



## Parecer da Comissão Paritária do INSA,IP sobre Balanço Social do INSA de 2011

No passado dia 11/04/2012 foi solicitado à Comissão Paritária (CP), pelo Serviço de Pessoal, que a mesma se pronunciasse acerca do Balanço Social de 2011 do INSA de acordo com o preceituado nos n.ºs 1 e 2 do art.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 a cada quadro-resumo, considerando os aspectos negativos e positivos e em segundo lugar 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 verifica-se de imediato que o INSA perdeu durante o último ano nove colaboradores.
- 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 ligeiramente a percentagem de trabalhadores que se situam na faixa etária dos 30 aos 45 anos – 46,42% (contra 46,38% em 2010) bem como diminuiu a percentagem de trabalhadores com mais de 45 anos, 52,03% (contra 53%, em 2010) e aumentou também ligeiramente a percentagem daqueles com menos de 30 anos, 1,55% (contra 1,14% em 2010) 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.

Continua-se no entanto a chamar a atenção para a relevância de continuar 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,

A análise deste quadro permite verificar, desde logo, uma alteração significativa e positiva, quanto a nós, na percentagem de trabalhadores com mais de 30 anos de serviço (14,89% contra os 20,15% de 2010) que reforçam a ideia atrás referida da renovação de quadros.

Considera-se também relevante o facto de continuar a aumentar a percentagem dos trabalhadores das faixas etárias mais jovens (26,89% dos que se situam entre os 15 e os 30 anos de serviço contra os 25,28% de 2010 bem como o facto de a percentagem dos mais jovens – menos de 15 anos de serviço – se situar nos 58,22%).

- 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 sofreu alterações significativas que não são desejáveis (11,80% e 5,61% respectivamente de doutorados e mestres contra os 20,5% e 10,42% em 2010) nomeadamente porque significam a saída de trabalhadores detentores de graus académicos mais elevados sem que tenha ocorrido a entrada para os quadros do INSA de novos



detentores dos referidos graus, pelo que se continua a chamar a atenção para o facto de este número dever crescer no futuro. Considera-se da maior relevância que se estimule, nomeadamente com algum apoio efectivo, a progressão dos licenciados para os graus académicos mais elevados. É também da maior relevância referir que esta diminuição ocorre apenas graças à saída de elementos por aposentação não substituídos existindo no entanto, na casa, muitos elementos detentores de graus académicos de mestre e doutor mas revelando-se a enorme dificuldade em os integrar na carreira, logo nos quadros do INSA. Embora conscientes de que o INSA é também uma escola para a comunidade e que portanto faz parte da sua missão a formação de novos investigadores para o exterior, no entanto, deveríamos ter a possibilidade de reter de modo contínuo uma certa percentagem do total. Este facto permitiria não só o rejuvenescimento da carreira bem como a possibilidade de evolução e alargamento das áreas de estudo no INSA.

Em relação ao universo dos níveis de escolaridade abaixo do 12º ano verifica-se uma diminuição (de 28.14% para 24,95%) essencialmente à custa da saída de 19 elementos em relação a 2010.

De referir neste ponto o facto de terem diminuído os detentores de um nível de escolaridade inferior ao 12º ano (35,00% contra 38.23% em 2010) no grupo de colaboradores da categoria de Assistente Técnico tendo deste modo resultado um melhor equilíbrio uma vez que neste momento se verifica uma situação em que os ATs detentores de grau académico superior ou igual ao 12º ano constituem 65% do total contra 61,76% de 2010. Deste modo considera-se que esta classe profissional ficou enriquecida com um conjunto de trabalhadores com maior preparação profissional.

- 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 transparecer uma imagem pouco atrativa da instituição para o exterior.

- 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 50 saídas (9,51% contra 9.9% em 2010) de colaboradores durante o ano de 2011 o que em si representa um aspecto negativo pois poderá resultar numa falta de efectivos a médio prazo. De evidenciar, no entanto, o facto de terem sido efectuadas novas contratações num total de 41 trabalhadores o que corresponde a 7,93% (contra 4,37% em 2010). Neste ano de 2011 verificou-se pois um aumento que reputamos muito positivo nas novas contratações. Apesar deste aspecto positivo global gostaríamos de chamar a atenção para o facto de a compensação de novas entradas se ter dado essencialmente à custa dos grupos profissionais das categorias AT e TS deixando descompensadas as categorias técnicas, TSS e TDT que sofreram uma queda de respectivamente, -6,48% e -7,52% respectivamente. Considera-se ser da maior importância a reposição de técnicos qualificados no futuro próximo de modo a manter a realização das missões do INSA com o mesmo nível de qualidade do passado.

- 7) 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 2,71% dos colaboradores terem sido alvo de mudanças no nível dos posicionamentos remuneratórios ou promoções contra os 7,6% de 2010 e os 10.2% de 2009.

- 8) 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. Parece-nos no entanto que a distribuição da sua atribuição não será equitativa ou seja é mais incidente na categoria de AT e de AO não ocorrendo nas categorias técnicas. Ora, nestas categorias existem também muitos trabalhadores a efectuarem horas extras sem remuneração.

- 9) 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 16319 (menos 17,04% que em 2010) dias de ausência, no ano de 2011, o que se considera desde logo positivo pela diminuição significativa em relação a 2010. No entanto, continua a considerar-se um número relevante e que mereceria alguma acção nomeadamente ao nível da fiscalização de baixas por doença pois este número representa um valor médio de cerca 31,5 dias de faltas/trabalhador/ano o que nos parece manifestamente exagerado. Seria também importante saber o total de trabalhadores ausentes por cada grupo para além dos dias de ausência de modo a que se pudesse ter uma visão mais aprofundada da situação.

- 10) 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, cumpre-nos observar o seguinte,

A informação recolhida neste tipo de matriz não permite ainda elaborar um estudo aprofundado acerca da formação tal como já se referiu nos anteriores relatórios, uma vez que não permite fazer uma avaliação em termos de horas efectivas de formação/colaborador individual de molde a 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.

No entanto gostaríamos de realçar alguns aspectos negativos que advêm de uma observação rápida e imediata dos dados:

- i) Em primeiro lugar referir que se verificou um decréscimo de cerca de 20% (-19,83%) no atendimento a formação. Este aspecto parece-nos muito negativo uma vez que estamos numa instituição cujas missões exigem pessoal com formação muito diferenciada e actualizada.
- ii) Em segundo lugar outros aspectos negativos que se podem inferir têm que ver com a percentagem de indivíduos que atenderam formação em relação ao total de efectivos nessa categoria profissional. Assim, verifica-se um desequilíbrio na proporção nas categorias de assistente técnico e de assistente operacional em que apenas 21% e 20,83% do total de efectivos, respectivamente, tiveram acesso a formação.

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

- a) Continuar a prover 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. O estímulo por parte da instituição poderá passar pelo apoio quer ao nível da concessão de facilidades em termos de horários quer em termos do estabelecimento de protocolos/acordos com instituições de ensino universitário que sejam facilitadoras da frequência de cursos de mestrado bem como de projectos de doutoramento.

- 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.
- f) Implementar medidas de correcção dos desequilíbrios apontados verificados na área da formação.

Pela Comissão Paritária,

Maria de Fátima Araújo Esteves Martins  
(Presidente)

12/12/2012