

BALANÇO SOCIAL

2022



Direção de Serviços de Administração de Recursos

Departamento de Recursos Humanos

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	4
1.1. Caracterização Institucional do IMT, I. P.....	5
2. BALANÇO SOCIAL 2021	7
2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego	7
2.2. Efetivo por grupo profissional	7
2.3. Efetivo por nível de antiguidade	8
2.4. Efetivo por nível de escolaridade.....	9
2.5. Efetivo portador de deficiência	9
2.6. Movimentos de pessoal	10
2.6.1. Admitidos/regressados.....	10
2.6.2. Saídas.....	11
2.6.3. Mudanças	12
2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados	12
2.7. Efetivo por modalidade de horário de trabalho	13
2.8. Trabalho suplementar.....	14
2.9. Ausências.....	15
2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho	15
2.9.2. Greve	17
2.10. Remunerações.....	17
2.10.1. Estrutura remuneratória	17
2.10.2. Encargos anuais com o pessoal	19
2.11. Segurança e saúde no trabalho	20
2.12. Formação.....	21
2.13. Relações profissionais e disciplina	23
3. Indicadores estatísticos	25

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego.....	7
Quadro 2 - Efetivo por grupo etário.....	8
Quadro 3 - Efetivo por nível de antiguidade.....	8
Quadro 4- Efetivo por nível de escolaridade.....	9
Quadro 5 - Efetivo portador/a de deficiência.....	10
Quadro 6– Admitidos e regressados.....	11
Quadro 7 - Saídas.....	11
Quadro 8 - Saídas: dirigentes.....	11
Quadro 9– Mudanças.....	12
Quadro 10– Postos de trabalho previstos e não ocupados.....	13
Quadro 11– Efetivo por modalidade de horário de trabalho.....	13
Quadro 12– Efetivo por PTN.....	14
Quadro 13– Trabalho Suplementar.....	15
Quadro 14– Ausências.....	16
Quadro 15– Acidentes de trabalho.....	16
Quadro 16– Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho.....	17
Quadro 17– Greve.....	17
Quadro 18– Estrutura remuneratória.....	18
Quadro 19– Leque salarial.....	19
Quadro 20– Encargos, suplementos, prestações sociais e benefícios de apoio social.....	19
Quadro 21– Atividade de Medicina no Trabalho e SST.....	21
Quadro 22– Formação em SST.....	21
Quadro 23– Formação: tipo e duração.....	22
Quadro 24– Horas de Formação.....	22
Quadro 25– Participantes e participações.....	23
Quadro 26– Despesas com Formação.....	23
Quadro 27 – Trabalhadores/as sindicalizados.....	24
Quadro 28– Disciplina.....	24

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O balanço social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão, refletindo os aspetos mais relevantes do seu maior capital organizacional – as pessoas. Permite ainda a demonstração de como a sua gestão eficiente contribui para atingir os objetivos desta organização. No fundo, o balanço social é um relatório que apresenta a prestação de contas das ações e atividades realizadas durante um determinado ano, sendo uma ferramenta de transparência e *accountability*.

O presente Balanço Social pretende sintetizar, de forma clara, a evolução verificada durante o ano de 2022 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 caracterizado pelo regresso à normalidade após a pandemia do Coronovírus e de vários procedimentos concursais abertos para colmatar as necessidades de recursos humanos nesta organização.

De facto, as pessoas 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. Além disso, são os recursos humanos que “dão vida” à cultura e aos valores da organização, e que ajudam a criar um ambiente de trabalho produtivo e colaborativo. 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.

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, da aplicação informática do GeRFiP e da base de dados da formação.

Neste sentido, pretende-se com este documento sintetizar, de forma clara, a realidade do IMT, I.P., no que se refere à análise evolutiva e comparativa no domínio da gestão de pessoas. Permite ainda 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.

De acordo com o Decreto-Lei 126-C/11, de 29 de dezembro, diploma que aprovou a lei Orgânica do Ministério da Economia e do Emprego, ficou previsto a reestruturação do IMTT, I.P., que passaria a designar-se por IMT, I.P.

Na sequência e com a publicação 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 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.

