



Instituto de Infra-Estruturas
Rodoviárias IP

BALANÇO SOCIAL

2011

Elaborado nos termos do
Decreto-Lei n.º 190/96,
de 9 de Outubro

Aprovado
em CD 12/4/12
Accelly

ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO	2
Nota introdutória	3
II – O Instituto de Infra-Estruturas Rodoviárias, I.P.	5
Missão e Estrutura Organizacional	5
III – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	
Caracterização dos Recursos Humanos do InIR, IP	7
Distribuição dos trabalhadores	8
Evolução dos efetivos	9
Distribuição dos trabalhadores segundo o género	10
Estrutura etária	11
Estrutura de antiguidades	13
Habilitações literárias	15
Comportamento organizacional	16
Admissões e saídas durante o ano	17
Desenvolvimento da carreira	18
Alterações de posicionamento remuneratório	18
Horários de Trabalho	19
Modalidades de horário	20
Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados	20
Ausências ao trabalho	21
Encargos com o Pessoal	22
Total dos encargos com o pessoal durante o ano	23
Encargos com prestações sociais	25
Higiene e Segurança no Trabalho	26
Atividades de medicina no trabalho	27
Formação Profissional	28
Formação profissional	29
Custos anuais com a formação	30
Relações Profissionais	31
Relações profissionais	32
IV – CONSIDERAÇÕES FINAIS	33
Considerações finais	34
Tableau de Bord	35
Índices de Pessoal	36



Instituto de Infra-Estruturas
Rodoviárias IP

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 2011 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, 29 de fevereiro de 2012

CARACTERIZAÇÃO DO InIR, I.P.

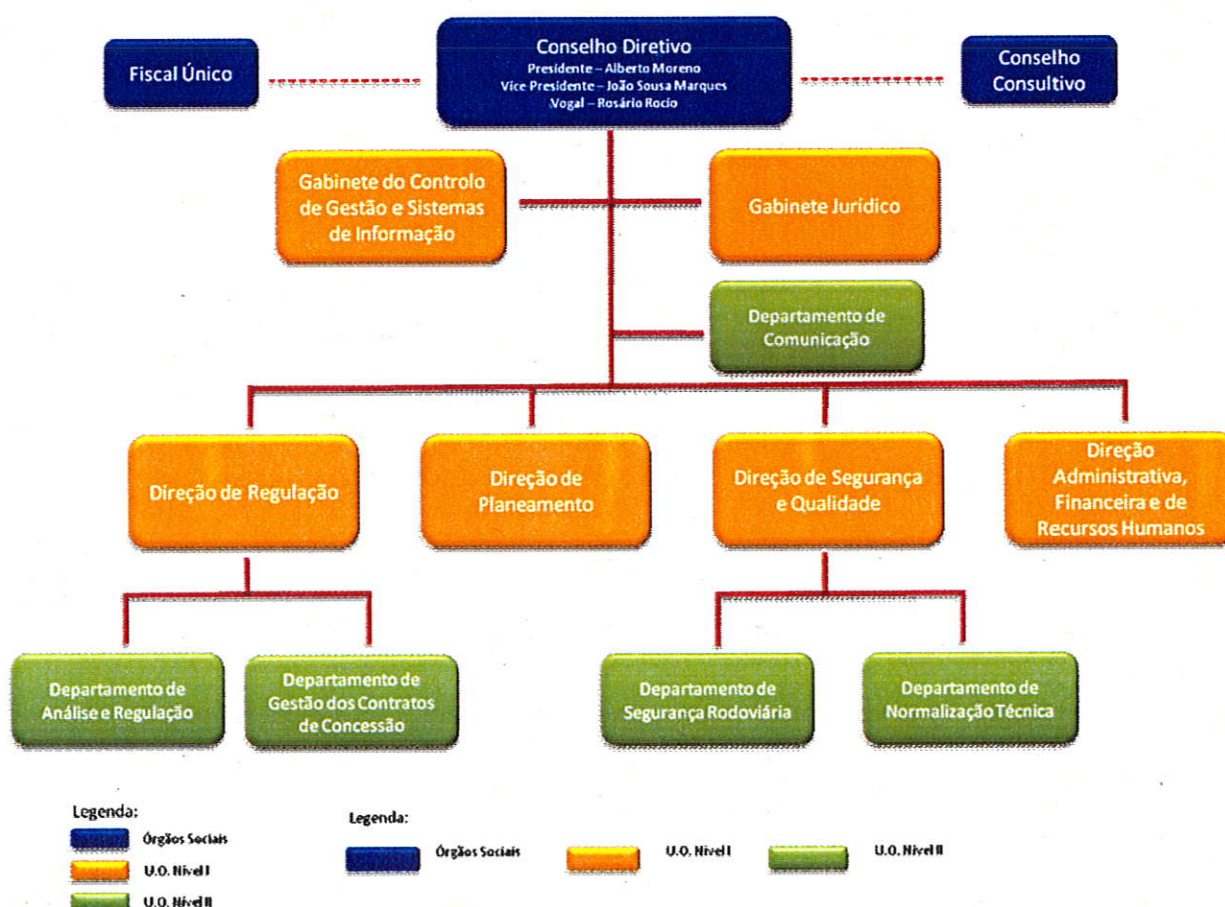
II - O INSTITUTO DE INFRA-ESTRUTURAS RODOVIÁRIAS, I.P - INIR, I. P.

