

idn balanço social - 2012

março 2013

Ministério da Defesa Nacional
Instituto da Defesa Nacional

Índice

INTRODUÇÃO	3
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1.1 MAPA DE PESSOAL	5
1.2 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	6
1.3 MODALIDADES DE VINCULAÇÃO	9
1.4 ESTRUTURA ETÁRIA.....	11
1.5 NÍVEL DE ANTIGUIDADE.....	13
1.6 TRABALHADORES DEFICIENTES.....	14
1.7 TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	14
1.8 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	14
1.9 MOVIMENTOS DE ENTRADAS.....	16
1.10 MOVIMENTOS DE SAÍDAS	17
1.11 ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	18
1.12 HORÁRIOS DE TRABALHO	19
1.13 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO.....	20
1.14 ABSENTISMO.....	22
1.15 FÉRIAS	23
1.16 CONTAGEM DOS TRABALHADORES EM GREVE E TEMPO DE PARALISAÇÃO	24
1.17 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	24
2. REMUNERAÇÕES	25
3. HIGIENE E SEGURANÇA	27
4. FORMAÇÃO	28
5. AÇÃO SOCIAL	31
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
INDICADORES DE GESTÃO	34

INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de informação onde, de forma sistemática e tanto quanto possível quantificada, se recolhem e tratam os dados relevantes para a caracterização da realidade essencial à gestão das organizações, na medida em que permite avaliar o seu desempenho social e o desenvolvimento do seu capital humano.

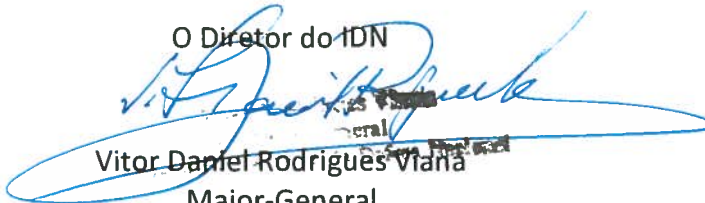
Esse conjunto de informações aferidas sobre a situação social da organização, colocam em evidência os pontos fortes e os pontos fracos da gestão dos recursos humanos, permitindo avaliar a progressão dos recursos humanos e o seu contributo para o sucesso da organização.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2012, foi elaborado nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Para além dos indicadores de 2012, 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 2013

O Diretor do IDN

Vitor Daniel Rodrigues Viana
Major-General

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1 MAPA DE PESSOAL

O Instituto da Defesa Nacional contava em 31 de dezembro de 2012, no mapa de pessoal, com 56 trabalhadores em efetivo exercício de funções, assim distribuídos:

- 2 Dirigentes em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR (englobam 1 militar em cargo superior e 1 civil em cargo intermédio);
- 27 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado;
- 27 militares das Forças Armadas (de nomeação definitiva).

O Instituto contava ainda com 4 elementos em prestação de serviços por contrato de avença.

De referir que o 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

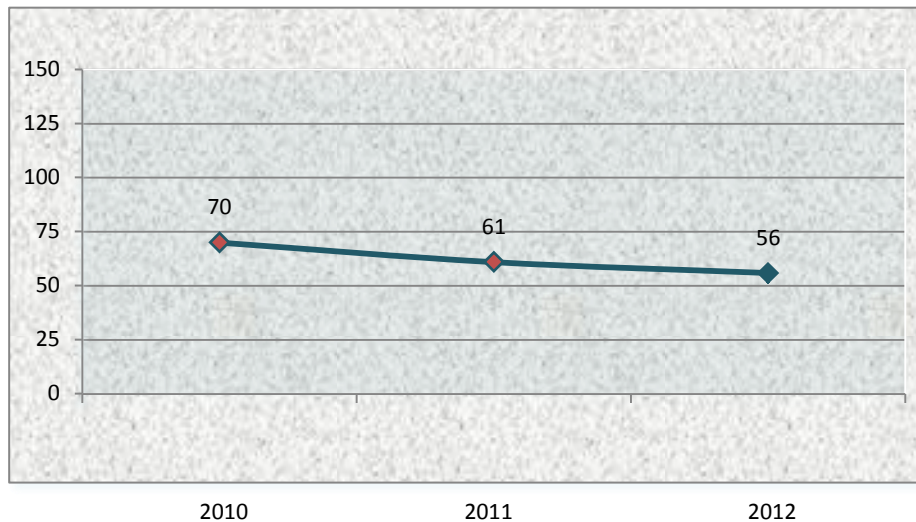
Em comparação com o ano anterior, em que se registaram 61 efetivos, houve um decréscimo de 5 trabalhadores, o que representa uma taxa de diminuição de 8,20%.

Anos	N.º efetivos	Prestação Serviços	Variação	Taxas ²
2010	70	6		
2011	61	6	- 9	-12,86%
2012	56	4	- 5	-8,20%

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

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

Evolução de efetivos nos últimos três anos

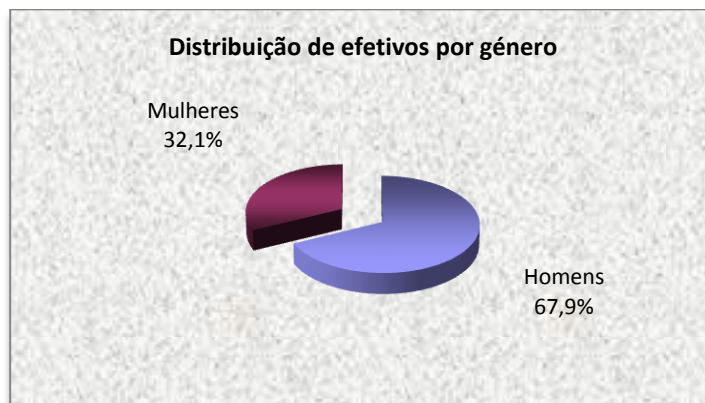


A diferença de efetivos deve-se à saída da subdiretora e de um chefe de divisão por extinção dos respetivos cargos, por força da aplicação da nova estrutura orgânica criada no âmbito do Decreto Regulamentar n.º 41/2012, de 16 maio, e pela Portaria n.º 264/2012, de 30 agosto, de 2 civis para aposentação e de militares das Forças Armadas que se encontravam a desempenhar funções no Instituto da Defesa Nacional

1.2 DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

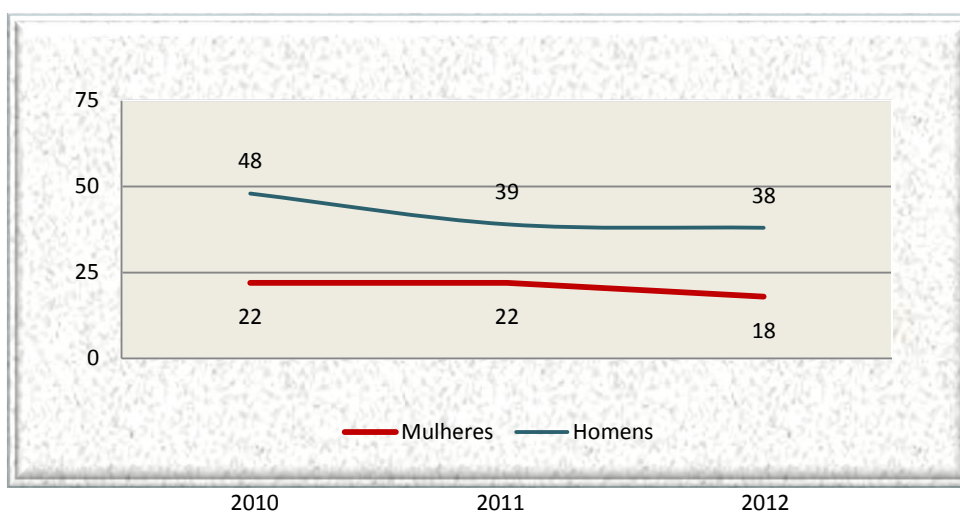
Do total de trabalhadores do Instituto, 18 são do sexo feminino e 38 do masculino, verificando-se que à semelhança do registado nos anos anteriores, a maioria de trabalhadores pertencem ao sexo masculino. Este desequilíbrio resulta do facto de 27 trabalhadores e um dirigente superior serem militares.

