

BALANÇO SOCIAL

2024



Direção de Serviços de Administração de Recursos

Departamento de Recursos Humanos

ÍNDICE

| | |
|--|----|
| GLOSSÁRIO DE SIGLAS | 3 |
| 1. NOTA INTRODUTÓRIA | 4 |
| 1.1. Caracterização Institucional do IMT, I. P. | 5 |
| 2. BALANÇO SOCIAL 2024 | 8 |
| 2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego | 8 |
| 2.2. Efetivo por grupo etário | 8 |
| 2.3. Efetivo por nível de antiguidade | 9 |
| 2.4. Efetivo por nível de escolaridade..... | 10 |
| 2.5. Efetivo portador de deficiência | 11 |
| 2.6. Movimentos de pessoal..... | 11 |
| 2.6.1. Admitidos/regressados | 11 |
| 2.6.2. Saídas..... | 12 |
| 2.6.3. Mudanças | 13 |
| 2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados | 14 |
| 2.7. Efetivo por modalidade de horário de trabalho | 15 |
| 2.8. Trabalho suplementar..... | 16 |
| 2.9. Ausências..... | 17 |
| 2.9.1. Ausências e acidentes de trabalho | 17 |
| 2.9.2. Greve | 19 |
| 2.10. Remunerações | 20 |
| 2.10.1. Estrutura remuneratória | 20 |
| 2.10.2. Encargos anuais com o pessoal..... | 21 |
| 2.11. Segurança e saúde no trabalho | 22 |
| 2.12. Formação..... | 24 |
| 2.13. Relações profissionais e disciplina | 26 |
| 3. INDICADORES ESTATÍSTICOS..... | 28 |

ÍNDICE DE QUADROS

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

GLOSSÁRIO DE SIGLAS

| Sigla | Designação |
|----------------------------|---|
| AMT | Autoridade da Mobilidade e dos Transportes |
| ANSF | Autoridade Nacional de Segurança Ferroviária |
| DD Setúbal | Delegação Distrital de Setúbal |
| DD Viana do Castelo | Delegação Distrital de Viana do Castelo |
| DAAU | Departamento de Atendimento e Apoio ao Utilizador |
| DRH | Departamento de Recursos Humanos |
| DSF | Direção de Serviços de Fiscalização |
| DSRTQS | Direção de Serviços de Regulamentação Técnica, de Qualidade e Segurança |
| DRMT Alentejo | Direção Regional de Mobilidade e Transportes do Alentejo |
| DRMTLVT/NAP | Direção Regional de Mobilidade e Transportes de Lisboa e Vale do Tejo |
| ERA | European Union Agency for Railways |
| IMT | Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P. |
| ND Beja | Núcleo Distrital de Beja |
| SIEV | Sistema de Identificação Eletrónica de Veículos, S.A |

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O balanço social é uma ferramenta estratégica de planeamento e gestão de recursos humanos, inserida no ciclo anual de gestão, que reflete os aspetos mais relevantes do principal ativo da organização: as pessoas. Além disso, permite evidenciar de que forma uma gestão eficiente desse recurso contribui para o alcance dos objetivos organizacionais. 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 relatório apresenta o Balanço Social do Instituto da Mobilidade e dos Transportes, I.P., referente ao ano de 2024 e tem por objetivo fornecer uma análise abrangente das suas atividades, impactos e desempenho durante o período em questão.

Com efeito, o presente Balanço Social pretende sintetizar, de forma clara, a evolução verificada durante o ano de 2024 no IMT 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 reforço do mapa de pessoal, pela formação em áreas estratégicas e pela sinergia entre as várias áreas de atividade visando a otimização do desempenho institucional e a capacidade de resposta aos desafios inerentes à atividade do IMT.

Para atingir tal desiderato, torna-se importante implementar de técnicas de gestão que aumentem a eficácia dos recursos humanos. De facto, são as pessoas o vetor mais importante no desenvolvimento de qualquer organização. Deste modo, a qualificação de recursos humanos é um dos pilares essenciais para o sucesso de qualquer organização, pois assegura que os trabalhadores possuam as competências necessárias para desempenhar suas funções com eficácia e eficiência.

No contexto atual, marcado por rápidas mudanças tecnológicas, novas exigências da sociedade e transformações nas dinâmicas organizacionais, é crucial que as trabalhadoras e trabalhadores estejam continuamente preparados para lidar com os desafios impostos por essas mudanças. e subsequentemente no seu sucesso contribuindo inexoravelmente para o aumento da sua eficácia, e eficiência e reconhecimento público da sua excelência. A qualificação vai além da simples especialização técnica porquanto englobar também o desenvolvimento de competências interpessoais, como liderança, comunicação eficaz, e trabalho em equipe. Além disso, ela favorece a adaptação a novas tecnologias, a resolução criativa de problemas e a tomada de decisões. Quando os/as trabalhadores/as possuem as competências adequadas, as organizações conseguem otimizar processos, melhorar a produtividade e reduzir erros, o que se traduz em um ambiente de trabalho mais saudável e na obtenção de melhores resultados.

A formação contínua dos trabalhadores também é uma resposta à crescente pressão da sociedade, pelo que é primordial garantir que os/as trabalhadores/as tenham acesso a programas de capacitação para que se consiga implementar políticas públicas mais eficazes e promover um atendimento de qualidade aos/às cidadãos/ãs.

Para a elaboração do presente relatório, 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.

Com este documento pretende-se sintetizar, de forma clara, a realidade do IMT no que se refere à análise evolutiva e comparativa no domínio da gestão de pessoas e permitir situar o IMT 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 Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P., que passaria a designar-se por Instituto da Mobilidade e dos Transportes, 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 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, 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.

