

BALANÇO SOCIAL

2021



Direção de Serviços de Administração de Recursos

Departamento de Recursos Humanos

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	3
1.1. Caracterização Institucional do IMT, I. P.....	3
2. BALANÇO SOCIAL 2021	6
2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego	6
2.2. Efetivo por grupo profissional	6
2.3. Efetivo por nível de antiguidade	7
2.4. Efetivo por nível de escolaridade.....	7
2.5. Efetivo portador de deficiência	8
2.6. Movimentos de pessoal.....	9
2.6.1. Admitidos/regressados.....	9
2.6.2. Saídas.....	10
2.6.3. Mudanças	10
2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados	11
2.7. Efetivo por modalidade de horário de trabalho	12
2.8. Trabalho suplementar.....	13
2.9. Ausências.....	14
2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho	14
2.9.2. Greve	16
2.10. Remunerações.....	16
2.10.1. Estrutura remuneratória	16
2.10.2. Encargos anuais com o pessoal	17
2.11. Segurança e saúde no trabalho	19
2.12. Formação.....	20
2.13. Relações profissionais e disciplina	22
3. Indicadores estatísticos	23

1. NOTA INTRODUTÓRIA

Os recursos humanos são o vetor mais importante no desenvolvimento de qualquer organização e subsequentemente no seu sucesso contribuindo inexoravelmente para o aumento da sua eficácia, e eficiência e reconhecimento público da sua excelência.

Nessa conformidade, a pertinência de implementação de técnicas de gestão que aumentem a eficácia desses recursos torna-se evidente e fulcral para a constante melhoria dos serviços.

Com efeito, a recolha e sistematização da informação é a base de qualquer medida de gestão no domínio dos recursos humanos e assim se compreende que a elaboração do balanço social seja uma das técnicas de análise para aferir a evolução da realidade humana da instituição.

O presente Balanço Social pretende sintetizar, de forma clara, a evolução verificada durante o ano de 2021 no Instituto de Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.) fornecendo um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros a eles afetos, permitindo assim mais facilmente proceder a análises e sustentar decisões durante um ano que continuou a sofrer as consequências da situação epidemiológica do novo Coronavírus que afetou todo o país.

Foram observadas as disposições legais existentes nesta matéria para a elaboração deste Balanço Social, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro. Para a obtenção da informação necessária foram recolhidos dados extraídos da aplicação informática GeRHuP.

Neste sentido, pretende-se com este documento sintetizar, de forma clara, a realidade do IMT, IP, no que se refere à análise evolutiva e comparativa no domínio dos recursos humanos. Através deste documento pretende-se situar o IMT, I.P. no seu contexto humano e social para que possa servir de instrumento de apoio à tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, facilitando opções de gestão estratégica a tomar pelo Conselho Diretivo.

1.1. Caracterização Institucional do IMT, I. P.

Nos termos do Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, o Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., abreviadamente designado por IMT, I.P., resulta da fusão do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P., do Instituto das Infraestruturas Rodoviárias, I.P., do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I.P., nas suas atribuições no domínio da supervisão e da regulação da atividade económica dos portos comerciais e dos transportes marítimos e ainda da Comissão de Planeamento de Emergência dos Transportes Terrestres.

A publicação do Decreto-Lei n.º 77/2014, de 14 de maio, o qual veio alterar o Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, procedeu posteriormente à reestruturação do IMT, I.P., dele segregando as atribuições de regulação dos setores da mobilidade e dos transportes, que passaram a estar afetas à Autoridade da Mobilidade e dos Transportes (AMT), criada pelo Decreto-Lei n.º 78/2014, de 14 de maio.

Na mesma data, foi publicado o Decreto-Lei n.º 76/2014, que determinou a dissolução e a consequente extinção do SIEV - Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos, S.A., atribuindo ao IMT, I.P. as competências daquela em matéria de licenciamento e autorizações no âmbito do Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos para pagamento de portagens e atribuindo à AMT as competências de regulação e arbitragem do mesmo sistema.

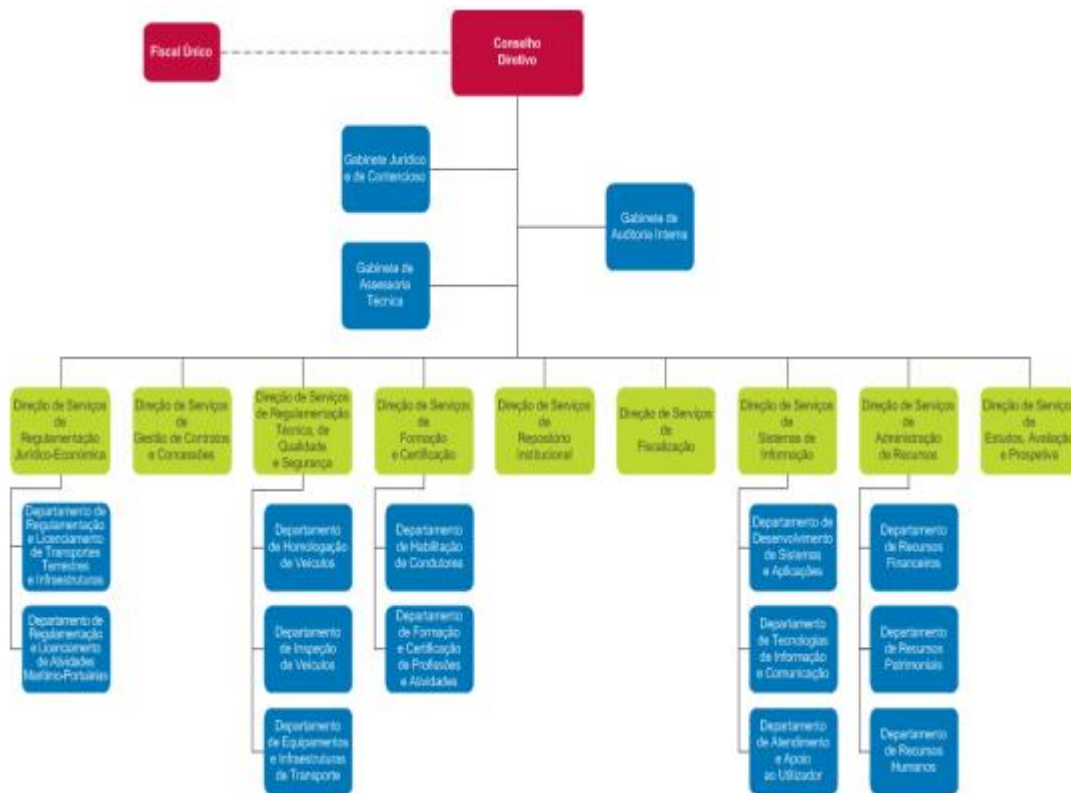
Os estatutos do IMT, I.P., vieram a ser publicados em julho de 2015 pela Portaria n.º 209/2015, de 16 de julho, deles resultando uma estrutura orgânica que compreende serviços centrais e serviços regionais, estes últimos com funções operativas de prestação de serviços diretos ao cidadão utente.

