



INR instituto nacional para a
reabilitação

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

BALANÇO SOCIAL 2020

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/2013¹, 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 139/2015², 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 2021, 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 total de efetivos do INR em 31 de dezembro de 2020 era de 74, dos quais 7 (dirigentes) em comissão de serviço no âmbito da LTFP e os restantes 67 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, como espelha 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		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	2	9			2	9	11
Assistente Operacional	3				3		3
Informático	1	1			1	1	2
TOTAL	22	45	1	6	23	51	74

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 os efetivos inseridos na carreira de técnico superior correspondiam a 68,92% e na de assistente técnico 14,86%.

Na distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género, conforme se verifica no gráfico 1, predominava o feminino, correspondendo a uma taxa de feminização de 68,92%³.

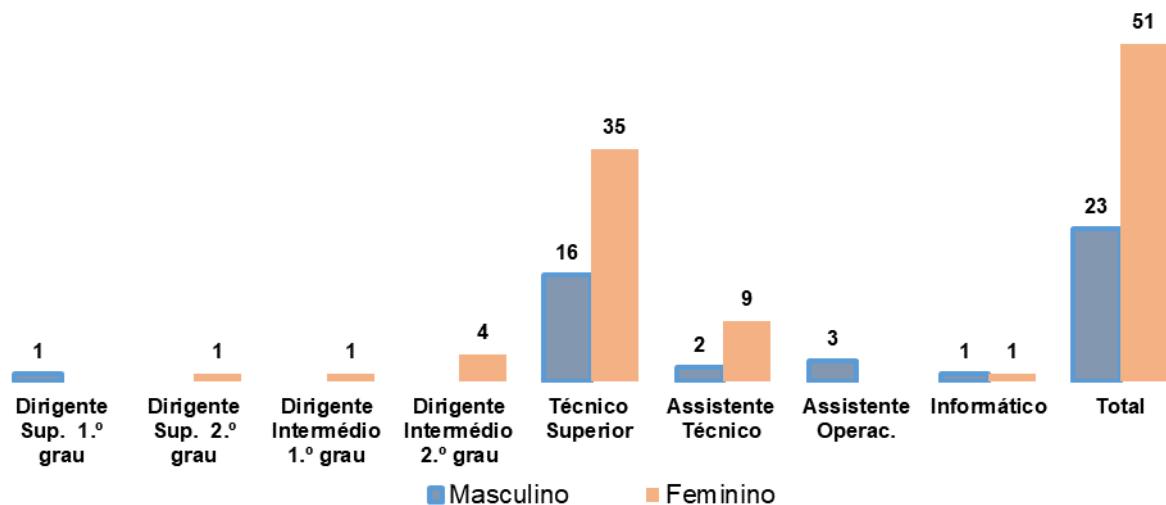
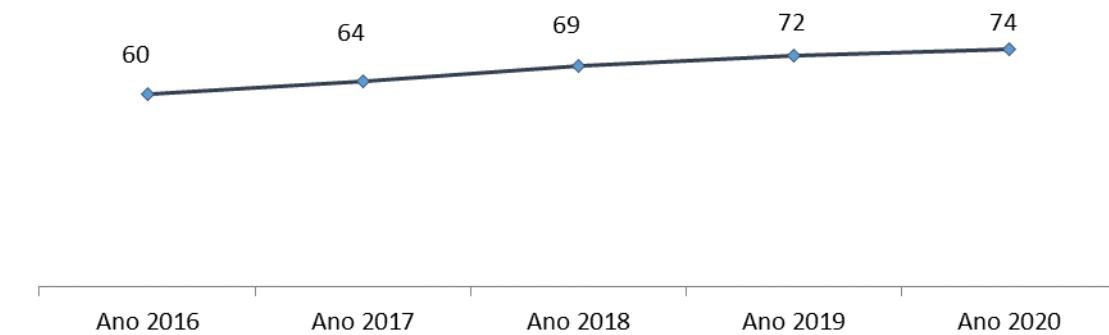


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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



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

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

2. Efetivos por escalão etário e género

O escalão etário com maior expressão, com 20 trabalhadores, era o de 45-49 anos de idade, seguido dos escalões 40-44 e 35-39, respetivamente com 11 e 9 trabalhadores. A carreira de técnico superior era a mais representativa em todos os escalões etários à exceção do escalão 25-29, como ilustra o gráfico 3.