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 31/12/2011 dos trabalhadores pelos serviços do InIR, IP e por cargo/carreira

Cargo/carreira	Conselho Directivo	Gabinete Jurídico	GCGSI	DC	DRC	DPL	DSQ	DAFRH	Total
Dirigente Superiores	3								3
Dirigentes Intermédios		1			3	1	2	1	8
Técnicos Superiores	2	3	3	1	8	8	4	3	32
Assistentes técnicos	1	1	2		2	1	1	7	15
Informáticos			6						6
Total	6	5	11	1	13	10	7	11	64

Quadro 2

Evolução da distribuição dos trabalhadores do InIR, IP

	Conselho Directivo	Gabinete Jurídico	GCGSI	DC	DRC	DPL	DSQ	DAFRH	Total
2011	6	5	11	1	13	10	7	11	64
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

Distribuição de Efectivos por categoria e modalidade de vinculação

Durante o ano de 2011, 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 e 4 em regime de mobilidade.

O grupo profissional dominante foi o do **pessoal técnico superior** com **50 %** dos efetivos.

A **taxa de feminização** é de **53 %** e a taxa de habilitações superiores de **71,8 %**.

Em 2011, o grupo do **pessoal dirigente** representava 17,2 % dos efetivos totais em serviço no InIR, IP; este grupo de pessoal diminuiu relativamente ao ano de 2010 o que proporcionou um índice de enquadramento de 17,2 %. – Ver tabela de índices, na pág.35.

O **pessoal administrativo** corresponde a cerca de **23,4 %** dos efetivos. O **índice de tecnicidade em sentido restrito** é de **75 %**, tendo-se registado um acréscimo daquele índice em relação ao ano anterior.

Em 2011 foram recrutados por procedimento concursal 1 técnico superior e 3 assistentes técnicos e, por mobilidade 1 especialista e 1 técnico de informática, 1 assistente técnico e 1 técnico superior o que proporcionou um **índice de entradas de 12,5 %**.

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			7	1					8
Técnico superior	13	18						1	32
Assistente Técnico	2	12					1		15
Assistente operacional									0
Informático	3	1					2		6
Total de efectivos	18	31	9	2			3	1	64

Evolução dos efetivos

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 1

Evolução de efectivos

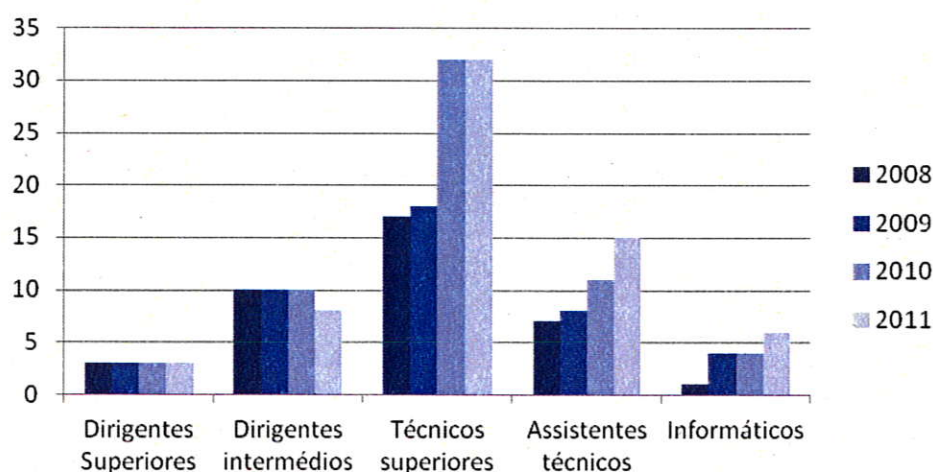
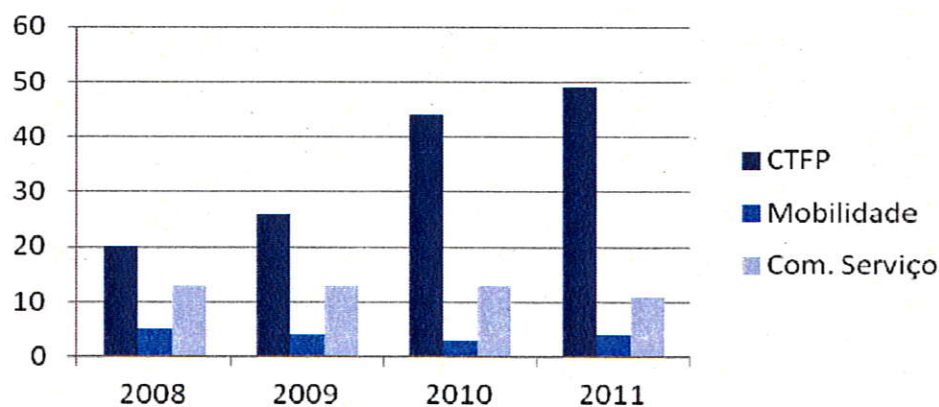


