



IN instituto nacional para a
reabilitação

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

BALANÇO SOCIAL 2024

MINISTÉRIO DO TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL PARA A REABILITAÇÃO, I.P.

ÍNDICE

Introdução	2
I – Recursos Humanos	4
1. Efetivos.....	4
2. Efetivos por escalão etário e género	6
3. Efetivos por antiguidade e género	7
4. Efetivos por nível de escolaridade	8
5. Trabalhadores com deficiência	9
6. Admissões e regressos	9
7. Saídas de trabalhadores	9
8. Postos de trabalho previstos e não ocupados	10
9. Mudanças de situação durante o ano	10
10. Ausências ao trabalho	11
11. Modalidades de horário de trabalho e Período normal de trabalho (PNT)...	12
II – Encargos com Pessoal	12
1. Remunerações mensais ilíquidas	12
2. Encargos com pessoal	14
3. Suplementos remuneratórios	15
4. Encargos com prestações sociais	16
5. Encargos com benefícios sociais	16
III – Formação Profissional	16
1. Participações em ações de formação por tipo	16
2. Horas despendidas em formação	17
3. Despesas anuais	18
4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho ...	18
IV – Relações Profissionais	18
V – Disciplina	18
Perfil do(a) trabalhador(a) do INR	19



INTRODUÇÃO

Nos termos do estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social (BS), deve ser elaborado anualmente, com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Com efeito, é um instrumento de gestão que fornece dados sobre a situação social do serviço, nomeadamente no que concerne aos seus recursos humanos, dando uma perspetiva da sua evolução.

No âmbito dos serviços partilhados, compete à Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos (DRH) da Secretaria-Geral (SG) do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), 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 termos dos modelos (quadros) que disponibiliza na sua página eletrónica.

Fevereiro de 2025, Direção de Serviços de Gestão de Recursos Humanos/Divisão de Recursos Humanos/Núcleo 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

Em 31 de dezembro de 2024, o INR contava com um total de 80 trabalhadores, dos quais, 7 (dirigentes) em comissão de serviço no âmbito da LTFP, 67 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 6 em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo incerto, conforme resulta do quadro 1.

Cargo / Carreira / Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente Superior de 2º grau						1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1º grau						1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 2º grau						4	0	4	4
Técnico Superior	18	37	1	5			19	42	61
Assistente Técnico		9					0	9	9
Assistente Operacional	1						1	0	1
Informático	1	1					1	1	2
TOTAL	20	47	1	5	0	7	21	59	80

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

A carreira/categoria de técnico superior integrava o maior número de trabalhadores (61), seguida da carreira/categoria de assistente técnico (9), correspondendo, respetivamente, a 76,25% e 11,25% do total dos efetivos.

Na distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o género, com exceção da carreira/categoria de assistente operacional, predominava o feminino, com uma taxa de feminização de 73,75%³, conforme se constata no gráfico 1.

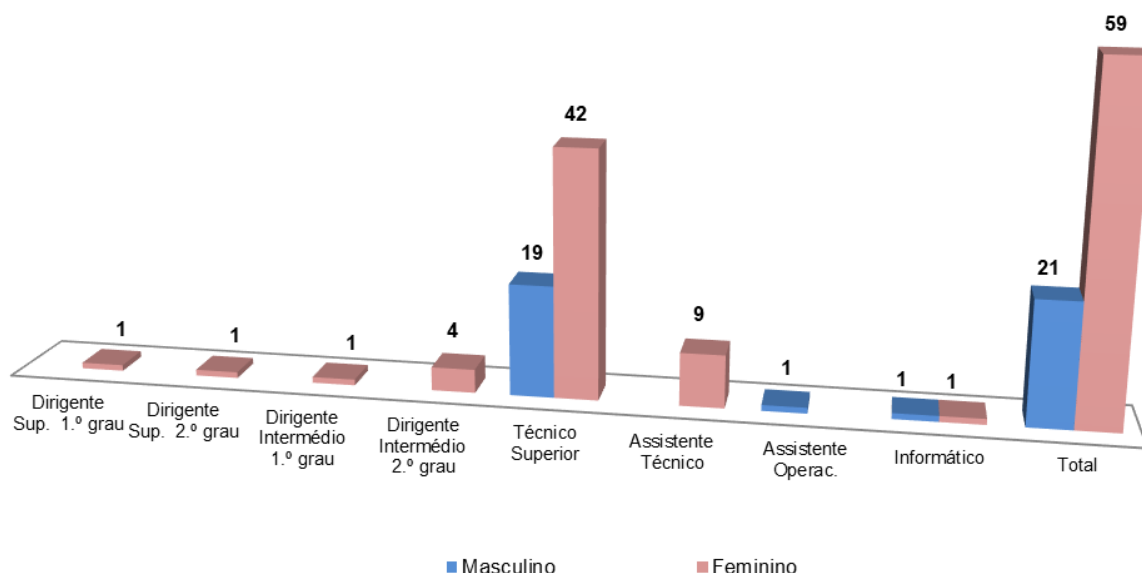


Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género

A evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos, está refletida no gráfico seguinte.