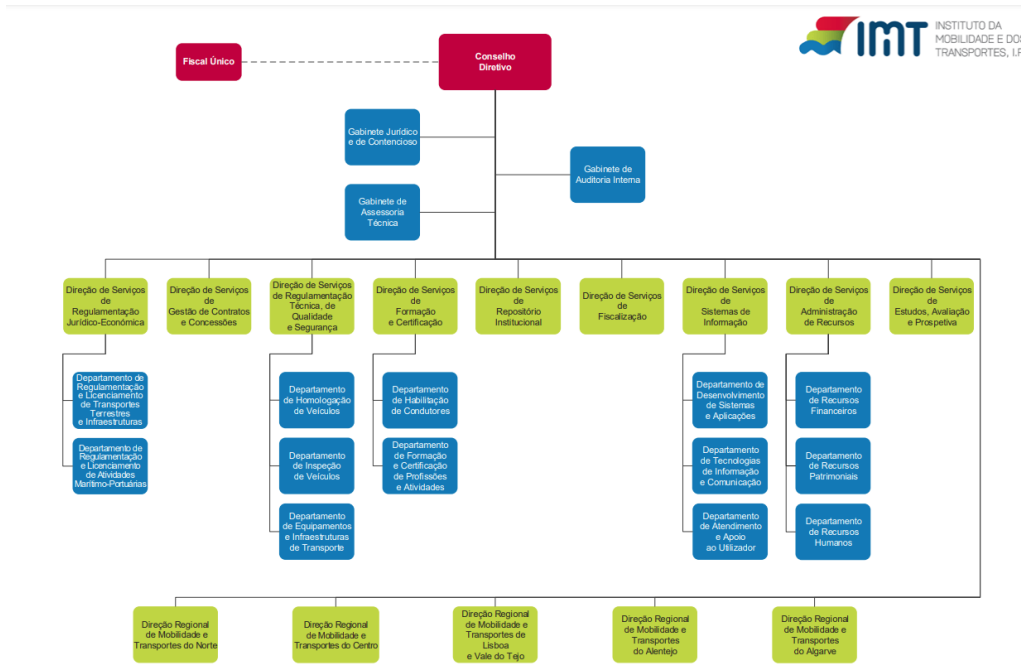
Por sua vez, os estatutos do IMT foram publicados em julho de 2015 em anexo à Portaria n.º 209/2015, de 16 de julho. Ora, de acordo com os estatutos, a organização interna do IMT compreende serviços centrais e serviços desconcentrados, estes últimos com funções operativas de prestação de serviços diretos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

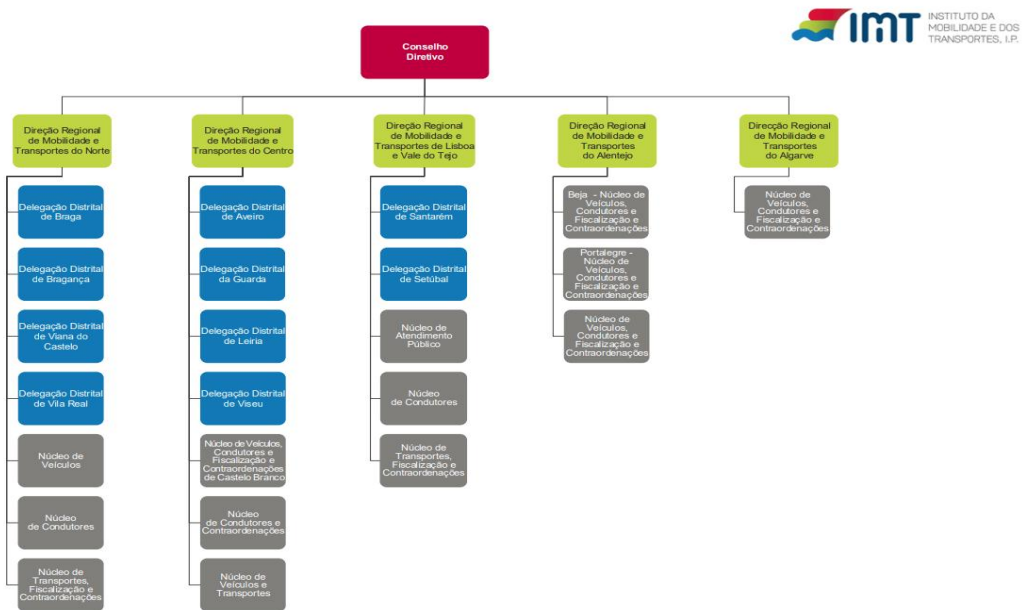
O IMT é assim um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio que atualmente prossegue atribuições do Ministério das Infraestruturas e da Habitação em coordenação com os Ministérios da Administração Interna e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

A 18 de julho de 2023, foi publicado em Diário da República, II série, o Despacho do Secretário de Estado das Infraestruturas, que designou o Presidente do IMT nos termos e ao abrigo do disposto nos artigos 18.º e 19.º do Estatuto do Pessoal Dirigente, aprovado pela Lei n.º 3/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, conjugado com o previsto no n.º 1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de outubro, na sua redação atual, bem como nos termos da alínea a) do n.º 1 do Despacho n.º 3585/2023 do Ministro das Infraestruturas, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 57, de 21 de março de 2023. Esta designação produziu efeitos a 26 de junho de 2023.

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



Ao nível dos serviços desconcentrados a estrutura à data de 31.12.2024 do IMT, I.P. é a seguinte:



2. BALANÇO SOCIAL 2024

2.1. Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT a 31.12.2024, totalizaram 852 trabalhadores/as. Para efeitos do Balanço Social foram apenas considerados estes 852 trabalhadores/as na medida em que 12 trabalhadores/as estavam ausentes há mais de 6 meses em 31.12.2024. Para a contabilização do efetivo global, não são considerados 3 trabalhadores em regime de avença, sendo que dois deles foram para a prestação de serviços de assessoria especializada na área ferroviária para a ANSF por forma a colmatar as necessidades de recursos humanos nesta área sinalizadas no relatório de auditoria da ERA e o terceiro para serviços de assessoria especializada na área patrimonial devido à manifesta falta de recursos com conhecimentos especializados em que o DRP se encontra na área das empreitadas. Nessa conformidade, os referidos trabalhadores não constarão nos quadros porquanto não serem parte do real efetivo do IMT.

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 93,4%.

