

BALANÇO SOCIAL

CICLO DE GESTÃO 2014

**INSTITUTO DA VINHA E DO VINHO,
I.P.**

ANEXO 2



ÍNDICE

I.	Nota Introdutória	2
II.	Identificação do Instituto	2
III.	Organograma em 31 de Dezembro de 2014	4
IV.	Caraterização dos Recursos Humanos	5
1.	Cargos e Carreiras	5
2.	Idade e Género	6
3.	Antiguidade	7
4.	Habilitações	8
5.	Trabalhadores Portadores de Deficiência	8
6.	Relações Profissionais e Disciplina	9
a)	Relações Profissionais	9
b)	Disciplina	9
V.	Movimentos de Pessoal	10
a)	Admissão/Saídas	10
b)	Postos de trabalho previstos e não ocupados	11
VI.	Funcionamento Organizacional	12
a)	Horários de trabalho e período normal de trabalho	12
b)	Trabalho extraordinário	13
c)	Assiduidade	13
VII.	Encargos com o Pessoal	14
a)	Estrutura remuneratória	14
b)	Total de encargos	15
VIII.	Formação Profissional	16
a)	Ações realizadas	16
b)	Despesas	17
IX.	Indicadores de Gestão e Evolução	18
X.	Considerações Finais	21



I. Nota Introdutória

O Balanço Social do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P. (IVV, I.P.), reflete a situação dos recursos humanos do IVV, I.P. à data de 31 de Dezembro de 2014, com a respetiva análise detalhada de todos os dados constantes nos respetivos mapas obrigatórios, incluindo alguns indicadores taxas, quadros e gráficos, construídos de acordo com a lei vigente e com o intuito de melhorar a sua qualidade informativa.

Pretende-se com este documento proporcionar uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de recursos humanos, a fim de alcançar um serviço de excelência no contexto das reformas em curso.

Os mapas que constituem o suporte base do presente trabalho, anualmente solicitados pelo Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração do Ministério da Agricultura e do Mar a todos os Organismos do Ministério e que são enviados nos termos legais, estão disponíveis para consulta em anexo.

II. Identificação do Instituto

Designação: Instituto da Vinha e do Vinho, I.P.

Contactos:

Morada: Rua Mouzinho da Silveira, nº 5
1250 – 165 Lisboa

Coordenadas GPS: 38.721998, -9.149927

Telefone: 213 506 700

Fax: 213 561 225

E-mail: info@ivv.min-agricultura.pt

Web site: www.ivv.min-agricultura.pt

Número de Pessoa Coletiva: 501 722 335



Missão

O IVV, I.P., tem por missão coordenar e controlar a organização institucional do setor vitivinícola, auditar o sistema de certificação de qualidade, acompanhar a política comunitária e preparar as regras para a sua aplicação, bem como participar na coordenação e supervisão da promoção dos produtos vitivinícolas. É a instância de contacto junto da União Europeia, assegura o funcionamento e preside, através do seu Presidente, à Comissão Nacional da Organisation Internationale de la Vigne et du Vin (CNOIV).

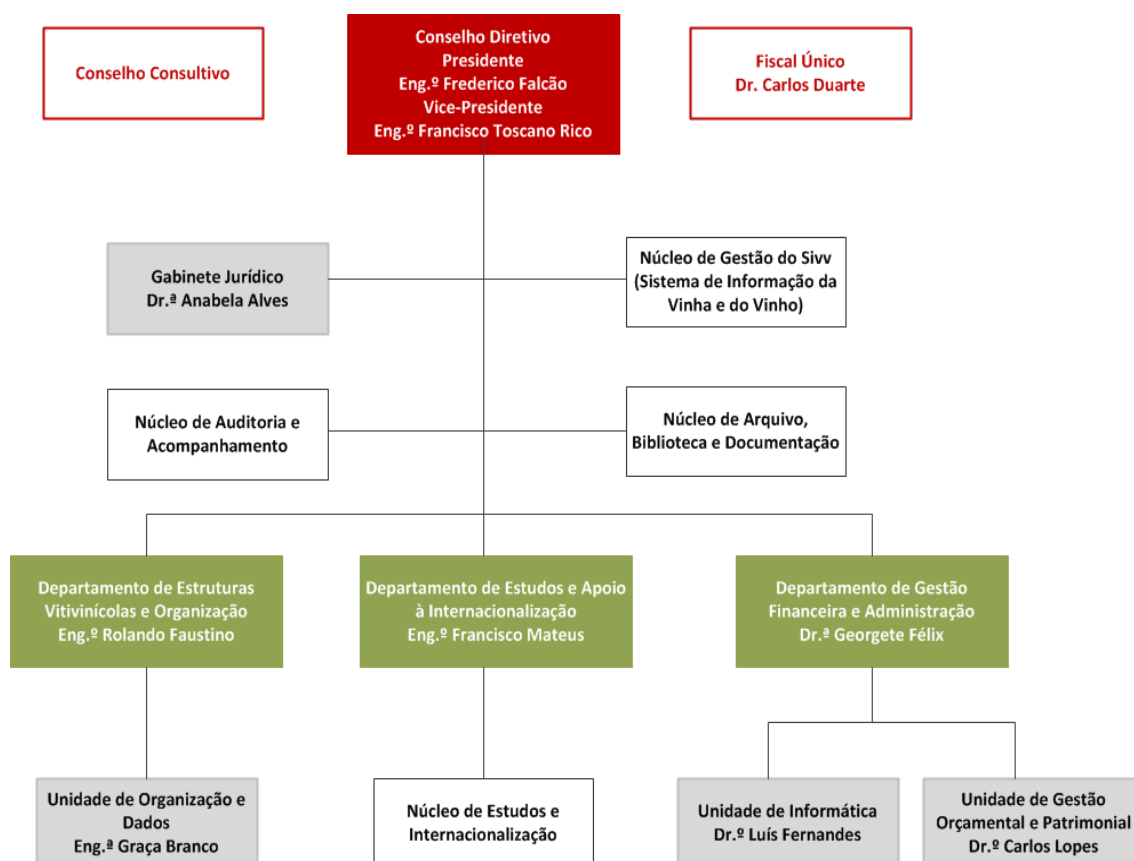
Natureza Jurídica

O IVV, I.P. é um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio. Prossegue atribuições do Ministério da Agricultura e do Mar (MAM), sob superintendência e tutela do respetivo ministro.

A **natureza, missão e atribuições e competências do IVV, I.P.**, encontram-se definidos no Decreto-Lei n.º 66/2012, de 16 de março.



III. Organigrama em 31 de Dezembro de 2014





IV. Caraterização dos Recursos Humanos

No IVV, I.P., em 31 de dezembro de 2014, encontravam-se em exercício de funções 52 trabalhadores, dos quais 51 com relação jurídica de emprego público em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado e 1 trabalhador Mandatado no cargo de Presidente do Conselho Consultivo do IVV, I.P., sem relação jurídica de emprego público, distribuídos pelas diferentes unidades orgânicas.