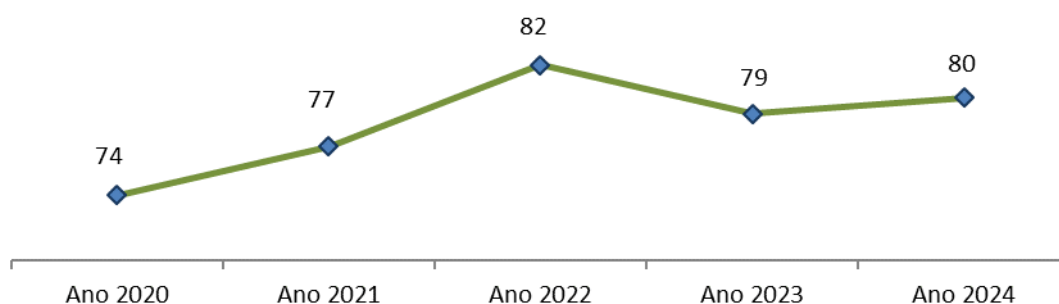


Gráfico 2: Evolução do número de efetivos nos últimos 5 anos

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

2. Efetivos por escalão etário e género

O maior número de trabalhadores, por escalão etário, situou-se entre os 50-54 anos de idade com 16 trabalhadores. Em todos os escalões, a carreira de técnico superior era a mais representativa, com exceção do escalão 30-34 anos de idade, como ilustra o gráfico 3.

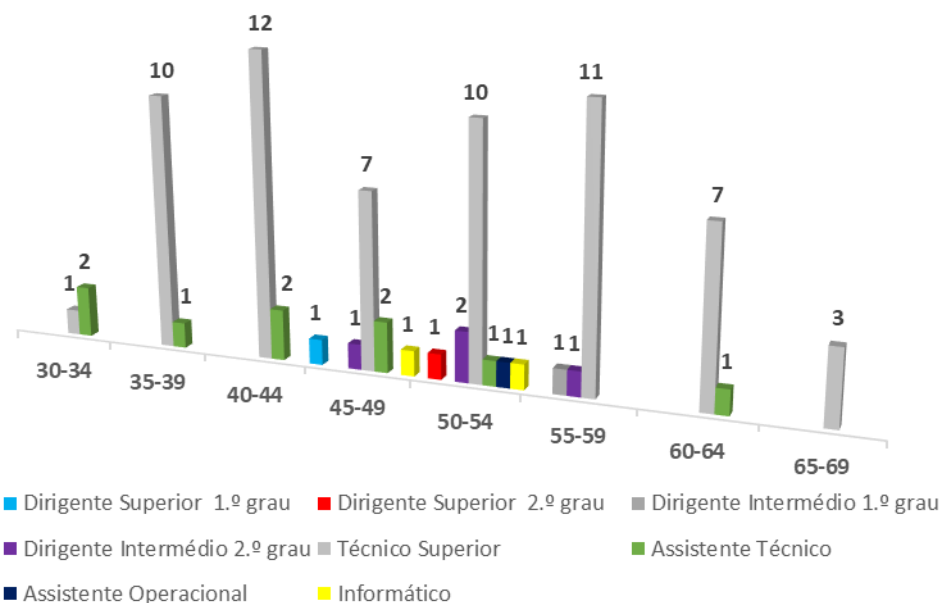


Gráfico 3 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o escalão etário

No gráfico que se segue encontra-se a distribuição por género em cada escalão etário.