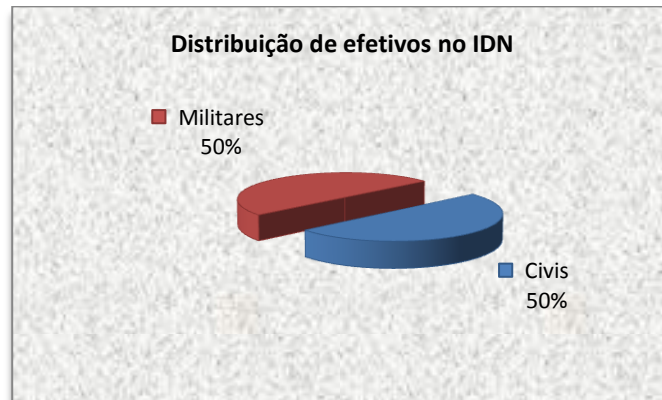
Essa situação já não se verifica, quando falamos em colaboradores que têm como vínculo uma relação jurídica de contrato por tempo indeterminado em que a percentagem de mulheres é muito superior.



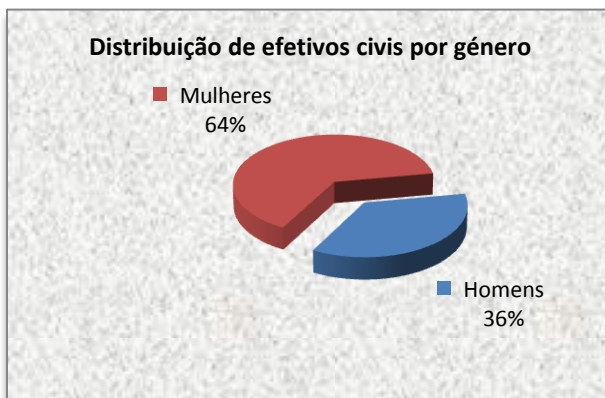
Taxa de Feminização	Nº de efetivos sexo feminino/efetivo global*100	32,14
Taxa de Masculinização	Nº de efetivos sexo masculino/efetivo global*100	67,86

Efetivos nos últimos três anos, segundo o género





Essa maioria de efetivos do sexo masculino é mais relevante se considerarmos que ao nível do pessoal militar é de 100%.



1.3 MODALIDADES DE VINCULAÇÃO

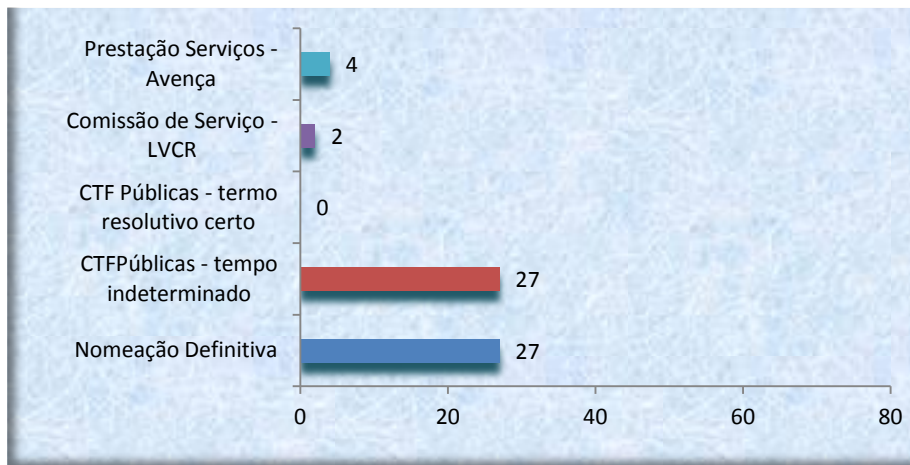
Conforme se pode constatar, o pessoal em regime de nomeação (militares) é igual aos que possuem uma relação jurídica por tempo indeterminado, o que significa que num universo de 60 colaboradores, em que apenas 56 são efetivos, 27 possuem nomeação definitiva, 27 estão numa situação de contrato de trabalho de funções públicas por tempo indeterminado, 2 em comissão de serviço e 4 possuem um contrato de avença com o Instituto.

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

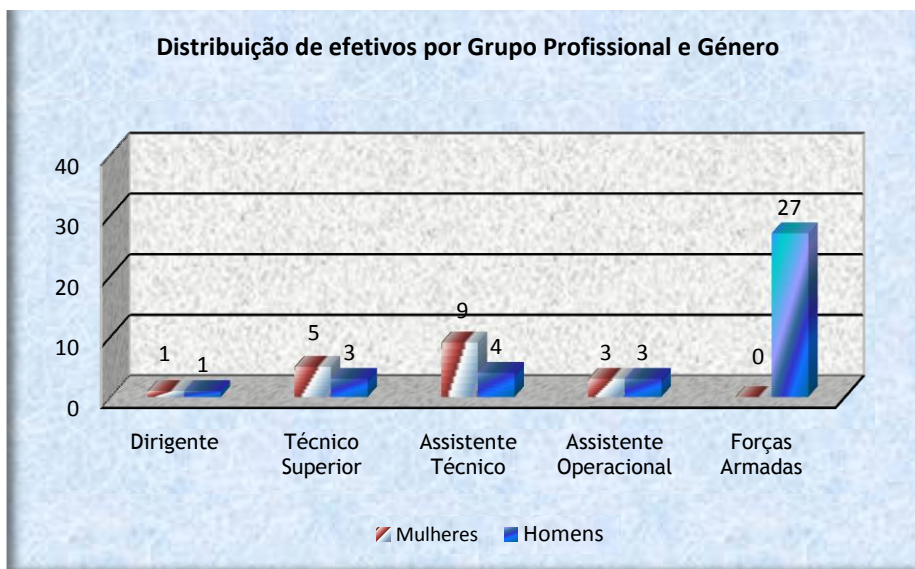
Grupo/cargo/carreira	Nomeação Definitiva		CTFPúblicas - tempo indeterminado		CTFPúblicas - termo resolutivo certo		Comissão de Serviço no âmbito do LVCR		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1º grau							1		1
Dirigente superior 2º grau									0
Dirigente intermédio de 1º grau								1	1
Dirigente intermédio de 2º grau									0
Técnico Superior			3	5					8
Assistente Técnico			4	9					13
Assistente Operacional			3	3					6
Forças Armadas - Oficial	11								11
Forças Armadas - Sargento	15								15
Forças Armadas - Praça	1								1
TOTAL	27	0	10	17	0	0	1	1	56

Prestação de Serviços	M	F	TOTAL
Tarefa			0
Avença	3	1	4
TOTAL	3	1	4

Trabalhadores por modalidade de vinculação



Índice de Tecnicidade (sentido lato)	Nº de Téc.Sup + Prest. Serv. / efetivo global*100	20,00
Taxa de Pessoal Dirigente	Nº de Pess. Dirig. / efetivo global*100	3,57
Taxa de Pessoal Técnico Superior	Nº de Téc. Sup. / efetivo global*100	14,29
Taxa de Pessoal Assistente Técnico	Nº de Ass.Téc. / efetivo global*100	23,21
Taxa de Pessoal Assistente Operacional	Nº de Ass.Oper. / efetivo global*100	10,71
Taxa de Pessoal Militar	Nº de Militares / efetivo global*100	48,21



1.4 ESTRUTURA ETÁRIA

Analisando o escalão etário verifica-se que o maior número de elementos encontra-se na faixa etária entre os 45 e os 49.

