



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

| | |
|--|----|
| Introdução | 3 |
| Quem somos | 5 |
| I – Recursos Humanos | 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 |
| II – Encargos com Pessoal | 15 |
| 1. Remunerações mensais ilíquidas | 15 |
| 2. Encargos com pessoal | 17 |
| 3. Suplementos remuneratórios | 18 |
| 4. Encargos com prestações sociais | 19 |
| III – Formação Profissional | 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 |
| IV – Relações Profissionais | 21 |
| V – Disciplina | 21 |
| Perfil do(a) trabalhador(a) do INR | 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 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.

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

¹ Aprova a Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social

² 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.³

³ 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 |
| TOTAL | 20 | 42 | 1 | 6 | 21 | 48 | 69 |

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%⁴.

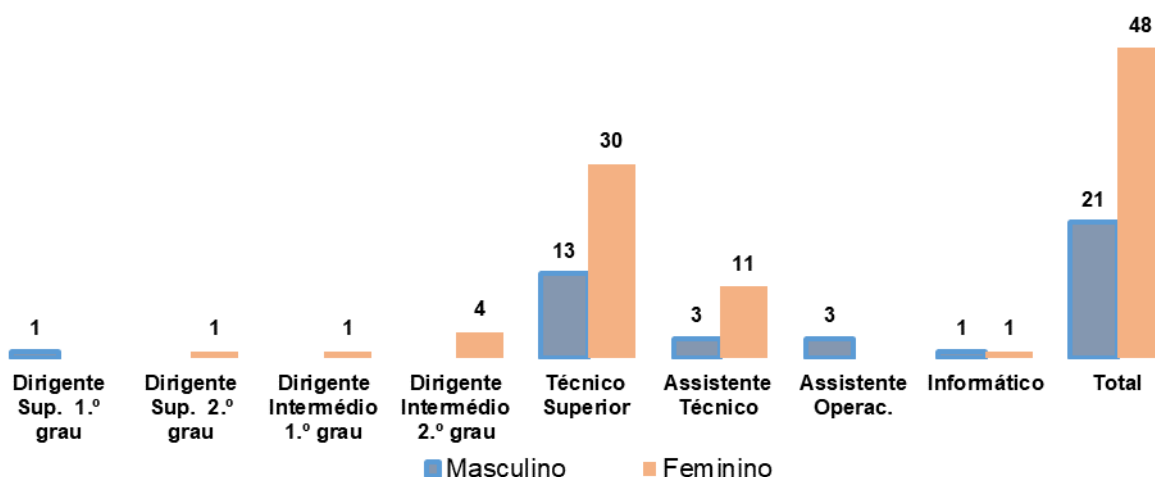


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

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

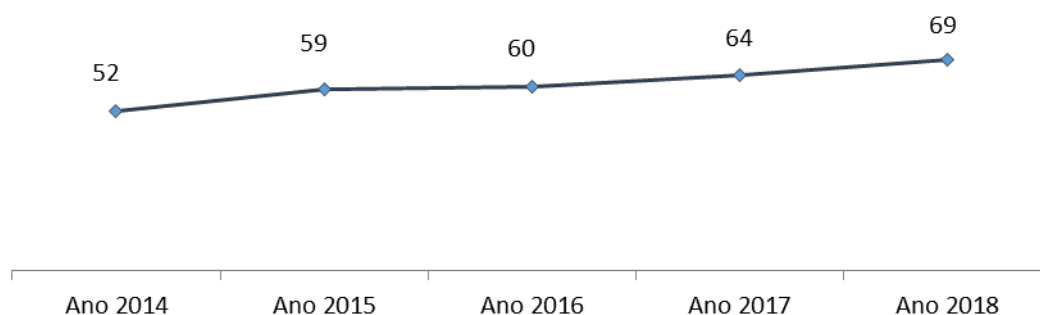


Gráfico 2: Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

⁴ 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.