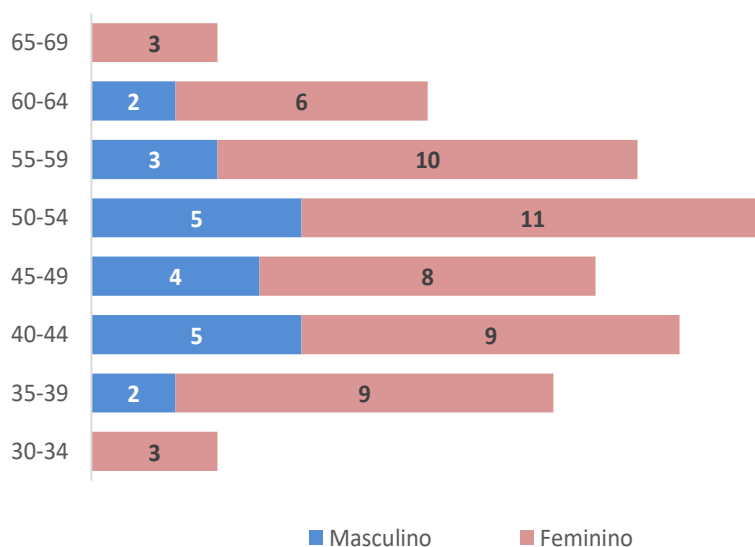


Gráfico 4 – Distribuição dos efetivos segundo o escalão etário e género

3. Efetivos por antiguidade e género

Os intervalos compreendidos até 5 anos e entre os 20-24 anos de antiguidade, agregavam o maior número de trabalhadores (15 em cada), seguido do intervalo entre os 25-29 anos com 12, conforme representa 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	13	7	5	5	10	11	7		3	61
Assistente Técnico	2	2	3			1		1		9
Assistente Operacional					1					1
Informático		1					1			2
TOTAL	15	10	10	5	15	12	9	1	3	80

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

O Gráfico 5 reflete a distribuição dos trabalhadores por antiguidade e género.

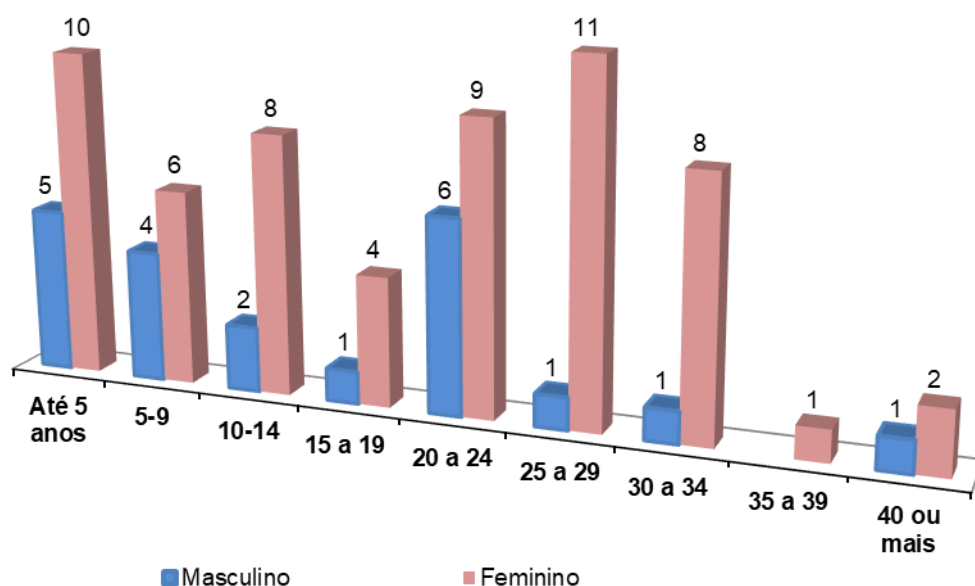


Gráfico 5 – Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e género

4. Efetivos por nível de escolaridade

Em 2024, a licenciatura era a habilitação literária mais representativa com 55 trabalhadores, seguida do mestrado com 13 e do 12º ano de escolaridade com 10, conforme apresentado no gráfico infra, equivalendo, respetivamente, a 68,75%, 16,25% e 12,50% do total de trabalhadores.

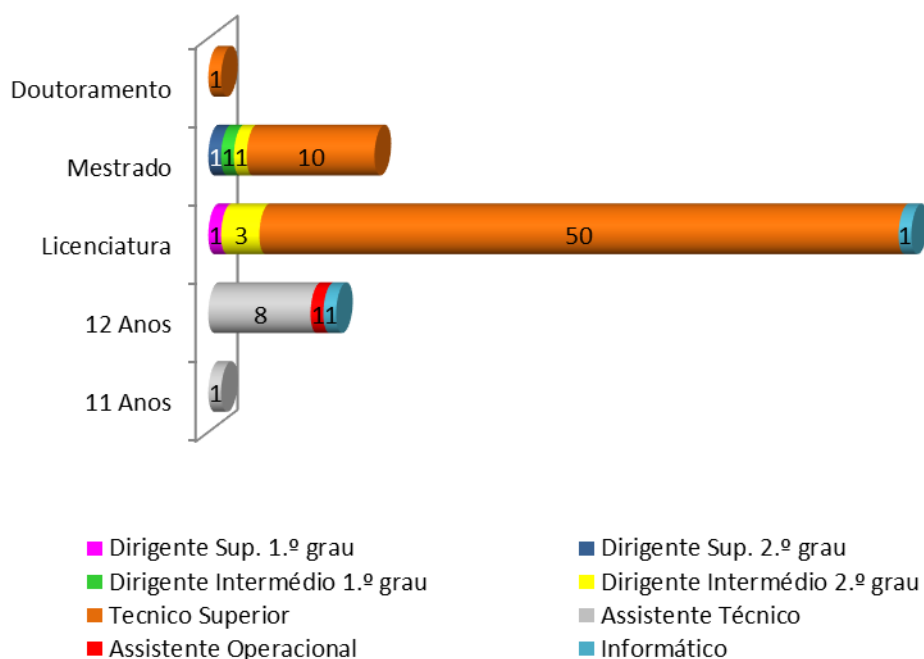


Gráfico 6 – Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade

Salienta-se a elevada taxa de habilitação superior⁴ de 86,25% dos efetivos do INR.

