



**INR** instituto nacional para a  
**reabilitação**

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

## ***BALANÇO SOCIAL 2018***

**MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL**

**INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P.**

## ÍNDICE

<b>Introdução</b> .....	3
<b>Quem somos</b> .....	5
<b>I – Recursos Humanos</b> .....	6
1. Efetivos .....	6
2. Efetivos por escalão etário e género .....	8
3. Efetivos por antiguidade e género .....	9
4. Efetivos por nível de escolaridade .....	10
5. Portadores de deficiência .....	11
6. Admissões e regressos .....	12
7. Saídas de trabalhadores .....	12
8. Postos de trabalho previstos e não ocupados .....	12
9. Mudanças de situação durante o ano .....	13
10. Ausências ao trabalho .....	13
11. Modalidades de horário de trabalho e Período normal de trabalho (PNT)...	15
<b>II – Encargos com Pessoal</b> .....	15
1. Remunerações mensais ilíquidas .....	15
2. Encargos com pessoal .....	17
3. Suplementos remuneratórios .....	18
4. Encargos com prestações sociais .....	19
<b>III – Formação Profissional</b> .....	19
1. Participações em ações de formação por tipo .....	19
2. Horas despendidas em formação .....	20
3. Despesas anuais .....	21
4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho ...	21
<b>IV – Relações Profissionais</b> .....	21
<b>V – Disciplina</b> .....	21
<b>Perfil do(a) trabalhador(a) do INR</b> .....	22



## INTRODUÇÃO

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

Compete à Secretaria-Geral (SG) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) no âmbito dos serviços partilhados, designadamente no domínio dos recursos humanos, elaborar o BS do Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P. (INR), atento o disposto no Decreto-Lei n.º 167-C/2013 <sup>1</sup>, 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 <sup>2</sup>, 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.

Março de 2019, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos da SG do MTSSS

---

<sup>1</sup> Aprova a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

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



## *Quem somos*

*O INR, IP é um instituto público integrado e atualmente tutelado pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, e dotado de autonomia administrativa e património próprio.*

*A garantia de igualdade de oportunidades, o combate à discriminação e a valorização das pessoas com deficiência, numa perspetiva de promoção dos seus direitos fundamentais, são os princípios que norteiam a atuação do Instituto Nacional para a Reabilitação, IP.<sup>3</sup>*

---

<sup>3</sup> Fonte: Página eletrónica do INR.

## I. Recursos Humanos

### 1. Efetivos

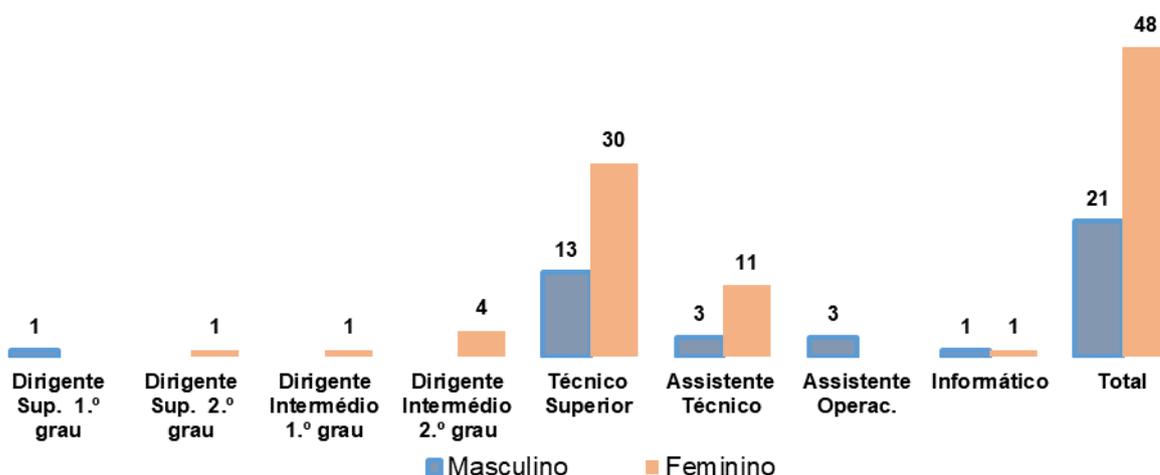
Em 31 de dezembro de 2018, o INR contava com um total de 69 efetivos, 7 (dirigentes) em comissão de serviço no âmbito da LTFP e 62 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme reflete o quadro 1.