Todavia, os acima mencionados estatutos foram alterados no dia 23 de novembro de 2016, por força do Decreto-Lei n.º 79/2016 procedeu a nova alteração das atribuições e competências do IMT, I.P., ao fazer transitar da Direção-Geral das Atividades Económicas as suas atribuições de coordenação das relações bilaterais, europeias e internacionais nas áreas das infraestruturas, dos transportes e das comunicações no IMT, I.P.

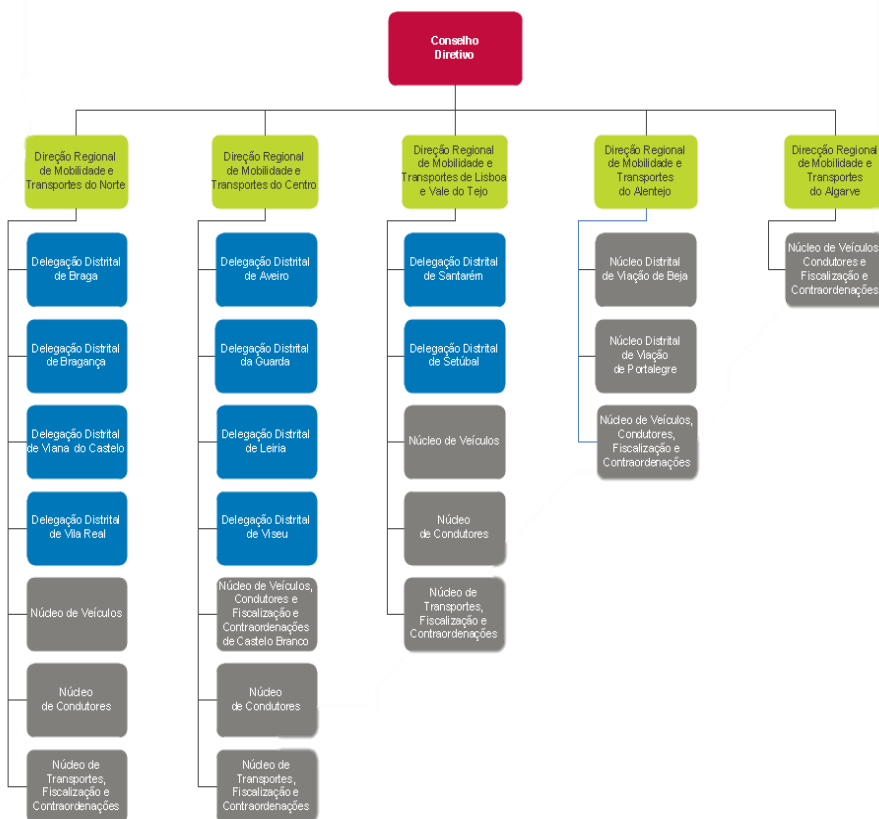
O IMT, I.P. é assim um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio que atualmente prossegue atribuições dos Ministérios da Administração Interna, das Infraestruturas e da Habitação, do Ambiente e Ação Climática e do Mar, sob superintendência e tutela do Ministro das Infraestruturas e da Habitação.

A 6 de agosto de 2018, foi publicado no Diário da República, II série, o Despacho do Ministro do Planeamento e das Infraestruturas, que designou o Presidente do IMT, I.P., ao abrigo dos artigos 18.º e 19.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, conjugado com os n.ºs 1 e 4 do artigo 19.º da Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, e conforme previsto no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, na sua redação atual. Esta designação produziu efeitos à data da assinatura do referido Despacho, isto é, a 13 de julho de 2018.

Ao nível dos serviços centrais podemos encontrar a seguinte organização estrutural:



Ao nível dos serviços regionais a estrutura atual do IMT, I.P. é a seguinte:



2. BALANÇO SOCIAL 2021

2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT, I.P. a 31.12.2021, totalizaram 777 trabalhadores/as. Para efeitos do Balanço Social foram apenas considerados 763 trabalhadores/as na medida em que 14 trabalhadores/as estavam ausentes há mais de 6 meses em 31.12.2021. Conforme demonstrado no quadro seguinte “Quadro 1 do Balanço Social” predomina a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado com aproximadamente 93%.

Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego

Cargo/Carreira/Grupo/Modalidades de Vinculação	Cargo Político/		CT em Funções		Comissão de Serviço		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	Total
Dirigente superior de 1º grau					1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau					1	2	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau					7	7	7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau					10	15	10	15	25
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes					4	8	4	8	12
Técnico Superior			155	178			155	178	333
Assistente técnico			67	259			67	259	326
Assistente operacional, operário, auxiliar			4	8			4	8	12
Informático			22	13			25	13	38
Total	2	0	248	458	23	32	274	489	763

1.1. Efetivo por grupo profissional

Como se pode aferir da análise ao quadro *infra*, os grupos etários predominantes no IMT, I.P situam-se no intervalo entre os 55-59 anos e no intervalo entre os 45-49 anos, representando cerca de 39% dos/as trabalhadores/as do IMT, I.P. Por sua vez, a média da idade dos trabalhadores/as do IMT, IP situa-se nos 52 anos, sendo a sua amplitude de 42 anos, diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o mais novo (27 anos).

