

Balanço Social 2009



Instituto de Infra-Estruturas
Rodoviárias IP

ÍNDICE

Introdução	2
Recursos Humanos	4
Recursos humanos	5
Estrutura etária	6
Estrutura de antiguidades	7
Estrutura habilitacional	8
Movimentação de Pessoal	9
Admissões e efectivos regressados durante o ano	10
Saídas durante o ano	10
Motivo das saídas dos trabalhadores	11
Alterações de posicionamento remuneratório	12
Horários de Trabalho	13
Modalidades de horário	14
Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados	14
Ausências ao trabalho	15
Encargos com o Pessoal	16
Total dos encargos com o pessoal durante o ano	17
Higiene e Segurança no Trabalho	18
Actividades de medicina no trabalho	19
Formação Profissional	20
Formação profissional	21
Níveis de qualificação	21
Custos anuais com a formação	22
Prestações Sociais e Acção Social Complementar	23
Encargos com prestações sociais	24
Relações Profissionais	25
Relações profissionais	26
Conclusão	27
Conclusão	28
Índices de Pessoal	29



Introdução

Os recursos humanos são o activo mais importante de qualquer serviço, pelo que se torna necessária a implementação de técnicas de gestão que aumentem a eficácia desses recursos.

A recolha e sistematização da informação é a base de qualquer medida de gestão no domínio dos recursos humanos e, assim se compreende que neste contexto a elaboração do balanço social seja mais uma técnica de análise para aferir a evolução da realidade humana da instituição.

O sucesso da aplicação das políticas e dos programas de mudança depende do conhecimento, por parte de todos os que desempenham funções de chefia e coordenação de pessoal, das vertentes funcional e estrutural dos recursos humanos.

Para tal devem dispor de adequados instrumentos de gestão nesse domínio.

O balanço social foi instituído para os organismos autónomos da Administração Pública em 1992, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de Julho, e tornada obrigatória, em 1996, para todos os serviços e organismos com mais de 50 trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

O produto do seu conteúdo retrospectivo, expresso em indicadores estatísticos, quadros e gráficos, constitui, simultaneamente, um meio de informação estruturada, um utensílio de negociação ou de concertação e um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos. Fornece um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização, evidencia os pontos fortes e os pontos fracos da gestão dos recursos humanos, bem como o grau de eficiência dos investimentos sociais, e serve de base aos programas de acção que visem a realização profissional e pessoal dos trabalhadores, a sua identificação com a organização e, nessa medida, a melhoria da produtividade.

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social do Instituto das Infra-Estruturas Rodoviárias, IP, com referência a 31 de Dezembro de 2009, foi elaborado em conformidade com a estrutura prevista no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, tendo em conta as clarificações e os aperfeiçoamentos constantes da Circular n.º 2/97, da Direcção-Geral da Administração Pública.

Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, IP, 31 de Março de 2010

O Presidente do Conselho Directivo



Alberto Conde Moreno

Recursos Humanos

Recursos humanos

Durante o ano de 2009, o InIR, IP teve ao serviço **43 trabalhadores** afectos ao seu mapa de pessoal em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

O grupo profissional dominante foi o do **pessoal técnico superior** com cerca de **48,8 %** dos efectivos. A **taxa de feminização** é de **48,8%** e a taxa de licenciados de **76,7%**.

Em 2009, o grupo do **pessoal dirigente** representava **30,2%** dos efectivos totais em serviço no InIR,IP; este grupo de pessoal manteve-se estável em relação ao ano de 2008 o que proporcionou um índice de enquadramento de **30%**. – Ver tabela de índices, na pág.28.

O **pessoal administrativo** corresponde a cerca de **21%** dos efectivos. O **índice de tecnicidade em sentido restrito** é de cerca **23,3%**, tendo-se registado um acréscimo daquele índice em relação ao ano anterior.

Em 2009 foram admitidos 3 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos, o que proporcionou um **índice de entradas** de **11,6%**.

