



Instituto de Infra-Estruturas  
Rodoviárias IP

# BALANÇO SOCIAL 2010



## ÍNDICE

<b>I - INTRODUÇÃO</b> .....	2
Nota introdutória .....	3
<b>II – O Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, I.P.</b> .....	5
Missão e Estrutura Organizacional.....	5
<b>III – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS</b>	
Caracterização dos Recursos Humanos do InIR, IP .....	7
Distribuição dos trabalhadores .....	7
Evolução dos efectivos .....	7
Efectivos segundo a modalidade de vinculação .....	8
Evolução dos efectivos .....	9
Distribuição dos trabalhadores segundo o género .....	10
Estrutura etária .....	11
Estrutura de antiguidades .....	13
Habilitações literárias .....	15
<b>Comportamento organizacional</b> .....	16
Admissões e saídas durante o ano .....	17
Desenvolvimento da carreira .....	18
Alterações de posicionamento remuneratório .....	18
<b>Horários de Trabalho</b> .....	19
Modalidades de horário .....	19
Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados ....	19
Ausências ao trabalho .....	20
<b>Encargos com o Pessoal</b> .....	21
Total dos encargos com o pessoal durante o ano .....	22
Encargos com prestações sociais .....	23
<b>Higiene e Segurança no Trabalho</b> .....	24
Actividades de medicina no trabalho .....	25
<b>Formação Profissional</b> .....	26
Formação profissional .....	27
Níveis de qualificação .....	28
Custos anuais com a formação .....	28
<b>Relações Profissionais</b> .....	29
Relações profissionais .....	30
<b>IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	31
Considerações finais .....	32
<b>Tableau de Bord</b> .....	33
<b>Índices de Pessoal</b> .....	34



**INTRODUÇÃO**

## NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social é um instrumento privilegiado de gestão de recursos humanos em qualquer organização, sendo um documento elaborado em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de Outubro.

O presente Balanço Social pretende sintetizar, de forma clara, a evolução verificada durante o ano de 2010 no Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, I.P. (InIR, I.P.) fornecendo um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros a eles afectos, permitindo assim mais facilmente proceder a análises e sustentar decisões.

Os recursos humanos apresentam-se cada vez mais como o recurso mais valioso em qualquer organização, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos seus objectivos.

Destaque para a formação profissional indispensável ao aperfeiçoamento dos trabalhadores e que contribui decisivamente para a eficiência e qualidade do serviço que se pretende prestar à comunidade, tendo presente os objectivos do InIR, I.P.

Pretende-se com este documento, situar o InIR, I.P. no seu contexto humano e social para que possa servir de instrumento de apoio à tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos.

O presente Balanço Social apresenta ainda, uma análise comparativa com os anos anteriores. Esta análise pretende promover uma reflexão relativamente às tendências observadas como consequência do enquadramento legislativo e das medidas de gestão tomadas, facilitando opções de gestão estratégicas a tomar pelo Conselho Directivo.

Com a entrada em vigor da nova legislação sobre vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro) e da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas – tornou-se imperioso adaptar o instrumento que constitui o Balanço Social a estas novas realidades.

A DGAEP disponibilizou no seu *site* os modelos de quadros que devem ser elaborados para a sua concretização. No entanto, entendemos, para facilitar a análise e a compreensão da informação que divulgamos através deste documento, adaptar estes modelos à realidade do InIR, I.P.

Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, IP, 31 de Março de 2011

CARACTERIZAÇÃO DO InIR, I.P.

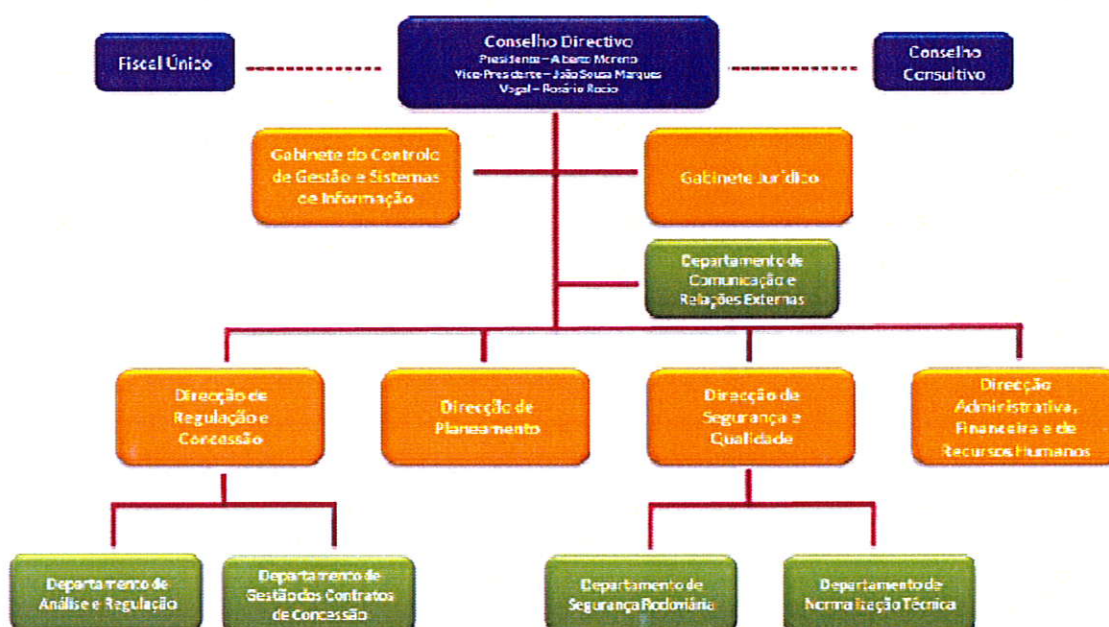
## II - O INSTITUTO DE INFRA-ESTRUTURAS RODOVIÁRIAS, I.P - INIR, I. P.

