

# Balanço Social 2016



Instituto Nacional de  
Investigação Agrária e  
Veterinária, I.P.



REPÚBLICA  
PORTUGUESA

AGRICULTURA, FLORESTAS  
E DESENVOLVIMENTO RURAL

## Índice

FICHA TÉCNICA .....	3
I. INTRODUÇÃO .....	4
II. RECURSOS HUMANOS .....	5
A. Trabalhadores por modalidade de vinculação .....	5
B. Trabalhadores por cargos e carreiras .....	6
C. Trabalhadores segundo o género .....	7
D. Trabalhadores por escalão etário .....	7
E. Trabalhadores por escalão de antiguidade .....	8
F. Trabalhadores por nível de escolaridade .....	9
G. Trabalhadores portadores de deficiência .....	9
H. Admissões / Regressos de Trabalhadores .....	9
I. Saídas de Trabalhadores .....	10
J. Mudança de situação .....	10
K. Modalidades de horário e período normal de trabalho .....	10
L. Trabalho extraordinário .....	11
M. Ausências ao trabalho .....	11
III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL .....	12
A. Estrutura remuneratória .....	12
B. Total de encargos com pessoal .....	13
IV. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO .....	14
V. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	14
VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	14

## FICHA TÉCNICA

### EDITOR

INIAV, IP

Quinta do Marquês, Av. da República

2784 – 505 Oeiras

PORTUGAL

Telef.: 214 403 500 Fax.: 214 403 660

E-Mail: [presidencia@iniav.pt](mailto:presidencia@iniav.pt)

Website: [www.iniaiv.pt](http://www.iniaiv.pt)

### COORDENAÇÃO

Cristina Silva

Departamento de Recursos Humanos

[cristina.silva@iniav.pt](mailto:cristina.silva@iniav.pt)

### ELABORAÇÃO

Departamento de Recursos Humanos

[drh@iniav.pt](mailto:drh@iniav.pt)

### VERSÃO

1.0

### DATA DE EDIÇÃO

31.mar.2017

## I. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão tal como o Plano de Atividades, Relatório de Atividades, o QUAR, constituem relevantes instrumentos de planeamento da organização.

A análise dos indicadores aferidos com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis.

O INIAV, I.P., apresenta o seu balanço social nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, na Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro (Estatuto do pessoal dirigente), com as alterações introduzidas pelas Leis nºs 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, na Lei nº 66-B/2012, de 31 de dezembro, 55-A/2012 de 31 de dezembro, 55-A/2010 de 31 de dezembro, e de acordo com as orientações emanadas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), utilizando, para os efeitos, o formulário disponível no seu site institucional.

Neste relatório, reportado a 31 de dezembro 2016, pretende-se apresentar uma síntese tão clara quanto possível da evolução verificada na área dos recursos humanos ao longo do ano de 2016, utilizando um conjunto de indicadores que retratam o modelo de gestão adotado e os seus fatores críticos de sucesso.

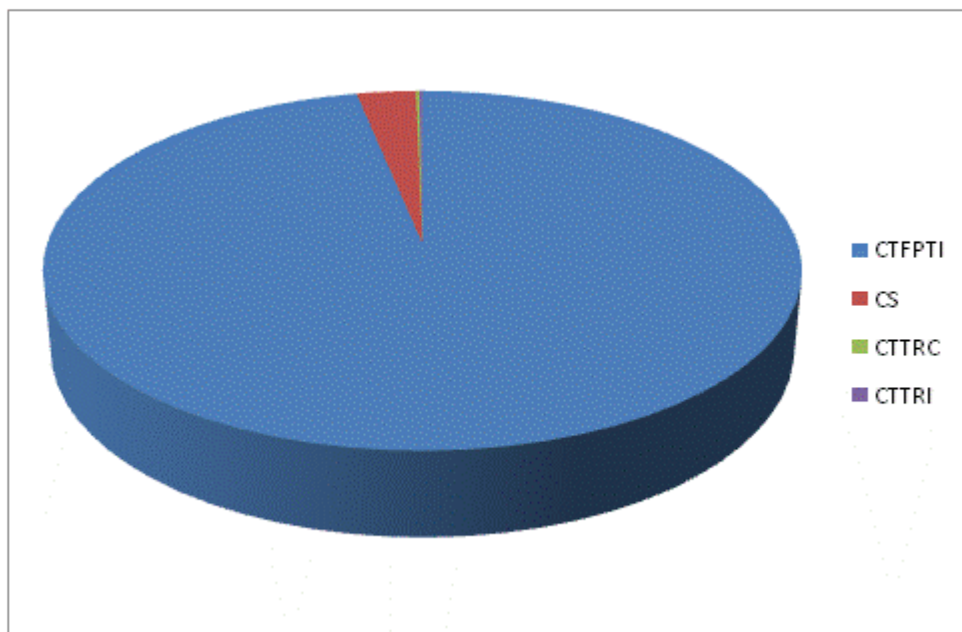
Da análise e avaliação dos dados facultados, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o desenvolvimento das suas competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia dos serviços prestados face às crescentes competências que atribuídas.

