

Balanço Social 2021

Desempenho social e desenvolvimento do capital humano

30 de março de 2022



Síntese

A complexidade dos setores em que o Infarmed atua determina a necessidade de capacidade técnica e científica muito qualificada, assegurada pelos seus trabalhadores e comissões técnicas especializadas.

ÍNDICE

Índice de gráficos	3
Índice de Tabelas	4
Nota introdutória	5
Enquadramento Estratégico	6
Desempenho organizacional – Principais fatores de influência	7
Nota síntese	8
Estrutura do relatório	10
Siglas e abreviaturas	11
Relatório.....	12
1. Recursos Humanos no Infarmed.....	12
1.1. Serviço.....	13
1.2. Género	14
1.3. Estrutura Etária	14
1.4. Estrutura profissional e relação jurídica de emprego.....	15
1.5. Estrutura na antiguidade	18
1.6. Estrutura habilitacional.....	20
2. Movimentações de pessoal	21
2.1. Admissões e Regressos	21
2.2. Saídas	22
2.3. Mudanças de situação dos trabalhadores	24
3. Horário de Trabalho.....	24
3.1. Organização e duração do trabalho.....	24

3.1.1.	Duração	24
3.1.2.	Modalidade de horário	24
3.1.3.	Teletrabalho	25
3.2.	Trabalho suplementar	25
3.3.	Ausências	26
4.	Encargos com pessoal	27
4.1.	Remuneração e encargos	27
4.2.	Escalões remuneratórios	27
4.3.	Progressões remuneratórias	30
4.4.	prémios de desempenho	31
5.	Segurança e saúde no trabalho	31
6.	Processos disciplinares	32
7.	Formação Profissional	32
7.1.	Participação em ações de formação/informativas	32
7.2.	Despesa	33
	Conclusão	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GR 1 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES DO INFARMED (POSTOS DE TRABALHO OCUPADOS VS APROVADOS).....	13
GR 2 – DISTRIBUIÇÃO POR SERVIÇO	13
GR 3 – DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA	14
GR 4 – DISTRIBUIÇÃO DO GRUPO QUADRO DIRIGENTE.....	16
GR 5 – DISTRIBUIÇÃO DO GRUPO CARREIRAS GERAIS	16
GR 6 – DISTRIBUIÇÃO DO GRUPO CARREIRAS ESPECIAIS E NÃO REVISTAS.....	16
GR 7 – DISTRIBUIÇÃO POR ESTRUTURA PROFISSIONAL	17
GR 8 – DISTRIBUIÇÃO POR RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	17
GR 9 – DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	18
GR 10 – DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE NO INFARMED	19
GR 11 – DISTRIBUIÇÃO POR ANTIGUIDADE, POR SEXO.....	19
GR 12 – DISTRIBUIÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	20
GR 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS ADMISSÕES E REGRESSOS POR MOTIVO	21
GR 14 – DISTRIBUIÇÃO DAS ADMISSÕES E REGRESSOS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL	22
GR 15 – DISTRIBUIÇÃO DAS SAÍDAS POR MOTIVO	22
GR 16 – DISTRIBUIÇÃO DAS SAÍDAS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL	23
GR 17 – DISTRIBUIÇÃO POR MODALIDADE DE HORÁRIO	25
GR 18 – DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS SUPLEMENTARES REALIZADAS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL.....	26
GR 19 – DISTRIBUIÇÃO DAS AUSÊNCIAS (POR DIAS)	26
GR 20 – DISTRIBUIÇÃO DOS ENCARGOS COM PESSOAL.....	27
GR 21 – DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO, EM EUROS (VALOR ILÍQUIDO) CARREIRAS.....	29
GR 22 - APR'S DOS TRABALHADORES INTEGRADOS NAS CARREIRAS QUE REQUEREM NÍVEL DE HABILITAÇÃO SUPERIOR	30
GR 23 - APR'S DOS TRABALHADORES INTEGRADOS NAS CARREIRAS QUE NÃO REQUEREM NÍVEL DE HABILITAÇÃO SUPERIOR	30
GR 24 – CONSULTAS REALIZADAS NO ÂMBITO DA SST.....	30
GR 25 – NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE DURAÇÃO	32
GR 26 – EVOLUÇÃO DAS DESPESAS EM FORMAÇÃO VS HORAS DE FORMAÇÃO	33
GR 27 – CUSTO MÉDIO POR HORA DE FORMAÇÃO / ANO.....	34