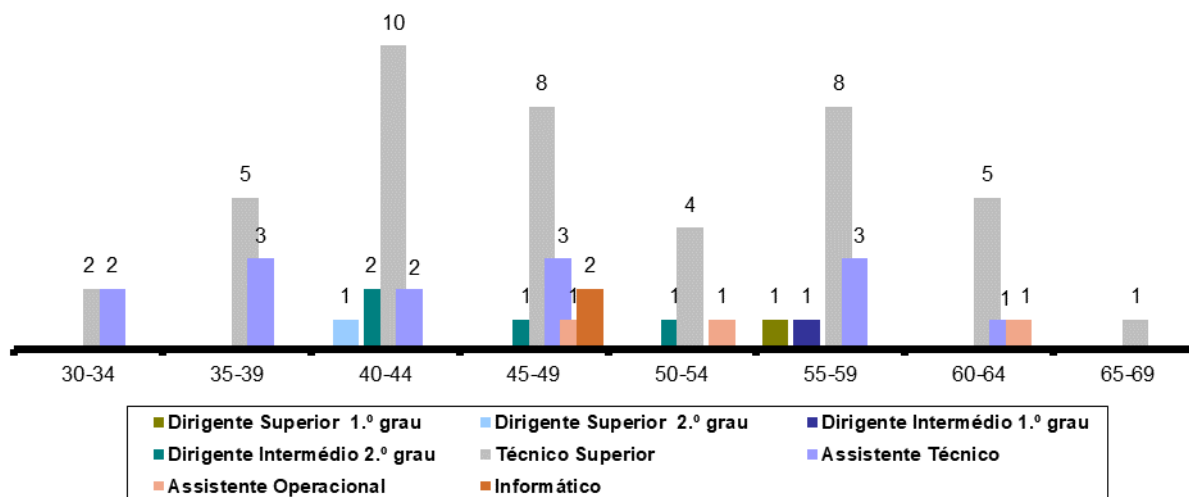


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

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

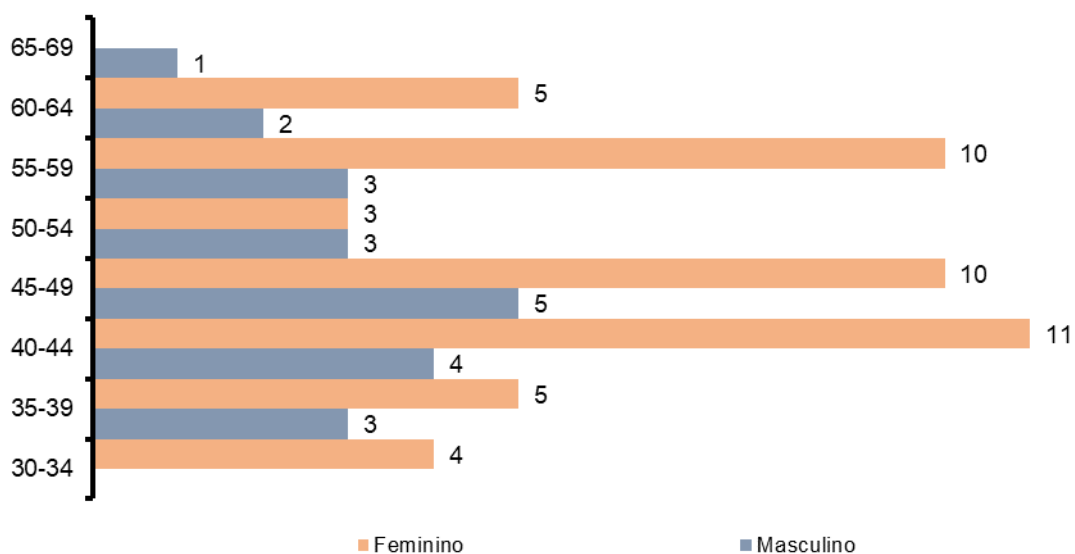


Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

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 |
| TOTAL | 5 | 13 | 4 | 19 | 7 | 9 | 5 | 6 | 1 | 69 |

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.