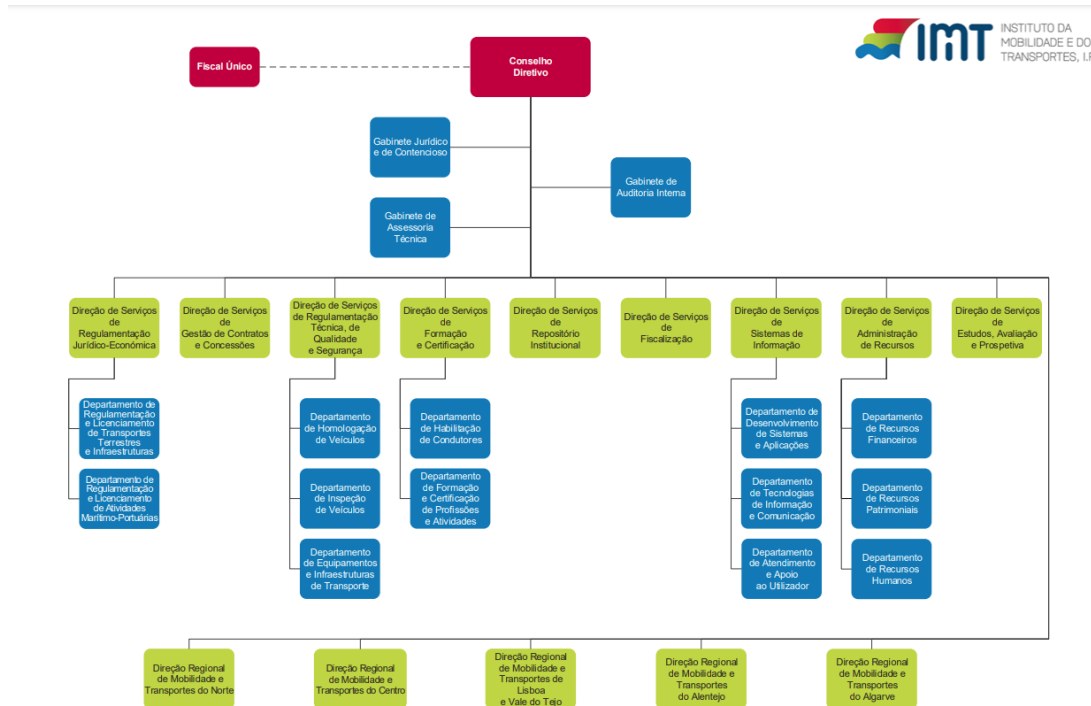
Por sua vez, os estatutos do IMT, I.P., foram publicados em julho de 2015 em anexo à Portaria n.º 209/2015, de 16 de julho. Ora, de acordo com os estatutos, a organização interna do IMT, I.P. compreende serviços centrais e serviços desconcentrados, estes últimos com funções operativas de prestação de serviços diretos ao cidadão utente.

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

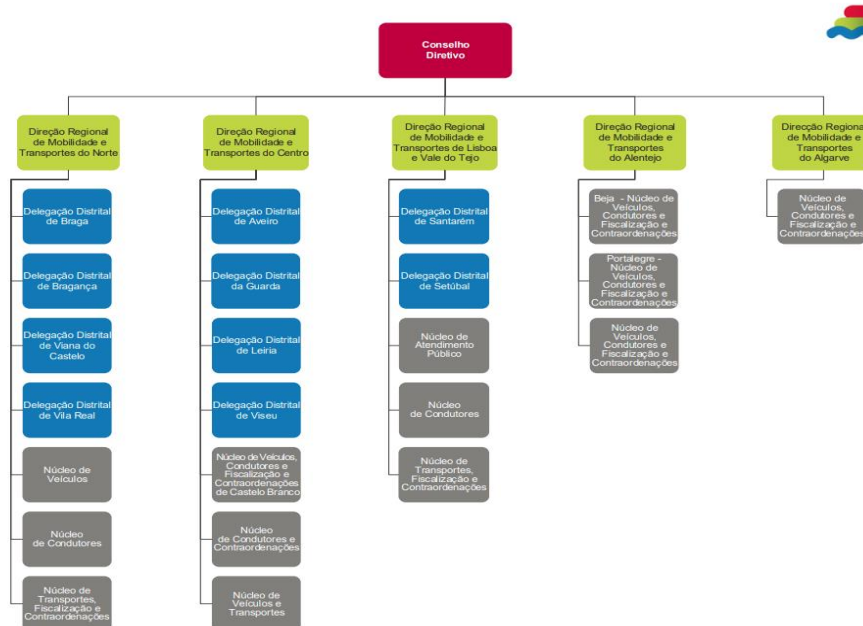
O IMT, I.P. é assim um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio que atualmente prossegue atribuições do Ministério das Infraestruturas em coordenação com os Ministérios da Administração Interna, da Economia e do Mar, do Ambiente e da Ação Climática.

A 30 de setembro de 2022, foi publicado em Diário da República, II série, o Despacho do Secretário de Estado das Infraestruturas, que designou o Presidente do IMT, I.P., ao abrigo do artigo 27.º da 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, 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 a 20 de setembro de 2022.

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



Ao nível dos serviços desconcentrados a estrutura à data de 31.12.2022 do IMT, I.P. é a seguinte:



2. BALANÇO SOCIAL 2022

2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT, I.P. a 31.12.2022, totalizaram 848 trabalhadores/as. Para efeitos do Balanço Social foram apenas considerados 837 trabalhadores/as na medida em que 11 trabalhadores/as estavam ausentes há mais de 6 meses em 31.12.2022. Para a contabilização do efetivo global, não são considerados os dois trabalhadores em regime de avença para prestação de serviços de assessoria especializada na área ferroviária, para a Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária (ANSF) por forma a colmatar as necessidades de recursos humanos nesta área sinalizadas no relatório de auditoria da European Union Agency for Railways (ERA). Nos quadros seguintes, os dois trabalhadores em avença não constarão para os referidos indicadores porquanto não serem parte do real efetivo do IMT, I.P.

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 94%.

Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego

Cargo/Carreira/Grupo/Modalidades de Vinculação	Prestação de Serviços		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	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau					7	6	7	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau					7	17	7	17	24
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes					5	6	5	6	11
Técnico Superior			167	232			167	232	399
Assistente técnico			65	266			65	266	331
Assistente operacional, operário, auxiliar			5	9			5	9	14
Informático			28	14			28	14	42
Avença	1	1							
Total	1	1	265	521	21	30	286	551	837

2.2. Efetivo por grupo etário

Como se pode aferir da análise ao quadro *infra*, os grupos etários predominantes no IMT, I.P situam-se entre os intervalos dos 45-49 anos e dos 60-64 anos. Ao longo destes quatro intervalos etários estão representados cerca de 70% dos/as trabalhadores/as do IMT, I.P. Mesmo retirando o intervalo com o menor grupo etário referido, ou seja, dos 45 aos 49 anos, com um total de 148 trabalhadores, os restantes continuam a representar cerca de 52% de todos/as os/as trabalhadores/as do IMT, I.P. o que continua a evidenciar uma necessidade premente de rejuvenescimento dos quadros.

Não obstante, o esforço de rejuvenescimento dos quadros surtiu algum efeito uma vez que a média da idade dos trabalhadores/as do IMT, IP diminuiu para os 51,4 anos, sendo inferior em 0,9 anos

comparativamente ao ano de 2021. Por sua vez, a sua amplitude é de 44 anos, sendo a diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o mais novo (25 anos) e significando um aumento de 2 anos perante o ano anterior.

Quadro 2 - Efetivo por grupo etário

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		1	1	2	2	2	2		1	1			7	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau								3	3	5	3	3	1	4		2				7	17	24
Dirigente intermédio de 3º grau										2	3	1	2	2		1				5	6	11
Técnico Superior	2	5	11	15	22	19	27	34	26	51	23	47	22	26	23	22	11	13	167	232	399	
Assistente técnico	1	2	5	7	6	6	5	14	8	40	8	46	9	73	14	61	9	17	65	266	331	
Assistente operacional			1						1	1		2		1	3	2		3	5	9	14	
Informático			2		3	1	1		5	3	7		4	2	5	6	1	2	28	14	42	
Total	3	7	19	22	31	26	34	51	44	104	48	101	40	110	45	95	22	35	286	551	837	

2.3. Efetivo por nível de antiguidade

Analisando a estrutura de antiguidades, afere-se que a classe modal corresponde ao intervalo dos 20-24 anos de antiguidade na função pública (150 – cerca de 18%), essencialmente derivado dos trabalhadores das carreiras de técnico superior. Por sua vez, a predominância dos assistentes técnicos mantém-se no intervalo dos 25-29 anos de antiguidade mas muito próxima do intervalo até aos 5 anos de antiguidade, o que manifestamente revela um grande esforço no recrutamento de assistentes técnicos sem grande experiência numa clara aposta em formar de acordo com as normas vigentes no IMT, I.P. seguindo os princípios de ética e transparência pretendidos.

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			1			1	2		2	2	1	2		1			1			7	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau		1		1		3	2	2	2	6	2		1	2		2				7	17	24
Dirigente intermédio de 3º grau					1	1			1	3	1	2	2							5	6	11
Técnico Superior	24	39	18	15	19	30	24	23	26	58	21	31	10	14	9	8	16	14	167	232	399	
Assistente técnico	14	55	4	10	4	15	7	13	7	35	9	61	3	38	6	20	11	19	65	266	331	
Assistente operacional		1	1			1				1	1	1	1	4		1	2		5	9	14	
Informático	4	2			5				7		4	4	6	2	2	4		2	28	14	42	
Total	43	98	24	27	29	51	35	38	45	105	39	101	24	61	17	35	30	35	286	551	837	

2.4. 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 com cerca de 49% de trabalhadores, um aumento de 5% face ao ano anterior. Por sua vez, o 12.º ano é a habilitação seguinte com maior predominância com aproximadamente 34% do total do efetivo. Apesar do aumento do quantitativo de trabalhadores/as com 12.º ano, mais 10 trabalhadores/as do que no ano passado, em termos percentuais existiu uma diminuição de 2%. Esta situação explica-se devido ao aumento do número total de trabalhadores/as. Em consonância com esta tendência, constata-se que as habilitações inferiores ao 12.º ano diminuíram cerca de 2%. Por sua vez, existiu um aumento de cerca de 4% de trabalhadores com grau superior a licenciatura. Nessa conformidade, a maioria dos trabalhadores tem o grau de licenciatura ou superior (56%). Perante os dados, infere-se que existiu um aumento do nível habilitacional dos trabalhadores do IMT, I.P., que se deveu aos vários procedimentos concursais abertos durante o ano de 2022 e com a constante preocupação desta organização para a valorização técnica dos seus recursos humanos e o aumento da qualificação do seu quadro.

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	1
Dirigente superior de 2º grau													1			1				1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau													6	4	1	2				7	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau													5	14	2	3				7	17	24
Dirigente intermédio de 3º grau													4	6	1					5	6	11
Técnico superior							2		10	3	3	4	130	202	21	23	1		167	232	399	
Assist. técnico			2	2	1	20	4	24	52	199	2	4	4	15		2			65	266	331	
Assistente operacional	1	1	3	2		2		2	1	2									5	9	14	
Informático					1	1	1	1	13	8	1		11	4	1				28	14	42	
Total	1	1	5	4	2	23	7	27	76	212	6	8	161	245	26	31	2	0	286	551	837	

2.5. 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, I.P., uma verdadeira inclusão destas/es trabalhadoras/es procurando sempre a melhor integração profissional possível. Atualmente, encontram-se abrangidos por esta situação 37

trabalhadoras/es (9 do género masculino e 28 do género feminino) o que corresponde a aproximadamente 4% do efetivo global contabilizado para efeitos do Balanço Social (837 trabalhadores/as).