### MISSÃO

O INIR, IP é um instituto público, integrado na administração pública indirecta do Estado dotado de autonomia administrativa e financeira e com jurisdição sobre todo o território nacional.

Este Instituto prossegue atribuições do MOPTC, sob superintendência e tutela do respectivo ministro e tem por missão, nos termos do n.º 1 do art.º 3.º do Decreto-Lei n.º 148/2007, de 27 de Abril, regular e fiscalizar o sector das infra-estruturas rodoviárias e supervisionar e regulamentar a execução, conservação, gestão e exploração das referidas infra-estruturas, numa perspectiva integrada de ordenamento do território e desenvolvimento económico.

### ESTRUTURA ORGANIZACIONAL



**RECURSOS HUMANOS**

### III - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Quadro 1

Distribuição em 31/12/2010 dos trabalhadores pelos serviços do InIR, IP e por cargo/carreira

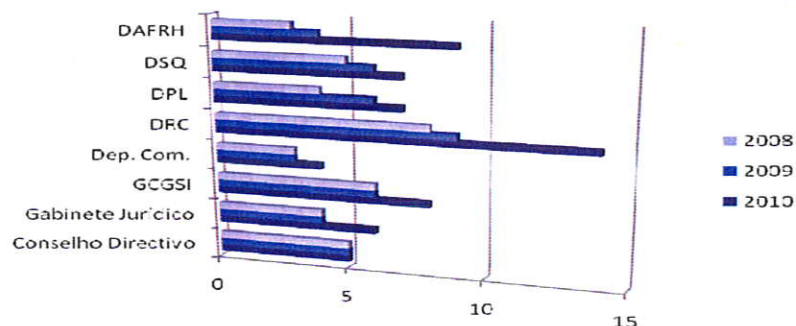
Cargo/carreira	Conselho Directivo	Gabinete Jurídico	GCGSI	DCRE	DRC	DPL	DSQ	DAFRH	Total
Dirigente Superiores	3								3
Dirigentes Intermédios		1	1	1	3	1	2	1	10
Técnicos Superiores	1	4	2	3	9	6	4	3	32
Assistentes técnicos	1	1	1		2		1	5	11
Informáticos			4						4
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>60</b>

Quadro 2

Evolução da distribuição dos trabalhadores do InIR, IP

	Conselho Directivo	Gabinete Jurídico	GCGSI	DCRE	DRC	DPL	DSQ	DAFRH	Total
2010	5	6	8	4	14	7	7	9	60
2009	5	4	6	3	9	6	6	4	43
2008	5	4	6	3	8	4	5	3	38

Gráfico 1





### Distribuição de Efectivos por categoria e modalidade de vinculação

Durante o ano de 2010, o InIR, IP teve ao serviço **60 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 **53,3 %** dos efectivos.

A **taxa de feminização** é também de **53,3 %** e a taxa de habilitações superiores de **78,3 %**.

Em 2010, o grupo do **pessoal dirigente** representava **21,6%** dos efectivos totais em serviço no InIR,IP; este grupo de pessoal manteve-se estável em número relativamente ao ano de 2009 o que proporcionou um índice de enquadramento de **21,6%**. – Ver tabela de índices, na pág.28.

O **pessoal administrativo** corresponde a cerca de **18,3%** dos efectivos. O **índice de tecnicidade em sentido restrito** é de cerca **31,8 %**, tendo-se registado um acréscimo daquele índice em relação ao ano anterior.

Em 2010 foram admitidos 15 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos, o que proporcionou um **índice de entradas de 33,3%**.

Quadro 3

### Distribuição de Efectivos por categoria e modalidade de vinculação

Grupo, cargo, carreira/Modalidades de vinculação	CT em funções públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LVCR		Comissão de serviço no âmbito do Código de Trabalho		Mobilidade		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior			2	1					3
Dirigente intermédio			1	0	5	3			10
Técnico superior	14	16						2	32
Assistente Técnico	2	8						1	11
Assistente operacional									0
Informático	3	1							4
<b>Total de efectivos</b>	19	25	3	1	5	3		3	60

**Evolução dos efectivos**

Conforme se pode ver pelo gráfico abaixo o número de trabalhadores do InIR, IP tem vindo a aumentar, sobretudo na carreira técnica superior, diminuindo o recurso ao trabalho temporário.