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA ETÁRIA	15
TABELA 2 – EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA PROFISSIONAL.....	18
TABELA 3 – EVOLUÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	20
TABELA 4 – EVOLUÇÃO DAS MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL	23
TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS COM MAIOR VOLUME.....	27
TABELA 6 - EVOLUÇÃO DA POLÍTICA REMUNERATÓRIA.....	28
TABELA 7 – SÍNTESE GLOBAL DE INDICADORES.....	35

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento apresenta o Balanço Social 2021, no qual se evidenciam os aspetos mais relevantes do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano do INFARMED – Autoridade Nacional do Medicamento e Produtos de Saúde, I.P..

O Balanço Social do Infarmed é preparado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e de acordo com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, com as adaptações aplicáveis às entidades do Ministério da Saúde, introduzidas pela Administração Central do Sistema de Saúde, I.P..

A informação apresentada no presente documento reporta ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano 2021.

ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

O Infarmed, entidade responsável pela regulação e supervisão dos setores dos medicamentos de uso humano e produtos de saúde (dispositivos médicos e cosméticos) é uma pessoa coletiva de direito público integrado na administração indireta do Estado, dotada de autonomia administrativa e financeira e património próprio, que exerce a sua atividade sob a tutela do Ministério da Saúde.

É missão do Infarmed regular e supervisionar os setores dos medicamentos, dos dispositivos médicos e produtos cosméticos e de higiene corporal, segundo os mais elevados padrões de proteção da saúde pública, e garantir o acesso dos profissionais de saúde e dos cidadãos a medicamentos, dispositivos médicos, produtos cosméticos e de higiene corporal, de qualidade, eficazes e seguros.

Tendo em conta a missão global do Infarmed, identificam-se dois grandes domínios de intervenção:

- O registo, avaliação da qualidade, segurança e eficácia, a comprovação da qualidade e a mais-valia terapêutica dos medicamentos e produtos de saúde disponíveis no mercado e o seu valor económico;
- O registo, o licenciamento e a inspeção das entidades responsáveis pela produção e distribuição desses mesmos medicamentos e produtos de saúde até ao consumidor final.

A sua visão é ser uma agência reguladora de referência, pelo valor que cria e pela confiança que proporciona ao sistema de saúde e à sociedade, orientada para o cidadão e profissionais de Saúde, promovendo o diálogo e a colaboração, atuando com transparência e inovação, assumindo um forte posicionamento europeu e internacional, contando com as suas pessoas.

A sua atuação, é pautada pelos seguintes valores:

- **Inovação** – procuramos constantemente melhorar e simplificar, através da aprendizagem continua e abertura à mudança.
- **Confiança** – agimos com transparência sempre no melhor interesse do cidadão e do sistema nacional de saúde.
- **Competência** – atuamos no momento certo, apoiados em competências técnicas e científicas especializadas.
- **Integridade** – Atuamos com responsabilidade, respeito e imparcialidade.
- **Cooperação** – promovemos o diálogo, envolvendo o cidadão e parceiros, trabalhando em equipa.

DESEMPENHO ORGANIZACIONAL – PRINCIPAIS FATORES DE INFLUÊNCIA

O capital humano e intelectual do Infarmed são o seu ativo de maior valor. O desempenho organizacional, traduzido nos resultados obtidos nas diversas áreas de intervenção desta Autoridade, está diretamente relacionado com a capacidade dos seus trabalhadores em obterem resultados nas respetivas áreas de especialização.

Nesta conformidade, é de destacar como fatores diferenciadores e essenciais para o desempenho organizacional do Infarmed:

- O nível habilitacional das suas equipas, maioritariamente constituídas por trabalhadores detentores do grau de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
- A multidisciplinaridade das suas equipas, com habilitações em diferenciadas áreas de formação, designadamente: Saúde e Ciências | Ciências Sociais, Serviços, Economia e Gestão | Direito | Tecnologias de Comunicação e Informação;
- A consolidada experiência dos seus trabalhadores (cerca de 13,5 anos em média) no desempenho de funções regulamentares, de fiscalização e supervisão de medicamentos e produtos de saúde; e
- O continuado investimento na qualificação e desenvolvimento das suas equipas.