Total de Efectivos

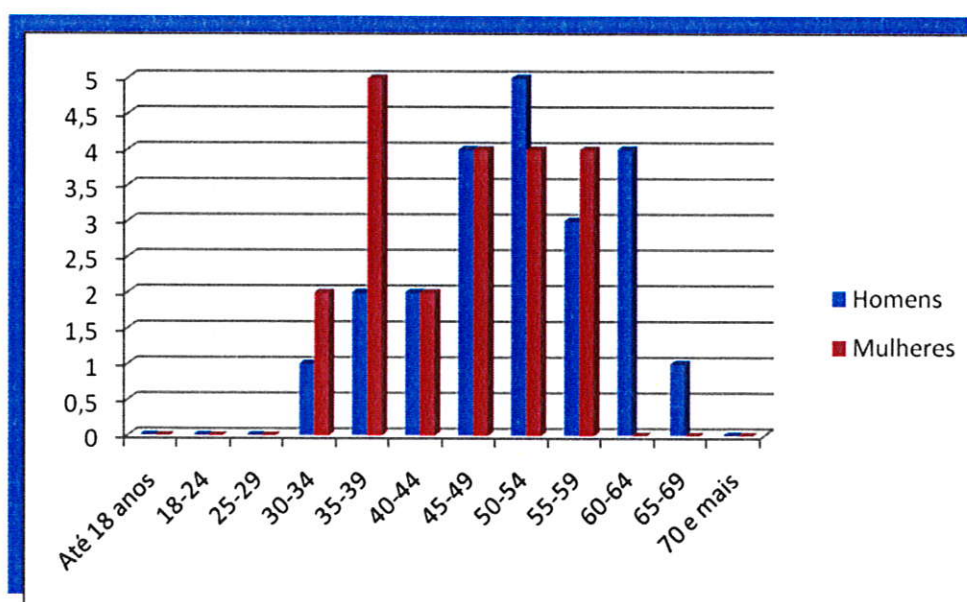
(quadros 1.1 a 1.1.5)		Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de Informática	Administrativo	Total
Contrato de trabalho em funções públicas	H		9	3		1	13
	M		7		1	7	15
	T		16	3	1	8	28
Prestações de serviços	H						
	M						
	T						
Em Mobilidade	H		1				1
	M		1				1
	T						0
Comissão de serviço	H	10					10
	M	3					3
	T	13					13
Total de efectivos	H	10	10	3		1	10
	M	3	8		1	7	3
	T	13	18	3	1	8	43

Estrutura etária

Em 31 de Dezembro de 2009, o pessoal afecto ao InIR, IP, apresentava uma idade média global de **45,3 anos**. As faixas etárias mais significativas são as dos 50-54 anos com 9 efectivos, seguida das faixas dos 45-49 anos (com 8 efectivos) e dos 55-59 anos, com 7 trabalhadores. Em relação ao ano transacto registou-se um ligeiro envelhecimento do pessoal afecto ao InIR, IP.