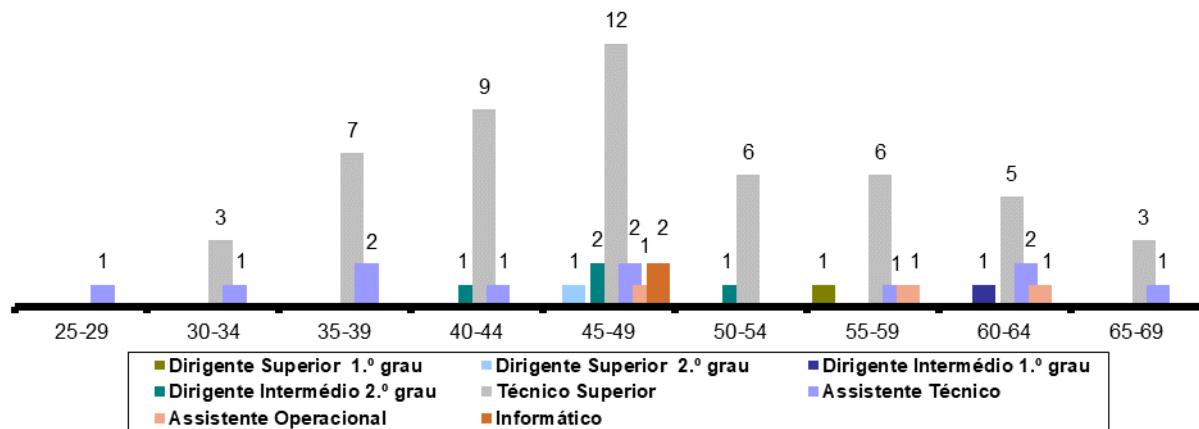


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

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

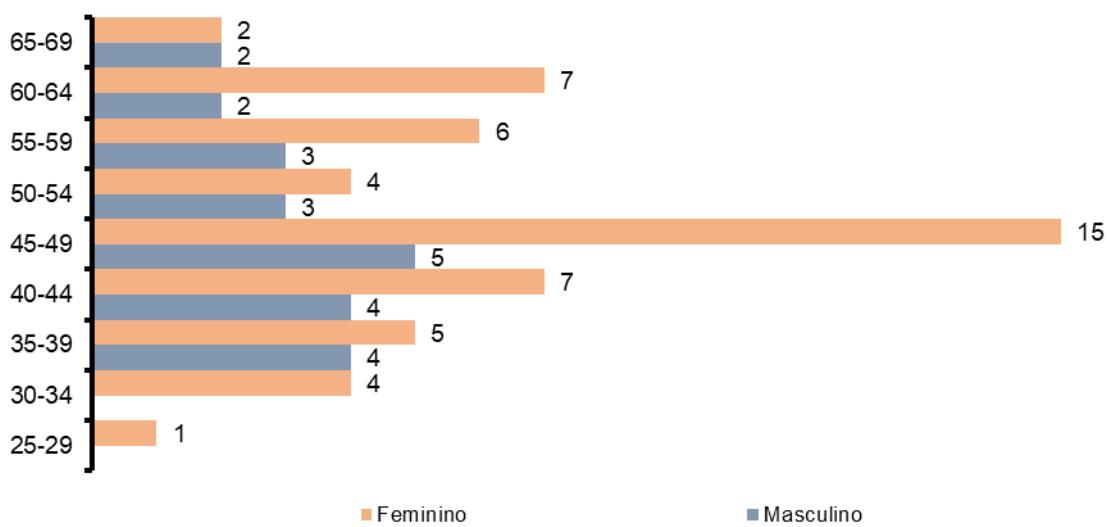


Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

Os intervalos entre 15-19 (15) e entre 25-29 (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 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	7	5	6	11	8	7	3	4		51
Assistente Técnico	2	3		1	1	1	1	1	1	11
Assistente Operacional	1			1					1	3
Informático						2				2
TOTAL	10	10	6	15	9	11	4	7	2	74

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

O Gráfico 5 reflete a distribuição por antiguidade e género, em que os escalões predominantes, como já se referiu, eram dos 15-19 e dos 25-29 anos de antiguidade.