## II. RECURSOS HUMANOS

### A. Trabalhadores por modalidade de vinculaço

Em 31 de dezembro de 2016, estavam em efetividade de funço no INIAV 618 trabalhadores.

Gráfico 1.



Quadro 1.

	CTFPTI	CS	CTTRC	CTTRI
2016	598	18	1	1

Analisando a distribuço dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, verifica-se que a maioria de trabalhadores possui como vínculo o Contrato de Trabalho em Funço Públicas por Tempo Indeterminado (CTFPTI), com 598 trabalhadores (96,7%), a seguir a nomeaço em comissão de serviço (CS) no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remuneraço (LVCR - Estatuto do Pessoal Dirigente), com 18 trabalhadores (2,9%), e em último os Contratos de Trabalho a Termo Resolutivo (CTTR) com 2 Trabalhadores, sendo 1 a Termo Certo (CTTRC) e outro a Termo Incerto (CTTRI).

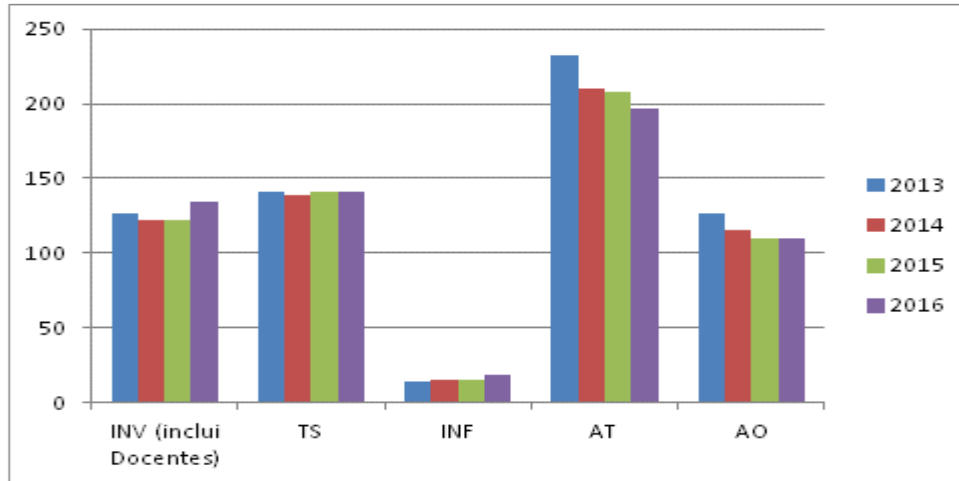
Quadro 2.

Variaço de efetivos			
2013	2014	2015	2016
659	621	614	618

## B. Trabalhadores por cargos e carreiras

Os 618 trabalhadores encontram-se divididos em 8 grupos profissionais, sendo 2,91% dirigentes (DIR), 21,20% investigadores (INV), 0,49% docentes (DOC), 22,82% técnicos superiores (TS), 2,91% informáticos (INF), 31,88% assistentes técnicos (AT) e 17,80% assistentes operacionais (AO).

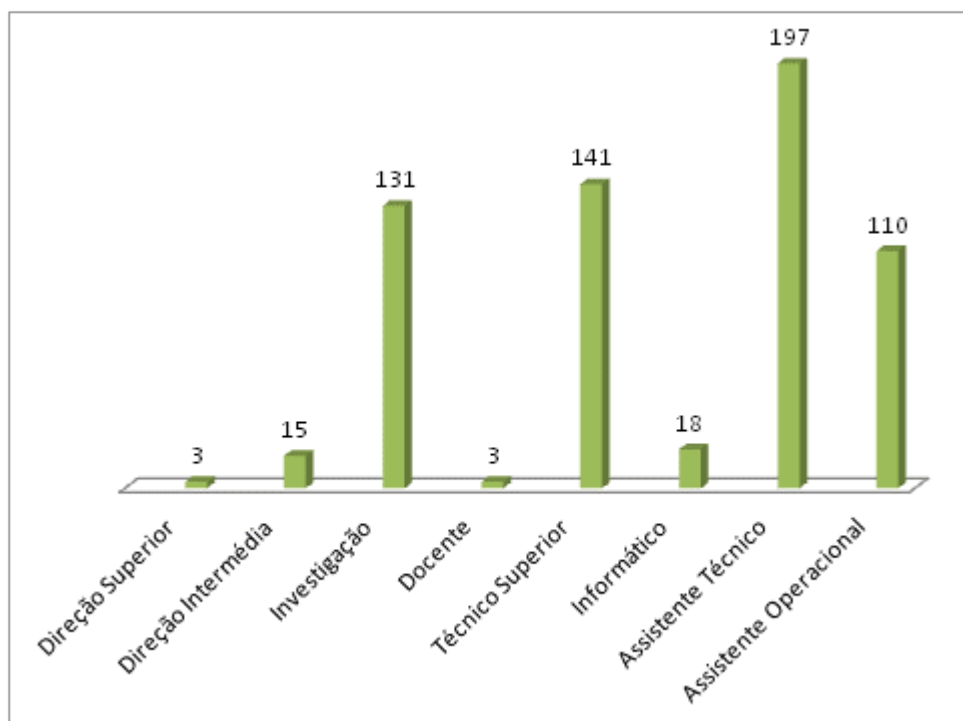
Gráfico 2.