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

5. Trabalhadores com deficiência

Do total dos trabalhadores do INR, 7 tinham deficiência, todos inseridos na carreira/categoria de técnico superior, o que equivaleu a 8,75% da totalidade dos trabalhadores deste Instituto.

6. Admissões e regressos

Iniciaram funções ou regressaram ao INR, 16 trabalhadores, dos quais 14 da carreira/categoria de técnico superior, conforme espelhado no quadro seguinte.

Cargo /carreira	Procedimento concursal		Mobilidade		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau						1			0	1	1
Técnico Superior	3	3	1	4				3	4	10	14
Assistente Técnico				1					0	1	1
Total	3	3	1	5	0	1	0	3	4	12	16

Quadro 3 – Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados, por cargo/carreira segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e género

7. Saídas de trabalhadores

Em 2024, ocorreram 15 saídas de trabalhadores, salientando-se que, destas, 9 foram na carreira/categoria de técnico superior, conforme quadro infra.

Cargo /carreira	Comissão de Serviço		Mobilidade		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Reforma/ Aposentação		Caducidade (termo)		Outras Situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau	1												1	0	1
Técnico Superior			2	3	1				1			2	4	5	9
Assistente Técnico								3			1		1	3	4
Assistente Operacional							1						1	0	1
Total	1	0	2	3	1	0	1	3	1	0	1	2	7	8	15

Quadro 4 – Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

8. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Considerando o mapa de pessoal aprovado no ano de 2024 não foram ocupados 23 postos de trabalho, dos quais 60,87% eram respeitantes à carreira/categoria de técnico superior. Mais se destaca que, daqueles 23 postos de trabalho, 86,96% deveram-se a não abertura de procedimento concursal.

Cargo/carreira	Dificuldades de recrutamento		Total
	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	
Técnico Superior	13	1	14
Assistente técnico	6	2	8
Assistente operacional	1		1
Total	20	3	23

Quadro 5 – Contagem dos 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

As 10 mudanças de situação dos trabalhadores ocorridas em 2024, verificaram-se na carreira de técnico superior e de assistente técnico, equivalendo a 60% em resultado de consolidação de mobilidade e os restantes 40% por procedimento concursal.

Cargo /carreira	Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	2	2		4	2	6	8
Assistente Técnico				2	0	2	2
Total	2	2	0	6	2	8	10

Quadro 6 – Mudanças de situação ocorridas durante o ano por cargo/carreira, segundo o motivo

10. Ausências ao trabalho

Registou-se um total de 905,5 de dias de ausência ao trabalho no ano de 2024, relevando-se que 68,03% destas ausências foram na carreira de técnico superior (616 dias).

Atendendo ao número de efetivos integrados nas carreiras, os técnicos superiores apresentaram uma média de ausências de 10,10 dias por trabalhador (616/61).

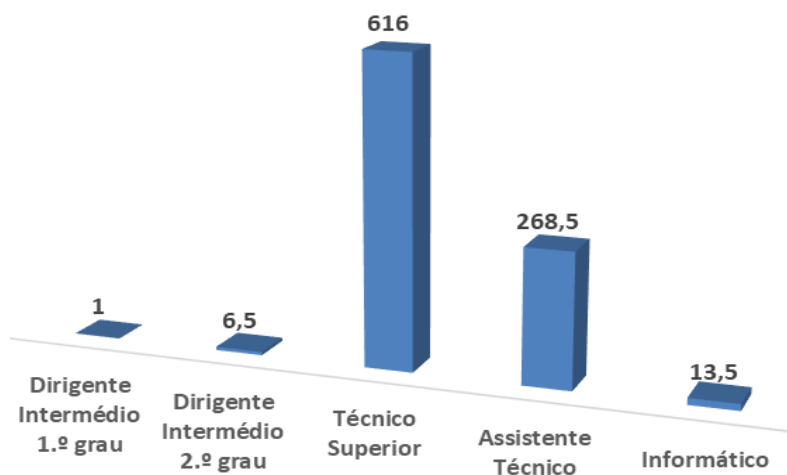


Gráfico 7 – Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Comparativamente com o ano anterior, no ano em análise ocorreu um aumento 0,89% nas ausências ao trabalho.