Quadro 1 - Efetivo por relação jurídica de emprego

| Cargo/Carreira/Grupo/Modalidades de Vinculação | Prestação de Serviços | | CT em Funções Públicas por tempo indeterminado | | Cargo Político/ Mandato | Comissão de Serviço no âmbito da LTFP | | TOTAL | | Total | |
|--|-----------------------|----------|--|------------|-------------------------|---------------------------------------|-----------|-----------|------------|------------|------------|
| | 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 | | | | | | | 8 | 6 | 8 | 6 | 14 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | | | | | | 9 | 17 | 9 | 17 | 26 |
| Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes | | | | | | | 6 | 7 | 6 | 7 | 13 |
| Técnico Superior | | | 184 | 257 | | | | | 184 | 257 | 441 |
| Assistente técnico | | | 54 | 252 | | | | | 54 | 252 | 306 |
| Assistente operacional, operário, auxiliar | | | 2 | 5 | | | | | 2 | 5 | 7 |
| Informático | | | 31 | 11 | | | | | 31 | 11 | 42 |
| Avença | 3 | | | | | | | | | | |
| Total | 3 | 0 | 271 | 525 | 2 | 1 | 23 | 30 | 296 | 556 | 852 |

2.2. Efetivo por grupo etário

Como se pode aferir da análise ao quadro *infra*, os grupos etários predominantes no IMT situam-se entre os intervalos dos 50-54 anos e dos 60-64 anos. Ao longo destes quatro intervalos etários estão representados cerca de 65% dos/as trabalhadores/as do IMT. Com efeito, apesar do esforço no recrutamento de trabalhadores, não tem sido possível contrariar o natural envelhecimento do quadro de pessoal do IMT. Esta situação ocorre considerando que praticamente todos os recrutamentos são

destinados a trabalhadores/as detentores de vínculo de emprego público pelo que já ingressaram no mercado de trabalho.

Por sua vez, a sua amplitude é de 43 anos, sendo a diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o mais novo (26 anos) pelo que o leque etário se situa nos 2,7 anos, em linha com 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 | | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | | | 8 | 6 | 14 | |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | | | | | 1 | | 1 | | 3 | 6 | 7 | 2 | 2 | 1 | 3 | | | 9 | 17 | 26 | |
| Dirigente intermédio de 3º grau | | | | | | 1 | | | | | 1 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | | | 6 | 7 | 13 | |
| Técnico Superior | 4 | 2 | 8 | 13 | 19 | 21 | 21 | 31 | 33 | 52 | 36 | 63 | 22 | 33 | 23 | 27 | 18 | 15 | 184 | 257 | 441 | |
| Assistente técnico | 1 | 2 | 2 | 6 | 10 | 5 | 3 | 14 | 2 | 26 | 9 | 49 | 11 | 53 | 7 | 63 | 9 | 34 | 54 | 252 | 306 | |
| Assistente operacional | | | | | | | | | | | 1 | 1 | | 1 | 1 | 2 | | 1 | 2 | 5 | 7 | |
| Informático | | | | | | 3 | | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 2 | 5 | | 5 | 4 | 4 | 3 | 31 | 11 | 42 |
| Total | 5 | 4 | 10 | 19 | 33 | 27 | 29 | 47 | 41 | 82 | 61 | 130 | 46 | 91 | 40 | 103 | 31 | 53 | 296 | 556 | 852 | |

2.3. Efetivo por nível de antiguidade

A análise da estrutura de antiguidade dos trabalhadores do IMT, I.P. revela que a classe modal se situa no intervalo dos 25 a 29 anos de antiguidade na função pública, representando aproximadamente 17% do total (142 trabalhadores). Esta concentração deve-se, essencialmente, à presença significativa de trabalhadores pertencentes às carreiras de técnico superior e assistente técnico.

No entanto, verifica-se que 493 trabalhadores/as apresentam uma antiguidade inferior a este intervalo, correspondendo a cerca de 58% do total, o que reflete uma ligeira redução de 0,6 pontos no nível médio de antiguidade dos trabalhadores da instituição. Este dado é indicativo do esforço contínuo de recrutamento de novos profissionais, com menor experiência, para responder às necessidades de preenchimento do quadro de pessoal.

Este rejuvenescimento da estrutura de antiguidade traduz-se numa oportunidade para a formação e integração de novos trabalhadores, permitindo a transmissão de conhecimento e competências alinhadas com as normas vigentes no IMT, I.P. e promovendo uma cultura organizacional assente em princípios de ética e transparência.

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 | | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | | | | | | 8 | 6 | 14 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | 1 | | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 6 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | 9 | 17 | 26 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | | | 1 | | | | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | | | | | | 6 | 7 | 13 |
| Técnico Superior | 29 | 40 | 24 | 32 | 16 | 19 | 23 | 34 | 29 | 50 | 25 | 38 | 13 | 24 | 13 | 9 | 12 | 11 | 184 | 257 | 441 | |
| Assistente técnico | 8 | 23 | 10 | 49 | | 8 | 6 | 16 | 5 | 21 | 9 | 53 | 9 | 46 | 1 | 16 | 6 | 20 | 54 | 252 | 306 | |
| Assistente operacional | | | | | | 1 | | | | | 1 | | 1 | 3 | | 1 | | | 2 | 5 | 7 | |
| Informático | 2 | 1 | 1 | | 5 | | 4 | | 4 | 1 | 4 | 1 | 6 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 31 | 11 | 42 | |
| Total | 40 | 65 | 36 | 84 | 23 | 30 | 37 | 55 | 41 | 82 | 46 | 96 | 34 | 80 | 20 | 31 | 19 | 33 | 296 | 556 | 852 | |

2.4. Efetivo por nível de escolaridade

A importância do nível de escolaridade para a qualificação dos trabalhadores do IMT é um fator fundamental para garantir a qualidade e a eficácia dos serviços prestados pela instituição. O IMT, enquanto organismo responsável pela regulação e fiscalização dos transportes e mobilidade no país, exige um elevado padrão de competência e especialização dos/as seus/uas trabalhadores/as para atender às demandas complexas e multifacetadas do setor.

Após análise dos dados, verifica-se o predomínio da licenciatura com cerca de 52% de trabalhadores, um aumento de 1% face ao ano anterior e de 8% face ao ano de 2022. Por sua vez, o 12.º ano é a habilitação seguinte com maior predominância com aproximadamente 33% do total do efetivo, com uma ligeira diminuição perante o ano de 2023. Não obstante, constata-se que as habilitações inferiores ao 12.º ano diminuíram cerca de 2%, muito devido à diminuição de 0,8 pontos percentuais de trabalhadores com menos do 9.º ano de escolaridade. Por sua vez, existiu um aumento de quase de 2% de trabalhadores com grau superior a licenciatura.