Gráfico 2

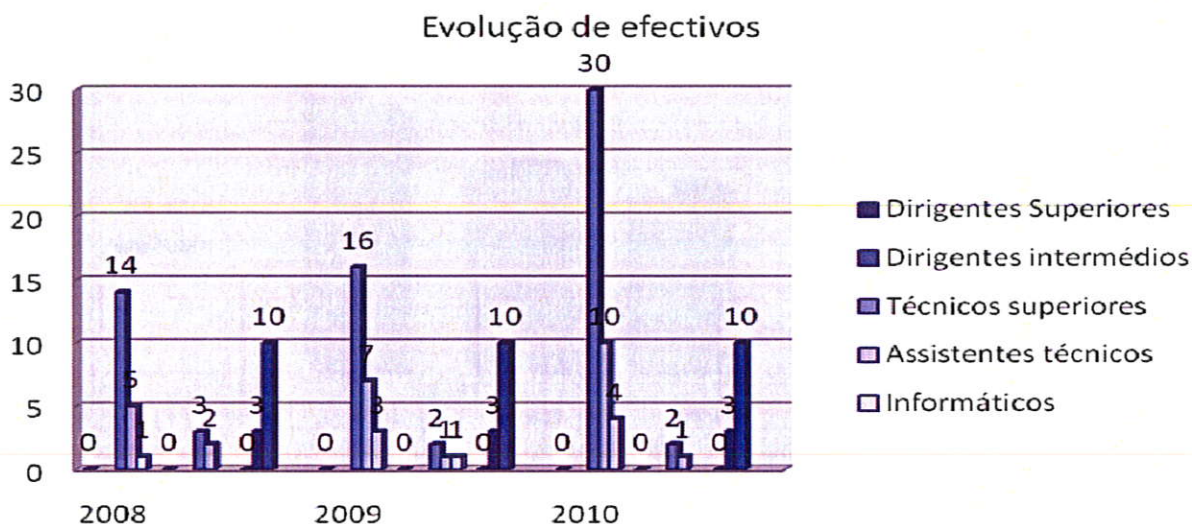
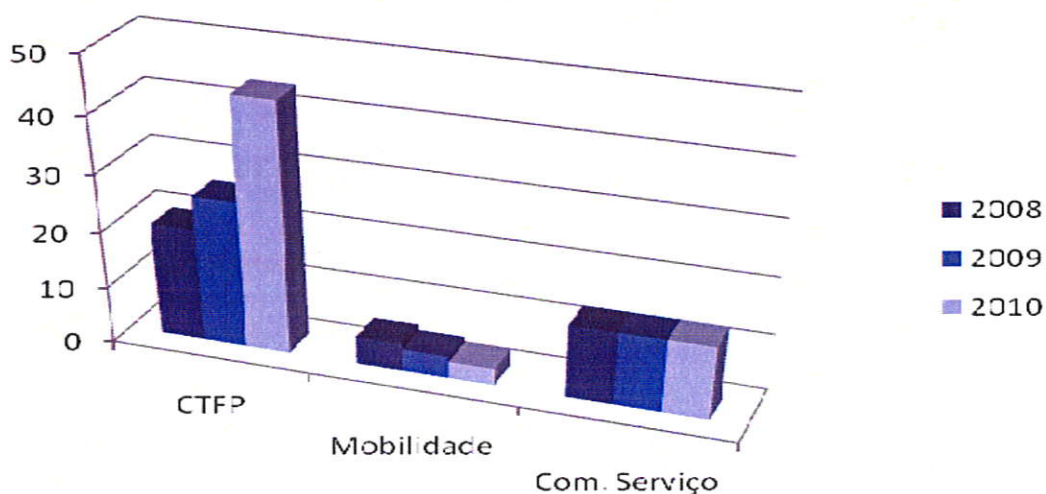


Gráfico 3

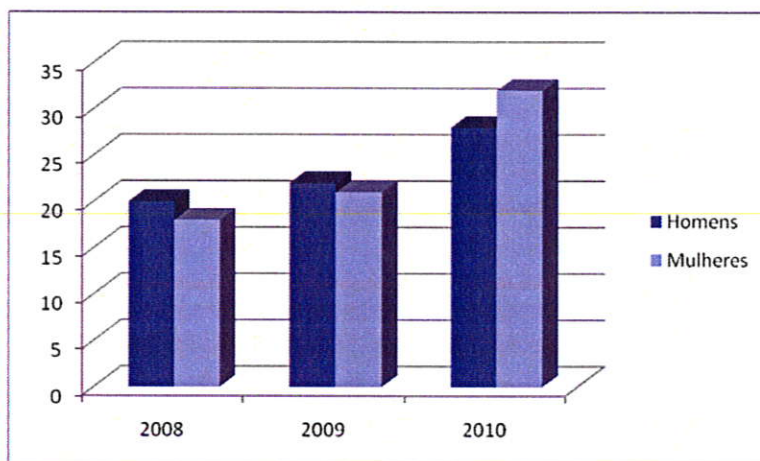
**Distribuição de efectivos por relação jurídica de emprego**



**Distribuição dos trabalhadores segundo o género**

Até 2010 o número de trabalhadores do sexo masculino constituía a maioria, ainda que pouco significativa. A partir de 2010 essa tendência inverteu-se, aumentando a taxa de feminização dos trabalhadores, conforme se pode verificar no gráfico 3.

Gráfico 4



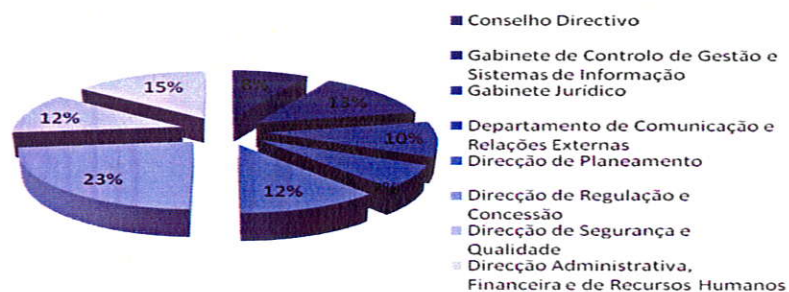
Quadro 4

**Distribuição dos trabalhadores por género e unidade orgânica em 31/12/2010**

Género	Conselho Directivo	Gabinete Jurídico	GCGSI	DCRE	DRC	DPL	DSQ	DAFRH	Total
Masculino	2	3	6	1	8	2	4	2	28
Feminino	3	3	2	3	6	5	3	7	32
Total	5	6	8	4	14	7	7	9	60

Gráfico 5

**Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica em 31/12/2010**



### Estrutura etária

Em 31 de Dezembro de 2010, o pessoal afecto ao InIR, IP, apresentava uma idade média global de **45,2 anos**. As faixas etárias mais significativas são as dos 45-49 anos com 11 efectivos, seguida da faixa dos 35-39 anos (com 10 efectivos). Em relação ao ano transacto registou-se um ligeiro rejuvenescimento do pessoal afecto ao InIR, IP.