Contagem de efectivos por escalão etário segundo o sexo

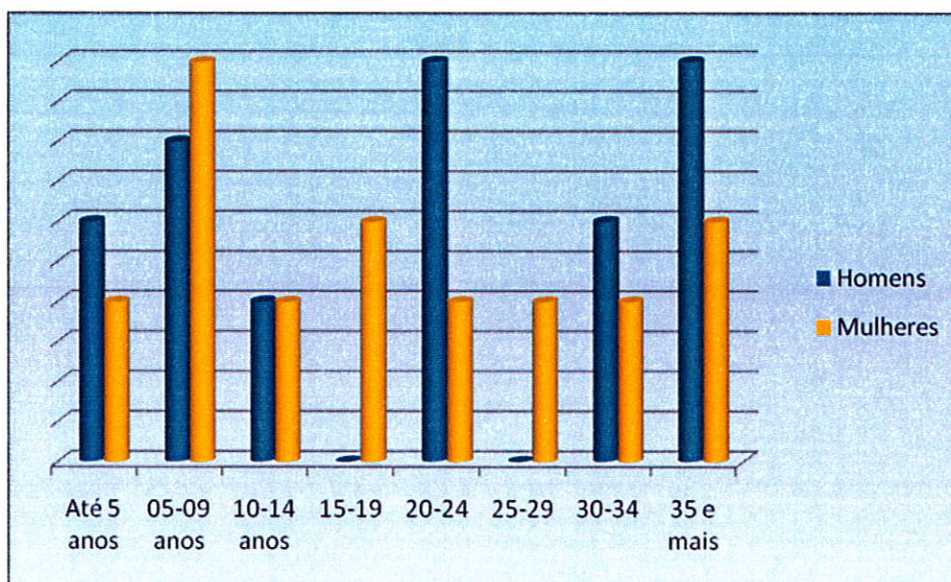
(quadros 1.2 a 1.3)	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	0	0	0
30-34	1	2	3
35-39	2	5	7
40-44	2	2	4
45-49	4	4	8
50-54	5	4	9
55-59	3	4	7
60-64	4	0	4
65-69	1	0	1
70 e mais	0	0	0
Total	22	21	43
Idade Média = 45,3 anos			



Estrutura de antiguidades

A estrutura de antiguidades do pessoal pertencente ao InIR, IP, tem a seguinte composição: A maioria dos efectivos (9) apresenta de antiguidade na Função Pública entre 5 e 9 anos de serviço, 8 efectivos tem de antiguidade mais de 35 anos de serviço, logo seguido do grupo que possui entre 20 a 24 anos de serviço. Assim, em termos médios a antiguidade do pessoal do InIR, IP na Função Pública é de **21,2** anos de serviço.

(quadros 1.4 a 1.5)	Homens	Mulheres	Total
Até 5 anos	3	2	5
5-9	4	5	9
10-14	2	2	4
15-19	0	3	3
20-24	5	2	7
25-29	0	2	2
30-34	3	2	5
35 e mais	5	3	8
Total	22	21	43



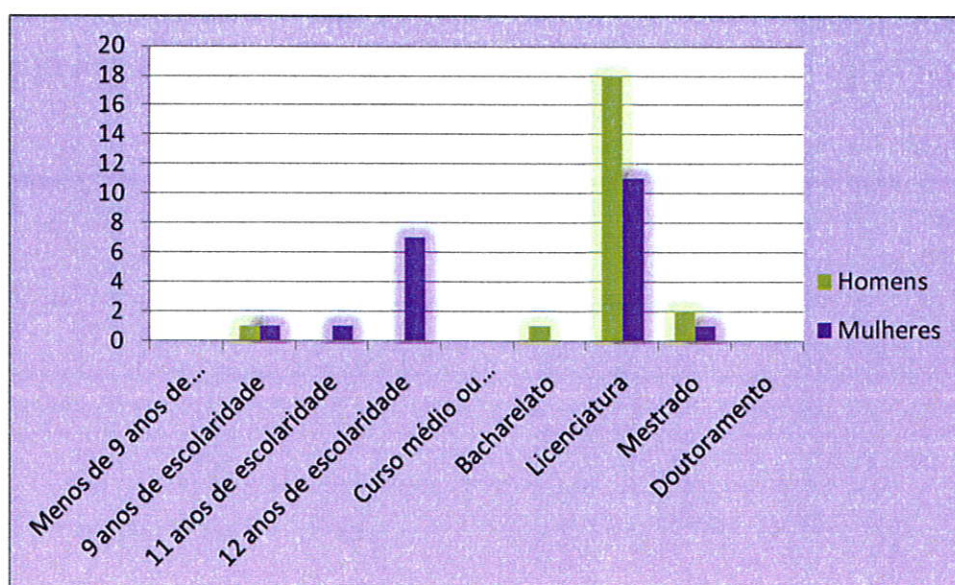
Estrutura habilitacional

Durante o ano de 2009, tal como já em 2008, a estrutura habilitacional do pessoal do InIR, IP apresenta-se com um elevado nível de pessoal detentor de uma licenciatura, 79% dos efectivos. Apenas 23,2% possui entre onze e doze anos de escolaridade e apenas dois dos efectivos tem nove anos de escolaridade.

