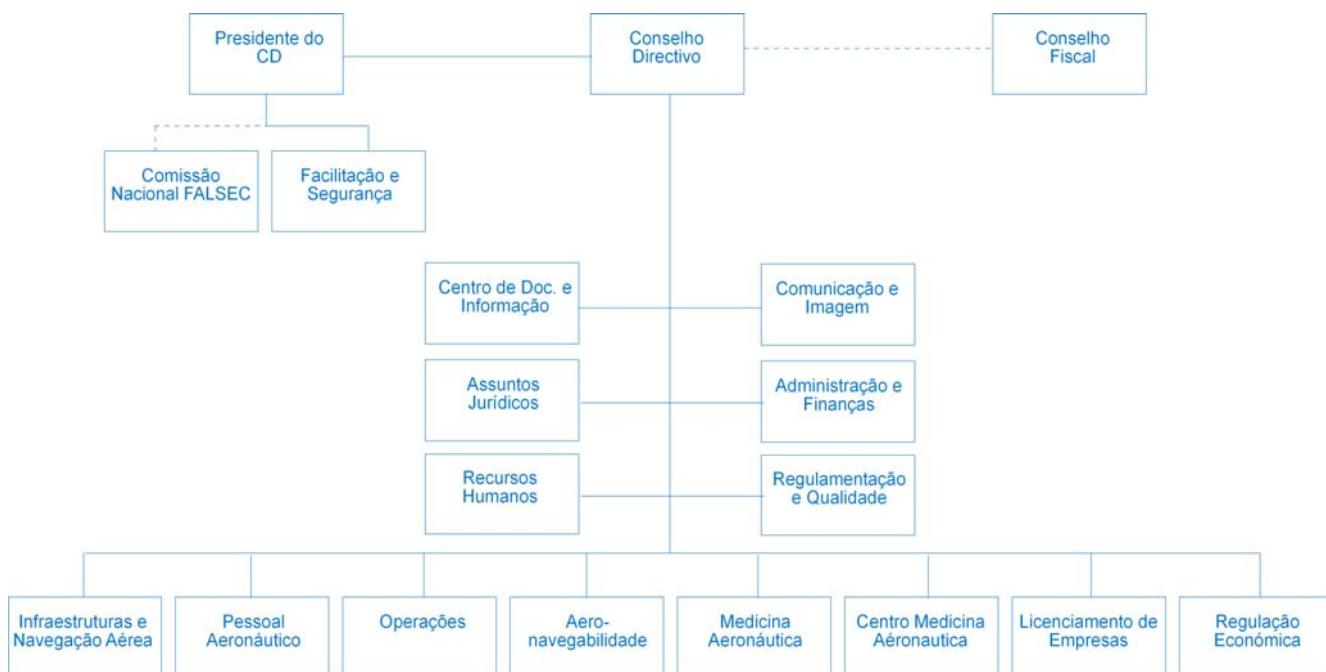


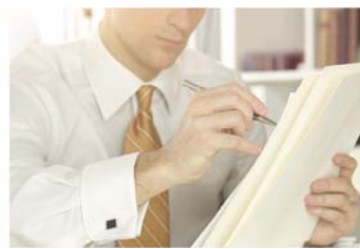
1. Situação Profissional

O INAC, I.P. possuía, em 31 de Dezembro de 2007, a estrutura organizativa anterior à estrutura orgânica actual publicada na Portaria n.º 543/2007, de 30 de Abril, implementada em Fevereiro de 2008.

Efectivamente, o organograma funcional do INAC, I.P. em 31 de Dezembro de 2007 era o seguinte:

ORGANOGRAMA





1.1 Distribuição dos efectivos por Unidade Orgânica

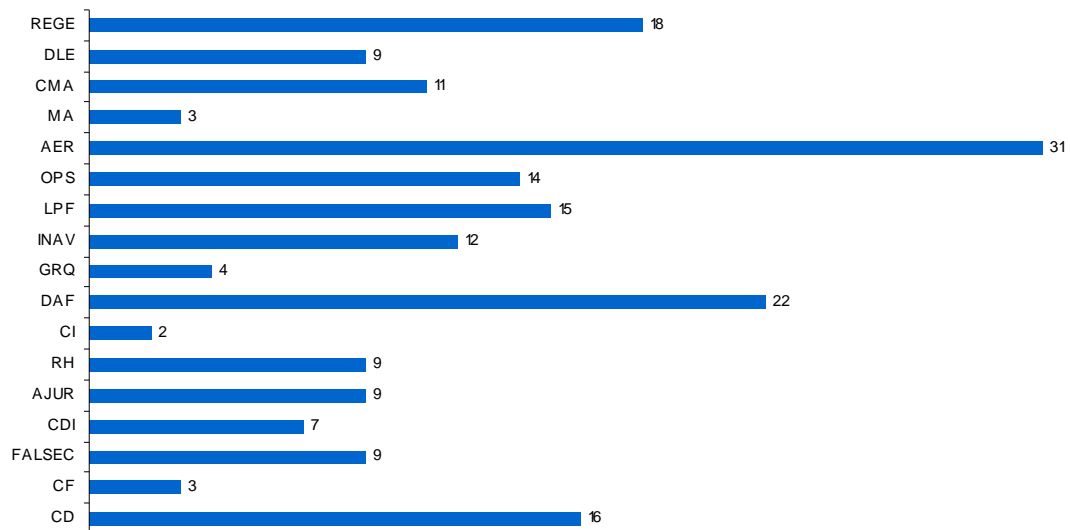
Em 31 de Dezembro de 2007 encontravam-se ao serviço 194 efectivos, distribuídos por Órgãos Sociais, Direcções e Gabinetes, conforme representado no quadro e gráfico seguintes:

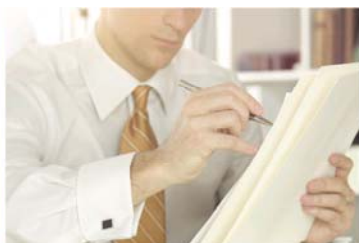
Quadro 1 – Distribuição de Efectivos por Unidade Orgânica

Unidades Orgânicas		Efectivos
Conselho Directivo (1)	CD	16
Conselho Fiscal	CF	3
Facilitação e Segurança	FALSEC	9
Centro de Documentação e Informação	CDI	7
Assuntos Jurídicos	AJUR	9
Recursos Humanos	RH	9
Comunicação e Imagem	CI	2
Administração e Finanças (2)	DAF	22
Gabinete de Regulamentação e Qualidade	GRQ	4
Infraestruturas e Navegação Aérea	INAV	12
Licenciamento de Pessoal e Formação	LPF	15
Operações	OPS	14
Aeronavegabilidade	AER	31
Medicina Aeronáutica	MA	3
Centro de Medicina Aeronáutica	CMA	11
Licenciamento de Empresas	DLE	9
Regulação Económica	REGE	18
Total de Efectivos		194
(1) Inclui pessoal de apoio ao Conselho Directivo		
(2) Inclui três elementos pertencentes aos Sistemas de Informação que, apesar de ser uma Unidade Orgânica autónoma, em termos formais, não se encontram desligados da Administração e Finanças		



Gráfico 1 – Distribuição de Efectivos por Unidade Orgânica





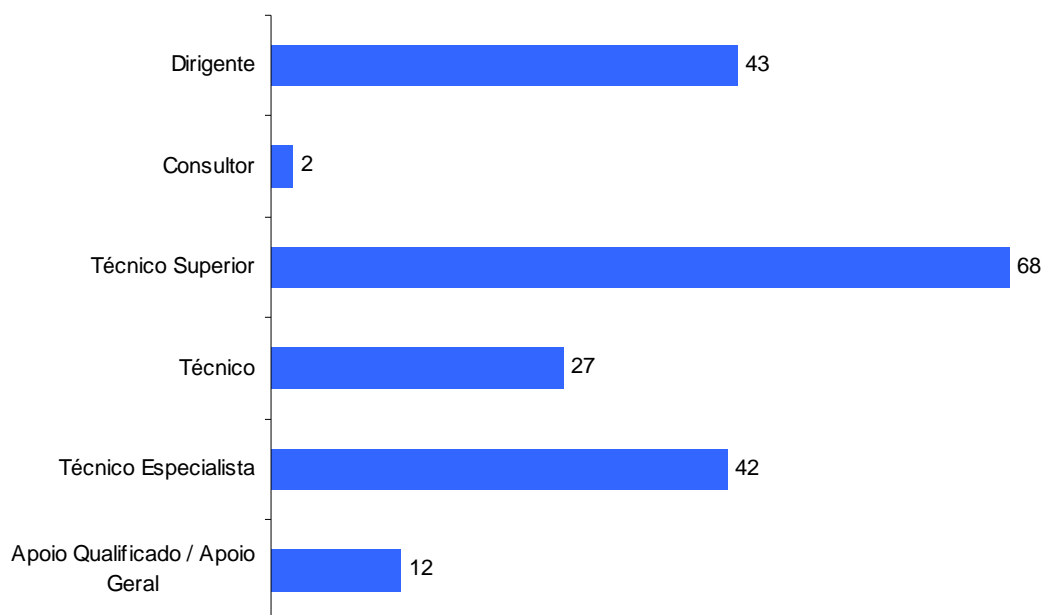
1.2 Distribuição de Efectivos por Grupos de Pessoal

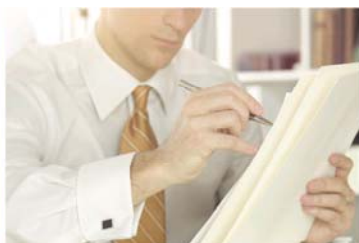
Os 194 efectivos de que o Instituto Nacional de Aviação Civil, I.P. dispunha em 2007 encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

Quadro 2 – Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal

Grupo de Pessoal	H	M	Total
Dirigente	27	16	43
Consultor	2	0	2
Técnico Superior	37	31	68
Técnico	19	8	27
Técnico Especialista	6	36	42
Apoio Qual/Apoio Geral	9	3	12
Total	100	94	194

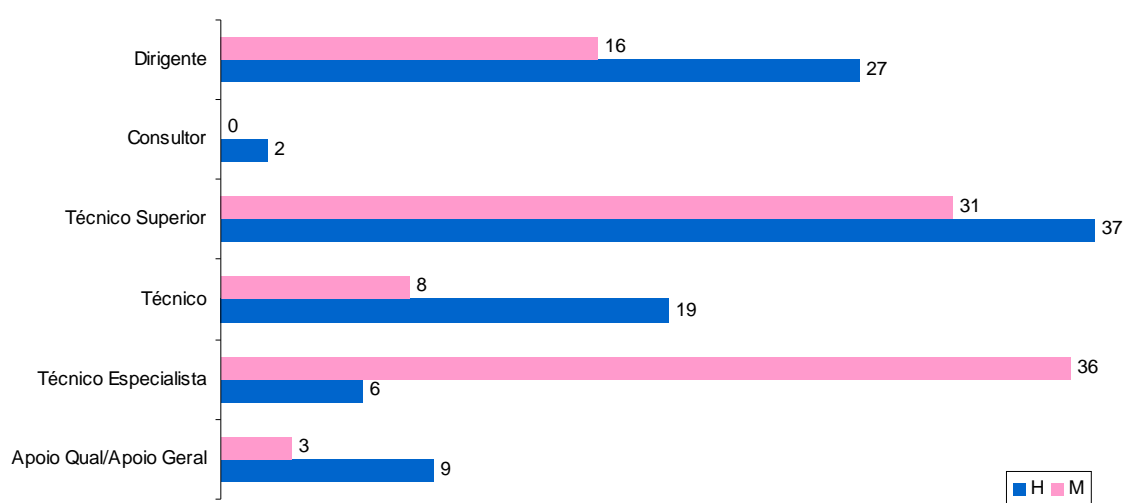
Gráfico 2 – Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal





Dos 194 colaboradores de que o INAC, I.P. dispunha a 31 de Dezembro de 2007, 35 % são técnicos superiores, o que se traduz no esforço, que tem vindo a ser realizado, no sentido de dotar o Instituto com recursos humanos, qualificados, de forma a garantir a persecução da missão, que é regular e fiscalizar o sector da aviação civil e supervisionar e regulamentar as actividades desenvolvidas neste sector (n.º 1 do artigo 3º, do Decreto – Lei n.º 145/2007, de 27 de Abril).