Quadro 5  
 Contagem de efectivos por escalão etário segundo o sexo

Faixa Etária	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	1	2	3
30-34	3	5	8
35-39	4	6	10
40-44	2	5	7
45-49	6	5	11
50-54	2	5	7
55-59	5	3	8
60-64	4	1	5
65-69	1	0	1
70 e mais	0	0	0
<b>Total</b>			<b>60</b>
Idade Média		= 45,2 anos	

Gráfico 6  
 Distribuição dos efectivos por sexo e estrutura etária

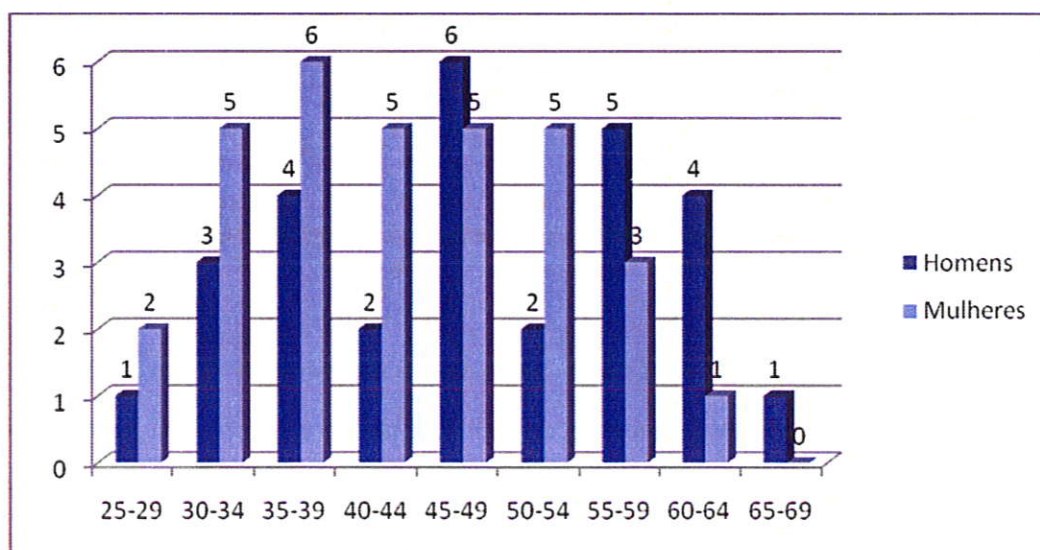


Gráfico 7

**Evolução da distribuição etária**

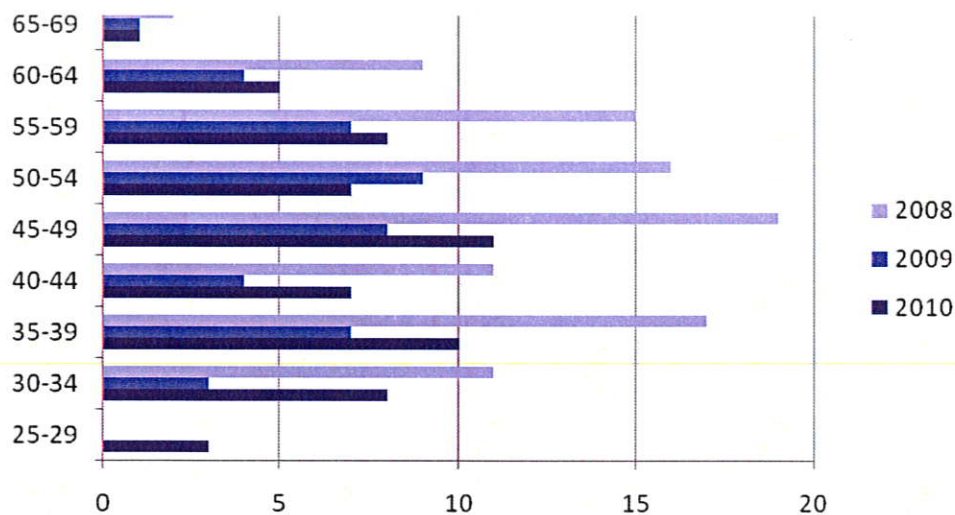
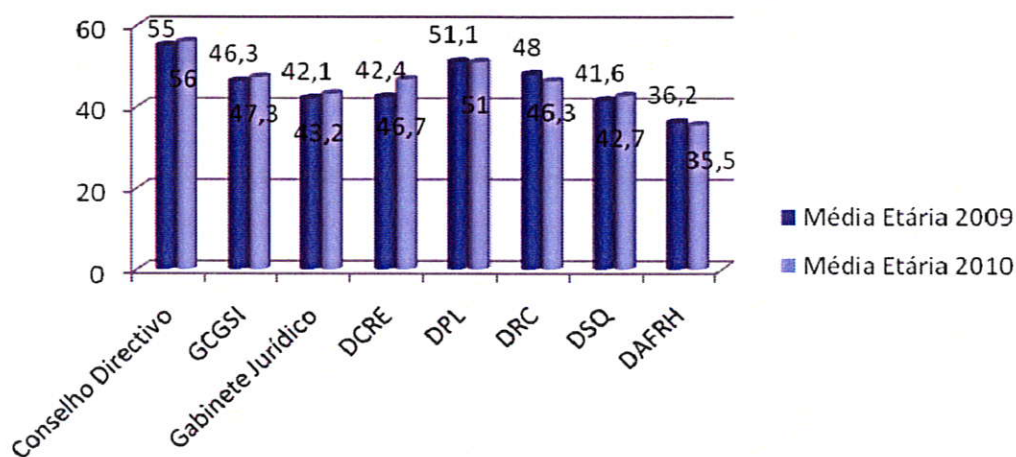


Gráfico 8

**Média etária por unidade orgânica**



Da análise dos quadros e gráficos pode-se constatar que entre 2008 e 2010 houve um rejuvenescimento dos trabalhadores do InIR, I.P. decorrente das admissões efectuadas. Por sua vez a unidade orgânica com colaboradores mais jovens é a DAFRH, com uma média etária de 35 anos.

### Estrutura de antiguidades

A estrutura de antiguidades do pessoal pertencente ao INIR, IP, tem a seguinte composição: A maioria dos efectivos (20) apresenta de antiguidade na Função Pública até 5 anos de serviço, logo seguido do grupo que possui entre 10 a 14 anos de serviço. 7 efectivos tem de antiguidade mais de 35 anos de serviço,. Assim, em termos médios a antiguidade do pessoal do INIR, IP na Função Pública é de **14,3** anos de serviço. Relativamente ao ano transacto verifica-se que a admissão de novos trabalhadores em 2010 reduziu significativamente a média de antiguidade.