Gráfico 2

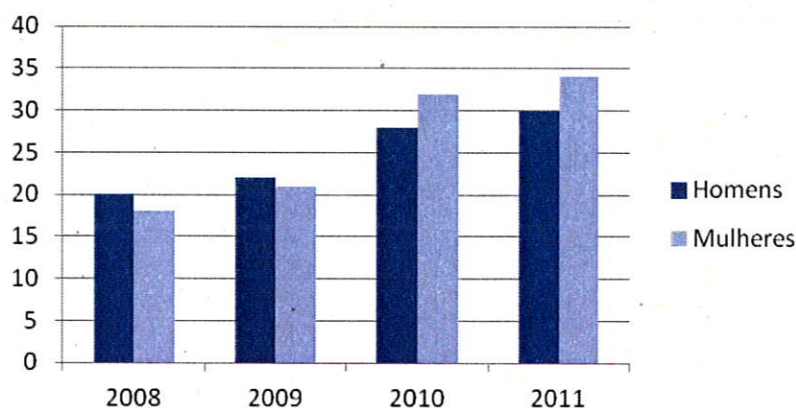
Distribuição de efectivos por relação jurídica de emprego



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 3



Quadro 4

Distribuição dos trabalhadores por género e unidade orgânica em 31/12/2011

Género	Conselho Directivo	Gabinete Jurídico	GCGSI	DC	DRC	NCO	DPL	DSQ	DAFRH	Total
Masculino	2	3	8		7	2	2	4	2	30
Feminino	3	2	2	1	4	3	8	3	8	34
Total	5	5	10	1	11	5	10	7	10	64

Gráfico 4

Distribuição dos trabalhadores por unidade orgânica em 31/12/2011



Estrutura etária

Em 31 de Dezembro de 2011, o pessoal afecto ao InIR, IP, apresentava uma idade média global de **42,5** anos, inferior à média registada em 2010, que se cifrava em **45,2** anos. As faixas etárias mais significativas são as dos 50-54 anos com 11 efectivos, seguida da faixa dos 30-34 e 45-49 anos (ambas com 10 efectivos). Em relação ao ano transato continuou a registar-se o 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	0	2	2
30-34	4	6	10
35-39	4	5	9
40-44	3	5	8
45-49	6	4	10
50-54	4	7	11
55-59	6	3	9
60-64	3	1	4
65-69	1	0	1
70 e mais	0	0	0
Total			64
Idade Média = 42,5 anos			

