



Instituto de Informática, I.P.

Balanço Social 2009

Março.2009





Instituto de Informática, I.P.

Missão

O Instituto de Informática, I.P., tem por missão definir e propor as políticas e estratégias de tecnologias de informação e comunicação, garantindo o planeamento, concepção, execução e avaliação das iniciativas de informatização e actualização tecnológica do MTSS.

Visão

O Instituto de Informática, I.P. pretende ser uma referência nacional das melhores práticas na concepção, desenvolvimento, implementação e operação de Sistemas de Informação.

Valores

O Instituto de Informática, I.P. rege-se por princípios de dedicação exclusiva ao serviço do interesse público, observando os valores fundamentais e princípios da actividade administrativa: legalidade, justiça, imparcialidade, competência, responsabilidade, proporcionalidade, transparência e boa fé.

Os direitos de autor deste trabalho pertencem ao Instituto de Informática, I.P. (II, I.P.) e a informação nele contida encontra-se classificada em conformidade com a política de segurança da informação do II, I.P. (ver classificação atribuída no rodapé das páginas seguintes). Caso este documento não esteja classificado como "Público", não pode ser duplicado, destruído, arquivado, divulgado, ou transportado, na íntegra ou em parte, nem utilizado para outros fins que não aqueles para que foi fornecido, sem a autorização escrita prévia do II, I.P., em conformidade com o procedimento interno de manuseamento da informação do II, I.P., ou, se alguma parte do mesmo for fornecida por virtude de um contrato com terceiros, segundo autorização expressa de acordo com esse contrato. Todos os outros direitos e marcas são reconhecidos.

As cópias impressas representam versões não controladas.

Histórico de Alterações

Data	Versão	Descrição	Autor(es)
15.03.2010	1.0	Versão inicial	II, I.P.

Lista de Distribuição

Destinatário (s)	Organização
.....
.....

Índice

INTRODUÇÃO

CAPÍTULO 1 – RECURSOS HUMANOS

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

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Quadro 18.2.1: Encargos com benefícios sociais

CAPÍTULO 3 – HIGIENE E SEGURANÇA

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 27: Contagem das acções de formação profissional realizadas durante o ano por tipo de acção, segundo a duração

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante ano por grupo / cargo / carreira, segundo o tipo de acção

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo / cargo / carreira, segundo o tipo de acção

Quadro 30: Despesas anuais com formação

CAPÍTULO 5 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 31: Relações profissionais

Quadro 32: Disciplina

Considerações finais

Introdução

O Balanço Social (BS) é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

O BS, relativo ao ano de 2009 tal como dos anos anteriores, segue o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública (AP) e segundo as orientações emitidas pela DGAEP.

Este documento, visa sistematizar a evolução verificada, no Instituto de Informática, IP (I,IP), ao longo do ano transacto, evidenciando um conjunto de indicadores nas áreas mais significativas da gestão dos recursos humanos, inclusive dos encargos financeiros.

Esta informação permite caracterizar socialmente o II, IP, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os mais frágeis e contribuir para a melhorar a gestão de recursos humanos, reforçando as estratégias delineadas e perspectivar a sua evolução.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permite uma reflexão sobre a estratégia a adoptar relativamente à gestão de recursos humanos, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efectivos, o incremento da motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, factores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia face às atribuições e competências acometidas ao Instituto.

CAPÍTULO 1 – RECURSOS HUMANOS

O II, I.P. contava, em 31 de Dezembro de 2009, com um total de **277 trabalhadores**.

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior			2	1					2	1	3
Dirigente Intermediário							15	3	15	3	18
Técnico Superior					16	20			16	20	36
Assistente Técnico					1	20			1	20	21
Assistente Operacional					5				5	0	5
Informático a)					130	64			130	64	194
Total	0	0	2	1	152	104	15	3	169	108	277

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Do total de efectivos e em termos de vínculo, **256** estavam em Contrato Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, **3** em Nomeação transitória por tempo indeterminado e **18** em Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho.

Em 2009, a relação jurídica de emprego predominante no Instituto era o Contrato de Trabalho em Funções Públicas, com uma taxa de **92%**, resultante da transição do vínculo de contrato de trabalho e de nomeação, nos termos do disposto no artigo 109º da Lei nº 12-A/2008, de 28 de Fevereiro e na Alínea a) do nº1 do Artigo 18º da Lei nº 64-A/2008, de 21 de Dezembro.

