



INR instituto nacional para a
reabilitação

Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

BALANÇO SOCIAL 2019

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P.

ÍNDICE

Introdução	3
I – Recursos Humanos	5
1. <i>Efetivos</i>	5
2. <i>Efetivos por escalão etário e género</i>	7
3. <i>Efetivos por antiguidade e género</i>	8
4. <i>Efetivos por nível de escolaridade</i>	9
5. <i>Trabalhadores com deficiência</i>	10
6. <i>Admissões e regressos</i>	10
7. <i>Saídas de trabalhadores</i>	10
8. <i>Postos de trabalho previstos e não ocupados</i>	10
9. <i>Mudanças de situação durante o ano</i>	11
10. <i>Ausências ao trabalho</i>	11
11. <i>Modalidades de horário de trabalho e Período normal de trabalho (PNT)...</i>	13
II – Encargos com Pessoal	13
1. <i>Remunerações mensais ilíquidas</i>	13
2. <i>Encargos com pessoal</i>	15
3. <i>Suplementos remuneratórios</i>	16
4. <i>Encargos com prestações sociais</i>	17
III – Formação Profissional	17
1. <i>Participações em ações de formação por tipo</i>	17
2. <i>Horas despendidas em formação</i>	18
3. <i>Despesas anuais</i>	19
4. <i>Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho ...</i>	19
IV – Relações Profissionais	19
V – Disciplina	19
Perfil do(a) trabalhador(a) do INR	20

INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS) conforme estabelece o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, deve ser elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior. Trata-se de um instrumento de gestão que fornece dados sobre a situação social do serviço, nomeadamente no que respeita aos recursos humanos, dando uma perspetiva da sua evolução.

Compete à Secretaria-Geral (SG) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) no âmbito dos serviços partilhados, através da Direção de Serviços de Recursos Humanos (DRH), elaborar o BS do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR), atento o disposto no Decreto-Lei n.º 167-C/2013 ¹, de 31 de dezembro, na sua redação atual, e legislação complementar, designadamente a alínea a) do n.º 1 e a alínea f) do n.º 2 do artigo 2.º, e a alínea h) do artigo 3.º da Portaria n.º 139/2015 ², de 20 de maio.

Assim, esta SG procedeu à elaboração do BS em articulação com o INR.

A informação apresentada é a requerida pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), nos modelos (quadros) disponibilizados na respetiva página eletrónica.

Abril de 2020, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

¹ Aprova a Lei Orgânica do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

² Fixa a estrutura orgânica da Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e revoga a Portaria n.º 186/2012, de 14 de junho.

I. Recursos Humanos

1. Efetivos

O INR em 31 de dezembro de 2019 tinha um total de 72 efetivos, 7 (dirigentes) em comissão de serviço no âmbito da LTFP e 65 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme reflete o quadro 1.

Cargo / Carreira / Modalidades de vinculação	CT em funções públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau			1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau				1		1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau				1		1	1
Dirigente Intermédio de 2º grau				4		4	4
Técnico Superior	16	35			16	35	51
Assistente Técnico	1	8			1	8	9
Assistente Operacional	3				3	0	3
Informático	1	1			1	1	2
Total	21	44	1	6	22	50	72

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Da análise dos dados do quadro supra, constata-se que 70,83% dos efetivos estava inserido na de carreira técnico superior e 12,50% na de assistente técnico.

Quanto à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género, predominava o feminino, conforme se verifica no gráfico 1, correspondendo uma taxa de feminização de 69,44%³.