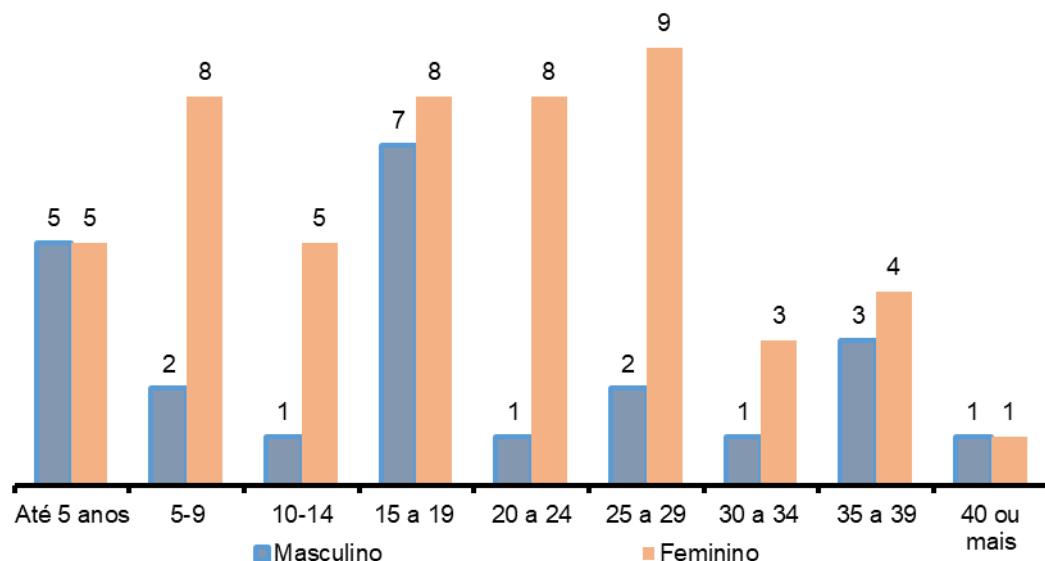


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

No INR, em 2020, a habilitação literária mais expressiva era a licenciatura (55), seguida do 12º ano de escolaridade (9), conforme representado graficamente, correspondendo a 74,32% e a 12,16%, respetivamente, do total de trabalhadores.

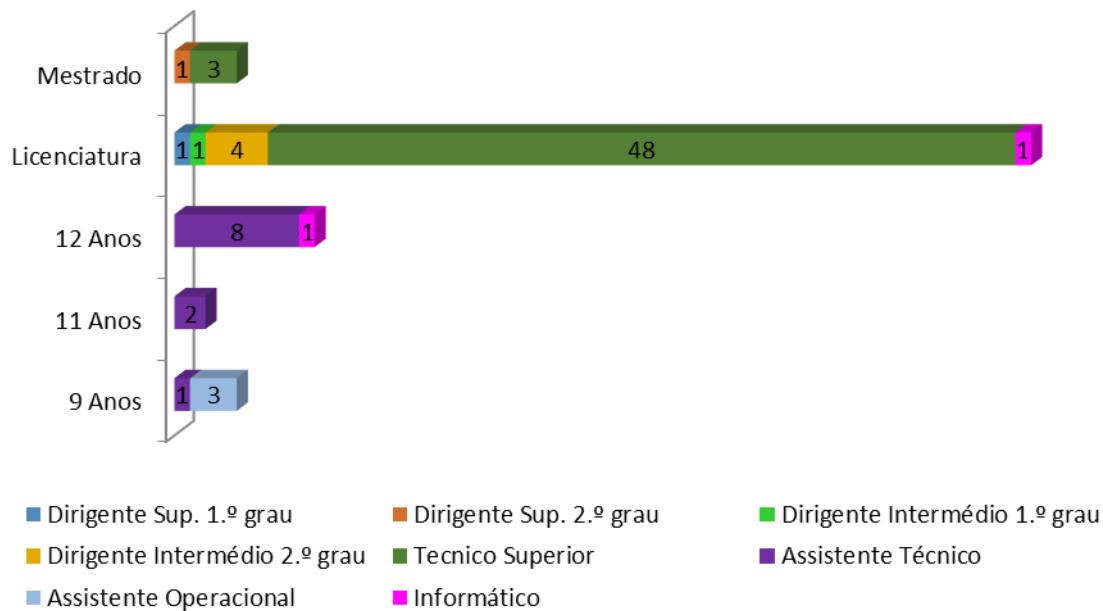


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior⁴ de 79,73% dos efetivos do INR.