Nessa conformidade, a maioria dos trabalhadores tem o grau de licenciatura ou superior (61%). Realça-se, ainda, a existência de 3 trabalhadores com o grau de doutor, nomeadamente o dirigente máximo, o Presidente do Conselho Diretivo, João Jesus Caetano e de dois técnicos superiores. Perante os dados, infere-se que existiu um aumento do nível habilitacional dos trabalhadores do IMT que se deveu aos vários procedimentos concursais abertos durante o ano de 2024 bem como 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 |
| Dirigente superior de 2º grau | | | | | | | | | | | | | 1 | | | | 1 | | | 1 | 1 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | | | | | | | | | | | | | 7 | 4 | 1 | 2 | | | | 8 | 6 | 14 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | | | | | | | | | | | | 5 | 13 | 4 | 4 | | | | 9 | 17 | 26 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | | | | | | | | | | | | | 5 | 7 | 1 | | | | | 6 | 7 | 13 |
| Técnico superior | | | | | | | 1 | | 14 | 4 | 3 | 4 | 142 | 219 | 22 | 30 | 2 | | 184 | 257 | 441 | |
| Assist. técnico | | | 2 | 1 | | 16 | 2 | 20 | 45 | 195 | | 4 | 5 | 15 | | 1 | | | 54 | 252 | 306 | |
| Assistente operacional | | | 2 | 1 | | 2 | | 1 | | 1 | | | | | | | | | 2 | 5 | 7 | |
| Informático | | | | | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 | 5 | 1 | | 13 | 4 | 1 | | | | 31 | 11 | 42 | |
| Total | 0 | 0 | 4 | 2 | 1 | 19 | 4 | 22 | 73 | 205 | 4 | 8 | 178 | 262 | 29 | 38 | 3 | 0 | 296 | 556 | 852 | |

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 uma verdadeira inclusão destas/es trabalhadoras/es procurando sempre a melhor integração profissional possível. Atualmente, encontram-se abrangidos por esta situação 35 trabalhadoras/es (8 do género masculino e 27 do género feminino) o que corresponde a aproximadamente 4% do efetivo global contabilizado para efeitos do Balanço Social (852 trabalhadores/as), representando uma diminuição de cerca de 1% face ao ano de 2023.

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 | | |
|----------------------|-------------------------------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|-----------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | Total |
| | Dirigente intermédio 2.º grau | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 0 |
| Técnico Superior | | | | | 1 | | 5 | | 3 | 2 | | 1 | 3 | | | | 3 | 12 | 15 |
| Assistente técnico | | | | | | | 3 | | 2 | 2 | 1 | | 8 | 1 | 1 | | 3 | 15 | 18 |
| Informático | | | | | | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 0 | 1 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 8 | 0 | 5 | 6 | 1 | 1 | 11 | 1 | 1 | 8 | 27 | 35 |

2.6. Movimentos de pessoal

2.6.1. Admitidos/regressados

Durante o ano de 2024, foram concluídos 14 procedimentos concursais, com especial incidência para o preenchimento dos lugares ainda não preenchidos no mapa de pessoal do IMT, I.P., na carreira assistente técnica ao nível dos serviços desconcentrados, nomeadamente para o DRMTLVT/NAP, para a DRMT Alentejo, para o ND Beja, para a DD Setúbal e para a DD Viana do Castelo e na carreira de técnico superior em áreas de conhecimento onde o IMT, I.P., apresenta um *deficit* de profissionais qualificados,

essencialmente na área da engenharia mas também em direito e em ciências sociais para preenchimento essencialmente para a DSF, a DSRTQS e o DAAU. Realça-se o procedimento concursal constituído pelo Aviso n.º 17411/2023, para o qual o IMT obteve autorização para o recrutamento externo de 12 licenciados na área de engenharia destinados às já citadas DSF e DSRTQS, tendo resultado em 11 colocações de novos profissionais.

Apesar deste esforço, não se conseguiu preencher o mapa de pessoal com a existência de ainda 103 lugares por preencher, sendo que 12 estão destinados aos eventuais regressos dos/as trabalhadores/as ausentes por mais de 6 meses por doença.

Por fim, as outras situações são respeitantes à substituição ou renovação das comissões de serviço dos dirigentes, à cessação de cedência de interesse público de uma assistente técnica 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 intermédio de 1º grau a) | | | | | | | | | 2 | | | | 2 | 0 | 2 |
| Dirigente intermédio de 2º grau a) | | | | | | | | | 1 | 9 | | | 1 | 9 | 10 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | | | | | | | | | 2 | 4 | | | 2 | 4 | 6 |
| Técnico superior | 21 | 21 | 1 | | 8 | 23 | | | | 1 | 2 | 10 | 32 | 55 | 87 |
| Assist. técnico | 4 | 21 | | | 1 | 9 | | | | | 1 | 10 | 6 | 40 | 46 |
| Assistente operacional | | | | | | 1 | | | | | | 1 | 0 | 2 | 2 |
| Informático | 1 | | | | 8 | | | | | 3 | | | 9 | 3 | 12 |
| Total | 26 | 42 | 1 | 0 | 17 | 33 | 0 | 0 | 5 | 17 | 3 | 21 | 52 | 113 | 165 |

2.6.2. Saídas

Relativamente às saídas, constata-se um aumento no ano de 2024 perante o ano anterior. O principal motivo são as saídas por mobilidade que perfazem o total de 61 saídas, significado um aumento exponencial de 25 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 (34 saídas), inclusive uma por limite de idade. De facto, também neste motivo de saída houve um aumento na ordem de 9 trabalhadores perante o ano anterior.

Esta situação ocorre devido à ainda elevada média etária dos/as trabalhadores/as do IMT, I.P, conforme referido no ponto 2.2. 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 | Reforma/Aposentação | | Limite de idade | | Conclusão sem sucesso do per. experimental | | Cedência | | Mobilidade | | Outras situações | | Total | | |
|--|---------------------|-----------|-----------------|----------|--|----------|----------|----------|------------|-----------|------------------|-----------|-----------|-----------|------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Técnico superior | 5 | 6 | | | 2 | 1 | | | 13 | 24 | 7 | 20 | 27 | 51 | 78 |
| Assistente técnico | 4 | 12 | 1 | | | 4 | | | 5 | 18 | 4 | 9 | 14 | 43 | 57 |
| Assistente operacional | 2 | 1 | | | | | | | | | | | 2 | 1 | 3 |
| Informático | 1 | 2 | | | | | | | 1 | | 3 | | 5 | 2 | 7 |
| Total | 12 | 21 | 1 | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 19 | 42 | 14 | 29 | 48 | 97 | 145 |

Quadro 8 - Saídas: dirigentes

| Cargo/Carreira/Grupo/Motivos de saída | Comissão de serviço | | Outras situações | | Total | | |
|---------------------------------------|---------------------|-----------|------------------|----------|----------|-----------|-----------|
| | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente intermédio de 1º grau | 1 | 2 | | | 1 | 2 | 3 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | 1 | 8 | | | 1 | 8 | 9 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | 2 | 3 | | | 2 | 3 | 5 |
| Total | 4 | 13 | 0 | 0 | 4 | 13 | 17 |

2.6.3. Mudanças

No quadro abaixo estão refletidas as mudanças que ocorreram durante o ano de 2024. O valor superior é respeitante às alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório essencialmente devido ao regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto. Com efeito, este diploma promoveu a redução do número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório desde que os trabalhadores fossem detentores de 18 ou mais anos de exercício de funções integrados em carreira ou carreiras, abrangendo os períodos compreendidos entre 30 de agosto de 2005 e 31 de dezembro de 2007 e 1 de janeiro de 2011 e 31 de dezembro de 2017, aplicável uma vez única.