Relativamente à distribuição das habilitações literárias por sexo, 27,9% do pessoal feminino possui habilitações de nível superior, sendo que uma delas detém um mestrado.

No tocante à distribuição das habilitações literárias pelo pessoal masculino, 48,8% daquele pessoal possui habilitação superior, não existindo ninguém que apresente entre onze e doze anos de escolaridade.

(quadro 1.8)	Homens	Mulheres	Total
Menos de 9 anos de escolaridade	0	0	0
9 anos de escolaridade	1	1	2
11 anos de escolaridade	0	1	1
12 anos de escolaridade	0	7	7
Curso médio ou superior	0	0	0
Bacharelato	1	0	1
Licenciatura	18	11	29
Mestrado	2	1	3
Doutoramento	0	0	0
Total	22	21	43



Movimentação de Pessoal

Admissões e efectivos regressados durante o ano

Em 2009 foram admitidos no InIR, IP, após procedimento concursal, 5 novos funcionários dos quais se destacam: três técnicos superiores e dois assistentes técnicos. O índice de entradas em 2009, situou-se assim em 11,6%, o que representa, um decréscimo em relação ao ano anterior de 2008, ano em que entrou a maioria dos efectivos do Instituto. Relativamente às saídas, o grupo profissional onde se verificaram saídas corresponde ao do pessoal técnico superior com dois elementos. O índice de saídas em 2009 foi de 4,6%, colmatado com duas entradas no mesmo grupo de pessoal, através de figuras de mobilidade.

(quadro 1.9)		Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Administrativo	Auxiliar	Total
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	H		3			1		4
	M		0			1		1
	T		3			2		5
Mobilidade	H		0					0
	M		2					2
	T		2					2
Outras situações	H							
	M							
	T							
Comissão de serviço	H							0
	M							0
	T							0
Total	H	3				1		4
	M	0	0			1		1
	T	3	0	0	0	2	0	5

Saídas durante o ano

Saídas definitivas (quadro 1.10)		Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Administrativo	Auxiliar	Total
Do mapa	H							
	M		1					1
	T		1					1
Fora do mapa	H							
	M		1					1
	T	0	1	0	0	0	0	1
Total	H							
	M		2					2
	T		2					2

Motivo das saídas dos trabalhadores

(quadro 1.11)	Dirigente	Técnico superior	Especialista de Informática	Técnico de informática	Administrativo	Auxiliar	Total
Falecimento							0
Exoneração/rescisão							0
Aposentação							0
Limite de idade							0
Aposentação compulsiva							0
Denúncia do contrato							0
Mútuo acordo							0
Mobilidade		2					2
Total		2					2

Alterações de posicionamento remuneratório

Durante o ano de 2009, 11 trabalhadores viram alterado o seu posicionamento remuneratório.

Cinco trabalhadores beneficiaram de alterações excepcionais de posicionamento e seis de alteração gestonária, assim distribuídos: Dois dirigentes, 3 técnicos superiores, 1 especialista de informática e 5 assistentes técnicos. O índice de alterações remuneratórias em 2009, situou-se em 25,6%.