⁴ Bacharelato+licenciatura+mestrado+doutoramento / total de efetivos x 100

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos trabalhadores, 9 tinham deficiência, o que representa 12,16%.

Cargo /carreira	30 - 34		45 - 49		50 - 54		55 - 59		65-69		TOTAL		Total
	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	2	1	1			1		3	4	7
Assistente Operacional							1				1	0	1
Total	0	1	1	2	1	1	2	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 2020 iniciaram funções no INR 4 trabalhadores, todos em mobilidade, sendo 1 da carreira de técnico superior do género feminino e 3 da carreira de assistente técnico, 1 do género masculino e 2 do feminino.

7. Saídas de trabalhadores

No ano de 2020, deixaram de exercer funções no INR 2 trabalhadores, 1 técnico superior por aposentação e 1 assistente técnico por mobilidade, ambos do género feminino.

8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Considerando o mapa de pessoal aprovado para o ano de 2020, os postos de trabalho não ocupados segundo a dificuldade de recrutamento, constam no quadro seguinte:

Cargo/carreira	Dificuldades de recrutamento		Total
	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	
Técnico Superior	6	6	12
Assistente técnico	4		4
Total	10	6	16

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 5 mudanças de situação dos trabalhadores, todas na sequência de consolidações de mobilidade, das quais 4 ocorreram na carreira de técnico superior e 1 na de assistente técnico.

10. Ausências ao trabalho

Do total de dias de ausência ao trabalho que foram apurados, 676, corresponderam na carreira de assistente técnico a 54,44% (368 dias) e na carreira de técnico superior a 42,90% (290 dias), o que perfaz, no conjunto destas duas carreiras, um total de 658 dias.

Atendendo ao número de efetivos em cada cargo/carreira, os assistentes técnicos apresentaram a média mais elevada de ausências, com 35,45 dias de ausência por trabalhador (368/11), seguido dos técnicos superiores com 5,69 dias de ausência por trabalhador (290/51).

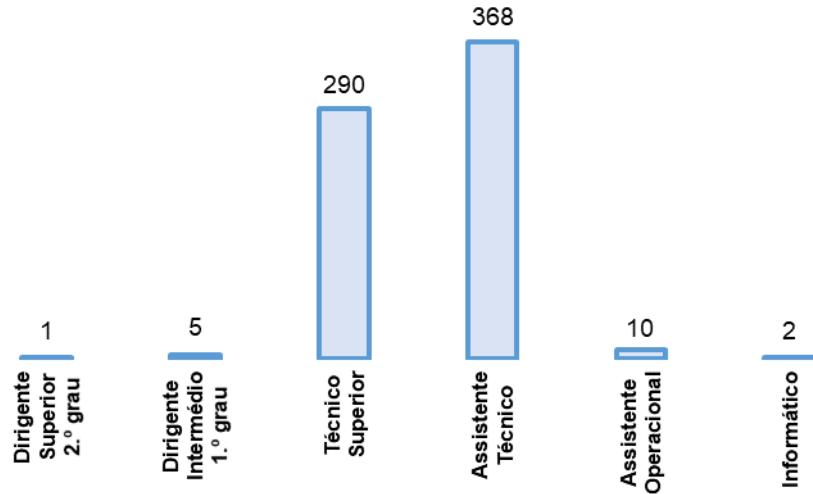


Gráfico 7 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Comparativamente com 2019 ocorreu um decréscimo de 14,81% nas ausências ao trabalho.

Refira-se que, à semelhança dos últimos três anos, mantém-se uma tendência decrescente nas ausências ao trabalho.