Verificou-se, comparativamente a 31 de Dezembro de 2008, em que se registaram 211 das pessoas ao serviço, um crescimento de 66 efectivos, o que representa uma taxa de aumento de cerca de **31%**, **essencialmente**, resultado da reorganização do Instituto, com o alargamento da missão e das atribuições e competências de Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) a todo o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e a consequente reafecção dos Recursos Humanos que desempenham funções de TIC.

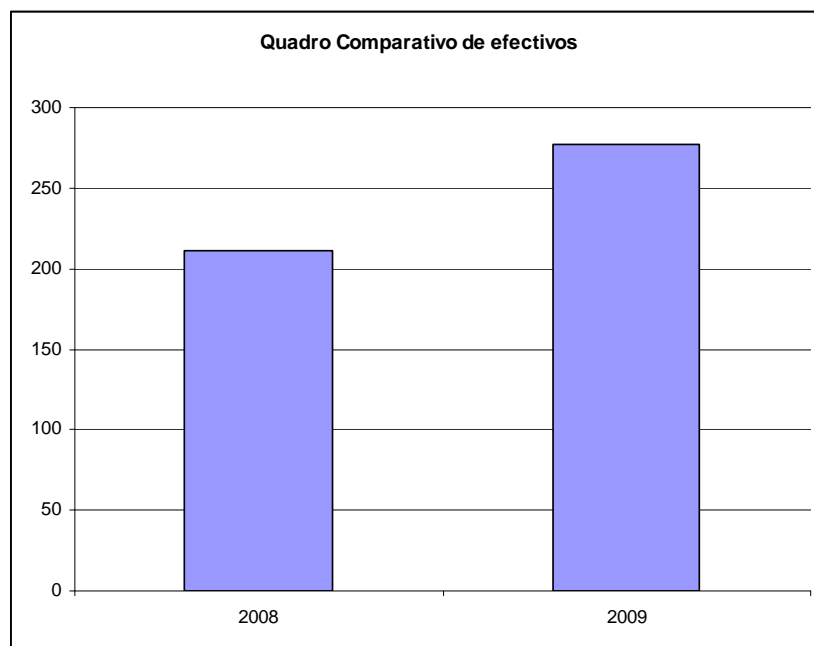
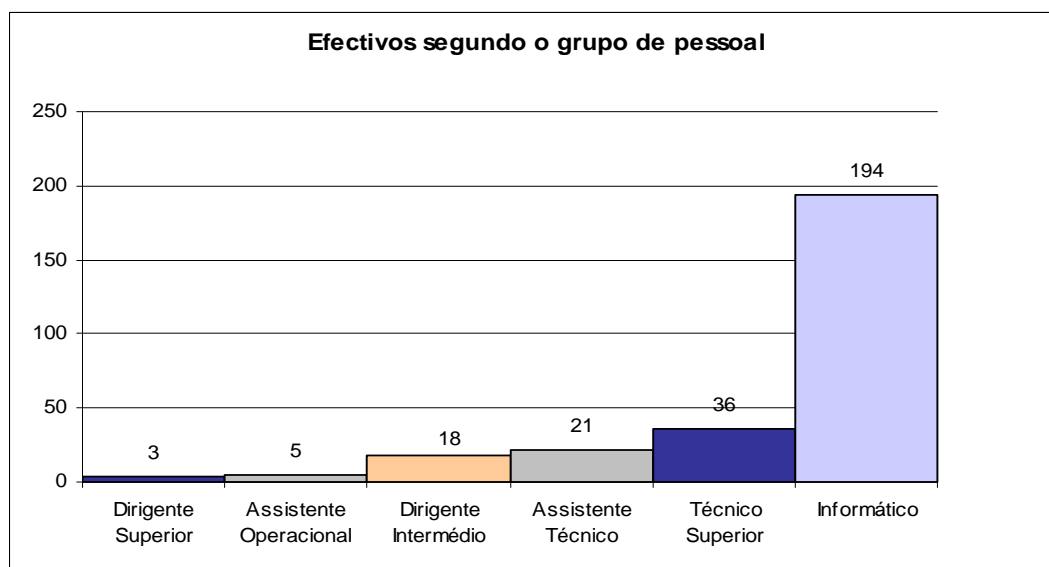


Gráfico nº 1

O grupo de pessoal com maior número de efectivos é o Informático, que desempenha funções de TIC, que regista **194** pessoas (**70%**) do total de efectivos. Seguem-se os grupos de pessoal de técnico superior com **36** efectivos (**13%**), de assistente técnico, com **21** efectivos (**8%**) e o dos Dirigentes com **21** efectivos (8%).