Quadro 5 - Efetivo portador/a de deficiência

Cargo/Carreira/Grupo	25-29		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico Superior		1		1	1	3		2	1		2	5			1	1		5	13	18
Assistente técnico						1		1		2	1	5	1	5			1	2	15	17
Informático										2								2	0	2
Total	0	1	0	1	1	4	0	3	3	2	3	10	1	5	1	2	9	28	37	

2.6. Movimentos de pessoal

2.6.1. Admitidos/regressados

Durante o ano de 2022, foram concluídos 37 procedimentos concursais, nomeadamente 5 procedimentos concursais para a carreira de técnico superior, 5 procedimentos para a carreira de assistente técnico e 3 para a categoria de coordenador técnico para preenchimento dos lugares ainda não preenchidos no mapa de pessoal do IMT ao nível dos serviços desconcentrados (cinco direções regionais e respetivas delegações distritais e núcleos distritais). Foram, ainda, concluídos 16 procedimentos concursais para a carreira de técnico superior em áreas de conhecimento onde o IMT apresenta um *deficit* de profissionais qualificados, nomeadamente na área da engenharia, mas também em relações internacionais e em ciências sociais para preenchimento dos lugares ainda não preenchidos no mapa de pessoal do IMT, bem como 6 procedimentos concursais para a carreira de assistente técnico ao nível dos serviços centrais (DSGCC, DSF, DSEAP, DSRJE, DSRTQS, DSRI, GAT, DSAR e DSSI). Foi também aberto um procedimento concursal para técnico de informática para o DAAU e um procedimento concursal para assistente operacional na DRMT Alentejo. Não obstante, refira-se que os procedimentos concursais para técnico superior no GAT, para assistente técnico para a DSRJE, para assistente técnico na DSGCC, e para assistente operacional na DRMT Alentejo ficaram desertos ou os candidatos selecionados não aceitaram a vaga proposta.

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 ou renovação das comissões de serviço dos dirigentes, inclusive do cargo de Presidente do Conselho Diretivo, à cessação de cedência de interesse público de três técnicos superiores, ao regresso de licença sem vencimento de dois trabalhadores e a outras situações onde se englobam o retorno de trabalhadores/as 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		Regresso de licença sem vencimento		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente superior de 1º grau a)									1				1	0
Dirigente superior de 2º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)									5	1	1		6	1	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)									3	4			3	4	7
Dirigente intermédio de 3º grau									3				3	0	3
Técnico superior	38	68	2	1	2	6	1		3	2	2	4	48	81	129
Assist. técnico	10	45				5	1					11	11	61	72
Assistente operacional		1									1		1	1	2
Informático					3						2		5	0	5
Total	48	114	2	1	5	11	2	0	15	7	6	15	78	148	226

2.6.2. 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 29 saídas, contudo com um decréscimo de 3 saídas relativamente ao ano anterior. Realça-se que, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 96.º da LTFP, 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 (24 saídas), inclusive por limite de idade sendo que duas pertenciam ao cargo de dirigente. Esta situação ocorre devido à ainda 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		Denúncia por iniciativa do trab.		Mobilidade		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico superior			8	2			3	6	3		8	5	11	14	33	27
Assistente técnico		1	1	11		2	1	4		1	6	9	3	16	11	44	55
Assistente operacional													1		1	0	1
Informático											1		1	1	2	1	3
Total	0	1	9	13	0	2	4	10	3	1	15	14	16	31	47	72	119

Quadro 8 - Saídas: dirigentes

Cargo/Carreira/Grupo/Motivos de saída	Reforma/Aposentação		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau			1				1		1
Dirigente intermédio de 1º grau	2		3	2	1		6	2	8
Dirigente intermédio de 2º grau			5	2			5	2	7
Dirigente intermédio de 3º grau			2	2			2	2	4
Total	2	0	5	4	1	0	14	6	20

2.6.3. Mudanças

No quadro abaixo estão refletidas as mudanças que ocorreram durante o ano de 2022. Com efeito, dos procedimentos concursais mencionados no ponto 2.6.1. do presente relatório pode-se aferir que o IMT, I.P. incentiva e incrementa o desenvolvimento profissional dos seus trabalhadores/as na medida em que das vagas postas a concurso 26 foram preenchidas por trabalhadores/as que já desempenhavam funções no IMT, seja em categorias com complexidade inferior seja em regime de mobilidade interna. Ademais, foram ainda promovidas 10 consolidações de mobilidades na categoria. No quadro abaixo também reporta os dados relativos às promoções e as alterações do posicionamento remuneratório (obrigatórias e por opção gestionária), abrangendo um total de 20 trabalhadores/as que obtiveram uma melhoria na sua remuneração mensal.

