

idn balanço social - 2014

março 2015

Ministério da Defesa Nacional
Instituto da Defesa Nacional

ÍNDICE

I.	INTRODUÇÃO	3
II.	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	5
1.	Mapa de pessoal.....	5
2.	Evolução de efetivos.....	6
3.	Modalidades de vinculação	7
4.	Distribuição por Género	9
5.	Estrutura etária.....	12
6.	Nível de Antiguidade	14
7.	Trabalhadores Deficientes.....	15
8.	Trabalhadores Estrangeiros.....	15
9.	Estrutura Habilitacional	16
III.	MOVIMENTO DE PESSOAL.....	18
1.	Admissões e Regressos.....	18
2.	Saídas.....	18
IV.	ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL	19
1.	Concursos de Pessoal	19
2.	Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de produtividade	19
V.	PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	20
1.	Modalidades de horário praticado	20
2.	Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso	21
3.	Absentismo	22
4.	Contagem dos trabalhadores em greve e tempo de paralisação.....	23
VI.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	24
1.	Relações Profissionais.....	24
2.	Disciplina.....	24
VII.	HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	25
1.	Acidentes	25
2.	Ações de Formação e Sensibilização	25
VIII.	FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	26
IX.	ENCARGOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO.....	29
1.	Encargos com Pessoal.....	29
2.	Estrutura Remuneratória.....	30
3.	Encargos com Formação.....	31
4.	Encargos com Ação Social.....	31
	ORGANOGRAMA	33
	Organograma do IDN	33
X.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34
	ANEXOS.....	35
	Variação dos indicadores de gestão	36

I. INTRODUÇÃO

O Balanço Social consagrado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro constitui um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, e visa traduzir, com indicadores claros e objetivos e através de dados qualitativos e quantitativos, a situação social da organização e dos recursos humanos do Organismo.

A importância deste instrumento veio a ser reforçada pelas normas vertidas na *alínea c)* do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011 de 22 de dezembro e 68/2013, de 29 de agosto (consagra o Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado), e pela *alínea e)* do n.º 1 do artigo 8.º, em conjugação com o disposto na *alínea a)* do n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro (estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública).

Para além dos indicadores de 2014, que apresentavam em 31 de dezembro desse ano, 54 colaboradores, disponibiliza-se, ainda, uma análise comparativa dos últimos dois anos desses mesmos indicadores, 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 pontos 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 2015

O Diretor do IDN

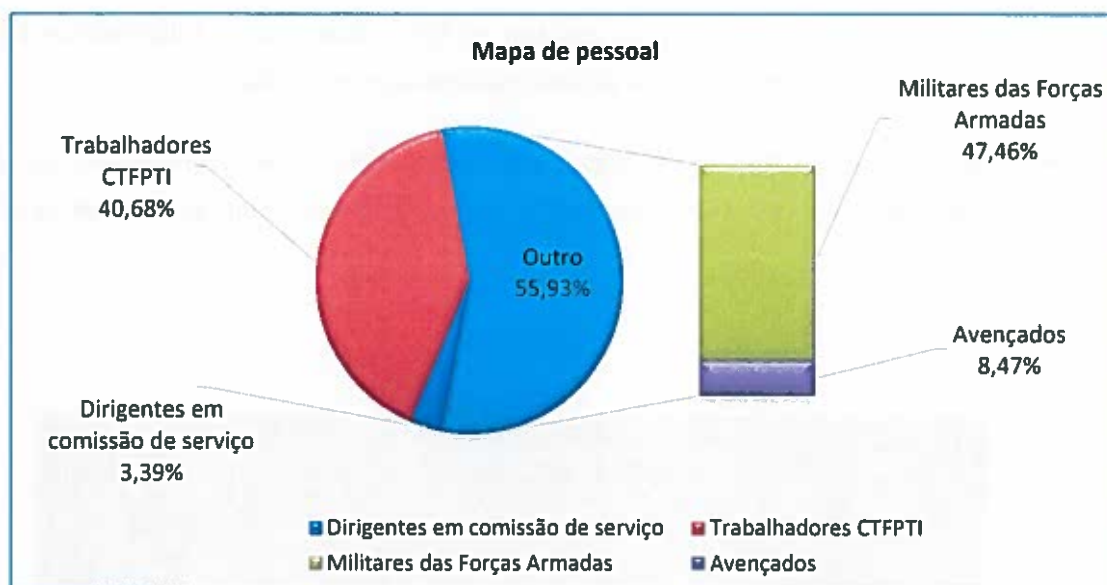
Vítor Daniel Rodrigues Viana
Major-General

II. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. MAPA DE PESSOAL

Em 31 de dezembro de 2014, registaram-se 54 postos de trabalho ocupados do mapa de pessoal do Instituto da Defesa Nacional, caracterizados, percentualmente, da forma seguinte:

Gráfico 1



Essas percentagens traduzem-se nos números seguintes:

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

Acresce ainda, aos 54 trabalhadores do mapa de pessoal, a colaboração de 5 contratados em regime de prestação de serviços, por avença.

De referir que o IDN dispõe, ainda, de uma dotação máxima de um 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

2. 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 2014 o IDN passou de 80 colaboradores para 54 em efetividade de funções.

Em comparação com 2013, o ano de 2014 registou um ligeiro acréscimo de trabalhadores (+5,88%), representado por uma movimentação de pessoal maioritariamente militar.

O gráfico seguinte é elucidativo da variação verificada no último decénio, em matéria de recursos humanos, assinalando uma diminuição gradual do número total de efetivos em funções no IDN.

Gráfico 2



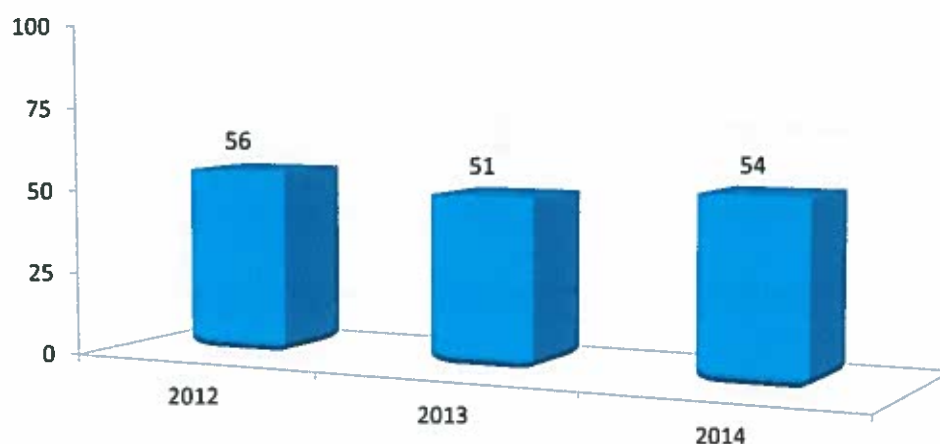
Esta diminuição de efetivos é explicada, ao nível de pessoal civil, pelas aposentações e situações de mobilidade interna para outros serviços e, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas, por um constante movimento de entradas e saídas de pessoal a desempenhar funções no IDN, em comissão normal.

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

Vejamos no gráfico subsequente, como é apresentada a variação do n.º de trabalhadores nos últimos 3 anos, à data de 31 de dezembro.