Apesar das novas entradas de novos/as trabalhadores/as contribuir para a diminuição da média etária, as faixas etárias mais significativas encontram-se entre os 45 anos e os 64 anos o que continua a evidenciar uma necessidade premente de rejuvenescimento dos quadros.

Quadro 2 - Efetivo por grupo profissional

Cargo/Carreira/Grupo/Escalão etário e género	25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Dirigente superior de 1º grau														1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau									1	1										1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau									1	2	2	2	1	3				3		7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau					1	1	3	2	5	5	1		4		1	2				10	15	25
Dirigente intermédio de 3º grau									1	3	2	1	1	3		1				4	8	12
Técnico Superior	1	10	10	17	11	15	28	32	41	21	32	23	23	24	24	13	8			155	178	333
Assistente técnico	2	5	4	4	3	6	13	8	44	11	49	10	70	17	61	6	13			67	259	326
Assistente operacional		1							1	1		1	2	2	1		3			4	8	12
Informático			1		3		1	1	6	2	5		4	2	5	8				25	13	38
Total	0	3	17	14	24	15	23	45	51	99	47	86	40	107	48	96	24	24	274	489	763	

1.2. Efetivo por nível de antiguidade

Analisando a estrutura de antiguidades, afere-se que a classe modal corresponde ao intervalo dos 25-29 anos de antiguidade na função pública (146 – cerca de 19%), com trabalhadores das carreiras de técnico superior e de assistente técnico. Realça-se que a predominância de técnicos superiores se mantém no intervalo 20-24 e a predominância dos assistentes técnicos mantém-se no intervalo dos 25-29.

Quadro 3 - Efetivo por nível de antiguidade

Cargo/Carreira/Grupo/Tempo de serviço	até 5 anos		5 -9		10-14		15 -19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais anos		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Dirigente superior de 1º grau			1																	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau				1									1							1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau					2	1			2	2		3		1			3			7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau		1	1			3	2	6	3	1	1	1	1	3			2			10	15	25
Dirigente intermédio de 3º grau						1		1	1	2	3	3		1						4	8	12
Técnico Superior	18	20	9	11	21	20	20	26	26	43	21	26	12	11	12	7	16	14		155	178	333
Assistente técnico	8	46	4	3	6	16	10	14	8	38	9	65	5	38	8	24	9	15		67	259	326
Assistente operacional		1	1			1					1	2	1	3		1	1			4	8	12
Informático	3	1	3		3				6		7	4	2	3	1	3		2		25	13	38
Total	29	69	19	15	32	42	32	47	46	86	42	104	22	60	21	35	31	31	274	489	763	

1.3. Efetivo por nível de escolaridade

A qualificação de recursos humanos é fundamental para que as trabalhadoras/es disponham de competências adequadas aos cargos e tarefas que lhes estão atribuídas.

Após análise dos dados, verifica-se o predomínio da licenciatura como o grau de maior representatividade dos trabalhadores do IMT, I.P., com cerca de 44%, sendo similar ao valor do ano anterior. Por sua vez, o 12.º ano é a habilitação seguinte com maior predominância com aproximadamente 36% do total do efetivo. Realça-se que os valores se mantêm similares ao ano anterior. Não obstante, constata-se que as habilitações inferiores ao 12.º ano diminuíram cerca de 1%, o que revela que existiu um aumento de cerca de 1% de trabalhadores com grau superior a licenciatura. Nessa conformidade, a maioria dos trabalhadores tem o grau de licenciatura ou superior (52%). Perante os dados, infere-se que existiu um aumento residual do nível habilitacional dos trabalhadores do IMT, I.P., pese embora a preocupação constante desta organização para a valorização técnica dos seus recursos humanos.

Quadro 4 - Efetivo por nível de escolaridade

Cargo/Carreira/Grupo/Habilitação literária	4 anos escolaridade		6 anos escolaridade		9 anos escolaridade		11 anos escolaridade		12 anos escolaridade		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente superior de 1º grau													1						1	0
Dirigente superior de 2º grau													1		1				1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau												6	6	1	1				7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau												9	13	1	2				10	15	25
Dirigente intermédio de 3º grau												2	8	2					4	8	12
Técnico superior							2		12	3	3	5	112	151	25	19	1		155	178	333
Assist. técnico			2	3	2	23	4	26	54	191	2	4	3	11		1			67	259	326
Assistente operacional	1	3	2		2		2	1	1										4	8	12
Informático					1	1	1	1	9	7	1		12	4	1				25	13	38
Total	0	1	5	5	3	26	7	29	76	202	6	9	146	193	30	24	1	0	274	489	763

1.4. Efetivo portador de deficiência

Entende-se por trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência, aqueles a quem foi atribuída uma incapacidade temporária ou permanente igual ou superior a 60% para efeitos de benefícios fiscais.

Com efeito, é política do IMT, IP, uma verdadeira inclusão destas/es trabalhadoras/es procurando sempre a melhor integração profissional possível. Atualmente, encontram-se abrangidos por esta situação 32 trabalhadoras/es (9 do género masculino e 23 do género feminino) o que corresponde a aproximadamente 4% do efetivo global contabilizado para efeitos do Balanço Social (763 trabalhadores).