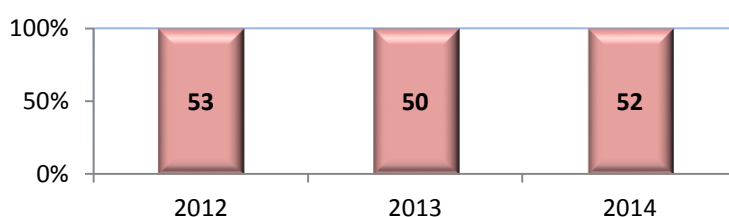


Gráfico 1 – Variação do n.º de trabalhadores nos últimos 3 anos

1. Cargos e Carreiras

À semelhança de anos anteriores é a carreira de Técnico Superior, com um peso de 48% no total, com maior representatividade no IVV, I.P. o que indica um domínio do pessoal especializado a desempenhar funções.

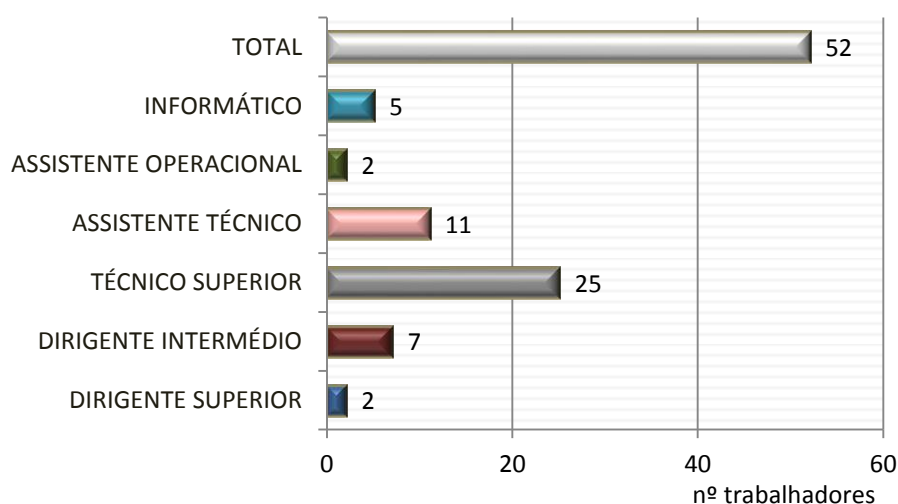


Gráfico 2 - Distribuição do número de trabalhadores por cargo/carreira



2. Idade e Género

É na faixa etária entre os 40-44 anos que se encontra a maioria dos trabalhadores, 23%, seguida da faixa etária entre os 55-59 anos que representa 19% dos trabalhadores, confirmando a inversão da tendência de envelhecimento dos recursos humanos. O nível médio etário dos trabalhadores do IVV, I.P., é de 48 anos.

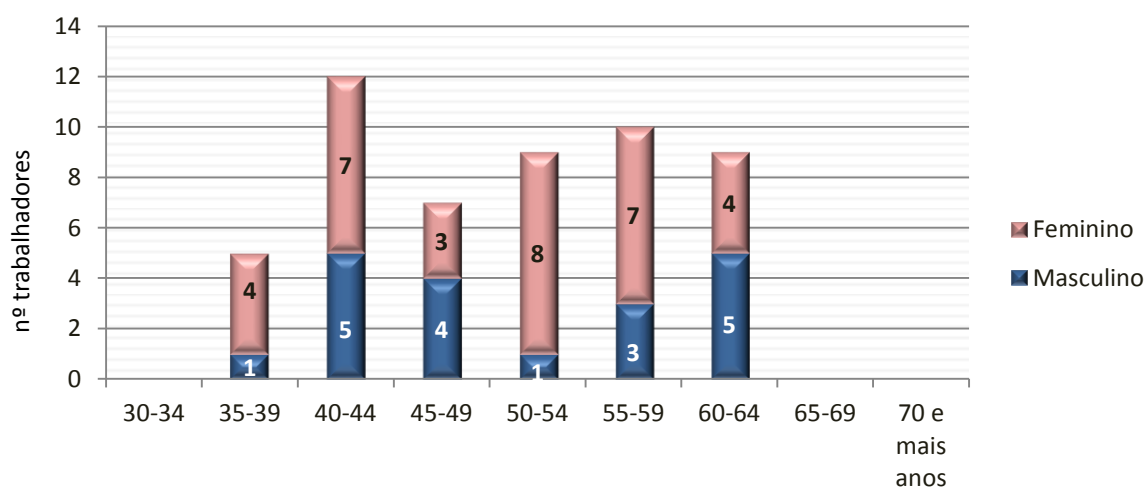


Gráfico 3 - Distribuição do número de trabalhadores por escalão etário e género

Do total dos trabalhadores do IVV, I.P., 33 são do sexo feminino e 19 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 64%.

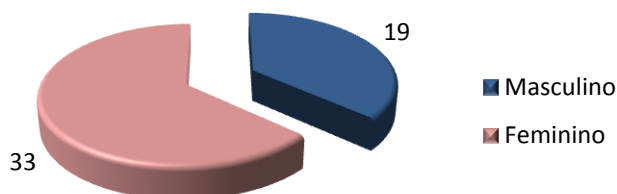


Gráfico 4 - Distribuição do número de trabalhadores por género



À semelhança de anos anteriores, verifica-se que na carreira com maior peso no IVV, I.P., a de Técnico Superior a diferença de género é mais acentuada, 5 trabalhadores do sexo masculino e 20 do sexo feminino.

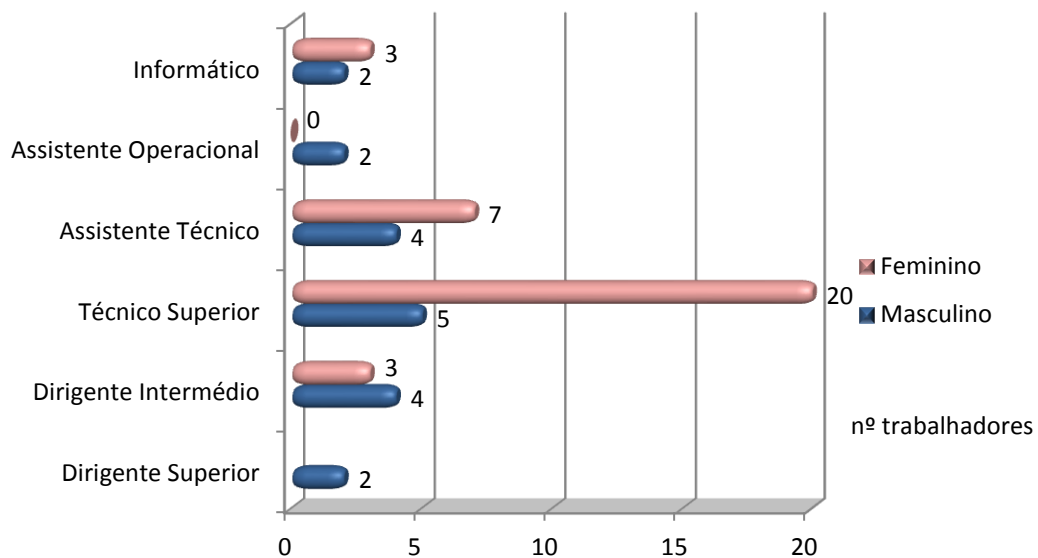


Gráfico 5 - Distribuição do número de trabalhadores por cargo/carreira e género

3. Antiguidade

É no intervalo entre os 20-24 anos de serviço que se encontra o maior número de trabalhadores, 13 trabalhadores, seguido dos intervalos entre os 15-19 anos e 30-34 anos, com 9 e 8 trabalhadores, respetivamente. O nível médio de antiguidade é de 23 anos.