Gráfico 3 – Distribuição de Efectivos por Grupo de Pessoal, segundo o género



Em termos de relação jurídica de emprego o universo populacional do INAC, I.P. estava dividido da seguinte forma:

- 6 Nomeações
- 79 Contratos Individuais de Trabalho
- 77 Requisições (Inclui efectivos pertencentes ao Quadro Especial Transitório, ex- DGAC)
- 4 Acordos de Cedência Ocasional
- 4 Comissões de Serviço
- 24 Prestações de Serviço (Avenças)

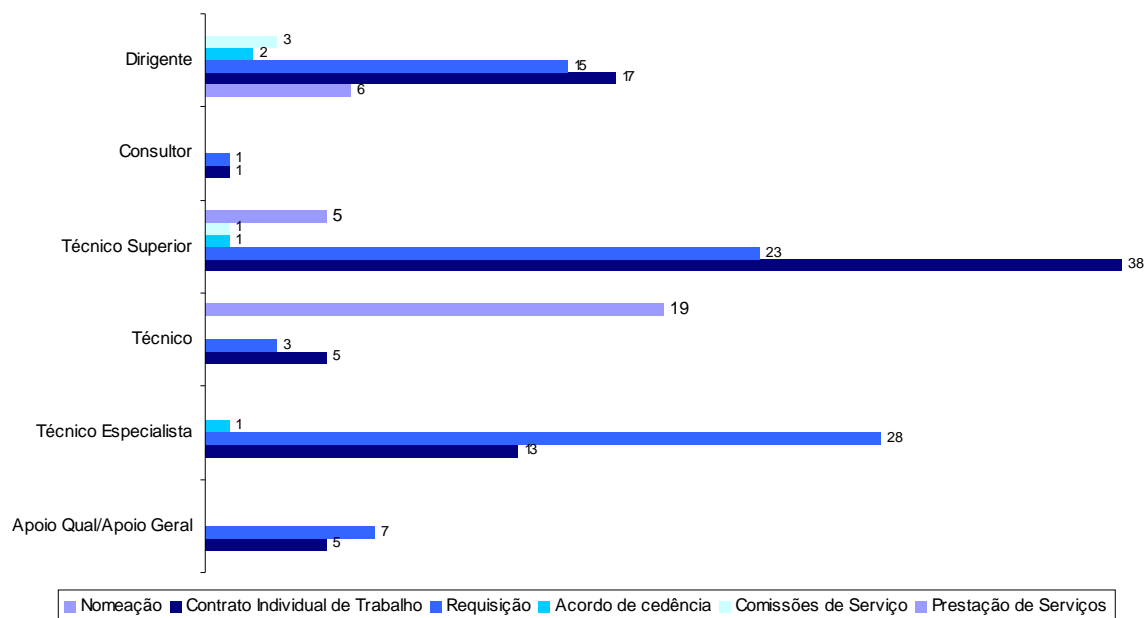


Quadro 3 – Efectivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego e o género

Grupo de Pessoal	Nomeação		Contrato Individual de Trabalho		Requisição (1)		Acordos de cedência		Comissões de Serviço		Prestação de Serviços		Total de Efectivos		Total Global
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	
Dirigente	5	1	9	8	8	7	2		3				27	16	43
Consultor			1		1								2	0	2
Técnico Superior			22	16	9	14	1		1		4	1	37	31	68
Técnico			3	2	2	1					14	5	19	8	27
Técnico Especialista			2	11	4	24		1					6	36	42
Apoio Qual/Apoio Geral			4	1	5	2							9	3	12
Total	5	1	41	38	29	48	3	1	4	0	18	6	100	94	194

(1) Incluídos todos os funcionários originários da ex-Direcção – Geral de Aviação Civil, pertencentes ao Quadro Especial Transitório (Q.E.T.) e que exercem funções no INAC, em regime de requisição, desde 15 de Novembro de 1999, nos termos do artigo 23º do Decreto – Lei n.º 133/98, de 15 de Maio.

Gráfico 4 – Efectivos por Grupo de Pessoal, segundo a relação jurídica de emprego



Como já se mencionou, o número total de funcionários em exercício de funções tem vindo a decrescer desde 2005, ano em que se registou a entrada de novos efectivos para as áreas técnicas em resultado da finalização de processo de recrutamento de pessoal através de concurso público.

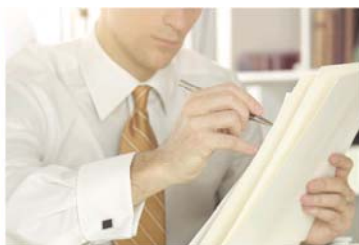


Gráfico 5 – Evolução do número de efectivos, nos cinco últimos anos



Efectivamente, conforme representado no gráfico 5, assistiu-se a um crescimento do número de trabalhadores a exercer funções no INAC, I.P., nos anos de 2003 a 2005, ano a partir do qual se vem registando um decréscimo dos efectivos, verificando-se em Dezembro de 2007, menos 6 efectivos do que em Dezembro de 2003, sendo a redução de 25 efectivos comparativamente a Dezembro de 2005.

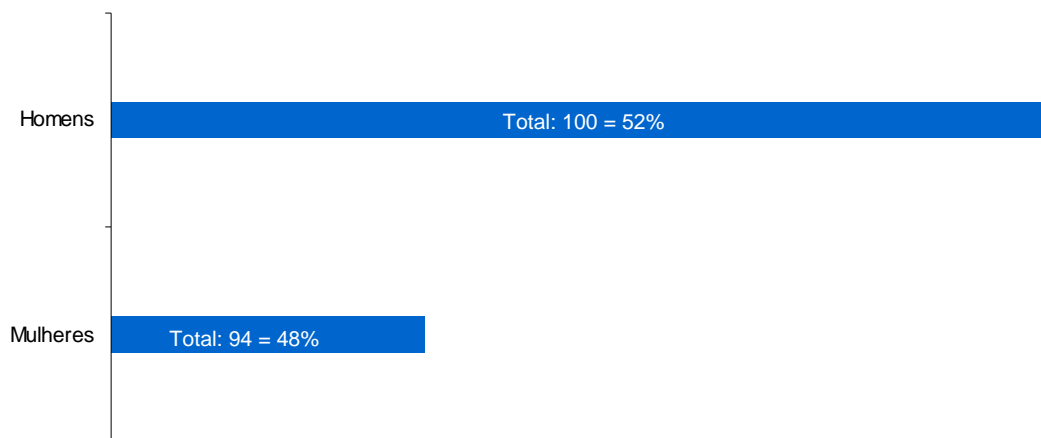
A redução de efectivos registada decorre, por um lado, do número de aposentações ocorridas nos últimos anos e por outro lado, ao congelamento das admissões externas à Administração Pública e da dificuldade no recrutamento de pessoal dentro da própria Administração Pública, através do recurso à Bolsa de Emprego Público, dado que se trata de recrutar trabalhadores altamente especializados no sector da aviação civil.

Relativamente à distribuição dos 194 efectivos a exercer funções no INAC, I.P. em 2007, por género, verifica-se, de acordo com o gráfico seguinte, um certo equilíbrio, apesar da prevalência do sexo masculino uma vez que:

- 100 eram do sexo masculino; e
- 94 do sexo feminino



Gráfico 6 – Efectivos segundo o género



Indicador:

$$\text{Taxa de Feminização} = \frac{\text{Efectivos Femininos}}{\text{Efectivos a 31/12}} * 100 = 48,45$$



2. Estrutura Etária

A distribuição etária dos efectivos a 31 de Dezembro de 2007, está representada nos quadros e gráficos seguintes:

Quadro 4 – Efectivos segundo a estrutura etária e o género

Faixa Etária	H	M	Total
Até 18 anos			0
18 a 24			0
25 a 29	3	4	7
30 a 34	18	21	39
35 a 39	5	13	18
40 a 44	9	9	18
45 a 49	14	5	19
50 a 54	16	15	31
55 a 59	12	18	30
60 a 64	15	5	20
65 a 69	5	4	9
70 e mais anos	3		3
Total	100	94	194