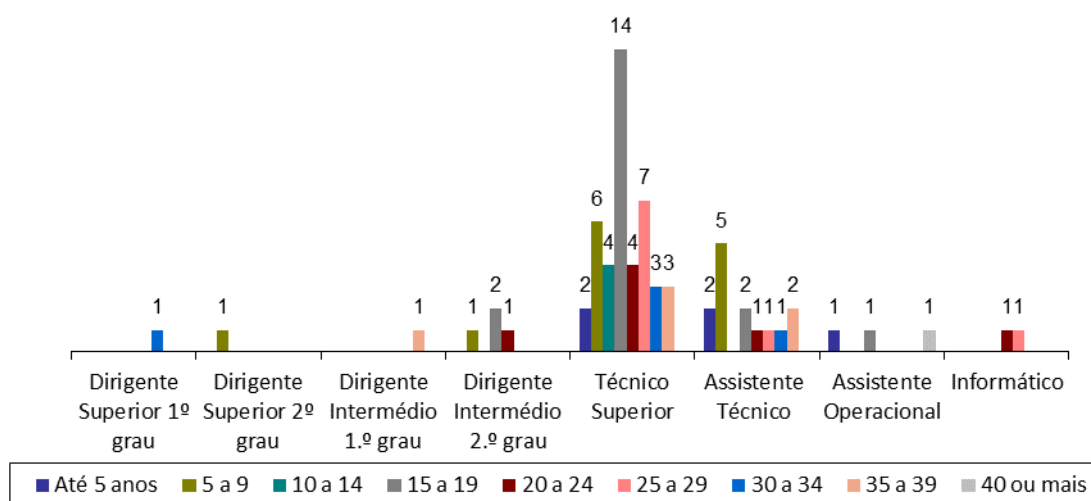


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e cargo / carreira

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.

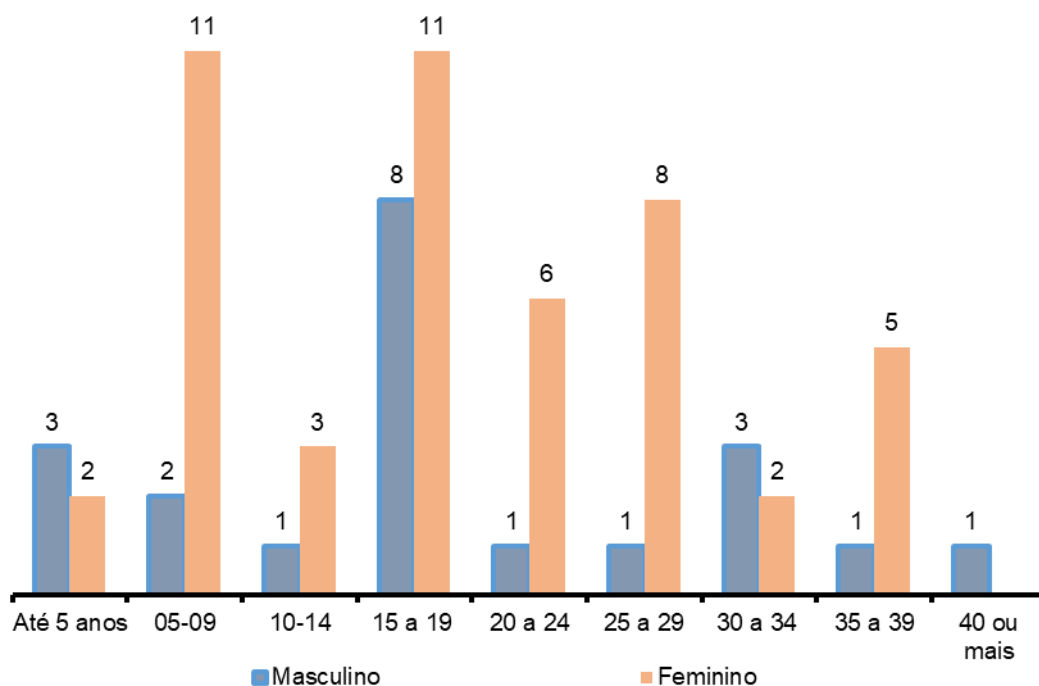


Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

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.

