



**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

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

Abril de 2020, 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 do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

<sup>2</sup> 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

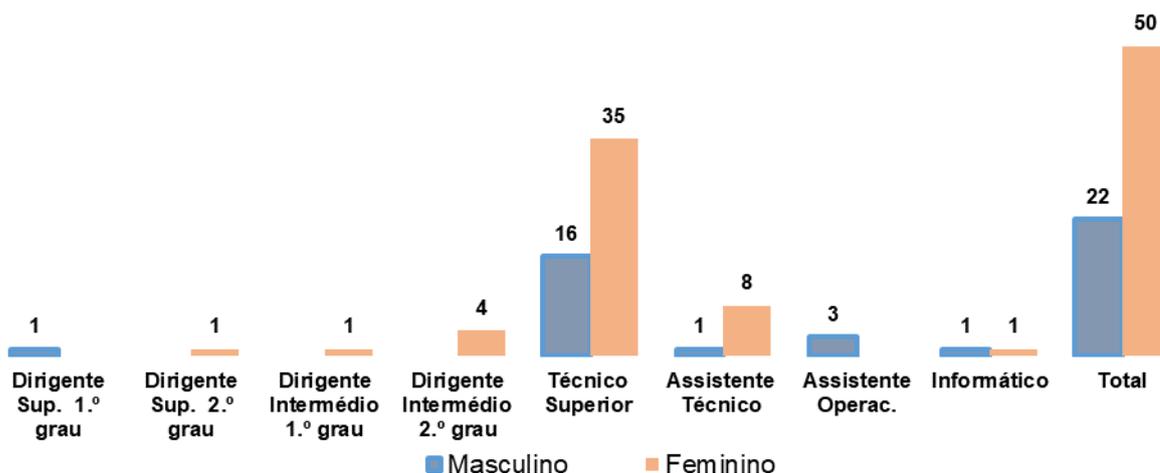
O INR em 31 de dezembro de 2019 tinha um total de 72 efetivos, 7 (dirigentes) em comissão de serviço no âmbito da LTFP e 65 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, conforme reflete o quadro 1.

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
<b>Total</b>	<b>21</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>50</b>	<b>72</b>

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

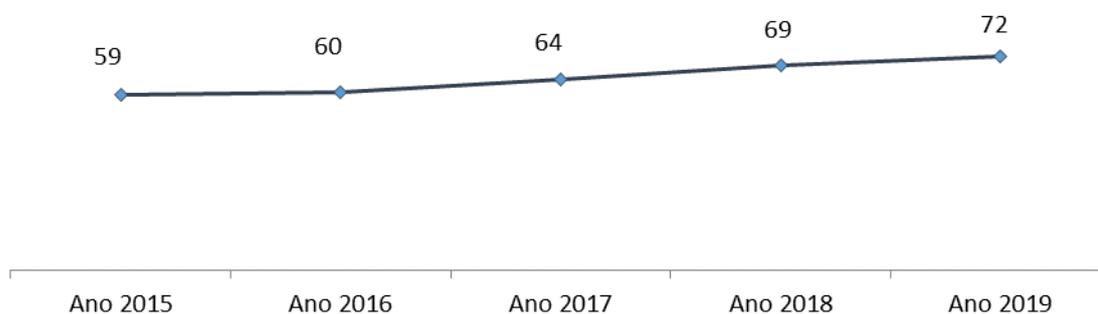
Da análise dos dados do quadro supra, constata-se que 70,83% dos efetivos estava inserido na de carreira técnico superior e 12,50% na de assistente técnico.

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%<sup>3</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.