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	
<i>Dirigente Superior de 1º grau</i>			1		1	0	1
<i>Dirigente Superior de 2º grau</i>				1		1	1
<i>Dirigente Intermédio de 1º grau</i>				1		1	1
<i>Dirigente Intermédio de 2º grau</i>				4		4	4
<i>Técnico Superior</i>	13	30			13	30	43
<i>Assistente Técnico</i>	3	11			3	11	14
<i>Assistente Operacional</i>	3				3	0	3
<i>Informático</i>	1	1			1	1	2
<b>TOTAL</b>	<b>20</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	<b>69</b>

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

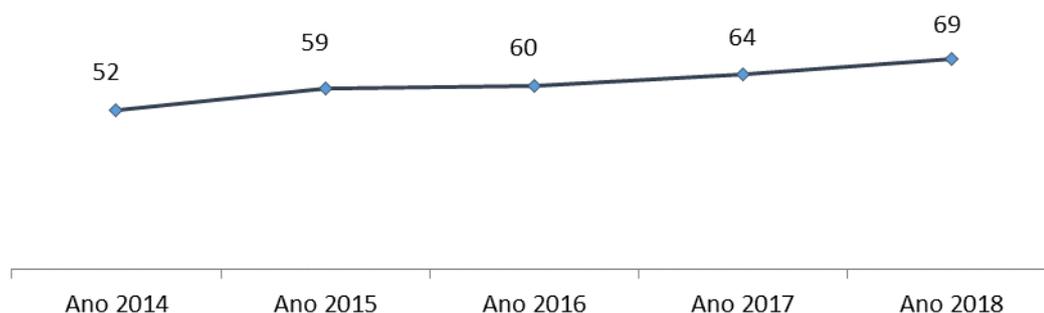
Da análise dos dados do quadro supra, constata-se que 62,32% dos efetivos está inserido na carreira técnica superior e 20,29% na de assistente técnico.

Quanto à distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género, predomina o feminino, conforme se verifica no gráfico 1, sendo a taxa de feminização de 69,57%<sup>4</sup>.



**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.

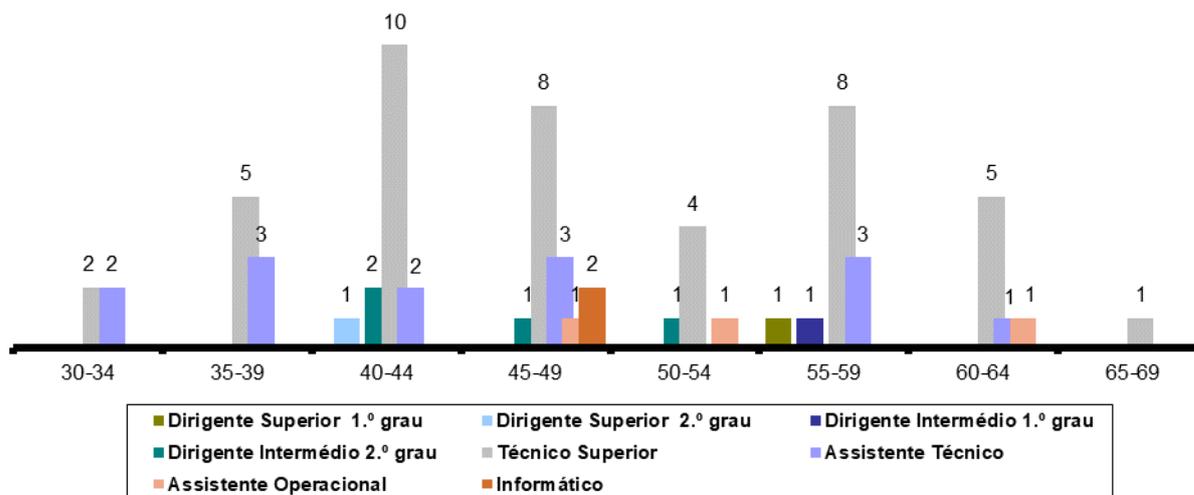


**Gráfico 2:** Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

<sup>4</sup> Taxa de feminização = Total dos efetivos do género feminino / Total de efetivos