Quadro 3.

	INV (inclui Docentes)	TS	INF	AT	AO
2013	127	141	14	232	127
2014	122	139	15	210	115
2015	122	141	15	208	110
2016	134	141	18	197	110

Gráfico 3.



A **Taxa de Tecnicidade** – relação entre o pessoal técnico (incluindo dirigentes, investigadores, técnicos superiores e informáticos) e o total de trabalhadores é de 50,3%, verificando-se um ligeiro aumento.

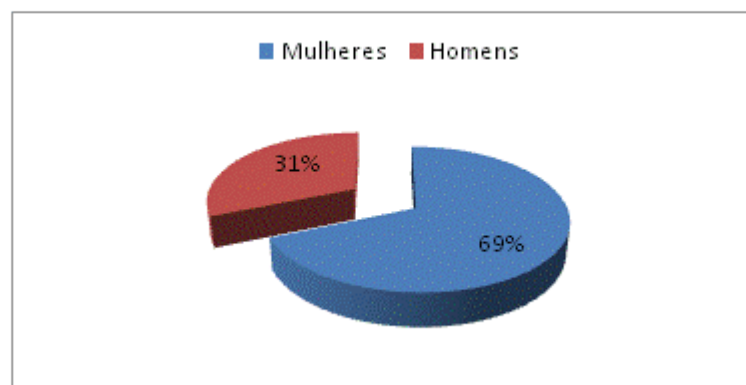
Taxa de Tecnicidade	
2015	2016
47,7%	50,3 %

### C. Trabalhadores segundo o género

Do total de 618 trabalhadores, 424 são do género feminino e 194 são do género masculino, sendo o índice de feminização de 68,6%, igual ao ano transato.

Constata-se uma predominância do género feminino na carreira de assistente técnico, onde 80,2% dos trabalhadores são do sexo feminino, seguido da carreira de técnico superior, com 71,6%.

**Gráfico 4.**



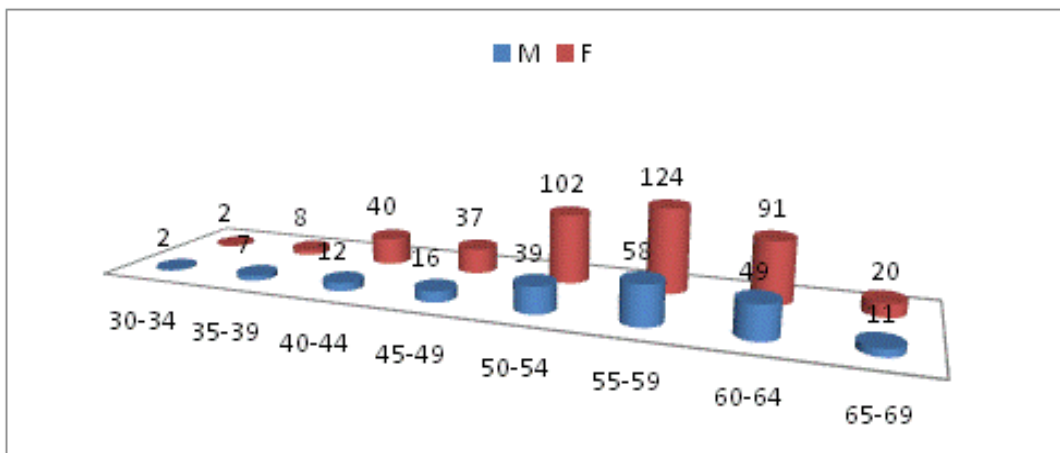
Índice de feminização	
2015	2016
68,6%	68,6%

### D. Trabalhadores por escalão etário

Seguindo a tendência de anos anteriores, o maior número de trabalhadores encontra-se nos escalões acima dos 50 anos (79,94%), verifica-se um aumento relativamente a 2015 (73,8%).

O escalão etário mais representativo é o de 55-59 anos (29,45%).