Nas faixas extremas, não existem elementos com idade inferior a 30 anos nem com mais de 65 anos.

Trabalhadores por estrutura etária, segundo o género

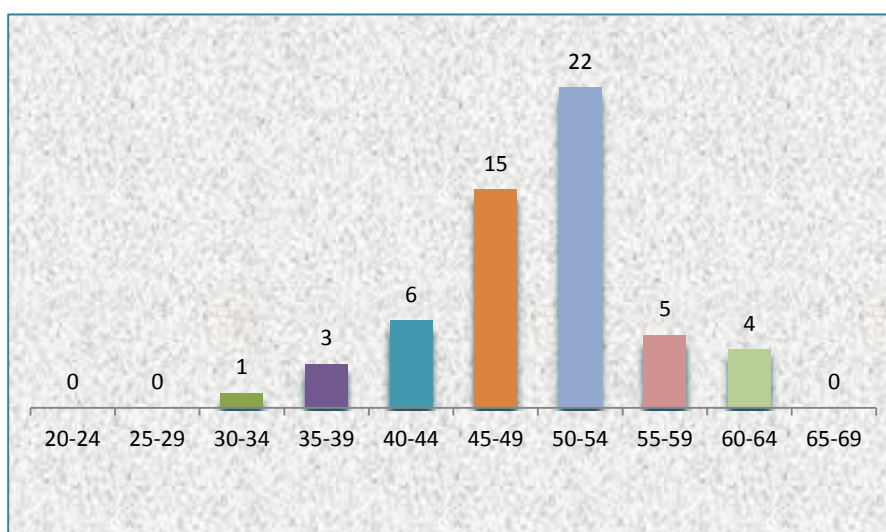
Grupo/cargo/carreira	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior 1º grau															1		1
Dirigente superior 2º grau																	0
Dirigente intermédio de 1º grau											1						1
Dirigente intermédio de 2º grau																	0
Técnico Superior					1				1	3	1	1				1	8
Assistente Técnico			1				1		1	2		4	1	3			13
Assistente Operacional					1		1	1			1			1		1	6
Forças Armadas - Oficial					1		1		2		6				1		11
Forças Armadas - Sargento							2		5		8						15
Forças Armadas - Praça									1								1
TOTAL	0	0	1	0	3	0	5	1	10	5	16	6	1	4	2	2	56
	0		1		3		6		15		22		5		4		

Prestação de Serviços	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																	0
Avença					1			1			1					1	4
TOTAL	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	4
	0		0		1		1		0		1		0		1		

A idade média dos trabalhadores do IDN é de 49 anos.

As idades do "mais novo" e do "mais velho" correspondem a 34 anos e 64 anos, respetivamente.

Trabalhadores por estrutura etária



Leque etário	Idade do colaborador mais idoso (64 anos) /idade do colaborador mais jovem (34 anos)	1,88 anos
Taxa de envelhecimento	Trabalhadores com mais de 55 anos/efetivo global*100	16,07

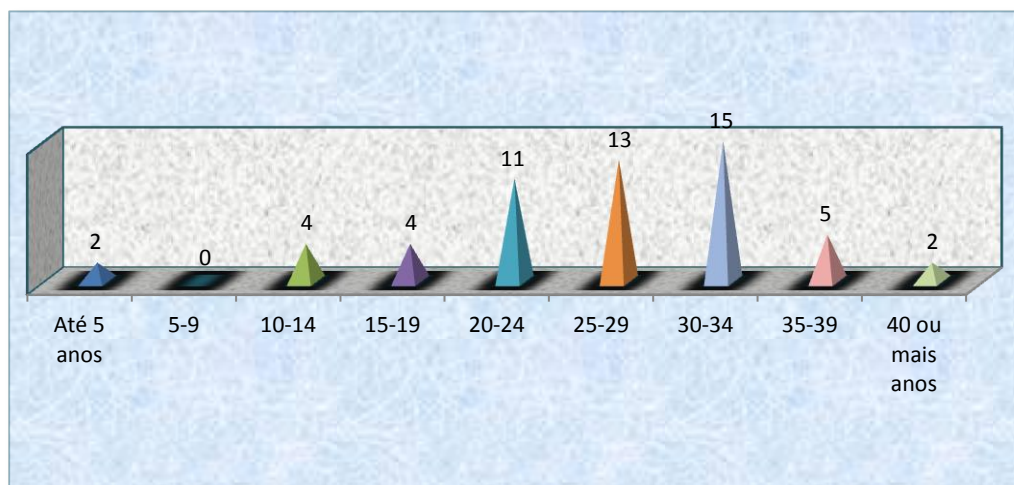
1.5 NÍVEL DE ANTIGUIDADE

A antiguidade dos trabalhadores do IDN distribui-se pelos intervalos dos 10-14, 15-19, 20-24, 25-29, 30-34, 35-39 anos de serviço, sendo porém o universo mais representativo o do escalão 30-34, com 15 elementos.

Nos escalões extremos há dois elementos (até 5 anos) e dois (entre os 40 ou mais anos)).

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

Grupo/cargo/carreira	Até 5 anos		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	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					1		1	1		2		1	1			1			8
Assistente Técnico	1				1	1	1			1		4		1	1	2			13
Assistente Operacional	1					1	1			1				1	1				6
Forças Armadas - Oficial										3		1		5		1		1	11
Forças Armadas - Sargento										3		6		6					15
Forças Armadas - Praça												1							1
TOTAL	2	0	0	0	2	2	3	1	6	5	8	5	13	2	2	3	2	0	56
	2		0		4		4		11		13		15		5		2		



1.6 TRABALHADORES DEFICIENTES

O IDN não tem colaboradores com deficiência.

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

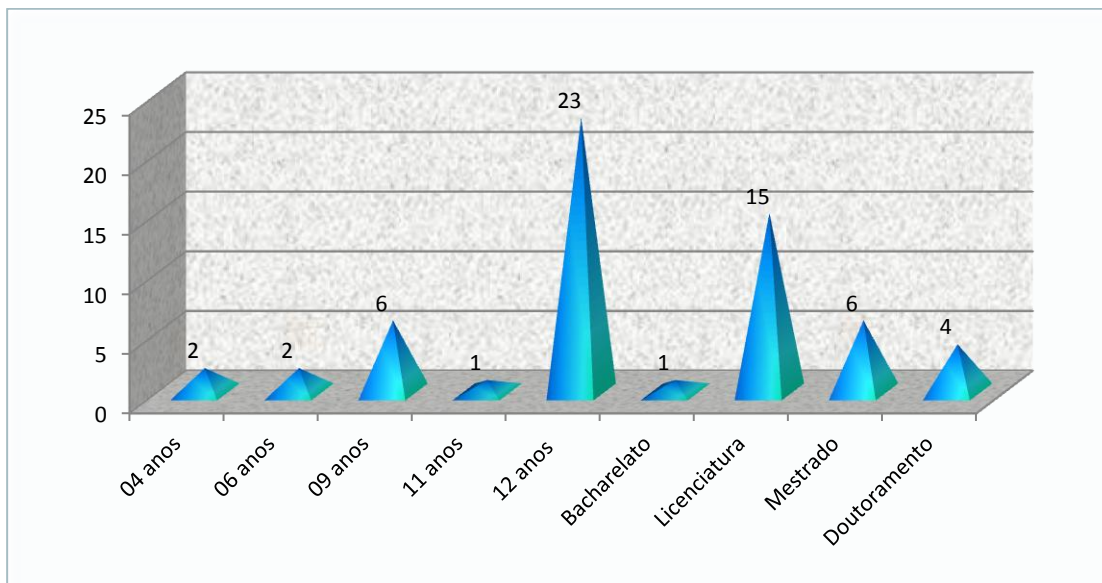
1.7 TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Tal como em anos anteriores, não existem trabalhadores estrangeiros no IDN.