Gráfico 5
Distribuição dos efectivos por sexo e estrutura etária

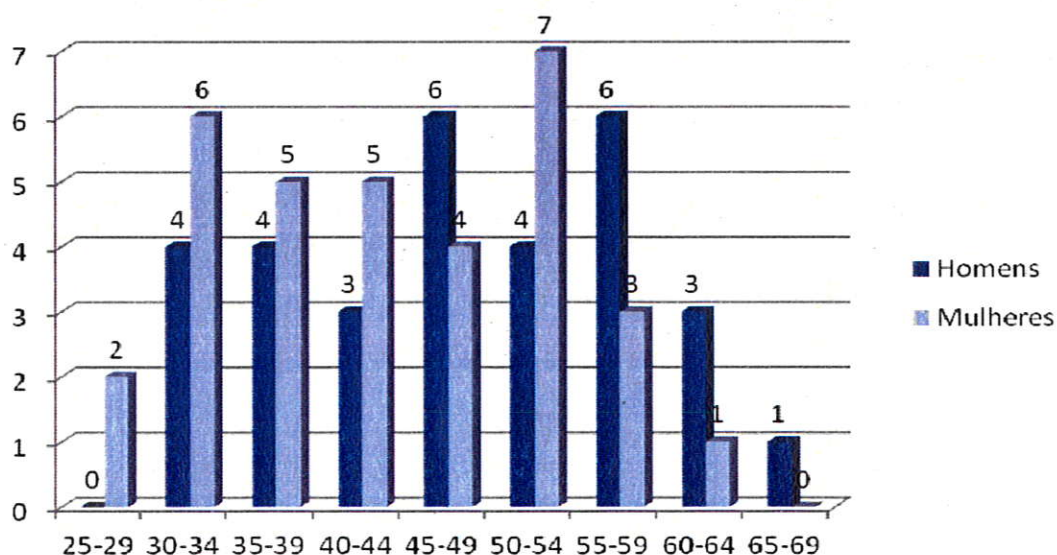


Gráfico 6

Evolução da distribuição etária

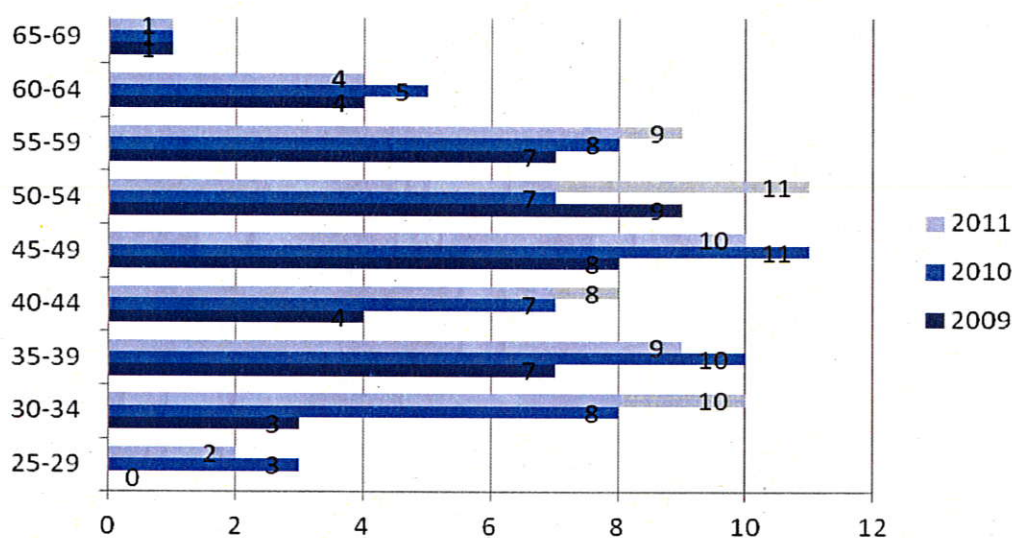
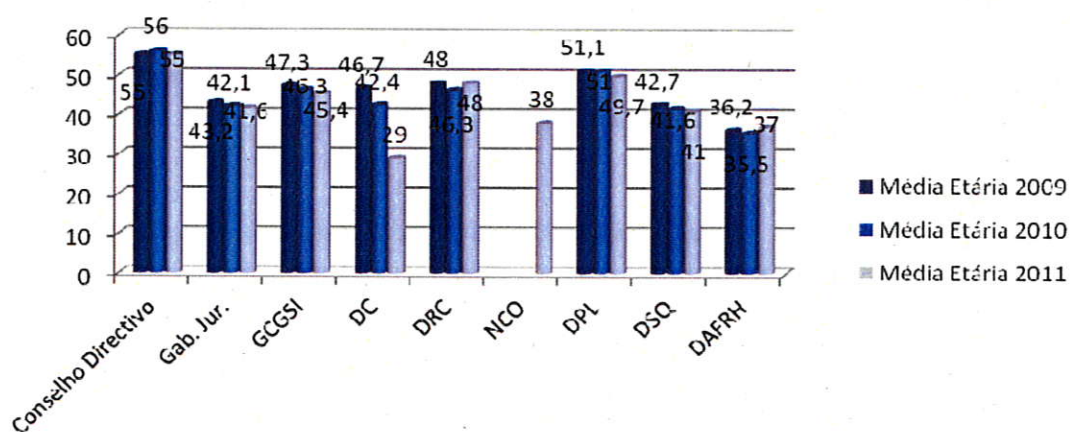


Gráfico 7

Média etária por unidade orgânica



Da análise dos quadros e gráficos pode-se constatar que desde 2008, mas sobretudo entre 2009 e 2011, 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 37 anos.

Estrutura de antiguidades

A estrutura de antiguidades do pessoal pertencente ao InIR, IP, tem a seguinte composição: A maioria dos efectivos (21) 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 **14,7** anos de serviço. Relativamente ao ano transacto verifica-se que a a média de antiguidade subiu 4 décimas (de 14,3 para 14,7).

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		8
Técnico superior	7	6	1	3	1	5			3	2		2	1		1		32
Assistente técnico	2	4		1		4				1				1	1	1	15
Informático			2						1	1			1		1		6
Total de efectivos	10	11	4	4	3	9	0	1	5	4	0	2	3	1	6	1	64

Gráfico 8

Distribuição dos trabalhadores por género e antiguidade em 31 de Dezembro de 2011