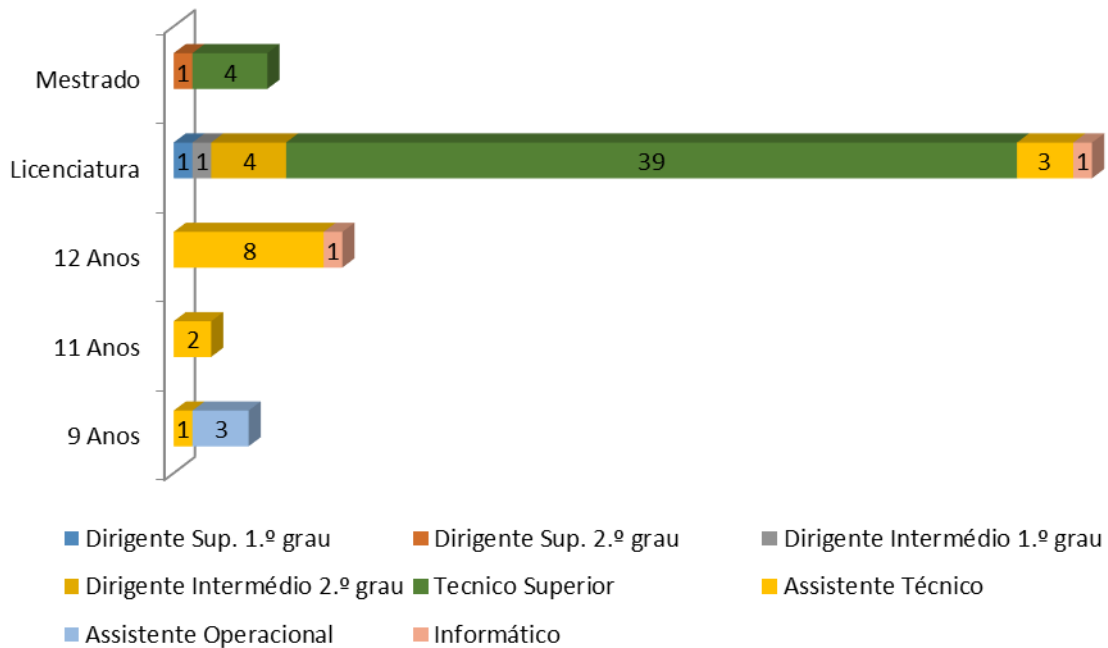


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior⁵ 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 |
| Total | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 2 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 5 | 3 | 8 |

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

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

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 |
| Total | 1 | 1 | 0 | 6 | 1 | 0 | 2 | 7 | 9 |

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 |
| Total | 21 |

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 |
| Total | 8 | 26 | 1 | 1 | 2 | 6 | 11 | 33 | 44 |

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.

