



INSTITUTO DA
MOBILIDADE E DOS
TRANSPORTES, I.P.

BALANÇO SOCIAL

2019



FICHA TÉCNICA

Título

BALANÇO SOCIAL 2019

Edição

Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P.

Av. Elias Garcia, 103

1050-098 Lisboa

E-mail: imt@imt.pt

Editores

Direção de Serviços de Administração de Recursos / Departamento de Recursos Humanos

Data da elaboração

31.03.2020

Data de Aprovação

9 de abril 2020

ÍNDICE

FICHA TÉCNICA	2
1. NOTA INTRODUTÓRIA.....	4
1.1 Caracterização Institucional do IMT, I. P.....	4
2. BALANÇO SOCIAL 2019	7
2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego	7
2.2. Efetivo por grupo profissional.....	8
2.3. Efetivo por nível de antiguidade.....	9
2.4. Efetivo por nível de escolaridade	9
2.4.1. Efetivo portador de deficiência	10
2.5. Movimentos de pessoal	10
2.5.1. Admitidos/regressados	10
2.5.2. Saídas	11
2.5.3. Mudanças	12
2.6. Postos de trabalho previstos e não ocupados	12
2.7. Efetivo por modalidade de horário de trabalho	12
2.8. Trabalho suplementar	14
2.9. Ausências	14
2.9.1. Acidentes de trabalho	15
2.9.2. Greve.....	16
2.10. Estrutura remuneratória.....	16
2.11. Encargos anuais com o pessoal	17
2.12. Formação	19
2.13. Relações profissionais e disciplina	21
2.14. Indicadores estatísticos	22
3. Considerações finais.....	23

1. NOTA INTRODUTÓRIA

As pessoas são o mais importante de qualquer organização e o elemento fundamental no seu sucesso na medida em que toda a dinâmica organizacional advém das várias interações estabelecidas pelos colaboradores que a constituem.

Nessa conformidade, a pertinência de implementação de técnicas de gestão que aumentem a eficácia da gestão de pessoas 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 das pessoas, e assim se compreende que neste contexto a elaboração do balanço social seja mais uma técnica de análise para aferir a evolução da realidade humana da instituição.

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 da gestão de pessoas.

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

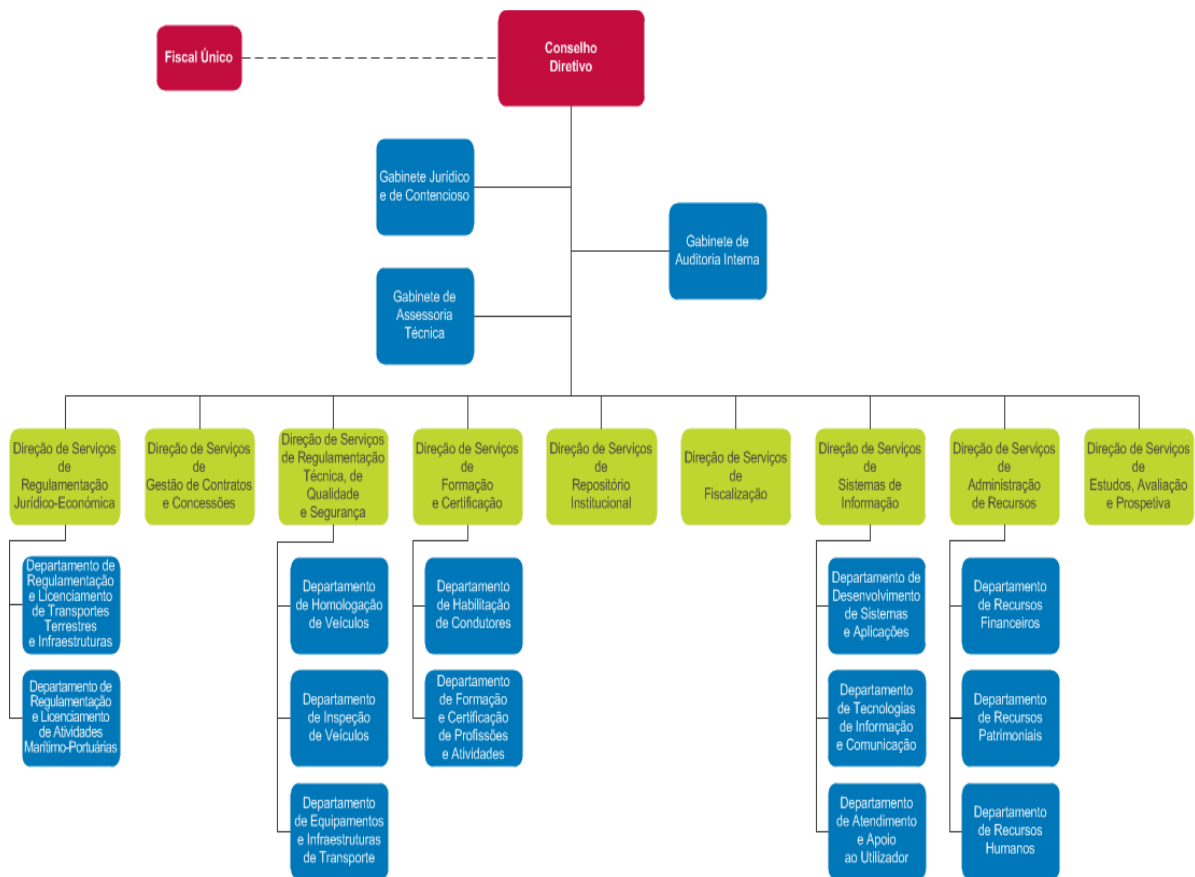
Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos para pagamento de portagens e atribuindo à AMT as competências de regulação e arbitragem do mesmo sistema.