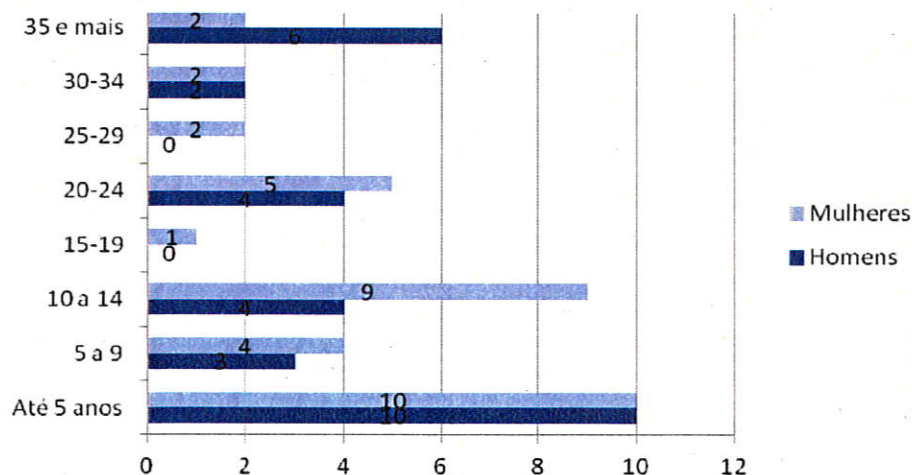
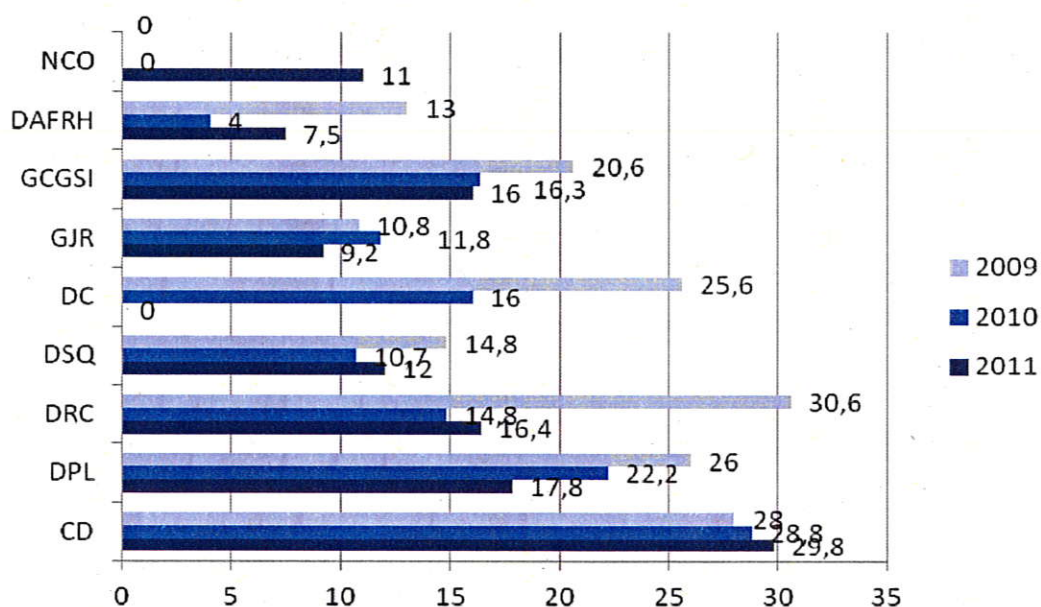


Gráfico 9

Evolução da Média de antiguidades por unidade orgânica



A análise da evolução da média de antiguidades dos colaboradores do InIR, I.P. permite constatar a renovação de pessoal que foi feita em termos de recrutamento no ano de 2010, com especial destaque no Departamento de Comunicação e na DPL.

Habilitações Literárias

Durante o ano de 2011, tal como desde 2008, 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 **71,8%** dos efectivos. Percentagem que tem vindo a aumentar. Apenas 20,3% possui entre **onze e doze** anos de escolaridade e apenas três dos efectivos tem nove anos de escolaridade.

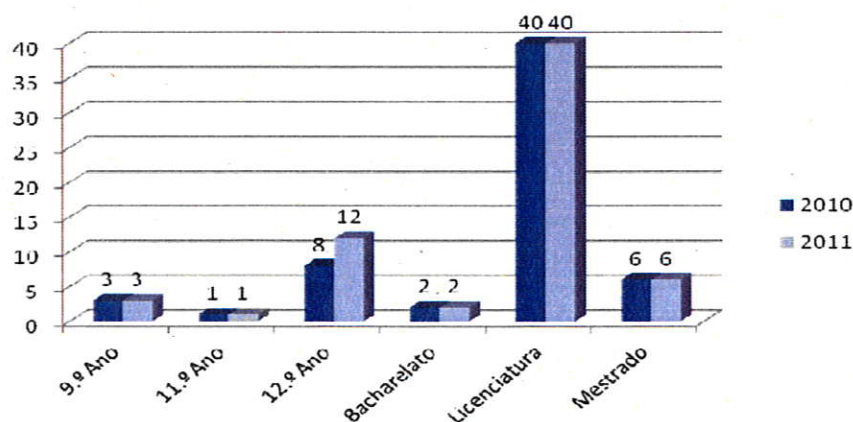
Relativamente à distribuição das habilitações literárias por sexo, **31,3%** do pessoal feminino possui habilitações de nível superior, sendo que três delas detêm um mestrado.