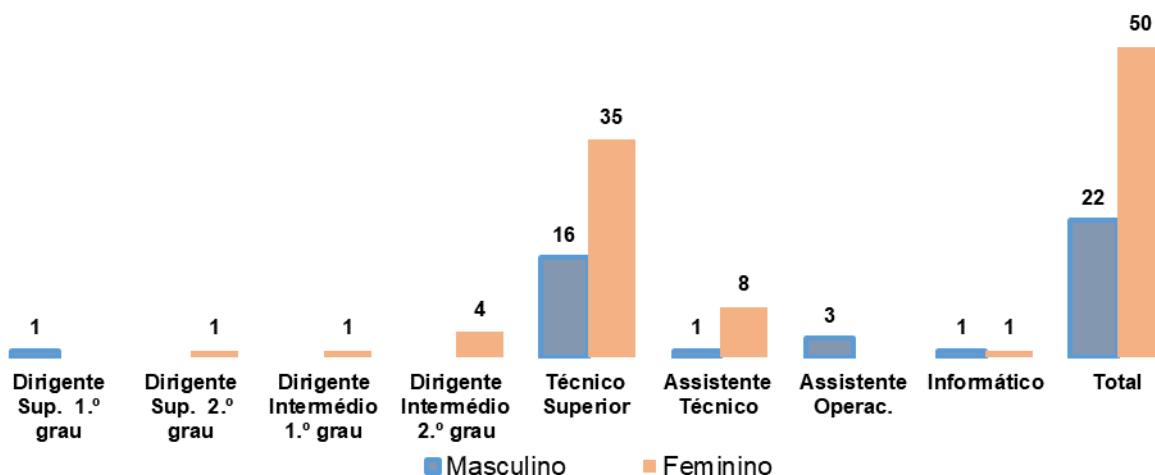


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

A evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos encontra-se representada no gráfico seguinte.

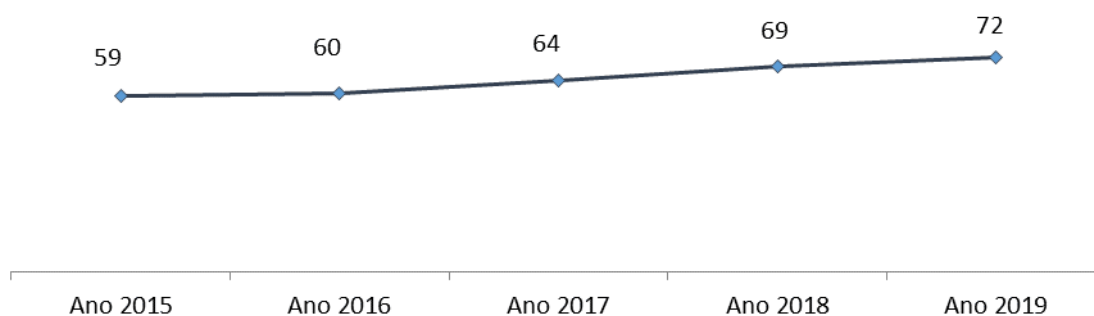


Gráfico 2: Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

³ Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário com maior expressão era o de 45-49 anos de idade, com 20 trabalhadores, seguido dos escalões 35-39, 40-44 e 55-59, o primeiro com 11 trabalhadores e os dois últimos com 10 trabalhadores cada. A carreira de técnico superior era a mais representativa em todos os escalões, como ilustra o gráfico 3.

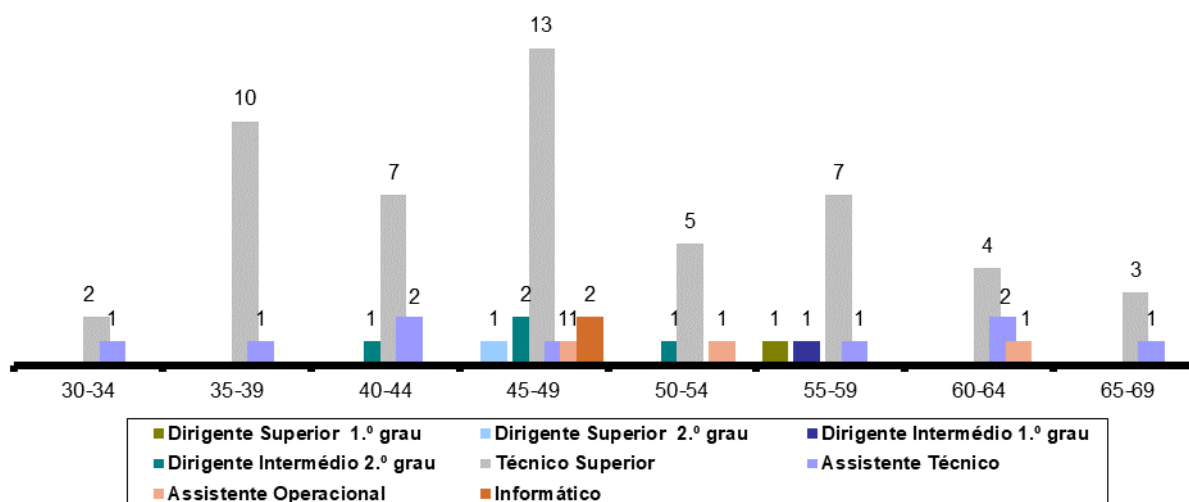


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

No gráfico seguinte apresenta-se a distribuição por género dentro de cada escalão etário.

