

idn balanço social - 2013

março 2014

Ministério da Defesa Nacional
Instituto da Defesa Nacional

1 Índice

1. Introdução.....	4
2. Caracterização dos Recursos Humanos	6
Mapa de Pessoal	6
Evolução de efetivos	7
Distribuição por Género.....	8
Modalidades de vinculação	10
Estrutura etária	12
Nível de Antiguidade.....	14
Trabalhadores Deficientes	15
Trabalhadores Estrangeiros	15
Estrutura Habilitacional	15
3. Movimento de Pessoal	18
Admissões e Regressos	18
Saídas	19
4. Alteração de situação profissional.....	20
Concursos de Pessoal.....	20
Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de produtividade	20
5. Prestação de Trabalho e Absentismo	21
Modalidades de horário praticado	21
Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso	22
Absentismo	24
Férias.....	25
Contagem dos trabalhadores em greve e tempo de paralisação.....	25
Relações Profissionais e de Disciplina.....	26
7. Higiene e Segurança no Trabalho	27
Acidentes.....	27
Ações de Formação e Sensibilização.....	27
8. Formação Profissional.....	28
9. Encargos com Pessoal e Formação	31
Encargos com Pessoal	31
Estrutura Remuneratória	32
Encargos com Formação	33
Encargos com Ação Social.....	33
10. Organograma do IDN	36
11. Considerações Finais.....	37
12. Indicadores de Gestão	38

1. INTRODUÇÃO

O Balço Social, como instrumento privilegiado de informação incluído no ciclo anual de gestão, visa traduzir, com indicadores claros e objetivos e através de dados qualitativos e quantitativos, a realidade do Organismo em matéria de recursos humanos.

Como ferramenta de gestão, o Balço Social contribui para a avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano de qualquer organização aferindo os pontos fortes e os pontos fracos e permitindo avaliar e corrigir as estratégias adotadas na gestão dos recursos humanos.

O presente Balço Social, referente ao ano de 2013, foi elaborado em cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balço Social na Administração Pública.

Para além dos indicadores de 2013, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos mesmos, respeitante aos dois anos anteriores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

Esta informação permite caracterizar socialmente este serviço, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e os mais frágeis da gestão de recursos humanos, uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos do Instituto da Defesa Nacional e corrigir as estratégias delineadas e perspetivar a sua evolução.

Instituto da Defesa Nacional, 20 de março de 2014

O Diretor do IDN

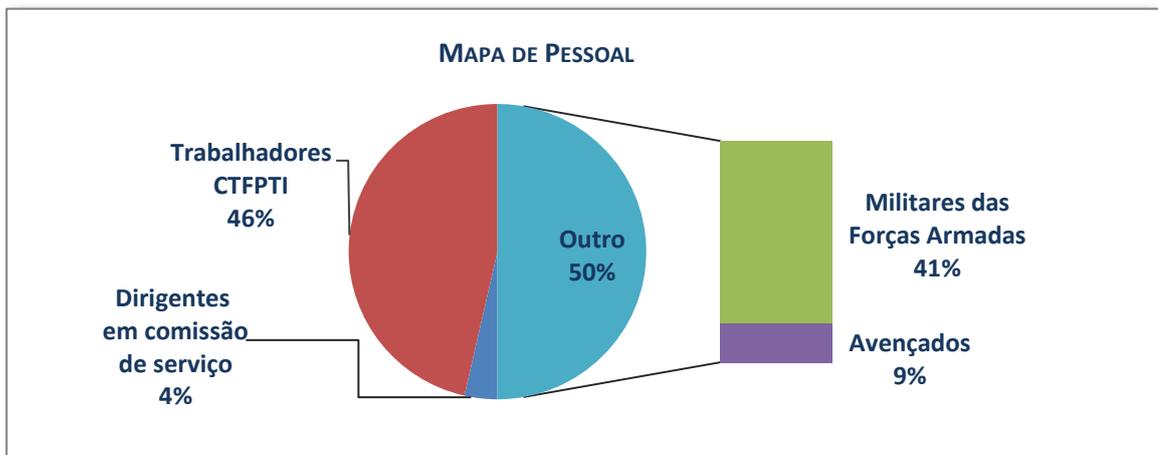
Vitor Daniel Rodrigues Viana
Major-General

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

MAPA DE PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2013, registaram-se 51 postos de trabalho ocupados do mapa de pessoal do Instituto da Defesa Nacional, caracterizados, percentualmente, da forma seguinte:

Gráfico 1 – Mapa de Pessoal



Essas percentagens traduzem-se nos números seguintes:

- ✓ 2 dirigentes em comissão de serviço no âmbito da LVCR (englobam 1 militar em cargo dirigente superior de 1º grau e 1 civil em cargo dirigente intermédio de 1º grau);
- ✓ 26 trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 23 militares das Forças Armadas (de nomeação definitiva).

Acresce ainda, aos 51 trabalhadores do mapa de pessoal, a colaboração de 5 contratados em regime de prestação de serviços, por avença.

De referir que o mapa de pessoal do IDN, dispõe, ainda, de uma dotação máxima de 1 chefe de equipa multidisciplinar, podendo ser equiparado a diretor de serviços, estando o cargo ocupado por um técnico superior do seu mapa de pessoal, que não acresce ao número de efetivos.¹

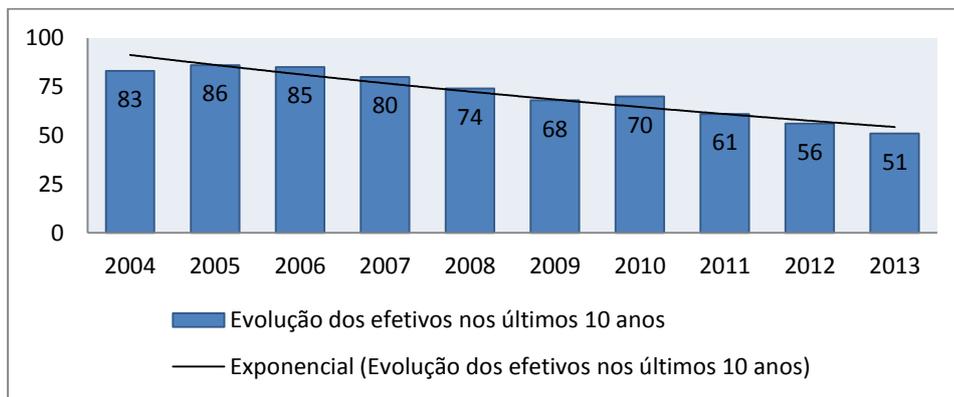
¹ Vide artigo 3.º da Portaria n.º 264/2012, de 30 de agosto e Despachos n.º 14214/2012 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, N.º 212 de 2 de novembro de 2012 e n.º 14771/2012 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, N.º 223 de 19 de novembro de 2012

EVOLUÇÃO DE EFETIVOS

O número de efetivos em funções no IDN tem vindo a diminuir nos últimos anos. Entre 1 de janeiro de 2008 e 31 de dezembro de 2013 o IDN passou de 80 colaboradores para 51 em efetividade de funções.

O gráfico seguinte é elucidativo da variação verificada em matéria de recursos humanos, em efetividade de funções no IDN, últimos 10 anos.

Gráfico 2 - Evolução dos efetivos nos últimos dez anos



Como é observável no gráfico 2, desde 2004 (ano com 83 efetivos), embora com pequenas oscilações, tem-se vindo a verificar uma diminuição gradual do número total efetivos.

Esta diminuição de efetivos é explicada, ao nível de pessoal civil, pelas aposentações e situações de mobilidade interna para outros serviços e, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas, por um constante movimento de entradas e saídas de pessoal a desempenhar funções no IDN, em comissão normal, o que culminou, este último ano, com o menor número de trabalhadores dos últimos anos - 51 efetivos.

Em média, anualmente, o IDN tem “perdido” 5 trabalhadores, o que, no seu universo de pessoal, representa uma percentagem acima dos 8% ao ano.

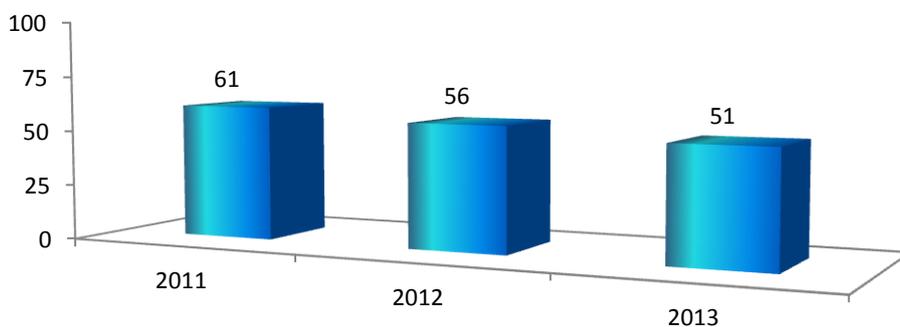
Vejamos como esses números se traduzem graficamente nos últimos 3 anos.