NOTA SÍNTESE

Em 2021 o Infarmed contou com um mapa de pessoal aprovado de 425 postos de trabalho, de entre os quais apenas 313 estavam ocupados, (taxa de ocupação do mapa de pessoal aprovado: 74%). Contudo este cenário não reflete o total de ativos, dado que integra 36 (33 contratos COVID-19 e 3 cedências de interesse público (ACIP)) trabalhadores com vínculo limitado no tempo que não ocupam lugar no mapa de pessoal.

O Infarmed conta ainda com 345 peritos que integram as comissões técnicas especializadas, órgãos consultivos do Infarmed, constituídos por personalidades com qualificações e experiência nas respetivas áreas, que atuam com independência técnica e científica, de acordo com as respetivas competências.

Daqui em diante analisaremos os dados tendo em consideração o universo global de trabalhadores ativos e que se traduz em 349 (313 integrados no mapa de pessoal, 3 ACIP e 33 contratos a termo).

No capítulo das movimentações de pessoal, destaca-se o número de saídas por denúncia de contrato e por licenças sem remuneração e nas entradas, através de contratos a prazo.

Das saídas reportadas (43 efetivas e 6 movimentações internas), destacam-se 23 denúncias de contrato, 14 das quais correspondem a trabalhadores em regime de contratos a termo. Das entradas reportadas (27 efetivas e 10 movimentações internas), 13 representam novas contratações em regime de contratos de trabalho a termo, ao abrigo do decreto – Lei nº 10-A/2020, no âmbito da resposta à pandemia provocada pela COVID – 19.

Quanto à estrutura etária, os intervalos de idades [45-49] e [65-69] correspondem aos grupos etários mais e menos representativos, com 31% (109 trabalhadores) e cerca de 1,4% (5 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que, mais de metade dos trabalhadores (62,2%) têm mais de 44 anos.

No que respeita à estrutura profissional, os trabalhadores do Infarmed estão integrados em: 3 carreiras especiais e não revistas (no total de 12 trabalhadores), em cargos dirigentes (no total de 28 trabalhadores) e nas 3 carreiras gerais (no total de 309 trabalhadores).

No que se refere à antiguidade, constata-se que 74% dos trabalhadores (260) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos, sendo que destes, 220 iniciaram funções no Infarmed também há mais de 10 anos.

Relativamente ao grau habilitacional, a taxa de habilitação superior (total de efetivos com habilitação \geq a licenciatura/total de efetivos*100) manteve-se praticamente inalterada desde 2020, cerca de 81%.

No que concerne à modalidade de horário, destaca-se, por um lado, a preponderância do horário flexível e, por outro lado, a diminuição do horário em regime de jornada contínua, (de 77 para 67), tal como ocorreu em 2020 e já havia sido registado em 2018, o que inverteu a tendência de subida que se vinha verificando até então.

Quanto ao número de dias de ausência ao serviço, destaca-se a diminuição de 12% face ao ano anterior. À semelhança de 2020, este fator poderá ser explicado pelas circunstâncias decorrentes da pandemia COVID – 19, que obrigou ao confinamento geral da população e a adoção obrigatória do regime de teletrabalho, que introduziu flexibilidade e autonomia de gestão e organização do trabalho, sendo admissível que tal se traduziu na maior capacidade para conciliação do trabalho com necessidades pessoais e de apoio a familiares.

No capítulo da Segurança e Saúde no trabalho, designadamente no que se refere às consultas proporcionadas pelo Infarmed, disponíveis a todos os trabalhadores destaca-se um aumento da realização de consultas na medicina geral e na nutrição (medicina geral de 42 em 2020 para 70 em 2021 e nutrição de 14 para 20). Já no que respeita às consultas de psicologia realizadas, verificou-se um decréscimo de 13 para 3.

No que respeita à formação, durante o ano de 2021 ocorreram 60 ações de formação em que participaram 322 trabalhadores, num total de 854 participações (número de ações*número participantes) a que correspondem 6350 horas de formação.

ESTRUTURA DO RELATÓRIO

O presente Relatório encontra-se estruturado em 2 partes:

Na primeira parte são apresentados vários resultados observados na matriz de Balanço Social, nomeadamente: Recursos Humanos no Infarmed (por serviço, género, estrutura etária, estrutura profissional e relação jurídica de emprego, estrutura na antiguidade e habilitacional), Movimentações de Pessoal (admissões e regressos, mudanças de posicionamento remuneratório e saídas), Horário de Trabalho (organização e duração do trabalho e ausências), Encargos com Pessoal (encargos e escalões remuneratórios), Segurança e Saúde e Formação Profissional (participação em ações de formação e despesa).