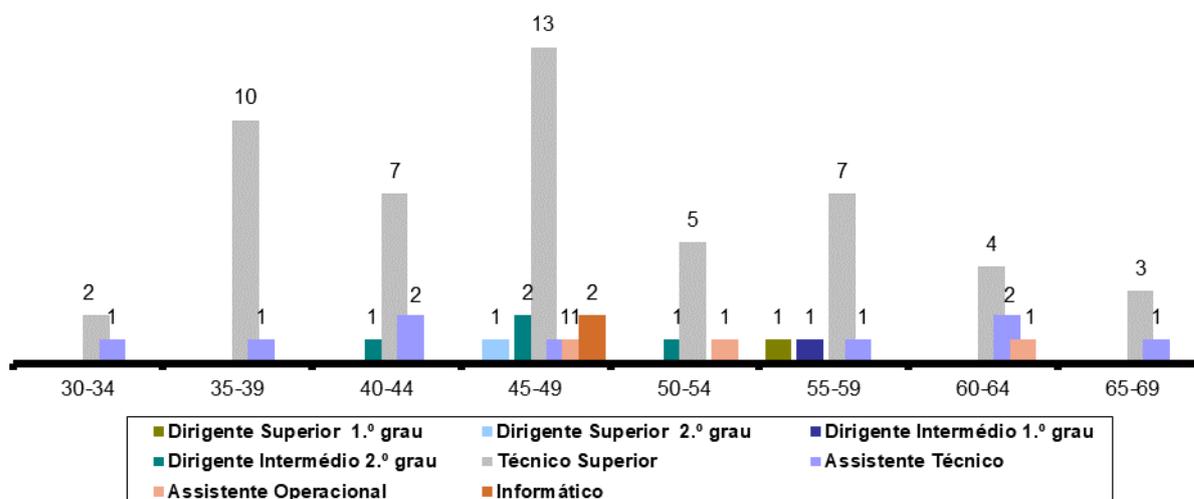


**Gráfico 2:** Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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

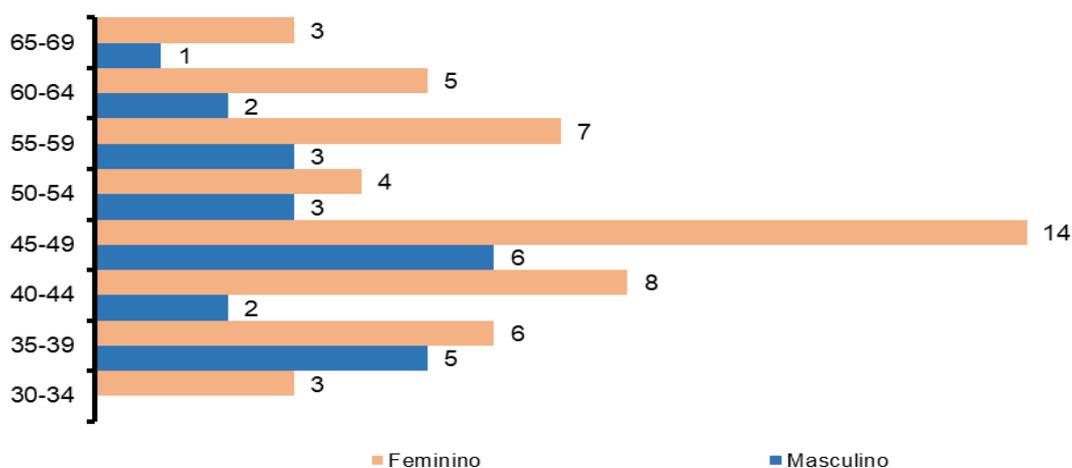
## 2. Efetivos por escalão etário e género