Gráfico 3

Evolução dos efetivos nos últimos três anos



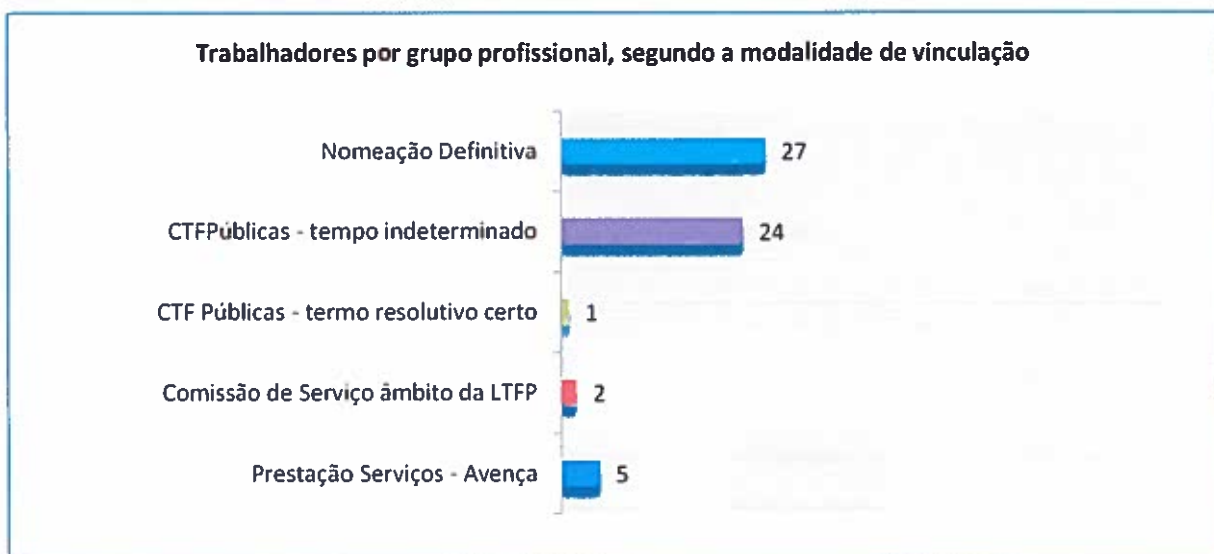
3. MODALIDADES DE VINCULAÇÃO

Num universo de 59 colaboradores, em que apenas 54 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, com um total de 24 efetivos, correspondente a 40,68% do total de efetivos e os de regime de nomeação definitiva (pessoal militar), com um total de 27 efetivos, correspondente a 45,76%.

Os trabalhadores do IDN, de contrato de trabalho de funções públicas por tempo indeterminado são, predominantemente das carreiras de assistente técnico, com um total de 11 efetivos, correspondente a 18,64% do total de efetivos e de técnico superior com 7 efetivos, correspondente a 11,86%, sendo a terceira carreira mais representada a de assistente operacional, com um total de 6 efetivos, 10,17%.

A distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira é a constante do gráfico n.º 4, que segue.

Gráfico 4



Índice de Tecnicidade (sentido lato)	Nº de Téc. Sup + Prest. Serv. / efetivo global*100	20,34
Taxa de Pessoal Dirigente	Nº de Pess. Dirig. / efetivo global*100	3,70
Taxa de Pessoal Técnico Superior	Nº de Téc. Sup. / efetivo global*100	12,96
Taxa de Pessoal Assistente Técnico	Nº de Ass. Téc. / efetivo global*100	20,37
Taxa de Pessoal Assistente Operacional	Nº de Ass. Oper. / efetivo global*100	11,11
Taxa de Pessoal Militar	Nº de Militares/ efetivo global*100	51,85

4. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Do total de 54 colaboradores do IDN, 16 são do sexo feminino e 38 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 29,63% e uma taxa de masculinização de 70,37%.

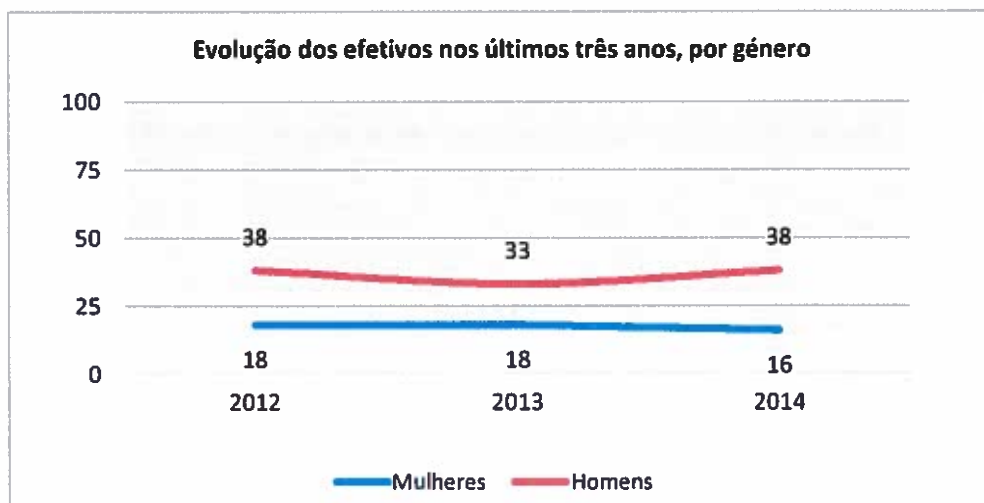
Estes valores correspondiam, em 2013 nas taxas de feminização, 35,29%, e de masculinização, 64,71%.

Gráfico 5



Taxa de Feminização	Nº de efetivos sexo feminino/efetivo global*100	29,63
Taxa de Masculinização	Nº de efetivos sexo masculino/efetivo global*100	70,37

Gráfico 6



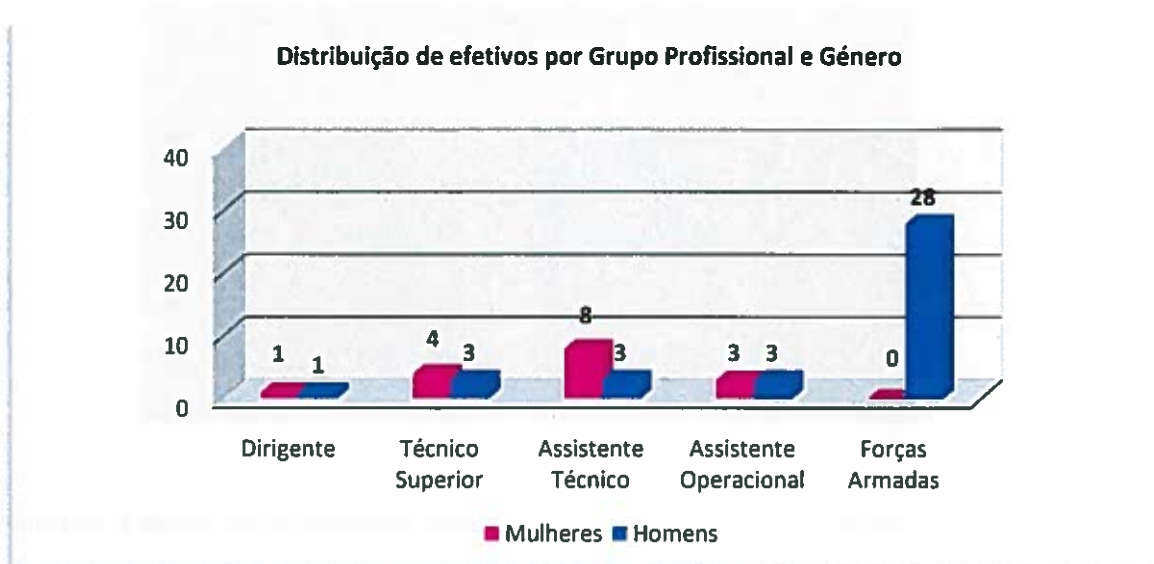
Evolução da relação homem/mulher

	2010	2011	2012	2013	2014
Homens	68,57%	63,93%	67,86%	64,7%	70,37%
Mulheres	31,43%	36,07%	32,14%	35,3%	29,63%

Esta acentuada diferença de efetivos quanto ao género verifica-se em todos os grupos de cargos/carreiras, com exceção da carreira de técnico superior e da carreira de assistente técnico, onde existem mais trabalhadores do sexo feminino, conforme pode ser verificado no gráfico n.º 7.

Esta situação é em tudo semelhante à de anos anteriores.

Gráfico 7



Os gráficos seguintes mostram a relação de efetivos ao nível de pessoal civil e, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas.