GrGráfico nº 2

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género:

Grupo/cargo/carreira/ serviço	Tempo de	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		+40		TOTAL		TOTAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior				1												1	1			2	1	3
Dirigente Intermédio				6	1	6	2							1		2				15	3	18
Técnico Superior		2	4	6	6	8	10													16	20	36
Assistente Técnico			2		8	1	9										1			1	20	21
Assistente Operacional						4										1				5	0	5
Informático a)		4	3	31	24	54	11	4	4	1	4	4	3	11	3	19	12	2		130	64	194
Total		6	9	44	39	73	32	4	4	1	4	4	3	12	3	23	14	2	0	169	108	277

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

A distribuição do total de efectivos por género é de 108 mulheres (39%) e de 169 homens (61%). Este padrão de género corresponde ao que predomina nas actividades de TIC que apresenta taxa de feminização, por regra, mais baixa.

Continua a verificar-se, tal como no ano anterior, que a faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 35 e 39 anos. Dela fazem parte 87 colaboradores, o que corresponde a 31% dos efectivos do Instituto.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que, quer o maior número de mulheres, que o maior número de homens, se situa na faixa etária entre os 35 e os 39 anos.

A idade média no Instituto é de 42 anos, tendo subido um ano em relação ao ano transacto, sendo que o registo dos últimos cinco anos é de uma subida de dois em dois anos.

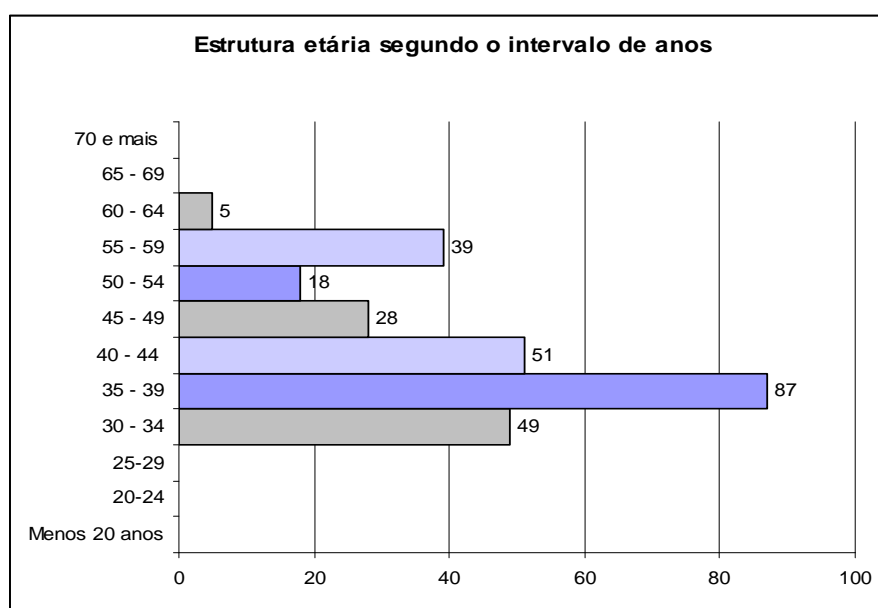


Gráfico nº 3

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 30 anos. Estas idades correspondem a 31 anos e a 61 anos respectivamente.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, situa-se nos 17%. Esta taxa atingiu no ano passado os 10%. Este indicador foi influenciado pela mencionada reafecção de pessoal de funções de TIC que situa-se, em faixas etárias mais elevadas do que os efectivos existentes em 2008.

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género:

Grupo/cargo/carreira/ serviço	Tempo de	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		TOTAL		TOTAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior a)				2			1	2	1	3
Dirigente Intermediário a)				9	1	6	2	15	3	18
Técnico Superior		2	4	6	6	8	10	16	20	36
Assistente Técnico			2		8	1	10	1	20	21
Assistente Operacional						5		5	0	5
Informático a)		4	3	31	24	95	37	130	64	194
Total		6	9	48	39	115	60	169	108	277

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

No II, IP, o intervalo da estrutura de antiguidade que regista maior número de pessoas é dos 10 aos 14 anos, com 175 trabalhadores (63%).