**Gráfico 5.**

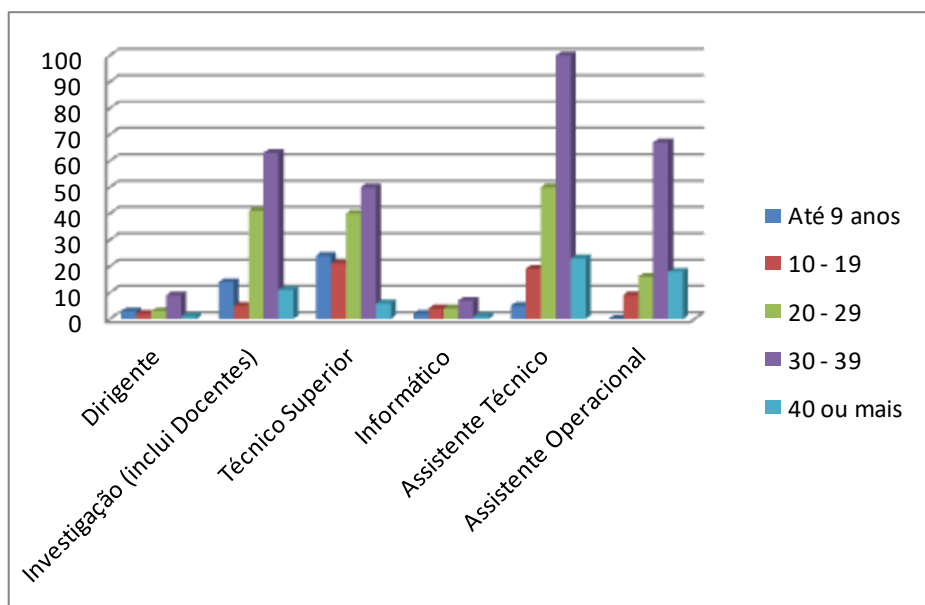


### E. Trabalhadores por escalão de antiguidade

O nível de antiguidade mais representativo situa-se entre os 30 e os 39 anos de serviço (296 trabalhadores).

Com 40 ou mais anos, existem 60 trabalhadores.

Gráfico 6.



Quadro 4.

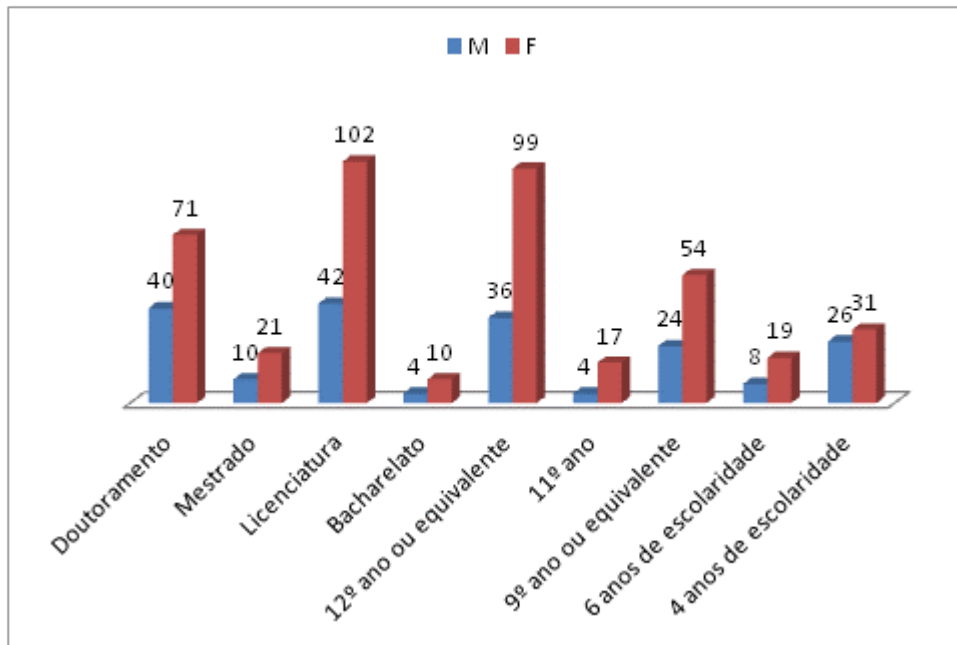
	Até 9 anos	10 - 19	20 - 29	30 - 39	40 ou mais
Dirigente	3	2	3	9	1
Investigação (inclui Docentes)	14	5	41	63	11
Técnico Superior	24	21	40	50	6
Informático	2	4	4	7	1
Assistente Técnico	5	19	50	100	23
Assistente Operacional	0	9	16	67	18



## F. Trabalhadores por nível de escolaridade

O elevado nível técnico existente no INIAV está patente no número de trabalhadores com formação superior (300), sendo que 68% pertencem ao género feminino e 32% ao género masculino.

Gráfico 7.



Taxa de habilitação superior	
2016	48,5%

## G. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2016 verifica-se um total de 40 trabalhadores (6,5%) portadores de deficiência.