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

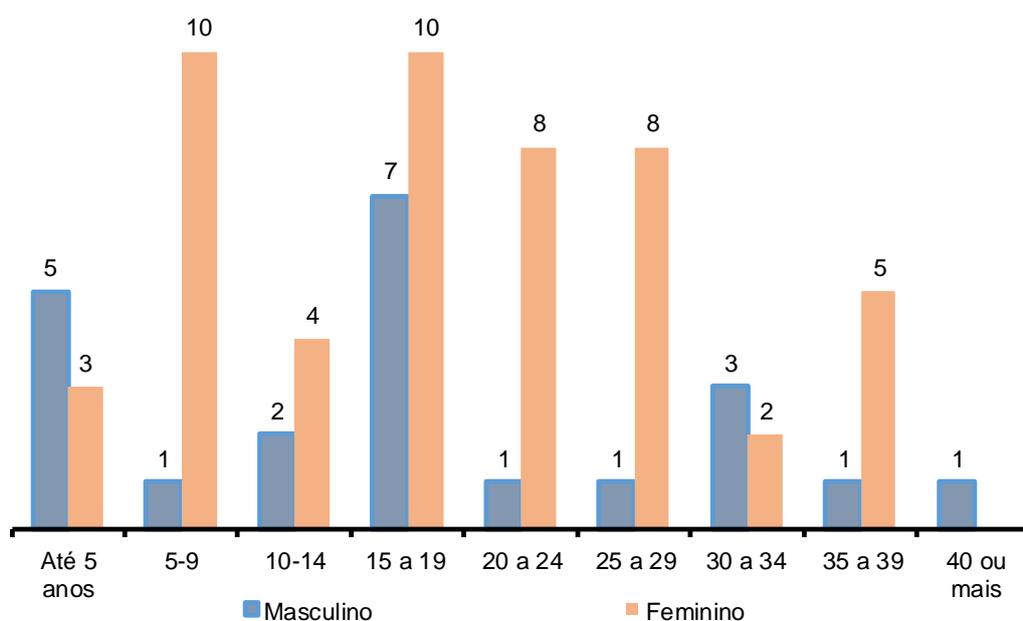
### 3. Efetivos por antiguidade e género

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
<b>TOTAL</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>72</b>

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

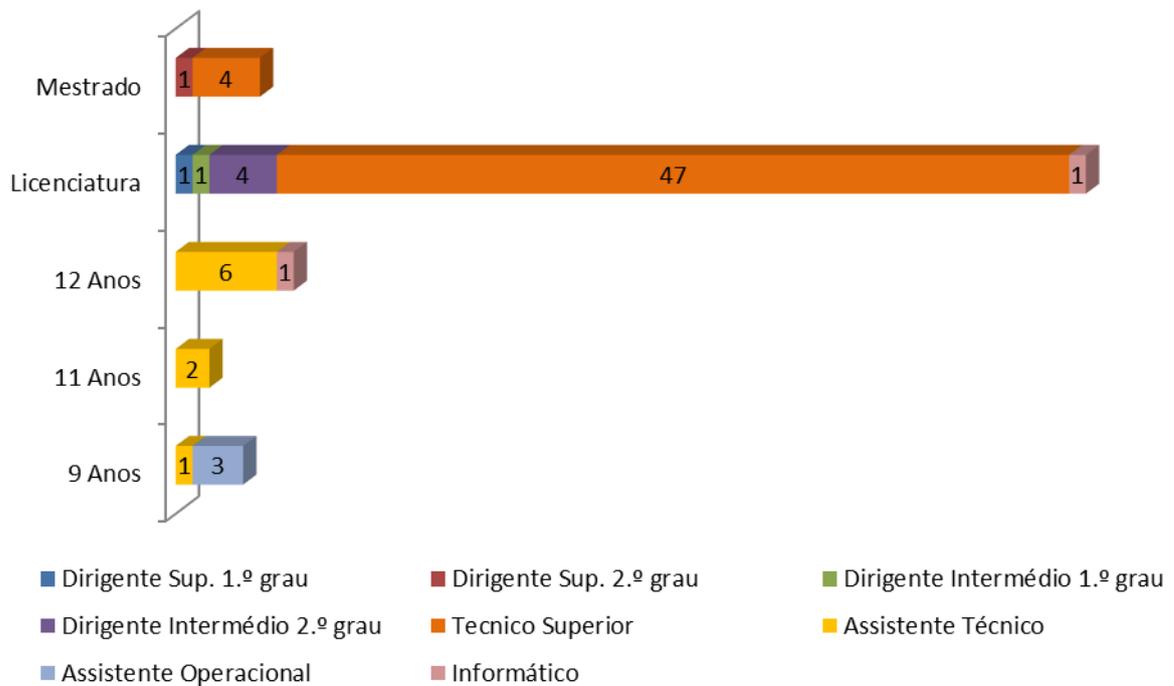
O Gráfico 5 mostra-nos a distribuição por antiguidade e género. Como já se referiu, os escalões predominantes eram dos 15-19 e dos 5-9 anos de antiguidade.