O nível de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efectivos, é de **15 anos**, revelando um incremento em relação ao ano anterior, dado o escalão etário do pessoal reafectado ao II, IP.

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género:

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior													1	1	1					2	1	3
Dirigente Intermediário									1				14	3						15	3	18
Técnico Superior											1	2	12	16	3	2				16	20	36
Assistente Técnico							1	1	11					8						1	20	21
Assistente Operacional			1		3				1											5	0	5
Informático a)			14	4	2		6	5	43	10	11	7	47	37	7	1				130	64	194
Total	0	0	15	4	5	0	6	6	46	21	12	9	74	65	11	3	0	0	169	108	277	

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

A percentagem de efectivos com habilitação superior – mestrado, licenciatura e bacharelato – é de 63%.

A licenciatura é o grau académico mais representado. Com efeito, são licenciados 50% dos efectivos. Em 2008 a percentagem referente a esta habilitação era de 54%.

A habilitação a seguir mais representada, tal como verificado no ano anterior é o 12º ano de escolaridade ou equivalente, com 24% dos efectivos.

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior							0	0	0
Dirigente Intermediário							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente Técnico							0	0	0
Assistente Operacional							0	0	0
Informático a)			2	1			2	1	3
Total	0	0	2	1	0	0	2	1	3

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Em relação aos trabalhadores estrangeiros, têm vínculo ao Instituto 3 colaboradores que pertencem a países da CPLP.

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior									2		2	0	2
Dirigente Intermediário											0	0	0
Técnico Superior								1			0	1	1
Assistente Técnico											0	0	0
Assistente Operacional											0	0	0
Informático a)	1	1		1							1	2	3
Total	1	1	0	1	0	0	0	1	2	0	3	3	6

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

São 6 o número de trabalhadores deficientes – 3 homens e 3 mulheres – com grau de deficiência variável e que beneficiam de redução fiscal por este motivo. Estes trabalhadores representam 2% do total de efectivos.

O Instituto beneficia de redução de Segurança Social derivado a ter trabalhadores deficientes.

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência de interesse público		Mobilidade interna a órgãos ou serviços		Regresso de licença		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior															0	0	0
Dirigente Intermédio															0	0	0
Técnico Superior														1	0	1	1
Assistente Técnico															0	0	0
Assistente Operacional															0	0	0
Informático a)					1								51	25	52	25	77
Total	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	51	26	52	78

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

No ano de 2009 foram admitidos, 78 novos trabalhadores e 12 saídas, o que resultou no mencionado incremento de 66 efectivos, em largamente medida por efeito da reafectação.

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Fim da situação de mobilidade interna		Fim da situação de cedência de interesse público		Cessação de comissão de serviço		Outros		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior																									0	0	0
Dirigente Intermédio																										0	0
Técnico Superior																										0	0
Assistente Técnico																										0	0
Assistente Operacional																										0	0
Informático a)																										0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Sem registo

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Fim da situação de mobilidade interna		Fim da situação de cedência de interesse público		Outros		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior																														0	0	
Dirigente Inter médio					1																									1	0	
Técnico Superior																							1							1	0	
Assistente Técnico			1																					1							0	2
Assistente Operacional																														0	0	
Informático a)													1				1						4	1			1			6	2	
Total	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	5	2	0	0	1	0	8	4		

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Durante o ano de 2009, saíram do Instituto 12 efectivos. Dos 6 grupos de pessoal existentes no Instituto, tivemos saídas de 4 deles, sendo que o grupo onde se registaram maior número de saídas foi no Informático, com 8 saídas.