## H. Admissões / Regressos de Trabalhadores

Quadro 5.

Carreira	Procedimento Concursal	Mobilidade Interna	Outras Situações	Total
Direção Superior				
Direção Intermédia				
Investigação (inclui Docentes)	12	1		13
Técnico Superior		8		8
Informático (inclui Especialistas de Informática)	1	3		4
Assistente Técnico		3		3
Assistente Operacional		1	2	3
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>31</b>

Verifica-se uma maior expressividade nas carreiras de Investigação na sequência de procedimentos concursais e de Técnico Superior, nas situações de mobilidade Interna.

## I. Saídas de Trabalhadores

Quadro 6.

Carreira	Morte	Reforma/Aposentação	Mobilidade	Outras Situações	Total
Direção Superior					
Direção Intermédia					
Investigação (inclui Docentes)	1				1
Técnico Superior	1	2	2	3	8
Informático (inclui Especialistas de Informática)	1				1
Assistente Técnico	2	3	6	3	14
Assistente Operacional	1		1	1	3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>27</b>

No ano de 2016, registou-se a saída de 27 trabalhadores, sendo o grupo dos técnicos superiores e assistentes técnicos onde se verificou a predominância.

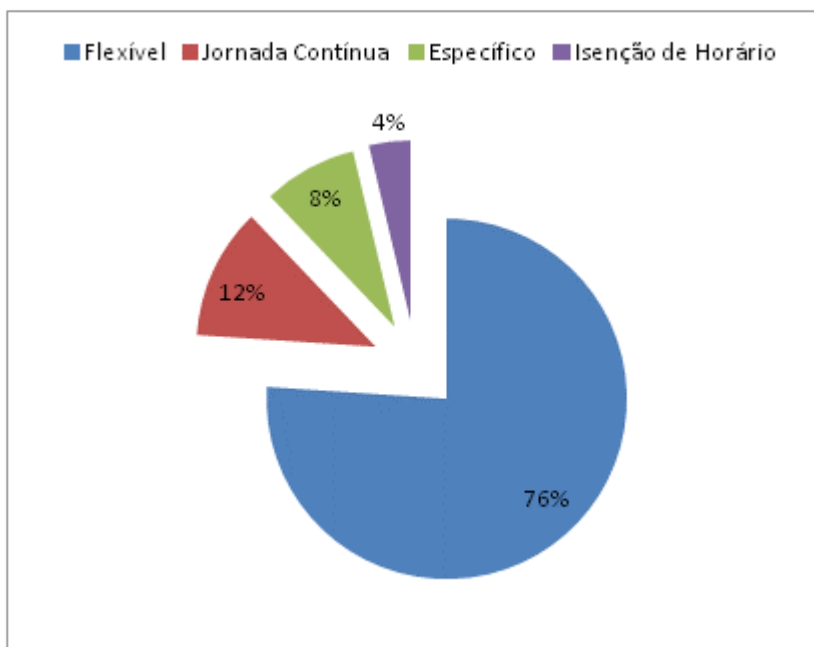
## J. Mudança de situação

Em 2016, foi consolidada a situação de mobilidade na categoria a 6 trabalhadores – 3 Técnicos Superiores e 3 Assistentes Técnicos.

## K. Modalidades de horário e período normal de trabalho

No ano de 2016, o horário de trabalho predominante, é o horário flexível.

Gráfico 8.



**Quadro 7.**

Modalidade de horário	Nº trabalhadores
Flexível	470
Jornada Contínua	73
Específico	52
Isenção de Horário	23

### L. Trabalho extraordinário

Ao longo de 2016, foi prestado no INIAV, um total de 6277:30 horas de trabalho extraordinário.

O trabalho extraordinário foi, maioritariamente, realizado por trabalhadores da carreira de assistente operacional (4783:30).