**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 superior<sup>4</sup> de 81,94% dos efetivos do INR.

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

### 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
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>

**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
<b>Total</b>		<b>18</b>

**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.

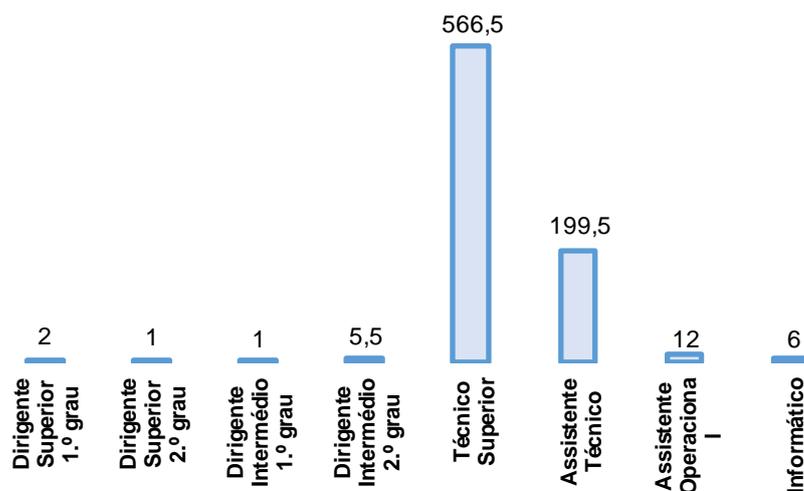
Cargo /carreira	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Consolidação da mobilidade na categoria		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	3	6	1	4	4	10	14
Assistente Técnico		2	1		1	2	3
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>17</b>

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

### 10. Ausências ao trabalho

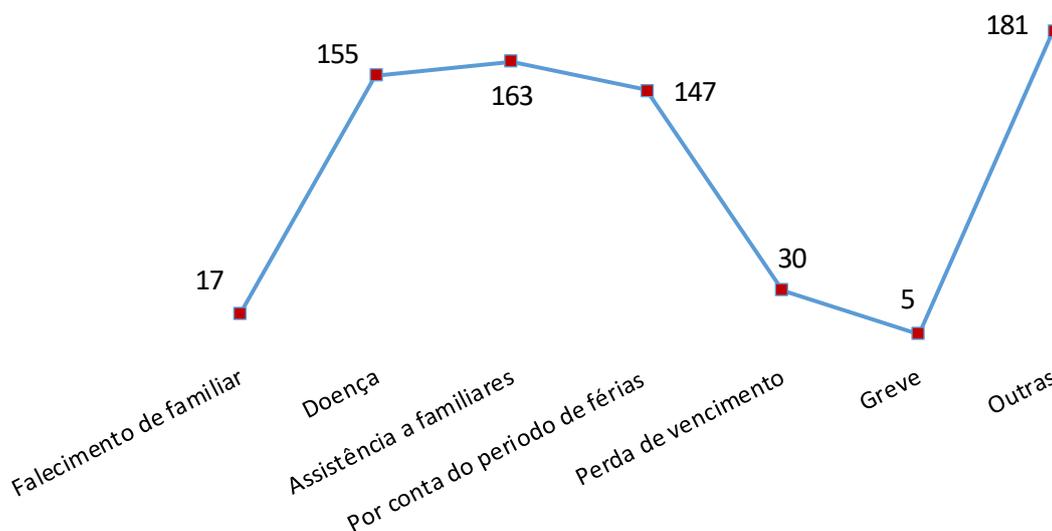
Foram apurados 793,5 dias de ausência ao trabalho, 566,5 dos quais na carreira técnica superior, o que corresponde a 71,39% do total das ausências e 199,5 dias na carreira de assistente técnico, correspondendo a 25,14% do total das ausências.