Na segunda parte apresenta-se um quadro síntese dos indicadores referidos e analisados no corpo do relatório, onde se efetua a sua apreciação comparativa relativamente ao ano de 2020.

Importa ainda salientar que, decorrente das orientações da DGAEP, não são considerados para efeitos de reporte e análise, os trabalhadores que se encontravam a exercer funções em regime de Prestação de Serviços.

SIGLAS E ABREVIATURAS

Sigla	
ACSS	Administração Central do Sistema de Saúde
ADSE	Direção-Geral de Proteção Social dos trabalhadores em Funções Públicas
AP	Administração Pública
APR	Alteração de posicionamento remuneratório
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CD	Conselho Diretivo
CEIC	Comissão de Ética para a Investigação Clínica
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DATS	Direção da Avaliação de Tecnologias da Saúde
DAM	Direção de Avaliação de Medicamentos
DCQ	Direção de Comprovação da Qualidade
DGAEP	Direção Geral da Administração e do Emprego Público
DGIC	Direção de Gestão de Informação e Comunicação
DGRM	Direção de Gestão do Risco de Medicamentos
DIL	Direção de Inspeção e Licenciamentos
DPS	Direção de Produtos de Saúde
DRHFP	Direção de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais
DSTI	Direção de Sistemas e Tecnologias de Informação
GJC	Gabinete Jurídico e de Contencioso
GPQ	Gabinete de Planeamento e Qualidade
GRID	Gabinete de Relações Institucionais e Desenvolvimento
OE	Orçamento de Estado
SS	Segurança Social
USS	Unidade de Projetos Interinstitucionais e para o Sistema de Saúde

RELATÓRIO

1. RECURSOS HUMANOS NO INFARMED

Para efeitos de elaboração do presente capítulo foram considerados todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2021, se encontravam:

- Em exercício efetivo de funções no Infarmed, ainda que vinculados a outras entidades;
- Em gozo de licença de parentalidade, licença sem vencimento ou retribuição, doença ou acidente de trabalho, cuja duração seja inferior a 6 meses;
- Vinculados ao Infarmed e em exercício efetivo de funções na CEIC (embora a CEIC não constitua um órgão do Infarmed, a sua equipa de apoio é composta por trabalhadores do mapa de pessoal do Instituto).

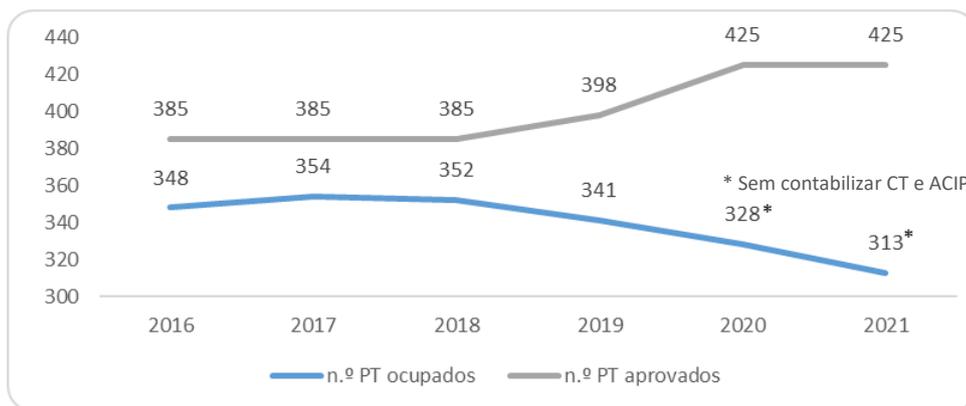
A evolução do número de trabalhadores do Infarmed está representada no gráfico 1.

Em 31 de dezembro de 2021, o Infarmed contava com um total de 349 trabalhadores ativos, sendo que 36 dos quais não ocupavam lugar no mapa de pessoal (3 ACIP e 33 contratos a termo).

Os postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal do Infarmed, conforme evidenciado na análise ao mesmo gráfico, não têm sido ocupados na sua totalidade durante os últimos anos, não obstante os esforços desenvolvidos pelo Instituto para colmatar a insuficiência de recursos face às suas atribuições, consubstanciados através da abertura de vários procedimentos concursais.