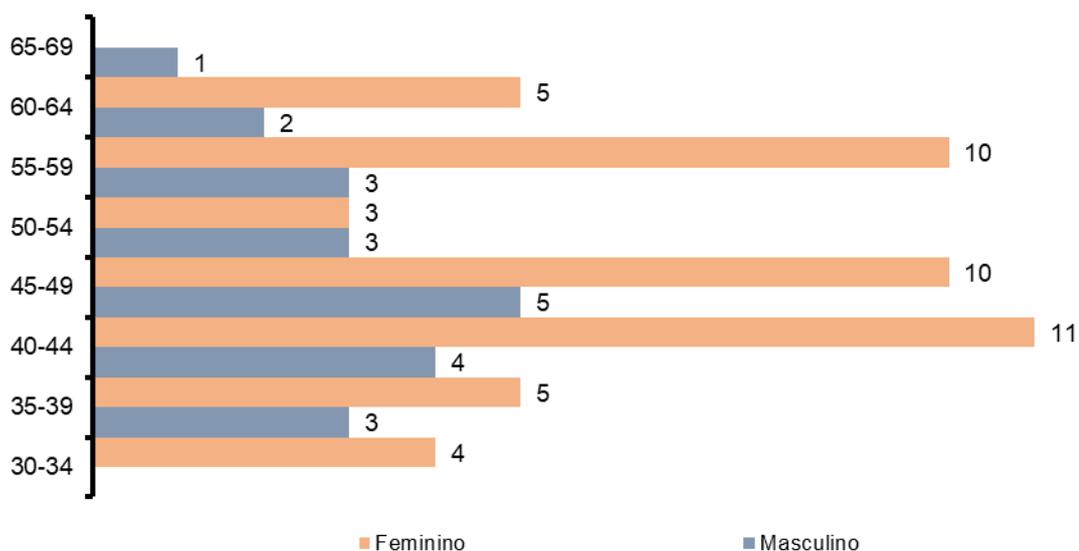
## 2. Efetivos por escalão etário e género

Os escalões etários com maior expressão são os 40-44 e 45-49 anos de idade com 15 trabalhadores cada. A carreira técnica superior é a mais representativa em ambos 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

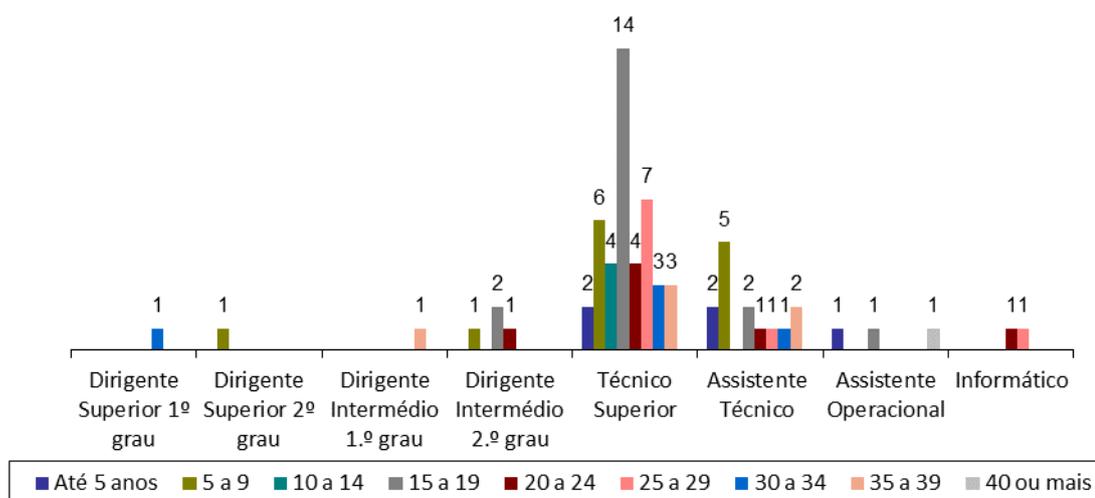
### 3. Efetivos por antiguidade e género

Relativamente à estrutura de antiguidades, os intervalos entre 15-19 (19) e entre 5-9 (13) concentram maior número de trabalhadores, conforme demonstra o quadro 2.

Cargo/ Carreira	Nível de antiguidade									Total
	Até 5 anos	5-9	10 - 14	15 a 19	20-24	25-29	30-34	35-39	40 ou mais	
Dirigente Superior 1.º grau							1			1
Dirigente Superior 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	2	6	4	14	4	7	3	3		43
Assistente Técnico	2	5		2	1	1	1	2		14
Assistente Operacional	1			1					1	3
Informático					1	1				2
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>19</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>69</b>