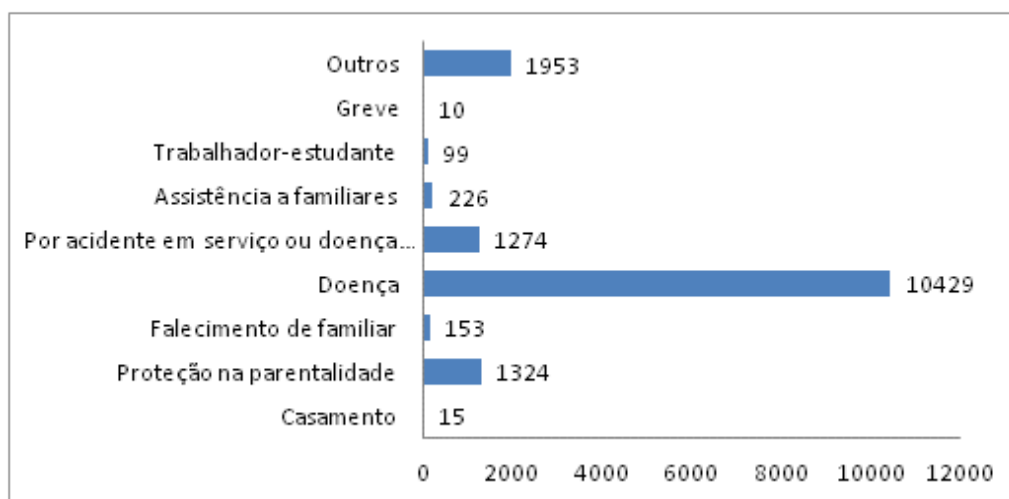
**Quadro 8.**

Carreira	Trabalho Suplementar Diurno	Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	Trabalho em dias de descanso semanal complementar	Total
Investigação (inclui Docentes)		16:00		16:00
Técnico Superior			14:00	14:00
Assistente Técnico	215:00	600:00	649:00	1464:00
Assistente Operacional	1206:30	1772:00	1805:00	4783:30
<b>Total</b>	<b>1421:30</b>	<b>2388:00</b>	<b>2468:00</b>	<b>6277:30</b>

### M. Ausências ao trabalho

O número total de dias de ausências foi de 15.483 dias o que corresponde a uma taxa de absentismo de 10,9%, sendo a doença, o motivo que mais a influenciou (67,35% do total de dias de ausência).

**Gráfico 9.**

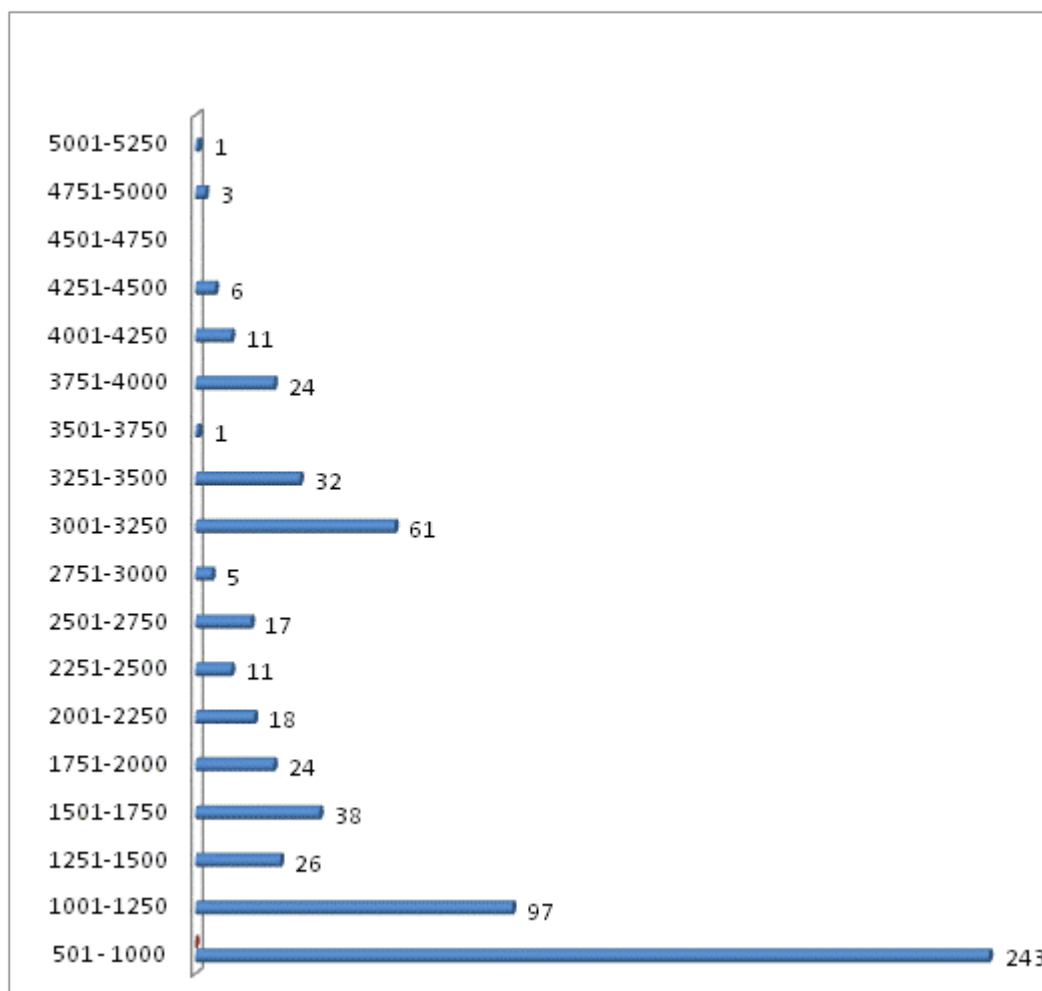


Taxa de absentismo		
2014	2015	2016
8,7%	9,0%	8,04%

### III. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM PESSOAL

#### A. Estrutura remuneratória

Gráfico 10.