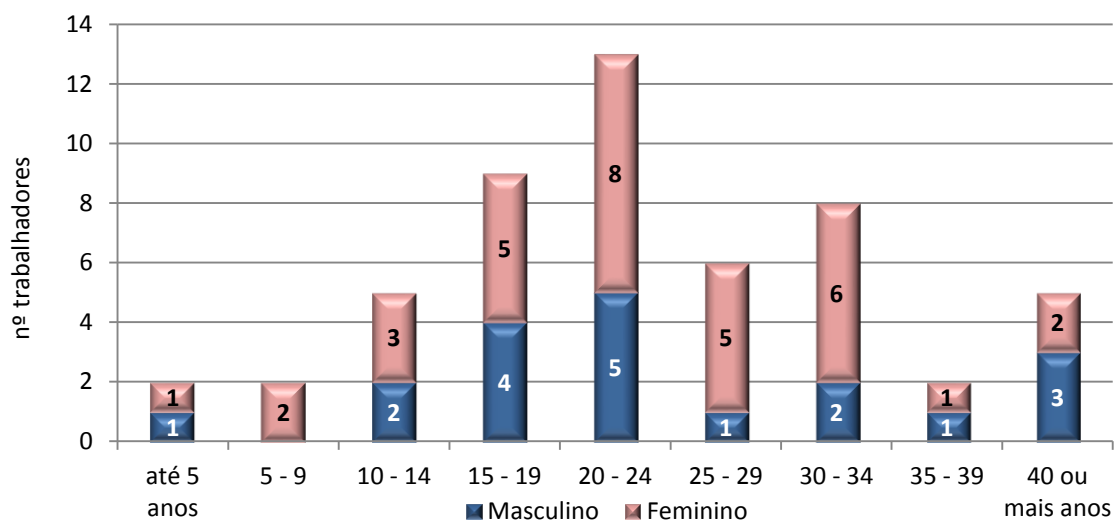


Gráfico 6 - Distribuição do número de trabalhadores por nível de antiguidade e género



4. Habilitações

A tendência que se tem verificado ao longo dos últimos anos, acentuou-se mais no ano de 2014, ano em que o número de trabalhadores com graus académicos superiores - Mestrado, Licenciatura e Bacharelato, representa 67% do total de trabalhadores.

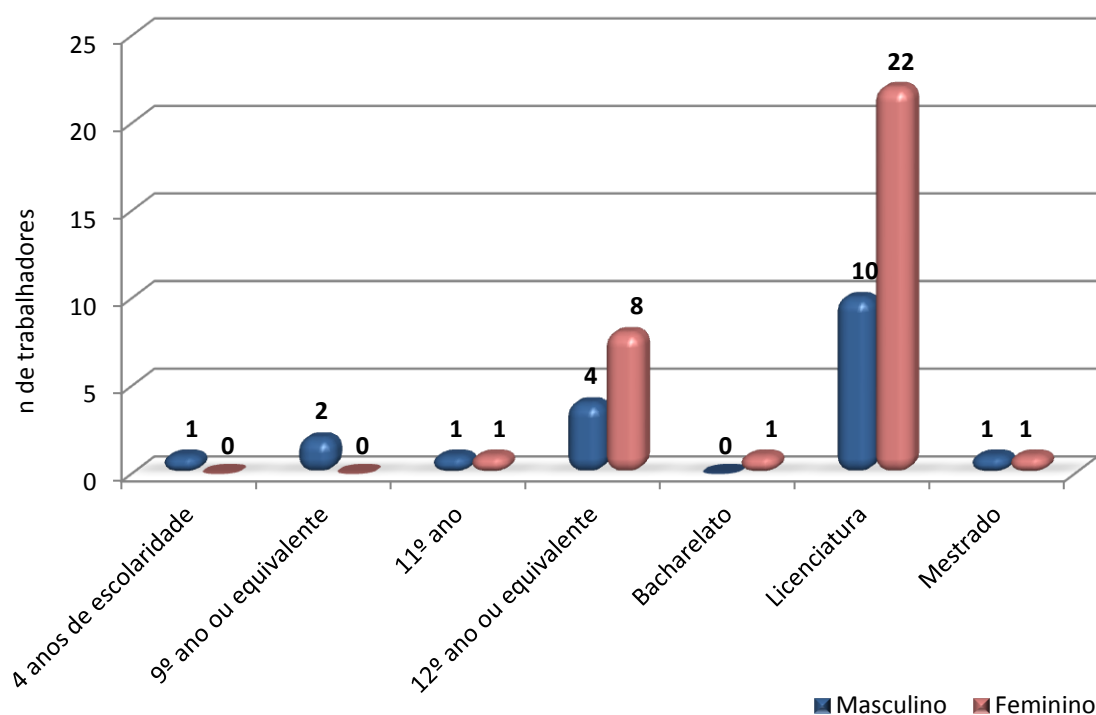


Gráfico 7 - Distribuição do número de trabalhadores por nível de habilitação e género

5. Trabalhadores Portadores de Deficiência

No ano de 2014, houve alteração em relação ao ano anterior. A percentagem de trabalhadores portadores de deficiência é de 6%, 2 trabalhadores na faixa etária entre os 60-64, um do sexo feminino e outro do sexo masculino e 1 trabalhador na faixa etária entre os 55-59 anos, do sexo feminino. O grau de deficiência é variável e os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respetivo grau, de redução no IRS.

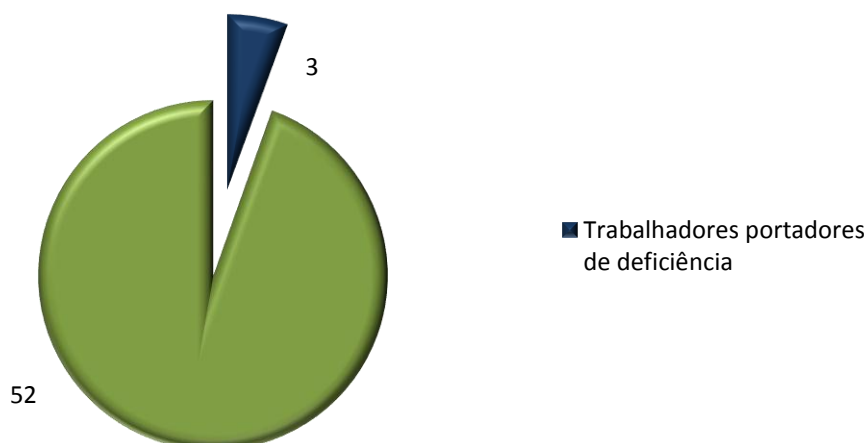


Gráfico 8 - Número de trabalhadores portadores de deficiência

6. Relações Profissionais e Disciplina

a) Relações Profissionais

A percentagem de trabalhadores sindicalizados é de 10%.