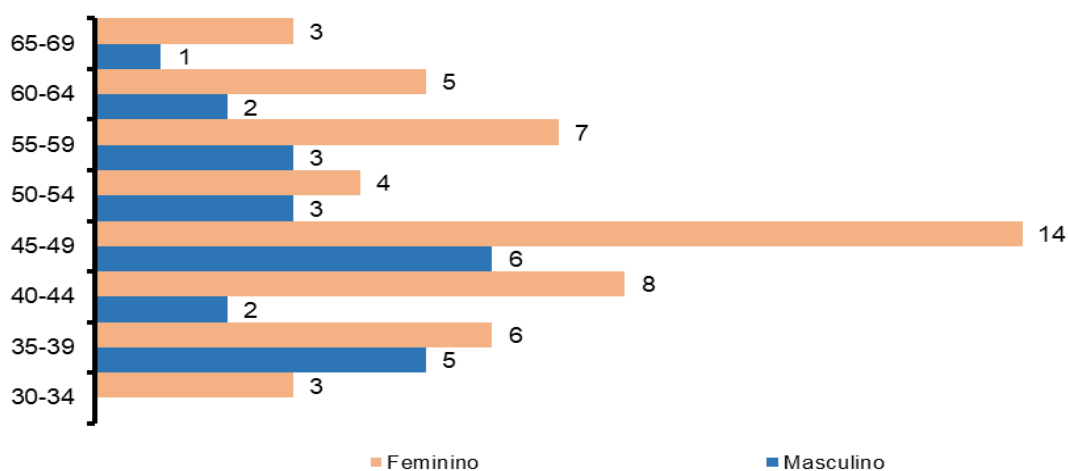


Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

Relativamente à estrutura de antiguidades, os intervalos entre 15-19 (17) e entre 5-9 (11) concentravam o maior número de trabalhadores, conforme demonstra o quadro 2.

Cargo/ Carreira	Nível de antiguidade									Total
	Até 5 anos	5-9	10 -14	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou mais	
Dirigente Superior de 1.º grau							1			1
Dirigente Superior de 2.º grau		1								1
Dirigente Intermédio de 1.º grau								1		1
Dirigente Intermédio de 2.º grau		1		2	1					4
Técnico Superior	6	7	6	13	6	7	3	3		51
Assistente Técnico	1	2		1	1	1	1	2		9
Assistente Operacional	1			1					1	3
Informático					1	1				2
TOTAL	8	11	6	17	9	9	5	6	1	72

Quadro 2 – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão de antiguidade

O Gráfico 5 mostra-nos a distribuição por antiguidade e género. Como já se referiu, os escalões predominantes eram dos 15-19 e dos 5-9 anos de antiguidade.

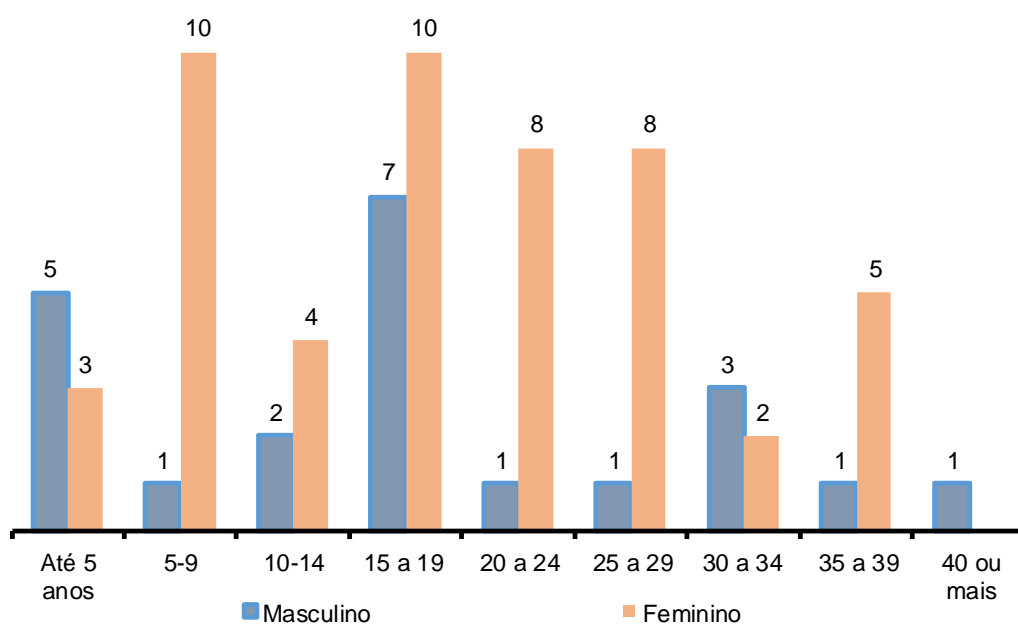


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

No INR a licenciatura era a habilitação académica mais expressiva (54), seguida do 12º ano de escolaridade (7), conforme representação gráfica, o que corresponde, respetivamente, a 75% e a 9,72%, do total de trabalhadores.