Gráfico 8

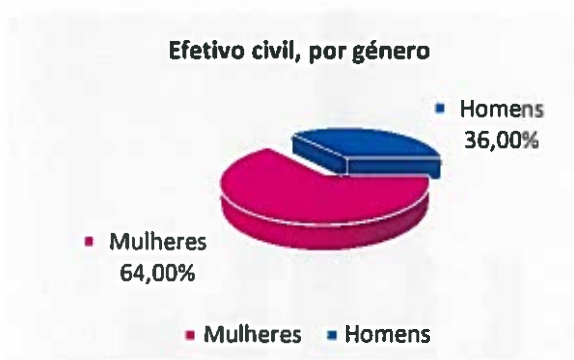


Gráfico 9



Gráfico 10

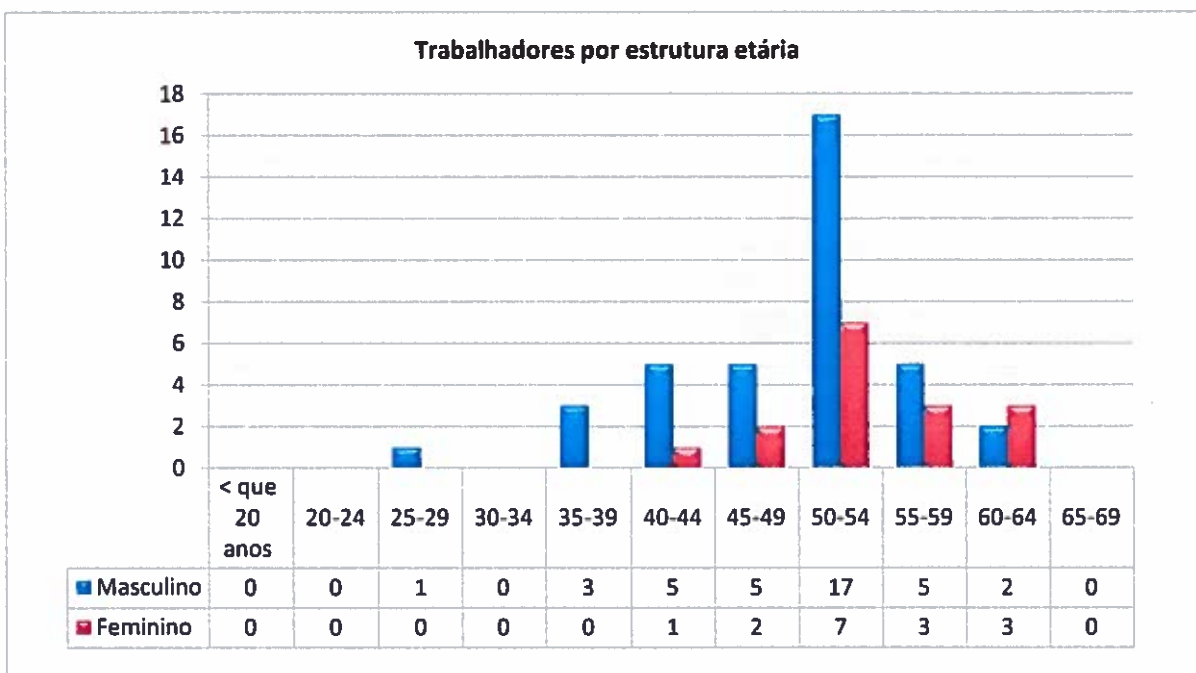


Os gráficos 8 e 9 mostram essa maioria de efetivos do sexo masculino como sendo a mais relevante, se considerarmos que ao nível do pessoal militar é de 100%.

5. ESTRUTURA ETÁRIA

A idade média dos trabalhadores do Instituto, no final de 2014 era de 50,8 anos, semelhante à verificada em igual data de 2013.

Gráfico 11



Analisando a distribuição de trabalhadores (as) por escalão etário e género – gráfico n.º 11 - verifica-se, à semelhança do que se tem vindo a verificar nos anos anteriores, que o maior número de mulheres e de homens encontra-se na faixa etária dos *50-54 anos*, com um total de 24 efetivos, a que corresponde uma percentagem de 44,44%, seguido pelo escalão dos *55-59 anos*, 8 efetivos, representando 14,81%, e dos *45-49 anos*, 7 efetivos, representando 12,96%.

No escalão de *25-29 anos*, regista-se um trabalhador, taxa de 1,85% (ligeiro acréscimo comparando com os últimos dois anos que foi de 0,00%), constituindo 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.

O leque etário - a diferença entre a idade do indivíduo mais novo, 27 anos e a do mais velho, 64 anos - é de 2,37 anos e tem uma amplitude de 37 anos. Comparando com os dois anos anteriores, o leque etário subiu 0,49 anos.

O índice de envelhecimento, representando os trabalhadores efetivos que têm idades superiores a 55 anos é de 24,07%.

Leque etário	Idade do efetivo mais velho (64 anos)/idade do efetivos mais novo (27 anos)	2,37
Taxa de envelhecimento	Efetivos com mais de 55 anos/efetivo global*100	24,07

Fazendo uma análise global à estrutura etária, verifica-se que 68,52% dos trabalhadores em exercício de funções no Instituto, a 31 de dezembro de 2014, tinham mais de 50 anos, ou seja, tinham idades compreendidas entre os 50 e os 64 anos, idade do trabalhador mais velho.

6. NÍVEL DE ANTIGUIDADE

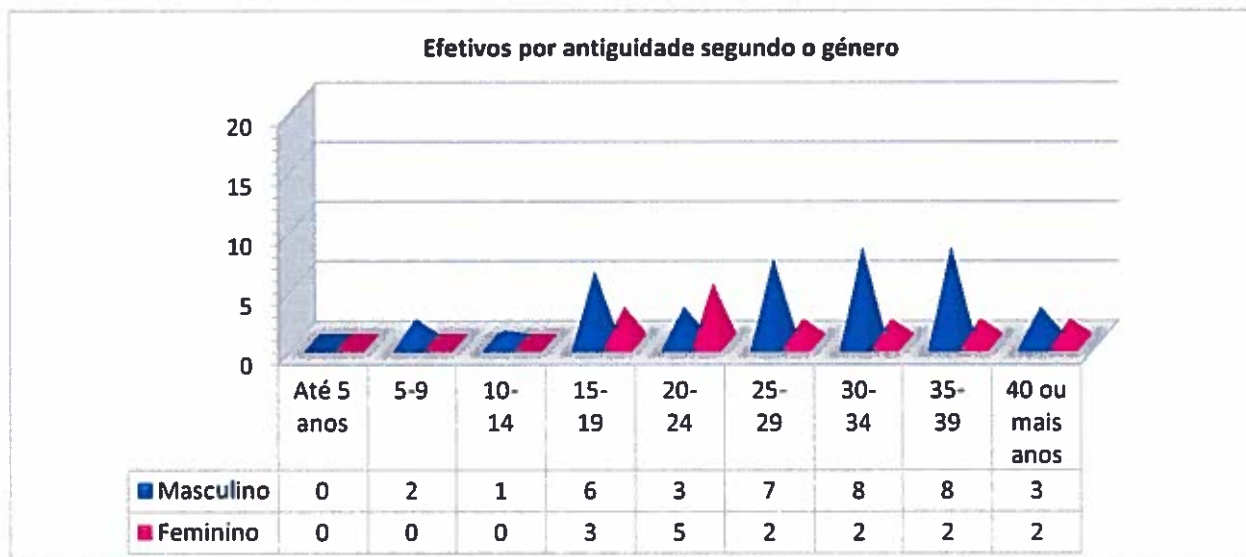
A média de antiguidade dos trabalhadores em serviço no IDN, no final de 2014 - soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos - é de 27,8 anos, ligeiramente superior à verificada no ano de 2013.