Noutro âmbito, no que concerne aos 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 6 foram preenchidas por trabalhadores/as que já desempenhavam funções neste Instituto, seja em categorias com complexidade inferior seja em regime de mobilidade interna. Ademais, foram ainda promovidas 28 consolidações de mobilidades na categoria por forma a garantir a qualidade resultante da vinda desses/as trabalhadores/as.

Quadro 9– Mudanças

| Grupo/cargo/carreira / Tipo de mudança | Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório | | Procedimento concursal | | Consolidação da modalidade na categoria | | Total | | |
|---|---|------------|---------------------------|----------|---|-----------|-----------|------------|------------|
| | M | F | M | F | M | F | M | F | |
| Dirigente Intermédio 2.º grau | | 1 | | | | | | 1 | 1 |
| Técnico Superior | 30 | 59 | 2 | 4 | 7 | 7 | 39 | 70 | 109 |
| Assistente técnico | 14 | 62 | | | 5 | 8 | 19 | 70 | 89 |
| Assistente operacional | 6 | 6 | | | | | 6 | 6 | 12 |
| Informático | 5 | 3 | | | 1 | | 6 | 3 | 9 |
| Total | 55 | 131 | 2 | 4 | 13 | 15 | 70 | 150 | 220 |

2.6.4. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Em 2024 deu-se continuidade ao esforço 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. Com efeito, concluíram-se 14 procedimentos concursais, a que acresce 21 procedimentos concursais em fase de conclusão com a estimativa de preencher 95 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal.

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 |
|--|--|--|---|-----------|
| Técnico Superior | | | 41 | 41 |
| Assistente técnico | | | 45 | 45 |
| Informático | | | 9 | 9 |
| Total | 0 | 0 | 95 | 95 |

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 82% do efetivo considerado para efeitos do Balanço Social. No que respeita ao regime de jornada contínua, houve um aumento de cerca de 2% perante o ano anterior representando em 2024 cerca de 10% dos/as trabalhadores/as.

O regime de jornada contínua reforça o seu estatuto como a segunda modalidade de horário com maior incidência. De facto, 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 foram autorizados a manutenção do regime de horário concentrado a cinco 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 | Desfasado | | 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 | | | | | | | | | 8 | 6 | 8 | 6 | 14 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | | | | | | | | | 9 | 17 | 9 | 17 | 26 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | | | | | | | | | 6 | 7 | 6 | 7 | 13 |
| Técnico superior | 1 | | 175 | 220 | 7 | 34 | 1 | 1 | | 2 | 184 | 257 | 441 |
| Assistente técnico | | 1 | 52 | 208 | 2 | 42 | | 1 | | | 54 | 252 | 306 |
| Assistente operacional | | | 2 | 5 | | | | | | | 2 | 5 | 7 |
| Informático | | | 27 | 11 | | | 2 | | 2 | | 31 | 11 | 42 |
| Total | 1 | 1 | 256 | 444 | 9 | 76 | 3 | 2 | 27 | 33 | 296 | 556 | 852 |

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 85 trabalhadores/as que tem a modalidade de jornada contínua, perfazendo as 30 horas consagradas na lei.

Por sua vez, refira-se que atualmente já não existe nenhum/a trabalhador/a com a modalidade de 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 uma vez que a trabalhadora que detinha esta modalidade de horário em 2023 requereu retornar ao horário flexível.

Quadro 12– Efetivo por PTN

| 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 | 0 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau | 1 | 1 | | | 1 | 1 | 1 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | 8 | 6 | | | 8 | 6 | 13 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | 9 | 17 | | | 9 | 17 | 26 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | 6 | 7 | | | 6 | 7 | 13 |
| Técnico superior | 177 | 223 | 7 | 34 | 184 | 257 | 339 |
| Assistente técnico | 52 | 210 | 2 | 42 | 54 | 252 | 349 |
| Assistente operacional | 2 | 5 | | | 2 | 5 | 13 |
| Informático | 31 | 11 | | | 31 | 11 | 35 |
| Total | 287 | 480 | 9 | 76 | 296 | 556 | 852 |

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 2024 foi de 1,3% o que significa que um aumento de 0,2% perante as horas de trabalho suplementar realizadas em 2023, ultrapassando os valores dos anos pré-pandemia do Covid 19. Este aumento poderá ser explicado pelo volume de trabalho existente no IMT, I.P., e o esforço contínuo tanto dos serviços desconcentrados em diminuir o atraso no tempo de resposta ao cidadão. Não obstante, o contínuo aumento de trabalho suplementar poderá ser considerado um indicador que as várias unidades orgânicas do IMT necessitam de ser reforçadas com mais trabalhadores/as e assim diminuir a despesa nesta rubrica orçamental.

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 19813 horas das cerca de 21744 horas 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 existiu um aumento na realização de horas suplementares tanto nos dias de trabalho suplementar diurno como nos dias 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 | 1654:40 | 1118:44 | 24:00 | 44:05 | 2457:58 | 4272:53 | 16:00 | 13:00 | 4152:38 | 5448:42 | 9601:20 |
| Assistente técnico | 1336:29 | 920:35 | 46:00 | | 1450:02 | 6410:13 | 20:56 | 27:34 | 2853:27 | 7358:22 | 10211:49 |
| Assistente operacional | 966:00 | 393:04 | 31:59 | | 35:00 | 147:56 | | | 1032:59 | 541:00 | 1573:59 |
| Informático | 81:06 | 1:35 | | | 98:00 | 176:28 | | | 179:06 | 178:03 | 357:09 |
| Total | 4038:15 | 2433:58 | 101:59 | 44:05 | 4041:00 | 11007:30 | 36:56 | 40:34 | 8218:10 | 13526:07 | 21744:17 |