Quadro 1 - Evolução dos efetivos nos últimos três anos

Anos	N.º efetivos	Prestação Serviços	Variação	Taxa ²
2011	61	6	-----	-----
2012	56	4	- 5	-8,20%
2013	51	5	- 5	- 8,93%

² (Diferença N.º de efetivos*100/efetivo global)

Gráfico 3 - Evolução dos efetivos nos últimos três anos



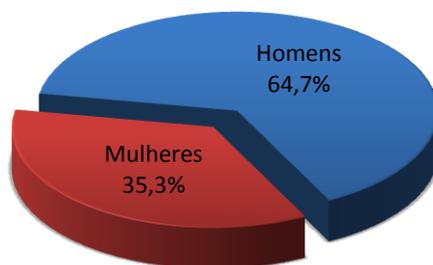
Na senda das tendências de anos anteriores, 2013 registou face a 2012 um decréscimo de trabalhadores de 8,93%.

DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Por género, em 2013, temos no Instituto, 18 trabalhadores do sexo feminino e 33 do masculino.

Essa situação já não se verifica, quando falamos em colaboradores que têm como vínculo uma relação jurídica de contrato por tempo indeterminado em que a percentagem de mulheres é muito superior.

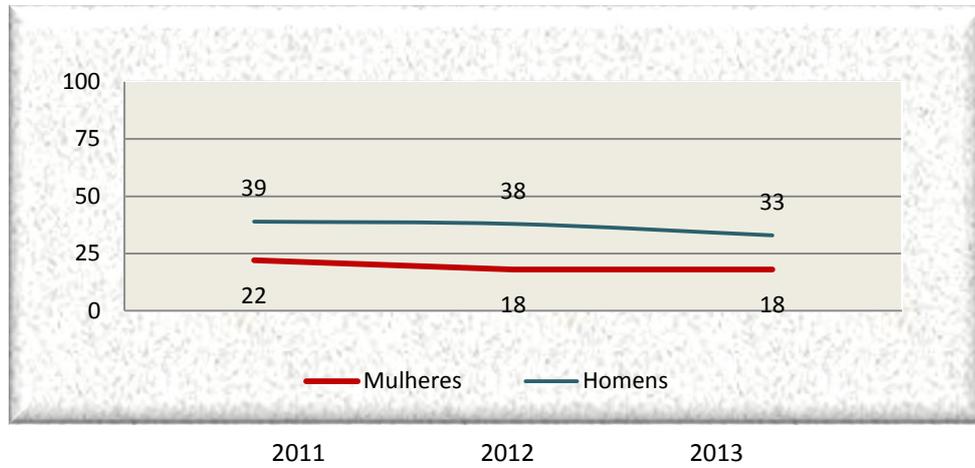
Gráfico 4 – Distribuição de efetivos, por género



Taxa de Feminização	Nº de efetivos sexo feminino/efetivo global*100	35,3
Taxa de Masculinização	Nº de efetivos sexo masculino/efetivo global*100	64,7

Estes valores correspondiam, em 2012 nas taxas de feminização, 32,14%, e de masculinização, 67,86%.

Gráfico 5 – Evolução dos efetivos nos últimos três anos, por género



Quadro 2 - Evolução da relação homem/mulher

	2009	2010	2011	2012	2013
Homens	66,18%	68,57%	63,93%	67,86%	64,7%
Mulheres	33,82%	31,43%	36,07%	32,14%	35,3%

Gráfico 6 – Distribuição dos efetivos do IDN

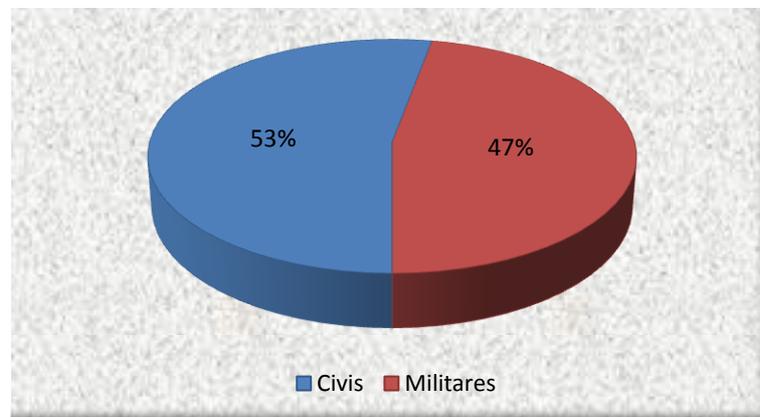


Gráfico 7 – Efetivo civil, por género

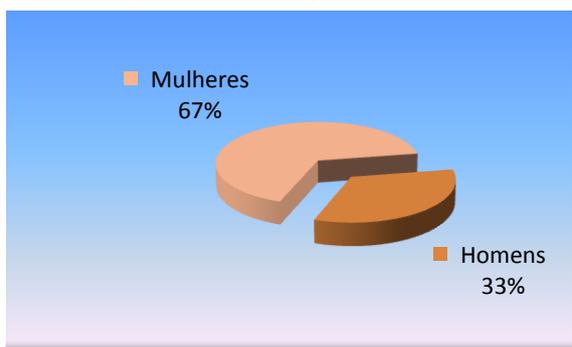
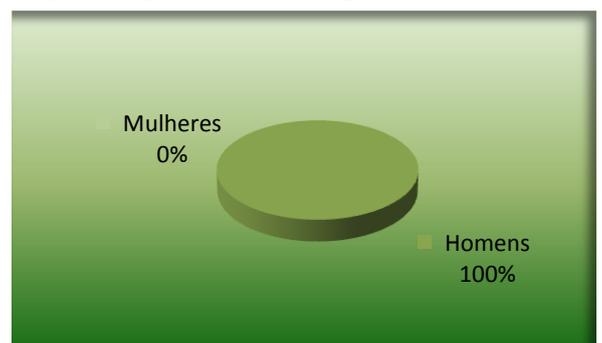


Gráfico 8 – Efetivo militar, por género



Os gráficos 7 e 8 demonstram essa maioria de efetivos do sexo masculino como sendo a mais relevante, se considerarmos que ao nível do pessoal militar é de 100%.

Este desequilíbrio é igual ao registado nos anos anteriores.

MODALIDADES DE VINCULAÇÃO

Num universo de 56 colaboradores, em que apenas 51 são efetivos, os dois maiores grupos de pessoal são os que se encontram numa situação de contrato de trabalho de funções públicas por tempo indeterminado e os de regime de nomeação definitiva (pessoal militar).

Quadro 3 - Trabalhadores por grupo profissional, segundo a modalidade de vinculação e género

Grupo/cargo/carreira	Nomeação Definitiva		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau									0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau								1	0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau									0	0	0
Técnico Superior			3	5					3	5	8
Assistente Técnico			3	9					3	9	12
Assistente Operacional			3	3					3	3	6
Forças Armadas - Oficial	12								12	0	12
Forças Armadas - Sargento	10								10	0	10
Forças Armadas - Praça	1								1	0	1
TOTAL	23	0	9	17	0	0	1	1	33	18	51

Prestações de Serviços	M	F	TOTAL
Tarefa			0
Avença	3	2	5
TOTAL	3	2	5

Gráfico 9 – Trabalhadores por modalidade de vinculação

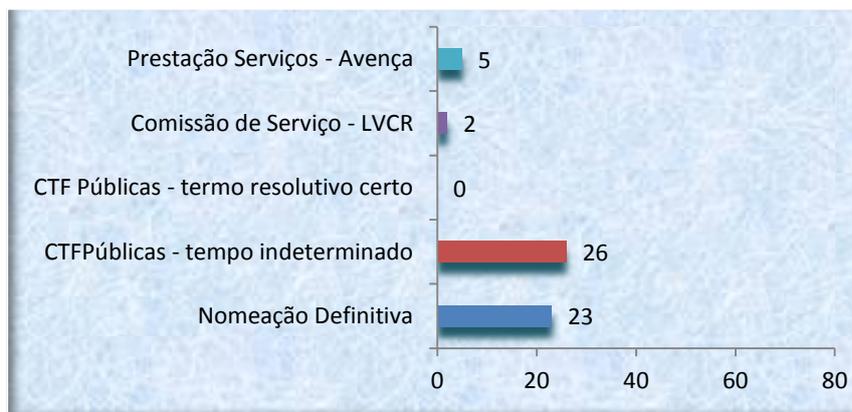
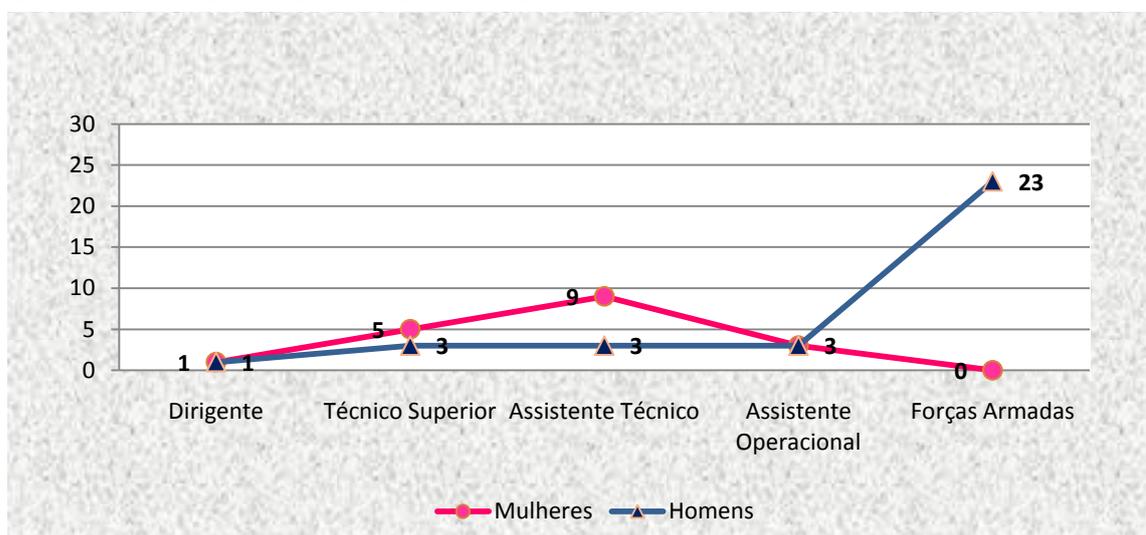