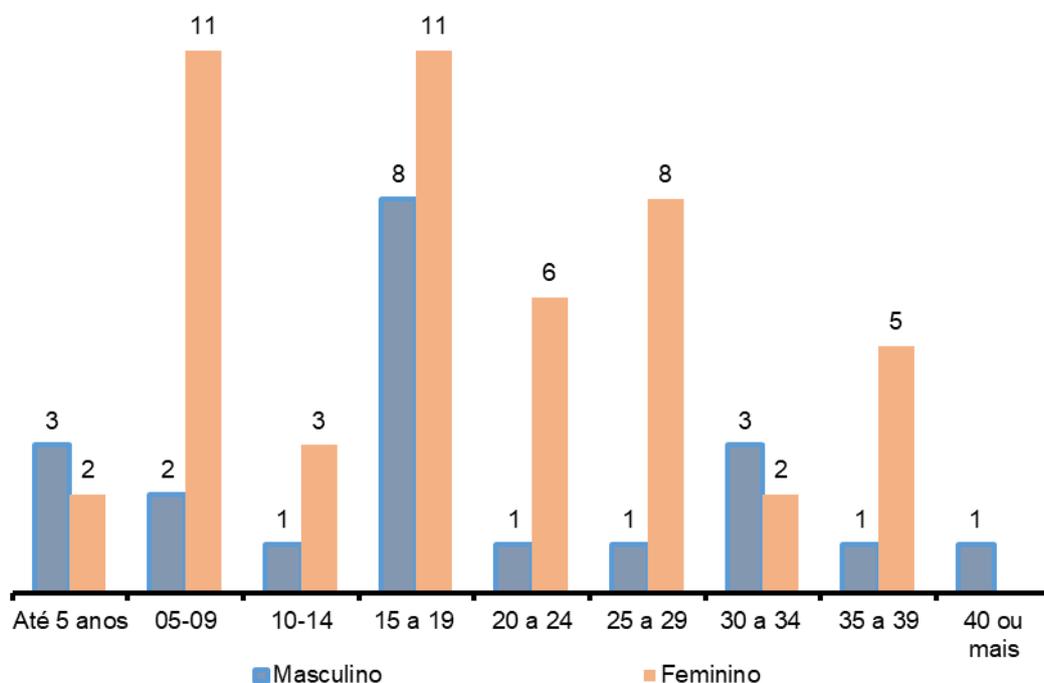
**Quadro 2** – Contagem dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade

A distribuição dos efetivos do INR por cargo / carreira segundo a antiguidade é representada no gráfico seguinte.



**Gráfico 5** – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e cargo / carreira

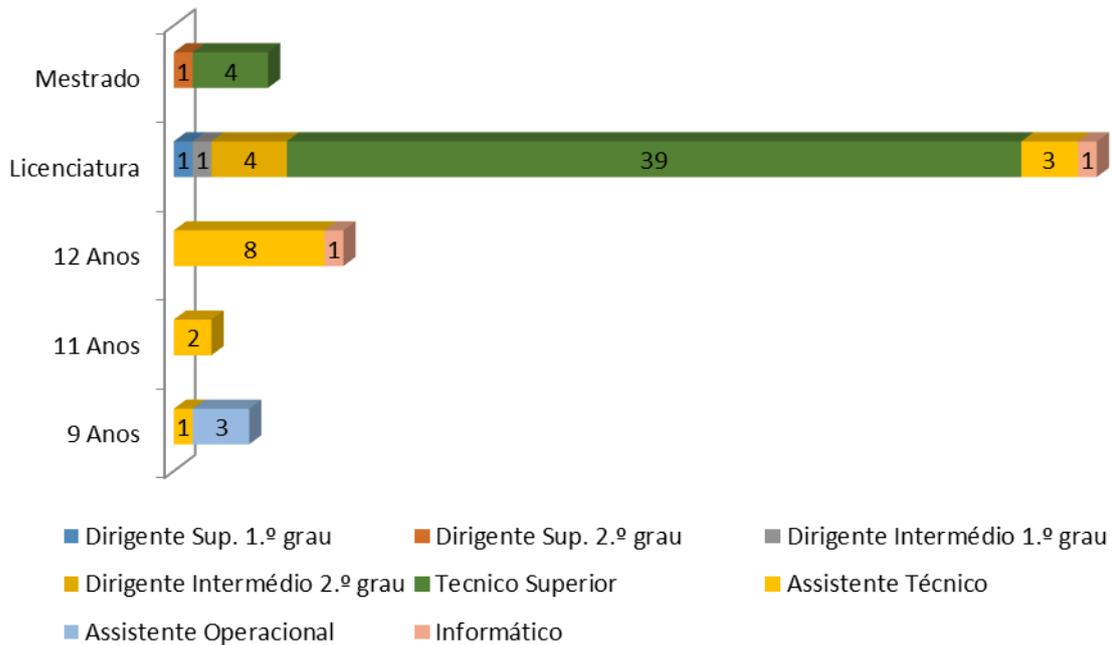
O Gráfico 6 mostra-nos a distribuição por antiguidade e género. Como já se referiu, os níveis predominantes são dos 15-19 e dos 5-9 anos de antiguidade.



**Gráfico 6** – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

#### **4. Efetivos por nível de escolaridade**

No nível de escolaridade dos efetivos do INR, a licenciatura é a habilitação académica mais expressiva (49), seguida do 12º ano de escolaridade (9), conforme representação gráfica, o que corresponde, respetivamente, a 71,01% e a 13,04% do total de trabalhadores.



**Gráfico 7 –** Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior<sup>5</sup> de 78,26% dos efetivos do INR.

## 5. Portadores de deficiência

Do total dos trabalhadores do INR, 8 são portadores de deficiência, representando 11,59%.