No tocante à distribuição das habilitações literárias pelo pessoal masculino, **42,2%** 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	1			8
Técnico superior				1	2		10	16	1	2	32
Assistente técnico	1	1	2	10						1	15
Informático		1					5				6
Total de efectivos	1	2	2	11	2		22	18	3	3	64

Gráfico 10
Distribuição dos trabalhadores por habilitação em 2010 e 2011



COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL

Admissões e saídas durante o ano

Em 2011 foram admitidos no InIR, IP, após procedimento concursal, 5 novos trabalhadores dos quais se destacam: 1 técnico superior e 4 assistentes técnicos. Por sua vez foram recrutados, em regime de mobilidade 4 trabalhadores, 1 técnico superior, 2 da área de informática e 1 assistente técnico. O índice de entradas em 2011 ficou em 14% enquanto em 2010 se cifrou em 40% e em 2009, se situou em 11,6%. Relativamente às saídas, (3 de técnicos superiores) representam saídas transitórias, já que uma se deveu a licença sem vencimento e 2 a saídas para outros organismos do Estado, com hipótese de regresso.

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									
Técnico superior		1		1					2
Assistente técnico		4			1				5
Informático			1		1				2
Total de efectivos									

Quadro 9

Saídas durante o ano

Grupo, cargo, carreira	Licença		Aposentação		Procedimento Concursal		Limite de idade		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior									
Dirigente intermédio									
Técnico superior	1					2			3
Assistente técnico									
Informático									
Total de efectivos	1					2			3

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.

Contudo, em 2011 em virtude do congelamento determinado pela Lei do Orçamento de Estado, não foram efetuadas quaisquer alterações remuneratórias.

HORÁRIOS DE TRABALHO

Modalidades de Horário

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

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 e 2011, por razões de ordem orçamental não houve prestação de trabalho extraordinário.

Ausências ao trabalho

Durante o ano de 2011 as ausências ao trabalho cifraram-se em 220 dias, enquanto em 2010, se ficaram pelos 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, 189 dias.

O grupo profissional que apresenta maior índice de absentismo é o do pessoal administrativo. A taxa de absentismo do InIR, IP em **2011** foi de **1,4%**, enquanto em 2010 se cifrou em 0,3%, e em 2009 se fixou em 0,7%, taxas ínfimas quando comparadas com a da Administração Pública, em geral, que ronda os 8%.

Quadro 10
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							
	M							
	T							
Maternidade/paternidade	H		10					10
	M							
	T		10					10
Acidente e Serviço	H							
	M							
	T							
Falecimento de familiar	H							
	M		4					4
	T		4					4
Doença	H	44	4					48
	M		53			88		141
	T	44	57			88		189
Internamento	H							
	M							
	T							
Assistência a familiares	H	4						4
	M		5					5
	T	4	5					9
Trabalhador-estudante	H							
	M							
	T							
Por conta do período de férias	H		3					3
	M		5					5
	T		8					8
Por perda de vencimento	H							
	M							
	T							
Injustificadas	H							
	M							
	T							
Outras	H							
	M							
	T							
Total	H							65
	M							155
	T							220

ENCARGOS COM O PESSOAL

Total de encargos com o pessoal durante o ano

Em termos globais, durante o ano de 2011, os encargos com o pessoal subiram em resultado da admissão de novos trabalhadores. A rubrica que mais substancialmente contribuiu para essa subida foi a das despesas com as remunerações certas e permanentes, não obstante as reduções salariais impostas pela lei orçamental.

Deve salientar-se, no entanto, que rubricas como os suplementos de disponibilidade permanente, despesas de representação e ajudas de custo sofreram reduções significativas. Por sua vez o leque salarial tem vindo a diminuir de ano para ano.

Quadro 11

Evolução dos encargos totais com pessoal

Custos de pessoal	2008	2009	2010	2011
Remuneração base	1.018.429€	1.527.933,91€	1.825.685,68 €	1.852.787,53 €
Trabalho extraordinário	8.983€	25.562,02 €	0 €	0 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados		1.286,20 €	0 €	0 €
Disponibilidade permanente	22.993€	19.681,21 €	8.661,60 €	0 €
Suplementos remuneratórios		140.466,47 €	2.246,92 €	2.906,80 €
Trabalho por turnos			0 €	0 €
Abono para falhas		805,37 €	992,33 €	995,21 €
Participação em reuniões			0 €	0 €
Ajudas de custo	7.380€	16.436,50 €	12.535,14 €	2.878,09 €
Despesas de Representação	78.161€	93.131,67 €	91.591,80 €	75.570,29 €
Suplemento de secretariado e outros suplementos		50.066,03 €	71.781,67 €	2.906,8€
Outros encargos com pessoal		237.499,91 €	0€	401.478,50 €
Total	1.135.946€	2.112.869,29 €	2.015.505,14 €	2.398.786,20 €
Leque salarial ilíquido: $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = 5,66 \quad (2)$				

(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.