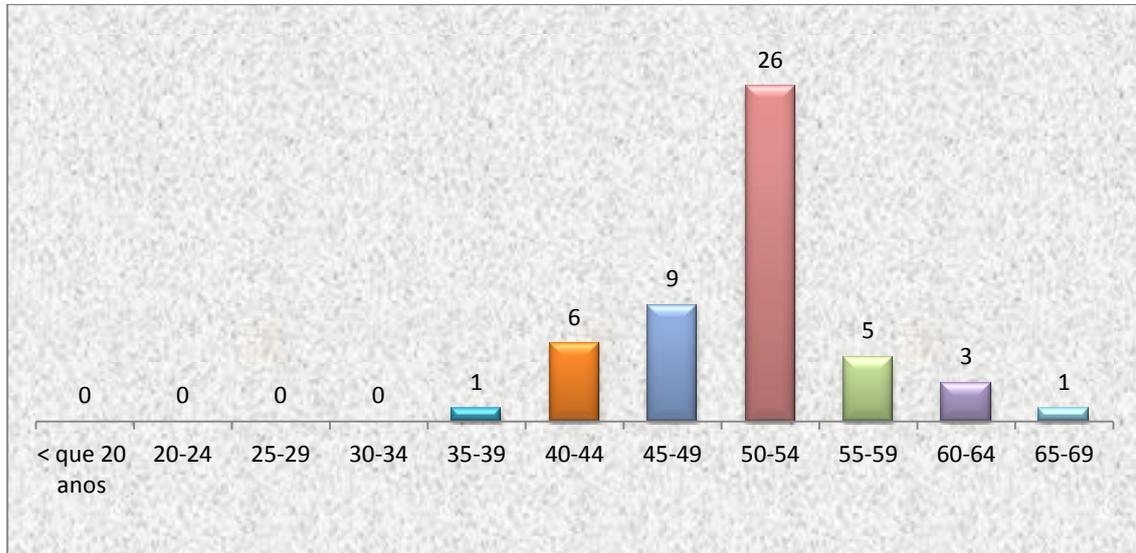
Gráfico 10 – Distribuição por grupo profissional e género



Índice de Tecnicidade (sentido lato)	Nº de Téc. Sup + Prest. Serv. / efetivo global*100	23,21
Taxa de Pessoal Dirigente	Nº de Pers. Dirig. / efetivo global*100	3,92
Taxa de Pessoal Técnico Superior	Nº de Téc. Sup. / efetivo global*100	15,69
Taxa de Pessoal Assistente Técnico	Nº de Ass. Téc. / efetivo global*100	23,53
Taxa de Pessoal Assistente Operacional	Nº de Ass. Oper. / efetivo global*100	11,76
Taxa de Pessoal Militar	Nº de Militares/ efetivo global*100	45,10

ESTRUTURA ETÁRIA

Gráfico 11 – Trabalhadores por estrutura etária



O escalão etário dos “50 aos 54” é aquele que apresenta um maior número de efetivos, quer na globalidade, quer por género, englobando 50,98% dos trabalhadores. O mais próximo destes números encontra-se, logo de seguida o escalão etário dos “45 aos 49” anos, representando 17,65% do total.

O leque etário, representando a diferença entre o trabalhador mais velho (65 anos) e o mais novo (36 anos), é de 1,81 anos e tem uma amplitude de 29 anos. Comparando com os dois anos anteriores, o leque etário desceu 0,39 anos sendo que a idade média dos trabalhadores do Instituto é de 50,8 anos.

O índice de envelhecimento, representando os trabalhadores efetivos que têm idades superiores a 55 anos é de 17,65%

A taxa de emprego jovem tendo por base os trabalhadores até 29 anos é de 0,00% (taxa igual no último triénio), o que constitui um dado relevante em termos de gestão, ao comparar-se com o índice de envelhecimento, sobre a necessidade de reposição de efetivos do mapa de pessoal.

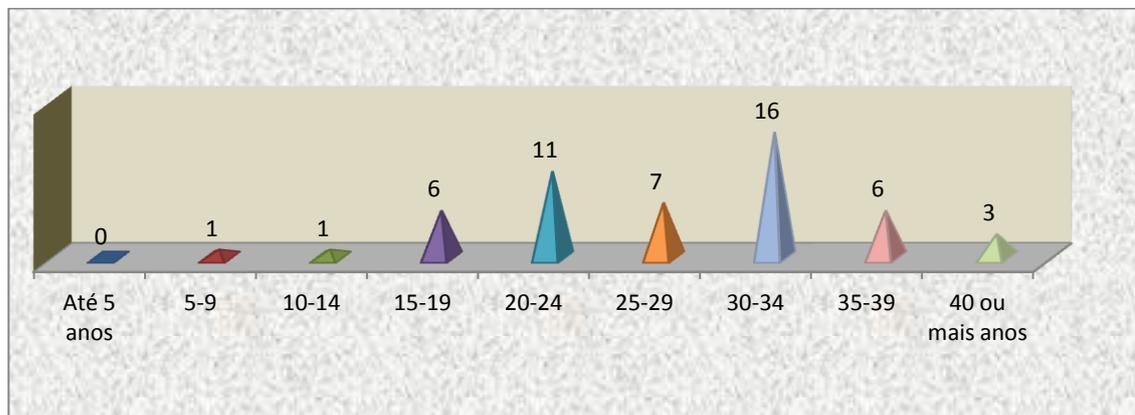
Quadro 4 - Trabalhadores por estrutura etária, segundo o género

Grupo/cargo/carreira	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																				1			1
Dirigente superior de 2º grau																							0
Dirigente intermédio de 1º grau															1								1
Dirigente intermédio de 2º grau																							0
Técnico Superior											1			2	2	2				1			8
Assistente Técnico													1	1	1	5	1	3					12
Assistente Operacional									1		1	1	1				1					1	6
Forças Armadas - Oficial											1		1		9				1				12
Forças Armadas - Sargento											2		2		6								10
Forças Armadas - Praça													1										1
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	6	3	18	8	1	4	2	1	0	1	51
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5	1	6	3	18	8	1	4	2	1	0	1	

Prestação de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																							0
Avença										1	1	1			1				1				5
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	5
	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	

NÍVEL DE ANTIGUIDADE

Gráfico 12 – Distribuição do total de efetivos, por classe de antiguidade



Quadro 5 - Efetivos por grupo profissional, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira	5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1º grau																1	1
Dirigente superior 2º grau																	0
Dirigente intermédio de 1º grau							1										1
Dirigente intermédio de 2º grau																	0
Técnico Superior					2		3				1	1	1				8
Assistente Técnico					1	1	1		3	1	2	1	1		1		12
Assistente Operacional	1		1		1	1	1							1			6
Forças Armadas - Oficial							3				7		1		1		12
Forças Armadas - Sargento							2		3		5						10
Forças Armadas - Praça									1								1
TOTAL	1	0	1	0	4	2	5	6	4	3	13	3	3	3	2	1	51
	1		1		6		11		7		16		6		3		

Em 2013, o nível de antiguidade no IDN encontra a sua maior expressão no intervalo de “30-34” anos, que representa 31,37% dos trabalhadores. O nível seguinte situa-se no intervalo de “20-24”, representando 21,57% do total.

Nas outras classes registam-se ligeiros ajustamentos verificados pela movimentação de pessoal registada e pelo acréscimo de mais um ano.

TRABALHADORES DEFICIENTES

O IDN não tem colaboradores com deficiência, ou seja, que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência (grau deficiência igual ou superior a 60%).

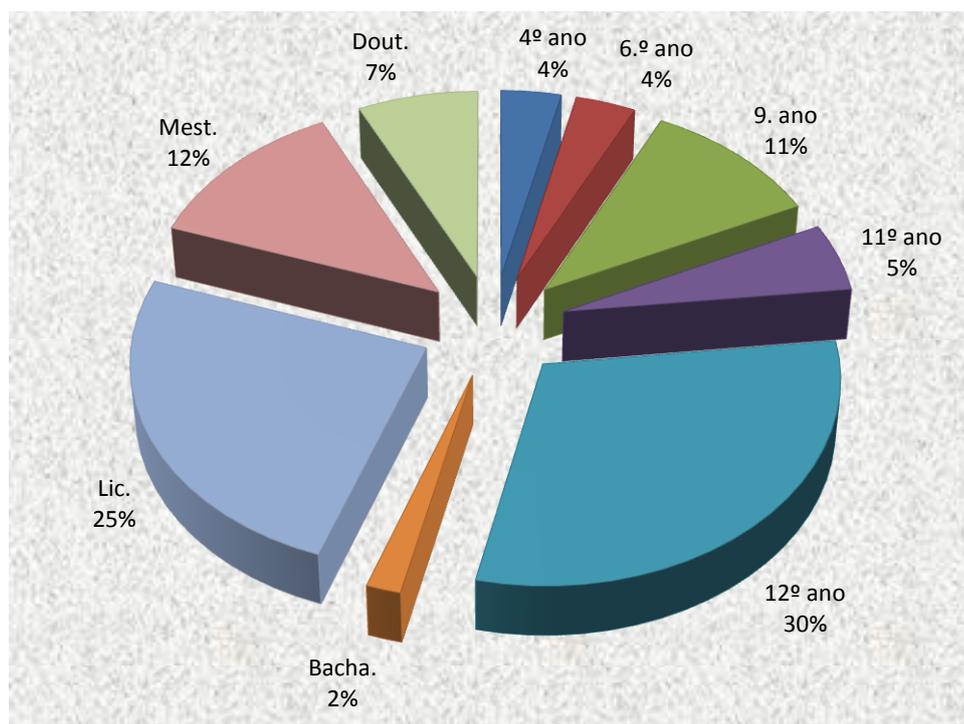
Trabalhadores Deficientes	Total efetivos deficientes/Efetivo global * 100	0,00
---------------------------	---	------

TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Há semelhança dos anos anteriores, não existem trabalhadores, não naturalizados, em efetividade de funções no IDN.