Cargo /carreira	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 1.º grau									1				1	0	1
Técnico Superior		1	1	1		1	1				1		3	3	6
Assistente Operacional							1						1	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

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

<sup>5</sup>  $Bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento / total\ de\ efetivos \times 100$

## 6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2018 ocorreram 9 ingressos no mapa de pessoal do INR, assim distribuídos:

Cargo /carreira	Procedimento concursal		Mobilidade		Outras Situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1	1		6			1	7	8
Assistente Operacional					1		1	0	1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

**Quadro 4** – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

## 7. Saídas de trabalhadores

No ano de 2018, deixaram de exercer funções no INR 4 técnicos superiores através do mecanismo da mobilidade.

## 8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Tendo em atenção o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2018, os postos de trabalho não ocupados constam no quadro seguinte:

Cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal
Dirigente intermédio de 2º grau	2
Técnico Superior	13
Assistente técnico	6
<b>Total</b>	<b>21</b>

**Quadro 5** – 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 44 mudanças de situação dos trabalhadores, das quais 34 (77,27%) por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, sendo que 24 ocorreram na carreira técnica superior.

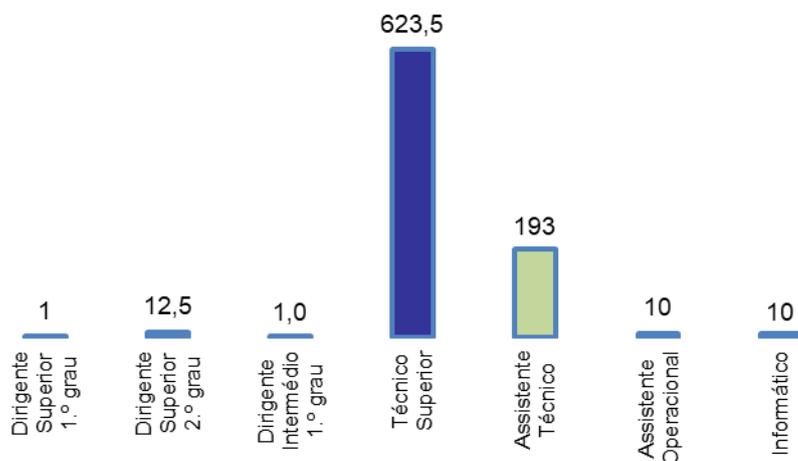
Cargo /carreira	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Procedimento cuncursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	5	19	1	1	1	3	7	23	30
Assistente Técnico	1	6			1	3	2	9	11
Assistente Operacional	1						1	0	1
Informático	1	1					1	1	2
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>33</b>	<b>44</b>

**Quadro 6** – Mudanças de situação dos trabalhadores, por cargo/carreira, segundo o motivo e género

### 10. Ausências ao trabalho

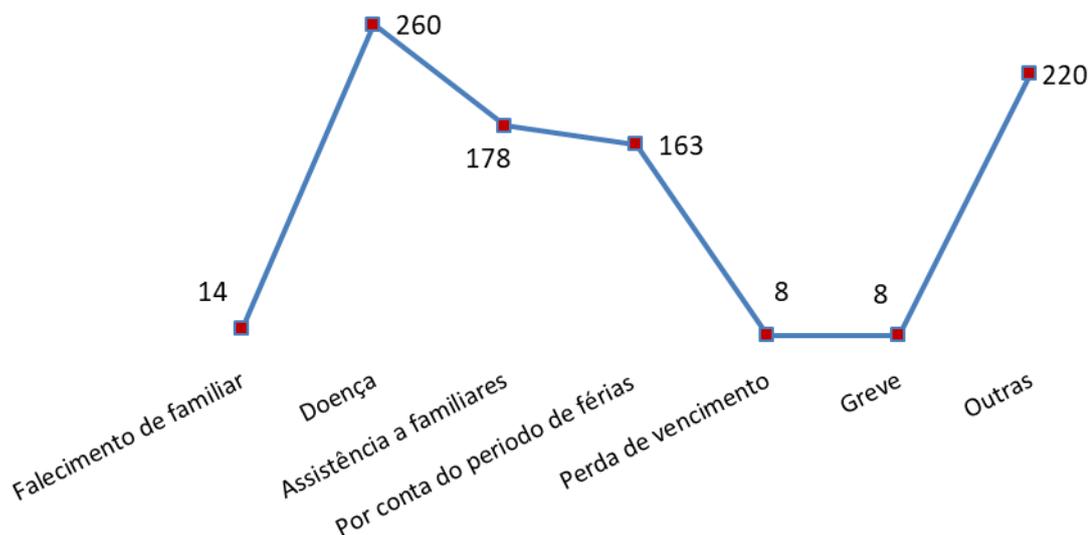
Foram apurados 851 dias de ausência ao trabalho, 623,5 dos quais na carreira técnica superior, pelo que, em média (623,5/43), cada trabalhador desta carreira esteve ausente do serviço 14,5 dias. Na carreira de assistente técnico a média das faltas foi de 13,79 dias por trabalhador (193/14).