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

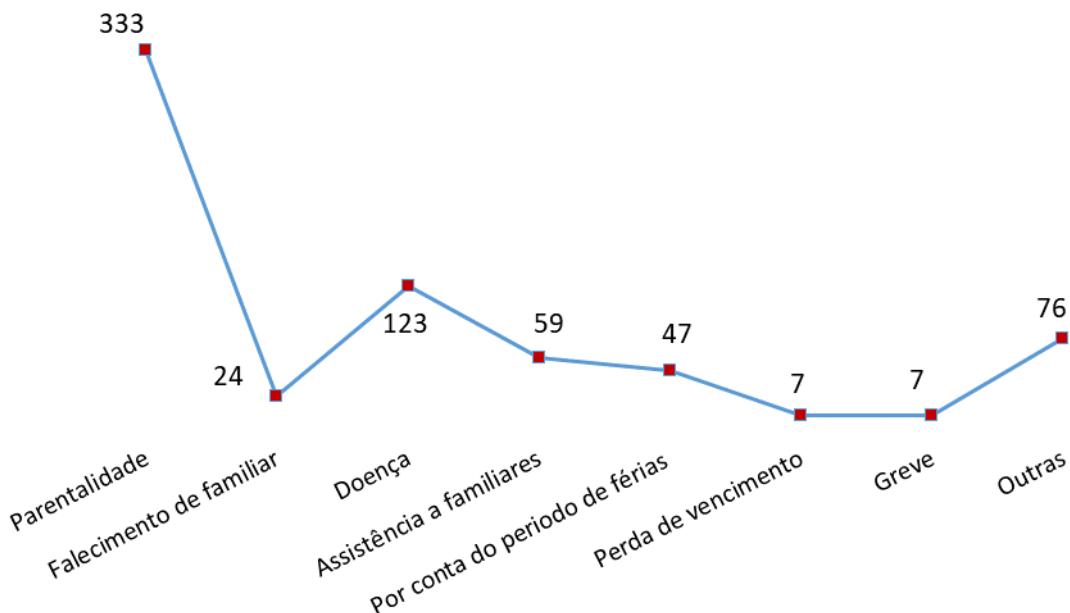


Gráfico 8 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

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

Predominava a modalidade de horário de trabalho flexível, abrangendo 51 dos 74 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 16.

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

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

A distribuição dos efetivos por género e por escalão remuneratório, que varia entre 501-1000€ e 4501-4750€, encontra-se demonstrada no gráfico seguinte.

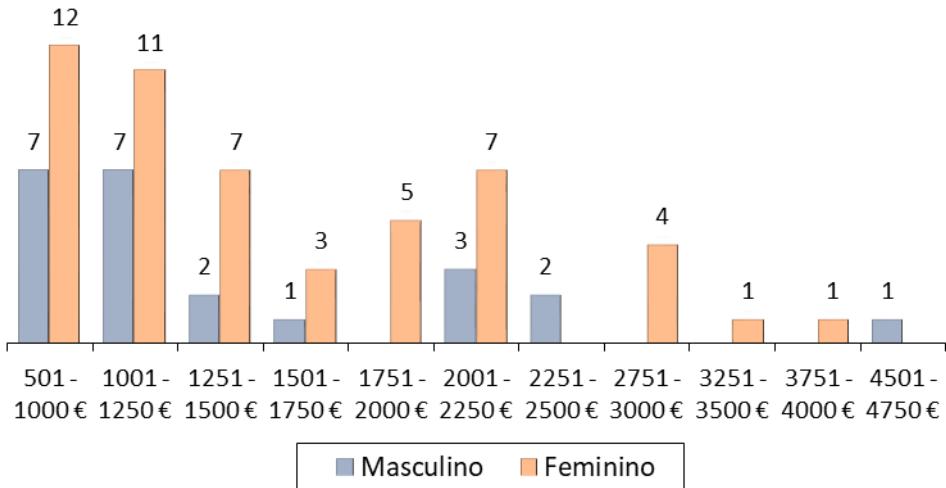


Gráfico 9 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género

Constata-se que dos 74 efetivos do INR, 50% (37) auferiam remunerações compreendidas entre 501€ e 1250€.

O gráfico infra mostra a distribuição percentual agrupada por escalões remuneratórios.