Quadro 9– Mudanças

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária		Procedimento concursal		Consolidação da modalidade na categoria		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Dirigente intermédio de 2º grau							2	2			2	2
Dirigente intermédio de 3º grau								1			0	1	1
Técnico Superior				1	4	5	4	9	3	2	11	17	28
Assistente técnico						4	2	4		2	2	10	12
Assistente operacional										2	0	2	2
Informático	6						1	1	1		8	1	9
Total	6	0	0	1	4	9	9	17	4	6	23	33	56

2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2022 deu-se continuidade ao esforço hercúleo para preencher os lugares vagos nos serviços desconcentrados e nos serviços centrais. 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. Posto isto, é manifesto o sucesso no recrutamento na medida em que permitiu passar de um efetivo de 763 trabalhadores/as no final de 2021 para 837 trabalhadores no final de 2022, sem contar os ausentes por doença há mais de 6 meses. Face ao supramencionado, atualmente apenas se encontram em desenvolvimento 5 procedimentos concursais para o preenchimento de cargos dirigentes.

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	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 1º grau			1	1
Dirigente superior de 2º grau			2	2
Dirigente intermédio de 3º grau			2	2
Técnico Superior				0
Assistente técnico				0
Assistente operacional				0
Informático				0
Total	0	0	5	5

2.7. 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 93% do efetivo considerado para efeitos do Balanço Social. Com efeito, existiu uma diminuição de 4% do regime de jornada contínua durante o ano de 2022. Esta diminuição deve-se a uma clara estabilização da situação epidemiológica que afetou Portugal em 2020 e com reminiscências em 2021, com o retorno à modalidade de horário anteriormente praticada. Não obstante, é a segunda modalidade de horário com maior incidência, com cerca de 8,2% 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 um trabalhador com o horário concentrado, passando a ser uma modalidade de horário praticada por três trabalhadores/as. Por sua vez, o regime de isenção de horário contínua com uma representação de cerca de 7% sendo praticado maioritariamente pelos dirigentes.

Quadro 11– Efetivo por modalidade de horário de trabalho

Grupo/cargo/carreira/ modalidade de horário	Rígido		Flexível		Jornada contínua		Concentrado		Isenção de horário		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau									1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau									1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau									7	6	7	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau									7	17	7	17	24
Dirigente intermédio de 3º grau									5	6	5	6	11
Técnico superior		1	159	200	5	27	2	1	1	3	167	232	399
Assistente técnico			60	235	5	31					65	266	331
Assistente operacional			5	8		1					5	9	14
Informático			28	14							28	14	42
Total			252	457	10	59	2	1	22	33	286	551	837

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 69 trabalhadores/as que tem a modalidade de jornada contínua, perfazendo as 30 horas consagradas na lei, de 9 trabalhadores/as das carreiras não revistas 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. Realça-se, ainda, que uma trabalhadora requereu gozar uma licença parental complementar na modalidade de trabalho a tempo parcial, ao abrigo da alínea b) do n.º 1 do art.º 51.º do Código de Trabalho, pelo que teve uma redução de 50% no seu horário de trabalho, nomeadamente o tempo de trabalho semanal perfaz as 17,5 horas semanais. Esta modalidade de trabalho é associada a uma modalidade de horário fixa.

Quadro 12– Efetivo por PTN

Grupo/cargo/carreira/período normal de trabalho	Tempo completo								Total		
	40 horas		35 horas		30 horas		17,5 horas		M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente superior de 1º grau			1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau			1	1					1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau			7	6					7	6	13
Dirigente intermédio de 2º grau			7	17					7	17	26
Dirigente intermédio de 3º grau			5	6					5	6	13
Técnico superior			162	204	5	27		1	167	232	339
Assistente técnico			60	235	5	31			65	266	349
Assistente operacional			5	8		1			5	9	13
Informático	8	1	20	13					28	14	35
Total	8	1	268	490	10	59	0	1	286	551	837

2.8. Trabalho suplementar

A realização de trabalho suplementar visa suprir necessidades excepcionais do IMT, I.P., perante as vicissitudes inerentes à sua missão e à prossecução do interesse público. Nessa conformidade, a taxa de trabalho suplementar durante o ano de 2022 foi de 0,8% o que significa que um aumento de 0,3% perante as horas de trabalho suplementar realizadas em 2021 e um valor percentual superior ao ano de 2019 e próximo do ano de 2018. Este aumento poderá ser explicado pela abertura normal dos serviços após a situação pandémica do Coronavírus bem como pelos inúmeros projetos atribuídos ao IMT, I.P., não obstante o enorme esforço no recrutamento de novos/as trabalhadores/as. Como se pode verificar no quadro abaixo, os/as trabalhadores/as das carreiras técnica superior e assistente técnica são os que apresentam o maior volume de horas considerado para trabalho suplementar, mormente mais de 9500 horas das cerca de 12772 realizadas na totalidade. 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. Em comparação com o período análogo, constata-se que o principal aumento na realização de horas suplementares ocorreu no dia de descanso complementar. 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	1421:31	673:44			1208:26	1565:25	21:00	7:00	2650:57	2246:34	4897:31
Assistente técnico	45:00	1261:51	7:00	5:05	469:25	2847:31		6:03	521:55	4120:30	4642:25
Assistente operacional	1941:41		25:00		125:00	81:56	5:59		2097:40	81:56	2179:36
Informático	684:48	154:17		3:52	112:00	98:00			796:48	256:09	1052:57
Total	4093:00	2089:52	32:00	8:57	1915:21	4593:17	26:59	13:03	6067:20	6705:09	12772:29

2.9. Ausências

2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho

Em Portugal, por absentismo entende-se as “Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não”. O absentismo no trabalho é um fenómeno complexo, as suas causas são múltiplas e são numerosos os fatores que o influenciam. É um fenómeno sociológico que está diretamente vinculado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho. Ou seja, tudo o que propicie uma atitude adequada (integração, satisfação, motivação, representatividade, etc.) é passível de resultar num menor absentismo.