ESTRUTURA HABILITACIONAL

Gráfico 13 – Distribuição por nível de escolaridade



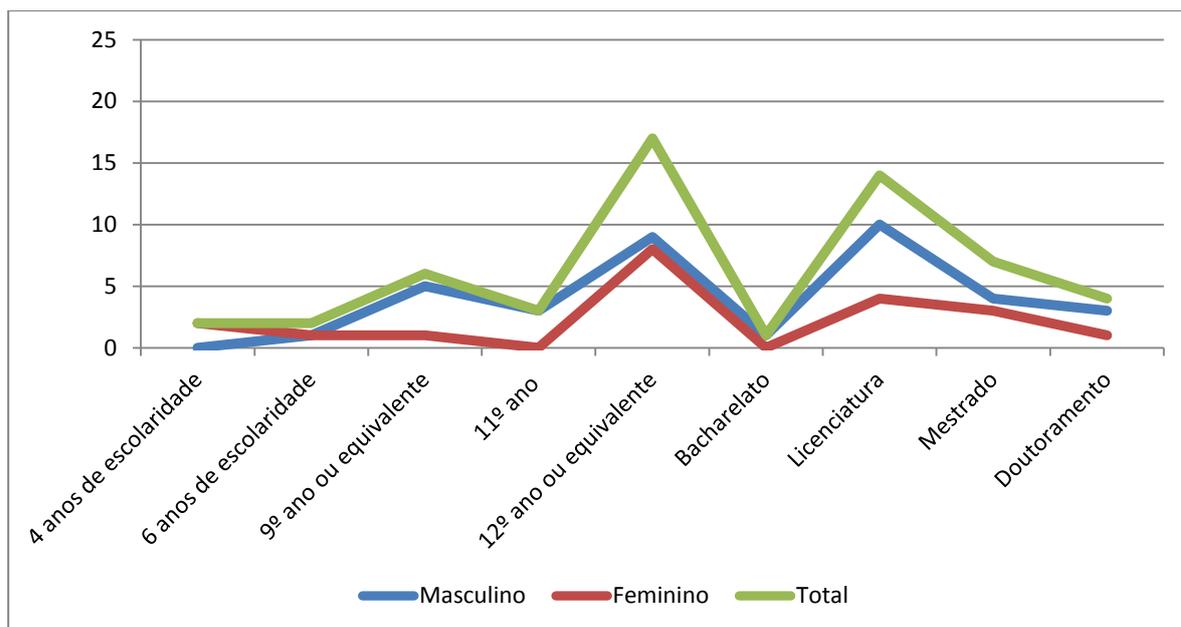
Quadro 6 - Trabalhadores por nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1º grau															1				1
Dirigente superior 2º grau																			0
Dirigente intermédio de 1º grau													1						1
Dirigente intermédio de 2º grau																			0
Técnico Superior													2	3		1	1	1	8
Assistente Técnico				1	2				1	8									12
Assistente Operacional		2	1		2	1													6
Forças Armadas - Oficial									1		1		8		2				12
Forças Armadas - Sargento							3		7										10
Forças Armadas - Praça					1														1
TOTAL	0	2	1	1	5	1	3	0	9	8	1	0	10	4	3	1	1	1	51
	2		2		6		3		17		1		14		4		2		

Prestação de Serviços	4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9º ano ou equivalente		11º ano		12º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																			0
Avença															1	2	2	0	5
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	2	0	5
	0		0		0		0		0		0		0		3		2		

O quadro demonstra que dos efetivos do mapa de pessoal, o mais representativo é o nível habilitacional 12.º ano de escolaridade, com 30,36%. Segue-se o pessoal que detém o grau de licenciatura, com 25%. Os níveis habilitacionais mais elevados são ligeiramente acentuados no sexo masculino que no feminino, sendo que 32,4% dos homens contra 14,29% das mulheres detém nível habilitacional acima de bacharelato.

Gráfico 14 – Distribuição por nível de escolaridade – valores parciais e absolutos



Taxa de formação superior	Total Dout + Mest + Licen + Bachar/Efetivo global *100	46,43
Taxa de formação secundária	Total efetivos do 9º ao 12º ano/Efetivo global *100	46,43
Taxa de formação básica	Total efetivos do 4º ao 6º ano /Efetivo global *100	7,14

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

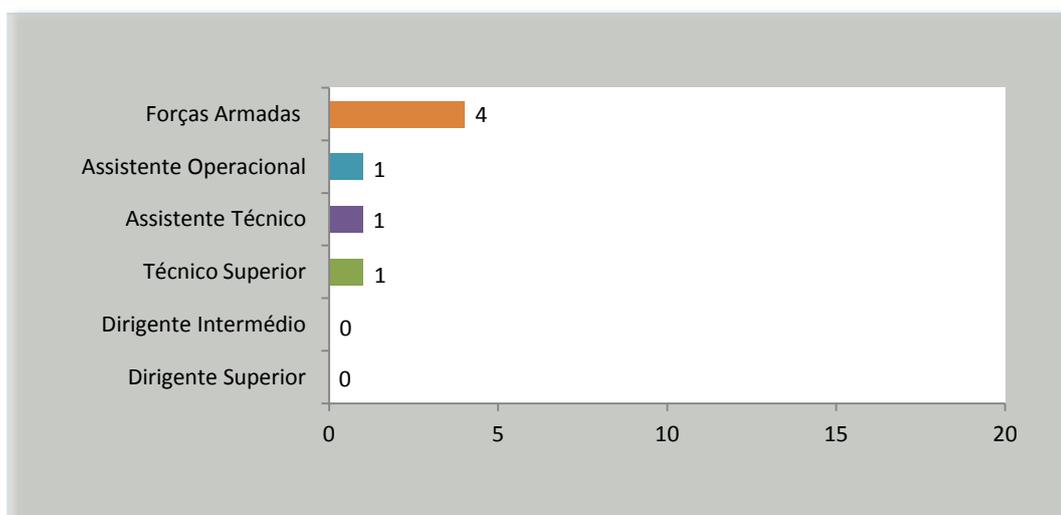
ADMISSÕES E REGRESSOS

Em 2013, verificaram-se os seguintes movimentos de entradas/regressos:

- ✓ 1 integração no mapa de pessoal, na sequência de procedimento concursal (1 técnico superior);
- ✓ 1 consolidação definitiva da mobilidade interna na categoria (1 assistente técnico);
- ✓ 1 recrutamento por mobilidade interna (1 assistente operacional);
- ✓ 4 militares das Forças Armadas, em comissão normal;

Ocorreu ainda 1 celebração de contrato de prestação de serviços por avença.

Gráfico 15 – Distribuição de entradas por grupo profissional



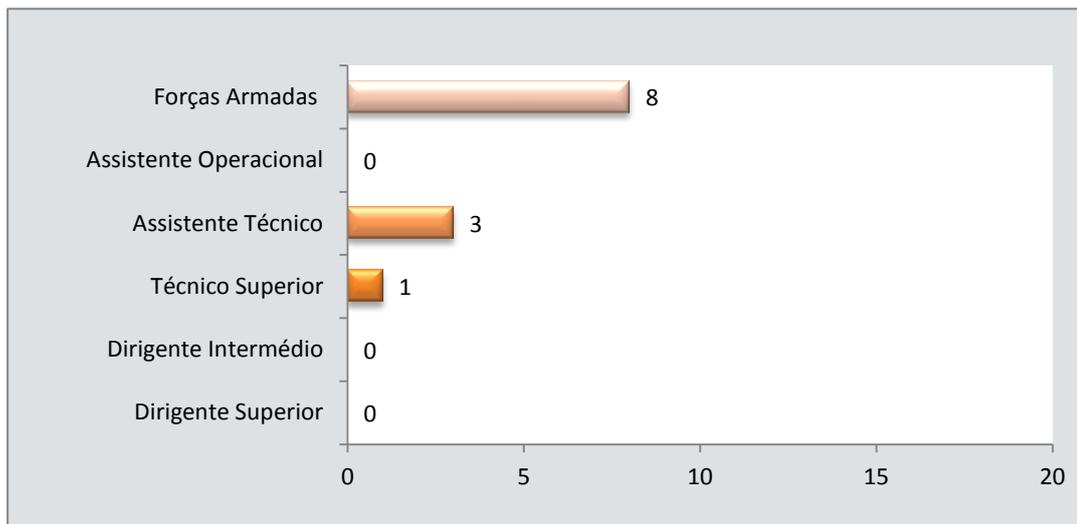
SAÍDAS

Em 2013 registaram-se as seguintes movimentações de saída:

- ✓ 1 por licença sem vencimento de longa duração (1 técnico superior);
- ✓ 1 por fim de mobilidade interna (por integração no mapa de pessoal na sequência de procedimento concursal - 1 assistente técnico);
- ✓ 1 por fim de mobilidade interna (por consolidação na categoria - 1 assistente técnico);
- ✓ 1 por mobilidade interna, em outro órgão ou serviço (1 assistente técnico);
- ✓ 8 militares que regressaram ao Ramo de origem, por fim da comissão normal;

Não ocorreu qualquer cessação de contrato de prestação de serviços por avença.