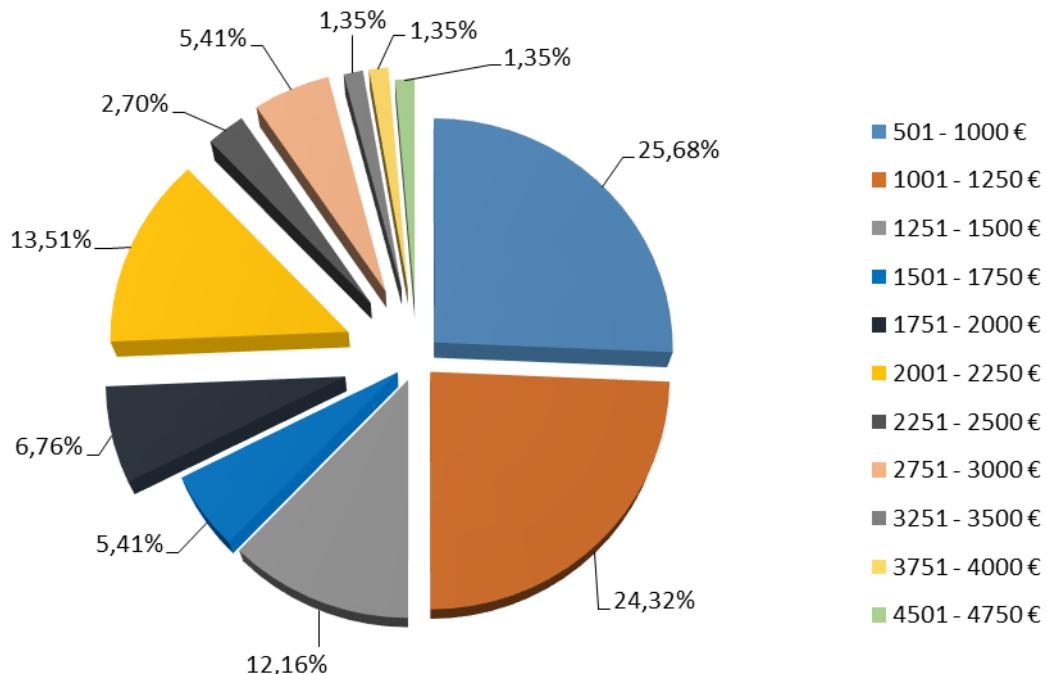


Gráfico 10 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

Das remunerações mínimas e máximas, por género, que são apresentadas no quadro seguinte, pode concluir-se que o leque salarial⁵ masculino é de 7,02 e o feminino é de 5,44.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	645,07 €	693,13 €
Máxima (€)	4.525,62 €	3.769,03 €

Quadro 5 – 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	1.589.192,34 €
Suplementos remuneratórios	51.109,89 €
Prestações sociais	89.654,85 €
Benefícios sociais	56,00 €
Outros encargos com pessoal	400.112,42 €
Total	2.130.125,50 €

Quadro 6 – Total dos encargos anuais com pessoal

Do total de encargos com pessoal, refletido no quadro supra, o valor que se destacou foi o relativo à remuneração base (1.589.192,34 €), que representa 74,61%, de acordo com o espelhado no gráfico seguinte.

A rubrica “Outros encargos com pessoal” inclui as despesas da entidade patronal com a CGA e Segurança Social, no valor de 400.112,42 €.