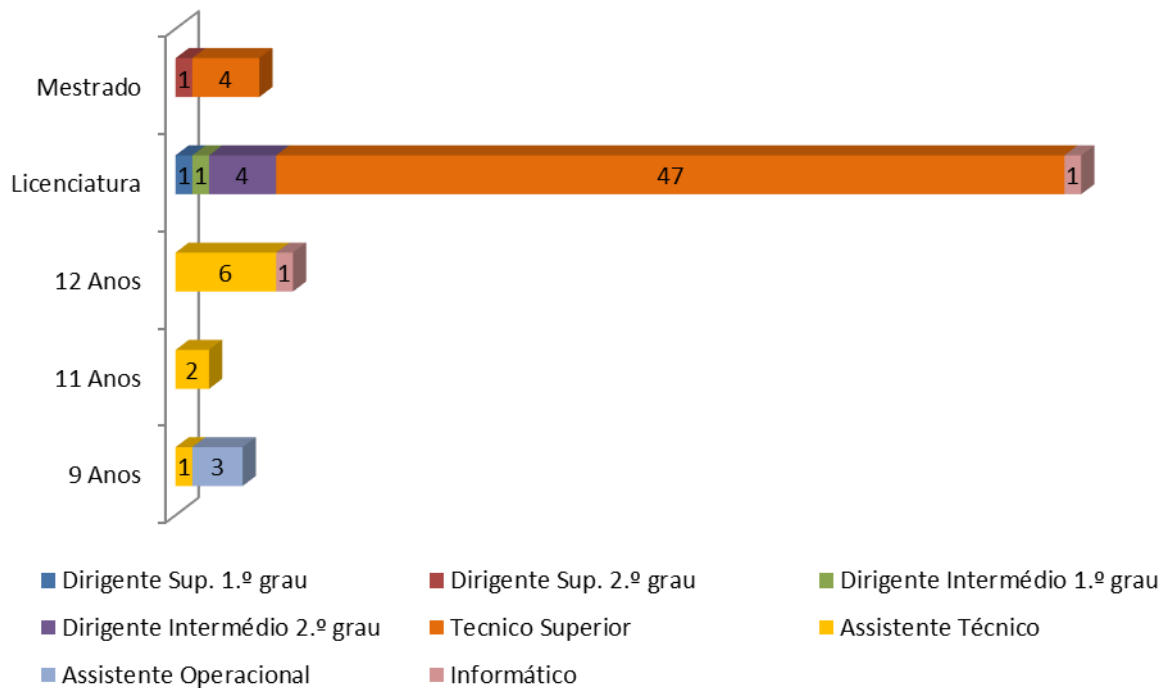


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior⁴ de 81,94% dos efetivos do INR.

⁴ $Bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento / total\ de\ efetivos \times 100$

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos trabalhadores, 9 tinham deficiência, representando 12,5%.

Cargo /carreira/ Escala etário	30 - 34		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau									1				1	0	1
Técnico Superior		1			1	2	1	1			1		3	4	7
Assistente Operacional							1						1	0	1
Total	0	1	0	0	1	2	2	1	1	0	1	0	5	4	9

Quadro 3 – Contagem de trabalhadores com deficiência por cargo / carreira, segundo o escalão etário e género

6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2019 iniciaram funções no INR 8 trabalhadores da carreira de técnico superior, 5 do género feminino e 3 do masculino, todos em mobilidade.

7. Saídas de trabalhadores

No ano de 2019, deixaram de exercer funções no INR 5 técnicos superiores, 4 saíram em mobilidade (2 de cada género) e 1 do género feminino em cedência de interesse público.

8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Tendo em atenção o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2019, os postos de trabalho não ocupados constam no quadro seguinte:

Cargo/carreira	Dificuldades de recrutamento	
	Não abertura de procedimento concursal	
Técnico Superior		11
Assistente Técnico		7
Total		18

Quadro 4 – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por cargo /carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

9. Mudanças de situação durante o ano

Registaram-se 17 mudanças de situação dos trabalhadores, das quais 11 (64,71%) por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, sendo que 9 ocorreram na carreira de técnico superior.

Cargo /carreira	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	3	6	1	4	4	10	14
Assistente Técnico		2	1		1	2	3
Total	3	8	2	4	5	12	17

Quadro 5 – Mudanças de situação dos trabalhadores, por cargo/carreira, segundo o motivo e género

10. Ausências ao trabalho

Foram apurados 793,5 dias de ausência ao trabalho, 566,5 dos quais na carreira técnica superior, o que corresponde a 71,39% do total das ausências e 199,5 dias na carreira de assistente técnico, correspondendo a 25,14% do total das ausências.