Os motivos das ausências ao trabalho estão identificados no gráfico 8.

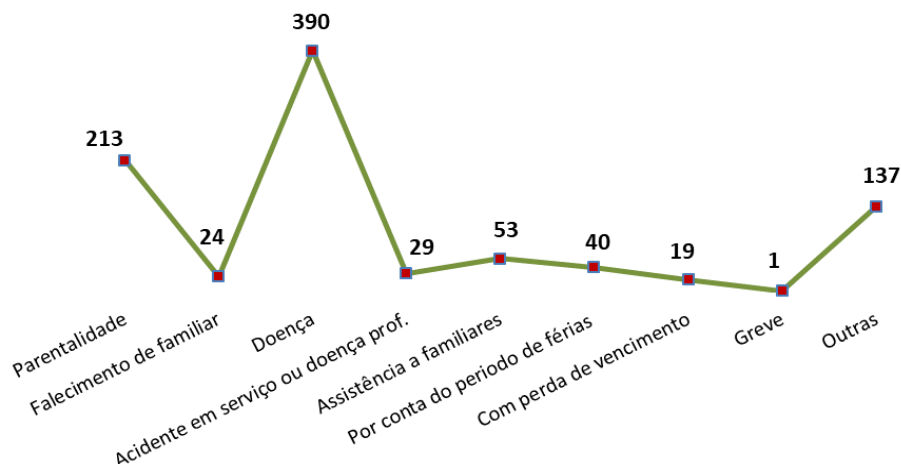


Gráfico 8 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo

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

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi a flexível, abrangendo 62 dos 80 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 10.

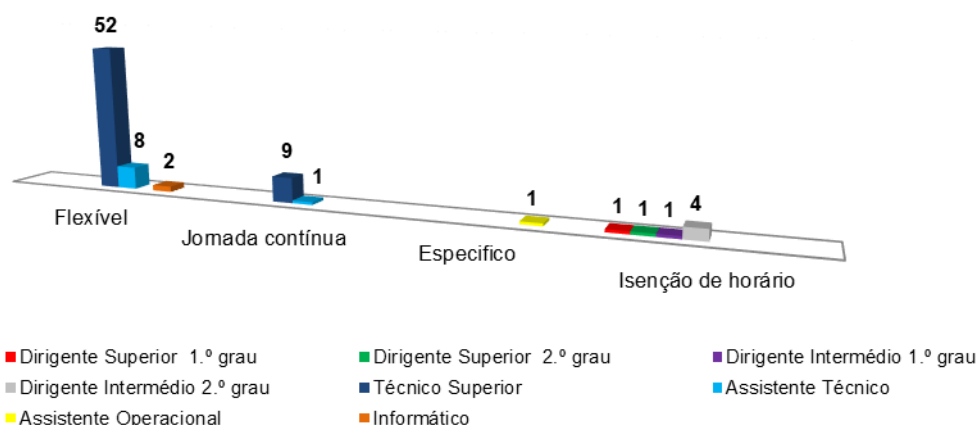


Gráfico 9 – Modalidades de horário de trabalho por cargo/carreira

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

II – Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

As remunerações base mensais ilíquidas dos trabalhadores do INR situaram-se entre os escalões remuneratórios 501-1000€ e 4751-5000€, conforme resulta a distribuição remuneratória pelos diferentes escalões, apresentada no gráfico seguinte.

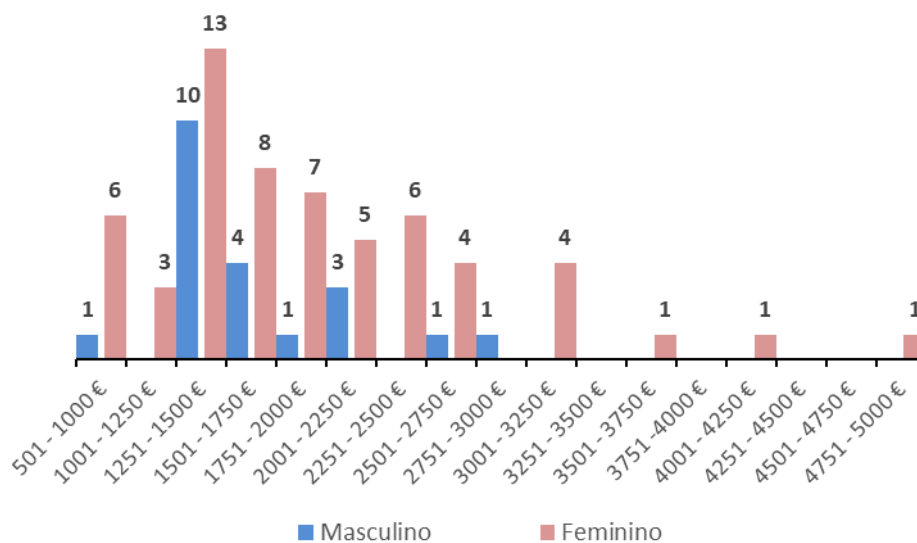


Gráfico 10 – Distribuição dos escalões remuneratórios, segundo o número de trabalhadores e género

Releva-se que, dos 80 efetivos do INR, 56,25% (45) auferiram remunerações compreendidas entre 501€ e 1750€.