1.8 ESTRUTURA HABILITACIONAL

Do universo, dos efetivos do IDN é de salientar a elevada taxa de colaboradores com formação superior: cerca de 43,33%. Contudo, face ao número de sargentos em efetividade no IDN, que não possuem licenciatura, e estão equiparados à categoria dos assistentes técnicos, prevalece com maior peso o nível de escolaridade do 9.º ao 12.º ano (50,00%).

Taxa de formação superior	Total Dout + Mest + Licen + Bachar/Efetivo global *100	43,33
Taxa de formação secundária	Total efetivos do 9º ao 12º ano/Efetivo global *100	50,00
Taxa de formação básica	Total efetivos do 4º ao 6º ano /Efetivo global *100	6,67



Trabalhadores por nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira	04 anos		06 anos		09 anos		11 anos		12 anos		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	1				2	8			1						13
Assistente Operacional		2	1		2	1													6
Forças Armadas - Oficial									1		1		7		2				11
Forças Armadas - Sargento					1		1		12				1						15
Forças Armadas - Praça					1														1
TOTAL	0	2	1	1	5	1	1	0	15	8	1	0	11	4	3	1	1	1	56
	2	2	6	1	23	1	15	4	3	1	2								

Prestação de Serviços	04 anos		06 anos		09 anos		11 anos		12 anos		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	1	2		4
TOTAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	4
	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2							

1.9 MOVIMENTOS DE ENTRADAS

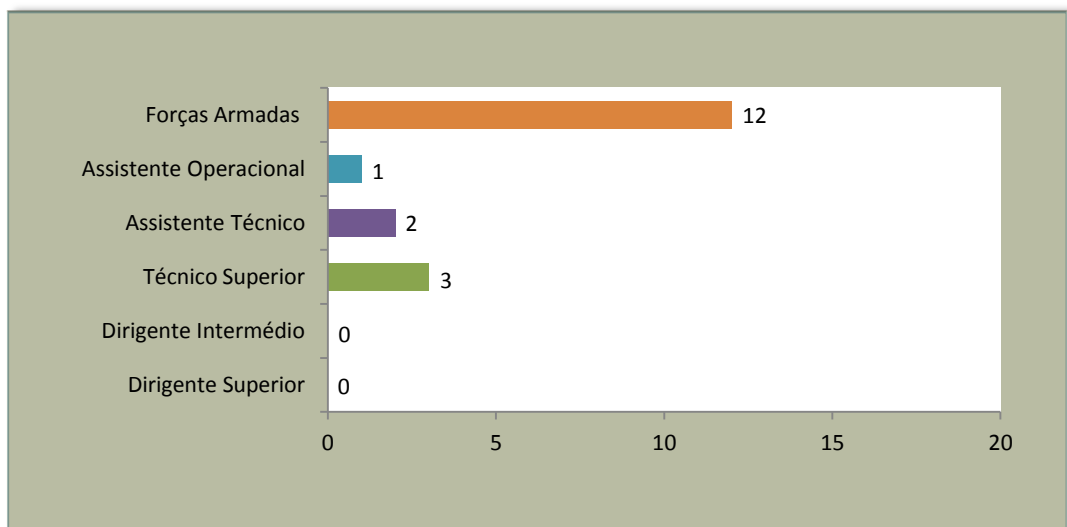
No ano de 2012 registaram-se 18 entradas, nomeadamente 6 civis e 12 militares das Forças Armadas. Mais concretamente:

- ✓ 1 Regresso de uma mobilidade interna noutro órgão ou serviço (1 assistente técnico);
- ✓ 1 Consolidação definitiva da mobilidade interna na categoria (1 técnico superior);
- ✓ 4 Através de mobilidade interna (2 técnicos superiores, 1 assistente técnico e 1 assistente operacional);
- ✓ 12 Militares das Forças Armadas em comissão normal;

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

O número de entradas corresponde a uma taxa de 29,51%. No ano de 2011 foi de 21,43% (15 entradas). Aquela percentagem não representa a realidade, isto porque, no caso dos 2 técnicos superiores, estes já se encontravam no IDN como chefias de Divisão. A extinção dos dois cargos levou a que se recrutasse esses dois colaboradores, provisoriamente, através da mobilidade geral. Num dos casos, essa situação de mobilidade durou apenas 2 meses.

Distribuição de entradas por grupo profissional



1.10 MOVIMENTOS DE SAÍDAS

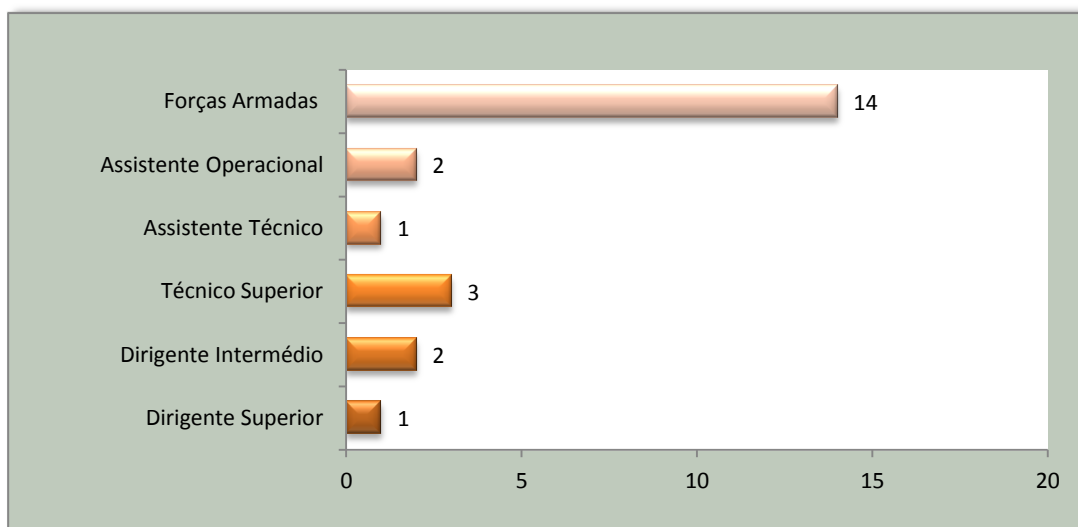
Em 2012 registaram-se 23 saídas, pelos motivos que se indicam:

- ✓ 3 por Aposentação (1 técnico superior, 1 assistente técnico e 1 assistente operacional);
- ✓ 3 por cessação de comissão de serviço, por reestruturação do IDN (1 dirigente superior, 2 dirigentes intermédios);
- ✓ 2 por fim de mobilidade interna, por regresso ao serviço origem (1 técnico superior e 1 assistente operacional);
- ✓ 1 por fim de mobilidade interna, por Consolidação na categoria (1 técnico superior);
- ✓ 14 Militares que regressaram ao Ramo de origem, por fim da comissão normal;

Ocorreu ainda a cessação de 2 contratos de prestação de serviços por avença.

O número de saídas corresponde a uma taxa de 37,70%. No ano de 2011 foi de 34,29% (24 saídas).