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 2024, a taxa de absentismo no IMT, I.P. cifrou-se em 4,4%, representando uma diminuição de 0,5% perante o valor registado em 2023 e o valor mais baixo dos últimos anos. De facto, este é um indicador bastante positivo, mas que se deverá aguardar pelos anos seguintes para verificar se será uma tendência. Não obstante, continua a situar-se abaixo da média usualmente normal da Administração Pública que se situa nos 7% de acordo com os dados oficiais. 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 2023, mormente 335 dias no local de trabalho e 278 dias de ausência respeitantes aos acidentes *in itinere*. Dos acidentes de trabalho resultaram 18 casos de incapacidade

Quadro 16– Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho

| Casos de incapacidade relativo a acidentes de trabalho | |
|---|-----------|
| Casos de incapacidade temporária e absoluta | 17 |
| Casos de incapacidade temporária e parcial | 1 |
| Total | 18 |

2.9.2. Greve

O ano de 2024 foi marcado pela marcação de várias greves com o intuito de reivindicar políticas de emprego que valorizem e dignifiquem os salários e as carreiras de todos/as os/as trabalhadores/as da Administração Pública, nomeadamente 4 dias ao longo de todo o ano. Os dias com maior incidência foram o dia 17 de maio e o dia 25 de outubro com 86 e 78 trabalhadores/as em greve, respetivamente. Uma das principais carreiras que utilizou este mecanismo foi a carreira dos professores e a carreira respeitante aos profissionais de saúde, situação que os sindicatos usufruíram para estender o direito à greve aos restantes trabalhadores da Administração Pública.

Não obstante, o número total de trabalhadores em greve ao longo do ano de 2024 foi inferior ao de 2023, sendo que menos 90 trabalhadores/as usufruiu do seu direito à greve. Para tal, é necessário ter em consideração que existiram menos dois dias de greve no ano de 2024. Com efeito, 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.

Quadro 17– Greve

| Identificação da greve | | | |
|--|-------------------------------------|--|---|
| Datas | Âmbito | | Motivo(s) da greve |
| 17/05/2024 21/06/2024, 25/10/2024, 31/10/2024 | Adm. Pública-Geral | | |
| PNT | Nº de trabalhadores em greve | Duração da paralisação em (hh/mm) | |
| 35 horas | 204 | 1428:00:00 | 101_Aumentos salariais |
| 30 horas | 5 | 30:00:00 | 102_Aumento e/ou criação de prestações complementares 106_Classificação, enquadramento e carreiras 302_Estabilidade no vínculo contratual |

2.10. Remunerações

2.10.1. Estrutura remuneratória

Cerca de 63% 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 (151 trabalhadores e 388 trabalhadoras). Em analogia com o ano anterior, averigua-se que existiu uma melhoria na remuneração dos trabalhadores, a que se deveu essencialmente à atualização remuneratória e às medidas de valorização remuneratória procedida pelo governo.

Por sua vez, o leque salarial indica que existe uma diferença de 5,9 remunerações entre a maior remuneração base ilíquida de 4845,38€, auferida pelo dirigente superior de 1.º grau, e a menor remuneração base ilíquida, atribuída a uma trabalhadora detentora da carreira de assistente operacional. Perante o ano anterior, existiu uma diminuição de 0,4 remunerações que se deveu à subida da remuneração mínima mensal garantida. De facto, atualmente a diferença entre o leque salarial lato (que inclui os dirigentes) e o leque salarial restrito (sem dirigentes) é praticamente nula.

Quadro 18– Estrutura remuneratória

| (Excluindo prestações de serviço) | Número de trabalhadores | | |
|-----------------------------------|-------------------------|------------|------------|
| Género / Escalão de remunerações | Masculino | Feminino | Total |
| 501-1000€ | 26 | 120 | 146 |
| 1001-1250€ | 22 | 96 | 118 |
| 1251-1500€ | 103 | 172 | 275 |
| 1501-1750€ | 37 | 47 | 84 |
| 1751-2000€ | 24 | 16 | 40 |
| 2001-2250€ | 31 | 25 | 56 |
| 2251-2500€ | 8 | 10 | 18 |
| 2501-2750€ | 9 | 15 | 24 |
| 2751-3000€ | 4 | 10 | 14 |
| 3001-3250€ | 16 | 30 | 46 |
| 3251-3500€ | 1 | 3 | 4 |
| 3501-3750€ | 12 | 9 | 21 |
| 3751-4000€ | 0 | 1 | 1 |
| 4001-4250€ | 2 | 1 | 3 |
| 4751-5000€ | 1 | 1 | 2 |
| Total | 296 | 556 | 852 |

Quadro 19– Leque salarial

| Remuneração (€) | Euros | |
|-----------------|------------|------------|
| | Masculino | Feminino |
| Mínima (€) | 869,84 € | 821,83 € |
| Máxima (€) | 4 845,38 € | 4 751,86 € |

2.10.2. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT, I.P., contabilizaram 26.500.229,21€. Destes encargos, a maioria prende-se com a remuneração base que representa cerca de 70,5%. 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 7,0% e os suplementos remuneratórios 3,9% completam o total dos encargos globais com os/as trabalhadores/as do IMT, I.P., no ano de 2024. Em analogia com o ano de 2023, constata-se que os encargos com as prestações sociais aumentaram cerca de 2%, muito devido aos montantes relativos aos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, onde existiu um acréscimo de 443.664,29€. Com efeito, a política de recrutamento seguida nos últimos anos proporcionou a vinda de novos/as trabalhadores/as que eventualmente assegurando uma estabilidade remuneratória proporcionou uma maior disponibilidade de aumentar o número de elementos que constituem a sua família.

Realça-se, ainda, a subida de 1,3 pontos percentuais nos suplementos remuneratórios alavancado pelo pagamento do trabalho suplementar que a sua maior incidência durante o ano de 2024, conforme referido no capítulo respeitante às horas despendidas em trabalho suplementar.