Em 2022, a taxa de absentismo no IMT, I.P. cifrou-se em 4,5%, representando um aumento de 0,7% perante o valor registado em 2021 mas continuando a situar-se abaixo da média usualmente normal da Administração Pública. No universo do IMT, I.P., 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 2022, mormente 335 dias no local de trabalho bem como a maioria dos dias perdidos respeitantes aos acidentes *in itinere* ocorreram no presente ano num total de 278 dias de

ausência. Dos acidentes de trabalho resultaram 14 casos de incapacidade temporária, todavia nestes números estão englobados os dados relativos a 2021 e que ainda permanecem.

Após análise do quadro *infra*, afere-se que a maior taxa de absentismo incide na carreira de assistente operacional com uma média de aproximadamente 22 dias por cada trabalhador, o que significa uma diminuição de cerca de 3 dias de ausência por cada trabalhador da carreira de assistente operacional. Não obstante, importa referir que cada dia de ausência tem um impacto percentual bastante superior na carreira de assistente operacional do que nas carreiras assistente técnica e técnica superior uma vez que o efetivo total é muito inferior. Salienta-se, ainda, 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		Injustificadas		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			
Dirigente superior de 1º grau																									0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau	11,0																								0,0	11,0	11,0
Dirigente intermédio de 1º grau					7,0	60,0					8,0				1,0					3,0	1,0			63,0	17,0	80,0	
Dirigente intermédio de 2º grau					7,0	9,0	12,0							2,0	4,0					9,0	15,5			20,0	38,5	58,5	
Dirigente intermédio de 3º grau					5,0	10,0	25,0								8,0					4,0	16,0			19,0	49,0	68,0	
Técnico superior	11,0	10,0	35,0	487,0	34,0	68,0	674,0	672,0	154,0	3,0	16,0	18,5	43,5	31,5	57,5	0,5	0,5	7,0	1,0	588,0	420,5			1402,5	1930,0	3332,5	
Assistente técnico	21,0	19,0	189,0	228,0	26,0	82,0	269,0	2426,0	325,0	102,0	51,0	91,5	33,0	117,0					13,0	28,0	183,0	707,5	785,0	4126,0	4911,0		
Assistente operacional					5,0	5,0	53,0	225,0			7,0				1,0				2,0	4,0	11,0			62,0	251,0	313,0	
Informático	11,0		24,0		1,0	5,0	352,0	130,0						5,0	7,0			0,5	2,0	46,0	32,0			441,0	174,5	615,5	
Total	43,0	40,0	248,0	715,0	71,0	174,0	1427,0	3490,0	0,0	479,0	3,0	133,0	69,5	135,0	71,5	195,5	0,5	1,0	22,0	31,0	837,0	1203,5	2792,5	6597,0	9389,5		

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	2	1		1			0						
Total acidentes ano ref.	F	3			1	2		6			2	4		
Acidentes com baixa ano ref.	M	1			1			0						
Acidentes com baixa ano ref.	F	3			1	2		5			2	3		
Dias perdidos em acidentes ano ref.	M	0						0						
Dias perdidos em acidentes ano ref.	F	335			11	324		278			34	244		
Dias perdidos em acidentes ano ant.	M	11			11			1			1			
Dias perdidos em acidentes ano ant.	F	219			22	197		160			27	133		

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

2.9.2. Greve

Nos dias 20 de maio e 18 de novembro de 2022 foram convocadas greves 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 às greves em apreço. Destaca-se que a maior adesão pertenceu à greve de 20 maio de 2022 na medida em que apenas houve registo que um trabalhador tivesse aderido à greve marcada para o dia 18 de novembro de 2022.

Quadro 17– Greve

Identificação da greve			
Datas	Âmbito		Motivo(s) da greve
20/05/2022 e 18/11/2022	Adm. Pública-Geral		
PNT	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em (hh/mm)	101_Aumentos salariais
35 horas	49	343:00:00	
30 horas	4	24:00:00	

2.10. Remunerações

2.10.1. Estrutura remuneratória

Cerca de 74% do efetivo do IMT, I.P. auferem uma remuneração mensal bruta inserida nos três escalões inferiores da tabela abaixo, “501€-1000€”, “1001€-1250€” e “1251€-1500€”, respetivamente, pelo que são os escalões mais representativos (186 trabalhadores e 432 trabalhadoras). Em analogia com o ano anterior, averigua-se que existiu uma melhoria na remuneração dos trabalhadores, essencialmente do segundo escalão “1001€-1250€” para o terceiro escalão “1251€-1500€”, a que se deveu essencialmente à

atualização remuneratória procedida a cargo pelo governo abrangendo a segunda posição remuneratória de técnico superior, cujo valor base foi aumentado para 1268,04€.