No que respeita aos encargos com remunerações base, a tendência tem sido crescente dado o aumento do número de efetivos, conforme se pode ver pelo quadro infra.

Quadro 12

Encargos com Remunerações Base								
	2008		2009		2010		2011	
Grupos de Pessoal	N.º de trabalhadores	Encargo	N.º de trabalhadores	Encargo	N.º de trabalhadores	Encargo	N.º de trabalhadores	Encargo
Órgãos Dirigentes	3	175.250,87	3	188.347,18	3	176.830,64	3	161.057,54
Dirigentes intermédios	10	277.860,83	10	524.674,93	10	528.331,26	8	374.466,91
Técnicos superiores	17	416.354,06	18	555.449,61	31	822.041,95	32	914.550,49
Assistentes técnicos	5	93.080,70	8	123.216,40	12	163.435,45	15	213.863,19
Pessoal de informática	3	55.882,54	4	135.925,75	4	135.046,38	6	188.849,40
Total	38	1.018.429,00	43	1.527.613,87	60	1.825.685,68	64	1.852.787,53

Ao longo de 2010, o número de trabalhadores foi aumentando gradual e mensalmente até se fixar, no final do ano, em 60. Em 2011, os encargos anuais com processamento de remunerações, desde janeiro, foi crescente devido à integração no mapa de pessoal de 64 elementos. Todavia, em dezembro de 2011, o Instituto já só tinha em serviço efetivo 60 colaboradores.

Importa referir que as insuficiências em recursos humanos foram colmatadas até 2010 por recurso a trabalhadores temporários, tendo registado a seguinte evolução decrescente:

- 2009 – 568.537,78 €
- 2010 – 411.026,10 €
- 2011 – 63.778,70 €

Estes valores registaram um decréscimo significativo com a internalização efetuada através da admissão de recursos humanos por procedimentos concursais.

Encargos com prestações sociais

Os encargos com as prestações sociais globalmente considerados cresceram ligeiramente em relação aos de 2010. A prestação social que mais contribuiu para esse crescimento foi o subsídio de refeição. Tal facto deve-se, naturalmente, ao aumento do número de trabalhadores ao serviço do InIR, I.P.

Quadro 13

Evolução dos encargos com prestações sociais

Prestações Sociais	2008	2009	2010	2011
Abono de família	2.254 €	2.569,12 €	2.089, 14 €	1.267,48 €
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 €	60.902,30 €
Prestação de ação social complementar				
Subsídio por morte				
Total	31.301 €	46.588,23 €	56.772,46 €	62.169,78 €

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 e 2011, 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 e 2010, 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, tentou-se profissionalizar um pouco mais esta área elaborando um Plano de Formação em 2010 e permitiu-se também a formação externa através da frequência de cursos que habilitassem a aquisição de novas competências ou actualização de conhecimentos.

Em 2011 tentou-se alargar o âmbito da formação à totalidade dos trabalhadores, especialmente aos recém-recrutados e dar-lhe um carácter mais selectivo em função quer das necessidades dos trabalhadores, quer dos interesses do serviço.

Quadro 14

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	0	0	0	0	0
N.º de Acções Externas	23	7	3	5	38
Total	23	7	3	5	38

Quadro 15

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	0	0	0	0		0
Participantes em acções externas	4	9	2	1	9	25
Total de participantes em acções de formação	4	9	2	1	9	25

Quadro 16

Horas Dispendidas com Formação

Horas/cargo, carreira	Dirigente	Técnico superior	Pessoal Informático	Assistentes técnicos	Total
Horas despendidas em ações internas	0	0	0	0	0
Horas despendidas em ações externas	780	299	49	626	1754
Total de horas em ações de formação	780	299	49	626	1754