Os tempos de antiguidade que reúnem um maior número de trabalhadores, compreendendo a cada escalão, 18,52% do total de trabalhadores, situam-se nos intervalos entre 30-34 anos e entre 35-39 anos.

Fazendo uma análise por género, verifica-se igualmente que é nos escalões entre 30-34 anos e 35-39 anos que se situa a antiguidade do maior número de homens, abrangendo a cada escalão, 21,05% do total de homens, sendo o escalão dos 20-24 anos aquele onde se situa a antiguidade do maior número de mulheres abrangendo, 31,25% do total de mulheres.

Nos restantes escalões registam-se ligeiros ajustamentos verificados pela movimentação de pessoal registada e pelo acréscimo de mais um ano.

Gráfico 12



7. 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%.

8. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

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

9. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O gráfico seguinte apresenta a distribuição do total de efetivo global, em 31 de dezembro, por nível de escolaridade, sendo que o mais representativo é o nível habilitacional 12.º ano de escolaridade, com 32,20%. Segue-se o pessoal que detém o grau de licenciatura, com 28,81%.

Os níveis habilitacionais mais elevados são ligeiramente acentuados no sexo masculino que no feminino, sendo que 38,98% dos homens contra 11,86% das mulheres detém nível habilitacional acima de bacharelato.

Gráfico 13

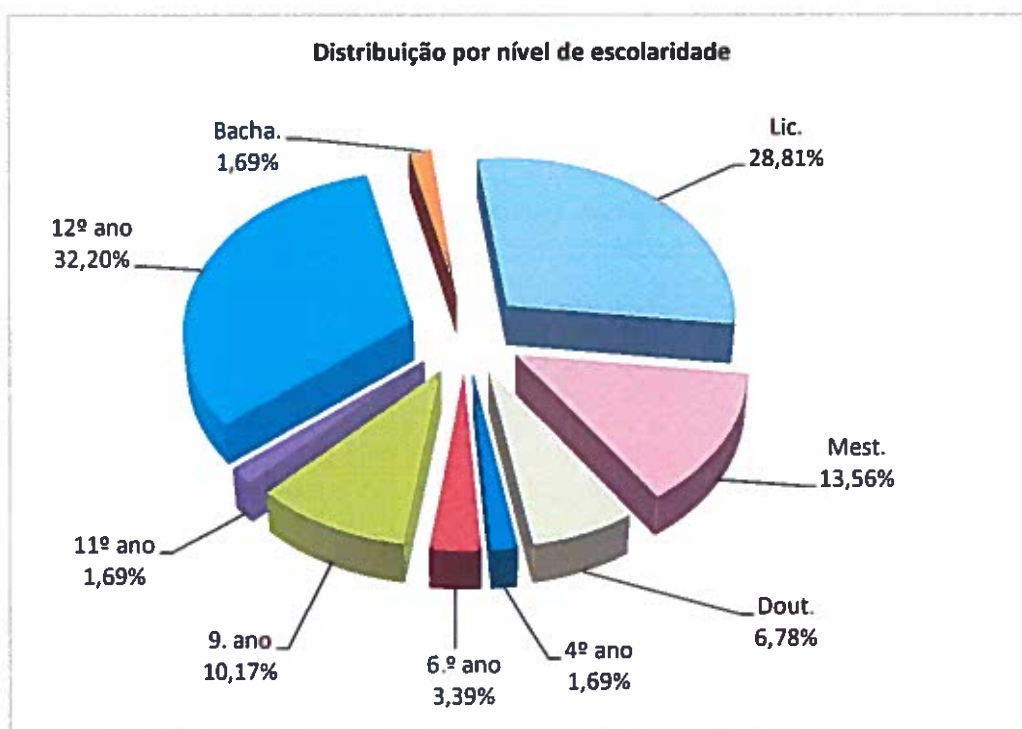
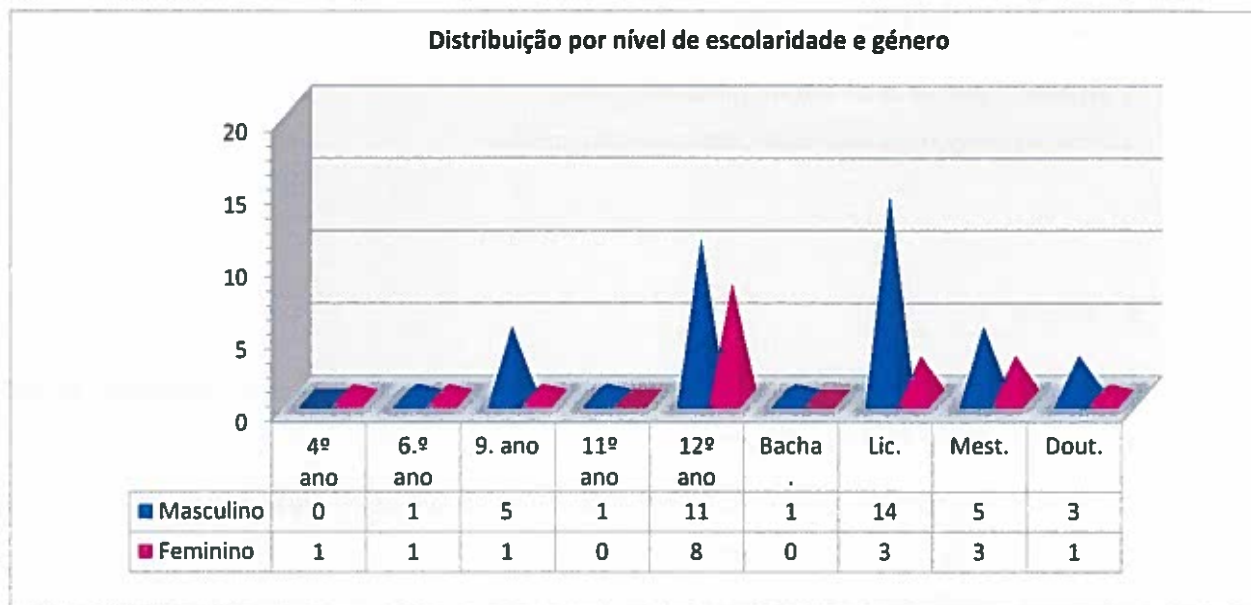


Gráfico 14



Taxa de formação superior	Total Dout + Mest + Licen + Bachar/Efetivo global *100	50,85
Taxa de formação secundária	Total efetivos do 9º ao 12º ano/Efetivo global *100	44,07
Taxa de formação básica	Total efetivos do 4º ao 6º ano/Efetivo global *100	5,08

III. MOVIMENTO DE PESSOAL

1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Durante o ano de 2014, entraram um total de 12 trabalhadores, correspondente a uma taxa de 23,53% (No ano de 2013 foi de 12,25% - 7 entradas):

- 1 assistente operacional, por mobilidade interna;
- 11 militares das Forças Armadas, em comissão normal.

2. SAÍDAS

Durante o ano de 2014 registaram-se 9 movimentos de saída, correspondendo a uma taxa de 17,65% (No ano de 2013 foi de 21,43% - 12 saídas):

- Da carreira de técnico superior, 1 por mobilidade interna, em outro órgão ou serviço.
- Da carreira assistente técnico, 1 por aposentação;
- Da carreira assistente operacional, 1 por aposentação;
- Da carreira de militares das forças armadas, 6 que regressaram ao Ramo de origem, por fim da comissão normal.

IV. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1. CONCURSOS DE PESSOAL

No ano em questão, ainda se encontra em curso a tramitação 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.

2. ALTERAÇÃO DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO E PRÉMIOS DE PRODUTIVIDADE

Durante o ano de 2014, não se verificaram valorizações remuneratórias, designadamente os resultantes de alterações de posicionamento remuneratório.