Não existe Comissão de Trabalhadores no IVV, IP.

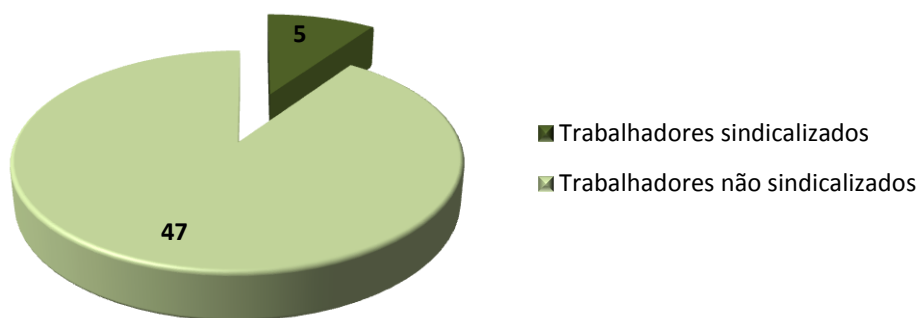


Gráfico 9 - Número de trabalhadores de acordo com a relação profissional

b) Disciplina

Não foi instaurado nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.



V. Movimentos de Pessoal

a) Admissão/Saídas

No ano de 2014 verificou-se admissão/regresso de 12 trabalhadores, 1 Dirigente Superior de 2.º Grau, 6 da carreira Técnica Superior, 4 da carreira de Assistente Técnico e 1 da carreira de Técnico de Informática, representando 23% do total de trabalhadores.

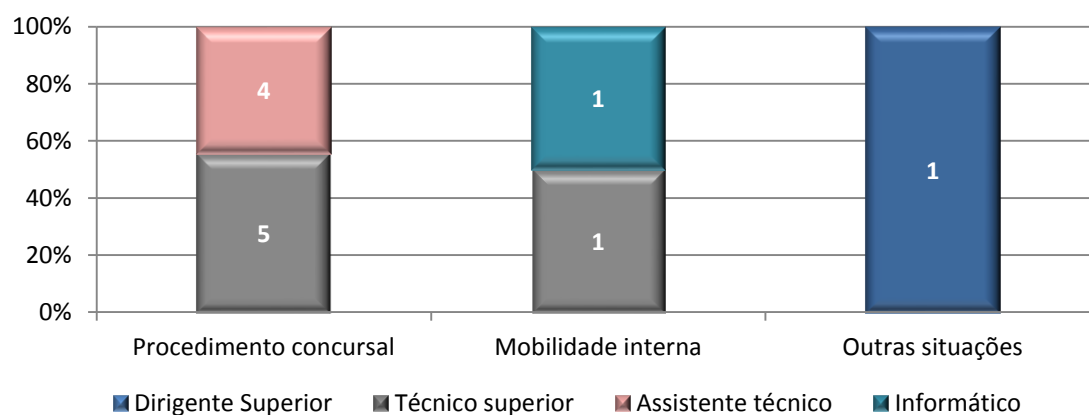


Gráfico 10 - Percentagem de trabalhadores admitidos/regressados

Registou-se a saída de 11 trabalhadores, 5 da carreira Técnica Superior, 3 da carreira de Assistente Técnico, 1 da carreira de Assistente Operacional, 1 da carreira de Especialista de Informática e 1 da carreira de Técnico de Informática, representando 21% do total de trabalhadores.

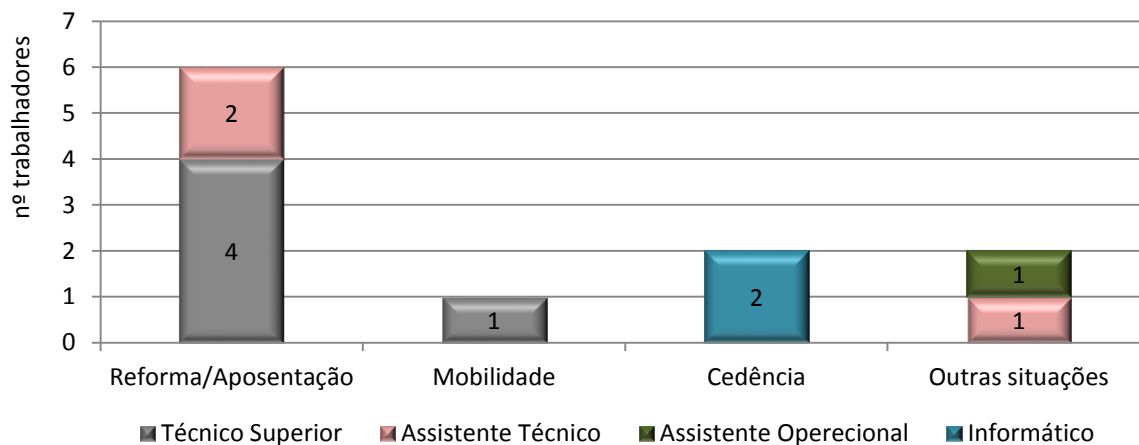


Gráfico 11- Saída de trabalhadores por tipologia



A entrada de trabalhadores no IVV, I.P. em 2014, ao contrário do ano anterior foi superior à saída o que se deveu, sobretudo, ao número de trabalhadores recrutados por procedimento concursal.

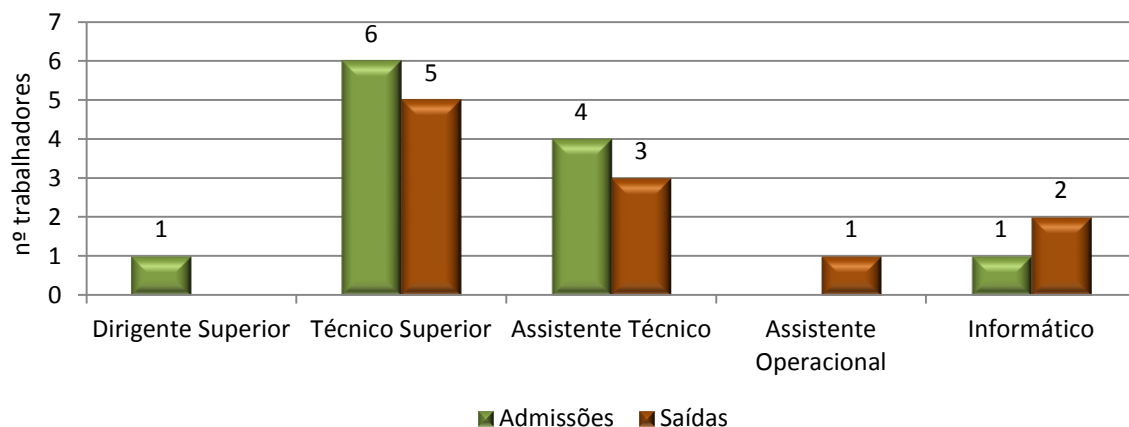


Gráfico 12 - Número de trabalhadores admitidos/saídas

b) Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 31 de dezembro de 2014, os postos de trabalho previstos e não ocupados no mapa de pessoal do IVV, I.P. eram no total 12, dos quais 6 da carreira de técnico superior, 3 da carreira de assistente técnico, 1 da carreira de Especialista de Informática e 2 da carreira de Técnico de Informática.