Mudanças de situação (quadros 1.15 e 1.16)		Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Administrativo	Total
Alterações obrigatórias	H						
	M						
	T						0
Alterações gestonárias	H		1				1
	M	1	1			3	5
	T	1	2	0	0	3	6
Alterações excepcionais	H	1	1	1		0	3
	M		0	0	0	2	2
	T	1	1	1	0	2	5
Prémios de desempenho	H						0
	M						0
	T	0	0	0	0	0	0
Total	H	1	2	1	0	0	4
	M	1	1	0	0	5	7
	T	2	3	1	0	5	11

Horários de Trabalho

Modalidades de horário

(quadro 1.17)	Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Administrativo	Auxiliar	Total
Horário rígido (a)		18	3	1	7		29
Horário flexível							0
Horário desfasado							0
Jornada continua							0
Trabalho por turnos							0
Trabalhador-estudante					1		1
Assistência a descendentes							0
Tempo parcial							0
Isenção de horário	13						13
TOTAL	13	18	3	1	8	0	43

Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados

O trabalho extraordinário (diurno e nocturno) no InIR, IP em 2009 cresceu 610 horas em relação a 2008.

No ano de 2009 o trabalho extraordinário em dias de descanso complementar, descanso semanal e feriados foi desempenhado maioritariamente por mulheres em funções de secretariado de apoio e direcção.

(quadro 1.18)	Número de horas		
	H	M	TOTAL
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	514 Horas	682 horas	1196 Horas
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho			
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias			
Trabalho normal nocturno			
Trabalho em dias de descanso complementar, descanso semanal e feriados		100	
Total		782 Horas	1296 Horas

Ausências ao trabalho

Durante o ano de 2009, verificaram-se 75 dias de ausência. As situações que mais contribuíram para o absentismo foram as faltas por motivo de doença, 48 dias.

O grupo profissional que apresenta maior índice de absentismo é o do pessoal administrativo.

A taxa de absentismo do InIR, IP em 2009 foi de 0,7%, taxa ínfima quando comparada com a da Administração Pública, em geral, que ronda os 8%.

(quadro 1.19)		Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Administrativo	Auxiliar	Total
Casamento	H					11		0
	M							11
	T	0	0	0	0	11	0	11
Maternidade/paternidade	H							
	M							
	T	0	0	0	0	0	0	0
Acidente e Serviço	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H					4		4
	M							0
	T	0	0	0	0	4	0	4
Doença	H		31			17		31
	M							17
	T	0	31	0	0	17	0	48
Internamento	H							
	M							
	T	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	H				4			4
	M							0
	T	0	0	0	4	0	0	4
Trabalhador-estudante	H					5		5
	M							0
	T	0	0	0	0	5	0	5
Por conta do período de férias	H		2					2
	M		1					1
	T	0	3	0	0	0	0	3
Por perda de vencimento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H							
	M							
	T	0	0	0	0	0	0	0
Total	H		31					
	M				4	37		
	T	0	31	0	4	37	0	75

Encargos com o Pessoal

Total dos encargos com o pessoal durante o ano

Em termos globais, durante o ano de 2009, os encargos com o pessoal cresceram quase para o dobro de 2008. Entre as rubricas que mais substancialmente contribuíram para esse aumento salientam-se: as despesas com as remunerações certas e permanentes, trabalho extraordinário e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, as ajudas de custo e despesas de representação que registaram um crescimento relativamente ao ano de 2008 superior a 100%.

Deve salientar-se que tal facto era previsível já que em 2008 o InIR, IP se encontrava em início de funções, não tendo ainda assumido em plenitude todas as suas competências.

Encargos com o pessoal (quadro 2)	Valor (Euros)	
	2008	2009
Remuneração base	1.018.429€	1.527.933,91€
Trabalho extraordinário e trabalho nocturno (1)	8.983€	25.562,02 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (2)		1.286,20 €
Disponibilidade permanente	22.993€	19.681,21 €
Suplementos remuneratórios		140.466,47 €
Trabalho por turnos		
Abono para falhas		805,37 €
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	7.380€	16.436,50 €
Despesas de Representação	78.161€	93.131,67 €
Outros Suplementos remuneratórios		50.066,03 €
Outros encargos com pessoal		237.499,91 €
Total	1.135.946€	2.112.869,29 €
Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}} = 7,02$ (3)		

- (1) - A rubrica orçamental "01.02.02"- Horas extraordinárias inclui quer o trabalho extraordinário diurno quer o nocturno.
- (2) - A rubrica orçamental "01.02.05" - Outros abonos em numerário ou em espécie" inclui, para além do trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, ainda entre outros o abono para lavagem de viaturas, reembolso de telefones, subsídio de risco, férias não gozadas, etc.
- (3) - Considerou-se a remuneração base líquida do Presidente do Conselho Directivo e a de uma assistente técnica.