Por sua vez, o leque salarial indica que existe uma diferença de 6,5 remunerações entre a maior remuneração base ilíquida de 4566,35€, auferida pelo dirigente superior de 1.º grau, e a menor remuneração base ilíquida, atribuída a seis trabalhadores/as detentores da carreira de assistente operacional. Perante o ano anterior, existiu uma diminuição de 1,2 remunerações que se deveu à subida da remuneração mínima mensal garantida e a menor remuneração recebida pelo atual Presidente do Conselho Diretivo do IMT, I.P. Aliás, atualmente a diferença entre o leque salarial lato (que inclui os dirigentes) e o leque salarial restrito (sem dirigentes) é residual, cifrando-se em 0,1 remunerações.

Quadro 18– Estrutura remuneratória

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
501-1000€	42	187	229
1001-1250€	39	82	121
1251-1500€	105	163	268
1501-1750€	24	13	37
1751-2000€	19	19	38
2001-2250€	11	8	19
2251-2500€	6	23	29
2501-2750€	8	10	18
2751-3000€	16	31	47
3001-3250€	4	3	7
3251-3500€	9	9	18
3501-3750€	1	1	2
3751-4000€	1	1	2
4251-4500€	0	1	1
4501-4750€	1	0	1
Total	286	551	837

Quadro 19– Leque salarial

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	4 566,35 €	4 478,22 €

2.10.2. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT, IP, contabilizaram 21 591 624,81 €. Destes encargos, a maioria prende-se com a remuneração base que representa cerca de 74%. 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 19% dos encargos totais. As prestações sociais com 4,5% e os suplementos remuneratórios 2,5% completam o total dos encargos globais com os/as trabalhadores/as do IMT, IP no ano de 2022, 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 (*)	15 958 717,56 €
Suplementos remuneratórios	543 293,27 €
Prestações sociais	965 085,01 €
Benefícios sociais	- €
Outros encargos com pessoal	4 124 528,97 €
Total	21 591 624,81 €
Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	62 583,10 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	74 295,83 €
Abono para falhas	112 862,08 €
Ajudas de custo	117 463,57 €
Representação	132 097,06 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	43 991,63 €
Total	543 293,27 €

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (materna, paternidade e adoção)	20 278,90 €
Abono de família	30 611,71 €
Subsídio mensal vitalício	3 303,60 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	2 097,79 €
Subsídio de funeral	219,96 €
Acidente de trabalho e doença profissional	35 915,46 €
Subsídio de refeição	862 772,55 €
Outras prestações sociais	9 885,04 €
Total	965 085,01 €

2.11. 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 de 2021, 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.

O ano de 2022 foi o ano da maturação deste projeto. De facto, foram realizados 301 exames de admissão e, adicionalmente, realizaram-se 5 exames ocasionais e complementares, tendo sido pago o montante de 11.725,32€ à empresa INTERPREV. Por sua vez, o IMT, I.P., visando o desenvolvimento das competências dos seus técnicos, disponibilizou a formação a uma das técnicas adstritas ao projeto

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

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	306	11 725,92 €
Exames de admissão	301	11 534,32 €
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares	5	191,60 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		11 725,92 €
Visitas aos postos de trabalho		

Quadro 22– Formação em SST

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

2.12. 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.

O ano de 2022 foi um ano de regresso à normalidade, onde as formações à distância continuaram a ser uma realidade, mas as formações em regime presencial começaram a ressurgir. Ambas têm vantagens e desvantagens, sendo que a escolha dependerá sempre de vários fatores tais como os objetivos de aprendizagem, a disponibilidade de tempo e a localização geográfica.

Com efeito, o esforço da equipa de formação permitiu a realização de várias formações das quais se destacam as ações de formação relativas à ferrovia, à condução dos tratores agrícolas (COTS), ao atendimento multicanal, ao FORGEP e ao CAGEP, ao Most Iberia direcionado para os ambos os vogais do Conselho Diretivo, as relativas ao desenvolvimento de competências na gestão de sistemas informáticos, as conferências sobre a temática da mobilidade e dos transportes, às ações sobre contratação pública, sobre a lei geral do trabalho em funções públicas e sobre ao código do procedimento administrativo, ao SIADAP e as várias sobre a atualização do atual sistema de gestão documental – Edoclink.

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 442 eventos de formação nos quais participaram 275 trabalhadores/as, atingindo uma taxa de participação de cerca de 33 % do efetivo. Nestes dados não estão contabilizadas as formações de acolhimento que o IMT, I.P., realiza todos os meses para os/as novos/as trabalhadores/as com o intuito de promover uma integração mais profícua.

Pode-se também constatar que a formação absorve uma percentagem residual dos encargos anuais com o pessoal, nomeadamente 0,3%. Para esta questão contribui também as limitações que têm vindo a ser impostas pelas várias leis de orçamento de estado relativamente às aquisições de serviços e despesa pública.