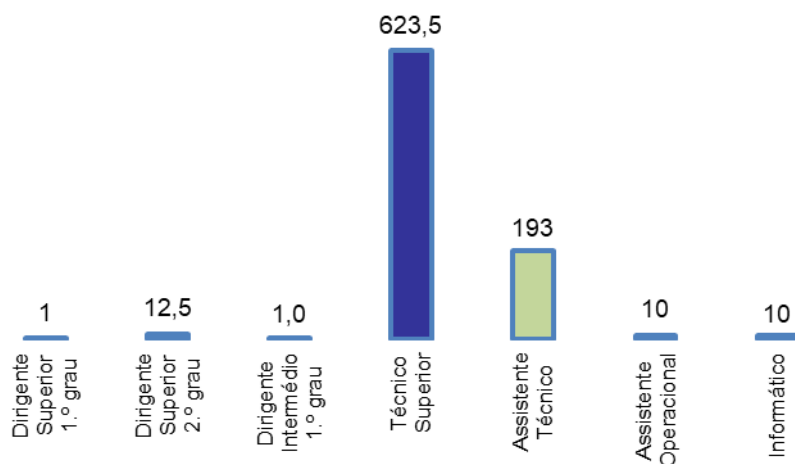


Gráfico 8 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

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

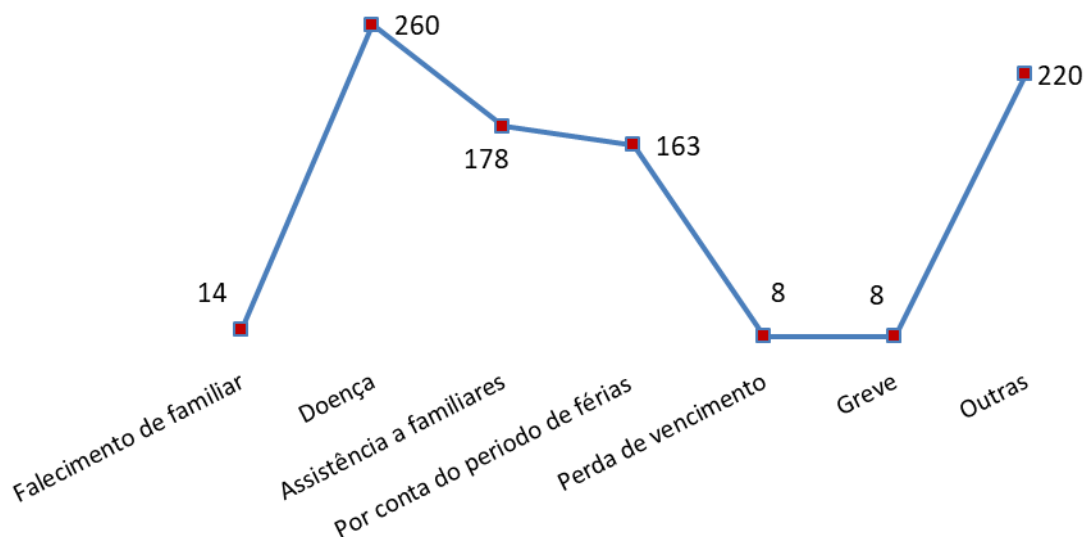


Gráfico 9 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

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 €.

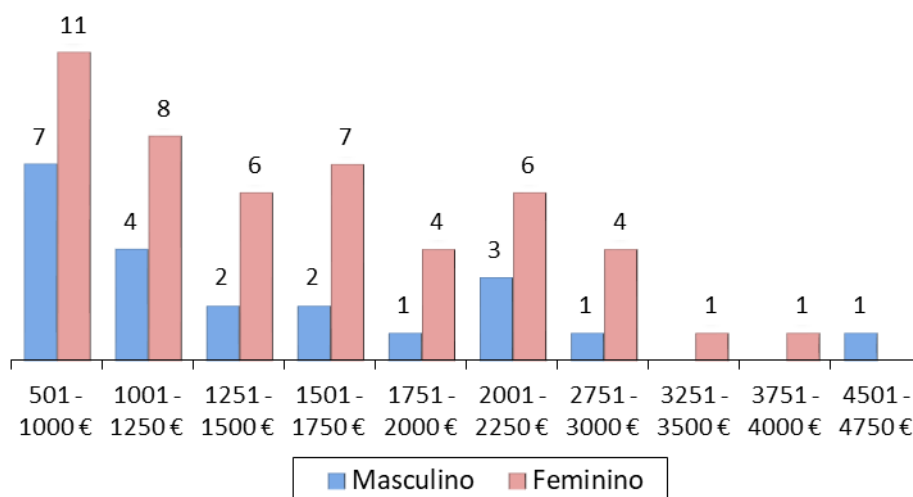


Gráfico 10 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género

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.