Quadro 5 - Efetivo portador/a de deficiência

Cargo/Carreira/Grupo	40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
	Total	1	2	0	0	3	3	3	8	1	7	1	3	9

1.5. Movimentos de pessoal

1.5.1. Admitidos/regressados

Durante o ano de 2021, foram concluídos 16 procedimentos concursais, nomeadamente 7 procedimentos concursais para a carreira de técnico superior em áreas de conhecimento onde o IMT apresenta um deficit de profissionais qualificados (direito e engenharias), em segurança e saúde no trabalho e em ciências sociais para preenchimento dos lugares ainda não preenchidos no mapa de pessoal do IMT, seja ao nível dos serviços centrais (DSF, GAI, DSEAP, DSAR) seja ao nível dos serviços desconcentrados (DRTMN, incluindo as delegações distritais que o constituem). Foram também abertos dois procedimentos concursais para a carreira de especialista de informática, um dos quais para o DTIC e outro para a DDSA, tendo este último ficado deserto, e um concurso para a carreira de técnicos de informática para o DTIC. Por sua vez, não se descurou a carreira de assistente técnico, tendo sido aberto um procedimento concursal para a categoria de coordenador técnico para a DRMT Alentejo e dois para a categoria de assistentes técnicos para a DRMTN Norte e respetivas delegações e para a DSRI.

Por sua vez, conforme se pode verificar no quadro abaixo, continuou-se a utilizar o recrutamento por mobilidade para as outras situações em que não foi passível (por motivos de autorização ou de disponibilidade dos técnicos afetos à área do recrutamento) abrir procedimentos concursais. Por fim, as outras situações são respeitantes à substituição de dirigentes (comissão de serviço) incluindo dos dois dirigentes superiores de 2.º grau, à cessação de uma cedência de interesse público de uma assistente técnica e a outras situações onde se englobam o retorno de trabalhadores após mais de 6 meses de ausência por doença.

Quadro 6 – Admitidos e regressados

Cargo/Carreira/Grupo/Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							1	4			1	4	5
Dirigente intermédio de 3º grau								1			0	1	1
Técnico superior	15	11			5	5	2	2	4	6	26	24	50
Assist. técnico	1	3		1	1	3			2	10	4	17	21
Assistente operacional						2				1	0	3	3
Informático	4				2		1		1		8	0	8
Total	20	14	0	1	8	10	5	8	7	17	40	50	90

1.5.2. Saídas

Relativamente às saídas, constata-se um aumento no ano de 2021 perante o ano anterior. O principal motivo são as saídas por mobilidade que perfazem o total de 32 saídas, um aumento de 6 saídas relativamente ao ano anterior. Realça-se que, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 96.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, as mobilidades dos trabalhadores operam-se sem a necessidade do acordo do serviço de origem. Outro motivo de saída que assume relevância considerável são as saídas por reforma/aposentação (29 saídas), inclusive por limite de idade sendo que uma delas pertencia à carreira de dirigente. Esta situação ocorre devido à elevada média etária dos/as trabalhadores/as do IMT, I.P. Por sua vez, o motivo de saída “Outras situações” engloba as saídas relacionadas com efetivos do IMT que foram admitidos aos procedimentos concursais bem como as situações em que os trabalhadores/as estão ausentes por doença por mais de 6 meses.

Quadro 7 – Saídas

Grupo/cargo/carreira / Motivo de saída	Morte		Reforma/Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do per. experimental		Mobilidade		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico superior			6	6	1		1		7	14	11	12	26	32
Assistente técnico		2	4	10			1	1	3	8	6	10	14	31	45
Assistente operacional	1										1		2	0	2
Informático	1			1								2		3	4
Total	2	2	10	17	1	0	2	1	10	22	20	22	45	64	109

Quadro 8 – Saídas: dirigentes

Cargo/Carreira/Grupo/Motivos de saída	Reforma/Aposentação		Comissão de serviço		Total		
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau					0	0	0
Dirigente superior de 2º grau				1	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau					0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau	1		3	1	4	1	5
Dirigente intermédio de 3º grau					2	0	2
Total	1	0	4	3	5	3	8

1.5.3. Mudanças

No quadro abaixo estão refletidas as mudanças que ocorreram durante o ano de 2021. Nessa conformidade, existiram 40 consolidações de mobilidades na categoria e 4 trabalhadores/as que já exerciam funções no IMT, I.P. que foram admitidos/as em procedimentos concursais comuns abertos pelo Instituto. No quadro abaixo também reporta os dados relativos às promoções e as alterações do

posicionamento remuneratório (obrigatórias e por opção gestonária). Todavia, no ano de 2021 apenas ocorreu a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório com incidência em 121 trabalhadores/as. Apesar de alguns trabalhadores reunirem as condições determinadas para a alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária, estas não chegaram a ocorrer.

Quadro 9 – Mudanças

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Procedimento concursal		Consolidação da modalidade na categoria		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau	1				5	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau		1					0	1	
Técnico Superior	24	32		2	5	8	29	42	71
Assistente técnico	14	41			4	8	18	49	67
Assistente operacional		1			1		1	1	2
Informático	5	2	2		1		8	2	10
Total	44	77	2	2	16	24	62	103	164

1.5.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2021 deu-se continuidade ao esforço para recrutar essencialmente técnicos superiores nas áreas de engenharia, direito e segurança e saúde no trabalho bem como especialistas de informática e técnicos de informática por forma a acompanhar os vários projetos existentes nesta área. Em complemento, procurou-se preencher os lugares vagos nos serviços desconcentrados tendo-se concluído o procedimento para a DRMT Norte e respetivas delegações e encontrando-se em fase de conclusão o procedimento concursal para a DRMT Centro e respetivas delegações. Foi também aberto o procedimento concursal comum para a DRMT LVT e respetivas delegações e prevê-se abrir para as restantes direções regionais durante o ano de 2022. A principal dificuldade é atrair licenciados em engenharia mecânica, eletrotécnica e afins, uma vez que estes perfis são escassos dentro da Administração Pública. Para a área de informática, os recursos disponíveis também são escassos em toda a Administração Pública. Ao nível do apoio administrativo nas áreas de suporte, nomeadamente recursos humanos e património e contratação pública, é também evidente a dificuldade em identificar trabalhadores com perfil e motivação para estas áreas.