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	269	12	0	30	311
Externas	94	29	2	6	131
Total	363	41	2	36	442

Quadro 24– 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		75:00	75:00
Dirigente superior de 2º grau		67:00	67:00
Dirigente intermédio de 1º grau	127:00	50:30	177:30
Dirigente intermédio de 2º grau	383:30	502:00	885:30
Dirigente intermédio de 3º grau	133:00	180:00	313:00
Técnico superior	4636:00	1733:30	6369:30
Assistente técnico	4770:00	517:00	5287:00
Assistente operacional	27:00	25:00	52:00
Informático	12:00	309:00	321:00

Quadro 25– 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	0	1	1	1
Dirigente superior de 2º grau	0	3	3	2
Dirigente intermédio de 1º grau	17	3	20	11
Dirigente intermédio de 2º grau	35	15	50	20
Dirigente intermédio de 3º grau	16	1	17	8
Técnico superior	146	70	216	129
Assistente técnico	95	25	120	94
Assistente operacional	1	2	3	2
Informático	1	11	12	8
Total	311	145	442	275

Quadro 26– Despesas com Formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	20 643,67 €
Despesa com acções externas	36 084,04 €
Total	56 727,71 €

2.13. Relações profissionais e disciplina

De acordo com os dados extraídos do GeRHup, existem 143 trabalhadores/as que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento. Este valor representa um aumento residual de cinco trabalhadores/as sindicalizados perante os 138 do ano anterior.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, existe 1 processo transitado do ano anterior e foram instaurados 11 processos disciplinares. Da totalidade destes processos, 1 processo foi arquivado, 1 processo foi decidido com a pena repreensão escrita e 1 processo foi decidido com a pena de suspensão. Realça-se, ainda, que transitaram 9 processos para o ano seguinte. Perante o ano anterior, foram instaurados mais 4 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	143

Quadro 28– Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	11
Processos transitados para o ano seguinte	9
Processos decididos - total:	3
- Arquivados	1
- Repreensão escrita	1
- Suspensão	1

3. Indicadores estatísticos

Indicadores	2022	2021	2020
Nível médio etário Σ das idades/ Efetivo total	51,4	52,3	52,0
Taxa de feminização Efetivo ♀/Efetivo total*100	65,9%	64,0%	64,0%
Taxa de masculinização Efetivo ♂/Efetivo total*100	34,1%	36,0%	36,0%
Leque etário Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem	2,8	2,5	2,7
Taxa de enquadramento de dirigentes N.º de dirigentes/Efetivo total*100	6,1%	7,1%	6,9%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo feminino N.º de dirigentes ♀/Efetivo total*100	3,6%	4,1%	3,7%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo masculino N.º de dirigentes ♂/Efetivo total*100	2,5%	3,0%	3,2%
Índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) N.º total de dirigentes+tec.sup.+esp.inf/efetivo total*100	55,6%	53,2%	51,0%
Índice de tecnicidade (sentido lato) N.º total de tec.sup.+esp.inf./efetivo total*100	49,5%	46,1%	44,1%
Índice de pessoal assistente técnico N.º total de assist. técnicos/efetivo total*100	39,6%	42,7%	44,7%
Índice de pessoal assistente operacional N.º total de assist.operacionais/efetivo total*100	1,7%	1,6%	1,4%
Taxa de emprego jovem N.º total de efetivos com idade inferior a < 35 anos/efetivo total*100	6,1%	4,5%	4,5%
Taxa de envelhecimento N.º total de efetivos com idade superior a > 55 anos/efetivo total*100	38,1%	44,4%	43,7%
Nível médio de antiguidade Σ das antiguidades/ Efetivo total	20,9	22,0	23,0
Nível médio de antiguidade Mulheres Σ das antiguidades ♀/ Efetivo total	20,9	22,0	22,0

Nível médio de antiguidade Homens Σ das antiguidades ♂ / Efetivo total	20,9	22,0	23,0
Taxa de habilitação superior Σ dos efetivos com bachar.+lic.+mestr./ Efetivo total*100	57,2%	53,6%	52,6%
Taxa de habilitação secundária Σ dos efetivos com 11.º+12.º anos/ Efetivo total*100	38,5%	41,2%	41,6%
Taxa de habilitação básica Σ dos efetivos com \leq 9.º ano/ Efetivo total*100	4,3%	5,2%	5,8%
Taxa de admissões N.º total de admissões/Efetivo global*100	21,9%	11,8%	13,9%
Taxa de saídas N.º total de saídas/Efetivo global*100	9,0%	15,3%	13,1%
Taxa de reposição N.º total de admissões/n.º total de saídas*100	244,0%	76,9%	106,0%
Taxa de trabalho suplementar N.º total de horas extraordinárias/N.º total de horas trabalháveis*100	0,8%	0,5%	0,3%
Taxa de absentismo N.º total de dias de ausências/N.º total de dias potenciais trabalháveis*100	4,5%	3,8%	4,7%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	6,5	7,7	8,1
Leque salarial ilíquido restrito (excluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	6,4	6,7	7,0
Peso dos encargos sociais Total de encargos com prestações sociais/Total de encargos com pessoal * 100	4,5%	6,9%	6,3%
Peso da remuneração base Total de encargos com a remuneração base/Total de encargos com pessoal * 100	73,9%	71,1%	71,8%
Taxa de participação em formação N.º total de participantes em ações de formação/Efetivo total*100	32,9%	53,5%	67,0%
Taxa de investimento em formação Despesas da formação/Total de encargos com pessoal * 100	0,3%	0,2%	0,2%