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)

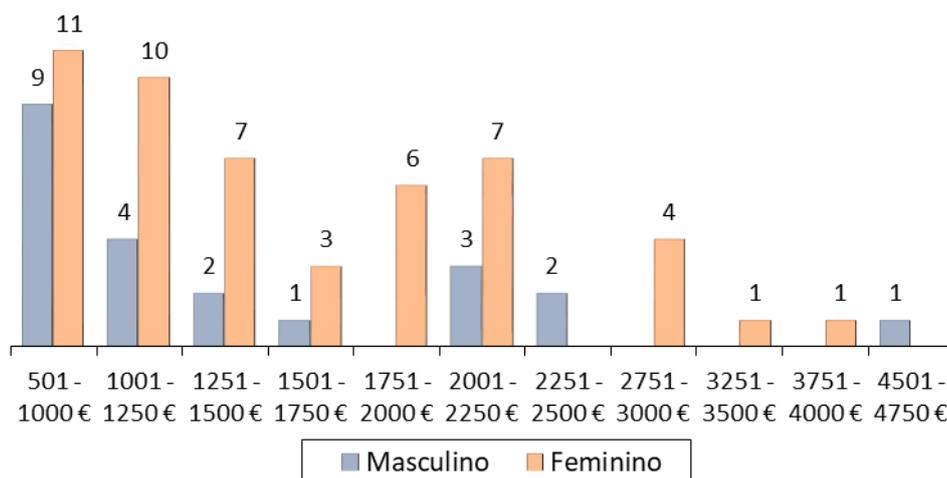
A modalidade de horário de trabalho que predominava era a do horário flexível, abrangendo 45 dos 72 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 20.

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

## II – Encargos com Pessoal

### 1. Remunerações mensais ilíquidas

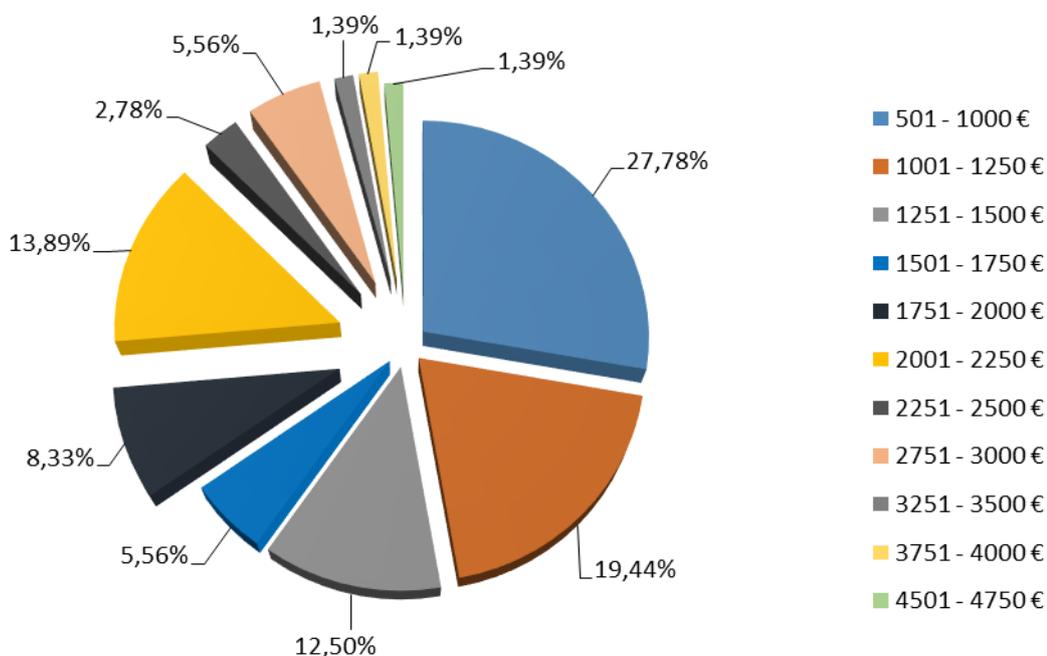
O gráfico seguinte demonstra a distribuição dos efetivos por género e por escalão remuneratório, que varia entre 501-1000€ e 4501-4750€.