Distribuição de saídas por grupo profissional



1.11 ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

CONCURSOS DE PESSOAL

No ano em questão, procedeu-se à abertura dos seguintes procedimentos concursais:

- ✓ 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*, através do Aviso n.º 15327/2012 (2.ª série) de 16 de novembro. A tramitação ainda se encontra em curso.

ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE PRODUTIVIDADE

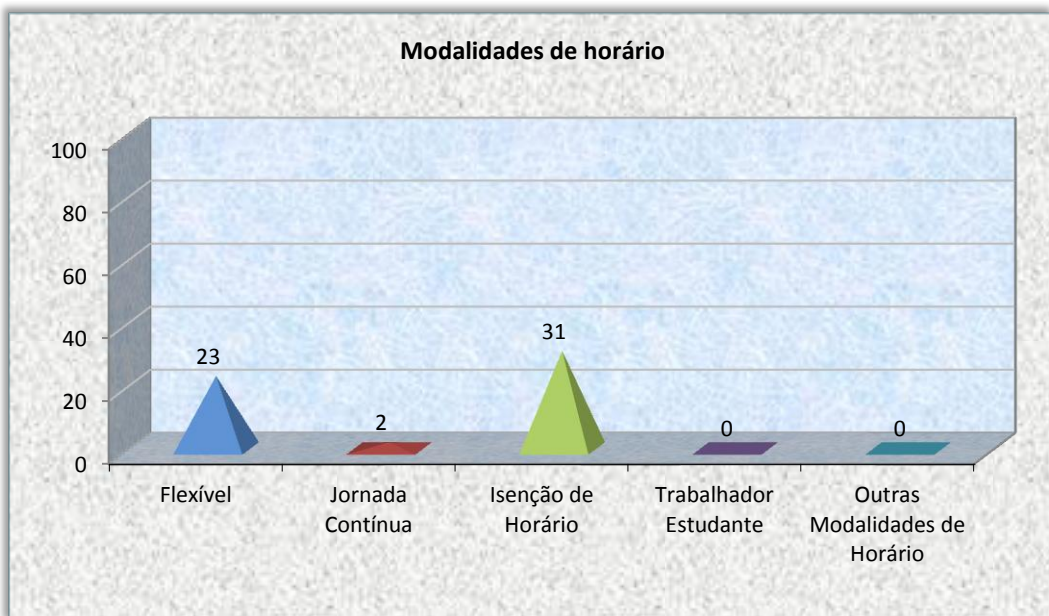
Durante o ano de 2012, verificou-se uma mudança de posicionamento remuneratório, motivada por uma promoção de 1 elemento militar (Sargento-chefe a Sargento-mor).

Não houve atribuição de prémios de desempenho.

1.12 HORÁRIOS DE TRABALHO

No ano de 2012, verificou-se por grupo profissional e género, a prática dos seguintes horários de trabalho:

Grupo/cargo/carreira	Horário Flexível		Jornada Contínua		Isenção de Horário		Horário Específico (Trabalhador Estudante)		Outras Modalidades 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	3				2					8
Assistente Técnico	4	7		2							13
Assistente Operacional	3	3									6
Forças Armadas - Oficial					11						11
Forças Armadas - Sargento					15						15
Forças Armadas - Praça					1						1
TOTAL	10	13	0	2	28	3	0	0	0	0	56



1.13 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO

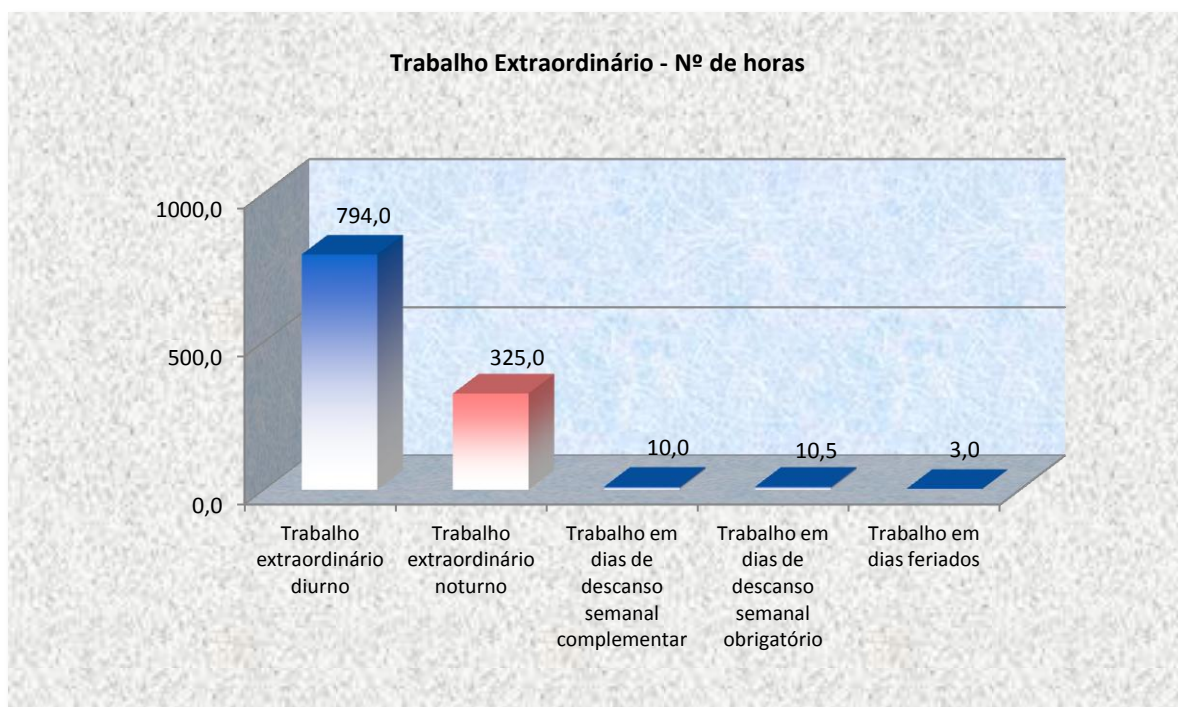
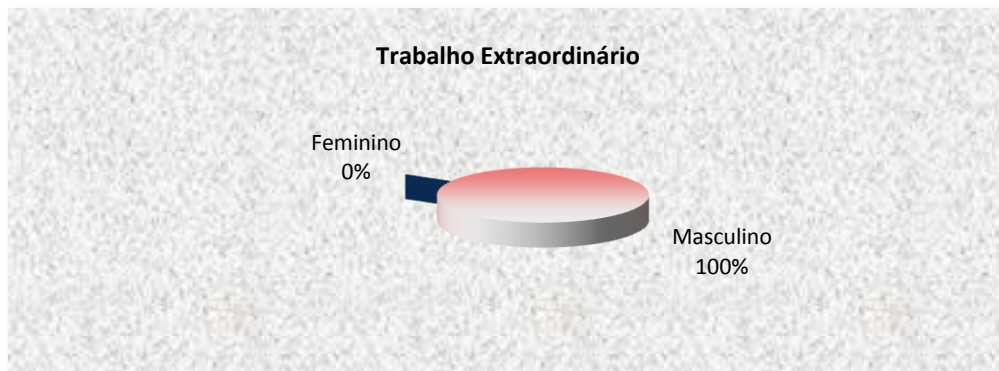
No ano em referência, foram prestadas 1.142,5 horas de trabalho extraordinário, distribuídas da seguinte forma:

Grupo/cargo/carreira	Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias feriados		Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior											0,0
Assistente Técnico											0,0
Assistente Operacional	10,0		10,5		3,0		794,0		325,0		1142,5
TOTAL	10,0	0,0	10,5	0,0	3,0	0,0	794,0	0,0	325,0	0,0	1142,5

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 pela Lei.