Comparativamente com 2018, verificou-se a tendência de decréscimo nas ausências ao trabalho de 6,76%, embora em 2018, face a 2017, essa percentagem tenha sido mais significativa, de 57,12%.

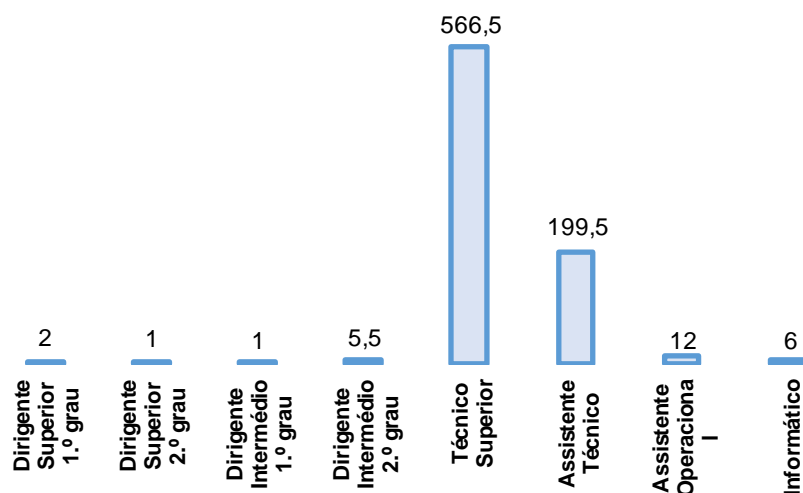


Gráfico 7 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Os motivos das ausências ao trabalho encontram-se identificados no gráfico 8.

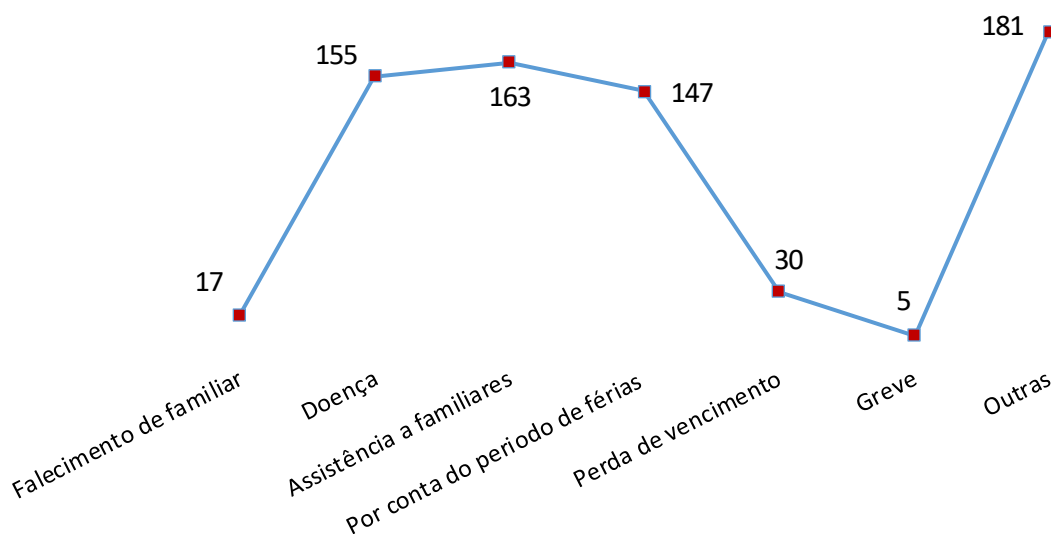


Gráfico 8 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

11. Modalidades de horário de trabalho e período normal de trabalho (PNT)

A modalidade de horário de trabalho que predominava era a do horário flexível, abrangendo 45 dos 72 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 20.

Todos os trabalhadores praticavam o horário de tempo completo, correspondente a 35 horas semanais.

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

O gráfico seguinte demonstra a distribuição dos efetivos por género e por escalão remuneratório, que varia entre 501-1000€ e 4501-4750€.