**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 salarial<sup>5</sup> 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

<sup>5</sup> Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

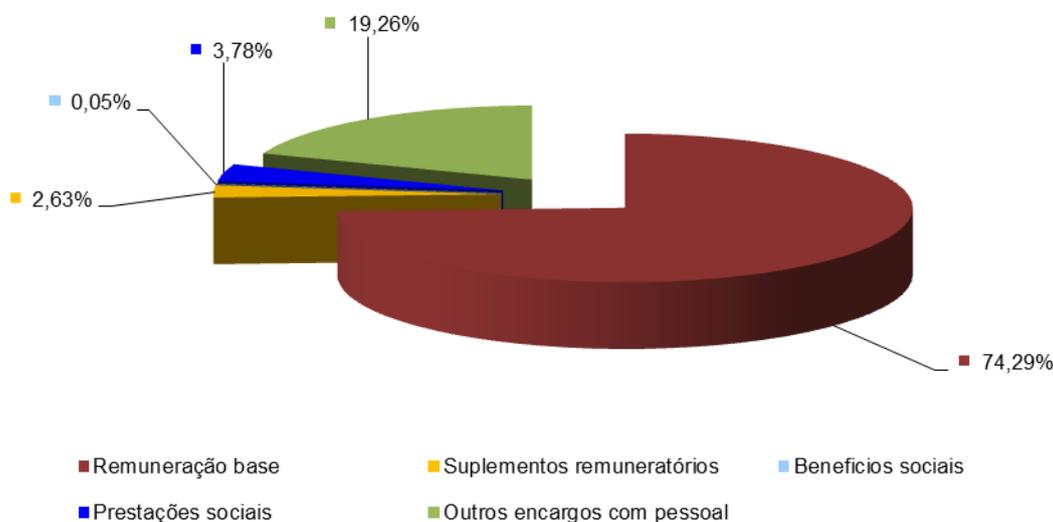
## 2. Encargos com pessoal

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 €
<b>Total</b>	<b>1.990.451,09 €</b>

### 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 €.



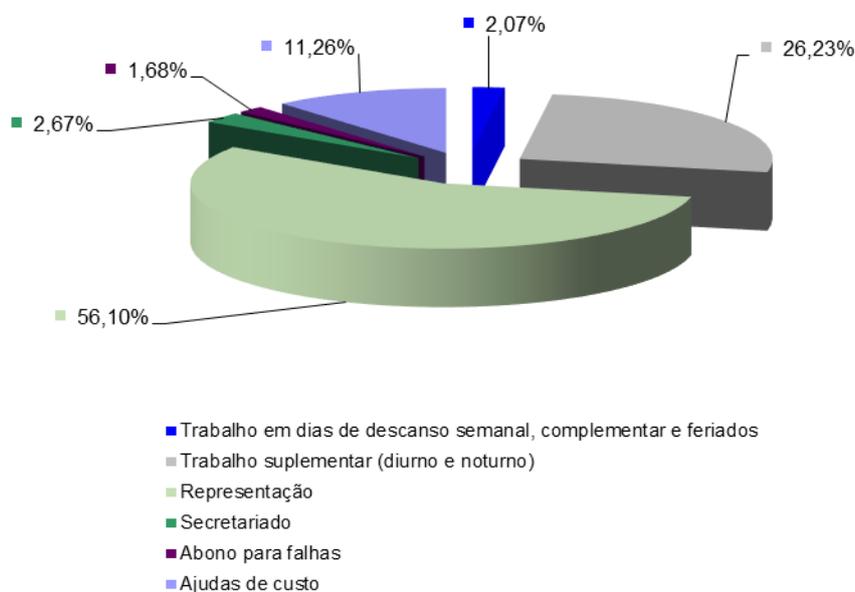
**Gráfico 11** – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