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 1ªs horas		225,5	225,5
Horas extraordinárias normais outras horas		893,5	893,5
Horas de trabalho em dias de descanso semanal		10,5	10,5
Horas de trabalho em dias de descanso complementar		10,0	10,0
Horas de trabalho em dias feriados		3,0	3,0
TOTAL	0	1142,5	1142,5

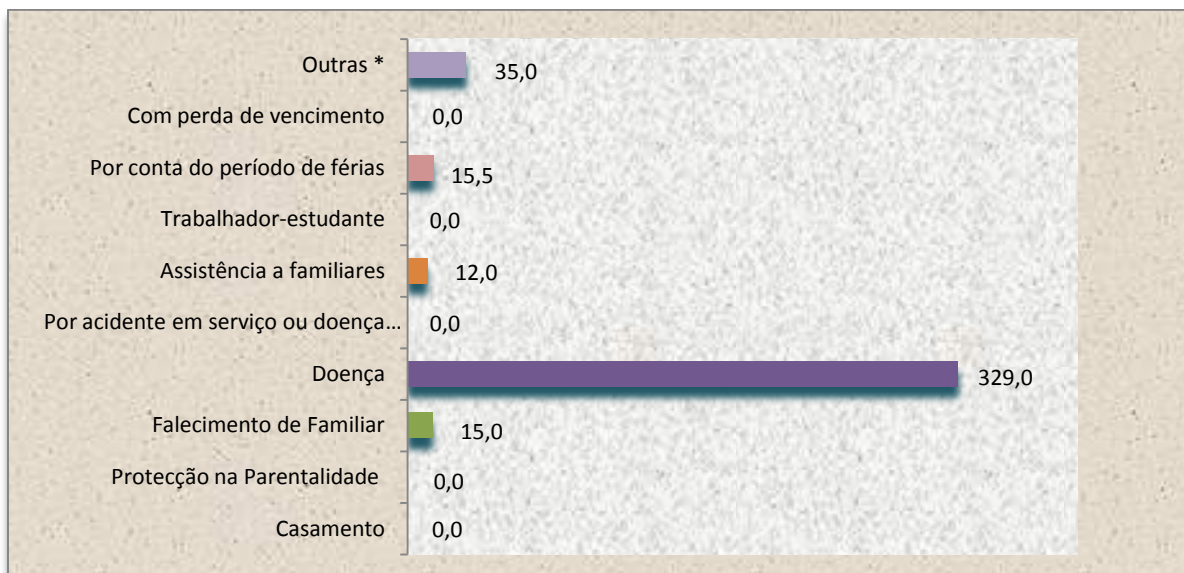


1.14 ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores do IDN no ano de 2012 foi de 406,5 dias.

Do total das faltas dadas, tal como em anos anteriores, o número mais significativo relaciona-se com situação de doença, 80,93%, não se tendo verificado faltas injustificadas, nem em cumprimento de pena disciplinar.

Total de ausências

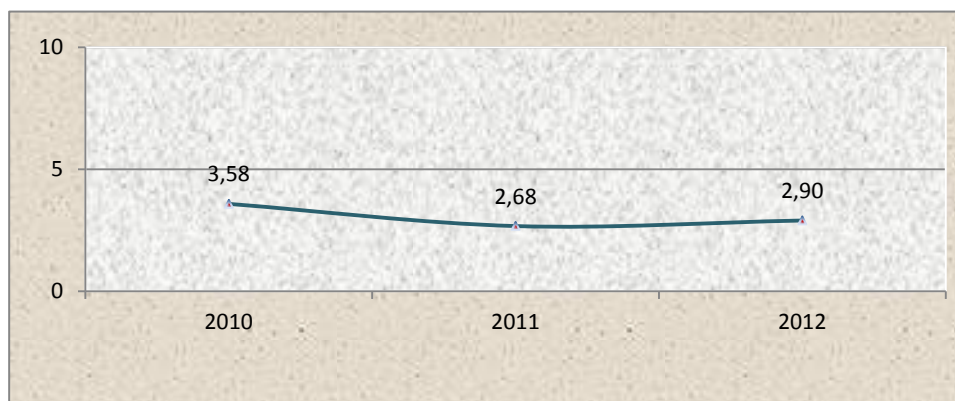


* Inclui:

- Cumprimento de obrigações legais, cumprimento de pena disciplinar, motivo não imputável, greve, formação profissional, faltas injustificadas, prestação de provas, doação de sangue, campanha eleitoral, deslocação escola, reabilitação profissional.

Nº de dias trabalháveis	Nº trabalhadores*250	14000
Taxa de absentismo	Nº dias de ausência/nº dias trabalháveis*100	2,90

Taxa de absentismo nos últimos 3 anos



1.15 FÉRIAS

Dias de férias, por grupo profissional, segundo o género:

Grupo/cargo/carreira	Dias de férias		TOTAL
	M	F	
Dirigente superior 1º grau	14,0		14,0
Dirigente superior 2º grau		8,0	8,0
Dirigente intermédio de 1º grau		16,0	16,0
Dirigente intermédio de 2º grau	16,5	22,0	38,5
Técnico Superior	98,0	139,0	237,0
Assistente Técnico	94,0	252,5	346,5
Assistente Operacional	69,0	109,5	178,5
Forças Armadas - Oficial	431,5		431,5
Forças Armadas - Sargento	517,0		517,0
Forças Armadas - Praça	60,0		60,0
TOTAL	1300,0	547,0	1847,0

1.16 CONTAGEM DOS TRABALHADORES EM GREVE E TEMPO DE PARALISAÇÃO

No ano de 2012 registaram-se 3 ausências ao serviço por motivo de greve, num total de 28 horas não trabalhadas.

1.17 RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

São 3 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento, o que representa uma taxa de sindicalização de 5,36%.

Não existe comissão de trabalhadores.

DISCIPLINA

Não foi instaurado nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano anterior	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos total:	0
- Arquivados	0
- Repreensão escrita	0
- Multa	0
- Suspensão	0
- Demissão ³	0
- Despedimento por facto imputável ao trabalhador ⁴	0
- Cessação da Comissão de Serviço	0

³ Para trabalhadores nomeados

⁴ Para trabalhadores em CTFP

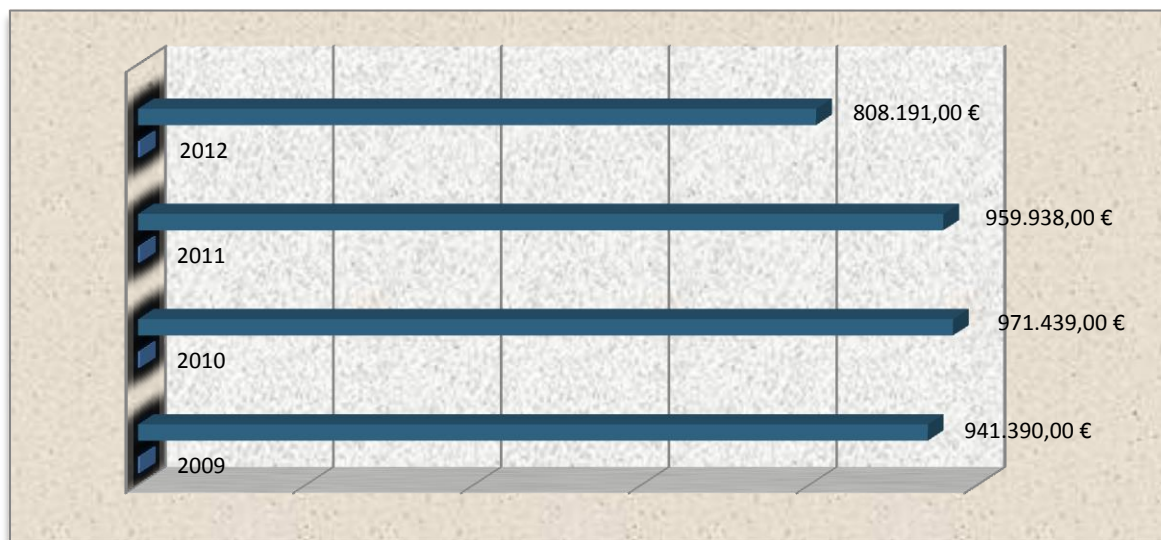
2. REMUNERAÇÕES

Tendo como referência o mês de dezembro e considerando as remunerações mensais ilíquidas (brutas) mais os suplementos, verifica-se que 44,87% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre "€ 501-1000". Este escalão abrange 13 trabalhadores, 9 dos quais são do sexo feminino e 4 do masculino.