Por fim, o mapa de pessoal do IMT contempla 30 lugares para a carreira especial de inspeção, por forma a municiar os técnicos da DSF para a realização das várias fiscalizações que estão incumbidos, mas que ainda não foram possíveis de preencher por falta da respetiva autorização das entidades competentes. Destes 30 lugares, a maioria proveria dos atuais quadros (técnicos superiores) da DSF e os restantes oito através de procedimento concursal que seria aberto para a carreira em apreço.

Quadro 10 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Não abertura de procedimento concursal	Falta de autorização da autoridade competente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 2º grau			1	1
Técnico Superior		6	28	34
Assistente técnico			6	6
Assistente operacional			1	1
Informático	5		5	10
Total	5	6	41	52

1.6. Efetivo por modalidade de horário de trabalho

A análise de dados referentes às modalidades de horários praticados no IMT, I.P., demonstra uma clara predominância do regime de horário flexível representando 80% do efetivo considerado para efeitos do Balanço Social. Com efeito, existiu uma diminuição de 3% do regime de jornada contínua durante o ano de 2021. Esta diminuição deve-se a uma maior estabilização da situação epidemiológica que afetou Portugal, que proporcionou o retorno à modalidade de horário anteriormente praticada. Não obstante, é a segunda modalidade de horário com maior incidência uma vez que o IMT, I.P., incentiva os pedidos de jornada contínua quando reunidas as condições previstas na lei para tal, ao abrigo do Programa para a Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar. Aliás, ao abrigo do referido programa observou-se o acréscimo de mais uma trabalhadora com o horário concentrado, passando a ser uma modalidade de horário praticada por dois trabalhadores/as. Por sua vez, o regime de isenção de horário contínua com uma representação residual de 8% sendo praticado maioritariamente pelos dirigentes.

Quadro 11 – Efetivo por modalidade de horário de trabalho

Grupo/cargo/carreira/ modalidade de horário	Flexível		Jornada contínua		Concentrado		Isenção de horário		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							1		1		1
Dirigente superior de 2º grau							1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau							7	7	7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau							10	15	10	15	25
Dirigente intermédio de 3º grau							4	8	4	8	12
Técnico superior	148	149	5	25	1	1	1	3	155	178	333
Assistente técnico	61	205	6	54					67	259	326
Assistente operacional	4	7		1					4	8	12
Informático	25	13							25	13	38
Total	238	374	11	80	1	1	24	34	274	489	763

Com efeito, podemos aferir que todos/as os/as trabalhadores/as do IMT, IP, perfazem as 35 horas semanais previstas no artigo 105.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, à exceção de 91 trabalhadores/as que tem a modalidade

de jornada contínua, perfazendo as 30 horas consagradas na lei, e de 6 trabalhadores/as de informática a quem foi autorizado o regime de tempo completo prolongado de 40 horas semanais previsto no art.º 20.º do Decreto-Lei n.º 97/2001, de 16 de março.

Quadro 12 – Efetivo por PTN

Grupo/cargo/carreira/período normal de trabalho	Tempo completo						Total	
	40 horas		35 horas		30 horas		M	F
	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau			1				1	1
Dirigente superior de 2º grau			1	1			1	1
Dirigente intermédio de 1º grau			7	7			7	7
Dirigente intermédio de 2º grau			10	15			10	15
Dirigente intermédio de 3º grau			4	8			4	8
Técnico superior			150	153	5	25	155	178
Assistente técnico			61	205	6	54	67	259
Assistente operacional			4	7		1	4	8
Informático	5	1	20	12			25	13
Total	5	1	258	408	11	80	274	489

1.7. Trabalho suplementar

A realização de trabalho suplementar visa suprir necessidades excepcionais do IMT, IP, perante as vicissitudes inerentes à sua missão e à prossecução do interesse público. Nessa conformidade, a taxa de trabalho suplementar durante o ano de 2021 foi de 0,5% o que significa que um aumento de 0,2% de perante as horas de trabalho suplementar realizadas em 2020 e um valor percentual muito próximo de 2019. Como referido em outros indicadores, este aumento poderá ser explicado pela estabilização das medidas relativamente à situação epidemiológica do novo Coronavírus e a abertura gradual dos serviços ao longo do ano de 2021. Como se pode verificar no quadro abaixo, os/as trabalhadores/as da carreira assistente técnica apresenta o maior volume de horas considerado para trabalho suplementar, cerca de 3135 horas, muito provavelmente devido à necessidade de dar resposta às várias pretensões interpostas pelos cidadãos nos serviços do IMT, I.P.. Realça-se que o trabalho suplementar em dias normais de trabalho só contempla até ao máximo de 2 horas para além do horário normal de trabalho e um máximo de 7 horas em dias de descanso. Por sua vez, importa salientar que nem todo o trabalho para além do período normal de trabalho é considerado como trabalho suplementar na medida em que o mesmo carece sempre de autorização superior e está sujeito aos limites legais. Nessa conformidade, os/as trabalhadores/as do IMT, I.P. têm a oportunidade de aproveitar esse tempo extra para justificar uma ausência por motivos imprevistos desde que a mesma seja autorizada pelos/as respetivos/as superiores hierárquicos.

Quadro 13 – Trabalho Suplementar

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados			Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	1208:33	688:22	22:00	7:00	327:39	111:31	7:00	7:00	1565:12	813:59	2379:11
Assistente técnico	490:01	1660:38			216:43	768:37			706:44	2429:15	3135:59
Assistente operacional	1818:31		34:02		61:00	24:00	7:00		1920:33	24:00	1944:33
Informático	135:24	7:52		5:00		5:00			135:24	17:52	153:16
Total	3652:29	2356:58	56:02	12:00	605:22	909:08	14:00	7:00	4327:53	3285:06	7612:59

1.8. Ausências

1.8.1. Ausências e acidentes de trabalho

Em 2021, a taxa de absentismo no IMT, I.P cifrou-se em 3,8%, representando uma diminuição de 0,9% perante o valor registado em 2020 e situando-se abaixo da média usualmente normal da Administração Pública. Esta situação decorre também da adoção do regime de teletrabalho e outras modalidades de horário que permitem uma maior flexibilização na gestão do horário dos trabalhadores/as.