Considerando a remuneração mensal base líquida correspondente à posição remuneratória dos efetivos no mês de dezembro/2016, verifica-se que o escalão de remuneração com maior incidência é o de “501 a 1000€” com 39,3% dos colaboradores.

A estrutura remuneratória dos trabalhadores do INIAV tem um leque salarial líquido de 8,8 (relação entre as remunerações máxima e mínima).

**Quadro 9.**

Remuneração (Euros)	Masculino	Feminino
Mínima	530,00	530,00
Máxima	5074,17	4337,6

Leque salarial		
2013	2014	2015
9,42	9,04	9,2

## B. Total de encargos com pessoal

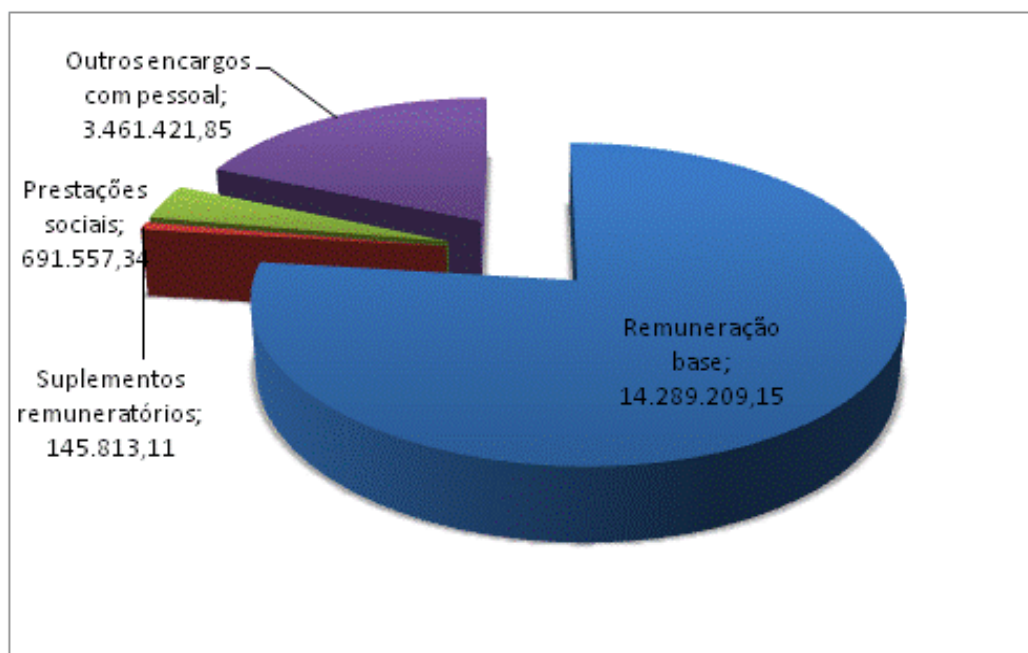
Do total dos encargos com pessoal, 76,87% refere-se à remuneração base, 0,78% a suplementos remuneratórios e 3,7% a prestações sociais.

A rubrica “Outros encargos com pessoal” reflete a quota-parte que o INIAV, enquanto entidade empregadora suporta de descontos para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social (18,62% das Remunerações Base).

**Quadro 10.**

	2015	2016
Total de encargos com RB	13.783.541,55	14.251.317,05
RB Média	1.603,48 €	1.647,17

**Gráfico 11.**



#### IV. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Durante o ano em referência registaram-se 16 acidentes no local de trabalho, tendo resultado na perda de 160 dias de trabalho.

Relativamente ao número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, foram contabilizadas 7 ações de formação nestas matérias, das quais cinco internas e duas externas, para um total de 213 trabalhadores. As duas formações externas, foram sobre temas de segurança em laboratórios e aplicação de produtos fitofármacos e envolveram 15 trabalhadores.

As cinco ações de formação internas envolveram um total de 198 trabalhadores; Quatro destas ações de formação foram ministradas a pessoal de laboratório, dedicadas a temas como regras de segurança, gestão de resíduos laboratoriais e boas práticas em laboratório, e envolveram 164 trabalhadores. Uma das ações de formação contabilizada neste âmbito, trata-se de uma sessão de sensibilização sobre “Envelhecimento Ativo”, focando sobretudo temas de saúde no trabalho e foi frequentada por 34 trabalhadores.

#### V. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No seguimento da RCM n.º 89/2010, de 17 de novembro, o INIAV entendeu dar continuidade ao ciclo de formação destinado a todos os trabalhadores.

Relativamente à contagem relativa a participações em ações de formação profissional das 483 participações em ações de formação, 322 dizem respeito a ações realizadas internamente, enquanto 161 se referem a participações em ações externas.