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

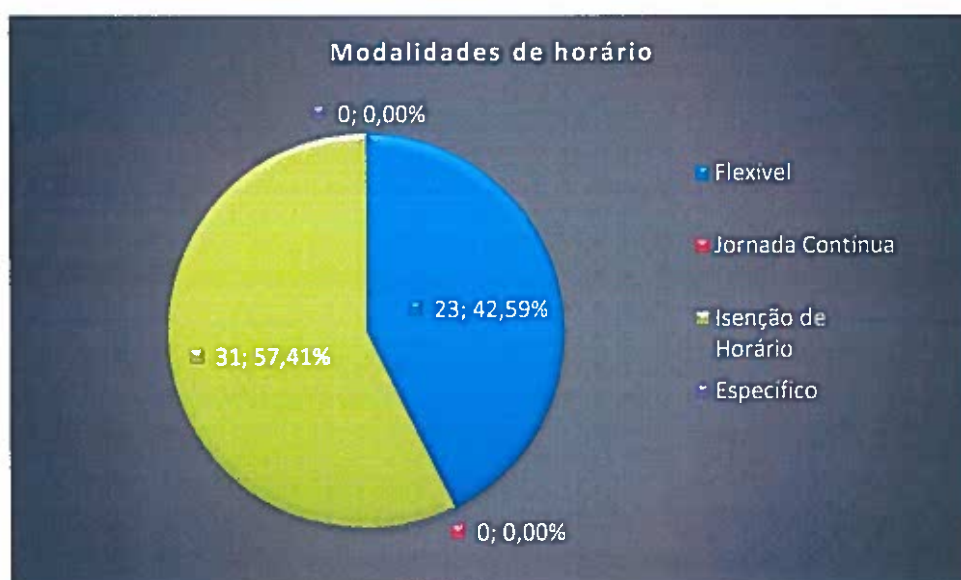
V. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADO

O horário de trabalho tipo praticado no IDN é o horário flexível, com plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:00h às 17:00h. Praticam este tipo de horário, 23 trabalhadores.

Pratica-se ainda a modalidade de isenção de horário, pelos 2 dirigentes, por 1 chefe de equipa multidisciplinar e por 28 militares das forças armadas.

Gráfico 15



2. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO

O trabalho extraordinário foi realizado por trabalhadores da categoria de assistente operacional, o qual ocorreu no exercício das funções de motorista.

No ano em referência, são considerados o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores nas situações identificadas, tendo sido prestadas 1013:30 horas de trabalho extraordinário, distribuídas da seguinte forma:

Gráfico 16

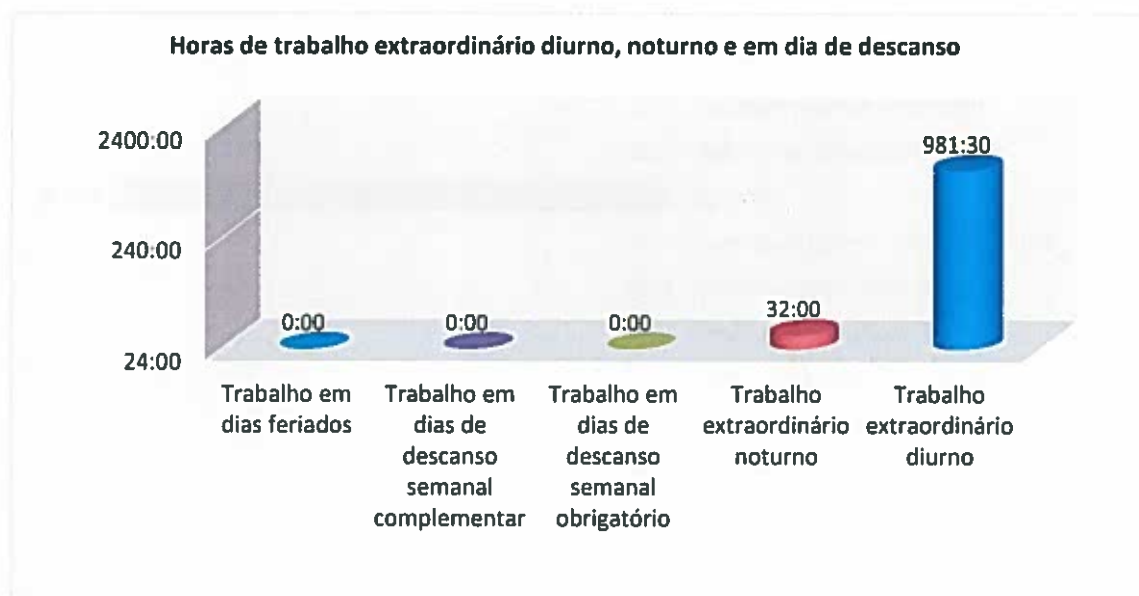
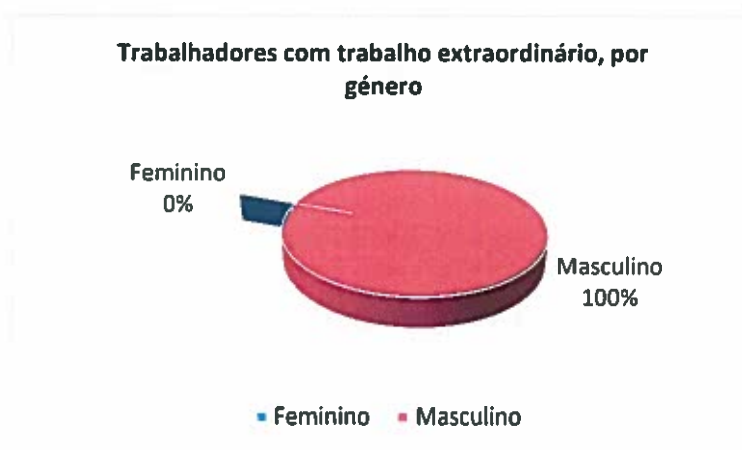


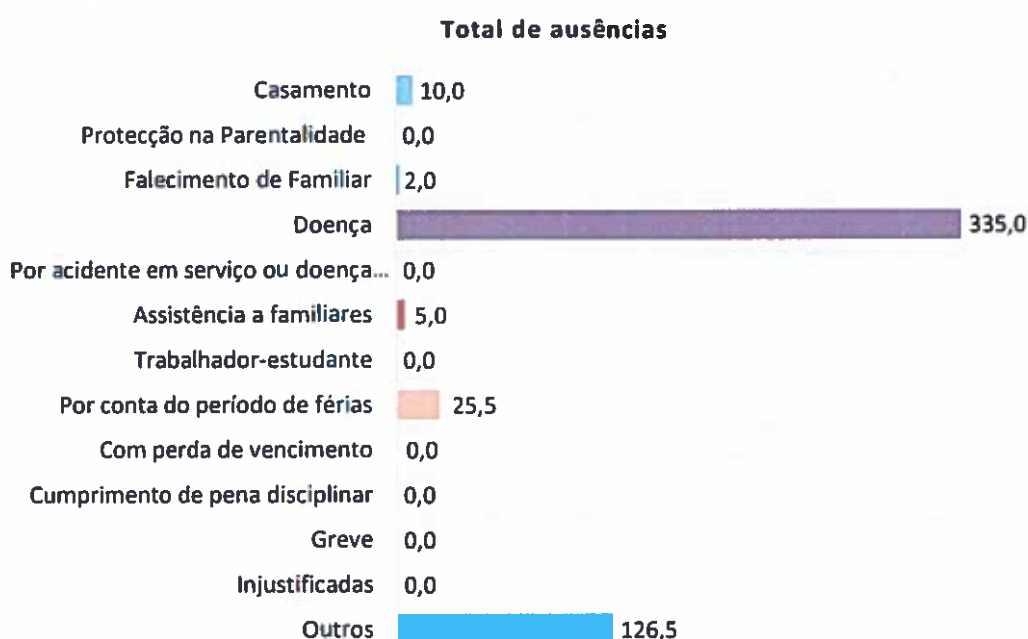
Gráfico 17



3. ABSENTISMO

Em 2014 registou-se um total de 504 dias faltas, o que representa um decréscimo de 71 dias de ausência em relação ao ano anterior, ou seja, uma diminuição de 12,35%. A doença continua a ser o tipo de ausência que maior peso assume na globalidade das ausências retratadas, com 66,47 %. Seguem-se as outras com um registo de 25,10% das faltas ocorridas.