Quadro 6

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo a antiguidade e género

Grupo, cargo, carreira	Até 5		5 a 9 anos		10 a 14 anos		15 a 19 anos		20 a 24 anos		25 a 29 anos		30 a 34 anos		35 e mais		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior								1								2		3
Dirigente intermédio	1	1	1		2				1			1	1			1	1	10
Técnico superior	7	6	1	2	1	6			3	2		2	1			1		32
Assistente técnico	1	3		2		1		1						1	1	1		11
Informático			1						1	1			1					4
<b>Total de efectivos</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>60</b>	

Gráfico 7

Distribuição dos trabalhadores por género e antiguidade

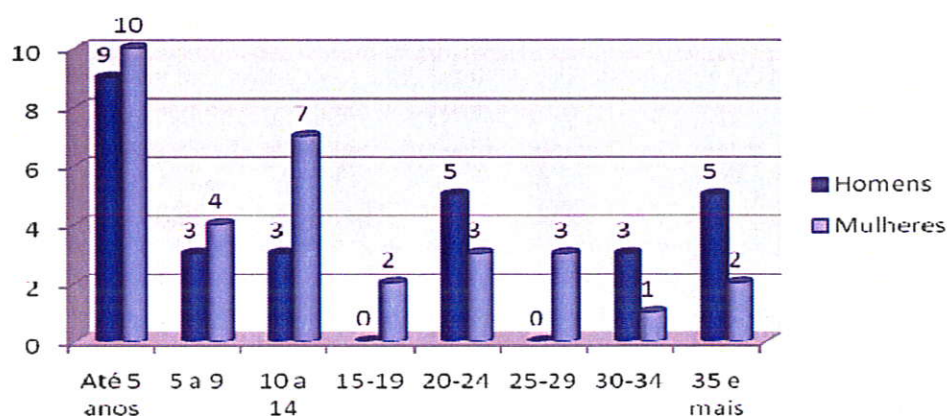
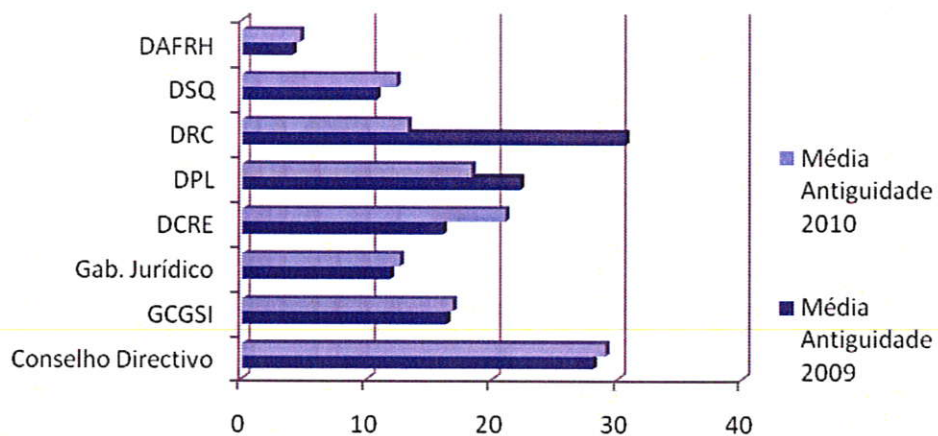


Gráfico 8

Média de antiguidades por unidade orgânica



### Habilitações Literárias

Durante o ano de 2010, tal como já em 2008 e 2009, a estrutura habilitacional do pessoal do InIR, IP apresenta-se com um elevado nível de pessoal detentor de habilitações superiores: licenciatura e mestrados, correspondente a **81,6%** dos efectivos. Percentagem que tem vindo a aumentar. Apenas 13,3% possui entre **onze e doze** anos de escolaridade e apenas três dos efectivos tem nove anos de escolaridade.

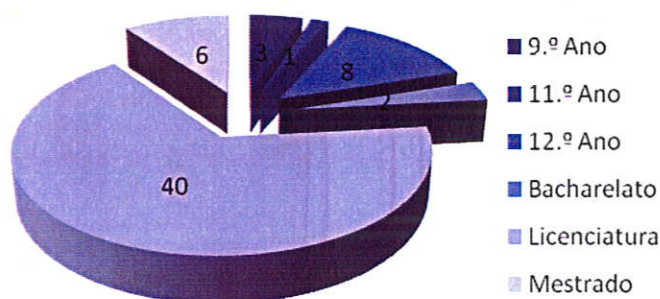
Relativamente à distribuição das habilitações literárias por sexo, **38,3%** do pessoal feminino possui habilitações de nível superior, sendo que três delas detêm um mestrado.

No tocante à distribuição das habilitações literárias pelo pessoal masculino, **61,7%** daquele pessoal possui habilitação superior, não existindo ninguém que apresente onze anos de escolaridade.

Quadro 7  
Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o nível habilitacional e género

Grupo, cargo, carreira	9.º ano ou equivalente		Ensino secundário		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior								1	2		3
Dirigente intermédio							7	2		1	10
Técnico superior					2		11	17	1	1	32
Assistente técnico	1	1	1	7						1	11
Informático		1					3				4
<b>Total de efectivos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>2</b>		<b>21</b>	<b>20</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>60</b>

Gráfico 8  
Distribuição dos trabalhadores por habilitação





**COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL**

### Admissões e saídas durante o ano

Em 2010 foram admitidos no INIR, IP, após procedimento concursal, **22** novos trabalhadores dos quais se destacam: 17 técnicos superiores e 4 assistentes técnicos. O **índice de entradas** em 2010 cifrou-se em **40%** enquanto em 2009, se situou em **11,6%**, o que representa, um acréscimo significativo em relação ao ano anterior. Relativamente às saídas, (3) duas por motivo de aposentação, correspondem a 3 dos principais grupos profissionais, 1 pertencendo ao pessoal dirigente, 1 ao do pessoal técnico superior e outro ao dos assistentes técnicos. O **índice de saídas** em 2010 foi de 5% enquanto o de 2009 foi de **4,6%**.