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.

Os encargos com o pessoal nos últimos anos foram os seguintes



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	686,38

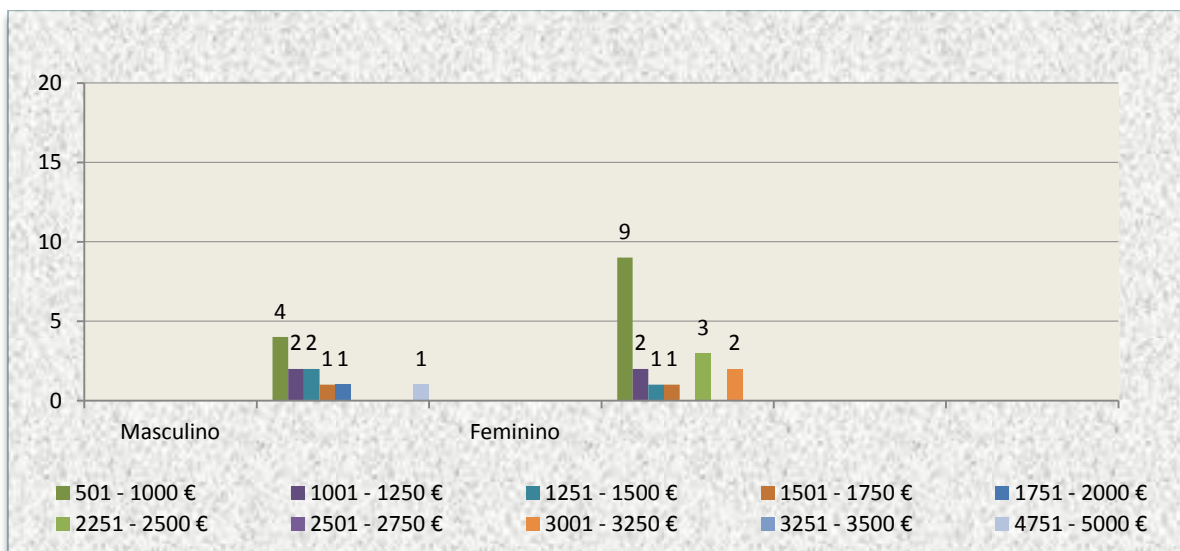
No ano de 2012 os encargos com pessoal totalizaram € 808.191,00, o que representa um decréscimo relativamente a 2011, correspondente a uma taxa de -18,78%.

Os valores totais correspondem a 29 elementos que auferem remuneração pelo IDN. Os restantes são pagos pelos Ramos das Forças Armadas.

Do total de encargos com pessoal, 66,58% referem-se à remuneração base.

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 6,25%.

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



Encargos com Pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base (*)	538.123
Suplementos Remuneratórios	51.978
Prémios de Desempenho	0
Prestações Sociais	50.533
Benefícios Sociais	0
Outros Encargos com pessoal	167.557
TOTAL	808.191

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

3. HIGIENE E SEGURANÇA

ACIDENTES

No ano de 2012, não se verificaram ocorrências qualificadas como acidente em serviço, pelo que não há a registar dias de ausência de trabalho perdidos por esse motivo.

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".

4. FORMAÇÃO

A formação profissional é um fator estratégico na valorização dos recursos humanos.

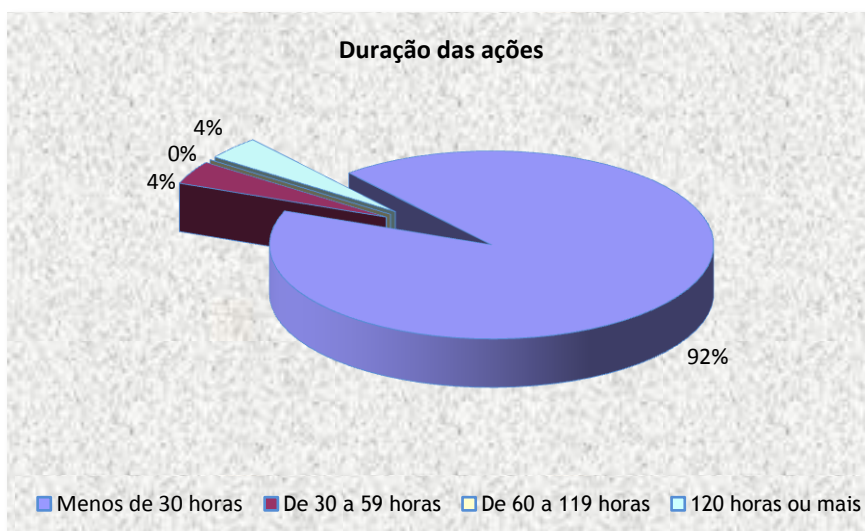
Dando continuidade a uma política de qualificação dos seus recursos o Instituto da Defesa Nacional investiu na componente externa no total de 25 ações realizadas, com um total de 311 horas.

De salientar ainda a ação de formação realizada nas instalações do IDN, em Lisboa (Sede) e ministrada por empresa fornecedora de equipamento/instrumento de trabalho no âmbito da implementação de modelo de "Gestão Documental".

As ações de formação da vertente externa decorreram em regime presencial e foram realizadas maioritariamente, no Instituto Nacional de Administração (INA), com uma representação de cerca de 45,45%, mas também em outras entidades.

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

Ações	Menos de 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	23	1	0	1	25
TOTAL	23	1	0	1	25