Efetivamente e apesar dos esforços para adquirir e manter as competências necessárias à prossecução das suas atribuições, o Infarmed não tem conseguido preencher as suas necessidades de recursos humanos. Entre 2016 e 2020 a taxa média de ocupação dos postos de trabalho previstos no seu mapa de pessoal situou-se nos 87%. Já em 2021 essa mesma taxa baixou para os 74%, resultado do aumento do número de Postos de Trabalho ocorrido em 2019 (+13 PT face a 2018) e em 2020 (+ 27 PT face a 2019), conjugado com a dificuldade de preenchimento desses postos de trabalho e com a perda de recursos humanos., tendência que se tem vindo a acentuar desde 2018.

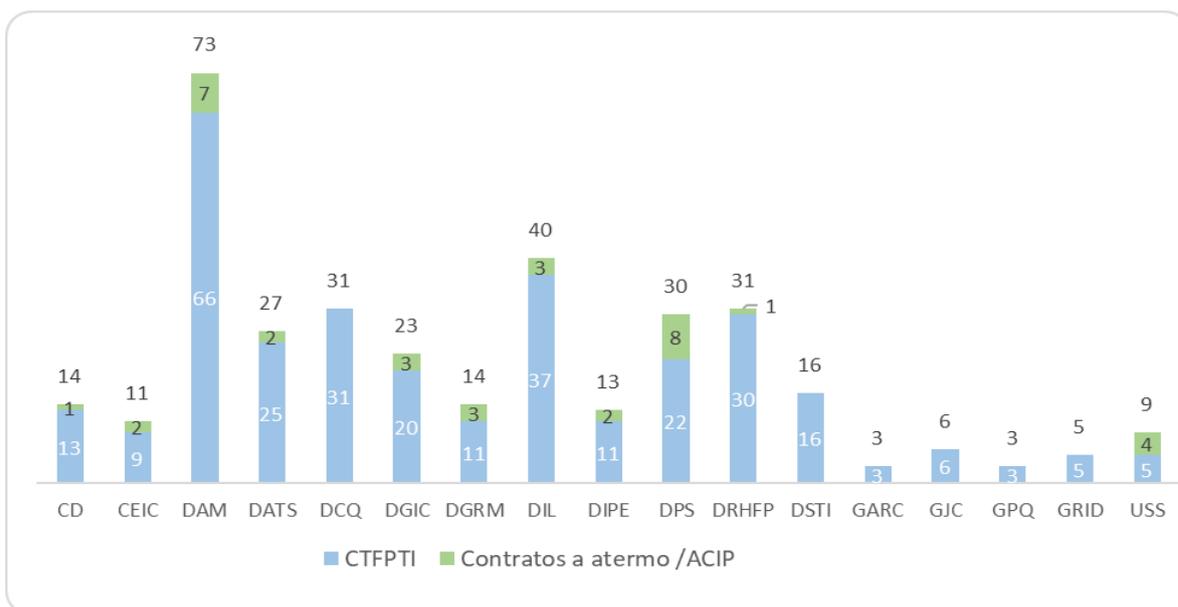
Contudo, o impacto negativo resultante da diminuição dessa taxa, foi, nos últimos dois anos, atenuado pela entrada de novos trabalhadores (atualmente 33 ativos), ao abrigo do regime excecional de constituição de vínculos de emprego a termo resolutivo para exercício de funções relacionadas com a pandemia da doença COVID-19 (trabalhadores não integrados no mapa de pessoal).



Gr 1 – Evolução do número de trabalhadores do Infarmed (postos de trabalho ocupados vs aprovados)

1.1. SERVIÇO

Em 31 de dezembro de 2021, o Infarmed apresentava um total de 349¹ trabalhadores ativos distribuídos pelos diferentes Serviços conforme se apresenta no Gráfico 2.



Gr 2 – Distribuição por Serviço

O Serviço que integra o maior número de trabalhadores é a DAM (cerca de 21% = 73 trabalhadores) e os que integram o menor número são o GPQ e o GARC (com cerca de 1% = 3 trabalhadores, em cada um).

¹ Inclui trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo
Não inclui trabalhadores com contratos de prestação de serviços

O Conselho Diretivo é apoiado por trabalhadores distribuídos pelas equipas de apoio técnico-científico e de apoio administrativo/secretariado.