Gráfico 11

Evolução dos custos por unidade orgânica

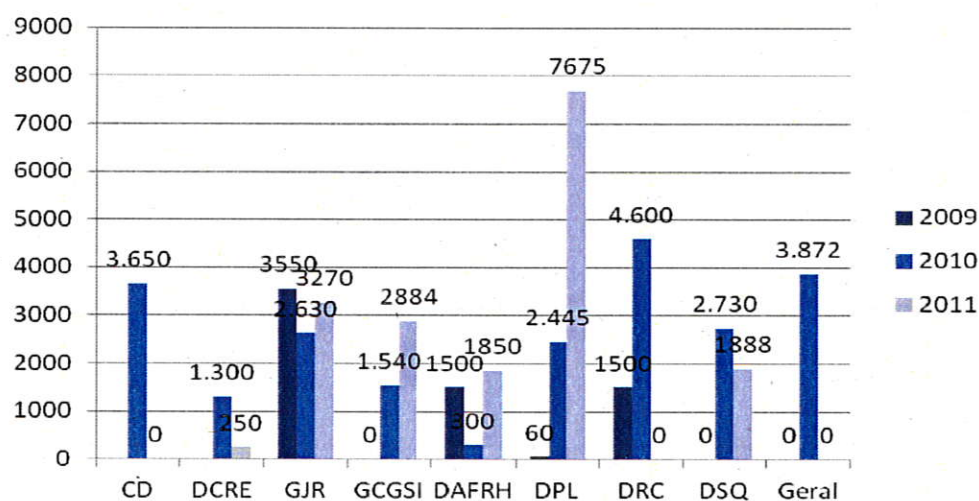
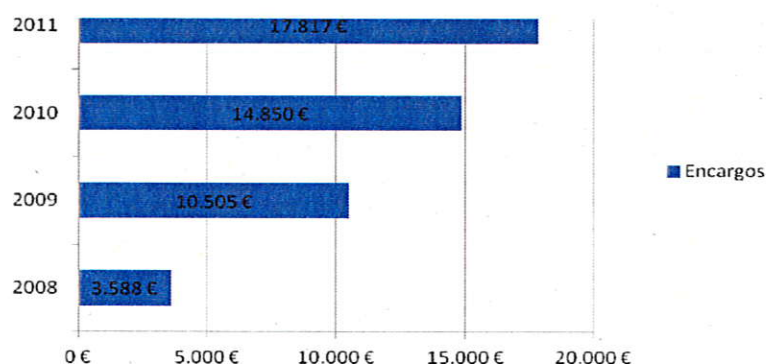


Gráfico 12

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 e 2011 o número de trabalhadores sindicalizados manteve-se constante.

Quadro 16

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 2011 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 4 do que no ano anterior);
- A idade média dos efetivos ter continuado a diminuir (42,5 em 2011 contra 45,2 em 2010 e 48,6, de 2009);
- A antiguidade média ter aumentado ligeiramente, para 14,7 anos em 2011, relativamente a 2010 (14,3 anos), devido aos recrutamentos por mobilidade;
- O grupo de pessoal com maior representatividade continuar a ser o Técnico Superior, com uma taxa de 50% dos efetivos, continuando o pessoal com formação superior a representar 71,8%, o que se enquadra no âmbito das políticas de qualificação dos profissionais da Administração Pública.
- O índice de tecnicidade em sentido restrito atingiu os 75% contra os 32% do ano transacto.

É de referir ainda o seguinte:

O InIR, I.P. continuou a desenvolver ao longo do ano de 2011 um esforço no sentido de se dotar de 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 horas destinadas à formação externa (1754 horas) contra 1477 em 2010.

Do exposto resulta o retrato de um serviço em plena fase de crescimento, dotado de efetivos 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

CARACTERIZAÇÃO ESTATÍSTICA EM 31 DE DEZEMBRO DE 2011			
Número global de trabalhadores do InIR	64		
Número de colaboradores efectivos	60		
Número de colaboradores não efectivos	4		
N.º de Comissões de serviço/Dirigentes	11		
N.º de trabalhadores em mobilidade	4		
N.º de trabalhadores do InIR em outros organismos	3		
N.º de trabalhadores do sexo feminino	34		
N.º de trabalhadores do sexo masculino	30		
N.º de trabalhadores com habilitação superior	48		
N.º de trabalhadores com o ensino secundário	13		
N.º de trabalhadores com o ensino básico	3		
N.º de Técnicos Superiores	32		
N.º de pessoal de Informática	6		
N.º de assistentes técnicos	15		
Taxa de Feminização	53,13%		
Taxa de Masculinização	46,8%		
Taxa de Feminização do pessoal dirigente	3,1%		
Taxa de Masculinização do pessoal dirigente	14%		
Taxa de pessoal dirigente	21,6%		
Taxa de pessoal técnico superior	50%		
Taxa de pessoal de informática	9,3%		
Taxa de pessoal administrativo	23,4%		
Taxa de formação superior	71,8%		
Taxa de formação secundária	20,3%		
Taxa de formação básica	4,7%		
Índice de tecnicidade	75%		
Taxa de enquadramento de pessoal dirigente	17,2%		
Índice de saídas	4,7%		
Índice de admissões	12,5%		
Média Etária	42,5 Anos		
Média de Antiguidade na Administração Pública	14,7 Anos		
CARACTERIZAÇÃO DE EFFECTIVOS SEGUNDO A UNIDADE ORGÂNICA			
UNIDADE ORGÂNICA	Número	Média Etária	Média Antiguidade
Conselho Directivo	6	55	29,8
Gabinete de Controlo de Gestão e Sistemas de Informação	9	45,4	16
Gabinete Jurídico	5	41,6	9,2
Departamento de Comunicação e Relações Externas	1	29	1
Direcção de Planeamento	10	49,7	17,8
Direcção de Regulação e Concessão	11	48,4	16,4
Núcleo de Contra-ordenações	5	38,3	11
Direcção de Segurança e Qualidade	7	41,6	12
Direcção Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos	10	36,9	7,5
Total	64	42,5	14,7

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)			