**Quadro 11.**

Cargo/Carreira	Nº Participações Internas	Nº Participações Externas
Dirigente	10	12
Investigação (inclui Docentes)	63	59
Técnico Superior	102	57
Informático	4	2
Assistente Técnico	102	21
Assistente Operacional	41	10
<b>Total</b>	<b>322</b>	<b>161</b>

#### VI. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Estão sindicalizados 87 trabalhadores.

A taxa de sindicalizados é de 14%.

No ano em análise registou-se a instauração de 2 processos disciplinares.

<b>RÁCIO GLOBAL</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
$Taxa\ de\ Pessoal\ Vinculado = \frac{\sum\ Pessoal\ vinculado}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	100%	100%
$Taxa\ de\ Rotação = \frac{\sum\ Trabalhadores\ em\ 31\ de\ dezembro}{\sum\ trabalhadores\ em\ 2015 + entradas + saídas} \times 100$	90%	91,9%
$Taxa\ de\ Reposição = \frac{\sum\ Admissões}{\sum\ Saídas} \times 100$	66,7%	114,8%
$Índice\ de\ Enquadramento = \frac{\sum\ Dirigentes}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	2,9%	2,9%
$Índice\ de\ Enquadramento\ Feminino = \frac{\sum\ Dirigentes\ Femininos}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	1,5%	1,5%
$Índice\ de\ Enquadramento\ Masculino = \frac{\sum\ Dirigentes\ Masculinos}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	1,5%	1,5%
$Índice\ de\ Feminização = \frac{\sum\ Trabalhadores\ do\ Género\ Feminino}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	68,6%	68,6%
$Índice\ de\ Tecnicidade = \frac{\sum\ Dirig. + \sum\ Técn. Sup. + \sum\ Informáticos + \sum\ Invest.}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	47,7%	50,3%
$Nível\ Etário\ Médio = \frac{\sum\ Idades}{Total\ de\ trabalhadores}$	54 anos	56 anos
$Leque\ Etário = 69\ anos\ (Trabalhdor\ mais\ idoso) - 31\ anos\ (Trabalhador\ menos\ idoso)$	35 anos	38 anos
$Índice\ de\ Envelhecimento = \frac{\sum\ Trabalhadores\ com\ idade > 55}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	48,5%	42,8%
$Nível\ Médio\ de\ Antiguidade = \frac{\sum\ Antiguidades}{Total\ de\ trabalhadores}$	29 anos	29 anos
$Taxa\ de\ Efetivos\ Deficientes = \frac{\sum\ Trabalhadores\ Deficientes}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	6,5%	6,5%
$Índice\ de\ trabalhadores\ Estrangeiros = \frac{\sum\ Trabalhadores\ Estrangeiros}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	0%	0,3%
$Taxa\ de\ Formação\ Superior = \frac{\sum\ Bachar. + \sum\ Licenc. + \sum\ Mestr. + \sum\ Doutor.}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	48,5%	48,5%
$Taxa\ de\ Habilitação\ Secundária = \frac{\sum\ Trabalhadores\ com\ 11º\ ou\ 12º\ ano}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	26,1%	25,2%
$Taxa\ de\ Escolaridade\ Básica = \frac{\sum\ Trabalhadores\ com\ escolaridade \leq 9\ anos}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	27,2%	26,2%
$Taxa\ de\ Admissões\ e\ Regressos = \frac{\sum\ Admissões\ e\ Regressos}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	2,3%	9,3%
$Taxa\ de\ Saídas = \frac{\sum\ Saídas}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	3,4%	4,3%
$Taxa\ de\ Aposentações = \frac{\sum\ Trabalhadores\ aposentados}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	1,6%	0,8%
$Taxa\ de\ Absentismo = \frac{\sum\ Dias\ de\ ausência\ (sem\ férias)}{Nº\ Dias\ Trabalháveis \times Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	9,0%	10,9%
$Taxa\ de\ Incidência\ de\ Acidentes\ de\ trabalho = \frac{\sum\ Acidentes\ em\ serviço}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	1,6%	2,5%
$Taxa\ de\ Alterações\ Remuneratórias = \frac{\sum\ Alterações\ Remuneratórias}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	0%	0%
$Leque\ Salarial\ Ilíquido = \frac{Maior\ Remuneração\ Base}{Menor\ Remuneração\ Base}$	9,2	8,8
$Vencimento\ Base\ Médio = \frac{\sum\ Remunerações\ Mensais\ Base}{Total\ de\ trabalhadores}$	1603,4€	1647,17€
$Taxa\ de\ Formação\ Profissional = \frac{\sum\ Participantes\ em\ ações\ de\ FP}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	22,5%	44,5%
$Taxa\ de\ Efetivos\ Sindicalizados = \frac{\sum\ Trabalhadores\ Sindicalizados}{Total\ de\ trabalhadores} \times 100$	13,2%	14%