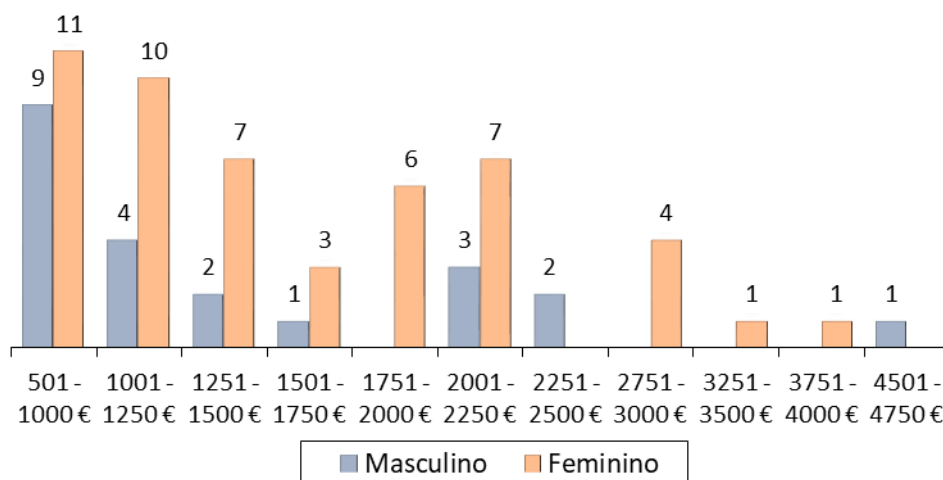


Gráfico 9 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género

Constata-se que 65,28% (47) dos trabalhadores auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1750€.

A distribuição percentual agrupada por escalões remuneratórios é a que se mostra no gráfico infra.

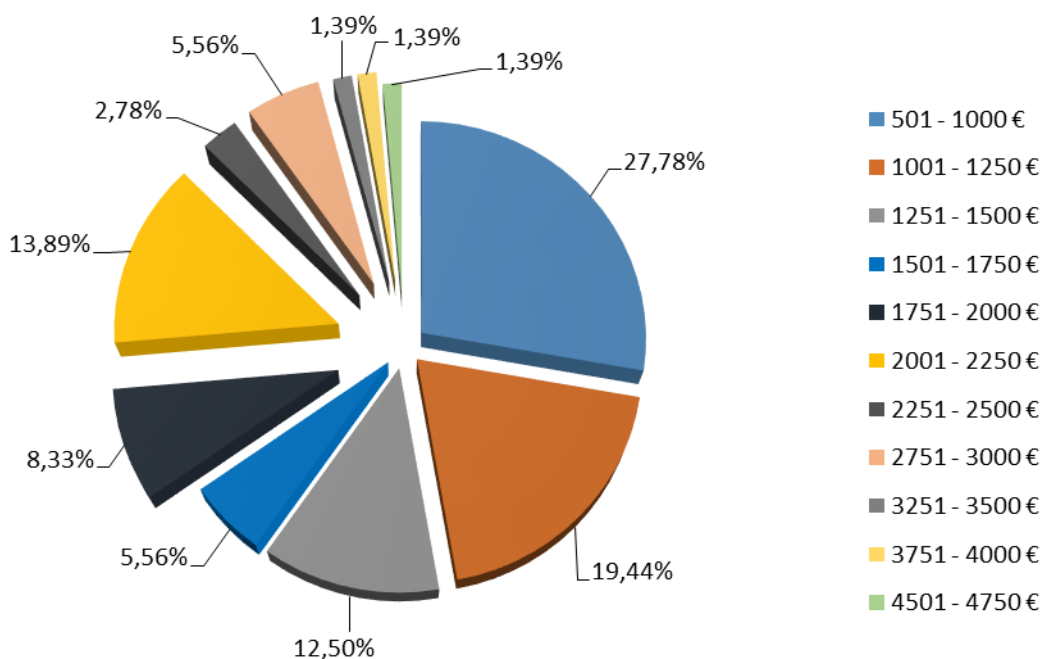


Gráfico 10 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

As remunerações mínimas e máximas, por género, apresentadas no quadro seguinte, permitem concluir que o leque salarial⁵ masculino é de 7,10 e o feminino é de 5,50.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	683,13 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.757,76 €

Quadro 6 – Remuneração mínima e máxima, por género

⁵ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.478.628,38 €
Suplementos remuneratórios	52.446,75 €
Prestações sociais	75.151,85 €
Benefícios sociais	907,20 €
Outros encargos com pessoal	383.316,91 €
Total	1.990.451,09 €

Quadro 7 – Total dos encargos anuais com pessoal

Conforme quadro supra, o valor que se destacou do total de encargos com pessoal foi o relativo à remuneração base (1.478.628,38 €), que representa 74,29%, de acordo com o gráfico seguinte.

A rubrica outros encargos com pessoal inclui as despesas da entidade patronal com a CGA e Segurança Social, no valor de 383.316,91 €.