Higiene e Segurança no Trabalho

Higiene e Segurança no Trabalho

No ano de 2009 deu-se início ao programa de higiene e segurança no trabalho em cumprimento do estipulado nos artigos 221.º a 229.º do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Para o efeito foi celebrado um contrato de prestação de serviços com a empresa Atlanticare.

No âmbito daquele contrato foram realizados 41 exames médicos à totalidade dos trabalhadores do INIR, IP.

Actividades de medicina no trabalho

Quadro 22	Número	Valor em Euros
Total dos exames médicos efectuados	41	
Exames de admissão	41	
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		3.828,00 €
Total		3.828,00 €

Formação Profissional

Formação Profissional

Considerando que o INIR, IP foi criado em 2007, a formação, em 2008, foi praticamente inexistente.

Contudo, em 2009, com a entrada de novos trabalhadores e novas aplicações informáticas foi ministrada formação interna a todos os trabalhadores a nível do funcionamento dessas mesmas aplicações.

Por outro lado, permitiu-se também a formação externa através da frequência de cursos que habilitem a aquisição de novas competências ou actualização de conhecimentos.

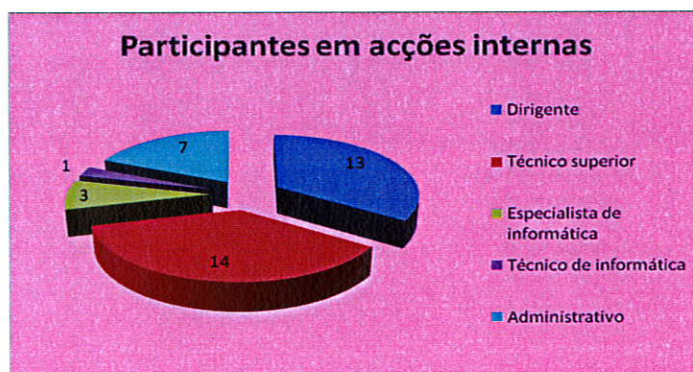
Relativamente aos encargos com a formação externa no ano de 2009, foram ainda pouco significativos.

Em termos de horas, foram gastas em formação interna e externa **437** horas anuais, o que representa apenas **0,6%** do número de horas de trabalho prestado em 2009.

(quadro 4.1)	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
N.º de Acções Internas	1	0	00	0	0
N.º de Acções Externas	6	3	2	0	11
Total	7	3	2	0	12

Níveis de qualificação

(quadro 4.2)	Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Administrativo	Total
Participantes em acções internas	13	14	3	1	7	38
Participantes em acções externas	2	7	0	0	2	11
Total de participantes em acções de formação	15	21	3	1	9	49



Horas Dispendidas com Formaço

(quadro 4.3)	Dirigente	Técnic superior	Pessoal Informático	Administrativo	Total
Horas dispendidas em ações internas	39	49	12	27	127
Horas dispendidas em ações externas	49	135	0	126	310
Total de horas em ações de formaço	88	184	12	153	437

Custos anuais com a formaço

(quadro 4.4)	Valor em Euros
Custos directos em ações internas	0,00
Custos directos em ações externas	10.505,00 €
Total	10.505,00 €

Prestações Sociais e
Acção Social Complementar

Encargos com prestações sociais

Os encargos com as prestações sociais globalmente considerados cresceram ligeiramente em relação aos de 2008. A prestação social que mais contribuiu para esse crescimento foi o subsídio de refeição, que aumentou 14.972,11 €.