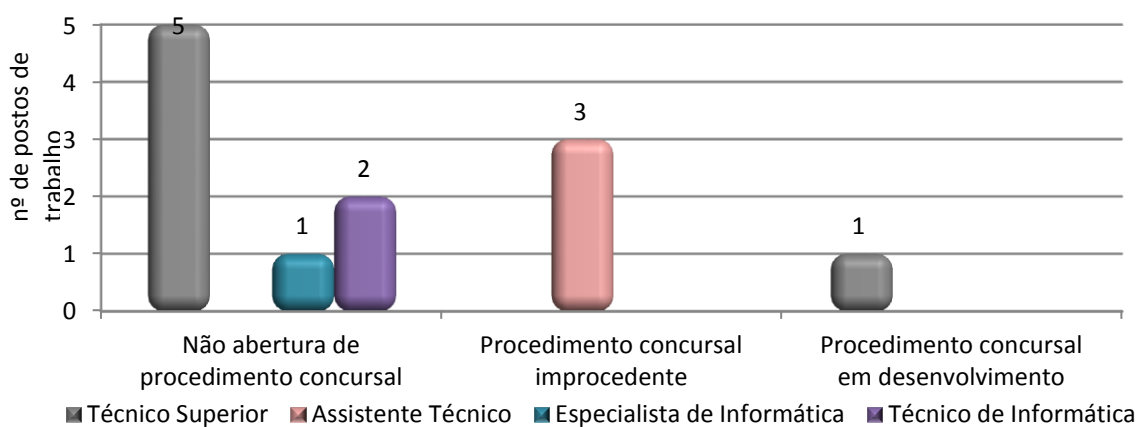


Gráfico 13 - Postos de trabalho previstos e não ocupados por motivo de recrutamento



VI. Funcionamento Organizacional

a) Horários de trabalho e período normal de trabalho

À semelhança de anos anteriores, o horário de trabalho praticado pela generalidade dos trabalhadores do IVV, I.P. (67%) é o flexível, com plataformas fixas das 10h00-12h30 e das 14h30-16h30.

O tempo completo (40 horas semanais) corresponde ao período normal de trabalho mais praticado pelos trabalhadores do IVV, I.P.

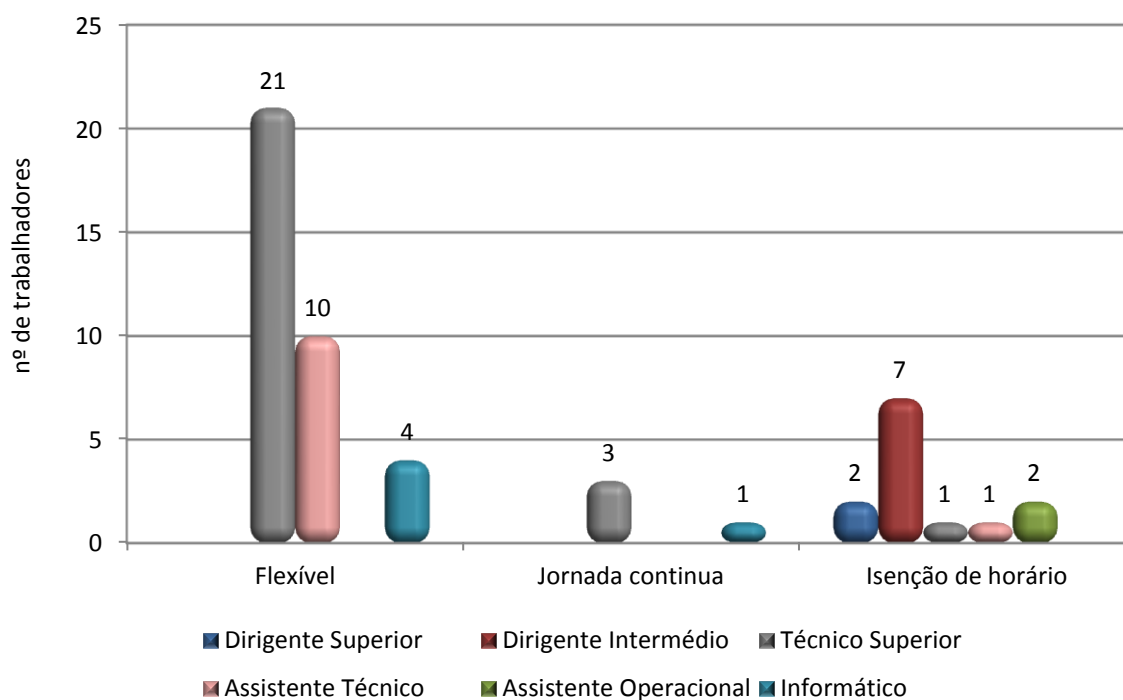


Gráfico 14 - Distribuição dos trabalhadores por modalidade de horário de trabalho



b) Trabalho extraordinário

Ao longo do ano de 2014 foi prestado um total de 1.368,50 horas de trabalho extraordinário, distribuído por trabalho extraordinário diurno e trabalho em dias de descanso semanal complementar.