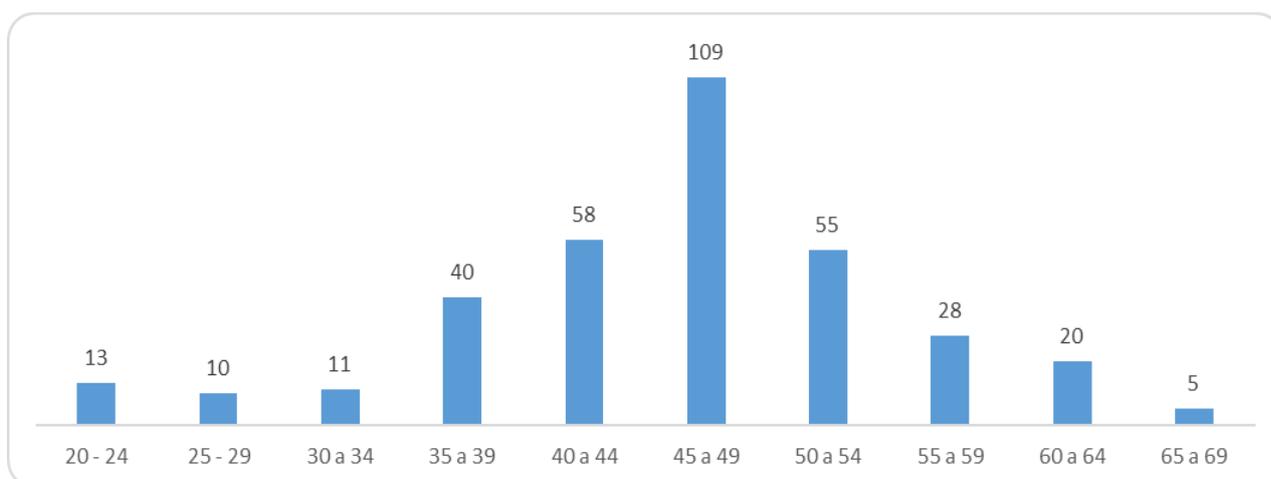
1.2. GÉNERO

O género feminino é o mais representativo no Instituto, contando com 278 trabalhadores (cerca de 80%). De 2020 para 2021 verifica-se um ligeiro aumento na taxa de emprego feminino de 78% para 80% mantendo a tendência verificada nos anos anteriores, à exceção de 2020 em que se registou uma ligeira variação negativa.

1.3. ESTRUTURA ETÁRIA

À semelhança do previsto na matriz do Balanço Social as idades foram arredondadas para anos completos a 31 de dezembro.

De acordo com o gráfico 3, os intervalos de idades [45-49] e [65-69] correspondem aos grupos etários mais e menos representativos, com cerca de 31% (109 trabalhadores) e 1,4% (5 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que mais de metade dos trabalhadores (62,2%) está acima dos 44 anos.



Gr 3 – Distribuição por faixa etária

A partir da análise à Tabela 1 constata-se que, a idade média dos trabalhadores aumentou um ano e meio, o que indica que a média de idades dos trabalhadores recrutados é ligeiramente superior à média de idades dos trabalhadores que saíram.

Por seu turno, a taxa de envelhecimento (que respeita ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) apresenta uma diminuição de 0,9% face ao observado em 2020 (de 14,4% para 13,5%).

Indicador	Recursos Humanos	2020	2021	Variação (2021-2020)
Idade média	Somatório das idades/total de efetivos	44,71	46,22	+ 1,5 ano
Leque etário	Trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	3,14	2,96	- 0,18 (cerca de 2 meses)
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total de efetivos) *100	4,4%	3,7%	-0,7%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade > 55 anos/total de efetivos) *100	14,4%	13,5%	-0,9%

Tabela 1 - Evolução da estrutura etária

1.4. ESTRUTURA PROFISSIONAL E RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

A estrutura profissional do Infarmed integra os seguintes cargos/carreiras:

Cargos Dirigentes: Dirigente Superior de Grau 1, Dirigente Superior de Grau 2, Dirigente Intermédio de Grau 1 e Dirigente Intermédio de Grau 2;

Carreiras Gerais: Assistente Operacional, Assistente Técnica e Técnica Superior;