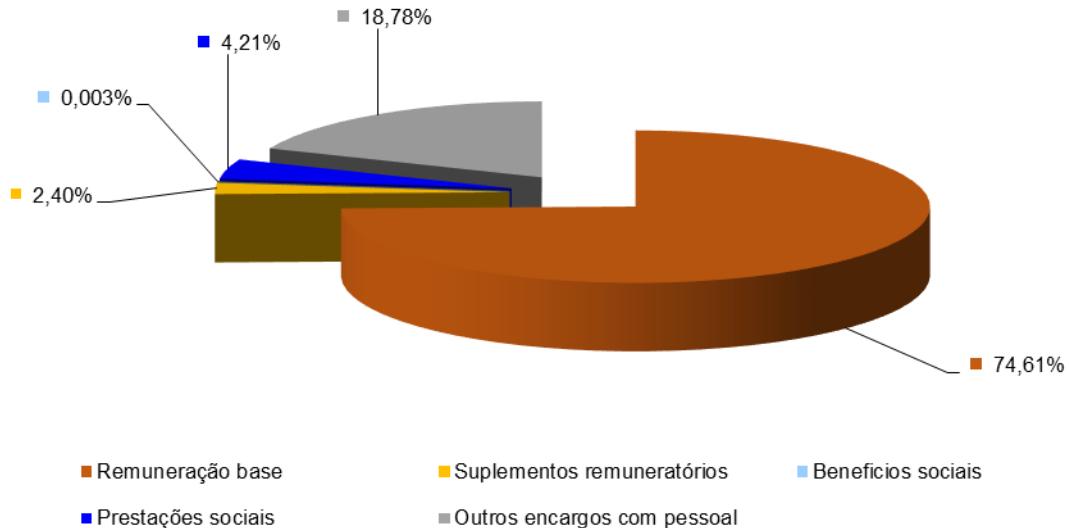


Gráfico 11 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos dos suplementos remuneratórios foi de 51.109,89 €, distribuídos pelas rubricas constantes no quadro infra e percentualmente no gráfico 12.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	14.397,41 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	1.871,65 €
Abono para falhas	935,92 €
Ajudas de custo	2.994,76 €
Representação	29.514,48 €
Secretariado	1.395,67 €
Total	51.109,89 €

Quadro 7 – Suplementos remuneratórios

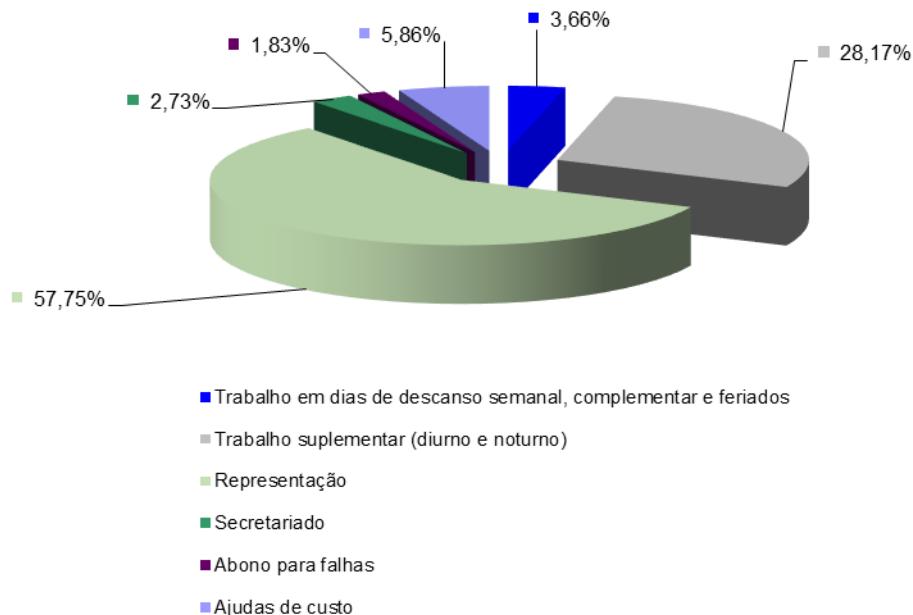


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	8.279,54 €
Abono de família	1.909,08 €
Subsídio de refeição	76.334,31 €
Outras prestações sociais	3.131,92 €
Total	89.654,85 €

Quadro 8 – Encargos com prestações sociais

O subsídio de refeição é a rubrica mais expressiva, tendo representado 85,14% do total dos encargos com prestações sociais.

III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Em 2020 ocorreram 94 participações em ações de formação profissional, das quais 71,28% de natureza interna, e 28,72% externa.

No gráfico infra encontra-se representada essa realidade, no qual pode também verificar-se o número de participações em ações de formação profissional nos 4 anos anteriores.