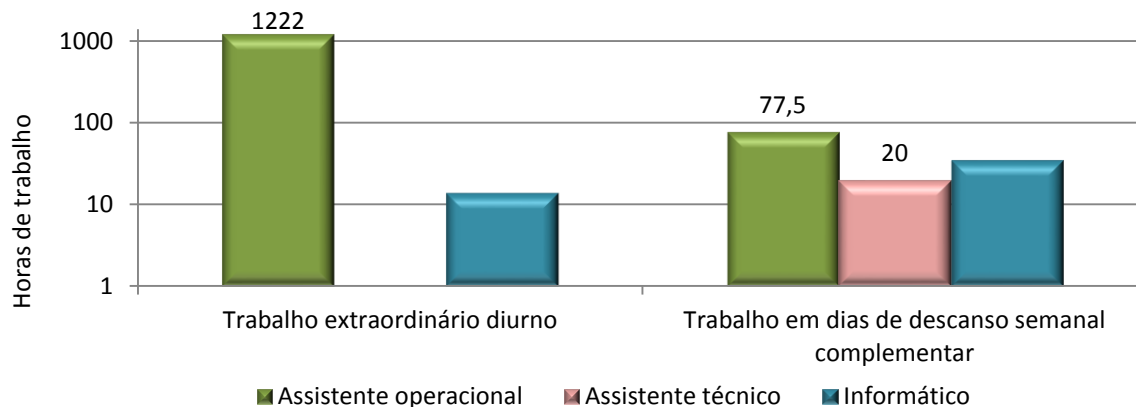
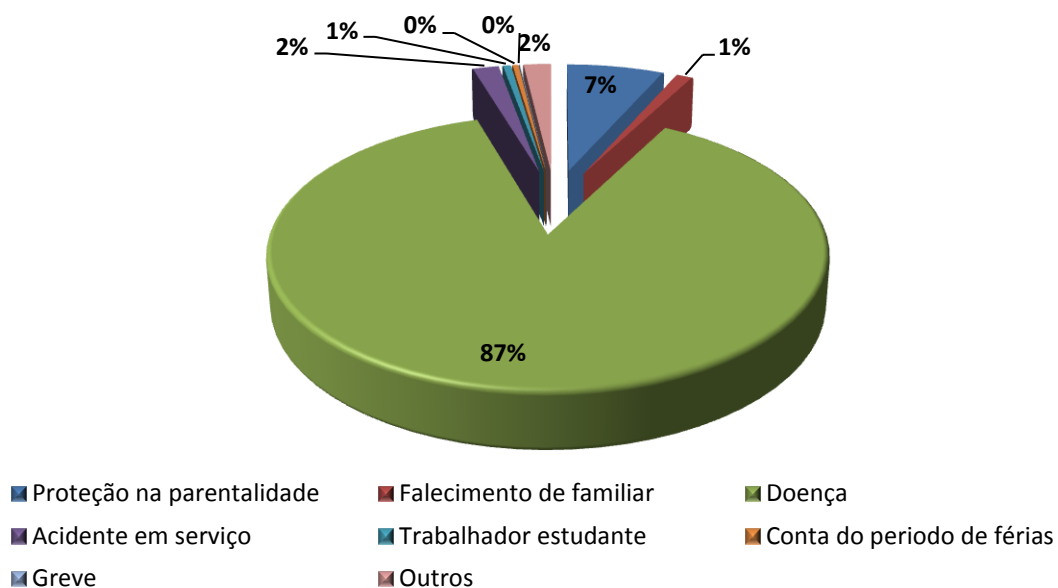


Gráfico 15 - Distribuição das horas de trabalho extraordinário por modalidade de prestação de trabalho

c) Assiduidade

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2014 foi de 1003 dias, o que corresponde a uma taxa de absentismo de 8,5%. O motivo com mais expressão é o de ausência por doença que representa 87,5%, do total de faltas ao trabalho.



Percentagem de dias de ausência ao trabalho por motivo

VII. Encargos com o Pessoal

a) Estrutura remuneratória

Em 31 de dezembro de 2014 as remunerações máximas e mínimas mensais auferidas, foram as seguintes:

Remuneração €	Género Masculino	Género Feminino
Mínima	548,21 €	683,13 €
Máxima	4 060,88 €	3 020,69 €

Tabela 1 - Valor das remunerações máxima/mínima por género

Considerando os valores líquidos das remunerações mensais base acrescido dos suplementos regulares, verifica-se que os escalões remuneratórios [1001-1250] euros é o mais representativo com uma percentagem de 25%, dos trabalhadores.

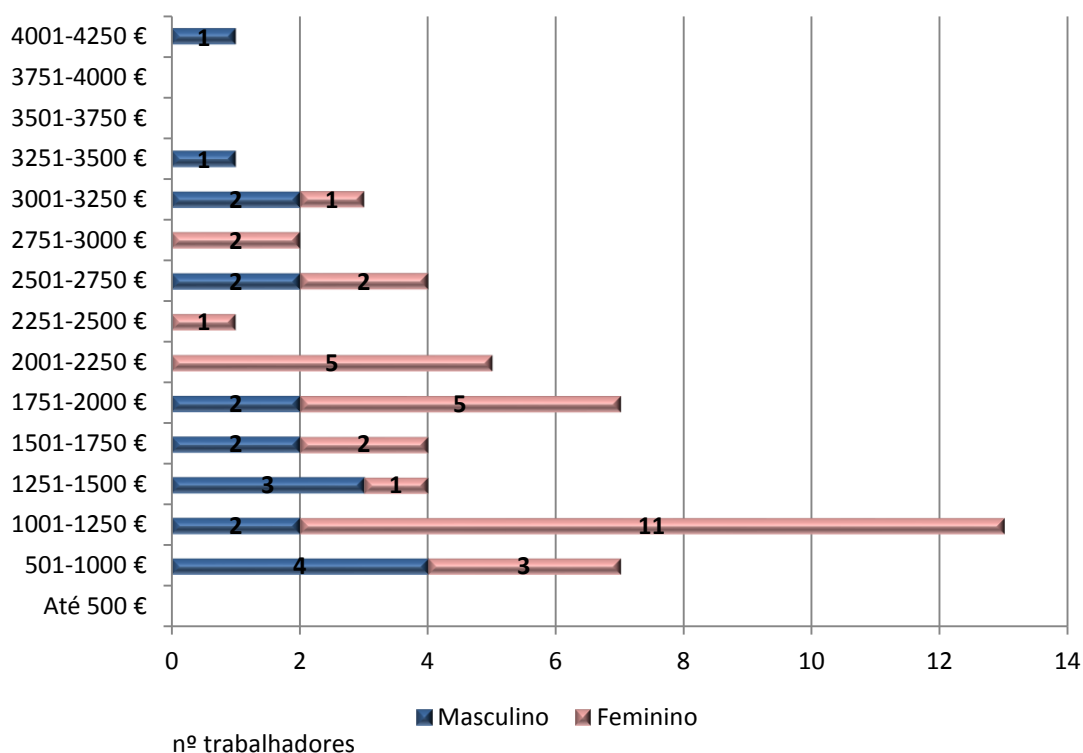


Gráfico 17 - Distribuição do escalão remuneratório por género



b) Total de encargos

No ano de 2014 registou-se um decréscimo no valor total dos encargos com pessoal pago pelo IVV, I.P., o que se justifica, em parte, pela entrada de trabalhadores com vencimentos mais baixos. A despesa total paga com pessoal ascendeu a € 1 338 981,87.

Do total dos encargos com o pessoal, 92,5% representam a remuneração base e os restantes 7,5% dizem respeito a suplementos remuneratórios e prestações sociais.