### 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 €
<b>Total</b>	<b>52.446,75 €</b>

**Quadro 8 – Suplementos remuneratórios**



**Gráfico 12 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios**

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

<b>Prestações sociais</b>	<b>Valor (Euros)</b>
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 €
<b>Total</b>	<b>75.151,85 €</b>

#### **Quadro 9 – Encargos com prestações sociais**

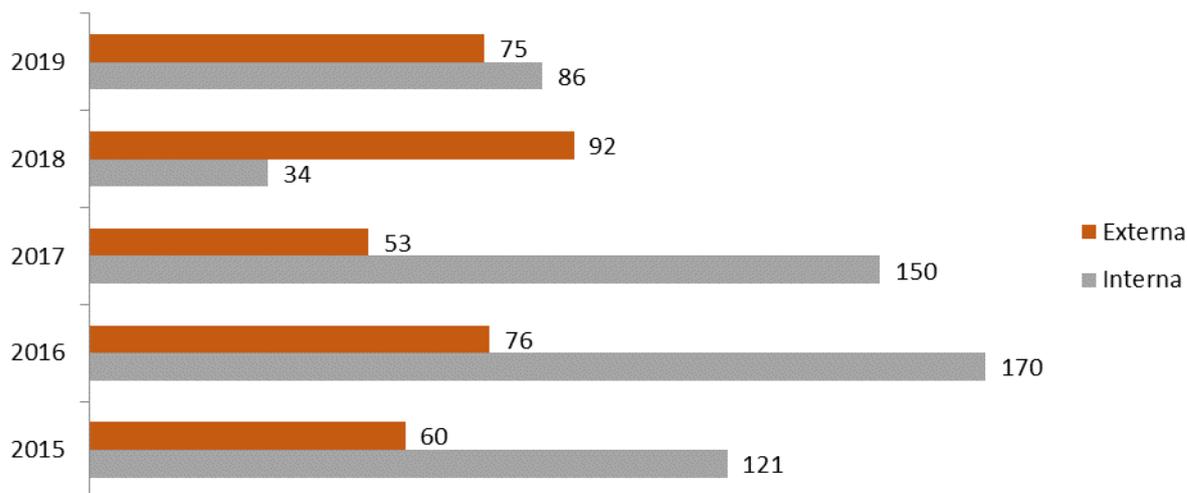
O subsídio de refeição representou 92,65% do total dos encargos com prestações sociais.

### **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.

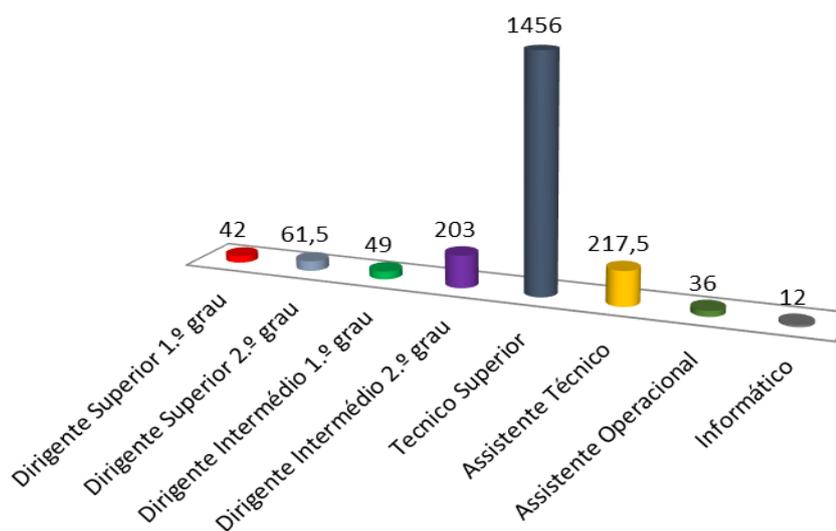
Essa realidade encontra-se representada no gráfico infra, que permite, ainda, verificar o número de participações em ações de formação profissional nos 4 anos anteriores.



**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 €
<b>Total</b>	<b>6.273,40 €</b>

*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€)*