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

| Encargos com pessoal | Valor (Euros) |
|-----------------------------|------------------------|
| Remuneração base (*) | 18 690 913,03 € |
| Suplementos remuneratórios | 1 041 113,25 € |
| Prémios de desempenho | 84 597,80 € |
| Prestações sociais | 1 848 798,83 € |
| Benefícios sociais | 2 949,60 € |
| Outros encargos com pessoal | 4 831 856,80 € |
| Total | 26 500 229,31 € |

| Suplementos remuneratórios | Valor (Euros) |
|---|-----------------------|
| Trabalho suplementar (diurno e nocturno) | 76 969,04 € |
| Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados | 263 078,98 € |
| Abono para falhas | 141 071,99 € |
| Ajudas de custo | 228 524,18 € |
| Representação | 146 870,72 € |
| Outros suplementos remuneratórios (*) | 184 598,34 € |
| Total | 1 041 113,25 € |

| Prestações sociais | Valor (Euros) |
|--|-----------------------|
| Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (materna, paternidade e adoção) | 469 225,00 € |
| Abono de família | 62 055,62 € |
| Subsídio para assistência de 3ª pessoa | 2 949,60 € |
| Acidente de trabalho e doença profissional | 23 021,96 € |
| Subsídio de refeição | 1 060 371,74 € |
| Outras prestações sociais | 231 174,91 € |
| Total | 1 848 798,83 € |

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 situação 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.

Os anos subsequentes foram anos de maturação deste projeto. Nessa conformidade, durante o ano de 2024 foram realizados 79 exames de admissão, 312 exames periódicos e adicionalmente realizaram-se 12 exames ocasionais e complementares, tendo sido pago o montante de 25.959,15€ à empresa INTERPREV.

Não obstante, uma das dificuldades sentidas na execução do contrato é a indisponibilidade de uma pequena percentagem de trabalhadores em realizar os exames na data indicada pela empresa.

No que respeita à formação nesta área, refira-se que a empresa INTREPEV não disponibilizou nenhuma formação nesse sentido, contudo essas formações estão previstas ocorrer durante o ano de 2025. Não obstante, o DRH contratualizou com a formadora Ana Moniz, psicóloga, psicoterapeuta, executive coach e trainer o webinar sobre saúde mental para o contexto organizacional aos/às trabalhadores/as do IMT. Considerando a vasta experiência da formadora acima citada na área da Saúde mental, tendo já ministrado várias formações sobre a temática, para além de ser a Coordenadora Científica e Docente da Especialização Avançada em Coaching Psicológico do INSPSIC (Instituto Português de Psicologia e outras ciências) e professora convidada NOVA-SBE- Executive Education e na Associação Portuguesa de Terapias Cognitivas, Comportamentais e Integrativas, o webinar em apreço obteve uma crítica bastante positiva, tendo sido assistido por 161 trabalhadores que registaram a sua presença para além de outros que assistiram com no computador do/a colega de trabalho e não chegaram a registar a presença.

Por sua vez, contemplando o esforço de proporcionar as melhores condições aos/às trabalhadores/as do IMT, I.P. e prevenir o risco de doenças profissionais, foram adquiridos equipamentos de proteção individual por forma a proporcionar uma maior segurança aos/às trabalhadores/as que realizam fiscalização e auditoria no âmbito das competências do IMT.

Quadro 21– Atividade de Medicina no Trabalho e SST

| Atividades de medicina no trabalho | Número | Valor (Euros) |
|--|---------------|----------------------|
| Exames de admissão | 79 | |
| Exames periódicos | 312 | |
| Exames ocasionais e complementares | 12 | |
| Exames de cessação de funções | 0 | |
| Despesas com a medicina no trabalho | | 25.959,15€ |
| Visitas aos postos de trabalho | 5 | |

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 | 161 |

Quadro 23– Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

| Segurança e saúde no trabalho | Valor (Euros) |
|---|---------------|
| Encargos com a estrutura de medicina e segurança no trabalho (a) | |
| Equipamento de proteção (b)- Equipamento de Proteção Individual | 36.282,75€ |
| Formação em prevenção de riscos (c) | 2.091,00€ |
| Outros custos (d) | |

2.12. Formação

O planeamento estratégico da formação continua a desempenhar um papel essencial na promoção de uma cultura de aprendizagem e na transferência de conhecimento, aspetos fundamentais no atual contexto de saída de trabalhadores para a aposentação e entrada de novos colaboradores, contribuindo para o rejuvenescimento da estrutura etária e o fortalecimento da cultura organizacional. A equipa responsável pela formação, dotada de iniciativa, espírito crítico e um profundo conhecimento da organização, mantém um papel crucial na concretização deste objetivo.

O ano de 2024 manteve o compromisso com o reforço de conhecimentos e o desenvolvimento de competências dos trabalhadores. A experiência adquirida nos últimos anos demonstrou a importância da formação à distância, sem desvalorizar o impacto das formações presenciais no processo de ensino-aprendizagem. Ambas as modalidades apresentam vantagens e desafios, sendo a escolha determinada por diversos fatores, 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 prevenção do assédio laboral, à liderança, ao atendimento de excelência na administração pública, à saúde mental em contexto organizacional, as relativas ao desenvolvimento de competências na gestão de sistemas informáticos, as conferências sobre a temática da mobilidade e dos transportes, as ações sobre a lei geral do trabalho em funções públicas, sobre o código do procedimento administrativo e sobre as alterações à lei do SIADAP bem como as ações de formação sobre técnicas de fiscalização e auditoria.

Perante o supramencionado, entre formações internas ministradas aos/às trabalhadores/as do IMT, I.P. e inscrições em formações externas totalizou-se o total de 836 participações em ações de formação nos quais participaram 484 trabalhadores/as, atingindo uma taxa de participação de cerca de 58 % 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 0,4%. 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. Porém, existiu um acréscimo de 0,1% de encargos com a formação relativamente ao ano de 2023, devido ao contínuo esforço da equipa da formação e das dirigentes do DRH durante o ano de 2024.