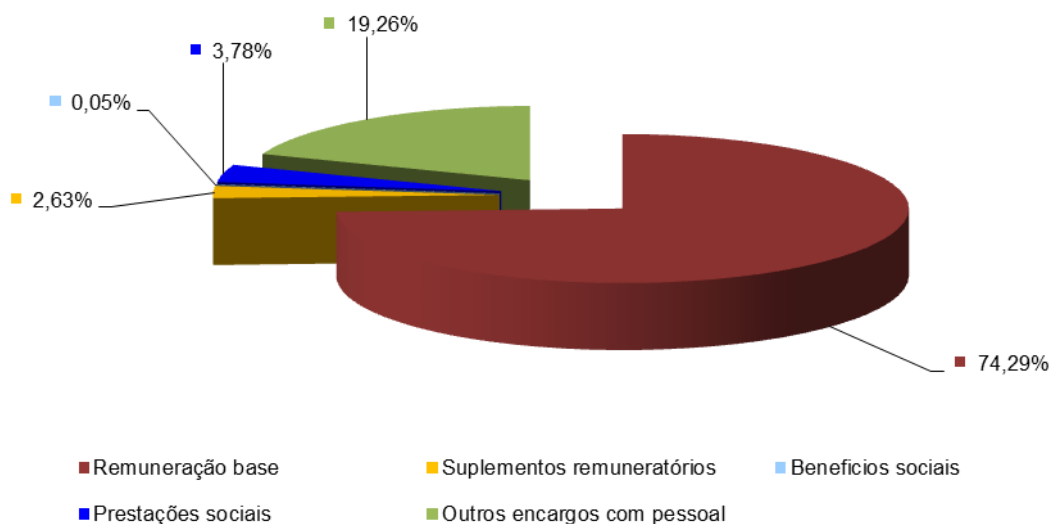


Gráfico 11 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos relativo a suplementos remuneratórios foi de 52.446,75 €, distribuídos pelas rubricas constantes no quadro infra.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	13.755,36 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	1.088,17 €
Abono para falhas	880,60 €
Ajudas de custo	5.903,03 €
Representação	29.420,03 €
Secretariado	1.399,56 €
Total	52.446,75 €

Quadro 8 – Suplementos remuneratórios

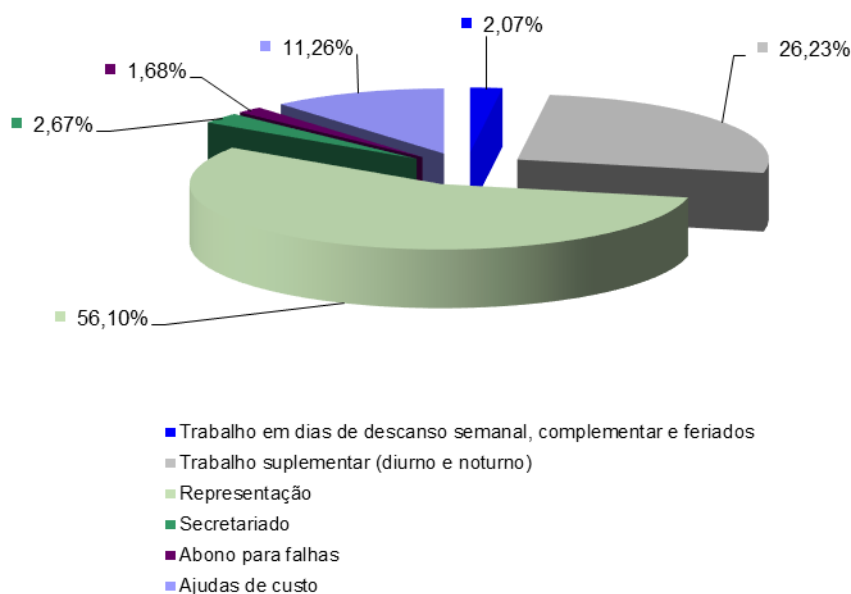


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	2.591,33 €
Abono de família	1.001,88 €
Subsídio de refeição	69.627,69 €
Outras prestações sociais	1.930,95 €
Total	75.151,85 €

Quadro 9 – Encargos com prestações sociais

O subsídio de refeição representou 92,65% do total dos encargos com prestações sociais.

III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Ocorreram 161 participações em ações de formação profissional, sendo 53,42% de natureza interna e 46,58% de natureza externa.

Essa realidade encontra-se representada no gráfico infra, que permite, ainda, verificar o número de participações em ações de formação profissional nos 4 anos anteriores.