Gráfico 16 – Distribuição de saídas por grupo profissional



Os movimentos de entrada/saída viram reduzidos os seus números face ao ano anterior.

Verificando-se apenas 7 entradas, correspondente a uma taxa de 12,25% (No ano de 2012 foram 18 entradas - 29,51%).

O número de saídas, 12, também foi inferior ao registado no ano anterior, correspondendo uma taxa de 21,43% (No ano de 2012 foi de 37,70% - 23 saídas).

4. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

CONCURSOS DE PESSOAL

No ano em questão:

- ✓ Concluiu-se o Procedimento concursal para preenchimento de um posto de trabalho para técnico superior na modalidade de relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado, aberto no *Diário da República*, 2.ª série, através do Aviso n.º 15327/2012, de 16 de novembro.
- ✓ Procedeu-se à abertura de procedimento concursal para provimento de cargo direção intermédia de 1º grau, aberto no *Diário da República*, 2.ª série, através do Aviso n.º 4573/2013 de 3 de abril, o qual ainda se encontra em curso a tramitação.

ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE PRODUTIVIDADE

Durante o ano de 2013, não se verificaram valorizações remuneratórias, designadamente os resultantes de alterações de posicionamento remuneratório, verificando-se apenas uma promoção relativa a 1 elemento militar (Sargento-chefe a Sargento-mor).

Não houve qualquer atribuição de prémios de desempenho durante o ano em análise.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

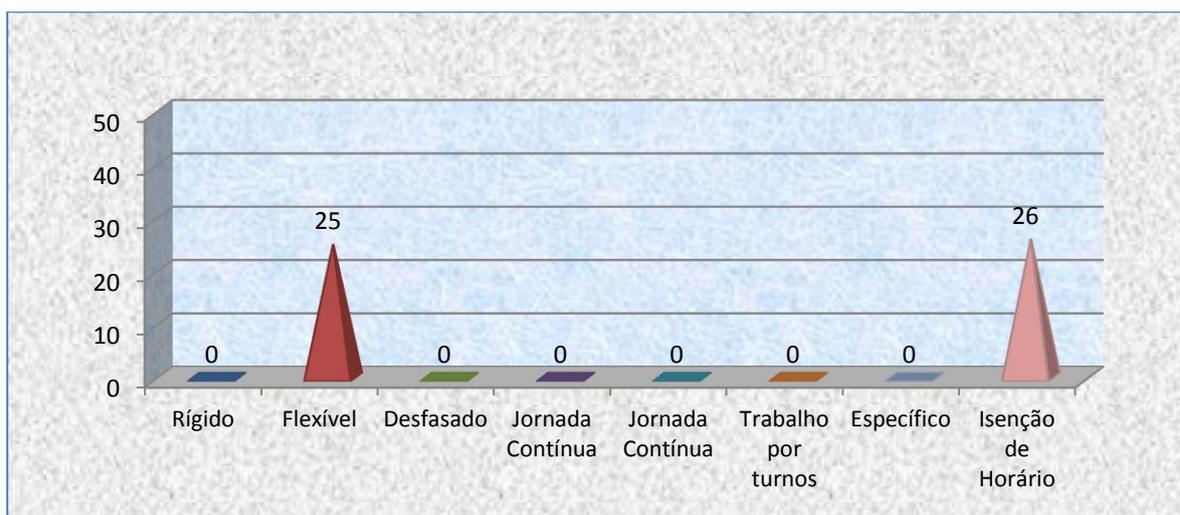
MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADO

No ano de 2013, verificou-se por grupo profissional e género, a prática dos seguintes horários de trabalho:

Quadro 7 - Efetivos por grupo profissional e género, segundo a modalidade de horário de trabalho.

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Jornada Contínua		Específico		Isenção de Horário		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1º grau									1		1
Dirigente superior 2º grau											0
Dirigente intermédio de 1º grau										1	1
Dirigente intermédio de 2º grau											0
Técnico Superior			3	4						1	8
Assistente Técnico			3	9							12
Assistente Operacional			3	3							6
Forças Armadas - Oficial									12		12
Forças Armadas - Sargento									10		10
Forças Armadas - Praça									1		1
TOTAL	0	0	9	16	0	0	0	0	24	2	51

Gráfico 17 – Modalidade de horário de trabalho



TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO

No ano em referência, são considerados o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro, nas situações identificadas, tendo sido prestadas 984,30 horas de trabalho extraordinário, distribuídas da seguinte forma:

Quadro 8 - Trabalhadores com trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira e género.

Grupo/cargo/carreira	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior											0,00
Assistente Técnico											0,00
Assistente Operacional	714,00		265,30		0,00		5,00		0,00		984,30
TOTAL	714,00	0,00	265,30	0,00	0,00	0,00	5,00	0,00	0,00	0,00	984,30

O trabalho extraordinário foi realizado por trabalhadores da categoria de assistente operacional, o qual ocorreu no exercício das funções de motorista, sendo que não se procedeu ao pagamento da totalidade das horas efetuadas, devido ao limite de 60% impostos por Lei.

Quadro 9 - Horas de trabalho extraordinário diurno, noturno e em dia de descanso

Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso	Nº horas		TOTAL
	Feminino	Masculino	
Horas extraordinárias normais 1 ^{as} horas		203,00	203,00
Horas extraordinárias normais outras horas		776,30	776,30
Horas de trabalho em dias de descanso semanal			0,00
Horas de trabalho em dias de descanso complementar		5,00	5,00
Horas de trabalho em dias feriados			0,00
TOTAL	0,00	984,30	984,30

Gráfico 18 – Trabalhadores com trabalho extraordinário, por género

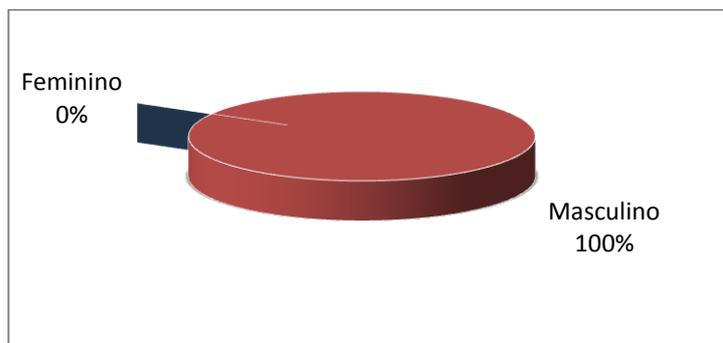
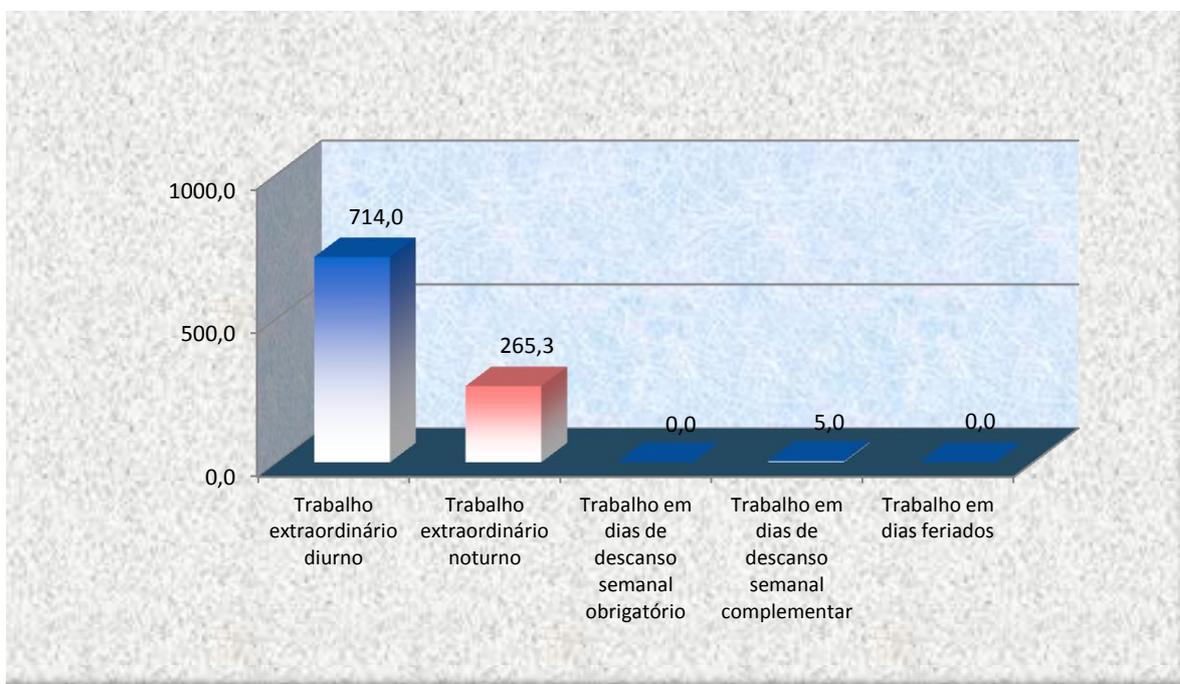