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.

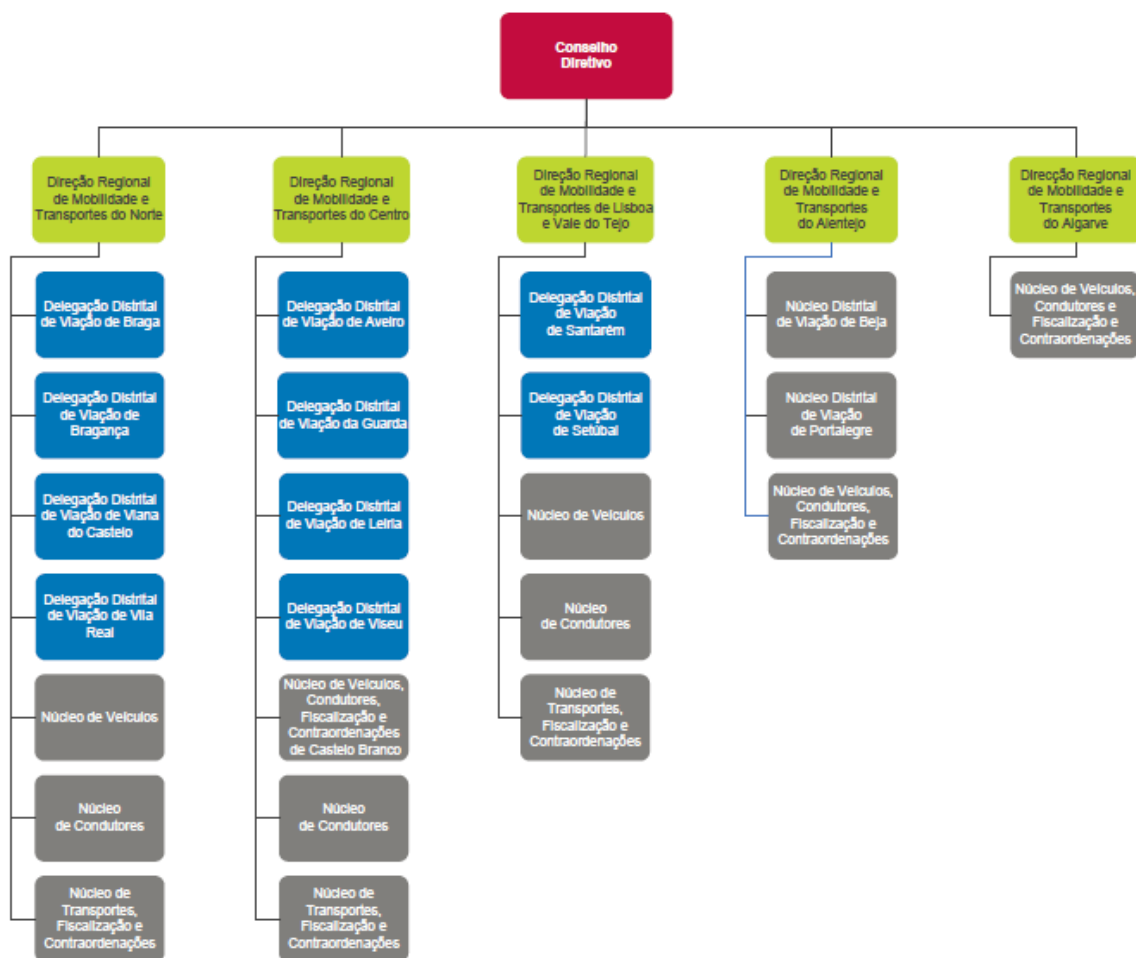
Estes foram contudo alterados no dia 23 de novembro de 2016, por força do Decreto-Lei n.º 79/2016 procedeu a nova alteração das atribuições e competências do IMT, I.P., ao fazer transitar da Direção-Geral das Atividades Económicas as suas atribuições de coordenação das relações bilaterais, europeias 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 2019

2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT, I.P. a 31.12.2019, totalizaram 800 trabalhadores/as. Para efeitos do Balanço Social foram apenas considerados 791 trabalhadores/as na medida em que 9

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/ Mandato		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Dirigente superior de 1º grau	1									
Dirigente superior de 2º grau	1						6	7	13	
Dirigente intermédio de 1º grau					6	7	14	12	26	
Dirigente intermédio de 2º grau					14	12	4	9	13	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes					4	9				
Técnico Superior			155	184			155	104	339	
Assistente técnico			77	272			77	272	349	
Assistente operacional, operário, auxiliar			5	8			5	8	13	
Informático			22	13			22	13	35	
Pessoal de Inspeção			1				1			
Total	2	0	260	477	24	28	286	505	791	

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,IP. Por sua vez, a média da idade dos trabalhadores/as do IMT, IP nos 52,1 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									1	4	1	1	1	2	2		1		6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau					2		1	3	4	2	3	2		4	1		3	1	14	12	26
Dirigente intermédio de 3º grau									2	3	2	3		3					4	9	13
Técnico Superior	2	4	9	5	17	15	26	30	20	48	18	25	27	26	20	24	16	7	155	184	339
Assistente técnico	1	4	3		2	9	9	15	13	49	14	50	12	75	20	54	3	16	77	272	349
Assistente operacional							1					1	1	2	3	3		2	5	8	13
Informático							1		5	2	7	2	4	4	4	5	1		22	13	35
Pessoal de Inspeção															1				1	0	1
Total	3	8	12	5	21	24	39	48	45	108	46	84	45	116	51	86	24	26	286	505	791

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 (141 – cerca de 18%), logo seguido pelo intervalo 25-29 anos (135 - cerca de 17%) com trabalhadores/as provenientes maioritariamente da carreira de assistente técnico. Não obstante, realce-se a predominância de técnicos superiores no intervalo dos 15-19 anos (74 em 339 técnicos superiores).

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					1	1		1	2	3		1		1			3			6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau			2	1		1	2	5	4		1	1	2	3			3	1		14	12	26
Dirigente intermédio de 3º grau						1	1	2	2	1	1	3		1		1				4	9	13
Técnico Superior	18	19	10	12	22	19	26	48	17	30	15	22	10	7	16	15	21	12	155	184	339	
Assistente técnico	6	46	4	3	10	16	12	16	11	62	9	67	6	21	9	17	10	24	77	272	349	
Assistente operacional							1			1	1	4	0	1		2	3		5	8	13	
Informático			3				3		6	2	6	4	4	4		3				22	13	35
Pessoal de Inspeção																	1		1	0	1	
Total	25	65	19	16	33	38	46	72	42	99	33	102	22	38	25	38	41	37	286	505	791	

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%, seguido do 12.º ano com aproximadamente 33% do total do efetivo. Salienta-se, ainda, a maioria dos trabalhadores tem o grau de licenciatura ou superior (52,6%) 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		Total			
	escolaridade		escolaridade		escolaridade		escolaridade		escolaridade											
	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	6	7	13	
Dirigente intermédio de 2º grau													13	11	1	1	14	12	26	
Dirigente intermédio de 3º grau													2	9	2		4	9	13	
Técnico superior							2	1	6	1	10	5	116	159	21	18	155	184	339	
Assist. técnico			2	4	4	37	13	31	50	188	3	5	5	7			77	272	349	
Assistente operacional	1	2	3	2	1	3		1									5	8	13	
Informático					1	1	2	1	7	7	1		11	4			22	13	35	
Pessoal de inspeção															1		1	0	1	
Total	1	2	5	6	6	41	17	34	63	196	14	10	155	196	25	20	286	505	791	

2.4.1. 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 38 trabalhadoras/es (11 do género masculino e 27 do género feminino) o que corresponde a aproximadamente 4% do efetivo global contabilizado para efeitos do Balanço Social (791 trabalhadores).

Cargo/Carreira/Grupo	40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	Total	
Técnico Superior	1	1			3	1	1	3	2	3	1					8	8	16
Assistente técnico					1	4		5	1	6		4			2	19	21	
Pessoal de Inspeção									1						1	0	1	
Total	1	1			4	5	1	8	4	9	1	4					38	

2.5. Movimentos de pessoal

2.5.1. Admitidos/regressados

O ano de 2019, e pela primeira vez desde a criação de IMT, realizaram-se seis procedimentos concursais comuns destinados a técnicos superiores e assistentes técnicos e dois procedimentos de

regularização de situações precárias (PREVPAP). Foram também concluídos os procedimentos concursais destinados a 13 dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Cargo/Carreira/Grupo/Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento		Comissão de serviço		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau a)							1	4			1	4	5
Dirigente intermédio de 2º grau a)							3	1			3	1	4
Dirigente intermédio de 3º grau							2	4			2	4	6
Técnico superior	4	10	16	16	1		5	4	4	1	30	31	61
Assist. técnico	5	45	9	12						9	14	66	80
Assistente operacional			1								1	0	1
Total	9	55	26	28	1	0	11	13	4	10	51	106	157

2.5.2. Saídas

Grupo/cargo/carreira / Motivo de saída	Morte		Reforma/Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do per. experimental		Mobilidade		Cedência		Outras situações		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Técnico superior	1	1	4	3	2		1		14	23	1	1	9	6	31	35	66
Assistente técnico		1	5	10			4		9	20	1	12	15	27	51	78	
Assistente operacional			1						1	1		1		3	1	4	
Informático									1			1		1	1	2	
Total	1	2	10	13	2	0	5	0	24	45	1	2	23	21	62	88	150

Cargo/Carreira/Grupo/Motivos de saída	Comissão de serviço				Total		
	M		F		M	F	
Dirigente intermédio de 1º grau	2		3		2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau	1		2		1	2	3
Dirigente intermédio de 3º grau	3		2		3	2	5
Total	5		4		6	7	13

O motivo de saída “Outras situações” engloba as saídas relacionadas com efetivos do IMT que foram admitidos aos procedimentos concursais que decorreram durante o ano. Verificaram-se ainda mobilidades intercarreiras internas.

2.5.3. Mudanças

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório (1)		Procedimento concursal		Consolidação da modalidade na categoria (2)		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente intermédio de 2º grau	3	1					3	1	4
Dirigente intermédio de 3º grau	1						1		1
Técnico Superior	47	40	41	33	7	5	95	78	173
Assistente técnico	17	65	10	21	3	1	30	87	117
Assistente operacional		1						1	1
Informático	4	5				1	4	6	10
Total	72	112	51	54	10	7	133	173	306

2.6. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 2º grau		1	1
Dirigente intermédio de 3º grau		3	3
Técnico Superior		15	15
Assistente técnico		9	9
Assistente operacional	2		2
Informático	10		10
Total	12	28	40

Em 2020 foram já iniciados 3 procedimentos concursais destinados a assistentes técnicos e técnicos superiores, e dos quais destinado a candidatos sem vínculo de emprego público, e 4 procedimentos concursais destinados a dirigentes intermédios.

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 87% do efetivo considerado para efeitos do Balanço Social. Por sua vez, o regime de isenção de horário e de jornada contínua têm uma representação residual, 7% e 5% respetivamente, apesar do incentivo aos pedidos de jornada

contínua quando reunidas as condições previstas na lei para tal. Não obstante, para o ano 2020 prevê-se que existam novos pedidos tanto de jornadas contínuas como de outras modalidades de horário de trabalho não contempladas no presente relatório.

Grupo/cargo/carreira/ modalidade de horário	Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau					1		1		1
Dirigente superior de 2º grau					1		1		1
Dirigente intermédio de 1º grau					6	7	6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau					14	12	14	12	26
Dirigente intermédio de 3º grau					4	9	4	9	13
Técnico superior	149	161	5	19	1	4	155	184	339
Assistente técnico	77	256		16			77	272	349
Assistente operacional	5	8					5	8	13
Informático	22	13					22	13	35
Pessoal de Inspeção	1						1		1
Total	254	438	5	35	27	32	286	505	791

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 dos/as 40 trabalhadores/as que tem a modalidade de jornada contínua que perfazem as 30 horas consagradas na lei.

Grupo/cargo/carreira/período normal de trabalho	Tempo completo				Total		
	35 horas		30 horas		M	F	
	M	F	M	F			
Dirigente superior de 1º grau	1				1		1
Dirigente superior de 2º grau	1				1		1
Dirigente intermédio de 1º grau	6	7			6	7	13
Dirigente intermédio de 2º grau	14	12			14	12	26
Dirigente intermédio de 3º grau	4	9			4	9	13
Técnico superior	150	165	5	19	155	184	339
Assistente técnico	77	256		16	77	272	349
Assistente operacional	5	8			5	8	13
Informático	22	13			22	13	35
Pessoal de Inspeção	1				1		1
Total	281	470	5	35	286	505	791

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 2019 foi de 0,6% representando uma redução de 0,5% perante o ano anterior. Como se pode verificar no quadro abaixo, os/as trabalhadores/as da carreira assistente técnica foram os que apresentaram uma maior volume de horas considerado para trabalho suplementar perfazendo o total de 3005 horas e 38 minutos. 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	1067:01	612:02		4:00	232:40	258:26	2:00	7:00	1301:41	881:28	2183:09
Assistente técnico	230:30	1478:35	7:31	5:00	227:27	999:12	22:13	35:10	487:41	2517:57	3005:38
Assistente operacional	2014:00	150:35	12:00		28:00	54:55			2054:00	205:30	2259:30
Informático	316:58	158:10				08:25			316:58	166:35	483:33
Pessoal de Inspeção	02:00								02:00	02:00	02:00
Total	3630:29	2399:22	19:31	9:00	488:07	1320:58	24:13	42:10	4162:20	3771:30	7933:50

2.9. Ausências

Em 2019, a taxa de absentismo no IMT, I.P cifrou-se em 5,2%, representando uma diminuição de 1,2% perante o valor registado em 2018 e situando-se abaixo da média 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 854 dias no total (504 dias no local de trabalho e 350

in itinere). Dos acidentes de trabalho resultaram 12 casos de incapacidade temporária sendo que 6 casos foram de incapacidade total e outros 6 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 40 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		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		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	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																26,5											26,5	0,0	26,5
Dirigente superior de 2º grau																24,0											24,0	0,0	24,0
Dirigente intermédio de 1º grau								11,0							156,5	96,5									1,0	1,5	157,5	109,0	266,5
Dirigente intermédio de 2º grau							21,0								265,0	232,5									0,5	16,0	265,5	269,5	535,0
Dirigente intermédio de 3º grau					4,0		7,0								107,5	153,0									9,0	5,5	116,5	169,5	286,0
Técnico superior			28,0	213,0	32,0	35,0	381,0	1 121,0	47,0	15,0	90,0				2 841,0	3 759,5	253,0		110,0		9,0	10,0			300,0	395,5	3 969,0	5 671,0	9 640,0
Assistente técnico		22,0	10,0		29,0	75,0	493,0	4 354,0	511,0	12,0	42,0		107,0	1 905,0	5 832,0				26,0	16,0	46,0			182,5	452,5	2 647,5	11 467,5	14 115,0	
Assistente operacional				6,0	2,0	160,0	256,0				7,0				178,0	182,5					3,0		1,0	20,0	25,5	364,0	477,0	841,0	
Informático				6,0	270,0	52,0		32,0		8,0				455,5	315,0					2,0				90,0	61,0	817,5	474,0	1 291,5	
Pessoal de Inspeção				4,0		47,0								18,0										11,0		80,0	0,0	80,0	
Total	0,0	22,0	38,0	213,0	71,0	122,0	1 351,0	5 822,0	0,0	590,0	27,0	147,0	0,0	107,0	5 977,0	10 571,0	253,0	0,0	110,0	26,0	27,0	59,0	0,0	1,0	614,0	957,5	8 468,0	18 637,5	27 105,5

2.9.1. 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	7	3	1	2	1	0	5	3		1	1	
Total acidentes ano ref.	F	0					0	0					
Acidentes com baixa ano ref.	M	4		1	2	1		2			1	1	
Acidentes com baixa ano ref.	F	0						0					
Dias perdidos em acidentes ano ref.	M	108		1	16	91		179			29	150	
Dias perdidos em acidentes ano ref.	F	0						0					
Dias perdidos em acidentes ano ant.	M	504				504		350				350	
Dias perdidos em acidentes ano ant.	F	0						0					

Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho

Casos de incapacidade temporária e absoluta	6
Casos de incapacidade temporária e parcial	6
Total	12

2.9.2. Greve

Nos dias 14 e 15 de fevereiro de 2019 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, incluindo 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, os quadros *infra* manifesta o número de trabalhadores/as que aderiram à greve em apreço.

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo da greve
14/02/2019	Adm. Pública-Geral		
PNT	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em hh/mm)	
35 horas	4	24:00:00	101_Aumentos salariais

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo da greve
15/02/2019	Adm. Pública-Geral		
PNT	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação em hh/mm	
35 horas	80	24:00:00	101_Aumentos salariais

2.10. 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 (138 trabalhadores e 250 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		
	Masculino	Feminino	Total
501-1000€	69	218	287
1001-1250€	69	132	201
1251-1500€	31	32	63
1501-1750€	24	21	45
1751-2000€	28	20	48
2001-2250€	10	15	25
2251-2500€	4	8	12
2501-2750€	16	27	43
2751-3000€	18	11	29
3001-3250€	6	11	17
3251-3500€	7	8	15
3501-3750€	2	1	3
3751-4000€	1	0	1
4251-4500€	0	1	1
5001-5250€	1	0	1
Total	286	505	791

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

2.11. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT, IP, contabilizaram 20 266 737,60€. Destes encargos, a maioria prendem-se com a remuneração base que representa cerca de 71,9%. 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 18,5% dos encargos totais. As prestações sociais com 6,3%, os

suplementos remuneratórios 2,9% 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 (*)	14 550 028,04
Suplementos remuneratórios	601 689,71
Prestações sociais	1 285 919,35
Benefícios sociais	81 224,64
Outros encargos com pessoal	3 747 875,86
Total	20 266 737,60

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

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	60 520,21 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	21 977,22 €
Abono para falhas	177 180,34 €
Ajudas de custo	154 831,17 €
Representação	122 988,39 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	64 192,38 €
Total	601 689,71 €

(*) - incluído o subsídio de residência.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	60 520,21 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	21 977,22 €
Abono para falhas	177 180,34 €
Ajudas de custo	154 831,17 €
Representação	122 988,39 €
Outros suplementos remuneratórios (*)	64 192,38 €
Total	601 689,71 €

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (materna, paternidade e adoção)	300 719,18 €
Abono de família	20 199,02 €
Subsídio mensal vitalício	6 561,36 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1 304,16 €
Acidente de trabalho e doença profissional	47 749,52 €
Subsídio de refeição	770 420,17 €
Outras prestações sociais	138 965,94 €
Total	1 285 919,35 €

2.12. Formação

Em 2019, a aposta da formação incidu na área de atendimento (comportamental técnica e línguas estrangeiras), ferrovia e ética, para além da formação nas áreas de negócio e aplicações informáticas, quer da área de negócio, quer na ótica do utilizador. Destaca-se ainda a parceria com entidades públicas como o IEFP.

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	12

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	Total
Internas	379	24		403
Externas	131	13		145
Total	510	37	1	548

Grupo/cargo/carreira Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações 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		2	2	1
Dirigente intermédio de 1º grau	26	3	29	13
Dirigente intermédio de 2º grau	38	7	45	26
Dirigente intermédio de 3º grau	18	4	22	13
Técnico superior	207	84	291	170
Assistente técnico	110	43	153	112
Assistente operacional	2		2	2
Informático	2		2	2
Total	403	145	548	340

Grupo/cargo/carreira Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau		51:00	51:00
Dirigente superior de 2º grau		90:00	90:00
Dirigente intermédio de 1º grau	158:00	48:00	206:00
Dirigente intermédio de 2º grau	234:00	90:30	324:30
Dirigente intermédio de 3º grau	108:00	68:30	176:30
Técnico superior	1572:00	1284:30	2856:30
Assistente técnico	1433:00	563:30	1996:30
Assistente operacional	6:00		6:00
Informático	24:00		24:00

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	9 437,00 €
Despesa com ações externas	30 318,69 €
Total	39 755,69 €

2.13. Relações profissionais e disciplina

De acordo com os dados extraídos do GeRHup, existem 150 trabalhadores/as que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento. Este valor representa uma diminuição residual perante os dados obtidos para o ano anterior na medida em que existiam 152 trabalhadores/as.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, existem 19 processos transitados do ano anterior e foram instaurados 5 processos disciplinares. Da totalidade destes processos foram decididos 23 (9 arquivados, 3 repreensões escritas, 5 multas e 6 suspensões) tendo apenas 1 transitado para o ano seguinte.

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	150

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	19
Processos instaurados durante o ano	5
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos - total:	23
- Arquivados	9
- Repreensão escrita	3
- Multa	5
- Suspensão	6

2.14. Indicadores estatísticos

Indicadores	2019	2018	2017
Nível médio etário Σ das idades/ Efetivo total	52,1	53,3	52,6
Taxa de feminização Efetivo ♀/Efetivo total*100	64,1%	63,5%	63,4%
Taxa de masculinização Efetivo ♂/Efetivo total*100	35,9%	36,5%	36,6%
Leque etário Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem	2,7	2,2	2,2
Taxa de enquadramento de dirigentes N.º de dirigentes/Efetivo total*100	6,8%	7,5%	7,4%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo feminino N.º de dirigentes ♀/Efetivo total*100	3,5%	3,7%	3,3%
Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo masculino N.º de dirigentes ♂/Efetivo total*100	3,3%	3,7%	4,1%
Índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) N.º total de dirigentes+tec.sup.+esp.inf.+insp/efetivo total*100	51,3%	47,1%	46,4%
Índice de tecnicidade (sentido lato) N.º total de tec.sup.+esp.inf.+insp/efetivo total*100	44,3%	41,0%	39,0%
Índice de pessoal assistente técnico N.º total de assist. técnicos/efetivo total*100	44,5%	45,8%	47,5%
Índice de pessoal assistente operacional N.º total de assist.operacionais/efetivo total*100	1,8%	2,2%	2,7%
Taxa de emprego jovem N.º total de efetivos com idade inferior a < 35 anos/efetivo total*100	3,5%	0,9%	1,1%
Taxa de envelhecimento N.º total de efetivos com idade inferior a > 55 anos/efetivo total*100	40,4%	44,5%	41,4%
Nível médio de antiguidade Σ das antiguidades/ Efetivo total	23,0	25,4	24,9
Nível médio de antiguidade Mulheres Σ das antiguidades ♀/ Efetivo total	22,0	s/d	s/d
Nível médio de antiguidade Homens Σ das antiguidades ♂/ Efetivo total	23,0	s/d	s/d
Taxa de habilitação superior Σ dos efetivos com bachar.+lic.+mestr./ Efetivo total*100	52,6%	52,6%	49,8%
Taxa de habilitação secundária Σ dos efetivos com 11.º+12.º anos/ Efetivo total*100	39,5%	37,5%	38,3%
Taxa de habilitação básica Σ dos efetivos com \leq 9.º ano/ Efetivo total*100	7,9%	9,9%	11,6%
Taxa de admissões N.º total de admissões/Efetivo global*100	32,0%	8,9%	11,1%
Taxa de saídas N.º total de saídas/Efetivo global*100	19,6%	9,4%	10,5%
Taxa de reposição N.º total de admissões/n.º total de saídas*100	163,1%	95,0%	105,0%
Taxa de trabalho suplementar N.º total de horas extraordinárias/N.º total de horas trabalháveis*100	0,6%	1,1%	1,4%
Taxa de absentismo N.º total de dias de ausências/N.º total de dias potenciais de trabalháveis*100	5,2%	6,4%	6,5%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida	8,1	8,1	8,2