Gráfico 7 – Efectivos segundo a estrutura etária

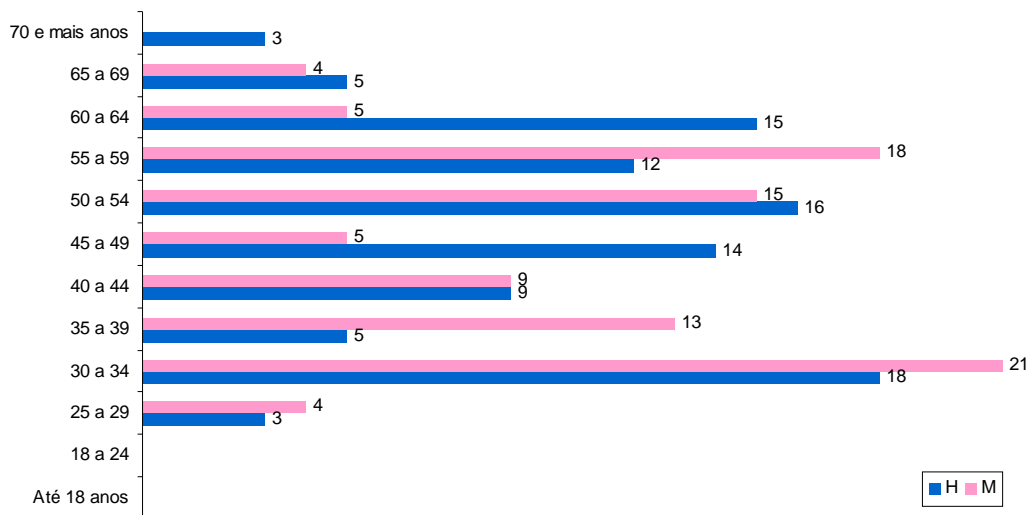
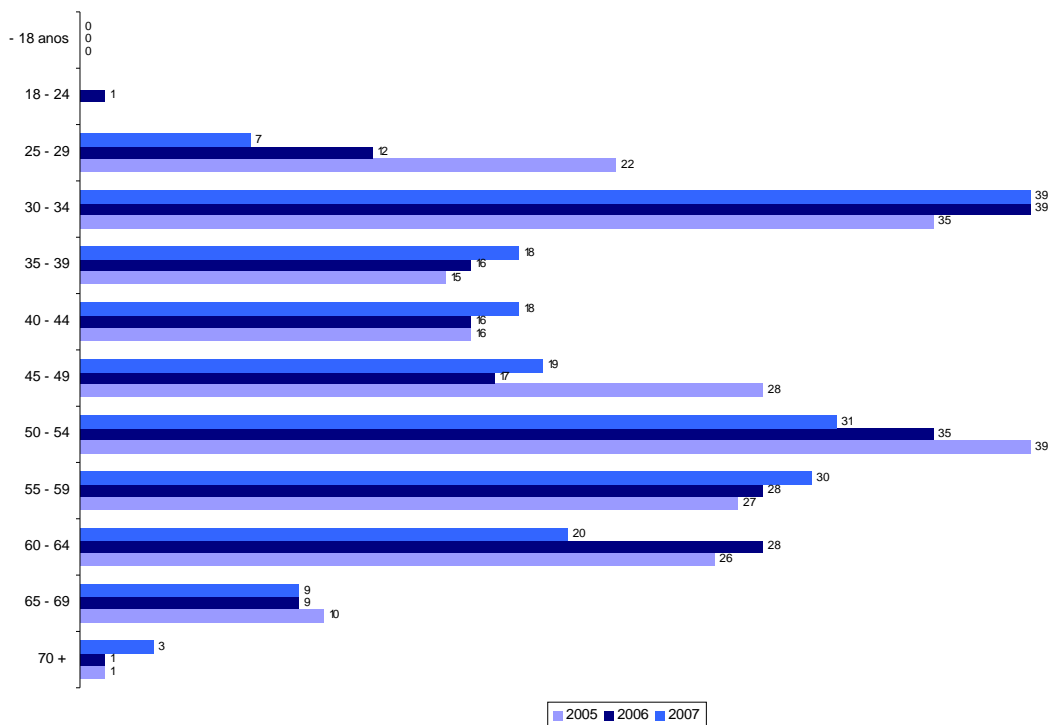


Gráfico 8 – Evolução dos efectivos segundo a estrutura etária





Da análise do quadro relativo à evolução da estrutura etária dos efectivos do INAC, I.P., verifica-se que nos anos de 2006 e 2007, houve uma grande prevalência dos efectivos na faixa dos 30 aos 34 anos, o que se traduz num refrescamento do quadro de pessoal, em resultado da já referida finalização de processo de recrutamento de pessoal através de concurso público, em 2005.

Dado que desde 2005, se verifica um número reduzido de efectivos recrutados, o nível médio de idades tem vindo a aumentar ligeiramente, de 46,5 para 47,11 anos de idade nos três últimos anos, aumento esse que deriva do elevado número de efectivos com idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos de idade.

Quadro 5 – Evolução da média de Idades

Ano	Média de Idades
2005	46,50
2006	47,02
2007	47,11

Indicador:

Nível médio de idades = 47,11

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

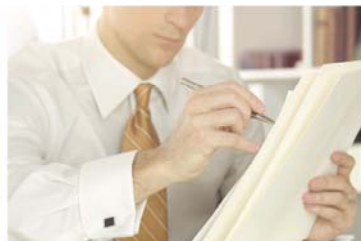
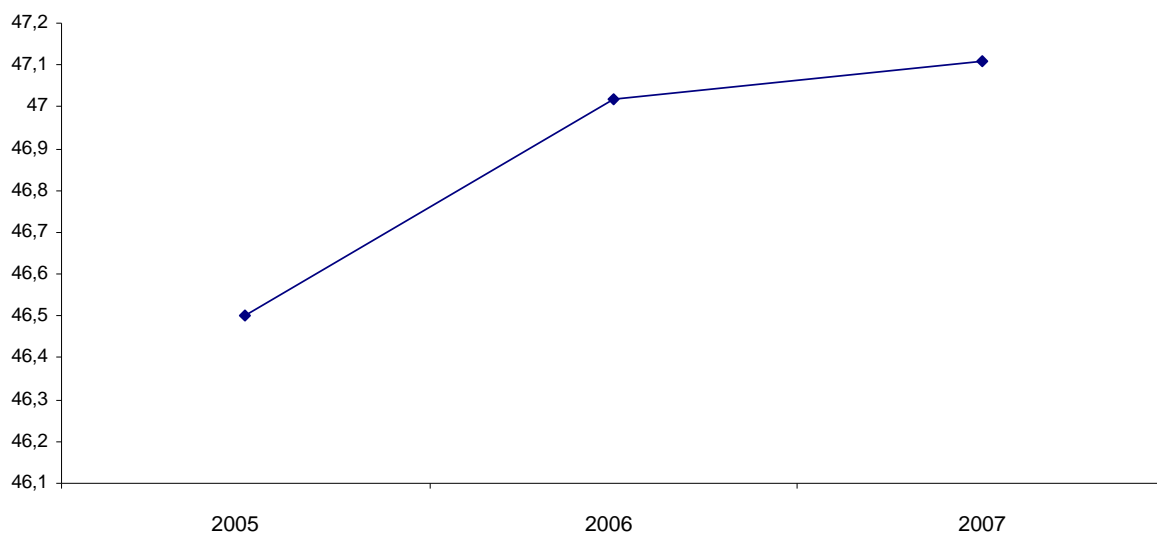
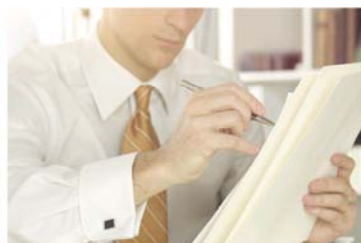


Gráfico 9 – Evolução do nível médio etário



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 media dos efectivos venha a aumentar nos próximos anos, mantendo se a tendência de redução de efectivos.

Refira-se que, no âmbito do PRACE, o INAC, I.P. procedeu ao levantamento dos postos necessários, verificando-se que as carências de recursos não poderão ser resolvidas apenas com o recurso à Administração Pública.

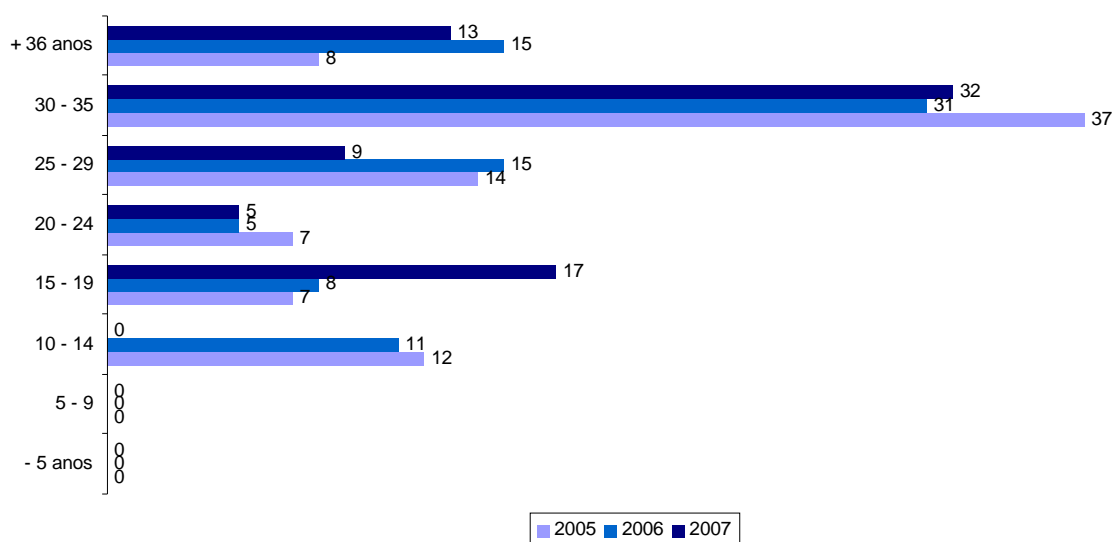


3. Estrutura de Antiguidade

A estrutura de Antiguidade do pessoal no INAC, I.P., divide-se em duas categorias, a antiguidade na função pública e a antiguidade na Segurança Social, embora esta última seja contabilizada apenas como antiguidade no INAC, I.P..

Relativamente à antiguidade na função pública do pessoal do INAC, I.P. em 2007, esta pode sumarizar-se do seguinte modo:

Gráfico 10 – Distribuição dos Efectivos segundo a antiguidade na Função Pública



Em 2007, existiam 45 funcionários com antiguidade superior a 30 anos de serviço, o que corresponde a 59 % do total dos funcionários (ou seja 42% com antiguidade entre os 30 e os 34 anos e 17% com antiguidade acima dos 36 anos de serviço).

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



Quadro 6 – Evolução do nível médio de Antiguidade (Função Pública)

Ano	Nível Médio de Antiguidade
2005	27,41
2006	28,22
2007	28,47

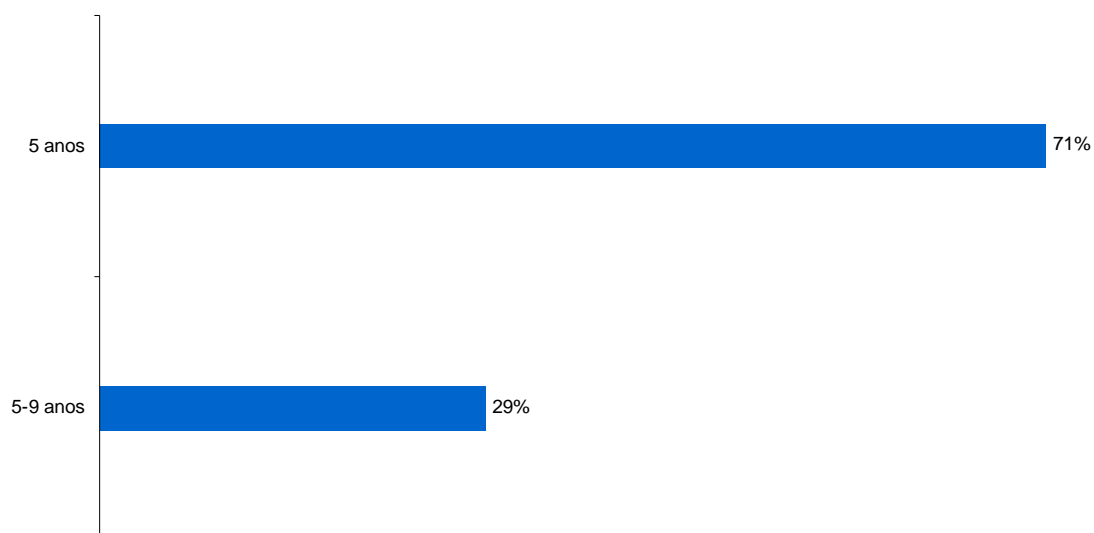
Indicador:

Nível médio de antiguidade = 28,47

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

Quanto à antiguidade dos trabalhadores pertencentes ao regime da Segurança Social, em 2007, pode ser caracterizada da seguinte forma:

Gráfico 11 – Distribuição dos Efectivos segundo a antiguidade na Segurança Social (INAC, I.P.)