Gráfico 19 – Horas de trabalho extraordinário diurno, noturno e em dia de descanso



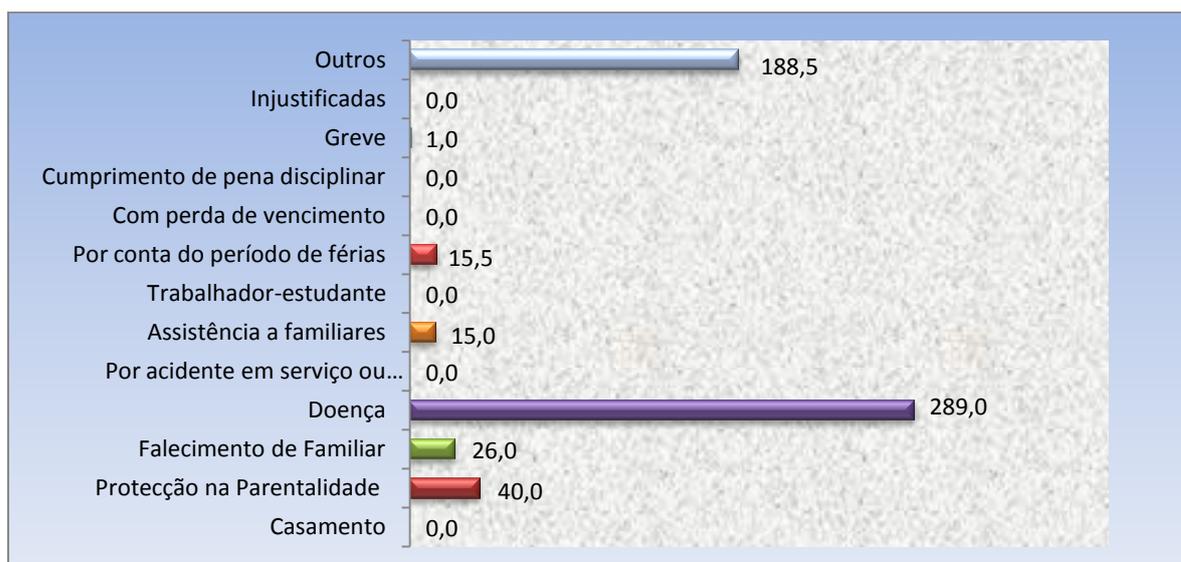
ABSENTISMO

Em 2013 registou-se um total de 575 dias faltas, o que representa um aumento de 168,5 dias de ausência em relação ao ano anterior, ou seja, um aumento de 41,45 %. A doença continua a ser o tipo de ausência que maior peso assume na globalidade das ausências retratadas, com 50,26 %. Seguem-se as “outras” com um registo de 32,78 % das faltas ocorridas.

Estes números refletem num aumento da taxa de absentismo: em 2013, 4,97% para 51 efetivos.

A taxa de absentismo em 2012 foi de 2,90%, para 56 efetivos, tendo sido em 2011, de 2,68%, para 61 efetivos.

Gráfico 20 – Total de ausências



Outros: Cumprimento de obrigações legais, cumprimento de pena disciplinar, motivo não imputável, formação profissional, prestação de provas, doação de sangue, campanha eleitoral, deslocação escola, reabilitação profissional.

Nº de dias trabalháveis	Nº trabalhadores*227	11577
Taxa de absentismo	Nº dias de ausência/nº dias trabalháveis*100	4,97

Gráfico 21 – Taxa de absentismo nos últimos 3 anos



FÉRIAS

Quadro 10 - Contagem de dias de férias, por grupo/cargo/carreira, segundo o género:

Grupo/cargo/carreira	Dias de férias		TOTAL
	M	F	
Dirigente superior 1º grau	14,0		14,0
Dirigente superior 2º grau			0,0
Dirigente intermédio de 1º grau		29,0	29,0
Dirigente intermédio de 2º grau			0,0
Técnico Superior	107,0	147,5	254,5
Assistente Técnico	100,5	228,0	328,5
Assistente Operacional	63,5	74,0	137,5
Forças Armadas - Oficial	329,5		329,5
Forças Armadas - Sargento	475,5		475,5
Forças Armadas - Praça	29,5		29,5
TOTAL	1119,5	478,5	1598,0

CONTAGEM DOS TRABALHADORES EM GREVE E TEMPO DE PARALISAÇÃO

Em 2013 registou-se 1 ausência ao serviço por motivo de greve, num total de 7 horas não trabalhadas.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relativamente a atividade sindical são 3 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento, o que representa uma taxa de sindicalização de 5,88 %, num universo de 51 elementos.

Não existem elementos pertencentes a comissão de trabalhadores.

Quadro 11 - Relações Profissionais

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores Sindicalizados	3
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

DISCIPLINA

No ano de 2013 não foi instaurado, nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

Quadro 12 - Disciplina

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

Nota:

⁽¹⁾ - para trabalhadores nomeados

⁽²⁾ - para trabalhadores em CTFP

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

ACIDENTES

No ano em referência não se verificaram ocorrências qualificadas como acidente de trabalho, ocorridos seja no local de trabalho, seja *In itinere*, pelo que não há a registar dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género, nem casos de incapacidade declarados, relativamente a trabalhadores vítimas de acidente de trabalho. Taxa de 0,00%.

Também não transitaram, para o ano em análise, situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

Não foi registada qualquer ação de formação ou sensibilização relacionada com a temática de "segurança, higiene e saúde no trabalho".

8. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 13 - Participações em ações de formação durante o ano, por grupo profissional e género, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira	Externa	Interna	Total
Dirigente superior 1º grau			0
Dirigente superior 2º grau			0
Dirigente intermédio de 1º grau	1		1
Dirigente intermédio de 2º grau			0
Técnico Superior	3	1	4
Assistente Técnico	8		8
Assistente Operacional			0
Forças Armadas - Oficial		4	4
Forças Armadas - Sargento	1		1
Forças Armadas - Praça			0
TOTAL	13	5	18

Quadro 14 - Contagem das horas despendidas em formação por grupo profissional

Grupo/cargo/carreira	Externa	Interna	Total
Dirigente superior 1º grau			0,00
Dirigente superior 2º grau			0,00
Dirigente intermédio de 1º grau	7,00		7,00
Dirigente intermédio de 2º grau			0,00
Técnico Superior	70,00	255,50	325,50
Assistente Técnico	156,00		156,00
Assistente Operacional			0,00
Forças Armadas - Oficial		796,50	796,50
Forças Armadas - Sargento	28,00		28,00
Forças Armadas - Praça			0,00
TOTAL	261,00	1052,00	1313,00

Gráfico 22 – Contagem relativa a participações em ações de formação profissional realizadas durante ano, por tipo de ação, segundo a duração

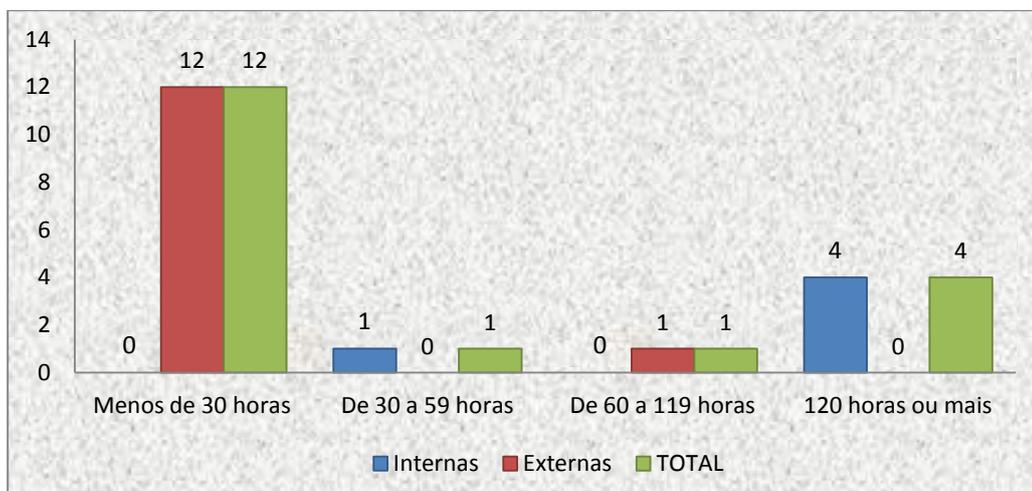
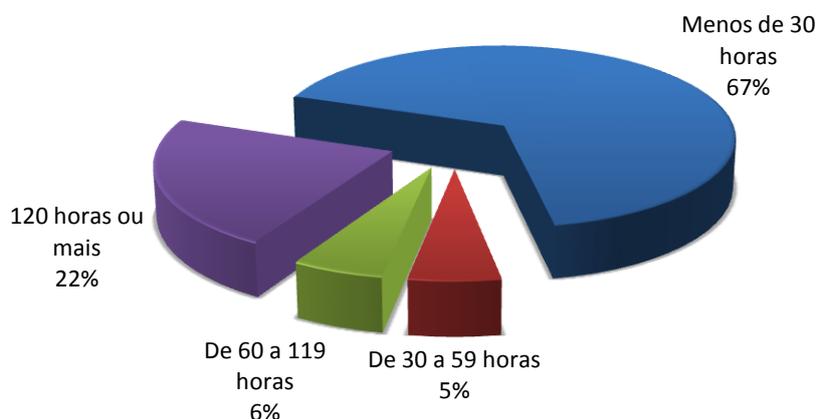


Gráfico 23 – Duração das ações de formação



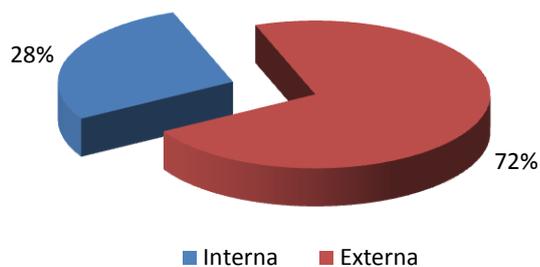
O ano 2013 registou um total de 18 participações em ações de formação, sendo que 72,22% foram ações externas.