Gráfico 18



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.

Estes números refletem um decréscimo da taxa de absentismo em 2014, 4,11% para 54 efetivos.

A taxa de absentismo em 2013, 4,97% para 51 efetivos, tendo sido em 2012 de 2,90%, para 56 efetivos.

Gráfico 19



Nº de dias trabalháveis	Nº trabalhadores*227	12258
Taxa de absentismo	Nº dias de ausência/nº dias trabalháveis*100	4,11

4. CONTAGEM DOS TRABALHADORES EM GREVE E TEMPO DE PARALISAÇÃO

Em 2014 não se registou qualquer ausência ao serviço por motivo de greve.

VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

1. 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 5,56 %, num universo de 54 elementos.

Não existem elementos pertencentes a comissão de trabalhadores.

2. DISCIPLINA

No ano de 2014 não foi instaurado, nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

VII. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. 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.

2. AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO

No âmbito da temática de "segurança, higiene e saúde no trabalho", 3 assistentes operacionais, especificamente os que se encontram a desempenhar funções de motorista, participaram na fase inicial dos serviços de Medicina do Trabalho – processo por fases, iniciado pela SGMDN, de implementação e acompanhamento das condições de Segurança, Higiene e Saúde dos trabalhadores do MDN.

VIII. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

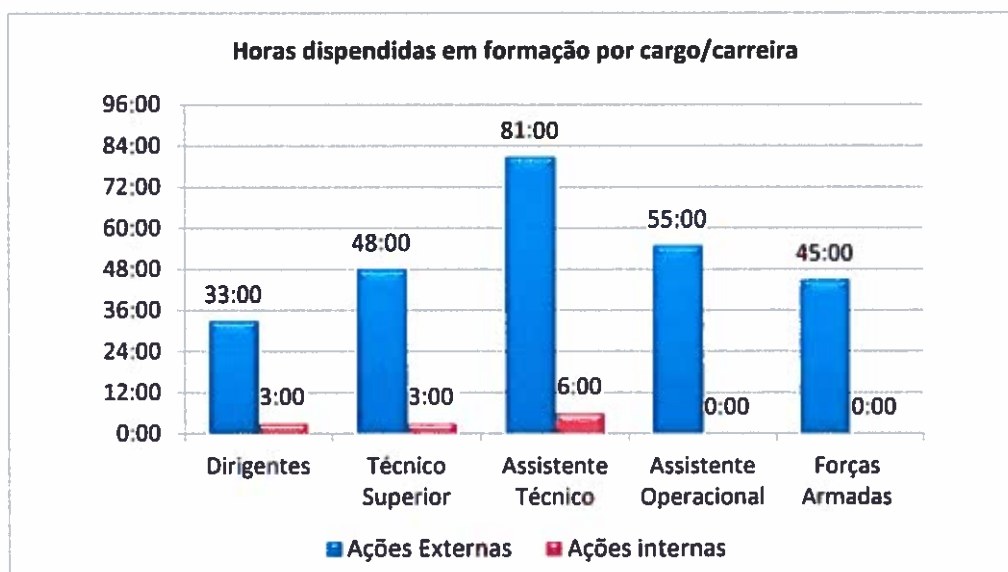
O ano 2014 registou um total de 18 participações em ações de formação, sendo que 77,78% foram ações externas.

Gráfico 20



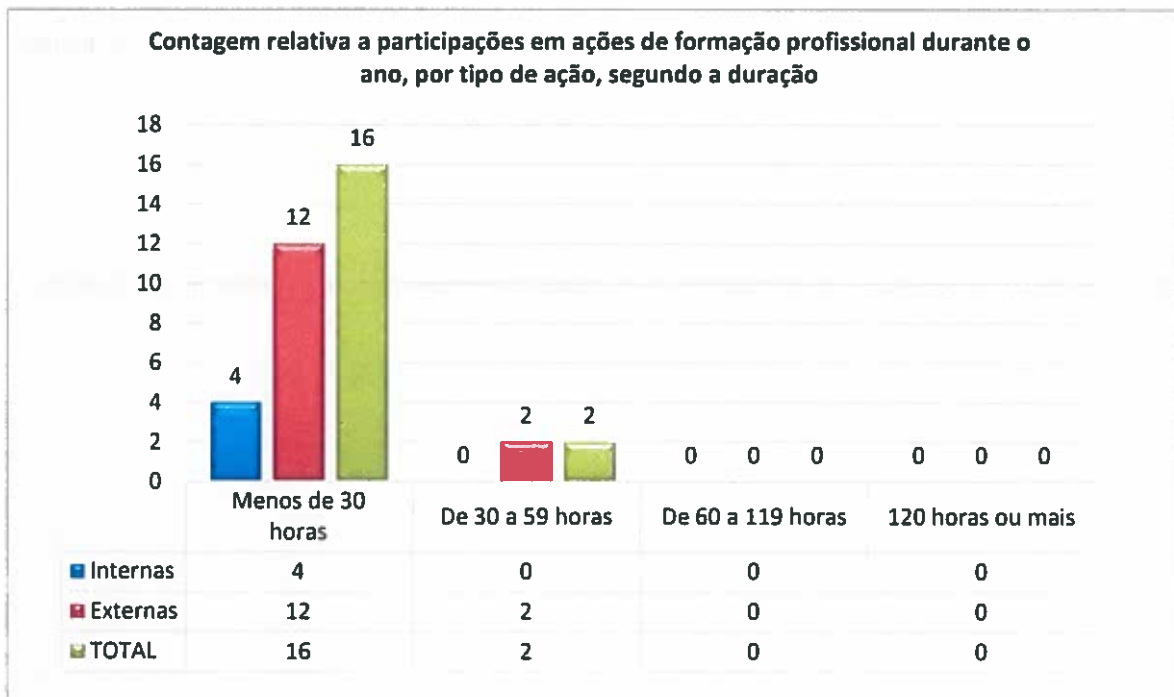
Foram despendidas 274 horas em formação por cargo/carreira, conforme se apresenta no gráfico abaixo.

Gráfico 21



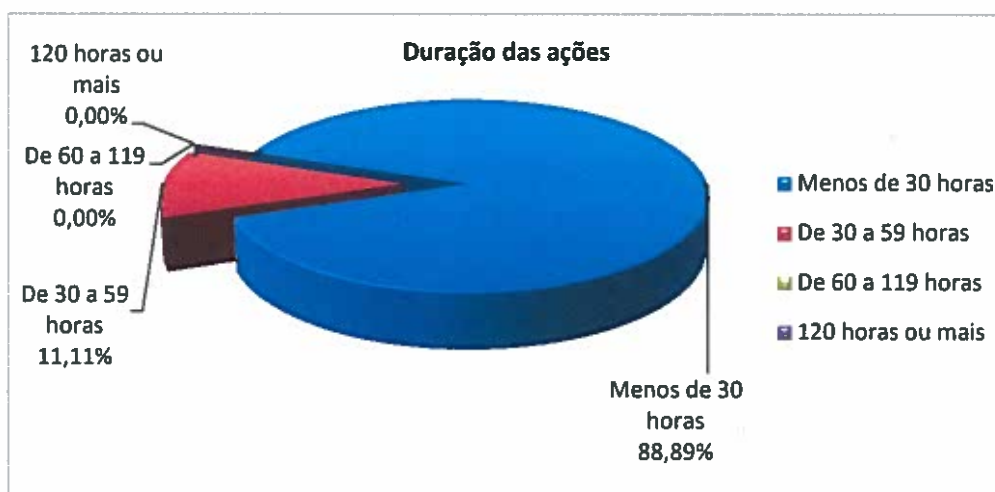
Comparativamente com o ano anterior registou-se a participação em número igual de ações de formação - 18.