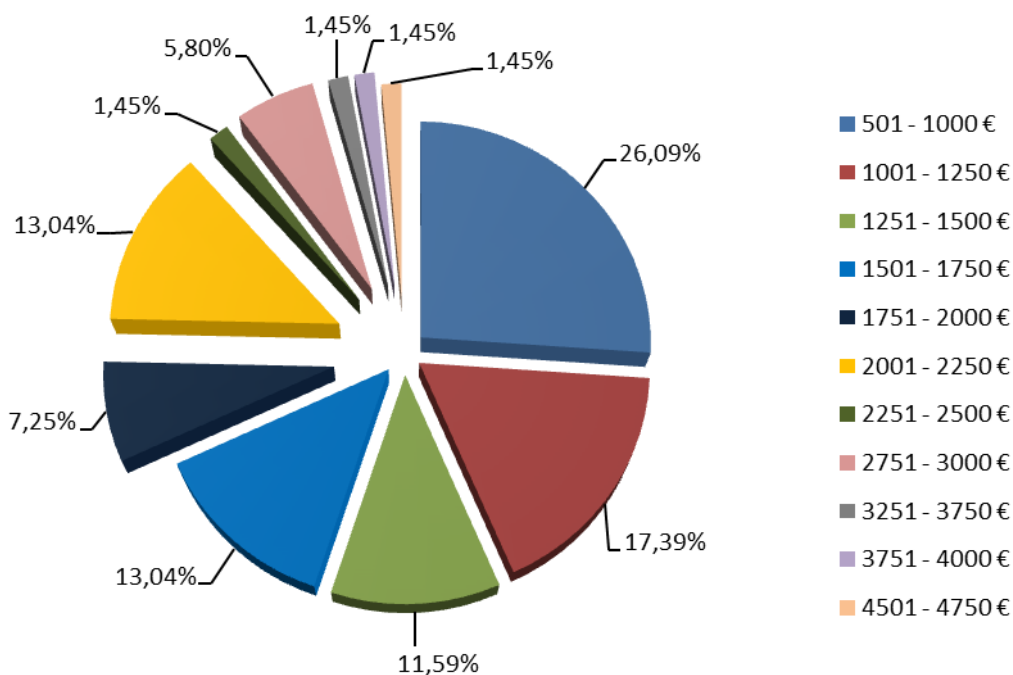


Gráfico 12 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

As remunerações mínimas e máximas, por género, são as apresentadas no seguinte quadro, concluindo-se que o leque salarial⁶ 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

⁶ 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 € |
| Total | 1.911.538,08 € |

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€.

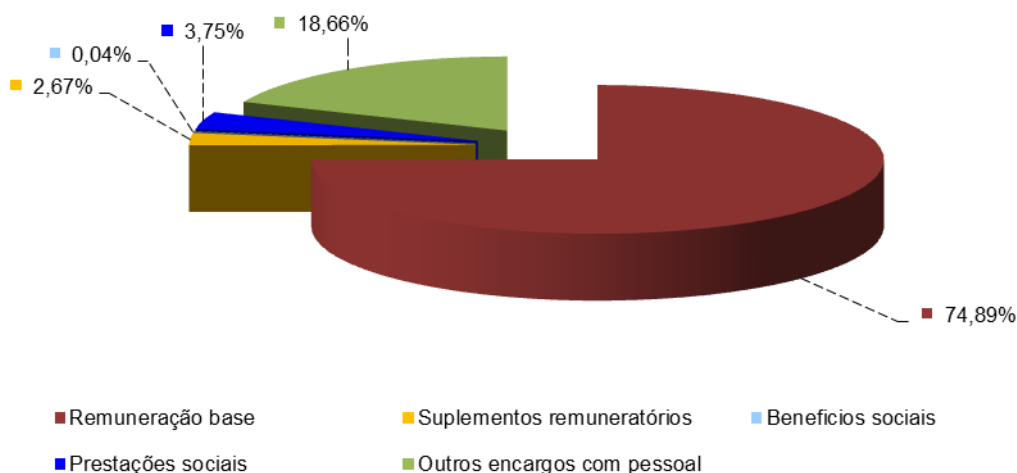


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

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 € |
| Total | 50.950,11 € |