No universo do IMT, IP, à semelhança do resto da Administração Pública, verifica-se uma maior expressão nas ausências decorrentes de situações de doença, com ressalva para os/as trabalhadores/as com ausências prolongadas, incapacitantes de prestação laboral.

No que concerne aos acidentes de trabalho salienta-se que a maioria dos dias perdidos é por acidentes ocorridos durante o ano de 2021, mormente 379 dias no local de trabalho. Por sua vez, a maioria dos perdidos respeitantes aos acidentes *in itinere* ocorreram no ano anterior num total de 201 dias de ausência. Dos acidentes de trabalho resultaram 14 casos de incapacidade temporária, o que representa um aumento de mais de 50% comparativamente com o ano de 2020. Destes, 10 casos foram de incapacidade total e outros 4 casos de incapacidade parcial.

Após análise do quadro *infra*, afere-se que a maior taxa de absentismo incide na carreira de assistente operacional com uma média de aproximadamente 25 dias por cada trabalhador. Salienta-se que os dias de férias foram retirados para a realização deste cálculo porquanto não serem contabilizados para a taxa de absentismo.

Quadro 14 – Ausências

Grupo/cargo/carreira / Motivo de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Outros		Total					
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente superior de 1º grau															3,0										3,0	0,0	3,0	
Dirigente superior de 2º grau																										0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau							38,0									1,0							7,0		38,0	8,0	46,0	
Dirigente intermédio de 2º grau						5,0	6,0																0,5		6,0	5,5	11,5	
Dirigente intermédio de 3º grau							8,0	30,0							3,0	9,0						5,5	11,5	16,5	50,5	67,0		
Técnico superior		22,0	128,0	339,0	29,0	38,0	427,0	1 104,0		68,0	5,0	10,0	18,0	40,0	28,0	63,0				4,0	5,0	205,0	150,0	844,0	1 839,0	2 683,0		
Assistente técnico			57,0	60,0	40,0	82,0	462,0	1 989,0		69,0		28,0	38,0	137,5	17,5	117,0			27,0	5,0	17,0	106,5	573,5	726,0	3 100,0	3 826,0		
Assistente operacional							76,0	166,0				7,0				2,0					3,0	33,0	13,5	109,0	191,5	300,5		
Informático	11,0		19,0		4,0	5,0	298,0	10,0							0,5	2,5				1,0		19,0	31,5	352,5	49,0	401,5		
Total	11,0	22,0	204,0	399,0	73,0	130,0	1 315,0	3 299,0	0,0	137,0	5,0	45,0	56,0	177,5	52,0	194,5	0,0	27,0	10,0	25,0	369,0	787,5	2 095,0	5 243,5	7 338,5			

Quadro 15 – Acidentes de trabalho

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Mortal	Total (in itinere)	Inferior a 1 dia (in itinere)	1 a 3 dias (in itinere)	4 a 30 dias (in itinere)	Superior a 30 dias (in itinere)	Mortal (in itinere)
Total acidentes ano ref.	M	1			1			1			1		
Total acidentes ano ref.	F	8	4		1	3		4			2	2	
Acidentes com baixa ano ref.	M	1			1			1			1		
Acidentes com baixa ano ref.	F	4			1	3		4			2	2	
Dias perdidos em acidentes ano ref.	M	11			11			11			11		
Dias perdidos em acidentes ano ref.	F	219			22	197		160			27	133	
Dias perdidos em acidentes ano ant.	M	0						0					
Dias perdidos em acidentes ano ant.	F	10			10			201			6	195	

Quadro 16 – Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho

Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	10
Casos de incapacidade temporária e parcial	4
Total	14

1.8.2. Greve

No dia 04 de maio de 2021 foi convocada uma greve para reivindicar políticas de emprego que valorizem e dignifiquem os salários e as carreiras de todos/as os/as trabalhadores/as da Administração Pública. O direito à greve, consagrado na Constituição da República Portuguesa, é um direito de todos os trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo laboral que detenham, do sector de atividade a que pertençam e do facto de serem ou não sindicalizados. Nessa conformidade, o quadro *infra* manifesta o número de trabalhadores/as que aderiram à greve em apreço.

Quadro 17 – Greve

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
20/05/2021	Adm. Pública-Geral		
PNT	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em (hh/mm)	
35 horas	33	231:00:00	101_Aumentos salariais
30 horas	2	12:00:00	

1.9. Remunerações

1.9.1. Estrutura remuneratória

Cerca de 62% do efetivo do IMT, IP auferem uma remuneração mensal bruta inserida nos dois escalões inferiores da tabela abaixo, “501€-1000€” e “1001€-1250€”, respetivamente, pelo que são os escalões mais representativos (139 trabalhadores e 334 trabalhadoras). Por sua vez, o leque salarial indica que existe uma diferença de 7,7 remunerações entre a maior remuneração base ilíquida de 5128,02€, auferida pelo dirigente superior de 1.º grau, e a menor remuneração base ilíquida, atribuída a cinco trabalhadores/as detentores da carreira de assistente operacional. Perante o ano anterior, existiu uma diminuição de 0,4 remunerações que se deveu à subida da remuneração mínima mensal garantida.