A maioria das ações de formação efetuadas - mais concretamente 66,67% do total - quer internas quer externas, integra-se no escalão de "menos de 30 horas". Comparativamente com o ano anterior registou-se uma descida de 28,00% do número de ações de formação.

As ações de formação da vertente externa realizaram-se, maioritariamente, no Instituto Nacional de Administração (INA), com uma representação de cerca de 84,62%.

As ações internas, desenvolvidas nas instalações do Instituto, contaram com a participação de 5 colaboradores, nomeadamente no Curso de Defesa Nacional e no II Curso de Formação de Formadores dos “Cursos de Voluntários da Defesa”.

Gráfico 24 – Percentual de formação, por tipo de ação



Índice de participação em ações de formação	Nº de trabalhadores participantes/nº total de trabalhadores	0,35
---	---	------

9. ENCARGOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

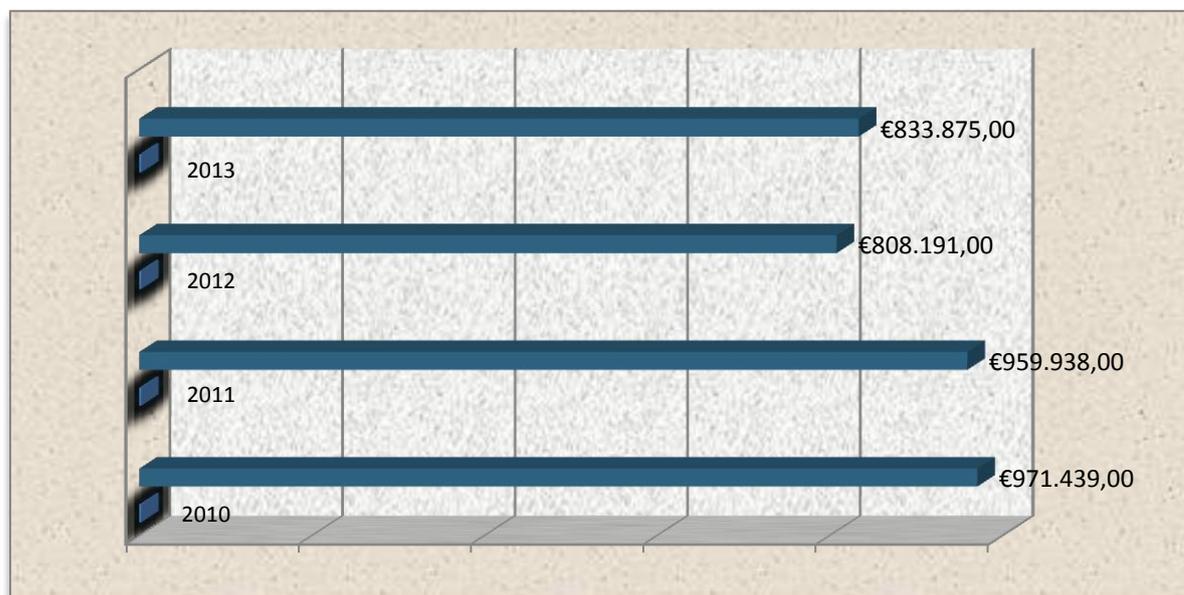
ENCARGOS COM PESSOAL

Quadro 15 - Encargos com Pessoal em 2013

Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base (*)	556.530
Suplementos Remuneratórios	44.433
Prémios de Desempenho	0
Prestações Sociais	45.277
Benefícios Sociais	0
Outros Encargos com pessoal	187.635
TOTAL	833.875

(*) - Inclui o subsídio de férias e o subsídio de natal

Gráfico 25 – Encargos com Pessoal nos últimos anos



Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida/ Menor remuneração base ilíquida	8,93
Salário base médio mensal ilíquido	(Encargos com Pessoal (remuneração base) /Efetivos) /14	709,86

Em 2013, os encargos com pessoal totalizaram € 883.875,00, o que representa um aumento relativamente a 2012 (+3,8%). Os valores totais de encargos com o pessoal correspondem aos 28 colaboradores que auferem remuneração pelo IDN.

Tal facto resulta da reposição dos subsídios de natal e de férias, pela sua totalidade às pessoas a quem estava suspenso, ou seja, àquelas cuja remuneração mensal era superior a € 1.100, e o remanescente às pessoas cuja remuneração mensal era igual ou superior a € 600 e não excedia o valor de € 1.100.

A remuneração base reflete-se em 66,74% do total de encargos com pessoal.

O leque salarial que consiste na proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (não incluindo dirigentes), e o mais baixo, atingiu a amplitude de 4,32%.

A remuneração mínima auferida no IDN atribuída a trabalhadores do sexo feminino é de € 532,08, enquanto nos trabalhadores do sexo masculino é € 592,46. Esta remuneração é recebida por trabalhadores da carreira de assistente operacional.

A remuneração máxima de trabalhadores do sexo feminino é de € 3.020,71. A remuneração máxima de trabalhadores do sexo masculino é de € 4.750,72, sendo também a remuneração mais alta auferida no serviço.

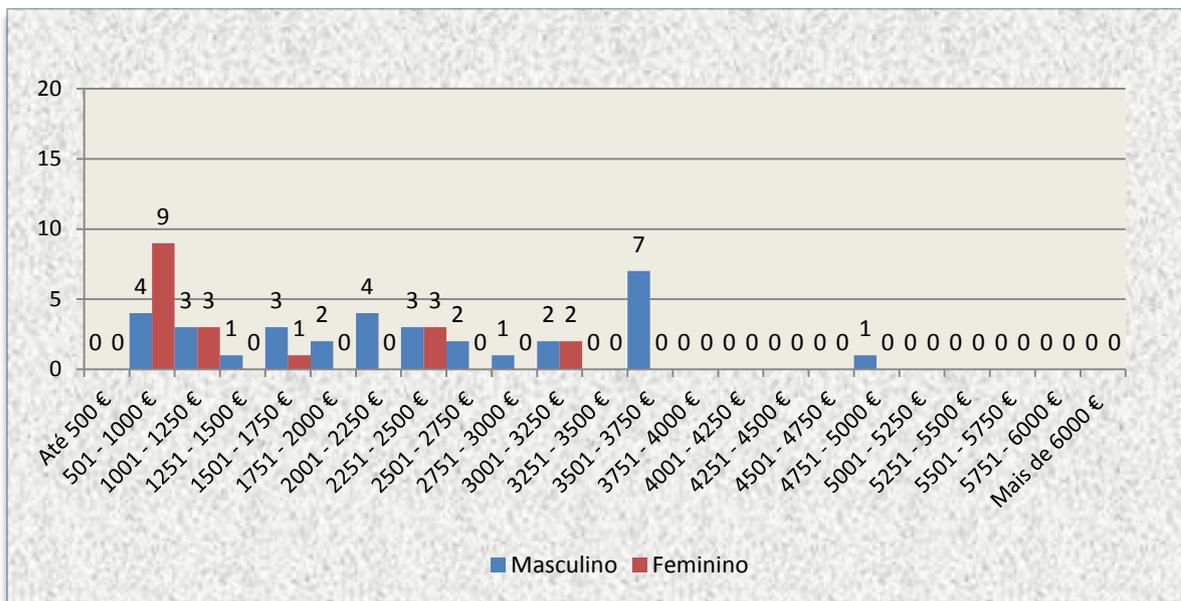
Correspondendo ambas às remunerações de 1 dirigente superior de 1º grau e 1 dirigente intermédio de 1º grau.

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A estrutura remuneratória contempla todos os trabalhadores que, de acordo com a respetiva posição remuneratória, exerciam funções na entidade a 31 de dezembro do ano anterior. Nesta englobam-se os 23 colaboradores militares, cujas remunerações são processadas pelos respetivos Ramos das Forças Armadas.

Tendo como referência o mês de dezembro e considerando as remunerações mensais ilíquidas (brutas) mais os suplementos, verifica-se o escalão dos de remuneração entre "€ 501-1000" é aquele que apresenta um maior número de efetivos, quer na globalidade, quer por género, englobando 25,49 % dos trabalhadores, que abrange 13 trabalhadores, 9 dos quais são do sexo feminino e 4 do masculino.