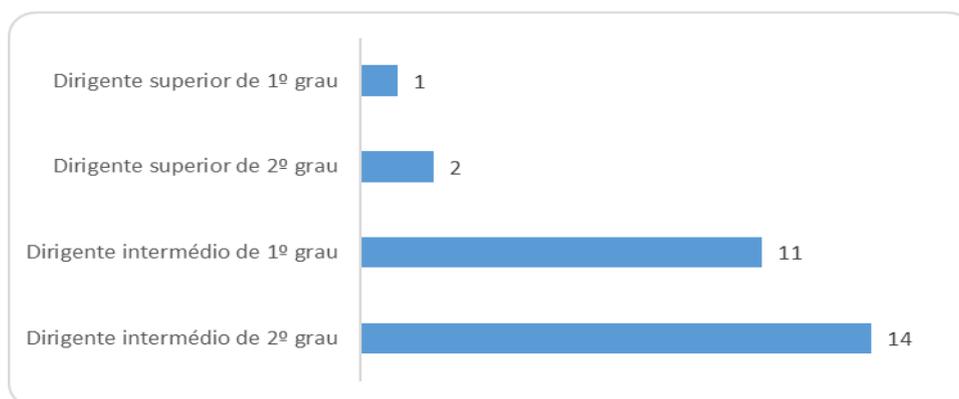
Carreiras Especiais: Farmacêutica e Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica;

Carreira não revista: Informática.

Para efeitos de simplicidade da apresentação da informação, optou-se por compilar os cargos/carreiras em 3 grandes grupos:

- Quadro Dirigente;
- Carreiras Gerais;
- Carreiras Especiais e não revistas.

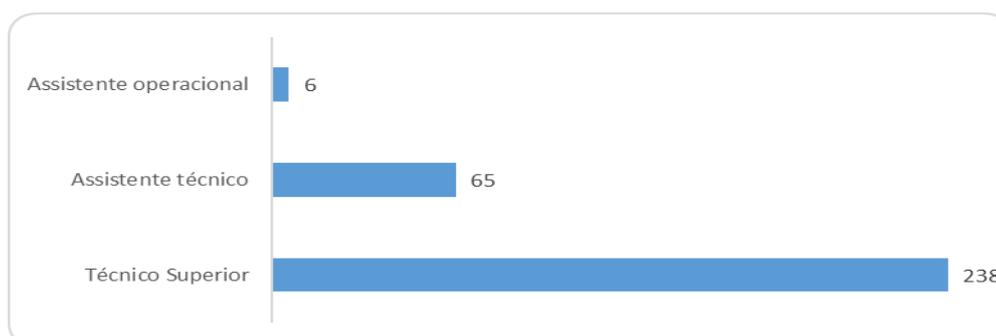
Em 31 de dezembro de 2021 encontravam-se, em exercício de funções dirigentes, 28 trabalhadores, que corresponde a cerca de 8% do total dos trabalhadores. Este grupo é composto maioritariamente por dirigentes intermédios de grau 2, designados de diretores de unidade.



Gr 4 – Distribuição do grupo Quadro Dirigente

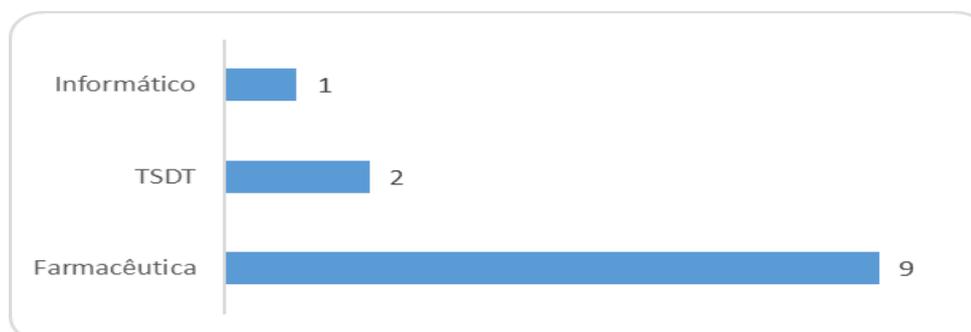
De acordo com o gráfico 5, 309 trabalhadores do Infarmed estão integrados em carreiras gerais (que corresponde a 89%).

A carreira preponderante do Infarmed é a de Técnico Superior, da qual fazem parte 238 trabalhadores (que representam 68% do total de trabalhadores do Instituto).