A distribuição percentual agrupada por escalões remuneratórios está representada no gráfico infra.

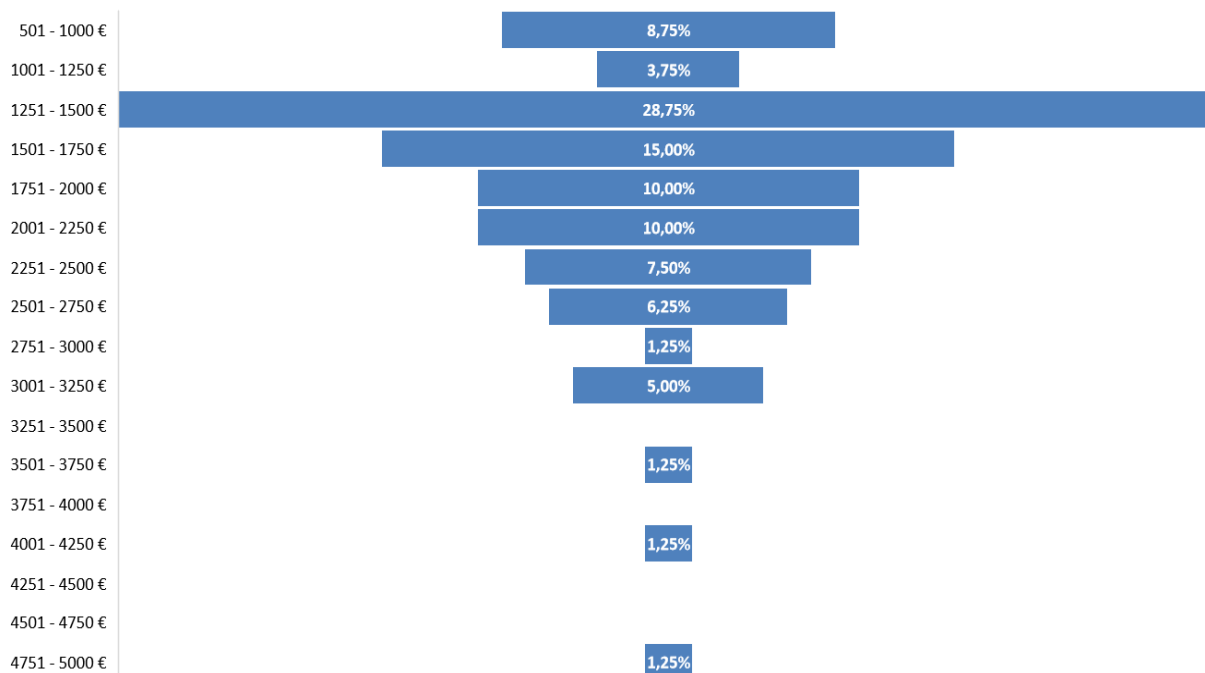


Gráfico 11 – Distribuição agrupada por escalões remuneratórios, em percentagem

As remunerações mínimas e máximas, por género, estão espelhadas no quadro seguinte.

O leque salarial⁵ masculino foi de 2,94 e o feminino de 5,25.

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	965,68 €	922,47 €
Máxima (€)	2.838,52 €	4.845,38 €

Quadro 7 – Remuneração mínima e máxima, por género

2. Encargos com pessoal

O valor mais representativo do total de encargos apurados, foi o relativo à “Remuneração base” com 2.025.668,71 €, com um peso percentual de 74,85%, conforme se demonstra no quadro e gráfico seguintes.

A rubrica referente a “Outros encargos com pessoal”, que perfez o montante 514.412,59 €, integra os encargos do empregador público com a CGA e Segurança Social.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.025.668,71 €
Suplementos remuneratórios	54.307,55 €
Prestações sociais	104.688,00 €
Benefícios sociais	7.109,01 €
Outros encargos com pessoal	514.412,59 €
Total	2.706.185,86 €