Gráfico 22



A maioria das ações de formação efetuadas - mais concretamente 88,89% do total - quer internas quer externas, integra-se no escalão de menos de 30 horas.

Gráfico 23



As ações de formação da vertente externa realizaram-se, maioritariamente, no Instituto Nacional de Administração (INA), com uma representação de cerca de 38,89% do total de ações.

As ações internas contaram com a participação de colaboradores, desenvolvidas nas instalações da Secretaria-geral do MDN.

Índice de participação em ações de formação	Nº de trabalhadores participantes/nº total de trabalhadores	0,33
---	---	------

IX. ENCARGOS COM PESSOAL E FORMAÇÃO

1. ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2014, os encargos com pessoal totalizaram € 800.265,47, o que representa uma redução comparativamente a 2013 (-4,20%). Os valores totais de encargos com o pessoal correspondem aos 26 colaboradores que auferem remuneração pelo IDN.

Tal facto resultou do seguinte:

- Aplicação de redução remuneratória, entre janeiro e maio, do disposto no artigo 33.º da Lei n.º 83-C/2013 de 31 de dezembro (Orçamento do Estado para 2014);
- Aplicação da redução remuneratória nos termos da Lei n.º 75/2014, de 12 de setembro;
- Pela saída de 2 colaboradores durante o ano para a aposentação.

Do total dos encargos com pessoal, 64,03% correspondem à remuneração base, proporção ligeiramente inferior à verificada no ano anterior que se situava nos 66,74%.

O leque salarial ilíquido, que consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo (não incluindo dirigentes), é de 4,55%, enquanto em 2013 se situava em 4,32%.

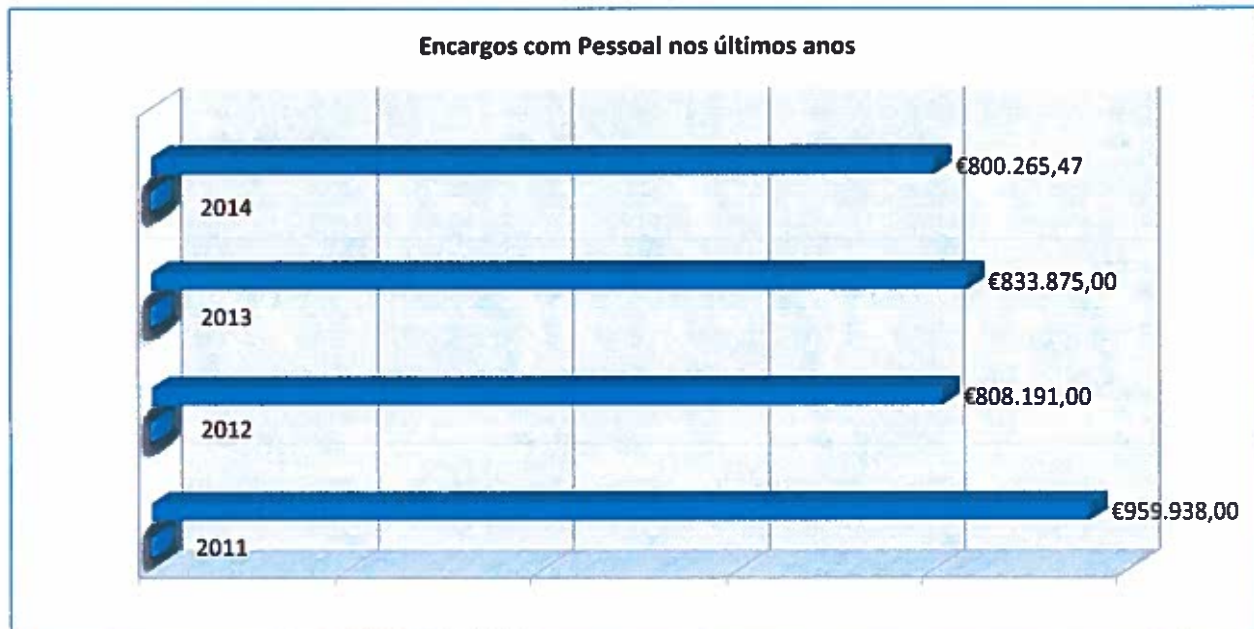
A remuneração mínima auferida no IDN atribuída a trabalhadores do sexo feminino é de € 505,00, enquanto nos trabalhadores do sexo masculino é € 592,46. Estas remunerações são recebidas por trabalhadores da carreira de assistente operacional.

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

O encargo anual respeitante a trabalho extraordinário, diurno e noturno, e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, foi de € 5.567,58.

A taxa dos encargos sociais, 5,45% - *total dos encargos com prestações sociais sobre o total dos encargos com a remuneração base* – aumentou em relação a 2013 que era de 5,43 %. Situando-se em 2012 nos 6,25%.

Gráfico 24



Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida/ Menor remuneração base ilíquida	9,41
Salário base médio mensal ilíquido	(Encargos com Pessoal (remuneração base) /Efetivos) /14	677,74

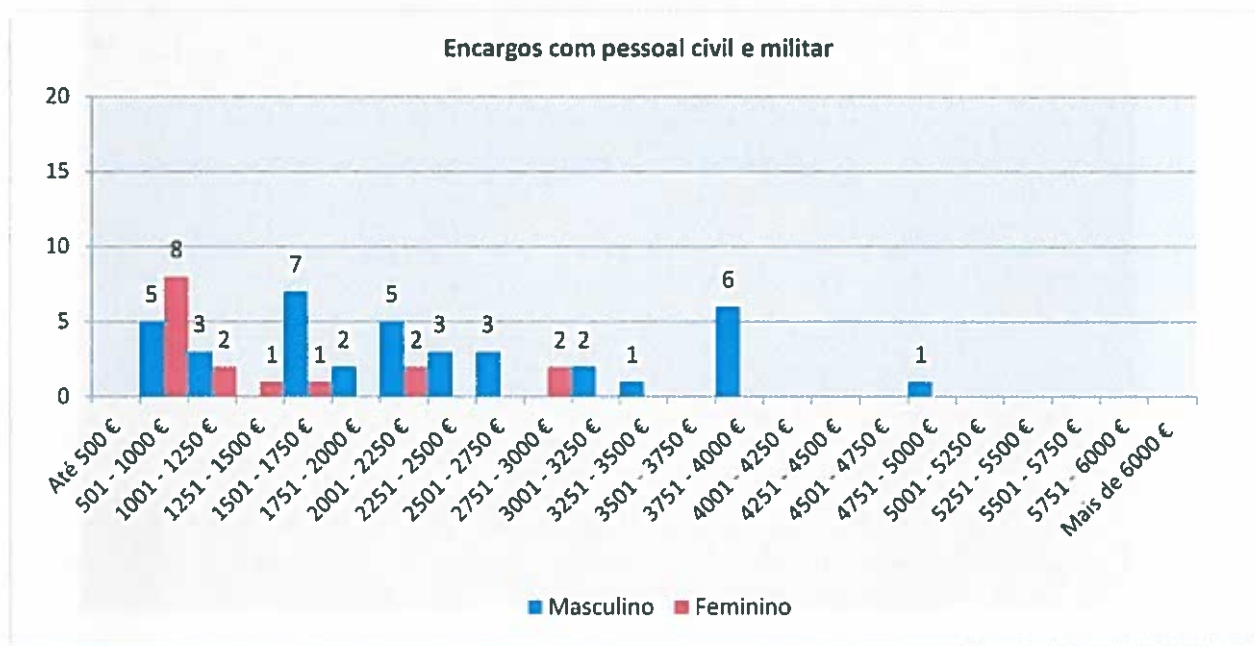
2. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro e remunerações mensais base ilíquidas, mais os suplementos regulares.

Contempla os 28 colaboradores militares, cujas remunerações são processadas pelos respetivos Ramos das Forças Armadas.