Quadro 18 – Estrutura remuneratória

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000€	67	209	276
1001-1250€	72	125	197
1251-1500€	34	33	67
1501-1750€	19	18	37
1751-2000€	22	20	42
2001-2250€	14	18	32
2251-2500€	2	8	10
2501-2750€	8	12	20
2751-3000€	19	30	49
3001-3250€	4	4	8
3251-3500€	10	9	19
3501-3750€	1	1	2
3751-4000€	1	1	2
4251-4500€	0	1	1
5001-5250€	1	0	1
Total	274	489	763

Quadro 19 – Leque salarial

	Euros	
Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665,00 €	665,00 €
Máxima (€)	5 128,02 €	4 438,28 €

2.10.2. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT, IP, contabilizaram 20 747 525,68 €. Destes encargos, a maioria prende-se com a remuneração base que representa cerca de 72%. Por sua vez, os outros encargos com o pessoal, que englobam as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos/as trabalhadores/as saídos/as, os encargos da entidade patronal com a CGA

e a Segurança Social e os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente, por exemplo, representam aproximadamente 18% dos encargos totais. As prestações sociais com 7%, os suplementos remuneratórios 3% e os benefícios fiscais com 0,4% completam o total dos encargos globais com os/as trabalhadores/as do IMT, IP no ano de 2021, valores muito similares aos do ano anterior.

Quadro 20 – Encargos, suplementos, prestações sociais e benefícios de apoio social

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	14 756 580,46 €
Suplementos remuneratórios	582 388,88 €
Prestações sociais	1 435 526,01 €
Benefícios sociais	81 780,48 €
Outros encargos com pessoal	3 891 249,85 €
Total	20 747 525,68 €
Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	63 139,98 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	20 335,04 €
Abono para falhas	139 268,45 €
Ajudas de custo	114 668,49 €
Representação	129 828,85 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	115 148,07 €
Total	582 388,88 €
Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (materna, paternidade e adopção)	481 217,19 €
Abono de família	21 389,99 €
Subsídio mensal vitalício	3 309,33 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1 324,92 €
Subsídio de morte	5 265,72 €
Acidente de trabalho e doença profissional	16 481,82 €
Subsídio de refeição	776 500,85 €
Outras prestações sociais	130 036,19 €
Total	1 435 526,01 €
Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Outros benefícios sociais	81 780,48 €
Total	81 780,48 €

1.10. Segurança e saúde no trabalho

A redução dos acidentes e doenças profissionais, a diminuição do absentismo e o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, são hoje compromissos dos quais o IMT, I.P. não abdica. Neste contexto, é necessário efetuar a avaliação e controlo dos riscos, de modo a eliminá-los ou minimizá-los, promover e vigiar a saúde dos trabalhadores, bem como implementar medidas de atuação em situações de emergência, informando e formando os trabalhadores, de modo a habilitá-los e envolvê-los para agir de forma competente em situações anómalas ou especiais. Nesse sentido, o IMT, I.P. segue as orientações emanadas pelo regime jurídico da promoção e segurança e saúde no trabalho, regulamentado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, cujo enquadramento para a Administração Pública adveio do determinado pela Lei Geral do Trabalho em funções públicas (LTFP) aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de, 20 de junho.

Nesse sentido, no dia 1 de outubro, o IMT, I.P. iniciou a concretização do projeto de saúde e segurança no trabalho, em prol do bem-estar dos seus trabalhadores/as com a prestação do serviço de medicina no trabalho, nomeadamente na realização de exames de saúde e consultas, que têm por objetivo comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do mesmo.

Com efeito, durante o ano de 2021, realizaram-se 95 exames de admissão a trabalhadores/as do IMT, I.P. Ora, o serviço foi adjudicado à empresa INTERPREV tendo sido pago o montante de 8.635,05€. Em aditamento foram realizadas duas formações externas mormente a ação de formação “Atualização em Organização de Emergência” e o curso de formação “Coordenador de Segurança em Obra” dirigidas a trabalhadora do IMT, I.P., responsável por essa área e cujo custo se cifrou em 385,00€.

Quadro 21 – Atividade de Medicina no Trabalho e SST

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Exames de admissão	95	8 653,05 €
Despesas com a medicina no trabalho		8 653,05 €

Segurança e saúde no trabalho	Valor (Euros)
Encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	
Equipamento de proteção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	385,00 €
Outros custos (d)	

Quadro 22 –
Formação em SST

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	1

1.11. Formação

A aposta no planeamento da formação contribui para a cultura de aprendizagem e práticas de transferência de saber, tão críticas na atual conjuntura de saída de trabalhadores para a aposentação e entrada de novos elementos que rejuvenescem a estrutura etária bem como para a própria cultura organizacional. A iniciativa, o espírito crítico e o conhecimento da organização são competências detidas pela equipa da formação e fundamentais para a prossecução deste objetivo.

Concomitantemente a alguns dos outros indicadores acima analisados, o impacto da situação epidemiológica continuou a afetar a execução planeada e a forma como se operacionalizou toda a oferta da formação para o ano de 2021. Não obstante, o esforço da equipa de formação permitiu a realização de várias formações das quais se destacam o as ações de formação relativas à ferrovia, ao *call center* - a excelência para o atendimento telefónico, o FORGEP, à prevenção da fraude e da corrupção, as ações de formação na língua inglesa, as ações de formação em Excel, ações de formação sobre o procedimento administrativo e contratação pública, as ações de formação sobre o *powerbi* e as ações de formação relativas à liderança e à gestão de recursos humanos.

Perante o supramencionado, entre formações internas ministradas aos/às trabalhadores/as do IMT, I.P. e participações em formações externas totalizou-se o total de 712 eventos de formação nos quais participaram 408 trabalhadores/as, atingindo uma taxa de participação de 53,5 % do efetivo. Para o efeito, contribuíram, de forma inexorável, a formação em Edoclink dada pela DSSI e a formação em *cal center* organizada em conjunto pelo DAAU e pelo DRH.

Pode-se também constatar que a formação absorve uma percentagem residual dos encargos anuais com o pessoal, nomeadamente 0,2%. Para esta questão contribui também as limitações que têm vindo a ser impostas pelas várias leis de orçamento de estado.