Quadro 8 – Total dos encargos anuais com pessoal

⁵ Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

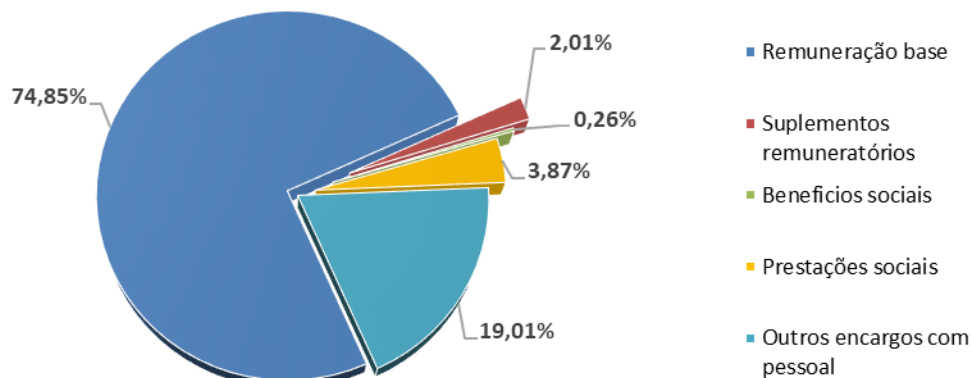


Gráfico 12 – Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal

3. Suplementos remuneratórios

O total de encargos com o processamento de suplementos remuneratórios ascendeu a 54.307,55 €, destacando-se que a rubrica “Representação” correspondeu a 58,19% do total destes encargos, distribuídos nos termos do quadro e gráfico seguintes.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	9.923,37 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	6.160,96 €
Abono para falhas	971,74 €
Ajudas de custo	4.952,10 €
Representação	31.599,60 €
Secretariado	699,78 €
Total	54.307,55 €

Quadro 9 – Suplementos remuneratórios

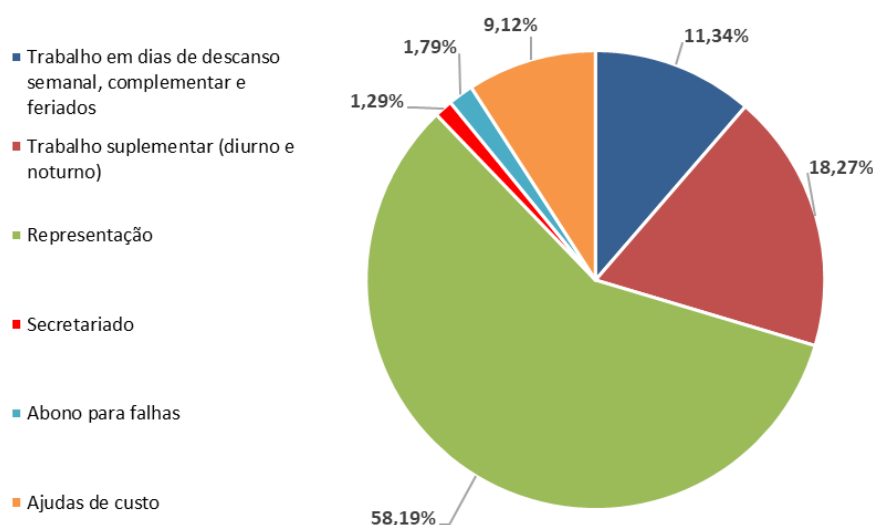


Gráfico 13 – Distribuição percentual dos encargos com suplementos remuneratórios

4. Encargos com prestações sociais

No que se refere aos encargos relativos a prestações sociais, apenas se verificaram na rubrica “Subsídio de refeição”, com o valor de 104.688,00 €.

5. Encargos com benefícios sociais

Em matéria de benefícios sociais só ocorreram encargos na rubrica “Outros benefícios sociais”, no montante de 7.109,01 €.

III – Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

Em 2024, foram apuradas 269 participações em ações de formação profissional, 50,56% de natureza interna e 49,44% de natureza externa.

O gráfico seguinte apresenta as participações em ações de formação profissional em 2024, tendo-se verificado um aumento do número de participações em ações de formação profissional face ao ano anterior.