Considerando que em 2017 foram apurados 1984,5 dias de ausência, verificou-se um decréscimo de 57,12% no número de ausências.



**Gráfico 8** – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Os motivos das ausências ao trabalho encontram-se identificados no gráfico 9.



**Gráfico 9** – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

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

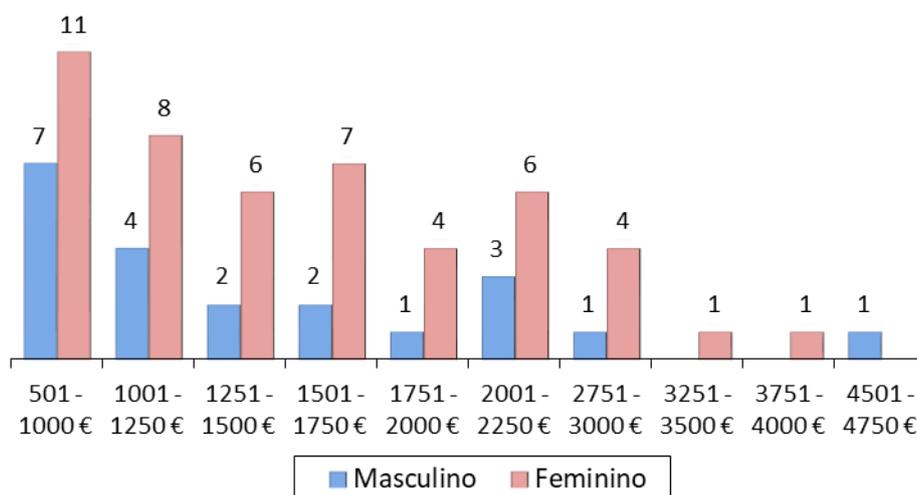
A modalidade de horário de trabalho que predomina é a flexível, abrangendo 41 dos 69 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 18.

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

## II – Encargos com Pessoal

### 1. Remunerações mensais ilíquidas

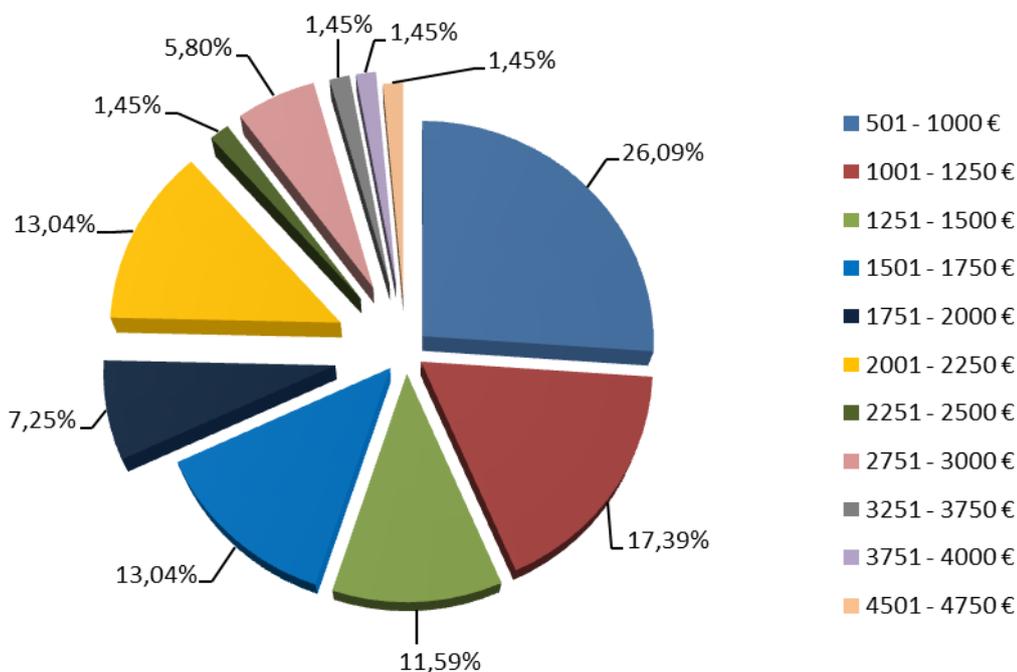
O gráfico seguinte demonstra a distribuição dos efetivos por género e por escalão remuneratório, que varia entre 501-1000 € e 4501-4750 €.



**Gráfico 10** – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género

Constata-se que 68,12% (47) dos trabalhadores auferem remunerações compreendidas entre 501€ e 1750€.