Quadro 24– Formação: tipo e duração

| Tipo de ação/duração | Menos de 30 horas | De 30 a 59 horas | De 60 a 119 horas | De 120 ou mais horas | Total |
|----------------------|-------------------|------------------|-------------------|----------------------|------------|
| Internas | 683 | 22 | 0 | 0 | 705 |
| Externas | 92 | 24 | 6 | 9 | 131 |
| Total | 775 | 46 | 6 | 9 | 836 |

Quadro 25– Horas de Formação

| 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 | 3:00 | 87:00 | 90:00 |
| Dirigente superior de 2º grau | 27:00 | 228:00 | 255:00 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | 249:00 | 92:00 | 341:00 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | 475:00 | 417:00 | 892:00 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | 121:00 | 60:00 | 181:00 |
| Técnico superior | 2650:30 | 3782:00 | 6432:30 |
| Assistente técnico | 1167:00 | 36:00 | 1203:00 |
| Assistente operacional | 6:00 | - | 6:00 |
| Informático | 48:00 | 102:00 | 150:00 |

Quadro 26– Participantes e participações

| 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 | 1 | 4 | 5 | 1 |
| Dirigente superior de 2º grau | 4 | 7 | 11 | 2 |
| Dirigente intermédio de 1º grau | 29 | 4 | 33 | 13 |
| Dirigente intermédio de 2º grau | 55 | 11 | 66 | 24 |
| Dirigente intermédio de 3º grau | 20 | 4 | 24 | 13 |
| Técnico superior | 399 | 95 | 494 | 281 |
| Assistente técnico | 180 | 2 | 182 | 133 |
| Assistente operacional | 2 | 0 | 2 | 2 |
| Informático | 15 | 4 | 19 | 15 |
| Total | 705 | 131 | 836 | 484 |

Quadro 7– Despesas com Formação

| Tipo de ação/valor | Valor (Euros) |
|----------------------------|--------------------|
| Despesa com ações internas | 30 605,75 € |
| Despesa com ações externas | 52 215,88 € |
| Total | 82 821,63 € |

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. Nessa conformidade, o valor mantém-se praticamente inalterável perante o ano anterior na medida em que em 2023 existiam 144 trabalhadores/as sindicalizados.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, foram instaurados 8 processos durante o ano de 2024. Perante o ano anterior, foram instaurados mais 7 processos disciplinares, contrariando a tendência do ano anterior regressando a valores similares aos do ano de 2022.

Quadro 28 – Trabalhadores/as sindicalizados

| Relações profissionais | Número |
|-------------------------------|---------------|
| Trabalhadores sindicalizados | 143 |

Quadro 29– Disciplina

| Disciplina | Número |
|--|---------------|
| Processos transitados do ano anterior | 0 |
| Processos instaurados durante o ano | 8 |
| Processos transitados para o ano seguinte | 1 |
| Processos decididos - total: | |
| - Arquivados | 2 |
| - Repreensão escrita | 1 |
| - Multa | 2 |
| - Suspensão | 2 |

3. INDICADORES ESTATÍSTICOS

| Indicadores | 2024 | 2023 | 2022 |
|--|-------|-------|-------|
| Nível médio etário Σ das idades/ Efetivo total | 51,5 | 51,4 | 51,4 |
| Taxa de feminização Efetivo ♀/Efetivo total*100 | 65,3% | 65,4% | 65,9% |
| Taxa de masculinização Efetivo ♂/Efetivo total*100 | 34,7% | 34,6% | 34,1% |
| Leque etário Idade do trabalhador mais idoso/Idade do trabalhador mais jovem | 2,7 | 2,7 | 2,8 |
| Taxa de enquadramento de dirigentes N.º de dirigentes/Efetivo total*100 | 6,6% | 6,5% | 6,1% |
| Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo feminino N.º de dirigentes ♀/Efetivo total*100 | 3,6% | 3,7% | 3,6% |
| Taxa de enquadramento de dirigentes do sexo masculino N.º de dirigentes ♂/Efetivo total*100 | 2,9% | 2,8% | 2,5% |
| Índice de tecnicidade (incluindo dirigentes) N.º total de dirigentes+tec.sup.+esp.inf/efetivo total*100 | 60,3% | 59,3% | 55,6% |
| Índice de tecnicidade (sentido lato) N.º total de tec.sup.+esp.inf./efetivo total*100 | 53,8% | 52,8% | 49,5% |
| Índice de pessoal assistente técnico N.º total de assist. técnicos/efetivo total*100 | 35,9% | 37,3% | 39,6% |
| Índice de pessoal assistente operacional N.º total de assist.operacionais/efetivo total*100 | 0,8% | 0,9% | 1,7% |
| Taxa de emprego jovem N.º total de efetivos com idade inferior a < 35 anos/efetivo total*100 | 4,5% | 6,0% | 6,1% |
| Taxa de envelhecimento N.º total de efetivos com idade superior a > 55 anos/efetivo total*100 | 42,7% | 40,9% | 38,1% |
| Nível médio de antiguidade Σ das antiguidades/ Efetivo total | 20,4 | 21,0 | 20,9 |
| Nível médio de antiguidade Mulheres Σ das antiguidades ♀/ Efetivo total | 20,6 | 21,1 | 20,9 |

| | | | |
|---|-------|--------|--------|
| Nível médio de antiguidade Homens Σ das antiguidades ♂ / Efetivo total | 20,2 | 20,7 | 20,9 |
| Taxa de habilitação superior Σ dos efetivos com bachar.+lic.+mestr.+doutor/ Efetivo total*100 | 61,3% | 59,6% | 57,2% |
| Taxa de habilitação secundária Σ dos efetivos com 11.º+12.º anos/ Efetivo total*100 | 35,7% | 36,6% | 38,5% |
| Taxa de habilitação básica Σ dos efetivos com ≤ 9.º ano/ Efetivo total*100 | 3,1% | 3,9% | 4,3% |
| Taxa de admissões N.º total de admissões/Efetivo global*100 | 19,4% | 26,7% | 21,9% |
| Taxa de saídas N.º total de saídas/Efetivo global*100 | 18,9% | 16,4% | 9,0% |
| Taxa de reposição N.º total de admissões/n.º total de saídas*100 | 102% | 162,6% | 244,0% |
| Taxa de trabalho suplementar N.º total de horas extraordinárias/N.º total de horas trabalháveis*100 | 1,3% | 1,1% | 0,8% |
| Taxa de absentismo N.º total de dias de ausências/N.º total de dias potenciais trabalháveis*100 | 4,4% | 4,9% | 4,5% |
| Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida | 5,9 | 6,1 | 6,5 |
| Leque salarial ilíquido restrito (excluindo dirigentes) Maior remuneração base ilíquida /menor base remuneração ilíquida | 5,8 | 6,1 | 6,7 |
| Peso dos encargos sociais Total de encargos com prestações sociais/Total de encargos com pessoal * 100 | 7,0% | 4,9% | 6,9% |
| Peso da remuneração base Total de encargos com a remuneração base/Total de encargos com pessoal * 100 | 70,5% | 73,5% | 71,1% |
| Taxa de participação em formação N.º total de participantes em ações de formação/Efetivo total*100 | 57,7% | 57,7% | 53,5% |
| Taxa de investimento em formação Despesas da formação/Total de encargos com pessoal * 100 | 0,4% | 0,3% | 0,2% |