Gráfico 26 – Encargos com pessoal civil e militar



ENCARGOS COM FORMAÇÃO

Quadro 16 - Despesas com formação

TIPO DE AÇÃO	VALOR (Euros)
Ações Internas	0,00
Ações Externas	2.414,00
TOTAL	2.414,00

ENCARGOS COM AÇÃO SOCIAL

A taxa de encargos sociais, a proporção entre o total dos encargos com prestações sociais e o subsídio de refeição sobre o total de encargos foi de 5,43%.

Quadro 17 - Distribuição do valor suportado em prestações sociais

ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	57,64
Abono de família	610,38
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00
Subsídio de desemprego	0,00
Subsídio de refeição	44.608,69
Outras prestações sociais	0,00
TOTAL	45.276,71

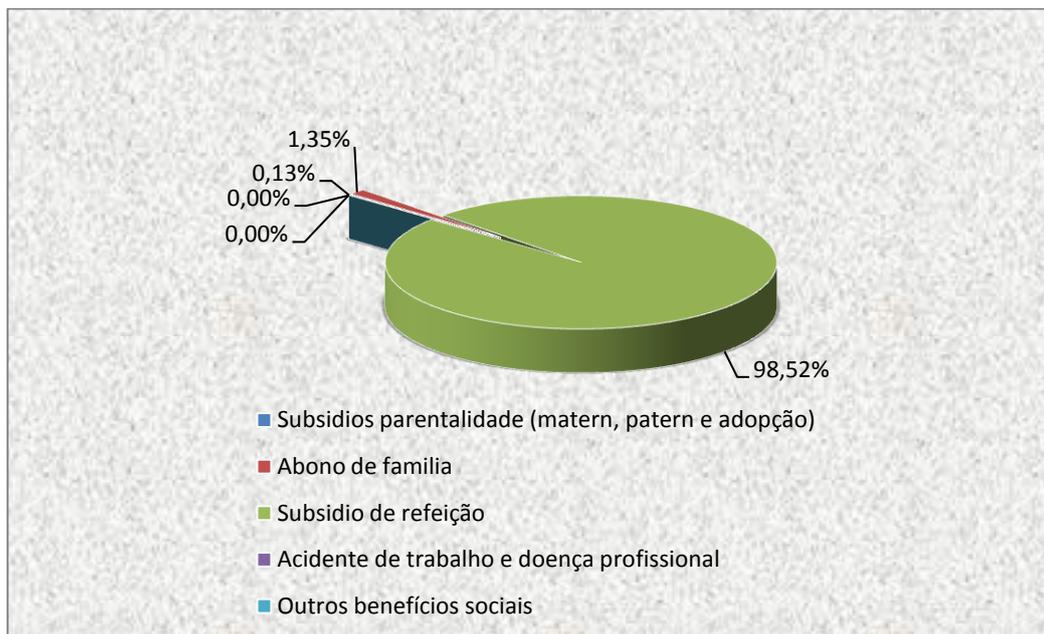
Quadro 18 - Distribuição do valor suportado com benefícios sociais

ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS	VALOR (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	0,00
Refeitórios	0,00
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	0,00
Colónias de férias	0,00
Subsídio de estudos	0,00
Apoio socioeconómico	0,00
Outros benefícios sociais	0,00
TOTAL	0,00

Em 2013 o IDN suportou com prestações sociais um encargo de € 45.5276,71, menos € 5256,76, (- 10,42%) que em 2012.

No que respeita a proteção social, a rubrica "Subsídio de refeição" é a que detém maior percentagem do total desta atividade, com 98,52 %.

Gráfico 27 – Valor percentual em prestações sociais



10. ORGANOGRAMA DO IDN



- ✓ Decreto Regulamentar n.º 41/2012, de 16 maio (Aprova a orgânica do IDN)
- ✓ Portaria n.º 264/2012, de 30 de agosto (Fixa a estrutura nuclear do IDN)
- ✓ * Equipa multidisciplinar, Despacho n.º 14214/2012 publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 212 de 2 de novembro de 2012;
- ✓ Despacho n.º 14771/2012 publicado no Diário da República, 2.ª série, N.º 223 de 19 de novembro de 2012 (Designa o Chefe da Equipa Multidisciplinar)

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balço Social aqui retratado espelha, de forma transparente e rigorosa, a política de gestão de recursos humanos no Instituto da Defesa Nacional ao longo do ano de 2013. A essa gestão não é alheia a preocupação em matéria de contenção, por força das disposições legais em sede de Orçamento de Estado para 2013.

O rigor colocado em todos os atos de gestão permitiu ao Instituto da Defesa Nacional fazer mais com menos, sendo que, para a prossecução destes objetivos, em muito contribuiu o capital humano existente, sendo que continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores.

Esta tendência, anualmente comprovada, resultou numa perda de 23 trabalhadores nos últimos 5 anos. A taxa de reposição no ano em análise situa-se nos 58,33%, um valor inferior em 19,93 % face aos registado no ano anterior, o veio demonstrar a situação de diminuição de efetivos.

É de referir que o tratamento estatístico efetuado abrangeu apenas os trabalhadores em exercício de funções no Instituto da Defesa Nacional, a 31 de dezembro, não tendo sido contemplados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções fora do Instituto da Defesa Nacional (IDN), em mobilidade ou comissão de serviço.

A taxa de absentismo, o rácio entre o total dos dias de ausência, sem as férias, sobre o total dos dias potenciais de trabalho, atingiu 4,97%. Este valor revelou-se o mais alto do último triénio.

A idade média dos trabalhadores do Instituto da Defesa Nacional que se situa 50,8 anos, ligeiramente superior à do ano transato, apresenta também uma diferença com a idade média estimada para os trabalhadores das administrações públicas que é de 45 anos segundo os dados do Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP)³ de junho de 2013.

Face ao estabelecido no Orçamento do Estado para 2013, não só no referente à proibição de valorizações remuneratórias, o que se traduziu na inexistência de mudanças de posições na categoria dos trabalhadores, como nas medidas redução remuneratória, apesar de se ter feito a reposição dos subsídios de férias e natal a todos os trabalhadores, constata-se uma diminuição da remuneração média anual.

De assinalar ainda, um decréscimo do número de horas extraordinárias prestadas neste ano, sendo estas efetuadas no decorrer do exercício das funções de motorista.

³ Fonte: DGAEP - Boletim de Estatística do Emprego Público

12. INDICADORES DE GESTÃO

RECURSOS HUMANOS				
BALANÇO SOCIAL		2011	2012	2013
Nível etário	Soma das Idades / Total de recursos humanos	49,1 anos	49,0 anos	50,8 anos
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	2,20	1,88	1,81
Nível Médio de Antiguidade	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efetivos	25,7 anos	26,0 anos	27,4 anos
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	13,11%	14,29%	15,69%
Taxa de Assistente Operacional	<u>Total carreira assistente operacional</u> Total de Efetivos	11,48%	10,71%	11,76%
Taxa de Feminização	<u>Total efetivos femininos</u> Total de Efetivos	36,07%	32,14%	35,29%
Taxa de Feminização Dirigente	<u>Total efetivos femininos dirigentes</u> Total de Dirigentes	60,00%	50,00%	50,00%
Taxa de Enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u> Total de Efetivos	8,20%	3,57%	3,92%
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos efetivos idade <25</u> Total de Efetivos	0,00%	0,00%	0,00%
		Nota: Escalação Etário 25-29=0,0%	Nota: Escalação Etário 25-29=0,0%	Nota: Escalação Etário 25-29=0,0%.
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos efetivos de Idades idade =>55</u> Total de Efetivos	21,31%	16,07%	17,65%
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach + Lic + Mest + Dout.</u> Total de Efetivos	39,34%	39,29%	41,18%
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total habilitações do 11.º ao 12.º + CMS</u> Total de Efetivos	40,98%	42,86%	39,22%
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total habilitações ≤ 9.º ano</u> Total de Efetivos	19,67%	17,86%	19,61%

RECURSOS HUMANOS				
BALANÇO SOCIAL		2011	2012	2013
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$	21,43%	29,51%	12,50%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$	34,29%	37,70%	21,43%
Taxa de Rotação (turnover)	$(\text{N}^\circ \text{ efetivos admitidos} + \text{n}^\circ \text{ efetivos saídos}) / 2) / \text{Efetivo global} * 100$	31,97	36,61	18,63
Taxa de reposição	$\text{N}^\circ \text{ de Admissões} \times 100 / \text{Número de saídas}$	62,50	78,26	58,33
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ dias de faltas} \times 100}{\text{Número de dias trabalháveis} * \text{Número total de recursos humanos}}$	2,68	2,90	4,97
		Nota: dias úteis ano*250	Nota: dias úteis ano*250	Nota: dias úteis ano*227
Taxa de Incidência de acidentes de trabalho	$\frac{\text{Número de acidentes no local de trabalho} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$	0,00%	0,00%	0,00%
Encargos				
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$	9,05%	9,39%	8,14%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$	10.556,56 €	9.609,34 €	10.912,34 €
Leque Salarial Ilíquido ¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	4,32	4,32	4,32
Taxa de Trabalho extraordinário	$\frac{\text{Número anual de horas de trabalho extraordinário} \times 100}{\text{Total de horas trabalháveis por semana} ** \times 47}$	74,55%	69,44%	59,84%
Formação				
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{Total Participantes na Formação}}{\text{Total de Efetivos}}$	57,38%	44,64%	35,29%
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	0,29%	0,66%	0,29%

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias

* Retirados os dias de férias

** Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 35 horas por semana