Quadro 23 – Formação: tipo e duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais horas	Total
Internas	541	0	10	0	551
Externas	143	10	1	7	161
Total	684	10	11	7	712

Quadro 24 – Participantes e participações

Grupo/cargo/carreira Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	Total	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau	2		2	1
Dirigente superior de 2º grau	3	2	5	3
Dirigente intermédio de 1º grau	25	9	34	14
Dirigente intermédio de 2º grau	46	20	66	25
Dirigente intermédio de 3º grau	19	5	24	12
Técnico superior	235	94	329	202
Assistente técnico	194	24	218	130
Assistente operacional	6	1	7	5
Informático	21	6	27	16
Total	546	145	712	408

Quadro 25 – Horas de Formação

Grupo/cargo/carreira Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau	13:30		13:30
Dirigente superior de 2º grau	14:30	35:00	49:30
Dirigente intermédio de 1º grau	198:30	305:30	504:00
Dirigente intermédio de 2º grau	438:00	593:00	1031:00
Dirigente intermédio de 3º grau	141:30	501:30	643:00
Técnico superior	2174:00	1665:00	3839:00
Assistente técnico	1286:00	414:00	1700:00
Assistente operacional	48:00	50:00	98:00
Informático	148:00	166:00	314:00

Quadro 26 – Despesas com Formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	17 231,76 €
Despesa com acções externas	28 617,99 €
Total	45 849,75 €

1.12. Relações profissionais e disciplina

De acordo com os dados extraídos do GeRHup, existem 138 trabalhadores/as que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento. Este valor representa um aumento residual de dois trabalhadores/as sindicalizados perante os 136 do ano anterior.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, existem 2 processos transitados do ano anterior e foram instaurados 5 processos disciplinares. Da totalidade destes processos, 2 processos foram arquivados, 1 processo foi decidido com a pena de multa e 3 processos foram decididos com a pena de suspensão. Realça-se, ainda, que transitou 1 processo para o ano seguinte. Perante o ano anterior, foram instaurados mais 2 processos disciplinares mais ainda longe dos 24 processos disciplinares instaurados durante o ano de 2019.

Quadro 27 – Trabalhadores/as sindicalizados

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	138

Quadro 28 – Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	2
Processos instaurados durante o ano	5
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos - total:	6
- Arquivados	2
- Multa	1
- Suspensão	3

2. Indicadores estatísticos

Indicadores	2021	2020	2019
Nível médio etário Σ das idades/ Efetivo total	52,3	52,0	52,1
Taxa de feminização Efetivo ♀/Efetivo total*100	64,0%	64,0%	64,1%
Taxa de masculinização Efetivo ♂/Efetivo total*100	36,0%	36,0%	35,9%
Leque etário Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem	2,5	2,7	2,7
Taxa de enquadramento de dirigentes N.º de dirigentes/Efetivo total*100	7,1%	6,9%	6,8%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo feminino N.º de dirigentes ♀/Efetivo total*100	4,1%	3,7%	3,5%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo masculino N.º de dirigentes ♂/Efetivo total*100	3,0%	3,2%	3,3%
Índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) N.º total de dirigentes+tec.sup.+esp.inf/efetivo total*100	53,2%	51,0%	51,3%
Índice de tecnicidade (sentido lato) N.º total de tec.sup.+esp.inf./efetivo total*100	46,1%	44,1%	44,3%
Índice de pessoal assistente técnico N.º total de assist. técnicos/efetivo total*100	42,7%	44,7%	44,5%
Índice de pessoal assistente operacional N.º total de assist.operacionais/efetivo total*100	1,6%	1,4%	1,8%
Taxa de emprego jovem N.º total de efetivos com idade inferior a < 35 anos/efetivo total*100	4,5%	4,5%	3,5%
Taxa de envelhecimento N.º total de efetivos com idade superior a > 55 anos/efetivo total*100	44,4%	43,7%	40,4%
Nível médio de antiguidade Σ das antiguidades/ Efetivo total	22,0	23,0	23,0
Nível médio de antiguidade Mulheres Σ das antiguidades ♀/ Efetivo total	22,0	22,0	22,0
Nível médio de antiguidade Homens Σ das antiguidades ♂/ Efetivo total	22,0	23,0	23,0
Taxa de habilitação superior Σ dos efetivos com bachar.+lic.+mestr./ Efetivo total*100	53,6%	52,6%	52,6%
Taxa de habilitação secundária Σ dos efetivos com 11.º+12.º anos/ Efetivo total*100	41,2%	41,6%	39,5%
Taxa de habilitação básica Σ dos efetivos com ≤ 9.º ano/ Efetivo total*100	5,2%	5,8%	7,9%

Taxa de admissões N.º total de admissões/Efetivo global*100	11,8%	13,9%	32,0%
Taxa de saídas N.º total de saídas/Efetivo global*100	15,3%	13,1%	19,6%
Taxa de reposição N.º total de admissões/n.º total de saídas*100	76,9%	106,0%	163,1%
Taxa de trabalho suplementar N.º total de horas extraordinárias/N.º total de horas trabalháveis*100	0,5%	0,3%	0,6%
Taxa de absentismo N.º total de dias de ausências/N.º total de dias potenciais de trabalháveis*100	3,8%	4,7%	5,2%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	7,7	8,1	8,1
Leque salarial ilíquido restrito (excluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	6,7	7,0	7,0
Peso dos encargos sociais Total de encargos com prestações sociais/Total de encargos com pessoal * 100	6,9%	6,3%	6,4%
Peso da remuneração base Total de encargos com a remuneração base/Total de encargos com pessoal * 100	71,1%	71,8%	71,9%
Taxa de participação em formação N.º total de participantes em ações de formação/Efetivo total*100	53,5%	67,0%	42,5%
Taxa de investimento em formação Despesas da formação/Total de encargos com pessoal * 100	0,2%	0,2%	0,2%