Quadro 8

#### Admissões durante o ano

Grupo, cargo, carreira	Procedimento Concursal		Cedência de Interesse público		Mobilidade		Comissão de serviço		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior									
Dirigente intermédio							2		2
Técnico superior	7	10							17
Assistente técnico	1	3							4
Informático									
<b>Total de efectivos</b>	<b>8</b>	<b>13</b>					<b>2</b>		<b>23</b>

Quadro 9

#### Saídas durante o ano

Grupo, cargo, carreira	Morte		Aposentação		Cessaçã da Mobilidade		Limite de idade		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior									
Dirigente intermédio			1						1
Técnico superior						1			1
Assistente técnico				1					1
Informático									
<b>Total de efectivos</b>			<b>1</b>	<b>1</b>		<b>1</b>			<b>3</b>

## Desenvolvimento da Carreira

### Alterações de posicionamento remuneratório

Desde 2009 que o INIR, I.P. se tem preocupado com a gestão da carreira dos seus trabalhadores.

Se em 2009, 11 trabalhadores beneficiaram de alterações remuneratórias, durante o ano de 2010, 7 trabalhadores viram alterado o seu posicionamento remuneratório.

O índice de alterações remuneratórias em 2009, situou-se em **25,6%** e em 2010 em **11,6%**.

Quadro 10

### Mudança de situação dos trabalhadores por cargo/carreira segundo o motivo e género

Grupo, cargo, carreira/Tipo de Mudança	Promoções		Alterações Obrigatórias de posicionamento		Alterações Gestionárias de posicionamento		Procedimento Concursal		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio					1				1
Técnico superior					1	3			4
Assistente técnico						2			2
Informático							1		1
<b>Total de efectivos</b>					<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>		<b>8</b>

Quadro 11

### Evolução do desenvolvimento na carreira

Grupo, cargo, carreira/Tipo de Mudança	Alterações Obrigatórias de posicionamento		Alterações Gestionárias de posicionamento		Alterações Excepcionais de posicionamento		Procedimento Concursal		Total
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	
Dirigente intermédio			1		1	1			3
Técnico superior			2		1	4			7
Assistente técnico			3		2	2			7
Informático					1			1	2
<b>Total de efectivos</b>			<b>6</b>		<b>5</b>	<b>7</b>		<b>1</b>	<b>19</b>

## **Horários**

No InIR, I.P. quase todos os trabalhadores praticam a modalidade de trabalho rígido. Apenas os dirigentes beneficiam de isenção de horário e um trabalhador da carreira técnica superior exerce funções em regime de teletrabalho.

## **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.

Em 2010, por razões de ordem orçamental não houve prestação de trabalho extraordinário.

### Ausências ao trabalho

Durante o ano de 2010, verificaram-se 97 dias de ausência, contra os 75 dias de 2009. As situações que mais contribuíram para o absentismo foram as faltas por motivo de doença, 81 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%, e em 2010 de 0,3%, taxas ínfimas quando comparadas com a da Administração Pública, em geral, que ronda os 8%.

Quadro 12

#### Ausências ao trabalho por motivo e por cargo/carreira

Motivo das Ausências		Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Assistentes Técnicos	Assistentes Operacionais	Total
Casamento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Maternidade/paternidade	H							0
	M							0
	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							0
	M		5			5		10
	T	0	5	0	0	5	0	10
Doença	H		19					19
	M					62		62
	T	0	19	0	0	62	0	81
Internamento	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	H							0
	M				6			6
	T	0	0	0	6	0	0	6
Trabalhador-estudante	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Por perda de vencimento	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							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	H		19					19
	M		5		6	67		78
	T	0	24	0	6	67	0	97

ENCARGOS COM O PESSOAL

**Total de encargos com o pessoal durante o ano**

Em termos globais, durante o ano de 2010, os encargos com o pessoal continuaram a crescer, embora de forma moderada. A rubrica que mais substancialmente contribuiu para esse aumento foi a das despesas com as remunerações certas e permanentes que registou um ligeiro crescimento devido aos novos recrutamentos.

Deve salientar-se, no entanto, que rubricas como os suplementos de disponibilidade permanente, despesas de representação, ajudas de custo e o trabalho extraordinário sofreram reduções significativas.

Quadro 13

**Evolução dos encargos com pessoal**

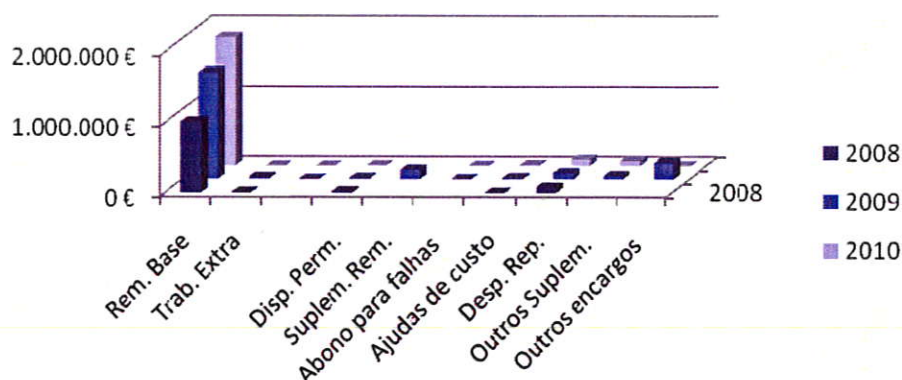
Custos de pessoal	2008	2009	2010
Remuneração base	1.018.429€	1.527.933,91€	1.825.685,68
Trabalho extraordinário e trabalho nocturno (1)	8.983€	25.562,02 €	0 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados		1.286,20 €	0 €
Disponibilidade permanente	22.993€	19.681,21 €	8.661,60 €
Suplementos remuneratórios		140.466,47 €	
Trabalho por turnos			
Abono para falhas		805,37 €	992,33 €
Participação em reuniões			
Ajudas de custo	7.380€	16.436,50 €	12.535,14 €
Despesas de Representação	78.161€	93.131,67 €	91.591,80 €
Outros Suplementos remuneratórios		50.066,03 €	71.781,67 €
Outros encargos com pessoal		237.499,91 €	2.246,92 €
<b>Total</b>	<b>1.135.946€</b>	<b>2.112.869,29 €</b>	<b>2.015.505,14 €</b>
Leque salarial ilíquido: $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = 7,37$ (2)			