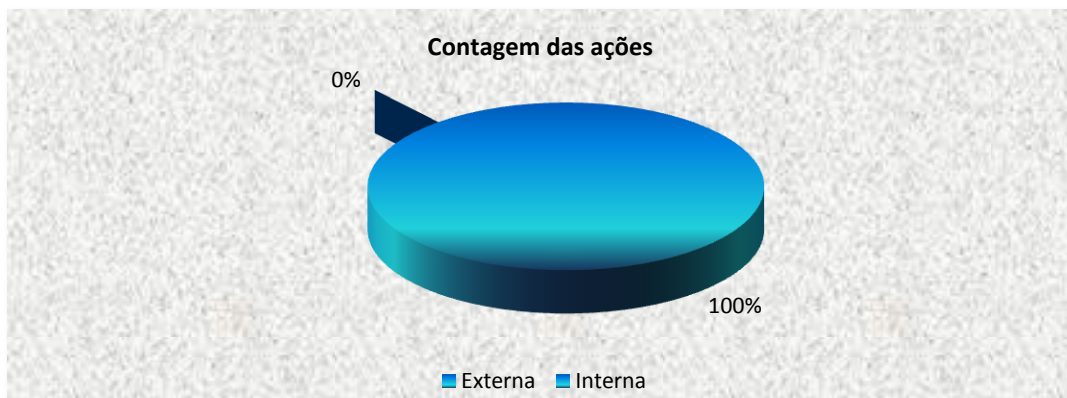


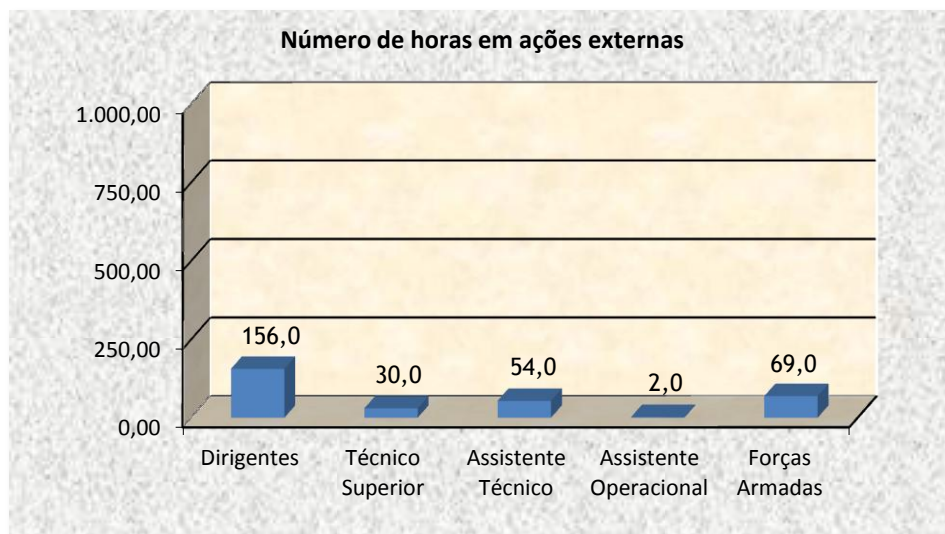
Participações em ações de formação durante o ano, por grupo profissional e género, segundo o tipo de ação

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	1		1
Técnico Superior	1		1
Assistente Técnico	5		5
Assistente Operacional	1		1
Forças Armadas - Oficial	5		5
Forças Armadas - Sargento	11		11
Forças Armadas - Praça			0
TOTAL	25	0	25

Contagem das horas despendidas em formação

Grupo/cargo/carreira	Externa	Interna	Total
Dirigente superior 1º grau			0
Dirigente superior 2º grau			0
Dirigente intermédio de 1º grau	138,00		138,00
Dirigente intermédio de 2º grau	18,00		18,00
Técnico Superior	30,00		30,00
Assistente Técnico	54,00		54,00
Assistente Operacional	12,00		2,00
Forças Armadas - Oficial	516,00		16,00
Forças Armadas - Sargento	53,00		53,00
Forças Armadas - Praça			0
TOTAL	311,00	0	311,00





Despesas com formação

Tipo de ação	Valor (Euros)
Ações Internas	0,00
Ações Externas	5.306,00
TOTAL	5.306,00

Índice de participação em ações de formação	Nº de trabalhadores participantes/nº total de trabalhadores	0,45
---	---	------

5. AÇÃO SOCIAL

Em 2012 o IDN suportou com prestações sociais um encargo de € 50.533,47, menos € 7.741,53 que em 2011.

Tal como em anos anteriores, o valor mais representativo (96,64%) das prestações sociais corresponde ao subsídio de refeição.

Distribuição do valor suportado em prestações sociais

Encargos com prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (matern, patern e adoção)	742,04
Abono de família	955,44
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	48.835,99
Outras prestações sociais	0,00
TOTAL	50.533,47

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

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ano de 2012 verificou-se uma mudança estrutural na orgânica do IDN, que eliminou o cargo de subdiretor geral da respetiva estrutura, bem como a supressão de dois cargos de direção intermédia de 2.º grau com a extinção da Divisão de Planeamento, Edições e Biblioteca (DIPEB) e da Divisão de Gestão de Recursos Humanos (DIGER). Destes dirigentes apenas um permaneceu no IDN, mas na situação de mobilidade interna na categoria.

No Instituto da Defesa Nacional continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores. Esta tendência, anualmente comprovada, resultou numa perda de 20 trabalhadores nos últimos 5 anos. Ainda que a taxa de cobertura no ano em análise se situe nos 78,26%, superior aos 62,50% verificado no ano anterior, não veio reverter 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 2,90%. Este valor sendo ligeiramente superior ao último ano, 2,68%, é inferior à taxa de 3,58% relativa ao ano de 2009.

A idade média dos trabalhadores do Instituto da Defesa Nacional que se situa 49 anos, ligeiramente superior à do ano transato, apresenta também uma ténue diferença em relação à média da Administração Central que é de 44,04 anos, segundo os dados do Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP) de junho de 2012.

Face ao estabelecido no Orçamento do Estado para 2012, 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, constatou-se como reflexo, 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.

INDICADORES DE GESTÃO

RECURSOS HUMANOS					
BALANÇO SOCIAL			2010	2011	2012
Idade Média	<u>Somatório das Idades</u> Total de Efetivos	X 100	47,6 anos	49,1 anos	49,0 anos
Nível Médio de Antiguidade	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efetivos	X 100	24,8 anos	25,7 anos	26,0 anos
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total Pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	X 100	10,00%	13,11%	14,29%
Taxa de Assistente Operacional	<u>Total carreira assistente operacional</u> Total de Efetivos	X 100	10,00%	11,48%	10,71%
Taxa de Feminização	<u>Total efetivos femininos</u> Total de Efetivos	X 100	31,43%	36,07%	32,14%
Taxa de Feminização Dirigente	<u>Total efetivos femininos dirigentes</u> Total de Dirigentes	X 100	60,00%	60,00%	50,00%
Taxa de Enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u> Total de Efetivos	X 100	7,14%	8,20%	3,57%
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos efetivos idade <25</u> Total de Efetivos	X 100	2,86%	0,00%	0,00%
			Nota: Escalão Etário 25-29=2,86%	Nota: Escalão Etário 25-29=0,00%	Nota: Escalão Etário 25-29=0,00%
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos efetivos de Idades idade =>55</u> Total de Efetivos	X 100	17,14%	21,31%	16,07%
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach + Lic + Mest + Dout.</u> Total de Efetivos	X 100	34,29%	39,34%	39,29%
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total habilitações do 11.º ao 12.º + CMS</u> Total de Efetivos	X 100	41,43%	40,98%	42,86%
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total habilitações ≤ 9.º ano</u> Total de Efetivos	X 100	24,29%	19,67%	17,86%

RECURSOS HUMANOS					
BALANÇO SOCIAL			2010	2011	2012
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$	X 100	39,71%	21,43%	29,51%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$	X 100	36,76%	34,29%	37,70%
Taxa de Rotação (turnover)	$(\text{N}^\circ \text{ efetivos admitidos} + \text{n}^\circ \text{ efetivos saídos})/2 / \text{Efetivo global} * 100$		37,14	31,97	36,61
Taxa de Cobertura	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Saídas}}$	X 100	92,59%	62,50%	78,26%
Índice de Absentismo	$\frac{\text{Total de dias Ausência (s/ Férias)}}{\text{Total dias potenciais de trabalho (dias úteis ano} * \text{total efetivos)}}$	X 100	3,58% Nota: dias úteis ano*250	2,68% Nota: dias úteis ano*250	2,90% Nota: dias úteis ano*250
ENCARGOS					
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$	X 100	8,07%	9,05%	9,39%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$		9.199,29 €	10.556,56 €	9.609,34 €
Leque Salarial Ilíquido¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$		4,58	4,32	4,32
FORMAÇÃO					
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{Total Participantes na Formação}}{\text{Total de Efetivos}}$	X 100	15,71%	57,38%	44,64%
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	X 100	0,42%	0,29%	0,66%

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias