

BALANÇO SOCIAL

2020



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 2020	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.....	9
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	11
2.8. Trabalho suplementar.....	12
2.9. Ausências	13
2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho	13
2.9.2. Greve	15
2.10. Remunerações.....	15
2.10.1. Estrutura remuneratória	15
2.10.2. Encargos anuais com o pessoal	16
2.11. Formação.....	18
2.12. Relações profissionais e disciplina	20
3. Indicadores estatísticos	21

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 2020 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 ficou marcado pela 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.

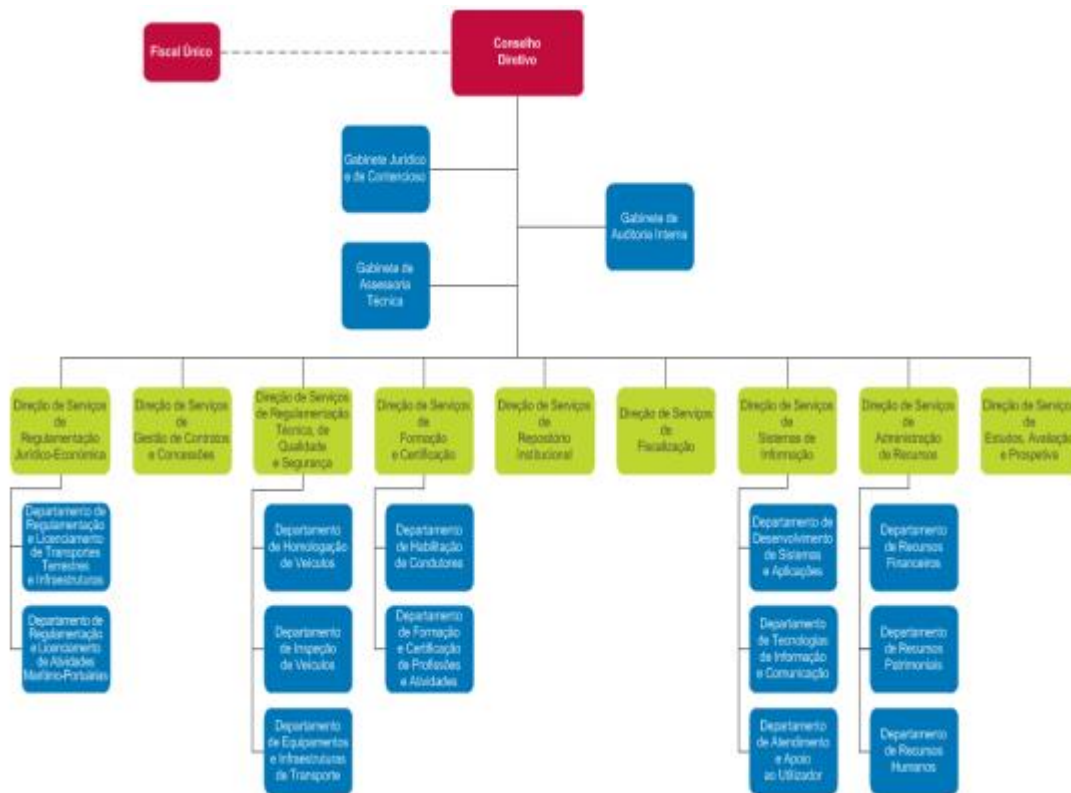
Na mesma data, foi publicado o Decreto-Lei n.º 76/2014, que determinou a dissolução e a consequente extinção do SIEV - Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos, S.A., atribuindo ao IMT, I.P. as competências daquela em matéria de licenciamento e autorizações no âmbito do Sistema de Identificação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

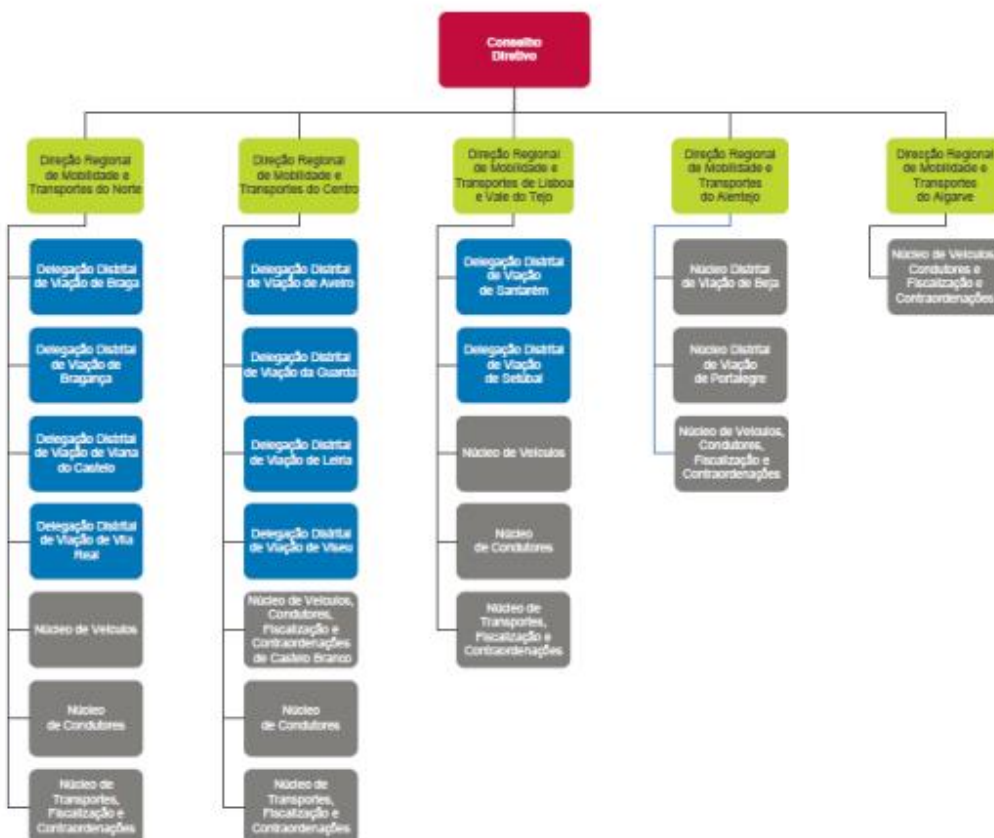
Todavia, os acima mencionados estatutos foram alterados no dia 23 de novembro de 2016, por força do Decreto-Lei n.º 79/2016 procedeu a nova alteração das atribuições e competências do IMT, I.P., ao fazer transitar da Direção-Geral das Atividades Económicas as suas atribuições de coordenação das relações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

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:



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.

2. BALANÇO SOCIAL 2020

2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT, I.P. a 31.12.2020, totalizaram 808 trabalhadores/as. Para efeitos do Balanço Social foram apenas considerados 794 trabalhadores/as na medida em que 14 trabalhadores/as estavam ausentes há mais de 6 meses em 31.12.2019. 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%.

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						1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau					7	7	7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau					13	13	13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes					4	9	4	9	13
Técnico Superior			154	184			154	184	338
Assistente técnico			78	277			78	277	355
Assistente operacional, operário, auxiliar			6	5			6	5	11
Informático			22	13			22	13	35
Total	2	0	260	479	24	29	286	508	794

2.2. 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 40% dos/as trabalhadores/as do IMT, I.P. Por sua vez, a média da idade dos trabalhadores/as do IMT, I.P situa-se nos 52 anos, sendo a sua amplitude de 43 anos, diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o mais novo (26 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.

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	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau									2	4	1	1	1	2	2		1		7	7	14	
Dirigente intermédio de 2º grau							2	2	4	4	4	2		5			3		13	13	26	
Dirigente intermédio de 3º grau									1	3	3	2		3		1			4	9	13	
Técnico Superior	1	1	13	8	14	12	18	33	28	43	21	30	25	25	19	24	15	8	154	184	338	
Assistente técnico		3	5	3	3	6	8	18	11	49	13	53	13	74	19	54	6	17	78	277	355	
Assistente operacional			1						1			1	1		3	3		1	6	5	11	
Informático			1				1	1	5	2	4		5	4	4	6	2		22	13	35	
Total	1	4	20	11	17	18	29	54	53	105	46	89	46	113	47	88	27	26	286	508	794	

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 (145 – cerca de 18%), com trabalhadores das carreiras de técnico superior e de assistente técnico. Todavia, o referido intervalo encontra-se bastante próximo do intervalo 25-29 anos (137 - cerca de 17%), neste caso com trabalhadores/as provenientes maioritariamente da carreira de assistente técnico. Realça-se que a predominância de técnicos superiores era intervalo dos 15-19 anos no ano anterior enquanto este ano passou a ser no intervalo seguinte como acima referido.

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	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau					2	1			2	3		2		1			3		7	7	14	
Dirigente intermédio de 2º grau			2		2	2	6	3	1	1	1	1	2	3			3		13	13	26	
Dirigente intermédio de 3º grau						1	1	1	1	2	2	3		1		1			4	9	13	
Técnico Superior	21	19	9	7	20	23	23	34	24	43	16	23	10	9	17	15	14	11	154	184	338	
Assistente técnico	10	48	5	7	6	18	11	16	11	45	9	68	5	33	9	21	12	21	78	277	355	
Assistente operacional			1						1	1	1	1		2		1	3		6	5	11	
Informático	1	1	3				1		6	2	7	3	3	2	1	4		1	22	13	35	
Total	33	68	20	14	28	45	39	57	48	97	36	101	20	51	27	42	35	33	286	508	794	

2.4. Efetivo por nível de escolaridade

A qualificação de recursos humanos é fundamental para que os trabalhadores 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, um aumento de 3 pontos percentuais. Nesse sentido, constata-se que as habilitações inferiores ao 12.º ano diminuíram cerca de 3%. Salienta-se, ainda, a maioria dos trabalhadores tem o grau de licenciatura ou superior (51%). Perante os dados, infere-se que existiu um aumento do nível habilitacional dos trabalhadores do IMT, I.P., o que revela a preocupação constante desta organização para a valorização técnica dos seus recursos humanos.

Cargo/Carreira/Grupo/Habilitação literária	4 anos		6 anos		9 anos		11 anos		12 anos		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		Total				
	escolaridade		escolaridade		escolaridade		escolaridade		escolaridade														
	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	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau														6	6	1	1				7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau														12	12	1	1				13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau														2	9	2					4	9	13
Técnico superior							2	1	8	2	4	5	117	158	22	18	1			154	184	338	
Assist. técnico			2	3	4	25	6	32	61	200	2	4	3	12		1				78	277	355	
Assistente operacional	1	1	4	1	1	2		1												6	5	11	
Informático					1	1	2	1	7	7	1		10	4	1					22	13	35	
Total	1	1	6	4	6	28	10	35	76	209	7	9	152	201	27	21	1	0	286	508	794		

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, IP, uma verdadeira inclusão destas/es trabalhadoras/es procurando sempre a melhor integração profissional possível. Atualmente, encontram-se abrangidos por esta situação 35 trabalhadoras/es (10 do género masculino e 25 do género feminino) o que corresponde a aproximadamente 4% do efetivo global contabilizado para efeitos do Balanço Social (794 trabalhadores).

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
Técnico Superior	1	1			3		1	4		2	2		7	7	14
Assistente técnico			1		1	5		2	1	8		2	2	18	20
Informático					1								1	0	1
Total	1	2	0	0	5	5	1	6	1	10	2	2	10	25	35

2.6. Movimentos de pessoal

2.6.1. Admitidos/regressados

Durante o ano de 2020, foram concluídos 4 procedimentos concursais, nomeadamente 3 procedimentos concursais para a carreira de técnico superior em áreas de conhecimento onde o IMT apresenta um *deficit* de profissionais qualificados (direito e engenharias) e um procedimento concursal para a carreira e categoria de assistente técnico destinado ao preenchimento das vagas existentes no atendimento da DRMT de Lisboa e Vale do Tejo. No que respeita à área das engenharias, ocorreram dois procedimentos concursais sendo um deles exclusivamente destinado à área da ferrovia e aberto também para os candidatos sem vínculo à administração pública.

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), à cessação de uma cedência de interesse público que foi seguida de uma denúncia de contrato pela técnica superior em apreço e a outras situações onde se englobam o retorno de trabalhadores após mais de 6 meses de ausência por doença.

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 intermédio de 1º grau a)									1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)										2			0	2	2
Dirigente intermédio de 3º grau													0	0	0
Técnico superior	13	3		1	8	10	1	1	1	1	3	3	26	19	45
Assist. técnico	8	16			4	12					0	12	12	40	52
Assistente operacional					2						1	1	3	1	4
Informático					2	2					1		3	2	5
Total	21	19			16	24	1	1	2	4	5	16	45	65	110

2.6.2. Saídas

Relativamente às saídas, constata-se um decréscimo no ano de 2020 perante o ano anterior. Não obstante, o motivo com maior incidência são as saídas por reforma/aposentação, alguma inclusive por atingirem o limite de idade (28 saídas) sendo que 3 destas saídas são de dirigentes e do único trabalhador que pertencia à carreira de inspeção. Esta situação ocorre devido à elevada média etária dos/as trabalhadores/as do IMT, I.P.. Outro motivo de saída que assume relevância são as saídas por mobilidade que perfazem o total de 26 saídas apesar de ter existido um decréscimo de 43 saídas de trabalhadores/as 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. 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 mobilidades intercarreiras internas que decorreram durante o ano e, ainda, as situações em que os trabalhadores/as estão ausentes por doença por mais de 6 meses.

Grupo/cargo/carreira / Motivo de saída	Morte		Reforma/Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do per. experimental		Denúncia		Mobilidade		Cedência		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior			5	3	3		3		1	1	6	5	1		8	7	27	16	43
Assistente técnico			1	12				1	1		4	7			5	15	11	35	46
Assistente operacional	1			1							1	1				2	2	4	6
Informático												2			3		3	2	5
Total	1	0	6	16	3	0	3	1	2	1	11	15	1	0	16	24	43	57	100

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

2.6.3. Mudanças

No quadro abaixo estão refletidas as mudanças que ocorreram durante o ano de 2020 mencionadas no ponto anterior. Nessa conformidade, existiram 32 consolidações de mobilidades na categoria e 11 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, como no ano de 2020 não existiu qualquer ocorrência, apenas se incluíram os dados *infra*.

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Procedimento concursal		Consolidação da modalidade na categoria		Total		
	M	F	M	F	M	F	
Técnico Superior	5	1	5	8	10	9	19
Assistente técnico	1	4	4	8	5	12	17
Assistente operacional			1		1		1
Total	6	5	10	16	16	21	37

2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2020 deu-se continuidade ao esforço para recrutar essencialmente técnicos superiores para as áreas de segurança ferroviária, homologação e inspeção de veículos e área marítimo-portuária. A principal dificuldade é atrair licenciados em engenharia mecânica, eletrotécnica e afins, uma vez que estes perfis são escassos dentro da Administração Pública. Conforme acima referido, em 2020 foi aberto procedimento concursal comum com 11 vagas destinado a engenheiros mecânicos e afins, contudo este procedimento concursal apenas ocupou 3 vagas. Já em 2021, o procedimento destinado a 12 lugares para engenheiros com a habilitação mencionada apenas admitiu 2 candidatos. Relativamente ao recrutamento externo de 3 técnicos superiores para a área de segurança ferroviária, manifesta ser um número insuficiente para fazer face às necessidades pelo que está em curso novo pedido para mais 6 técnicos superiores. Estão também em curso procedimentos concursais comuns para candidatos com RJEP por tempo indeterminado, destinados a 28 lugares na carreira técnica superior para a área de inspeção e homologação de veículos, fiscalização e segurança ferroviária.

Para a área de informática, os recursos disponíveis são escassos em toda a Administração Pública, pelo que nos encontramos a recrutar para ocupar cinco vagas. 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.

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

2.7. Efetivo por modalidade de horário de trabalho

A análise de dados referentes às modalidades de horários praticados no IMT, IP, demonstra uma clara predominância do regime de horário flexível representando 76% do efetivo considerado para efeitos do Balanço Social. No entanto, existiu um acréscimo de 10% do regime de jornada contínua durante o ano de 2020. Este acréscimo deve-se essencialmente à situação epidemiológica que afetou Portugal em 2020, que proporcionou uma nova organização do trabalho por forma a prevenir o risco de contágio, bem como ao incentivo relativo aos pedidos de jornada contínua quando reunidas as condições previstas na

lei para tal. Aliás, com esta nova organização do trabalho surgiram a adoção de modalidades de trabalho anteriormente não usadas como o horário desfasado (praticado por 11 trabalhadores/as) e o horário concentrado (praticado por 1 trabalhador). Por sua vez, o regime de isenção de horário continua com uma representação residual de 7% sendo praticado maioritariamente pelos dirigentes.

Grupo/cargo/carreira/ modalidade de horário	Flexível		Desfasado		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	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau									7	7	7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau									13	13	13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau									4	9	4	9	13
Técnico superior	139	137	1	1	13	43	1			3	154	184	338
Assistente técnico	69	218	3	5	6	54					78	277	355
Assistente operacional	6	3		1		1					6	5	11
Informático	20	13			2						22	13	35
Total	234	371	4	7	21	98	1	0	26	32	286	508	794

Por sua vez, 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 119 trabalhadores/as que tem a modalidade de jornada contínua, perfazendo as 30 horas consagradas na lei, e de 4 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.

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	0	1
Dirigente superior de 2º grau			1				1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau			7	7			7	7	14
Dirigente intermédio de 2º grau			13	13			13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau			4	9			4	9	13
Técnico superior			141	141	13	43	154	184	338
Assistente técnico			72	223	6	54	78	277	355
Assistente operacional			6	4		1	6	5	11
Informático	3	1	17	12	2		22	13	35
Total	3	1	262	409	21	98	286	508	794

2.8. 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 2020 foi de 0,3% o que significa que apenas foram realizadas cerca de metade das horas de trabalho suplementar realizadas em 2019. Como referido em outros

indicadores, esta redução poderá também ser explicada pela situação epidemiológica do novo Coronavírus. Como se pode verificar no quadro abaixo, os/as trabalhadores/as das carreiras de técnico superior, assistente técnica e assistente operacional apresentaram um volume de horas considerado para trabalho suplementar muito similar nomeadamente 1770 horas, 1766 horas e 1635 horas, respetivamente. 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,IP 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.

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	551:30	452:50	23:00	11:00	427:09	287:19	18:00		1019:39	751:09	1770:48
Assistente técnico	500:00	801:08		4:00	104:39	356:24			604:39	1161:32	1766:11
Assistente operacional	1631:20				4:00				1635:20	0:00	1635:20
Informático	193:31		10:00		26:30:00				230:01	0:00	230:01
Total	2876:21	1253:58	33:00	15:00	562:18	643:43	18:00	0:00	3489:39	1912:41	5402:20

2.9. Ausências

2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho

Em 2020, a taxa de absentismo no IMT, I.P cifrou-se em 4,7%, representando uma diminuição de 0,5% perante o valor registado em 2019 e situando-se abaixo da média usualmente normal da Administração Pública.

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 no ano anterior, mormente 584 dias no local de trabalho. Por sua vez, todos os casos dos acidentes *in itinere* foram no corrente ano representado um total de 209 dias de ausência. Dos acidentes de trabalho resultaram 6 casos de incapacidade temporária, o que representa uma diminuição de 50% comparativamente com o ano de 2019. Destes, 4 casos foram de incapacidade total e outros 2 casos de incapacidade parcial sendo que um destes casos foi categorizado como doença profissional.

Após análise do quadro *infra*, afere-se que a maior taxa de absentismo incide na carreira de assistente operacional com uma média de aproximadamente 31,5 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.

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		Greve		Injustificadas		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																										0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau							3,0																			3,0	0,0	3,0	
Dirigente intermédio de 1º grau						5,0	33,0	4,0							1,0	1,0						1,0				35,0	10,0	45,0	
Dirigente intermédio de 2º grau						5,0								9,0											5,0	3,0	5,0	17,0	22,0
Dirigente intermédio de 3º grau						5,0		37,0								4,0								3,0	1,0	3,0	47,0	50,0	
Técnico superior	11,0		232,0	195,0	20,0	36,0	959,0	1 138,0		114,0	3,0	37,0		33,0	56,0	102,5	15,0	24,0					165,0	183,0	1 461,0	1 862,5	3 323,5		
Assistente técnico			92,0	23,0	17,0	73,0	376,0	3 052,0		461,0		42,0	8,5	76,5	32,5	124,5	14,0	58,0	20,0	1,0			106,0	362,5	666,0	4 273,5	4 939,5		
Assistente operacional						1,0	2,0	10,0	288,0				9,0					2,0	6,5	3,0			21,0	3,5	38,5	307,5	346,0		
Informático			2,0		7,0	3,0	372,0	162,0						5,5	15,0	5,0	2,0	2,0					31,5	19,5	429,5	197,0	626,5		
Pessoal de Inspeção						1,0		7,0																		8,0	0,0	8,0	
Total	11,0	0,0	326,0	218,0	46,0	129,0	1 760,0	4 681,0	0,0	575,0	3,0	88,0	8,5	124,0	104,5	237,0	31,0	86,0	26,5	4,0	332,5	572,5	2 649,0	6 714,5	9 363,5				

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	0						2		2			
Total acidentes ano ref.	F	3	2		1			3			1	2	
Acidentes com baixa ano ref.	M	0						0					
Acidentes com baixa ano ref.	F	1			1			3			1	2	
Dias perdidos em acidentes ano ref.	M	0						0					
Dias perdidos em acidentes ano ref.	F	10			10			201			6	195	
Dias perdidos em acidentes ano ant.	M	0						0					
Dias perdidos em acidentes ano ant.	F	584					584	0					

Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho

Casos de incapacidade temporária e absoluta	4
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	6

2.9.2. Greve

No dia 30 de janeiro de 2020 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.

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo da greve
31/01/2020	Adm. Pública-Geral		
PNT	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em hh/mm)	
35 horas	117	24:00:00	101_Aumentos salariais

2.10. Remunerações

2.10.1. Estrutura remuneratória

Cerca de 63% 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 (148 trabalhadores e 356 trabalhadoras). Por sua vez, o leque salarial indica que existe uma diferença de 8,1 remunerações entre a maior remuneração base ilíquida de 5114,49€, auferida pelo dirigente superior de 1.º grau, e a menor remuneração base ilíquida, atribuída a três trabalhadores/as detentores da carreira de assistente operacional.

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino
501-1000€	72	227	299
1001-1250€	76	129	205
1251-1500€	31	28	59
1501-1750€	22	20	42
1751-2000€	27	24	51
2001-2250€	8	16	24
2251-2500€	4	8	12
2501-2750€	8	14	22
2751-3000€	22	25	47
3001-3250€	4	7	11
3251-3500€	8	8	16
3501-3750€	2	1	3
3751-4000€	1	0	1
4251-4500€	0	1	1
5001-5250€	1	0	1
Total	286	508	794

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	635,07 €
Máxima (€)	5 114,46 €	4 425,00 €

2.10.2. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT, IP, contabilizaram 20 775 587,45€. 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 2019.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	14 956 412,52
Suplementos remuneratórios	554 770,73
Prestações sociais	1 450 057,14
Benefícios sociais	82 658,40
Outros encargos com pessoal	3 731 688,66
Total	20 775 587,45

(*) - incluindo o subsídio de férias não gozadas;

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	46 524,40 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	20 628,44 €
Abono para falhas	153 086,34 €
Ajudas de custo	119 943,40 €
Representação	126 965,08 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	87 623,07 €
Total	554 770,73 €

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (materna, paternidade e adoção)	441 215,95 €
Abono de família	22 201,31 €
Subsídio mensal vitalício	3 554,07 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1 345,68 €
Subsídio de educação especial	596,79 €
Subsídio por morte	1 307,28 €
Acidente de trabalho e doença profissional	38 390,64 €
Subsídio de refeição	804 420,69 €
Outras prestações sociais	137 024,73 €
Total	1 450 057,14 €

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Outros benefícios sociais	82 658,40 €
Total	82 658,40 €

2.11. 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 e a cultura organizacional. Nessa conformidade, a formação não é observada como um fim em si mesmo, mas um instrumento que serve a razão de ser do Instituto, concretizável através do trabalho com valor acrescido, qualidade e eficiência dos/as seus/uas trabalhadores/as, focado na maximização do bem-estar social com menor custo.

Concomitantemente a alguns dos outros indicadores acima analisados, o impacto da situação epidemiológica do novo Coronavírus afetou a execução planeada e a forma como se operacionalizou toda a oferta da formação para o ano de 2020. Não obstante, o esforço da equipa de formação permitiu a realização de várias formações das quais se destacam o curso na área da ferrovia, a participação de alguns dirigentes no FORGEP e a realização de ações de formação relativas a procedimentos de contratação pública, de Logística, de secretariado, da aplicação do CPA para juristas, de gestão de recursos humanos bem como ações não previstas derivadas das implicações inerentes da situação epidemiológica incluindo na área de segurança e saúde no trabalho.

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 1567 eventos de formação nos quais participaram 532 trabalhadores/as, atingindo uma taxa de participação de 67% do efetivo. Para o efeito, contribui de forma inexorável o ciclo de encontros de teletrabalho promovido pelo DRH e dinamizados pelo DAAU, GAI e DRP.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	1421	13	12	1446
Externas	87	27	7	121
Total	1508	40	19	1567

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	18
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	265

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 2º grau		1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	37	4	41	14
Dirigente intermédio de 2º grau	57	12	69	24
Dirigente intermédio de 3º grau	29		29	11
Técnico superior	554	77	631	225
Assistente técnico	695	24	719	230
Assistente operacional	20		20	5
Informático	54	3	57	22
Total	1446	121	1567	532

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			
Dirigente superior de 2º grau	0:00	4:30	4:30
Dirigente intermédio de 1º grau	216:00	223:30	439:30
Dirigente intermédio de 2º grau	399:30	990:00	1389:30
Dirigente intermédio de 3º grau	144:00	0:00	144:00
Técnico superior	2086:00	1967:00	4053:00
Assistente técnico	1454:45	670:00	2124:45
Assistente operacional	14:15	0:00	14:15
Informático	105:30	65:00	170:30

20351,35

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	13 543,34 €
Despesa com ações externas	20 351,35 €
Total	33 894,69 €

2.12. Relações profissionais e disciplina

De acordo com os dados extraídos do GeRHup, existem 136 trabalhadores/as que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento. Este valor representa uma diminuição perante os dados obtidos para o ano anterior na medida em que existiam 150 trabalhadores/as.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, existem 1 processos transitados do ano anterior e foram instaurados 2 processos disciplinares. Da totalidade destes processos, foi decidido 1 processo com a pena de multa e transitaram 2 para o ano seguinte. Realça-se que é uma clara melhoria perante o ano anterior onde tinham sido registados 24 processos disciplinares.

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	136

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

3. Indicadores estatísticos

Indicadores	2020	2019	2018
Nível médio etário Σ das idades/ Efetivo total	52,0	52,1	53,3
Taxa de feminização Efetivo ♀/Efetivo total*100	64,0%	64,1%	63,5%
Taxa de masculinização Efetivo ♂/Efetivo total*100	36,0%	35,9%	36,5%
Leque etário Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem	2,7	2,7	2,2
Taxa de enquadramento de dirigentes N.º de dirigentes/Efetivo total*100	6,9%	6,8%	7,5%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo feminino N.º de dirigentes ♀/Efetivo total*100	3,7%	3,5%	3,7%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo masculino N.º de dirigentes ♂/Efetivo total*100	3,2%	3,3%	3,7%
Índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) N.º total de dirigentes+tec.sup.+esp.inf/efetivo total*100	51,0%	51,3%	47,1%
Índice de tecnicidade (sentido lato) N.º total de tec.sup.+esp.inf./efetivo total*100	44,1%	44,3%	41,0%
Índice de pessoal assistente técnico N.º total de assist. técnicos/efetivo total*100	44,7%	44,5%	45,8%
Índice de pessoal assistente operacional N.º total de assist.operacionais/efetivo total*100	1,4%	1,8%	2,2%
Taxa de emprego jovem N.º total de efetivos com idade inferior a < 35 anos/efetivo total*100	4,5%	3,5%	0,9%
Taxa de envelhecimento N.º total de efetivos com idade inferior a > 55 anos/efetivo total*100	43,7%	40,4%	44,5%
Nível médio de antiguidade Σ das antiguidades/ Efetivo total	23,0	23,0	25,4
Nível médio de antiguidade Mulheres Σ das antiguidades ♀/ Efetivo total	22,0	22,0	s/d
Nível médio de antiguidade Homens Σ das antiguidades ♂/ Efetivo total	23,0	23,0	s/d
Taxa de habilitação superior Σ dos efetivos com bachar.+lic.+mestr./ Efetivo total*100	52,6%	52,6%	52,6%
Taxa de habilitação secundária Σ dos efetivos com 11.º+12.º anos/ Efetivo total*100	41,6%	39,5%	37,5%
Taxa de habilitação básica Σ dos efetivos com ≤ 9.º ano/ Efetivo total*100	5,8%	7,9%	9,9%

Taxa de admissões N.º total de admissões/Efetivo global*100	13,9%	32,0%	8,9%
Taxa de saídas N.º total de saídas/Efetivo global*100	13,1%	19,6%	9,4%
Taxa de reposição N.º total de admissões/n.º total de saídas*100	106%	163,1%	95,0%
Taxa de trabalho suplementar N.º total de horas extraordinárias/N.º total de horas trabalháveis*100	0,3%	0,6%	1,1%
Taxa de absentismo N.º total de dias de ausências/N.º total de dias potenciais de trabalháveis*100	4,7%	5,2%	6,4%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	8,1	8,1	8,1
Leque salarial ilíquido restrito (excluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	7,0	7,0	7,0
Peso dos encargos sociais Total de encargos com prestações sociais/Total de encargos com pessoal * 100	6,3%	6,4%	4,9%
Peso da remuneração base Total de encargos com a remuneração base/Total de encargos com pessoal * 100	71,8%	71,9%	73,6%
Taxa de participação em formação N.º total de participantes em ações de formação/Efetivo total*100	67,0%	42,5%	31,0%
Taxa de investimento em formação Despesas da formação/Total de encargos com pessoal * 100	0,2%	0,2%	0,2%