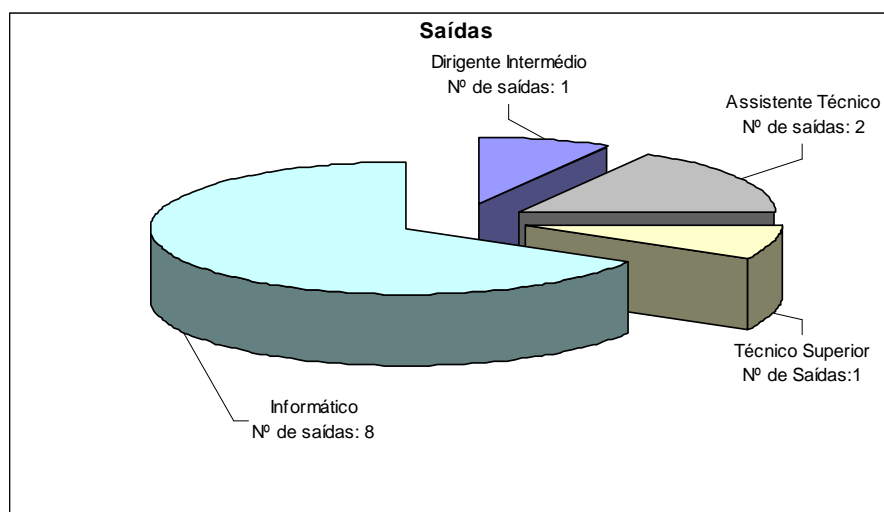
O número total de saídas em 2009 foi superior ao registado no ano anterior, correspondendo a uma taxa de 5%, enquanto que no ano de 2008 foi de cerca de 3%.

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Fim da situação de mobilidade interna		Fim da situação de cedência de interesse público		Outros			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior a)																														
Dirigente Inter médio a)					1																									
Técnico Superior																							1							
Assistente Técnico			1																					1						
Assistente Operacional																														
Informático														1			1						6	1					1	
Total	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	7	2	0	0	1	0	0	

Do número total de saídas do organismo, 12 efectivos, deveu-se a vários motivos.

Assim, no grupo de pessoal de Dirigente o motivo de saída prendeu-se com a cessação de funções por aposentação e no grupo de pessoal informático, as saídas aconteceram por aposentação, iniciativa do colaborador, despedimento, nomeação e regresso ao serviço de origem.

No grupo de pessoal de Técnico superior, a saída ocorreu devida ao facto do colaborador ter regressado ao serviço de origem e no grupo de pessoal de Apoio Técnico, as saídas aconteceram pelos seguintes motivos de falecimento e regresso ao serviço de origem.



Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente Superior						0
Dirigente Intermédio						0
Técnico Superior					6	6
Assistente Técnico					2	2
Assistente Operacional						0
Informático a)					25	25
Total	0	0	0	0	33	33

a) Inclui o pessoal de funções TIC da carreira técnica não revista.

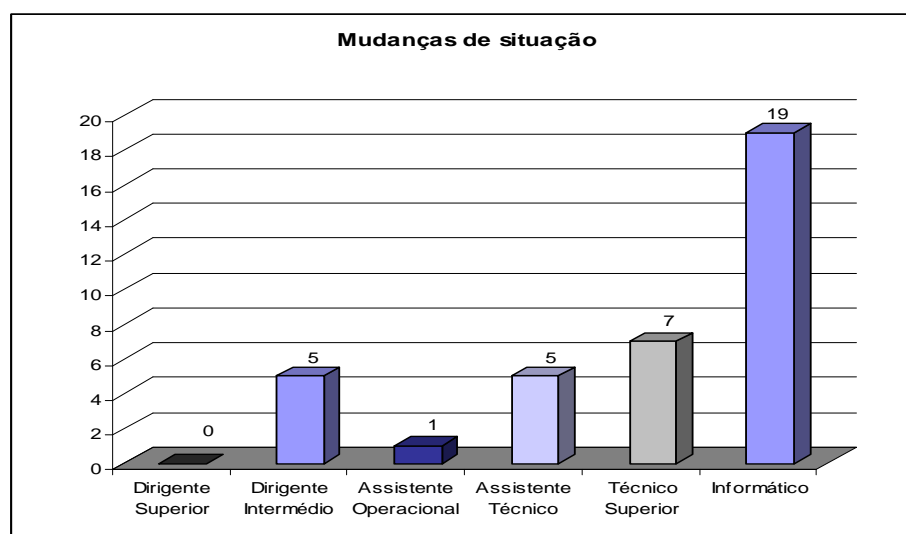
Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior											0	0	0
Dirigente Intermédio			4	1							4	1	5
Técnico Superior			1		2	4					3	4	7
Assistente Técnico						5					0	5	5
Assistente Operacional					1						1	0	1
Informático a)			4		9	6					13	6	19
Total	0	0	9	1	12	15	0	0	0	0	21	16	37

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

No ano em análise, as mudanças de situação verificadas nos efectivos do Instituto ocorreram por: alteração obrigatória do posicionamento remuneratório ou por alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária. De salientar que as alterações de posicionamento remuneratório do grupo de pessoal “Dirigente intermédio” se verificaram na carreira de origem.