Leque salarial ilíquido restrito (excluindo dirigentes)	7,0	7,0	7,9
Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida			
Peso dos encargos sociais	6,4%	4,9%	4,6%
Total de encargos com prestações sociais/Total de encargos com pessoal * 100			
Peso da remuneração base	71,9%	73,6%	73,0%
Total de encargos com a remuneração base/Total de encargos com pessoal * 100			
Taxa de participação em formação	42,5%	31,0%	47,9%
N.º total de participantes em ações de formação/Efetivo total*100			
Taxa de investimento em formação	0,2%	0,2%	0,4%
Despesas da formação/Total de encargos com pessoal * 100			

3. Considerações finais

Os dados e indicadores referidos no Balanço Social de 2019 refletem o planeamento e a gestão de pessoas do IMT, I.P.

No ano de 2019 inverteu-se a tendência de decréscimo do número de trabalhadores em efetividade de funções no IMT, I.P (800) face à data homóloga de 2018 (701).

Efetuada uma análise do enquadramento profissional verifica-se o seguinte:

Os grupos etários mais representativos no IMT, IP são os correspondentes aos intervalos 55-59 anos (161 efetivos), 45-49 (153 efetivos), mostrando ainda alguma expressividade o intervalo 60-64 (137 efetivos). Globalmente, a média etária ronda os 52,1 anos, o que demonstra uma estrutura envelhecida mas que recuperou com as admissões de 2019, A taxa de envelhecimento 40,4,8%, significa que do efetivo (791) do IMT, IP, 348 trabalhadores/as detêm mais de 55 anos.

Importa ainda salientar que a combinação desta taxa com a de emprego jovem que ronda 3,5%, apesar de ter tido um acréscimo de 300% face ao anterior, ainda constituir um alerta para a necessidade de rejuvenescimento da organização, o que se espera conseguir nos próximos anos.

O nível médio de antiguidade ronda os 23 anos.

No ano de 2019 o absentismo traduziu-se num total de 10.557,56 dias de trabalho não prestado (retirados 16548 dias de férias). As faltas por doença são a principal causa de ausência ao trabalho (7172 dias) representando cerca de 68% das faltas registadas (excluídas as faltas por férias). Este facto resulta do envelhecimento dos colaboradores, prevendo-se que diminua um pouco com a aposentação dos trabalhadores com doença prolongada.

A taxa média de absentismo é de 5,2%, e pela primeira vez em muitos anos abaixo dos seis pontos percentuais. Continua a verificar-se a predominância do efetivo feminino nas ausências, dado ser não só o género que predomina no IMT, IP, mas também o facto de ser sobre as mulheres que recaem as principais responsabilidades familiares.

Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 52%, revelando a valorização técnica dos recursos para a organização.

Quanto ao género, dos 3 lugares de direção superiores previstos, apenas 2 se encontram ocupados, sendo ocupados por dois elementos do género masculino, não se verificando paridade de género.

No que respeita aos cargos de direção intermédia, existe o predomínio do género feminino (54%) face ao total de efetivos a desempenhar funções nos referidos cargos, o que demonstra a preocupação desta organização em cumprir as normas de género e igualdade.

Em termos de formação profissional continuou a apostar-se na valorização e qualificação dos trabalhadores. Relativamente ao ano anterior verificou-se um aumento face ao ano anterior de colaboradores que participaram em pelo menos uma formação (42,5%).