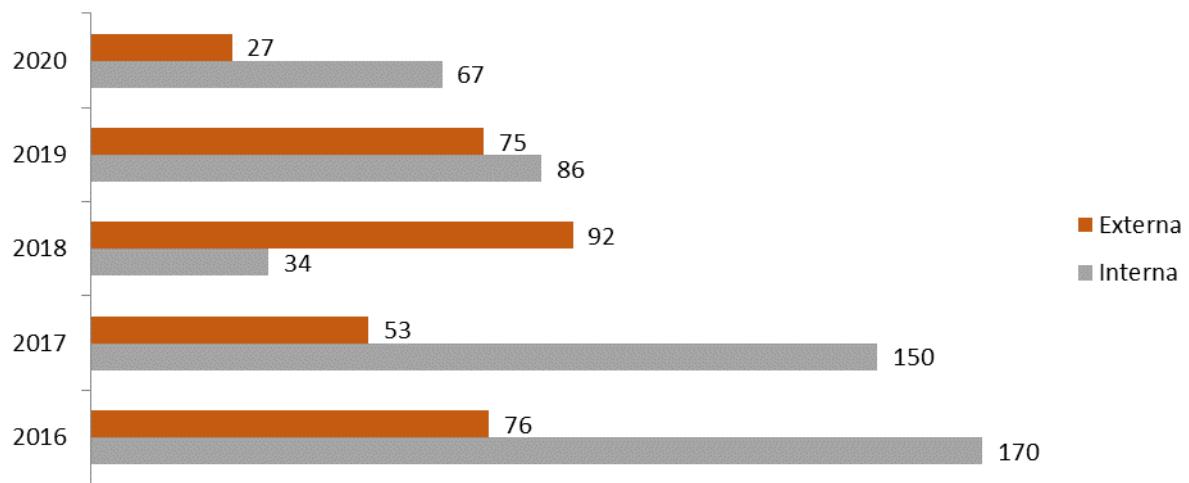


Gráfico 13 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

Foram despendidas em formação um total de 754:50 horas, o que representa um decréscimo de 1.322 horas em relação ao ano de 2019.

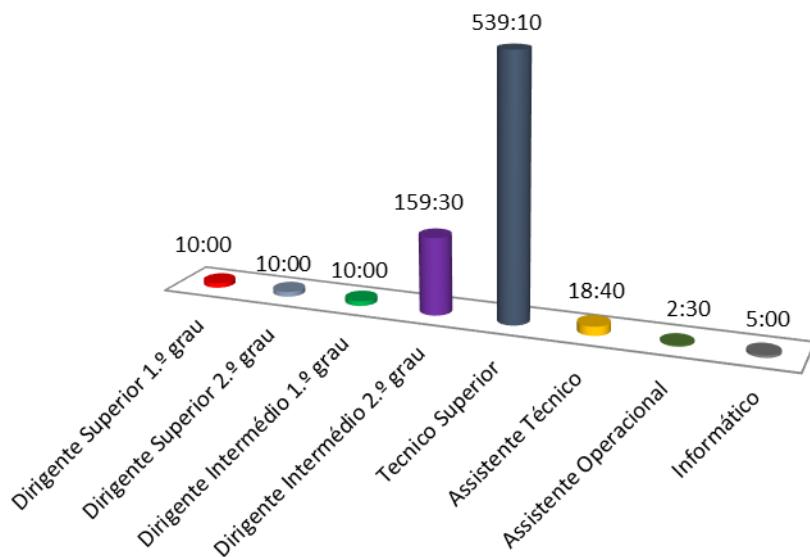


Gráfico 14 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

O maior número de horas despendidas em formação profissional ocorreu na carreira de técnico superior, equivalente a 71,43% do total, conforme se constata do gráfico supra.

3. Despesas anuais

O total das despesas com ações de formação foi de 5.013,90 €, correspondendo as despesas com ações externas a 70,65%.

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	1.471,50 €
Despesa com ações externas	3.542,40 €
Total	5.013,90 €

Quadro 9 – Despesas anuais com formação

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

Em matéria de segurança e saúde no trabalho foi realizada 1 ação de formação e sensibilização, que abrangeu 1 trabalhador.

IV – Relações Profissionais

Do total de efetivos do INR, 4 efetuavam desconto no vencimento para organização sindical.

V – Disciplina

Não houve registo de processos disciplinares.

Perfil do(a) trabalhador(a) do INR

- *Mulher*
- *48,5 anos de idade (média)*
- *Possui licenciatura*
- *É da carreira de técnico superior*
- *Possui 18,76 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 1.452,70 € (média)*

(escalão remuneratório moda – 501-1000€)