Considerando as remunerações mensais ilíquidas (brutas) mais os suplementos, verifica-se que o escalão de remuneração entre € 501-1000 é aquele que apresenta um maior número de efetivos, quer na globalidade, quer por género, abrangendo 13 trabalhadores, 8 dos quais são do sexo feminino e 5 do masculino, com uma taxa de 24,07% dos trabalhadores.

Gráfico 25



3. ENCARGOS COM FORMAÇÃO

O total de despesa anual com a formação, em 2014 foi de € 1.440,00, menos 40,35% que em 2013.

4. ENCARGOS COM AÇÃO SOCIAL

Em 2014 o IDN suportou com prestações sociais um encargo de € 43.605,92, menos € 1.670,79 que em 2013 (-3,69%).

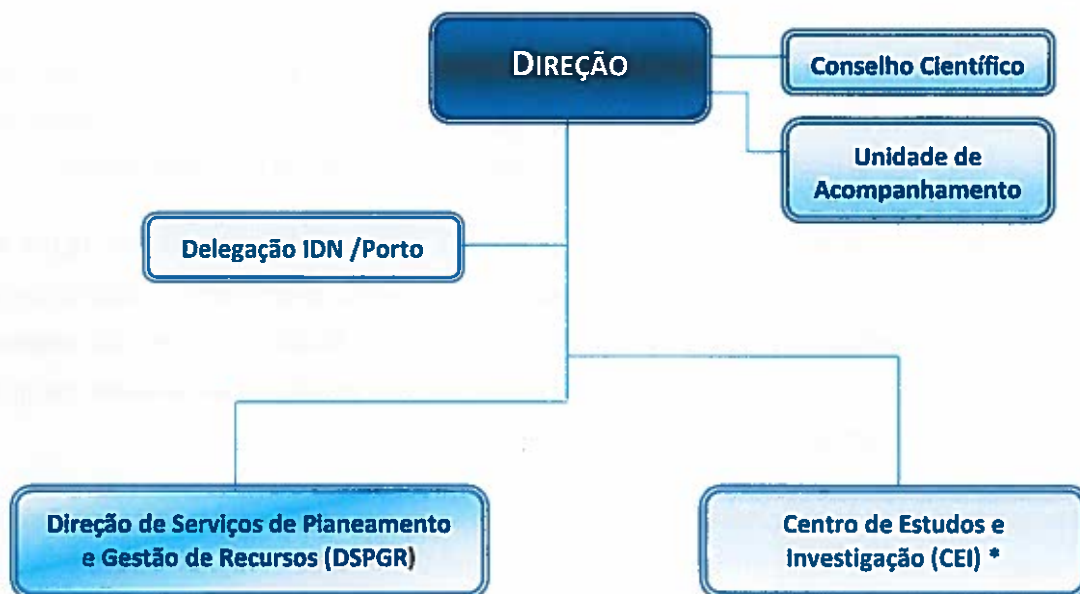
No que respeita a proteção social, a rubrica *Subsídio de refeição* detém maior percentagem do total desta atividade, com 97,75 %, sendo que o *Abono de Família para Crianças e Jovens* representa 2,25 %.

Gráfico 26



ORGANOGRAMA

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)

X. 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 2014.

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, em mobilidade ou comissão de serviço.

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.

A taxa de reposição no ano em análise situou-se nos 133,33%, um valor superior em 75,0 % face ao registado no ano anterior, resultante de um constante movimento de entradas e saídas de pessoal ao nível de pessoal militar das Forças Armadas a desempenhar funções no IDN. No entanto este resultado não contraria a situação de diminuição de efetivos, tendência anualmente comprovada, com a perda de 19 trabalhadores nos últimos 5 anos.

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 4,11%. Este valor revelou-se o mais alto do último triénio.

Em 31 de dezembro de 2014, a idade média para os trabalhadores do Instituto da Defesa Nacional situava-se nos 50,8 anos, igual à do ano transato, apresentando também uma diferença com a idade média estimada para os trabalhadores das administrações públicas que é de 45,6 anos segundo os dados do Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP)² de outubro de 2014.

De assinalar ainda, uma ligeira subida, 2,95%, do número de horas extraordinárias prestadas neste ano, decorrentes das inúmeras atividades que necessitam de apoio para além do dos seus horários normais, sendo estas efetuadas no decorrer do exercício das funções de motorista.

² Fonte: DGAEP - Boletim de Estatística do Emprego Público

ANEXOS

VARIAÇÃO DOS INDICADORES DE GESTÃO

INDICADORES		ANOS		
		2012	2013	2014
Nível etário	<u>Soma das Idades</u> Total de recursos humanos	49,0 anos	50,8 anos	50,8 anos
Leque etário	<u>Trabalhador mais idoso</u> Trabalhador menos idoso	1,88	1,81	2,37
Nível Médio de Antiguidade	<u>Somatório das Antiguidades</u> Total de Efetivos	26,0 anos	27,4 anos	27,8 anos
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	<u>Total pessoal Técnico Superior</u> Total de Efetivos	14,29%	15,69%	12,96%
Taxa de Assistente Operacional	<u>Total carreira assistente operacional</u> Total de Efetivos	10,71%	11,76%	11,11%
Taxa de feminização	<u>Total efetivos femininos</u> Total de Efetivos	32,14%	35,29%	29,63%
Taxa de feminização dirigente	<u>Total efetivos femininos dirigentes</u> Total de Dirigentes	50,00%	50,00%	50,00%
Taxa de Enquadramento	<u>Total de Dirigentes</u> Total de Efetivos	3,57%	3,92%	3,70%
Taxa de Emprego Jovem	<u>Somatório dos efetivos idade <25</u> Total de Efetivos	0,00%	0,00%	0,00%
		Nota: Escalaão Etário 25-29=0,0%	Nota: Escalaão Etário 25-29=0,0%	Nota: Escalaão Etário 25-29=1,85%.
Taxa de Envelhecimento	<u>Somatório dos efetivos de Idades idade =>55</u> Total de Efetivos	16,07%	17,65%	24,07%
Taxa de Habilitação Superior	<u>Total Bach + Lic + Mest + Dout.</u> Total de Efetivos	39,29%	41,18%	46,30%
Taxa de Habilitação Secundária	<u>Total habilitações do 11.º ao 12.º + CMS</u> Total de Efetivos	42,86%	39,22%	37,04%
Taxa de Habilitação Básica	<u>Total habilitações ≤ 9.º ano</u> Total de Efetivos	17,86%	19,61%	16,67%

INDICADORES		ANOS		
		2012	2013	2014
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}}$	29,51%	12,50%	23,53%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}}$	37,70%	21,43%	17,65%
Taxa de Rotação (turnover)	$(\text{N}^\circ \text{ efetivos admitidos} + \text{n}^\circ \text{ efetivos saídos}) / 2) / \text{Efetivo global} * 100$	36,61	18,63	19,44
Taxa de reposição	$\text{N}^\circ \text{ de Admissões} \times 100 / \text{Número de saídas}$	78,26	58,33	133,33
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{N}^\circ \text{ dias de faltas} \times 100}{\text{Número de dias trabalháveis} \times \text{Número total de recursos humanos}}$	2,90 Nota: dias úteis ano*250	4,97 Nota: dias úteis ano*227	4,11 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%
Taxa de Encargos Sociais	$\frac{\text{Total Encargos c/ Prestações Sociais}}{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}$	9,39%	8,14%	8,51%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total Encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$	9.609,34 €	10.912,34 €	9.488,35 €
Leque Salarial Ilíquido ¹	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	4,32	4,32	4,55
Taxa de Trabalho extraordinário	$\frac{\text{Número anual de horas de trabalho extraordinário} \times 100}{\text{Total de horas trabalháveis por semana} ** \times 47}$	69,44%	59,84%	53,90%
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{Total Participantes na Formação}}{\text{Total de Efetivos}}$	44,64%	35,29%	33,33%
Taxa de investimento	$\frac{\text{Total Despesa em Formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}}$	0,66%	0,29%	0,18%

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