A taxa de alteração de posição de colaboradores situou-se em 15%, superior à verificada no ano de 2008 cujo valor foi de 7%.



Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior													2	1	2	1	3
Dirigente Intermédio													15	3	15	3	18
Técnico Superior			19	15									1	1	20	16	36
Assistente Técnico			1	19								1			1	20	21
Assistente Operacional	5														5	0	5
Informático a)			125	57	3	2		3					2	2	130	64	194
Total	5	0	145	91	3	2	0	3	0	0	0	1	20	7	173	104	277

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

O horário de trabalho regra praticado no Instituto é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 15h às 17h. Praticam este tipo de horário, 95% dos efectivos.

Com horário desfasado por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 2% dos trabalhadores. Praticam Jornada contínua 3 trabalhadores, cerca de 1%.

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo		PNT inferior ao praticado a tempo completo												TOTAL		Total
			Semana de 4 dias (D.L. 325/99)		Regime especial (D.L. 324/99)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F			
			28 horas		17 h 30'												
			35 horas		42 horas												
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Dirigente Superior	2	1													2	1	3
Dirigente Intermédio	15	3													15	3	18
Técnico Superior	16	20													16	20	36
Assistente Técnico	1	19							1						1	20	21
Assistente Operacional	5														5	0	5
Informático a)	130	61										3			130	64	194
Total	169	104	0	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	169	108	277	

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Com isenção de horário, estão os Dirigentes, com 8 % dos efectivos.

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior											0	0	0
Dirigente Intermédio							7				7	0	7
Técnico Superior	7	106	1	11	14	11	98	264	13	21	133	413	546
Assistente Técnico	25	21	3		4	26		251	4	5	36	303	339
Assistente Operacional							8				8	0	8
Informático a)	756	248	548	272	217	75	1.065	181	65	27	2651	803	3454
Total	788	375	552	283	235	112	1178	696	82	53	2835	1519	4354

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

No Instituto, ao longo de 2009, foram prestadas um total de 4354 horas de trabalho quer nocturno, normal e extraordinário.

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior					0	0	0
Dirigente Intermédio					0	0	0
Técnico Superior			1	11	1	11	2
Assistente Técnico			3		3	0	6
Assistente Operacional					0	0	0
Informático a)			548	272	548	272	1096
Total	0	0	552	283	552	283	835

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Este trabalho foi maioritariamente desenvolvido por homens, correspondendo a 66,11% do total das horas supra referidas, o que corresponde ao padrão de género maioritário.

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Injustificadas		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior																				0,0	0,0	0,0
Dirigente Intermédio	42,0			1,0		6,0								1,5						42,0	8,5	50,5
Técnico Superior	60,0		2,0	12,0	216,0	362,0	123,0		59,0				25,5	43,0						426,5	476,0	902,5
Assistente Técnico	30,0		2,0	4,0	26,0	1069,0		32,0	3,0	42,0		7,0	10,5	49,5		7,0		2,0	71,5	1212,5	1284,0	
Assistente Operacional				5,0	141,0	15,0		47,0	34,0	5,0			4,0	23,0					179,0	95,0	274,0	
Informático a)					4,0	190,0			6,0	8,0	24,0	19,0	6,0	4,0					40,0	221,0	261,0	
Total	132,0	0,0	4,0	22,0	387,0	1642,0	123,0	79,0	43,0	114,0	24,0	26,0	46,0	121,0	0,0	7,0	0,0	2,0	759,0	2013,0	2772,0	

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Para efeitos de indicadores de assiduidade, motivos de ausência e medição de absentismo verificaram-se, em 2009, 2772 dias de faltas, o que corresponde a uma taxa de absentismo 4,4%, menos 0,6%, comparativamente, ao mesmo indicador de 2008 (5%). Confirma-se, assim, uma tendência de descida continuada da taxa de absentismo, nos últimos 5 anos.