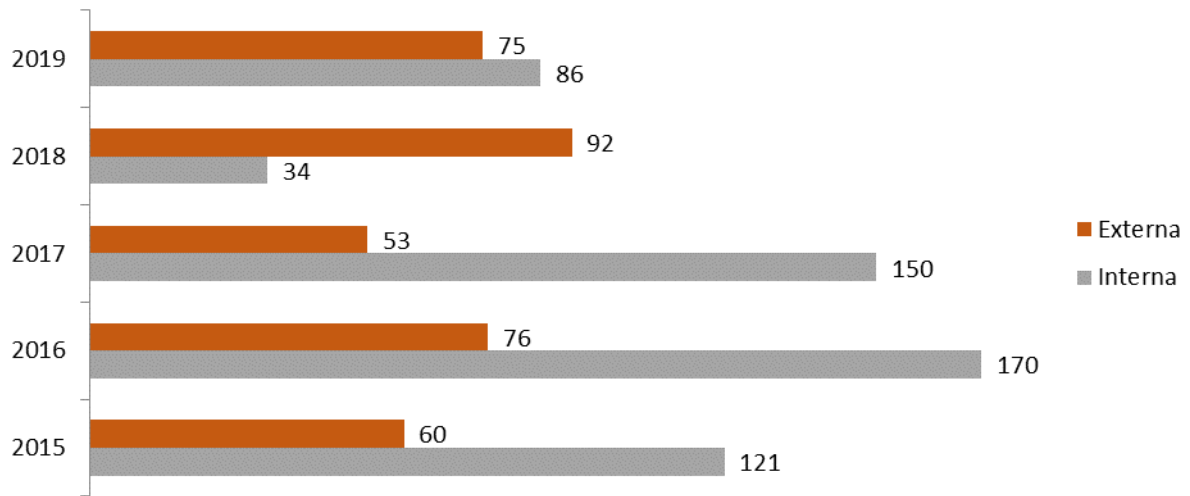


Gráfico 13 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

Foram despendidas em formação 2.077 horas, o que representa um aumento de 1.101 horas em relação ao ano de 2018.

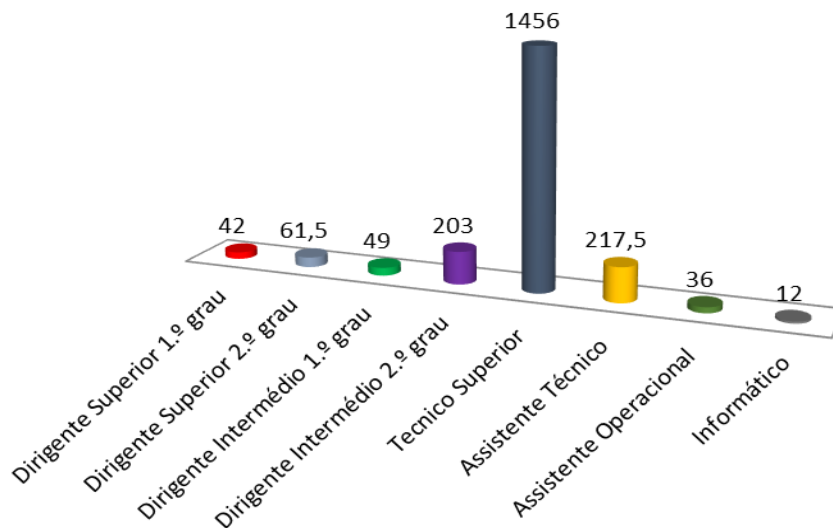


Gráfico 14 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Tal como se constata do gráfico supra, o maior número de horas despendidas em formação profissional ocorreu na carreira de técnico superior, com 1.456 horas, equivalente a 70,10% do total.

3. Despesas anuais

O total das despesas com ações de formação foi de 6.273,40 €, correspondendo as despesas com ações internas a 98,96%.

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	6.208,40 €
Despesa com ações externas	65,00 €
Total	6.273,40 €

Quadro 10 – Despesas anuais com formação

4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Em matéria de segurança e saúde no trabalho não foi realizada qualquer ação de formação e sensibilização.

IV – Relações Profissionais

Do total de efetivos do INR, 6 efetuavam desconto no vencimento para organização sindical.

V – Disciplina

Não houve registo de processos disciplinares.

Perfil do(a) trabalhador(a) do INR

- ***Mulher***
- ***48,6 anos de idade (média)***
- ***Possui licenciatura***
- ***É da carreira de técnico superior***
- ***Possui 18,38 anos de antiguidade na Administração Pública (média)***
- ***Possui como relação jurídica de emprego o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado***
- ***Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.467,01 € (média)***
(escalão remuneratório moda – 501-1000€)