Com efeito, apenas desde 2006 são solicitados, pela Secretaria-Geral do Ministério das Obras Públicas, Transportes e Comunicações, os dados referentes aos efectivos pertencentes à Segurança Social. Sendo que a grande maioria dos efectivos que descontam para a Segurança Social, possuíam já antiguidade antes da sua integração no INAC, I.P., e sendo esse um elemento que não é actualizado, por motivos alheios ao Instituto, torna-se difícil uma contabilização dos anos de antiguidade.



Neste sentido, já em 2006 foi acordado com a Secretaria – Geral, a contabilização da antiguidade no INAC, I.P. e não na Segurança Social.

4. Trabalhadores Deficientes

Em 31 de Dezembro de 2007, encontravam-se ao serviço do INAC, I.P., 4 efectivos, 2 mulheres e dois homens, que beneficiavam de redução fiscal em virtude de possuírem deficiência, o que corresponde a 2 % do total de efectivos.

5. Habilitações Literárias

Em 2007, os efectivos do INAC, I.P. encontravam-se distribuídos da seguinte forma, no que às habilitações literárias diz respeito:

- 32 colaboradores possuíam até ao 9º ano de escolaridade, inclusive, o que corresponde a cerca de 16%;
- 40 colaboradores eram detentores do 11º ou 12º ano de escolaridade, o que corresponde a 21%.
- 126 colaboradores possuíam formação superior, correspondente a 63%.

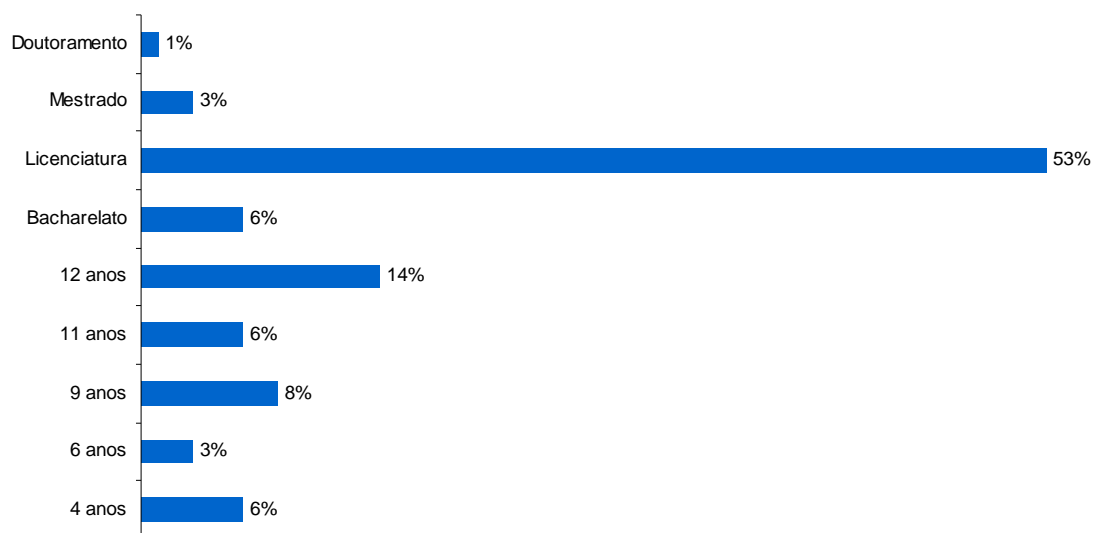
Quadro 7 – Efectivos segundo Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	H	M	Total
4 anos	7	4	11
6 anos	1	4	5
9 anos	7	9	16
11 anos	3	9	12
12 anos	13	15	28
Bacharelato	7	4	11
Licenciatura	59	46	105
Mestrado	2	3	5
Doutoramento	1	0	1
Total	100	94	194



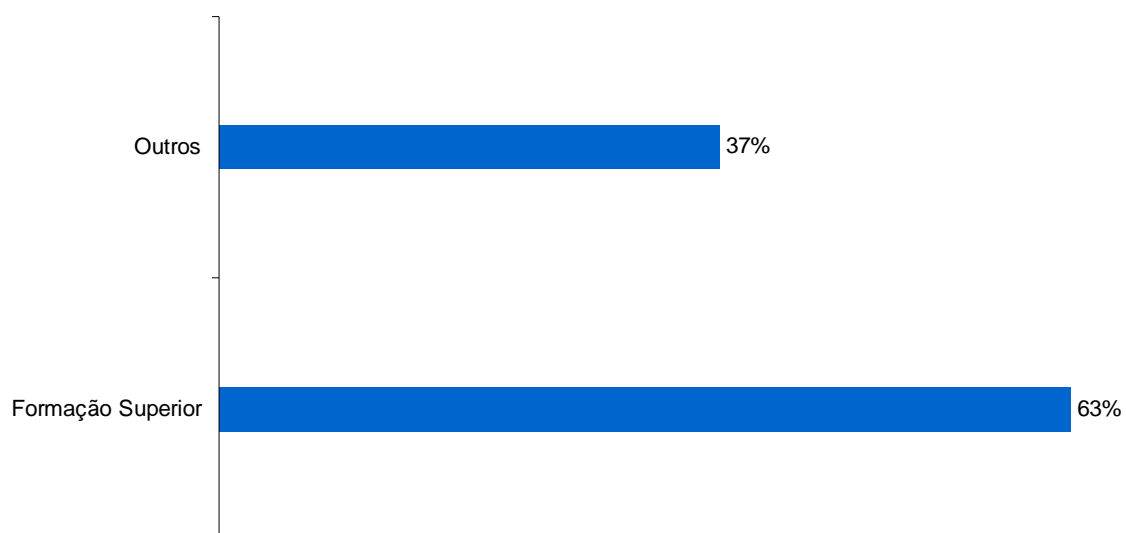
Graficamente, a estrutura habilitacional representa-se da seguinte forma:

Gráfico 12 – Distribuição dos Efectivos segundo as Habilitações Literárias



A proporção entre o número de colaboradores possuidores de formação superior e os demais pode representar-se do seguinte modo:

Gráfico 13 – Representação do Peso dos Efectivos com Formação Superior





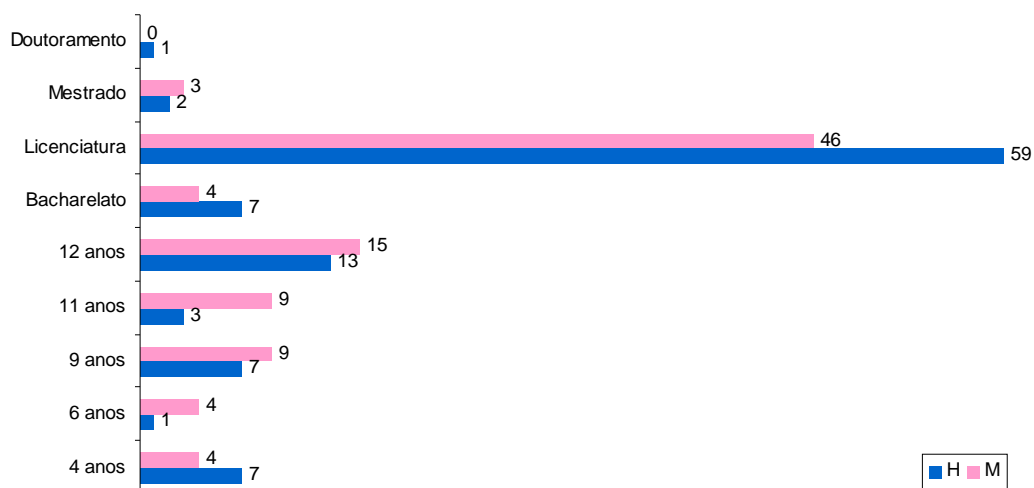
Indicador:

Índice de Formação Superior = 62,88 % (63 %)

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

A distribuição dos efectivos por habilitação e género faz-se de acordo com o representado no gráfico seguinte:

Gráfico 14 – Efectivos por habilitação e género



Indicador:

Índice de Formação Superior Homens = 69 %

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

Índice de Formação Superior Mulheres = 56,38 %

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

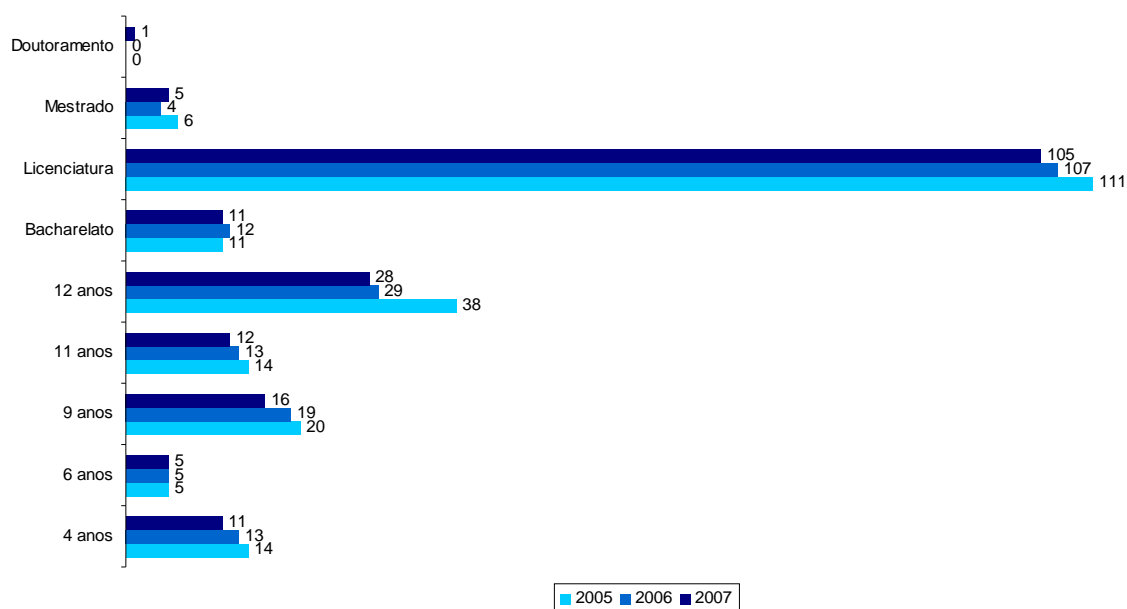
A evolução em termos de habilitação literária, apresenta a mesma tendência que o número de efectivos, ou seja, a redução do número de efectivos traduz-se numa redução de certa forma equitativa em todos os tipos de habilitação, com excepção dos Mestrados, que após uma redução em 2007, voltou a subir.