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



**Gráfico 12** – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

As remunerações mínimas e máximas, por género, são as apresentadas no seguinte quadro, concluindo-se que o leque salarial<sup>6</sup> masculino é de 7,78 e o feminino é de 5,50.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	580,00 €	683,13 €
Máxima ( € )	4.512,09 €	3.757,76 €

**Quadro 7** – Remuneração mínima e máxima, por género

<sup>6</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

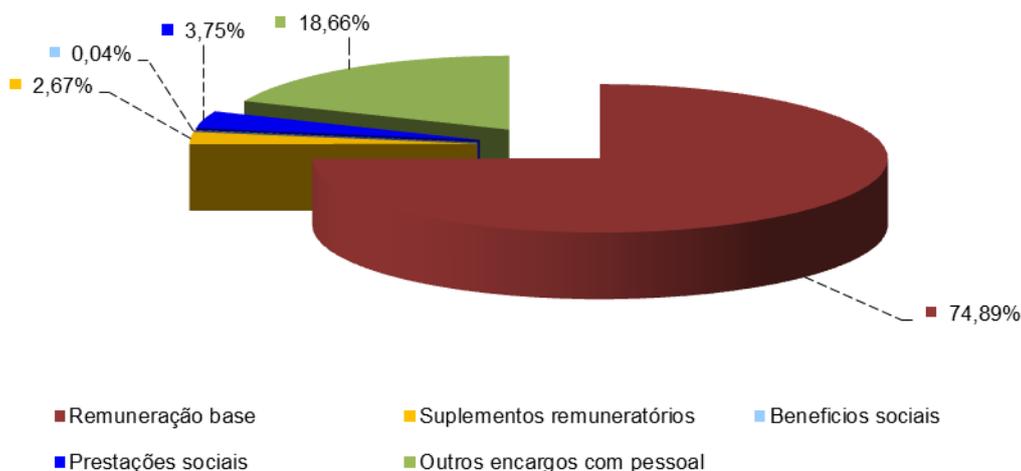
## 2. Encargos com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.431.496,23 €
Suplementos remuneratórios	50.950,11 €
Prestações sociais	71.646,57 €
Benefícios sociais	790,81 €
Outros encargos com pessoal	356.654,36 €
<b>Total</b>	<b>1.911.538,08 €</b>

### Quadro 8 – Total dos encargos anuais com pessoal

Conforme ressalta do quadro supra, o valor mais representativo do total de encargos com pessoal, é o relativo à remuneração base (1.431.496,23€) o qual representa 74,89%, 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 354.709,75€.



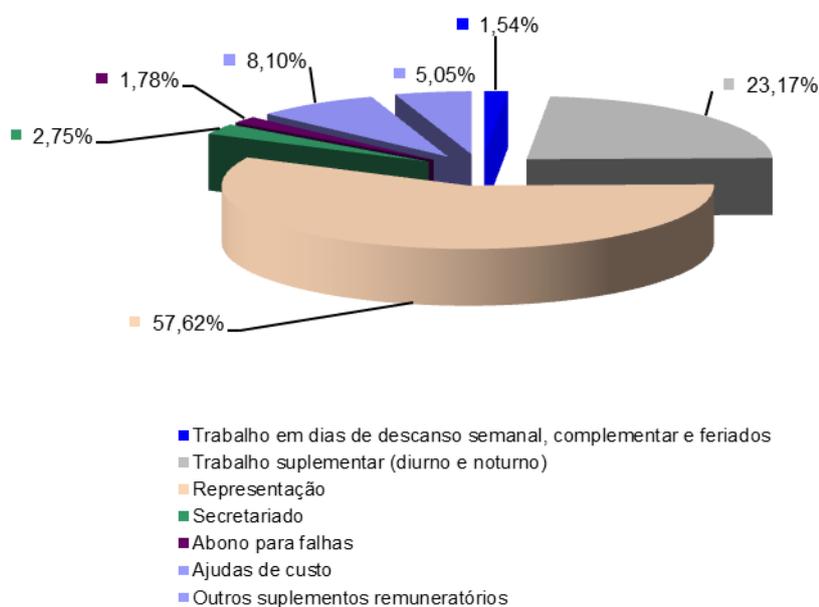
**Gráfico 13** – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

### 3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos relativo a suplementos remuneratórios foi de 50.959,11€, distribuídos pelas rubricas constantes no quadro 9.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	11.805,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	783,17 €
Abono para falhas	906,04 €
Ajudas de custo	4.127,84 €
Representação	29.355,10 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	2.573,40 €
<b>Total</b>	<b>50.950,11 €</b>

**Quadro 9 – Suplementos remuneratórios**



**Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios**

#### **4. Encargos com prestações sociais**

<b>Prestações sociais</b>	<b>Valor (Euros)</b>
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	2.681,91 €
Subsídio de refeição	68.964,66 €
<b>Total</b>	<b>71.646,57 €</b>