No que concerne aos motivos das faltas, verificou-se que 81% de dias de ausências são por Doença (44%), Parentalidade (24%) e Assistência a Familiares (13%).

A média da Taxa de Presença, em 2009, situou-se em 95,6%.

Quadro 16: Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			Adm. Adm.P
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

Identificação da greve			Motivo(s) da greve
Data	Âmbito		
mm/dd			
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

* Período Normal de Trabalho

CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	4	5	9
1001-1250 €	15	6	21
1251-1500 €	12	14	26
1501-1750 €	23	23	46
1751-2000€	20	11	31
2001-2250 €	15	10	25
2251-2500 €	9	10	19
2501-2750 €	15	10	25
2751-3000 €	10	4	14
3001-3250 €	4	2	6
3251-3500 €	11	1	12
3501-3750 €	5	3	8
3751-4000 €	4	1	5
4001-4250 €	6	4	10
4251-4500 €	1	1	2
4501-4750 €	8	1	9
4751-5000 €	3	0	3
5001-5250 €	2	0	2
5251-5500 €	0	2	2
5501-5750 €	1	0	1
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	1	0	1
Total	169	108	277

Do total dos encargos com pessoal, 91% referem-se à remuneração base, proporção que aumentou face ao ano anterior.

O leque salarial ilícido, consiste na proporção entre o vencimento ilícido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo, atingindo a amplitude de 7,11.

Quadro 18: Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	8.233.759,94 €
Suplementos remuneratórios	513.377,58 €
Prémios de desempenho	32.723,80 €
Prestações sociais	82.516,74 €
Benefícios sociais	279.478,49 €
Outros encargos com pessoal	1.633.667,14 €
Total	10.775.523,69

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	34.484,89 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	63.201,66 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	
Representação	50.230,68 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	365.460,35 €
Total	513.377,58

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e nocturno)

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	7.859,11 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	207,65 €
Subsídio de desemprego	
Outras prestações sociais	74.449,98 €
Total	82.516,74

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	279.478,49
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	279.478,49

CAPÍTULO 3 – HIGIENE E SEGURANÇA

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere				
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes	M	0					2				
	F	1					0				
Nº de acidentes com baixa	M	0					2				
	F	0					0				
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	4		4			55	10		45	
	F	0					0				
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0					0				
	F	0					0				

No ano de 2009, foram registados 3 acidentes considerados em serviço. Destes, 1 foi classificado como em serviço no local de trabalho e totalizou 4 dias de baixa. Foram classificados “in itinere”, 2 acidentes em que o total de dias de baixa de 55 dias.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	3

Destes acidentes registou-se 2 casos de incapacidade temporária e absoluta e um caso de incapacidade temporária e parcial.

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Durante o de 2009 não houve registo de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	126	15.412,20 €
Exames de admissão	26	
Exames periódicos	100	
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções:		
Despesas com a medicina no trabalho:		15.412,20 €
Visitas aos postos de trabalho:	1	

Em termos de actividades de medicina no trabalho, durante o ano de 2009 foram realizados 126 exames médicos e visitado um posto de trabalho, sendo que os encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho foram de 15.412,20 €.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho comissões	Intervenções das	Número
	Reuniões da Comissão	
	Visitas aos locais de trabalho	
	Outras	

Durante o ano de 2009 não houve registo de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho.

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Segurança e saúde no trabalho reintegração profissional	Acções de	Número
Alteração das funções exercidas		
Formação profissional		
Adaptação do posto de trabalho		
Alteração do regime de duração do trabalho		
Mobilidade interna		

Durante o de 2009 não houveram situações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	273

Durante o ano de 2009 realizaram-se no âmbito da higiene e segurança duas acções de formação que abrangeram 273 colaboradores.

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Segurança e saúde no trabalho	Custos	Valor (€)
	Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	15.412,20 €
	Equipamento de protecção	
	Formação em prevenção de riscos	
	Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (*)	

Os custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano de 2009 foram de 15.412,20€

CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 27: Contagem das acções de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	442	36		
Externas	92	79		
Total	534	115	0	0

No ano de 2009, houve um total 649 participações em acções de formação. Os resultados atingidos em 2009 confirmam o elevado investimento em formação e qualificação, confirmando as orientações e práticas de aposta do Instituto nas Pessoas – o seu capital humano – nos últimos 3 anos.