Quadro 8 – Evolução dos Efectivos segundo Habilitações Literárias

Habilitações Literárias	2005	2006	2007
4 anos	14	13	11
6 anos	5	5	5
9 anos	20	19	16
11 anos	14	13	12
12 anos	38	29	28
Bacharelato	11	12	11
Licenciatura	111	107	105
Mestrado	6	4	5
Doutoramento	0	0	1
Total	219	202	194

Gráfico 15 – Evolução dos Efectivos segundo Habilitações Literárias





II. Comportamento Organizacional



1. Mobilidade

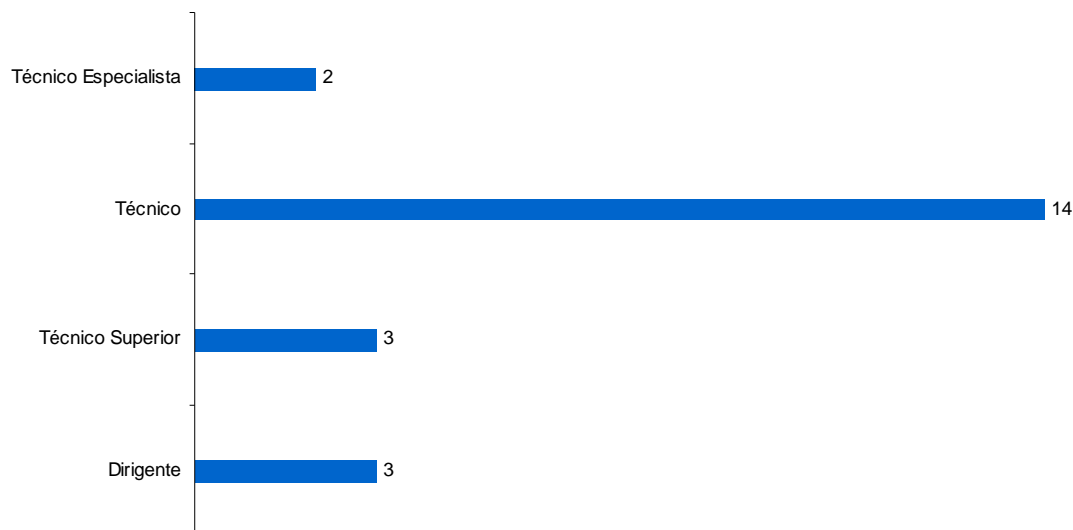
1.1. Admissões

No ano de 2007 registaram-se 22 admissões e regressos 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	3
Técnico Superior	3
Técnico	14
Técnico Especialista	2

Gráfico 15 – Entradas por Grupo Profissional



Nas admissões regista-se um grande peso de efectivos no grupo de pessoal técnico, uma vez que os 14 colaboradores foram 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 na aviação civil, uma vez tratar-se de técnicos altamente qualificados, cujo grau de especialização e formação profissional, é determinante



pela inexistência de recursos humanos disponíveis no âmbito da Bolsa de Emprego Público e da própria Administração Pública, em geral.

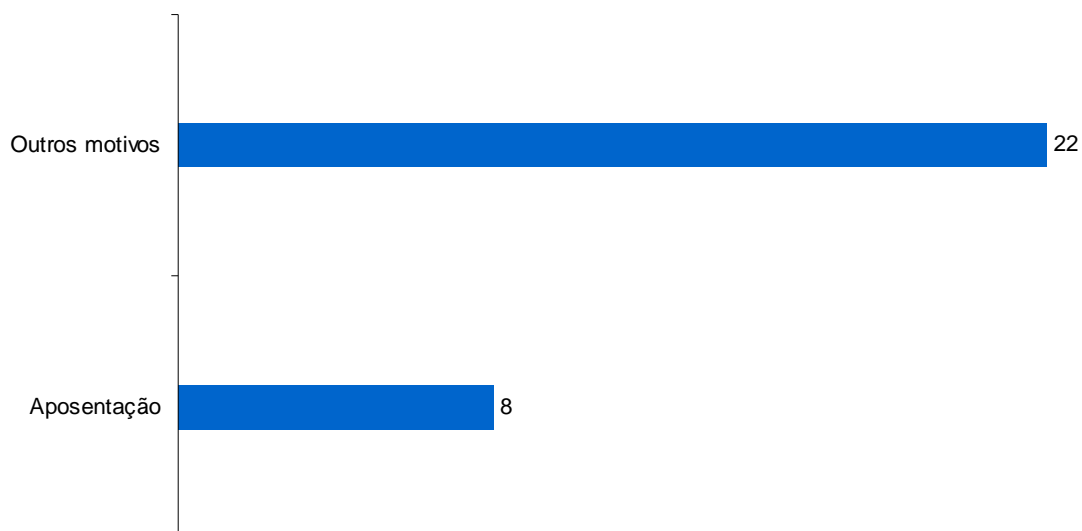
As admissões registadas caracterizam-se ainda por contemplarem situações de acordo de cedência ocasional (Lei n.º 23/2004, de 22 de Junho), requisição (Lei n.º 53/2006, de 07 de Dezembro), comissão de serviço de trabalhador do sector empresarial (Decreto – Lei n.º 300/2007, de 23 de Agosto), um regresso de uma licença sem vencimento de um colaborador afecto ao INAC, I.P. pelo regime do contrato individual de trabalho, bem como a nomeação dos Órgãos Sociais, por força da reestruturação do Instituto.

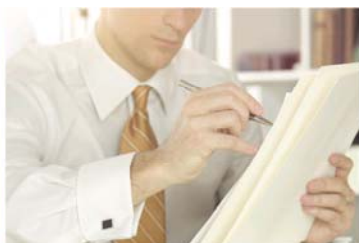
1.2 Saídas

Quadro 10 – Motivo de Saída

Motivos das saídas	Efectivos
Aposentação	8
Outros motivos	22

Gráfico 16 – Saídas segundo o motivo





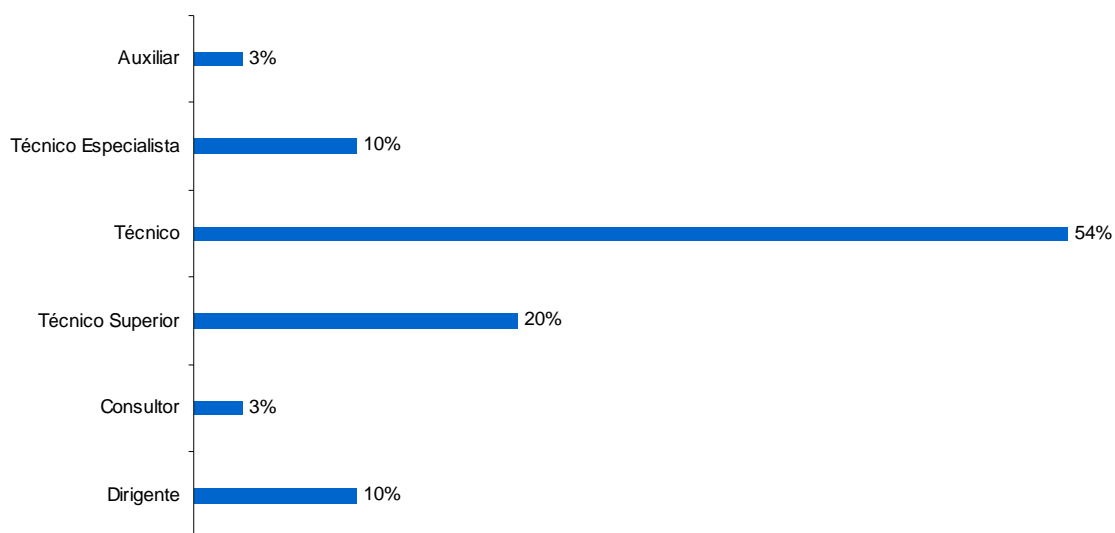
Das aposentações registadas, apenas 2 foram antecipadas, as restantes 6 foram aposentações ordinárias.

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

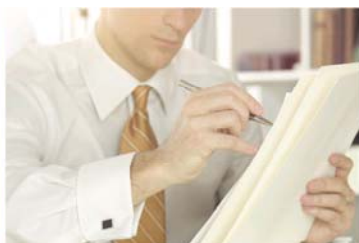
Quadro 11 – Saídas por Grupo Profissional

Entradas por Grupo Profissional	Efectivos
Dirigente	3
Consultor	1
Técnico Superior	6
Técnico	16
Técnico Especialista	3
Auxiliar	1

Gráfico 17 – Saídas por Grupo Profissional



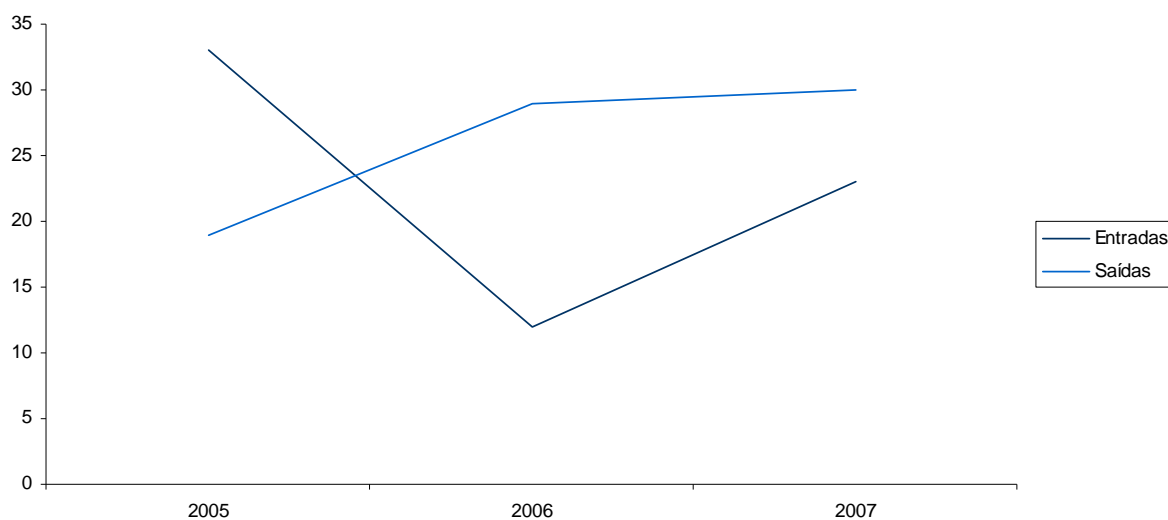
Tal como se verificou nas admissões, também nas saídas de colaboradores se regista um elevado número de saídas no grupo de pessoal técnico, nas quais se incluem colaboradores em regime de contrato de prestação de serviço, cujos contratos cessaram.



A diferença em 2007 entre as admissões e as saídas apresenta um saldo negativo de 8.

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

Gráfico 18 – Movimentos de Pessoal nos últimos três anos



2. Desenvolvimento de Carreiras

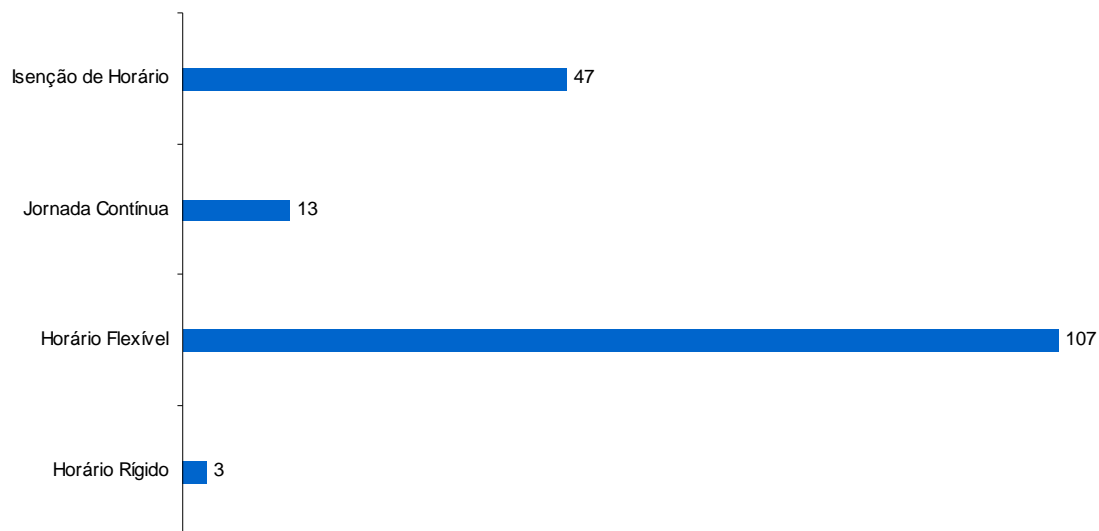
Em 2007, não ocorreram quaisquer promoções ou promoções por mérito. Apenas foi considerada uma reconversão/reclassificação, que se traduziu na passagem de uma técnica especialista para carreira superior, nomeadamente, para a carreira de Técnico Superior (Técnico Superior Estagiário).