(quadros 5.1 a 5.11)	Valor (Euros)
Abono de família (1)	2.569,12 €
Majoração dos primeiros 12 meses de vida	
Bonificação por deficiência	
Subsídio de frequência de estabelecimento de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	44.019,11 €
Prestação de acção social complementar	
Subsídio por morte	
Total	46.588,23 €

(1) - A rubrica orçamental "01.03.03 - Prestações complementares" inclui tudo quanto o Estado paga a título de prestações complementares e abono de família; o subsídio de refeição vem autonomizado em rubrica própria.

Relaões Profissionais

Relações profissionais

Durante o ano de 2009, houve um acréscimo no número de funcionários sindicalizados, tendo-se passado de um para três, o que representa, em relação ao ano de 2008, um acréscimo superior ao dobro.

(quadro 6.1 a 6.2)	Número
Funcionários sindicalizados	3
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Conclusão

Conclusão

As principais conclusões que podemos retirar do Balanço Social de 2009 são:

- Em 31/12/2009 o total de efectivos atingiu os 43 o que demonstra, mesmo assim, em relação a 2008 - ano de instalação – (em 31-12-2008 existiam 38 efectivos) um crescimento muito moderado, tendo presente o âmbito de competências estabelecido pelo enquadramento legal: supervisor da rede rodoviária nacional, representação do Estado concedente e gestão dos contratos de concessão do Estado (actualmente 16, dos quais 3 em fase de obra), exercer a actividade de normalização sectorial, representar oficialmente o sector a nível nacional e nas instâncias internacionais, entre outras, mais específicas.
- O grupo de pessoal com maior representatividade é o Técnico Superior, com uma taxa de 48,8% dos efectivos, representando uma taxa de pessoal licenciado de 76,7%, o que se enquadra no âmbito das políticas de qualificação dos profissionais da Administração Pública.
- O índice de tecnicidade em sentido restrito atingiu os 23,3%.
- Tal como no ano anterior, no que respeita à distribuição de efectivos, verifica-se um ligeiro predomínio do sexo masculino com um total de 22 efectivos.
- No que respeita à média etária, o InIR, IP apresenta uma idade média global de 45,3 anos, sendo a faixa etária mais significativa a dos 50-54 anos com 9 efectivos. Contudo, prevê-se que esta tendência seja invertida com a admissão de novos colaboradores em 2010.
- No que concerne à antiguidade na Administração Pública o pessoal do InIR, IP apresenta uma média de 21,2 anos de serviço, sendo que a maioria dos colaboradores se situa na faixa entre os 5 a 9 anos de serviço prestado à Administração Pública.

Do exposto resulta o retrato de um serviço ainda pequeno, mas em fase de crescimento, dotado de efectivos já com alguns anos de experiência na Administração Pública e em particular no sector rodoviário, sem prejuízo porém de apostar em novos recrutamentos de pessoal mais jovem.

ÍNDICES DE PESSOAL *

taxa de feminização (N.º de efectivos do sexo feminino / total de efectivos x 100)

índice de enquadramento (pessoal dirigente / total de efectivos x 100)

índice de tecnicidade - sentido restrito (grupo de pessoal técnico superior + especialistas de informática licenciados/grupo de pessoal administrativo x 100)

índice de formação superior (curso superior + bacharelato + licenciatura / total de efectivos x 100)

índice de entradas (N.º de entradas / total de efectivos x 100)

índice de saídas (N.º de saídas / total de efectivos x 100)

índice de promoção/progressão (promoções + progressões / total de efectivos x 100)

taxa de absentismo (total dias de ausência / 249 dias úteis x efectivos, x 100)

índice de presença (N.º de dias trabalhados / 249 dias úteis x efectivos, x 100)

índices de participação na formação interna/externa (N.º de participantes em acções / total de efectivos x 100)

*Fonte: Ex -Secretariado para a Modernização Administrativa