(1) - A rubrica orçamental "01.02.02"- Horas extraordinárias inclui quer o trabalho extraordinário diurno quer o nocturno.

(2) - Considerou-se a remuneração base ilíquida do Presidente do Conselho Directivo e a de uma assistente técnica.

Gráfico 9

**Evolução dos encargos com pessoal**



**Encargos com prestações sociais**

Os encargos com as prestações sociais globalmente considerados cresceram ligeiramente em relação aos de 2009. A prestação social que mais contribuiu para esse crescimento foi o subsídio de refeição, que aumentou 10.664,21€. Mais uma vez, tal facto deve-se ao aumento do número de trabalhadores ao serviço do InIR, I.P.

Quadro 14

**Evolução dos encargos com prestações sociais**

Prestações Sociais	2008	2009	2010
Abono de família	2.254 €	2.569,12 €	2.089,14 €
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	29.047 €	44.019,11 €	54.683,32 €
Prestação de acção social complementar			
Subsídio por morte			
Total	31.301 €	46.588,23 €	56.772,46 €



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.

Em 2010, considerando que os trabalhadores já tinham sido submetidos a exames no ano transacto e que os novos trabalhadores recrutados, só podiam ser admitidos após exames médicos que os considerassem aptos para o ingresso, não foram realizadas quaisquer actividades no âmbito de Higiene e Segurança.

**FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### Formação Profissional

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

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 habilitassem a aquisição de novas competências ou actualização de conhecimentos.

Em 2010 tentou-se alargar o âmbito da formação à totalidade dos trabalhadores e dar-lhe um carácter mais selectivo em função quer das necessidades dos trabalhadores, quer dos interesses do serviço, tendo, para o efeito, sido elaborado um plano de formação.

Quadro 15

#### Participação em acções por tipo de formação

Tipo de acção	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
N.º de Acções Internas	37	0	0	0	37
N.º de Acções Externas	5	2	5	5	17
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>54</b>

Quadro 16

#### Distribuição das acções por tipo e por cargo/carreira

Tipo de acções/cargo, carreira	Dirigente	Técnico superior	Especialista de informática	Técnico de informática	Assistentes técnicos	Total
Participantes em acções internas	5	26	0	0	6	37
Participantes em acções externas	7	5	2	0	3	17
<b>Total de participantes em acções de formação</b>	<b>12</b>	<b>31</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>54</b>

Quadro 17

Horas Dispendidas com Formação

Horas/cargo, carreira	Dirigente	Técnico superior	Pessoal Informático	Assistentes técnicos	Total
Horas dispendidas em acções internas	7.30	39	0	9	55.30
Horas dispendidas em acções externas	1140	72	60	150	1422
<b>Total de horas em acções de formação</b>	<b>1147.30</b>	<b>111</b>	<b>60</b>	<b>159</b>	<b>1477.30</b>

Gráfico 10

Evolução do número de acções por tipo

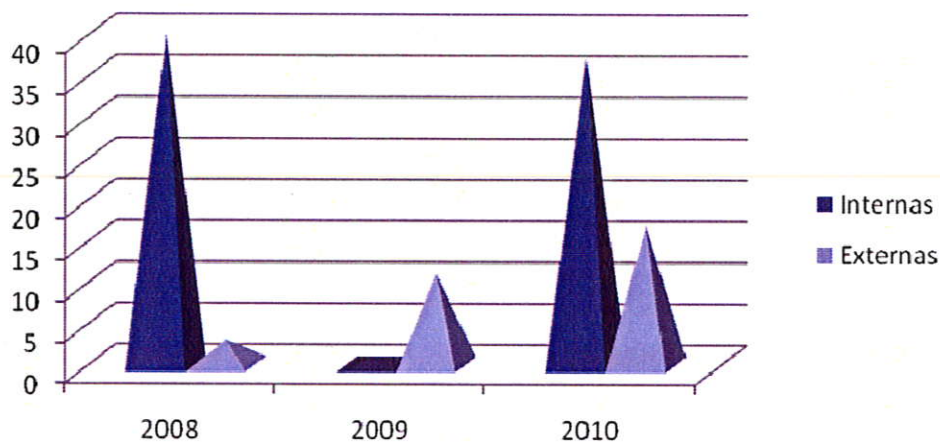
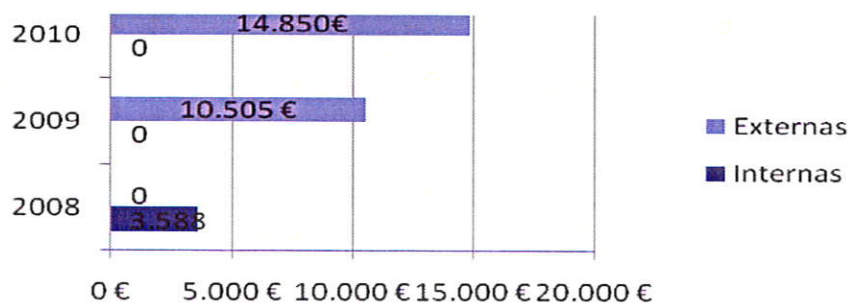


Gráfico 11

Evolução dos custos anuais com formação



**RELAÇÕES 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 representou, em relação ao ano de 2008, um acréscimo superior ao dobro.