3. Modalidades de Horário de Trabalho

Horário Rígido	Horário Flexível	Jornada Contínua	Isenção de Horário
3	107	13	47



Gráfico 19 – Distribuição dos Efectivos segundo o horário



Como se pode verificar no gráfico 19, a maioria dos efectivos cumpria, em 2007, um horário de trabalho flexível, o qual se aplica a todos os grupos de pessoal, com excepção dos dirigentes, os quais desempenham funções em regime de isenção de horário de trabalho e os motoristas que possuem um horário específico/rígido.

Do regime de horário flexível exceptuam-se também os efectivos em exercício nas Unidades Orgânicas de Medicina Aeronáutica e Centro de Medicina Aeronáutica, onde se pratica a jornada contínua, dadas as especificidades de funcionamento (por ex: recolha de análises)

O regime de jornada contínua aplicou-se ainda a casos que, por manifesta necessidade (razões médicas e/ou de acompanhamento familiar), e após requerimento, foram autorizados por deliberação do Conselho Directivo.

4. Trabalho Extraordinário

No ano em análise, foram prestadas 3884 horas de trabalho extraordinário, sendo que:

- 3052 horas de trabalho extraordinário (diurno e nocturno)
- 518 horas de trabalho, em dias de descanso complementar
- 150 horas de trabalho em dias de descanso semanal
- 165 horas de trabalho em dias feriado.

O trabalho extraordinário prestado em 2007, foi prestado fundamentalmente por pessoal das áreas operacionais, cujas especificações obrigam alguma flexibilização dos horários praticados,



designadamente realização de inspeções a aeronaves de países terceiros (SAFA – Safety Assessment of Foreign Aircraft Programme). Tendo como termo de comparação o ano de 2006, verificou-se um aumento de 669 horas de trabalho extraordinário.

Indicador:

$$\text{Taxa de trabalho suplementar} = \frac{\text{N.º de horas de trabalho suplementar}}{\text{N.º de horas trabalháveis}} \times 100 = 1,30$$

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

5. Ausências ao Trabalho

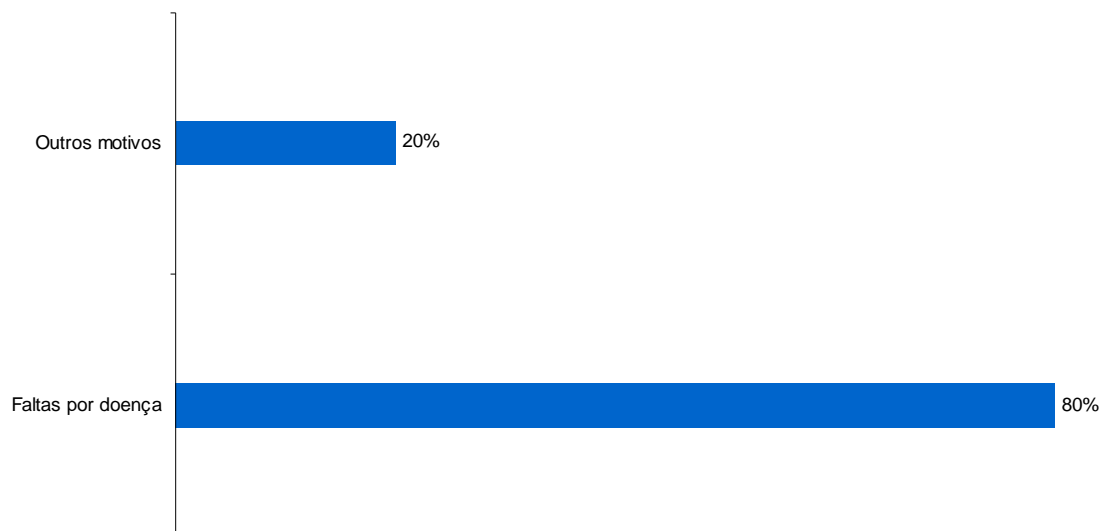
Quadro 13 – Ausências ao Serviço segundo o motivo

Motivo das Ausências	Número de dias
Casamento	25
Maternidade	249
Nascimento	2
Falecimento	33,5
Doença	1270
Doença Prolongada	650
Assistência a familiares	172
Trabalhador Estudante	63
Por conta férias	128,5
Com perda de vencimento	8
Outras	4
Total	2605

O número total de faltas dadas pelos colaboradores do INAC, I.P. durante o ano de 2007, foi de 2605 dias. Destas 2092 foram dadas por doença do próprio (doença e doença prolongada) ou de familiares (assistência à família), o que se traduz em 80 % da totalidade de faltas ao trabalho, conforme se traduz no gráfico seguinte:



Gráfico 20 – Relação entre faltas por motivos de doença e outros motivos de ausência



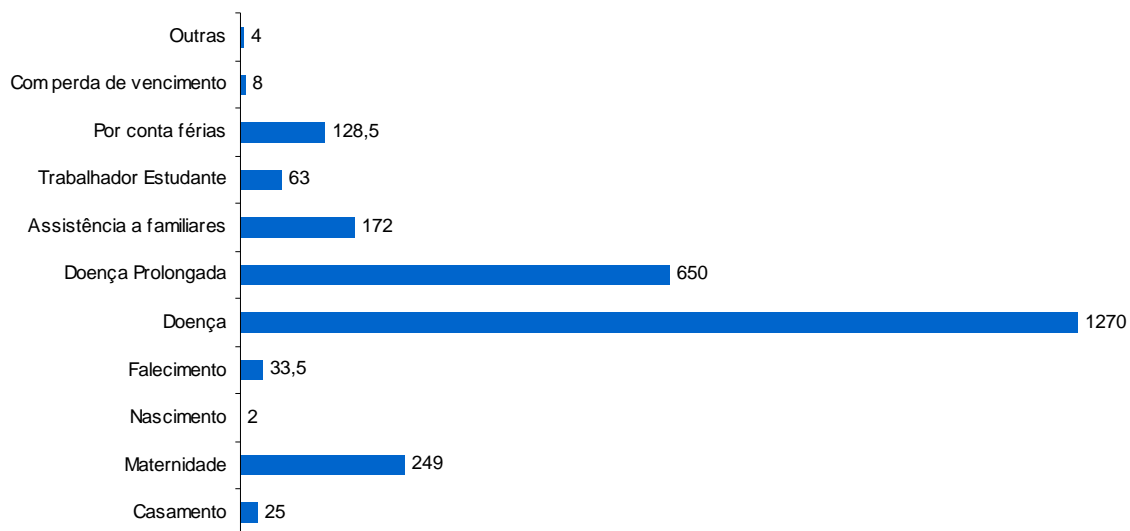
Estatisticamente, e no que toca às faltas por motivos de doença, estas representam uma média de 12 dias de ausência/ano por funcionário, tendo em conta o número total de efectivos em 2007.

Tendo em consideração que as faltas em causa não foram dadas por todos os efectivos, esta é uma média, mais elevada no que diz respeito aos colaboradores que faltaram por estes motivos

Relativamente aos outros motivos, que se traduzem em 513 dias, destaca-se um maior número de faltas por motivos relacionados com maternidade/paternidade, bem como o gozo de dias por conta do período de férias (pessoal do ex-QET), ou seja, dias ao abrigo do artigo 66º do Decreto - Lei n.º 100/98, de 31 de Março, os quais apenas podem ser gozados por colaboradores abrangidos pelo regime da Função Pública.



Gráfico 21 – Ausências ao serviço, por outros motivos



Taxa de Absentismo

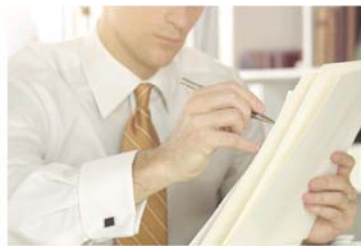
Tendo em conta as faltas dadas ao longo do ano de 2007, a taxa de absentismo é de:

Indicador:

$$\text{Taxa de Absentismo} = \frac{\text{Total de dias de ausência} * 100}{\text{Dias Úteis} * \text{Efectivos reais}} = \frac{2605 * 100}{250 * 170} = 6,13$$

De salientar que, no total dos efectivos, no que toca ao absentismo, não foram considerados os colaboradores a exercer funções em regime de contrato de avença, devido à natureza do vínculo contratual (prestação de serviços).

Das ausências não contempladas no cálculo da taxa de absentismo, encontram-se as dadas por motivos de actividade sindical e greve as quais totalizaram 59 dias de ausência.



III. Encargos com Pessoal



Orçamento de 2007

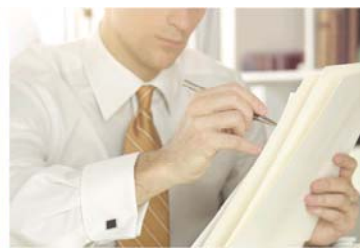
Quadro 14 – Encargos Com Pessoal

Encargos Com Pessoal	Valores em Euros
Remuneração base, subsídio de férias e de Natal	5.066.287,80 €
Trabalho extraordinário	10.367,20 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	10.242,84 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	549.413,45 €
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.389,56 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	182.855,12 €
Transferências de localidade	
Representação	36.945,64 €
Secretariado	
Outros*	19.254,29 €
Total	5.876.755,90 €

* Pessoal aguardando aposentação, pagamentos de telefones, etc.