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente superior			0	
Dirigente intermédio	47	1	48	
Técnico Superior	48	7	55	
Assistente Técnico	18	3	21	
Assistente Operacional	2		2	
Informático a)	370	153	523	
Total	485	164	649	0

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Estes constituem benefícios significativos e factores de elevado envolvimento dos colaboradores que integram o nosso Sistema de Desenvolvimento do Capital Humano.

Do total das participações, 485 correspondem a participações em acções internas e 164 a participações em acções externas.

Em termos globais, verificamos que dos 277 colaboradores (dados de 31/12/2009), **264** (95%) participaram em 2 ou mais acções de formação, sendo que das 438 previstas realizaram-se **649**, mais **48%** do que estava previsto (extra plano).

A taxa de realização das acções previstas foi de **+ 48% do inicialmente aprovado, sendo que 577 acções de formação (89%)** foram ministradas nas áreas das TIC's.

Foram despendidas, em acções de formação, um total de 234.867 €.

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ dispendidas	Horas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente superior				0
Dirigente intermédio	381	156		537
Técnico Superior	417	102		519
Assistente Técnico		192	24	216
Assistente Operacional		6		6
Informático a)		7.592	3.459	11051

a) Inclui o pessoal das carreiras de informática e das carreiras em funções TIC não revistas

Das **649** acções de formação realizadas, **478** foram internas e **171** externas, **82%**, a que corresponde **534** acções, tiveram uma duração inferior a 30h. Com uma duração entre 30 a 59 h, foram frequentadas **115** acções.

CAPÍTULO 5 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	33
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Nada a registar.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os indicadores mencionados no BS e os dados de base de que decorrem evidenciam os principais enfoques da ESTRATÉGIA de GESTÃO das PESSOAS ao serviço do Instituto, em 2009.

A criação de resposta às necessidades de Recursos Humanos qualificados e permanentes de perfis adequados ao desempenho das funções chave, o investimento continuado na formação e qualificação, a sustentação e o reforço do quadro regulador das relações e condições de trabalho e das metodologias e práticas implementadas para a motivação, envolvimento e satisfação dos trabalhadores constituíram os eixos principais das orientações seguida.

A entrada em vigor da nova legislação, a partir de 1 de Janeiro de 2009, designadamente das disposições da Lei nº 12º-A/2008, de 28 de Fevereiro, que aprovou os regimes de Vínculos, Carreiras e Remunerações dos Regimes de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR) e da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro, que aprovou o Regime do Código de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP), determinou a implementação de novas regras e procedimentos na Gestão de Recursos Humanos com incidência nas relações e condições de trabalho e a sua articulação com a gestão orçamental, que originaram conteúdos e resultados próprios, igualmente, integrados nos principais documentos de Gestão e evidenciados no desempenho global do II, IP.

A elaboração e concretização do Plano Operacional de Reafecção (POR) das pessoas abrangidas, no âmbito da reorganização do II, IP, em articulação com as entidades de que se transferiram atribuições e competências conduziu à alteração mais significativa no universo do pessoal ao serviço, desde a criação do Instituto em 2009, traduzida no incremento de mais cerca de 31% dos efectivos. Neste âmbito, foram preparados e publicados os instrumentos normativos que suportaram a reafecção e operacionalizados os movimentos de organização das equipas e operados todos os registos de informação que possibilitaram a integração das pessoas reafectas nos processos de gestão administrativa de pessoal (Tempos e salários), formação, avaliação de desempenho e Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho.

A aposta continuada de alinhamento e posicionamento de cada trabalhador e equipa com a estratégia do instituto, designadamente através da implementação do novo SIADAP e da experiência entretanto adquirida desde 2004, traduziu-se em evidências de crescente participação, colaboração e contributo das PESSOAS para concretizar a Missão do II, IP..



Instituto de Informática, I.P.

Av. Prof. Dr. Cavaco Silva, Nº17
Edifício Ciência I • Taguspark
2740-120 PORTO SALVO

Tel. : 214 230 000 • Fax: 214 230 001
E-mail: ii@seg-social.pt



Instituto de Informática, I.P.

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social

Uso Público