Quadro 9 – Suplementos remuneratórios

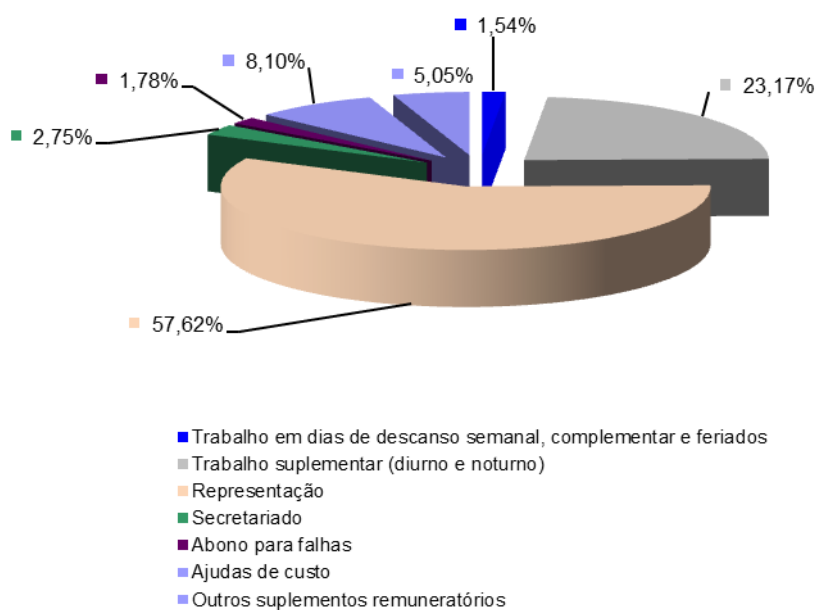


Gráfico 14 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

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

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.

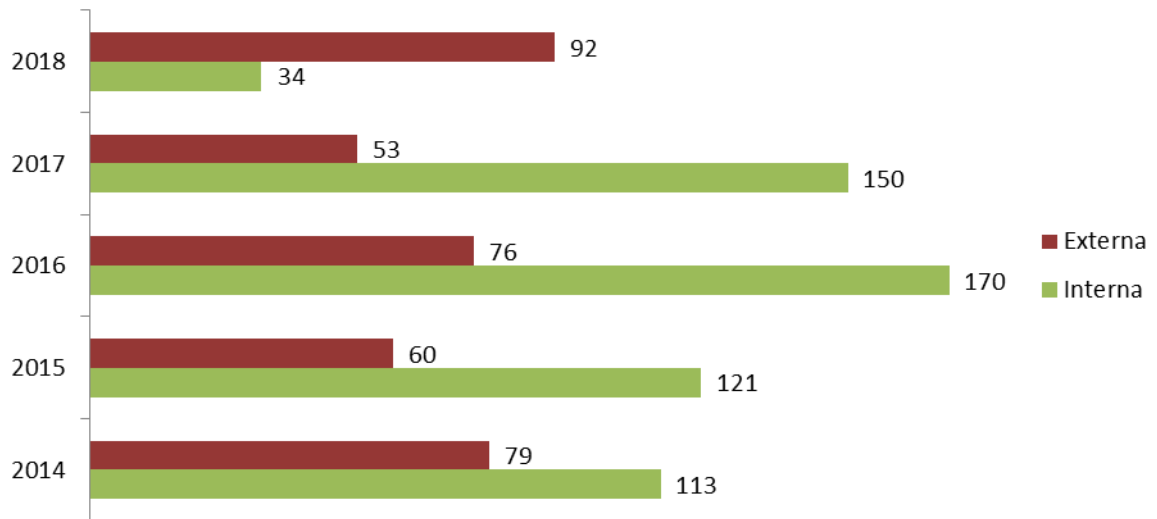


Gráfico 15 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos

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.

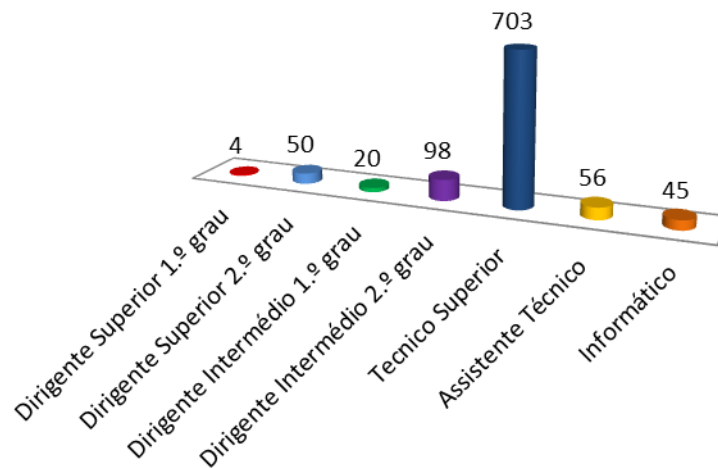


Gráfico 16 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

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€**)