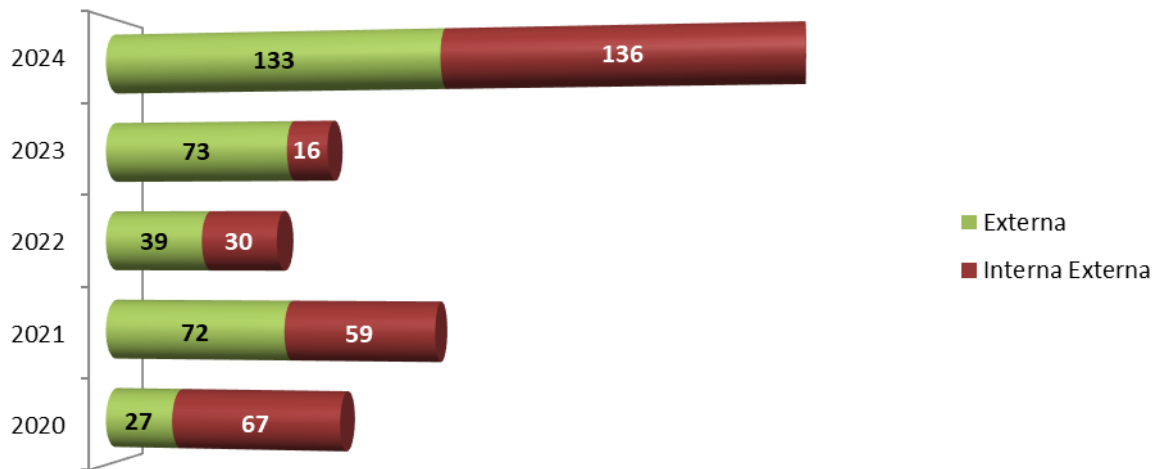


Gráfico 14 - Comparação das participações em ações de formação, interna e externa, nos últimos 5 anos

2. Horas despendidas em formação

Foram despendidas um total de 2236:00 horas em formação profissional pelos efetivos do INR, o que representou um acréscimo de 907,5 horas, relativamente ao ano de 2023.

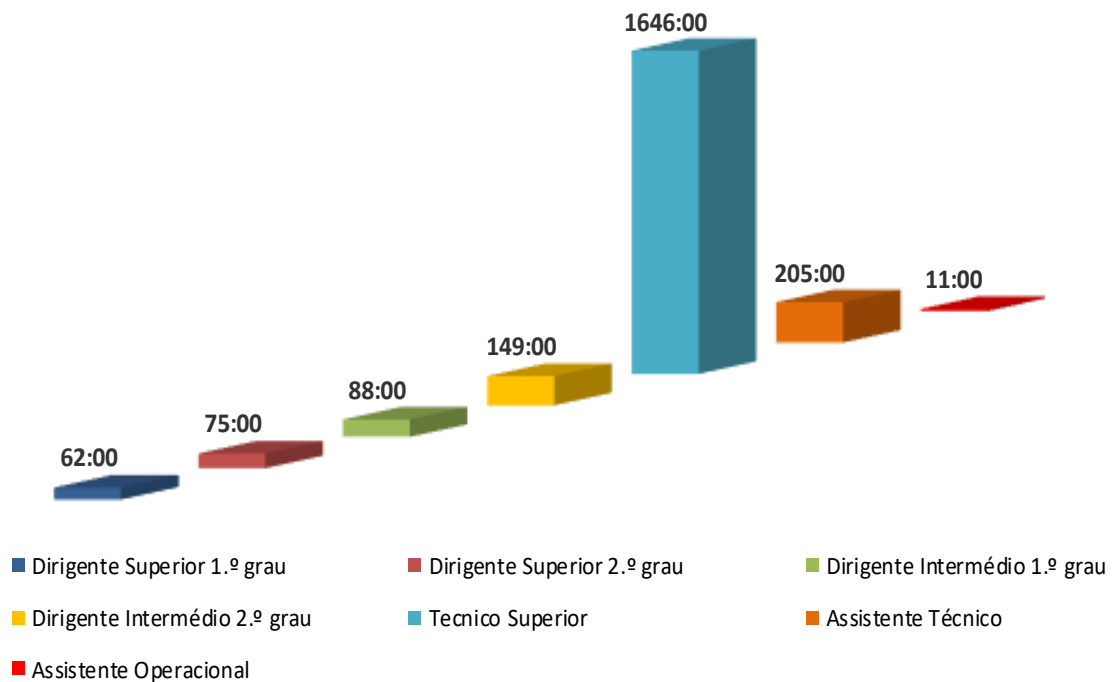


Gráfico 15 – Número de horas despendidas em formação, por cargo/carreira

O maior número de horas despendidas em formação profissional, ocorreu na carreira/categoria de técnico superior, tendo correspondido a 73,61% do total.

3. Despesas anuais

Das ações de formação realizadas, internas e externas, apenas as de âmbito interno implicaram encargo que correspondeu a 2.100,00 €.

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

No ano em análise, foram realizadas 6 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 76 trabalhadores do INR.

IV – Relações Profissionais

Dos 80 efetivos do INR, 7 efetuavam desconto no vencimento para estruturas sindicais.

V – Disciplina

No ano de 2024 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

Perfil do(a) trabalhador(a) do INR

- ***Mulher***
- ***49,06 anos de idade (média)***
(escalão etário moda – 50-54 anos)
- ***Possui licenciatura***
- ***É da carreira de técnico superior***
- ***Possui 17,72 anos de antiguidade na Administração Pública (média)***
(escalão de antiguidade moda – Até 5 anos e 25-29 anos - Paridade)
- ***Possui como relação jurídica de emprego o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado***
- ***Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.839,06 € (média)***
(escalão remuneratório moda – 1251-1500€)