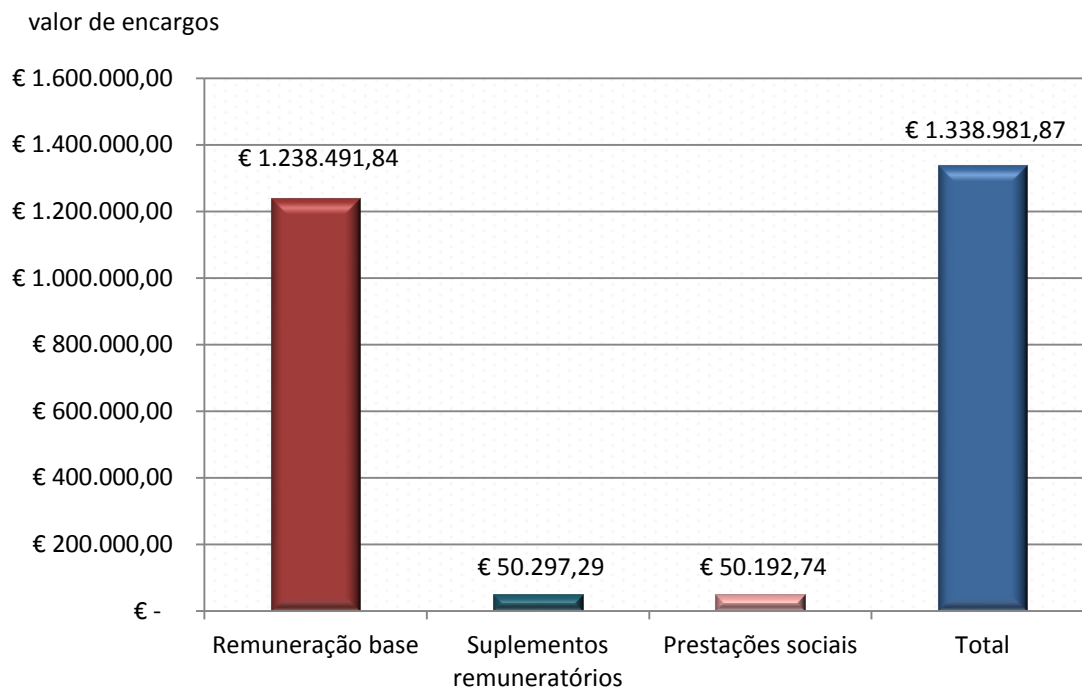


Gráfico 18 - Total de encargos com o pessoal

O Balanço Social não inclui os seguintes encargos: € 10 672,42 com o órgão social (Fiscal Único), € 15 061,89 de encargos com a ADSE, € 261 880,50, de descontos para a Caixa Geral de Aposentações e € 32 356,02 de descontos para a Segurança Social, que totalizam o valor de € 319 970,83, contabilizado para efeitos orçamentais nas Despesas com Pessoal que ascenderam, em 2014, a um valor global de € 1 658 952,70.

VIII. Formação Profissional

a) Ações realizadas

As ações de formação realizadas e frequentadas pelos trabalhadores do IVV, I.P. em 2014, abrangeram 18 trabalhadores, registando-se um total de 753 horas de formação, na sua totalidade em regime de formação no exterior.

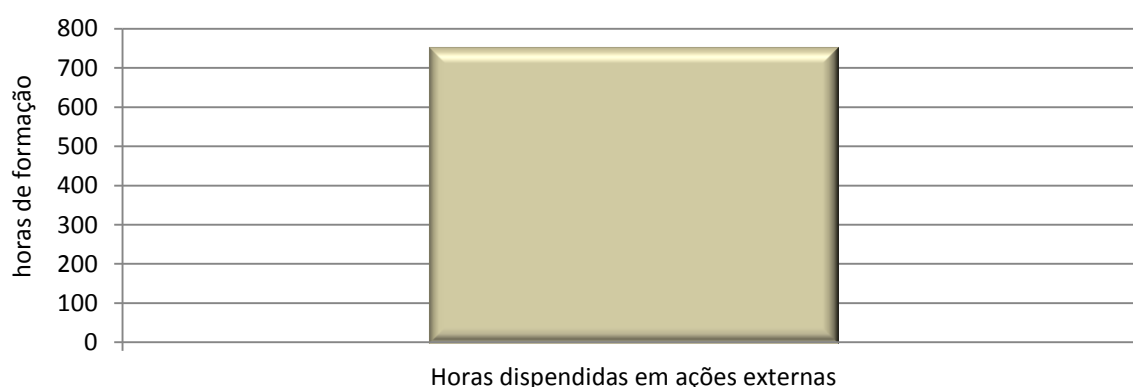


Gráfico 19 - Horas dispendidas em ações de formação profissional

A formação profissional incidiu nas seguintes áreas temáticas:

- ❖ Desenvolvimento pessoal
- ❖ Contabilidade e fiscalidade
- ❖ Informática na ótica do utilizador
- ❖ Agricultura e pescas

Realizaram-se 24 participações em ações de formação profissional, sendo as ações de formação de duração inferior a 30 horas as mais representativas.

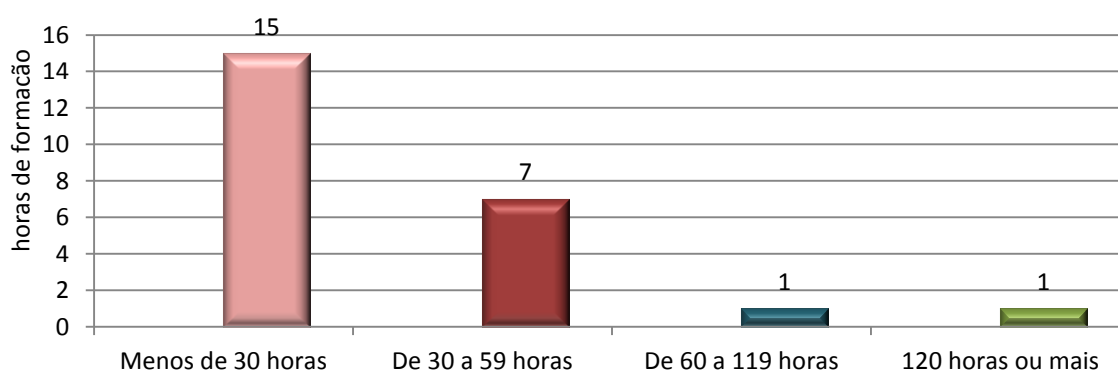


Gráfico 20 - Ações de formação profissional segundo a duração



À semelhança de anos anteriores os trabalhadores da carreira de técnico superior tiveram o maior número de participações em ações de formação, representando 50% do total de participações.

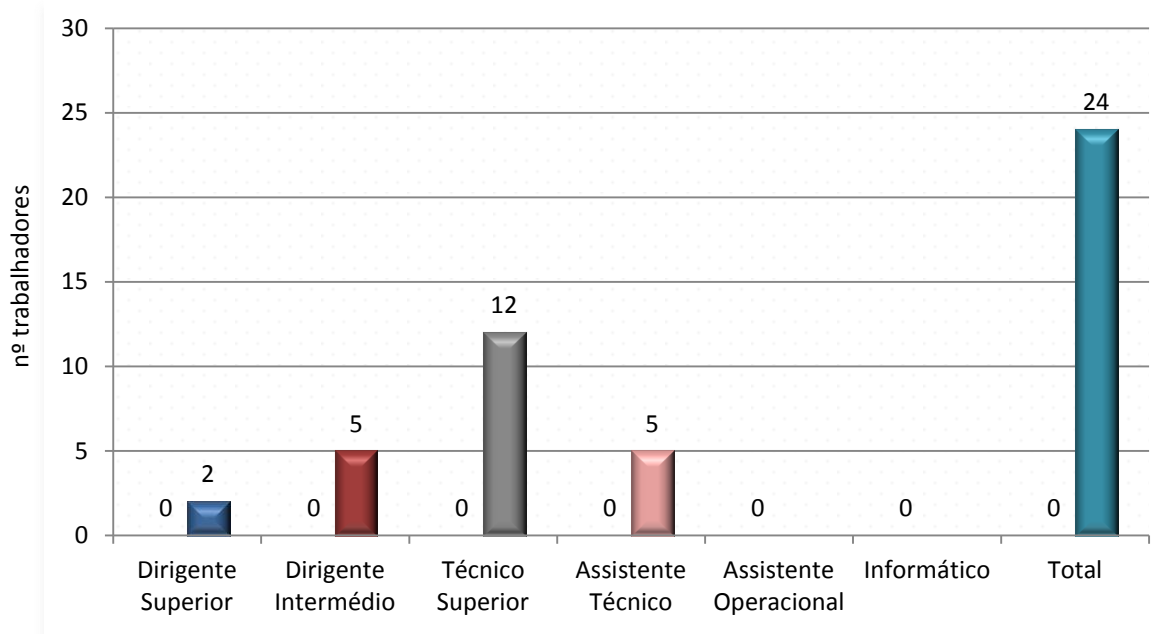


Gráfico 21 - Distribuição por participações em ações de formação por grupo/cargo/carreira

b) Despesas

Os custos totais com a formação em 2014 foram de € 1190,00.