Em 2010 o número de trabalhadores sindicalizados manteve-se constante.

Quadro 18

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	3
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

**CONSIDERAÇÕES FINAIS**



#### IV - Considerações finais

Conforme referido na Nota Introdutória, o ano de 2010 reflecte, ao nível do Balanço Social, a consolidação da integração do InIR, I.P. nos regimes jurídicos da Administração Pública.

De entre os dados constantes deste Balanço Social, salienta-se o facto de:

- O número de trabalhadores integrados no mapa de pessoal do InIR, I.P. continuar a crescer (mais 17 do que no ano anterior);
- A idade média dos efectivos ter diminuído (45,2 em 2010 contra os 48,6, de 2009);
- A antiguidade média acompanhar a tendência da idade média, diminuindo de 24,8 anos, em 2009 para 14,3 em 2010;
- O grupo de pessoal com maior representatividade continuar a ser o Técnico Superior, com uma taxa de 53,3% dos efectivos, representando uma taxa de pessoal com formação superior de 81,6%, o que se enquadra no âmbito das políticas de qualificação dos profissionais da Administração Pública e que continuou a subir em 2010.
- O índice de tecnicidade em sentido restrito atingiu os 32% contra os 23,3% do ano transacto.

É de referir ainda o seguinte:

O InIR, I.P. desenvolveu ao longo do ano de 2010 um esforço no sentido de recrutar trabalhadores qualificados para as carreiras técnica superior e de assistente técnico por tempo indeterminado, a fim de melhor prosseguir as suas atribuições e diminuir os encargos com o pessoal contratado a empresas de trabalho temporário.

Por outro lado, apostou também na formação e qualificação dos seus profissionais, tendo sido elaborado um Plano de Formação e aumentado o número de trabalhadores abrangidos por formação, quer interna quer externa (54 participantes em 2010, contra 38 em 2009).

Do exposto resulta o retrato de um serviço em plena 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 continuar a apostar em novos recrutamentos e na formação do pessoal.

TABLEAU DE BORD

<b>CARACTERIZAÇÃO ESTATÍSTICA EM 31 DE DEZEMBRO DE 2010</b>			
Número global de trabalhadores do InIR	60		
Número de colaboradores efectivos	59		
Número de colaboradores não efectivos	1		
N.º de Comissões de serviço/Dirigentes	13		
N.º de trabalhadores em mobilidade	3		
N.º de trabalhadores do InIR em outros organismos	1		
N.º de trabalhadores do sexo feminino	32		
N.º de trabalhadores do sexo masculino	28		
N.º de trabalhadores com habilitação superior	49		
N.º de trabalhadores com o ensino secundário	8		
N.º de trabalhadores com o ensino básico	3		
N.º de Técnicos Superiores	32		
N.º de pessoal de Informática	4		
N.º de assistentes técnicos	11		
Taxa de Feminização	53,3%		
Taxa de Masculinização	46,7%		
Taxa de Feminização do pessoal dirigente	6,6%		
Taxa de Masculinização do pessoal dirigente	93,4%		
Taxa de pessoal dirigente	21,6%		
Taxa de pessoal técnico superior	53,3%		
Taxa de pessoal de informática	6,6%		
Taxa de pessoal administrativo	18,3%		
Taxa de formação superior	81,6%		
Taxa de formação secundária	13,3%		
Taxa de formação básica	5,0%		
Índice de tecnicidade	32,0%		
Taxa de enquadramento de pessoal dirigente	22%		
Índice de saídas	5%		
Índice de admissões	30%		
Média Etária	45,2 Anos		
Média de Antiguidade na Administração Pública	14,3 Anos		
<b>CARACTERIZAÇÃO DE EFECTIVOS SEGUNDO A UNIDADE ORGÂNICA</b>			
<b>UNIDADE ORGÂNICA</b>	<b>Número</b>	<b>Média Etária</b>	<b>Média Antiguidade</b>
Conselho Directivo	5	56	29
Gabinete de Controlo de Gestão e Sistemas de Informação	8	47,3	16,8
Gabinete Jurídico	6	43,2	12,6
Departamento de Comunicação e Relações Externas	4	46,7	21
Direcção de Planeamento	7	51	18,3
Direcção de Regulação e Concessão	14	46,3	13,2
Direcção de Segurança e Qualidade	7	42,7	12,3
Direcção Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos	9	35,5	4,6
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>45,2</b>	<b>14,3</b>

INDICADORES				
Trabalhadores	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)		
	Taxa de feminização	(n.º de efectivos do sexo feminino / total de efectivos x 100)		
Estrutura etária	Leque etário	(idade mais elevada/idade mais baixa)		
	Idade média	(soma das idades a 31 dez. / trabalhadores a 31 Dez.)		
Estrutura antiguidade	Antiguidade média	(soma das antiguidades a 31 dez. / trabalhadores a 31 Dez.)		
Habilitações	Índice de formação superior	(curso superior + bacharelato + licenciatura / total de efectivos x 100)		
Admissões/saídas	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 rotação (turn-over)	(trabalhadores a 31 dez / trabalhadores a 1 Janeiro + admissões + saídas)		
Alterações remuneratórias	Taxa de alterações do posicionamento remuneratório	(número de alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e gestionárias) / trabalhadores a 31 Dez. X 100)		
Ausências	Taxa de absentismo	(total dias de ausência / n.º de dias úteis x efectivos / 100)		
	Índice de presença	(n.º de dias trabalhados / 249 dias úteis x efectivos, x 100)		
Formação	Índices de participação na formação interna/externa	(n.º de participantes em acções / total de efectivos x 100)		
Encargos	Leque salarial	(maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base ilíquida)		