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

$$\text{Leque Salarial} = \frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = \frac{4752,55 \text{ €}}{742,77 \text{ €}} = 6,40$$

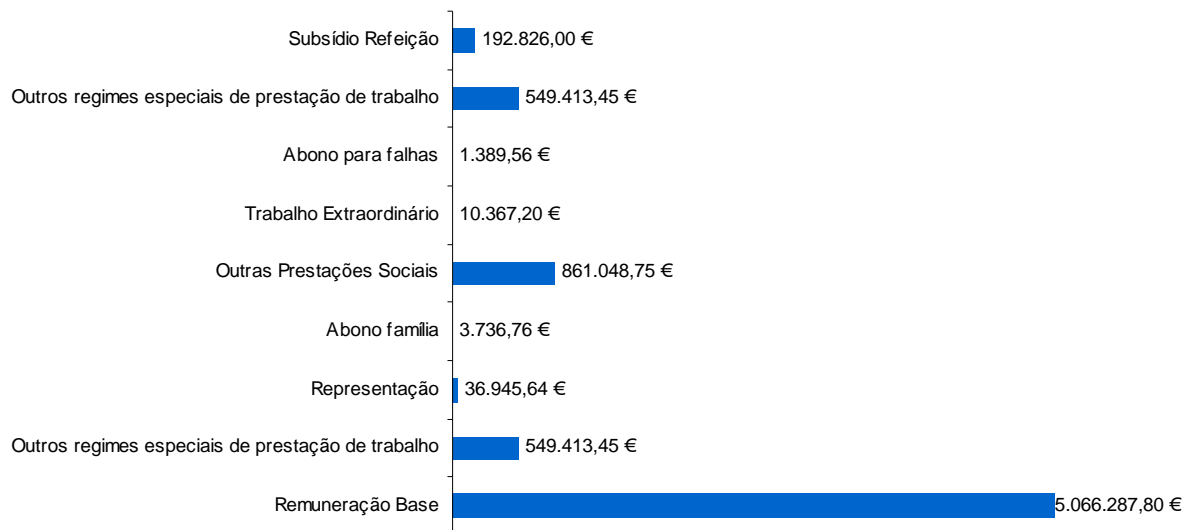


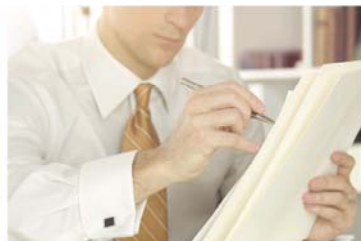
Quadro 15 – Encargos Com Prestações Sociais

Encargos Com Prestações Sociais	Valores em Euros
Abono de família a crianças e jovens*	3.736,76 €
Subsídio por frequência de estabelecimento de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio por assistência a terceira pessoa	
Bonificação por deficiência	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Subsídio de refeição	192.826,00 €
Outras prestações sociais	861.048,75 €
Total	1.057.611,51 €
* Inclui abono de família, subsídio nascimento e aleitação	

Efectivamente, do total do Orçamento disponível para o ano de 2007, € 5.876.755,90, foram despendidos com encargos com pessoal, e € 1.057.611,51 despendidos com prestações sociais, o que representa um total de € 6.934.367,41, distribuídos da seguinte forma:

Gráfico 22 – Encargos no ano de 2007



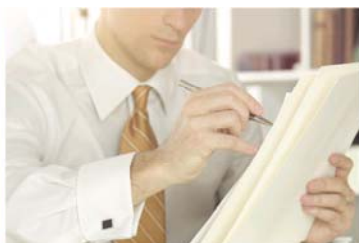


Relativamente a outras modalidades de apoio social, há que referir, ainda, um encargo de 1.561,19 €, o qual diz respeito à antiga Obra Social do Ministério das Obras Públicas, ou seja, à OSMOP.



Balanço Social 2007

IV. Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho

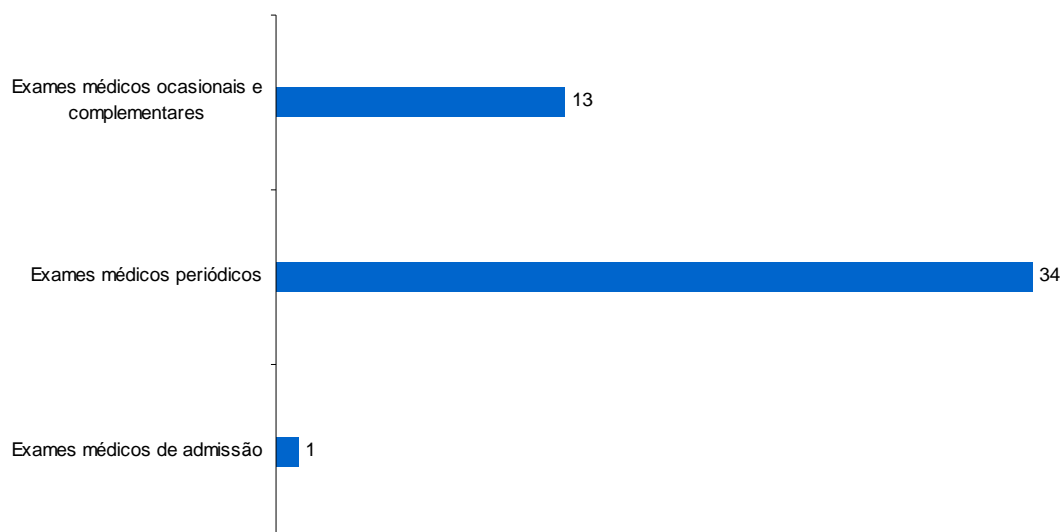


No ano de 2007, registou-se apenas um acidente em serviço, o qual ocorreu *in itinere*, isto é, não no local de trabalho, mas no percurso até ou a partir do local de trabalho. Deste acidente resultaram 86 dias de ausência ao serviço, por incapacidade temporária absoluta do colaborador.

Durante o ano de 2007, a actividade de Medicina no Trabalho, em estreita colaboração com a UCS – Unidade de Cuidados de Saúde S.A., caracterizou-se pela realização de 48 exames médicos, entre exames de admissão, periódicos e exames complementares.

Quadro 16 – Exames médicos

Exames Médicos Efectuados	Número
Exames médicos de admissão	1
Exames médicos periódicos	34
Exames médicos ocasionais e complementares	13



Foram realizadas, ao longo do ano de 2007, 3 reuniões com a Comissão de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, e uma auditoria aos locais de trabalho a fim de verificar as condições de trabalho existentes no INAC, I.P..

Em suma foram, em 2007, despendidos € 55.424,98, entre encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança e outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais, entre os



Balanço Social 2007

quais se contam os contratos de prestação de serviços com a UCS e também os custos associados à apólice de Seguros de Acidentes de Trabalho.



V. Formação

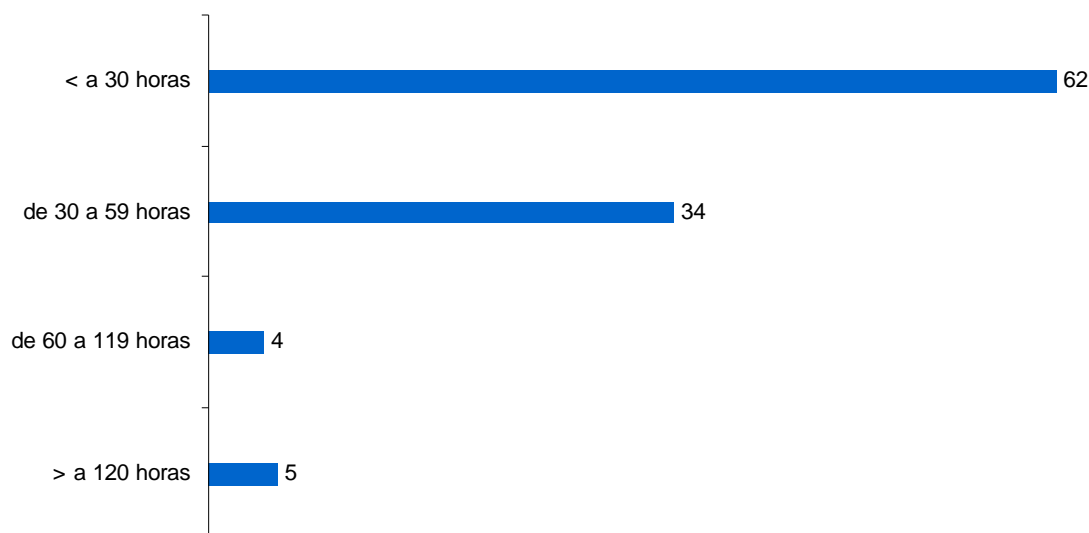


Ao longo do ano de 2007, foram realizadas 105 acções de formação profissional abrangendo 119 colaboradores do Universo INAC, I.P.. Algumas dessas acções, e embora todas tenham sido classificadas como formação externa, uma vez que não foi o INAC, I.P. a entidade formadora, foram ministradas nas instalações do Instituto, a exemplo do que vinha já acontecendo desde 2006.

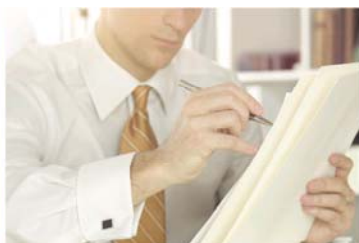
Com efeito, acções de formação em língua estrangeira (Língua Inglesa) e acções de formação em Informática (Excel e Access), foram desenhadas tendo em consideração o público - alvo (os colaboradores do INAC, I.P.) e ministradas nas instalações disponibilizadas para o efeito, no Edifício Santa Cruz, o que permitiu abranger um maior número de colaboradores.

Da análise do gráfico apresentado, é evidente uma predominância de acções de formação de curta duração, ou seja, com uma carga horária inferior a 30 horas, onde se incluem a formação em língua inglesa e informática.

Gráfico 24 – Acções de Formação segundo a duração

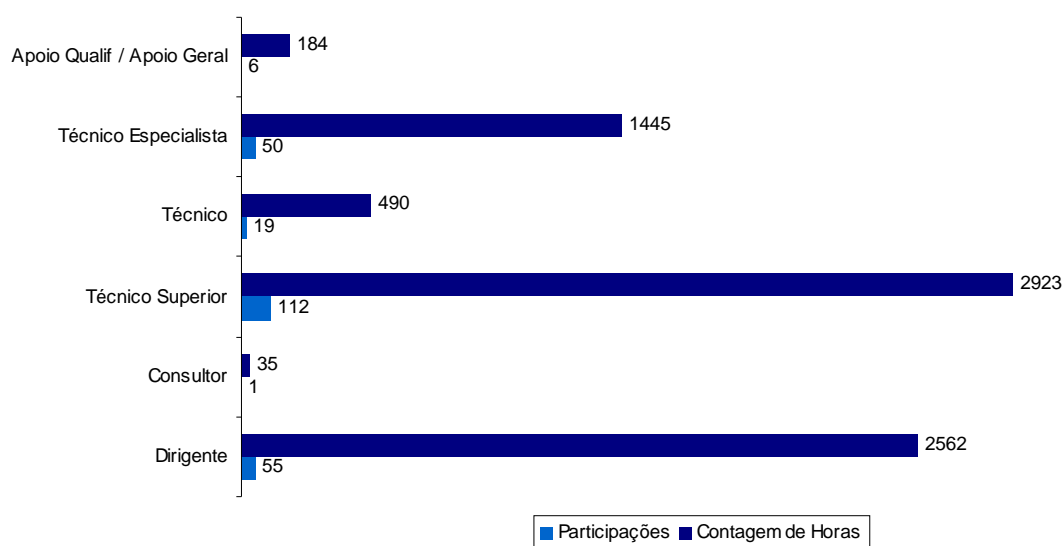


As 105 acções de formação realizadas, resultaram em 243 participações, existindo uma maior predominância de Técnicos Superiores os quais totalizaram 2923 horas de formação em 2007. Também a classe dos Dirigentes, registou um elevado número de horas de formação, 2562 horas distribuídas por 55 participações, como se pode apurar pelo quadro e gráfico seguintes:



Quadro 17 – Participações e Contagem de horas de formação profissional, segundo o grupo profissional

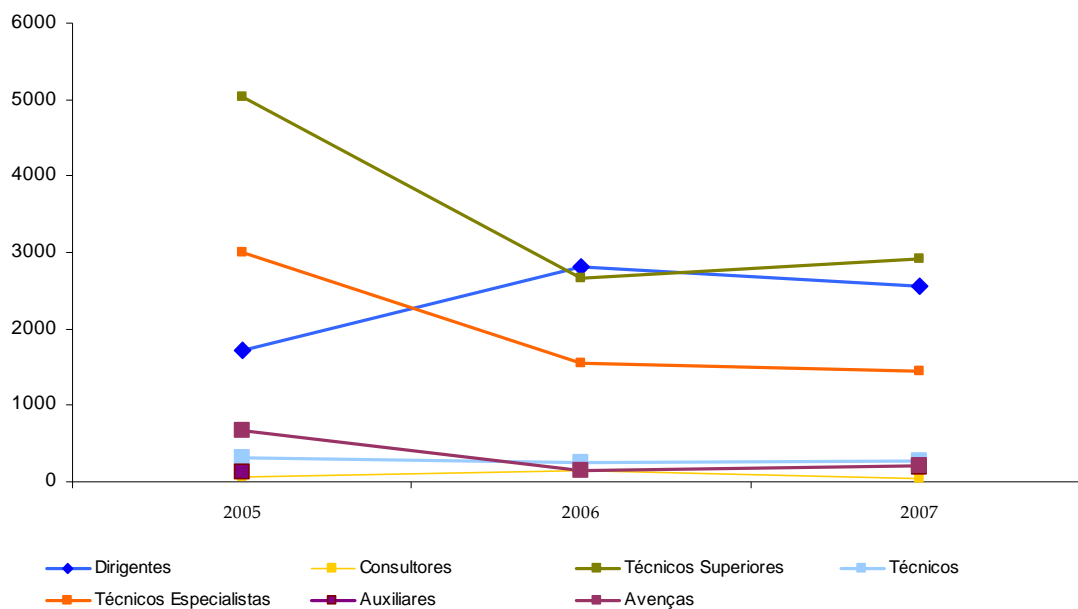
	Dirigente	Consultor	Técnico Superior	Técnico	Técnico Especialista	Apoio Qualif / Apoio Geral
Participações	55	1	112	19	50	6
Contagem de Horas	2562	35	2923	490	1445	184



Ao longo dos três últimos anos, e de um modo geral, tem vindo a decrescer o número de horas em acções de formação, face aos constrangimentos de custos verificados.

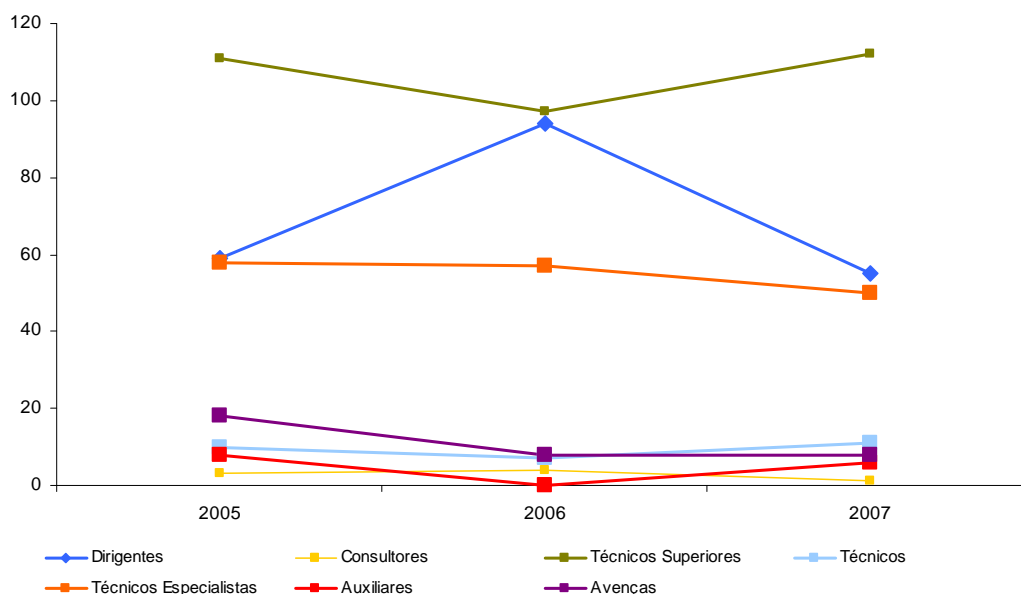


Gráfico 26 – Horas em Acções de Formação por grupo profissional



Igual tendência se verifica em relação ao número de participações, no mesmo período de tempo, 2005 a 2007, existindo, uma forte participação de dirigentes em acções de formação no ano de 2006. Em 2007, em geral, registou-se um ligeiro aumento das participações de todas as categorias com excepção dos dirigentes.

Gráfico 27 – Participações em Acções de Formação por grupo profissional





Balanço Social 2007

Os encargos financeiros relacionados com a Formação Profissional dos colaboradores do INAC, I.P., totalizaram em 2007, o montante de € 91.049,32, os quais se referem a um conjunto de 119 participantes.

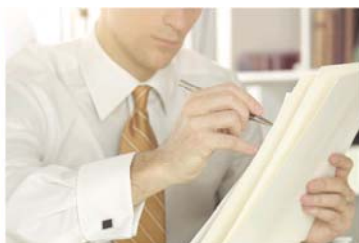
Efectivamente, em 2007, o custo de formação per capita rondou os 765 €/pessoa. No que se refere ao número de horas de Formação Profissional per capita temos um total de cerca de 64 horas.

Indicador:

Custo per capita	=	$\frac{\text{Custo Total}}{\text{N}^{\circ} \text{ Participantes}}$	=	$\frac{91.049,32 \text{ €}}{119}$	=	765,12 €
Horas per capita	=	$\frac{\text{Total de Horas}}{\text{N}^{\circ} \text{ Participantes}}$	=	$\frac{7639 \text{ €}}{119}$	=	64,19 €



VI. Relações Laborais



Em Dezembro de 2007, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 23, correspondendo a cerca de 12% (11,85 %) dos efectivos.

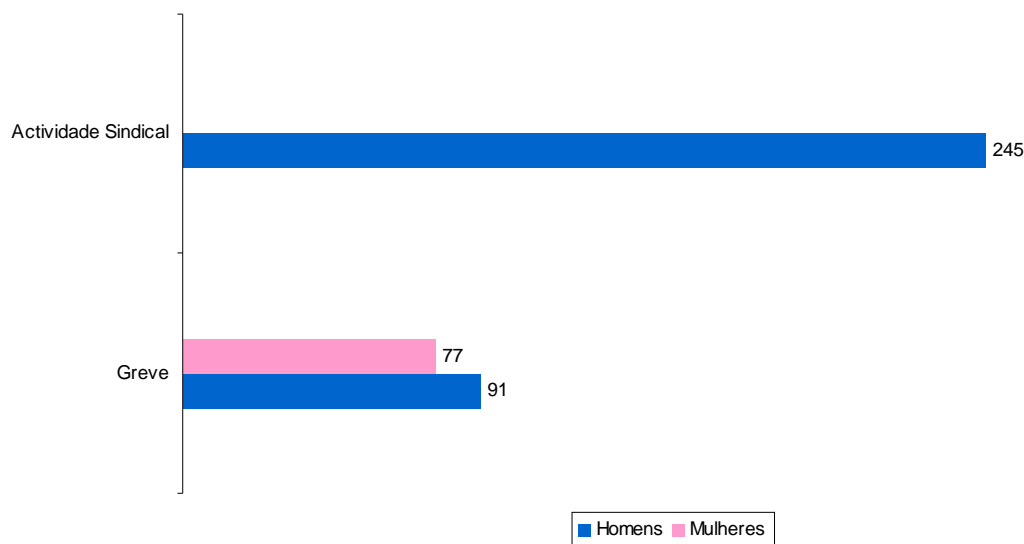
Quadro 18 – Organização e Actividade Sindical

Organização e Actividade Sindical	Número
Número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento	23

Existe desde 2006, uma Comissão de Trabalhadores, eleita pelos trabalhadores do Instituto, a qual manteve as suas actividades no decurso de 2007. Ao longo de 2007 realizaram-se reuniões com o Conselho Directivo e Departamento de Recursos Humanos.

Em 2007 registaram – se 413 horas de ausência por actividade sindical e greve, o que corresponde a cerca de 14 % do total de ausências registadas no ano.

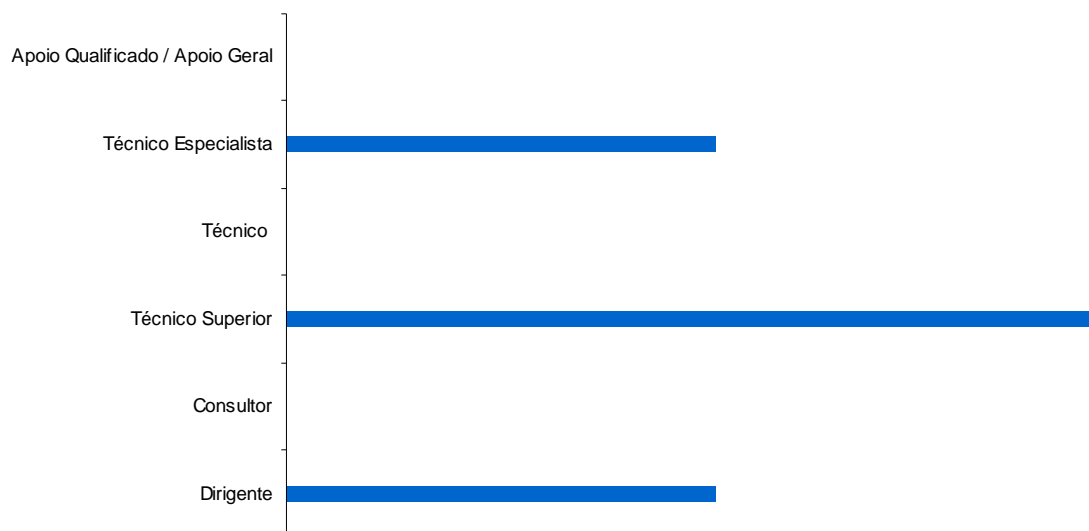
Gráfico 28 – Horas não Trabalhadas – Actividade Sindical e Greve



As horas despendidas nestas actividades abrangem essencialmente quatro grupos profissionais. Com efeito, a actividade sindical foi exercida por dois homens, 1 técnico superior e 1 apoio qualificado. O direito à greve, foi em 2007, exercido por dirigentes, técnicos superiores e técnicos especialistas.



Gráfico 29 – Distribuição das horas de greve por grupo de pessoal



Relativamente a processos disciplinares, transitaram de 2006, 3 processos que, no decurso do ano de 2007 ficaram decididos, sendo um deles arquivado e os outros dois resultaram, um em repreensão escrita e outro em multa. Não foram instaurados novos processos ao longo de 2007.

www.inac.pt