IX. Indicadores de Gestão e Evolução

INDICADORES DE GESTÃO/RECURSOS HUMANOS	2014	2013	2012
Taxa de recursos humanos com relação jurídica de emprego público (CT em funções públicas por tempo indeterminado / total de recursos humanos a 31 de dez. 2014 x 100)	98,08%	98%	98,11%
Taxa de recursos humanos sem relação jurídica de emprego público (contrato de prestações de serviços / total de recursos humanos a 31 de dez. 2014 x 100)	1,92%	2%	1,89%
Taxa de enquadramento (nº de dirigentes / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	17,31%	16%	16,98%
Taxa de enquadramento feminino (nº de dirigentes do sexo feminino / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	5,77%	6%	7,55%
Nível etário médio (total das idades / nº trabalhadores a 31 dez. 2014)	48,14	52,58	51,11
Nível médio de antiguidade (total da antiguidade / nº trabalhadores a 31 dez. 2014)	23	26	26
Taxa de envelhecimento (total trabalhadores idade ≥ 55 anos / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	36,54%	46%	49,06%
Taxa de feminização (trabalhadores do sexo feminino / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	63,46%	62%	62,26%
Taxa de tecnicidade (técnico superior + informático / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	57,69%	58%	56,60%
Taxa de formação superior (mestrado + licenciatura + bacharelato / nº trabalhadores a 31 de dez. 2014 x 100)	67,31%	66%	64,15%
Taxa de habilitação básica (total habilitações ≤ 9º ano / nº trabalhadores a 31 de dez. 2014 x 100)	5,77%	6%	7,55%
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (nº trabalhadores portadores de deficiência / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	5,77%	4%	3,77%
Índice de rotação de efetivos (nº trabalhadores a 31 dez. 2014 / nº de trabalhadores a 1 jan. + nº de admissões e regressos em 2014 com relação jurídica de emprego público + nº de saídas em 2014)	0,73	0,75	0,80
Taxa de admissões e regressos (nº de admissões e regressos em 2014 com relação jurídica de emprego / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	23,08%	10%	7,55%



Taxa de saídas (nº de saídas em 2014 / nº de trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	21,15%	16%	13,21%
Taxa de aposentações (total de aposentações / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	11,54%	8%	7,55%
Taxa de redimensionamento (nº de trabalhadores a 31 dez. 2014 – nº de trabalhadores a 1 jan. 2014 / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	7,69%	- 8%	- 3,80%
Taxa de reposição (nº de admissões e regressos em 2014 com relação jurídica de emprego público / nº de saídas em 2014 x 100)	109,09%	62,50%	57,14%
Taxa de absentismo (1) (nº de ausências (para efeitos de absentismo) / nº anual de dias trabalháveis x nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a 31 dez. 2014 x 100)	8,50% ¹	3,08%	5,27%
Nº médio de dias de absentismo (nº de ausências (para efeitos de absentismo) / nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público a 31 dez. 2014)	19,29 ¹	6,94	11,91
Taxa de trabalhadores sindicalizados (total dos trabalhadores sindicalizados / nº trabalhadores a 31 dez. 2014 x 100)	9,62%	10%	11,32%

(1) - Nº anual de dias trabalháveis em 2014 – 252 dias trabalháveis – 25 dias férias = 227 dias de trabalho

INDICADORES DE GESTÃO/ENCARGOS COM O PESSOAL	2014	2013	2012
% Remuneração base face aos encargos com pessoal (total de remuneração base / encargos com pessoal x 100)	92,50%	92,15%	91%
Média da remuneração base anual (€) (total de remuneração base / média do nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público)	24 769,84	25 574,45	23 259,09
Custo médio anual por trabalhador (€) (encargos com pessoal / média do total de recursos humanos durante o ano)	26 779,64	27 754,35	25 319,56
% Custo trabalho suplementar face aos encargos com pessoal (custo com trabalho extraordinário + custo com trabalho normal noturno + custo com trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados / encargos com pessoal x 100)	0,33%	0,45%	0,60%
Taxa encargos sociais (total encargos prestações sociais / total encargos remuneração base x 100)	4,05%	4,07%	4,50%

¹ Dado que, no ano em referência, se verificaram no IVV algumas situações de doença prolongada, estes dados estão acima dos valores de anos anteriores.



Leque salarial íliquido (maior remuneração / menor remuneração)	7,41	7,65	7,57
---	------	------	------

INDICADORES DE GESTÃO/FORMAÇÃO	2014	2013	2012
Taxa de participação em ações de formação (nº de participantes / média do nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	36%	28,85%	72,90%
Taxa de participação em ações de formação internas (nº de participantes em ações internas / média do nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	0%	0%	0%
Taxa de participação em ações de formação externas (nº de participantes em ações externas / média do nº de trabalhadores com relação jurídica de emprego público x 100)	36%	28,85%	72,90%
Taxa de investimento (total de custos com formação profissional / encargos com pessoal x 100)	0,09%	0,04%	1,10%



X. Considerações Finais

O Balanço Social do Instituto da Vinha e do Vinho, I.P. (IVV, I.P.), foi elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, que consagrou a obrigatoriedade de elaboração deste instrumento de planeamento e gestão na área de recursos humanos, para a generalidade dos serviços públicos, incluindo os Institutos Públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que no termo de cada ano civil tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

É neste ano de 2014 que se consolida a inversão da tendência para o envelhecimento dos trabalhadores que se vinha a verificar há uns anos a esta parte no IVV, I.P., tanto ao nível da antiguidade como da idade dos trabalhadores em funções no IVV, I.P., o que se deve ao número de trabalhadores que saíram por aposentação, e à admissão de trabalhadores integrados numa faixa etária mais baixa que a média existente no IVV, I.P. e com menos tempo de serviço na Administração Pública.

Como ferramenta de gestão, reúne ainda dados qualitativos e quantitativos que permitem aferir a situação social da organização, os seus pontos fortes e fracos tornando-se, também por isso, num importante documento de controlo, quer para evidenciar as mais-valias quer para registar eventuais deficiências, potenciando a eficácia e a eficiência dos investimentos a realizar neste domínio.