#### **Quadro 10 – Encargos com prestações sociais**

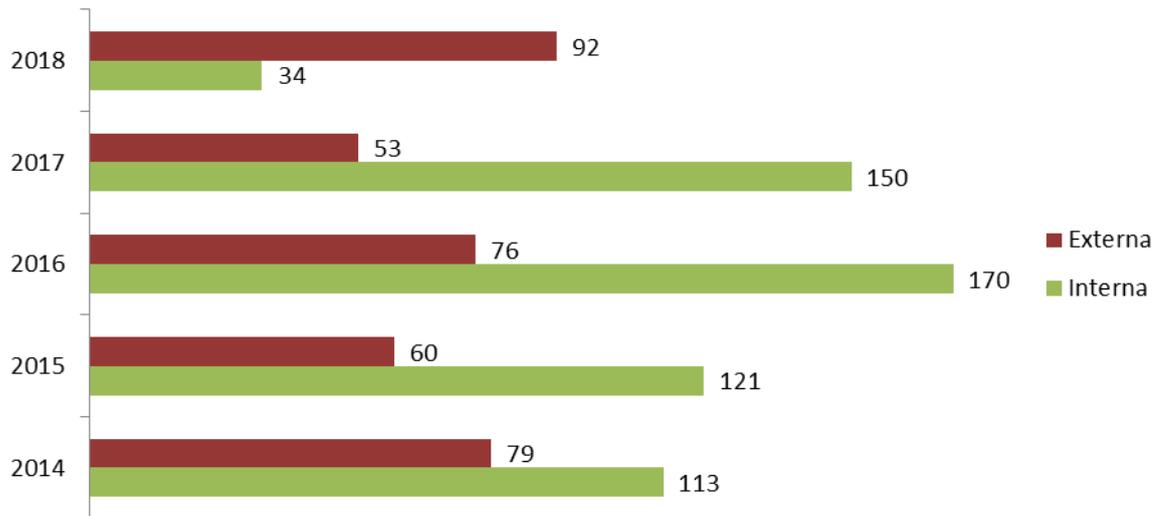
O subsídio de refeição representa 96,26% do total dos encargos com prestações sociais.

### **III – Formação Profissional**

#### **1. Participações em ações de formação por tipo**

Ocorreram 126 participações em ações de formação profissional, sendo 26,98% de natureza interna e 73,02% de natureza externa.

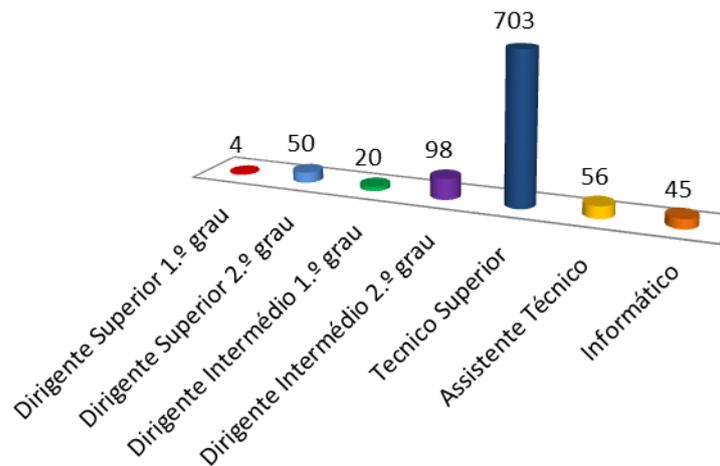
Essa realidade encontra-se representada no gráfico infra, podendo, ainda, verificar-se o número de participações em ações de formação profissional nos 4 anos anteriores.



**Gráfico 15** - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos

## 2. Horas despendidas em formação

Foram despendidas em formação 976 horas, o que representa uma redução de 902,5 horas em relação ao ano de 2017.



**Gráfico 16** – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

Tal como se constata do gráfico 16, o maior número de horas despendidas em formação ocorreu na carreira técnica superior, com 703 horas, equivalente a 72,03% do total.

### **3. Despesas anuais**

Não se registaram despesas com ações de formação, quer internas quer externas.

### **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, 3 efetuavam desconto no vencimento para organização sindical.

### **V – Disciplina**

Não houve qualquer registo de processos disciplinares.

**Perfil do(a) trabalhador(a) do INR**

- **Mulher**
- **48,01 anos de idade (média)**  
*(escalões etários moda – 40-44 e 45-49 anos)*
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira técnica superior**
- **Possui 18,78 anos de antiguidade na Administração Pública (média)**  
*(escalão de antiguidade moda – 15-19 anos)*
- **Possui como relação jurídica de emprego o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.489,13 € (média)**  
*(escalão remuneratório moda – 501-1000€)*