



Parecer da Comissão Paritária do INSA,IP sobre Balanço Social do INSA de 2010

No passado dia 01/04/2011 foi solicitado à Comissão Paritária pelo Serviço de Pessoal, que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2010 do INSA de acordo com o preceituado nos n.ºs 1 e 2 do artg.º 3º do Dec.-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

Após análise do referido documento pelos membros da CP, vimos por este meio apresentar as conclusões da nossa reflexão.

A estrutura deste documento irá compreender em primeiro lugar o elenco das constatações que pudemos verificar pela análise efectuada considerando os aspectos negativos e positivos relacionando-os com o conteúdo de cada Quadro resumo constante do documento e finalmente algumas considerações em forma de sugestão para actuação futura.

- 1) Em relação ao conteúdo do Quadro 1 – Contagem dos trabalhadores p/ grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género cumpre-nos referir o seguinte,

Foi com satisfação que se verificou que foi corrigido um dos aspectos para o qual foi chamada a atenção no relatório do ano passado ou seja na versão deste ano está já identificado o grupo profissional dos TSS que representa o 2º com maior expressão (n=108).

Não fomos, porém, informados acerca da causa da omissão no anterior relatório.

- 2) Em relação ao conteúdo do Quadro 2, Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género cumpre-nos referir o seguinte,

No que diz respeito à média etária do pessoal do INSA verifica-se que aumentou a percentagem de trabalhadores que se situam na faixa etária dos 30 aos 45 anos – 46,38% o que se considera muito positivo pois significa que o INSA se encontra actualmente numa situação de rejuvenescimento dos seus quadros o que será determinante para o seu futuro.

No entanto a distribuição pelos outros escalões etários continua desequilibrada ou seja 53.42% com mais de 45 anos e apenas 1,14% com menos de 30 anos pelo que se continua a chamar a atenção para a relevância de recuperar o movimento de rejuvenescimento uma vez que muitos dos que integram os escalões etários mais altos estarão perto de abandonar o INSA (por aposentação).

- 3) Em relação ao conteúdo do Quadro 3, Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, cumpre-nos referir o seguinte,

Também a análise deste quadro leva a reforçar a ideia já apresentada no n.º anterior ou seja a existência de 20.15% de colaboradores com mais de 30 anos de serviço é significativamente evidenciadora do já referido.

Por outro lado considera-se relevante o facto de 25.28% dos colaboradores se situarem entre os 15 e 30 anos de serviço, percentagem que sofreu um aumento de 1.53% em relação ao ano de 2009.

- 4) Em relação ao conteúdo do Quadro 4, Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, cumpre-nos referir o seguinte,



Neste domínio o número relativo de doutorados e mestres não sofreu alterações significativas, 20.5% e 10.42% pelo que se continua a chamar a atenção para o facto de este número dever crescer no futuro.

Em relação ao universo dos níveis de escolaridade abaixo do 12º ano considera-se ser ainda relativamente importante o número dos que não atingem este grau (28.14%). De referir neste ponto o facto de ainda existirem 38.23% de colaboradores na categoria de Assistente Técnico com nível inferior ao 12º ano o que consideramos ser um factor negativo, embora cientes de que este nível de escolaridade não foi no passado obrigatório para esta classe profissional. Considera-se que o nivelamento por cima, em termos académicos, destes profissionais poderia ser relevante para a qualidade dos serviços prestados pelos mesmos. No entanto considera-se muito positivo o facto de se terem ganho 3 colaboradores com grau de licenciatura nesta categoria profissional.

No que diz respeito a esta questão, porém, gostaríamos de referir o facto de ser, ainda, difícil para estes colaboradores acederem com facilidade a categorias profissionais superiores.

- 5) Em relação ao conteúdo do Quadro 5, Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, cumpre-nos referir o seguinte,

Continua-se a insistir no facto de que sendo esta uma instituição com uma actividade importante no domínio de I&D o número de colaboradores estrangeiros ser tão diminuto poderá revelar uma imagem pouco consolidada da instituição nesta área.

- 6) Em relação ao conteúdo do Quadro 9, Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género, cumpre-nos referir o seguinte,

Verifica-se que ocorreram 52 (9.9%) saídas de colaboradores durante o ano de 2010 o que reforça as ideias já referidas nos pontos 1, 2 e 3 nomeadamente sobre o perigo da falta de efectivos a médio prazo. De evidenciar ainda o facto de terem sido efectuadas novas contratações num total de 23 trabalhadores o que corresponde a 4,37%.

- 7) Em relação ao conteúdo do Quadro 10, Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano parece-nos não estarem reflectidos todos os lugares vagos existentes.

- 8) Em relação ao conteúdo do Quadro 11, Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género, cumpre-nos referir o seguinte,

Considera-se muito negativo o facto de apenas 7.6% dos colaboradores terem sido alvo de mudanças no nível dos posicionamentos remuneratórios ou promoções contra 10.2% do ano anterior.

- 9) Em relação ao conteúdo do Quadro 14, Contagem das horas de trabalho extraordinário dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género, cumpre-nos referir o seguinte,

Verifica-se a ocorrência de um número significativo de horas de trabalho extraordinário o que se deverá provavelmente ao facto da já referida escassez galopante de efectivos/colaboradores.

- 10) Em relação ao conteúdo do Quadro 15, Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano, dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género, cumpre-nos referir o seguinte,

Da análise ao conteúdo deste quadro verifica-se que ocorreram 19759 dias de ausência (salvo erro no formulário) no ano de 2010 o que se considera um factor relevante e que mereceria análise mais



aprofundada por ser um número demasiado elevado nomeadamente no que diz respeito a ausências por doença, por acidentes de trabalho e ainda outros não discriminados.

- 11) Em relação ao conteúdo dos Quadros 27 e 28, Contagem das acções de formação profissional realizadas durante o ano por tipo de acção e segundo a duração e a contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção, cumpremos observar o seguinte,

A informação recolhida neste tipo de matriz não permite elaborar uma avaliação correcta acerca da formação uma vez que não permite fazer a avaliação em termos de horas efectivas de formação/colaborador individual afim de se verificar, por um lado, se as horas exigidas por lei são cumpridas e por outro se a distribuição de recursos com a formação é realizada de modo equilibrado.

Somos pois de parecer que se coloquem aos órgãos competentes as seguintes questões:

- a) Evidenciar as necessidades de pessoal nomeadamente no que diz respeito à natural substituição das gerações mais velhas.

Em relação à actuação interna no INSA apresentamos as seguintes sugestões:

- b) Estimular e apoiar as iniciativas para progressão académica dos colaboradores do INSA nomeadamente na obtenção de graus de Mestre e Doutor no universo de licenciados e na obtenção do nível de 12º ano para o universo dos restantes nomeadamente na categoria dos Assistentes Técnicos.
- c) Considerar a hipótese de alargar a contratação e/ou possibilidade de permanência de colaboradores, nomeadamente investigadores, estrangeiros na instituição.
- d) Considerar a possibilidade a médio/longo prazo do alargamento do número de colaboradores portadores de deficiência uma vez o seu número ser ainda relativamente discreto (< 3%).
- e) Analisar as situações de ausência ao trabalho de modo a que possam ser verificadas com maior rigor tendo por objectivo, se possível, diminuir o seu peso.

Pela Comissão Paritária,

Maria de Fátima Araújo Esteves Martins
(Presidente)