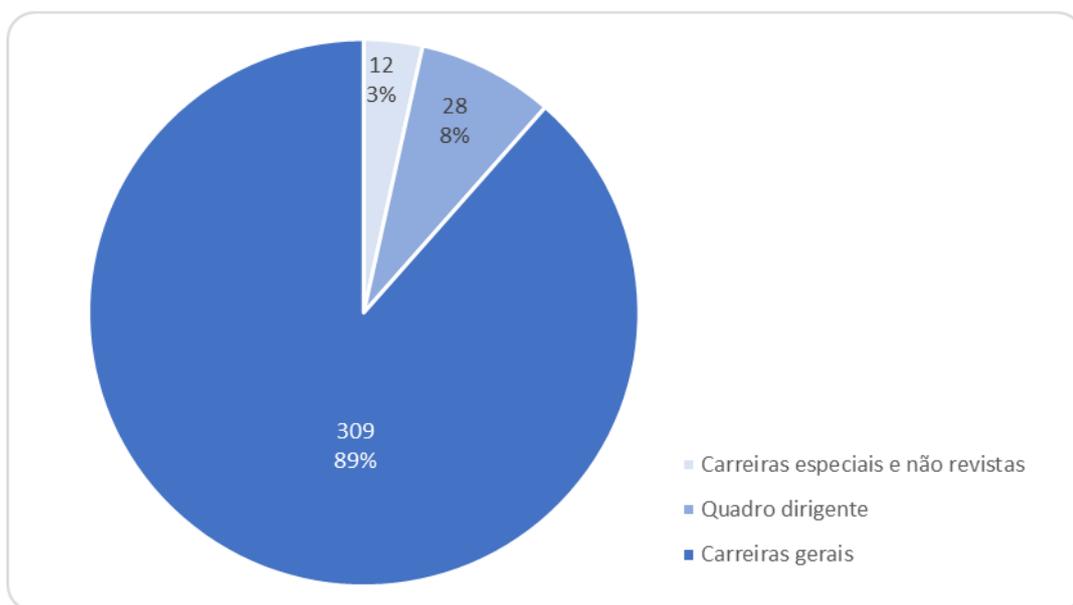
GR 5 – Distribuição do grupo Carreiras Gerais

O grupo de Carreiras Especiais e não revistas é composto por trabalhadores pertencentes a 3 carreiras, representando cerca de 3% do total dos trabalhadores (12 trabalhadores), conforme Gráfico 6.



GR 6 – Distribuição do grupo Carreiras Especiais e não revistas

Apresenta-se graficamente a estrutura profissional dos trabalhadores do Infarmed:

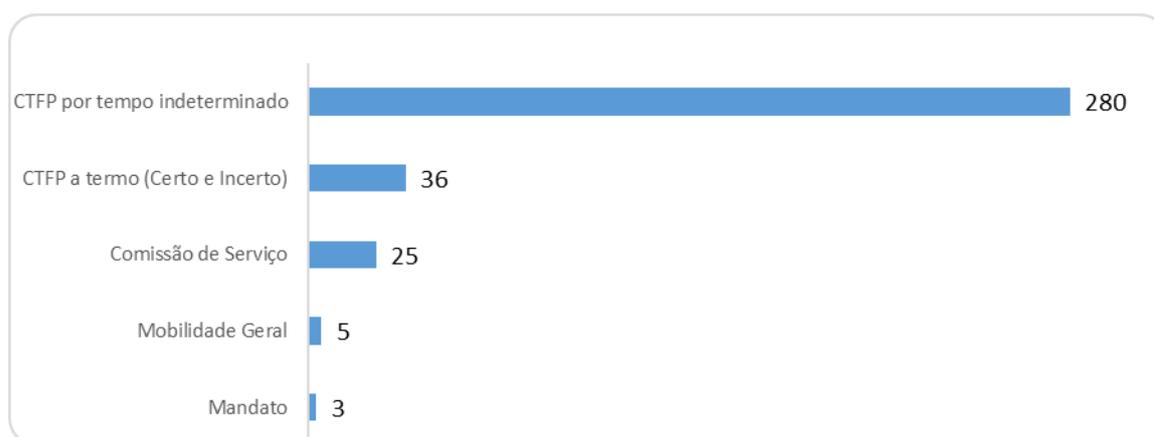


GR 7 – Distribuição por estrutura profissional

O gráfico 7 agrega a informação dos gráficos anteriores, revelando que a maioria dos trabalhadores do Infarmed está integrada em carreiras gerais.

Quanto à relação jurídica de emprego, pela análise do Gráfico 8, observa-se que predomina o CTFP por tempo indeterminado com 80% (280 trabalhadores).

Em 31 de dezembro de 2021, o Conselho Diretivo contava com 3 membros.



GR 8 – Distribuição por relação jurídica de emprego

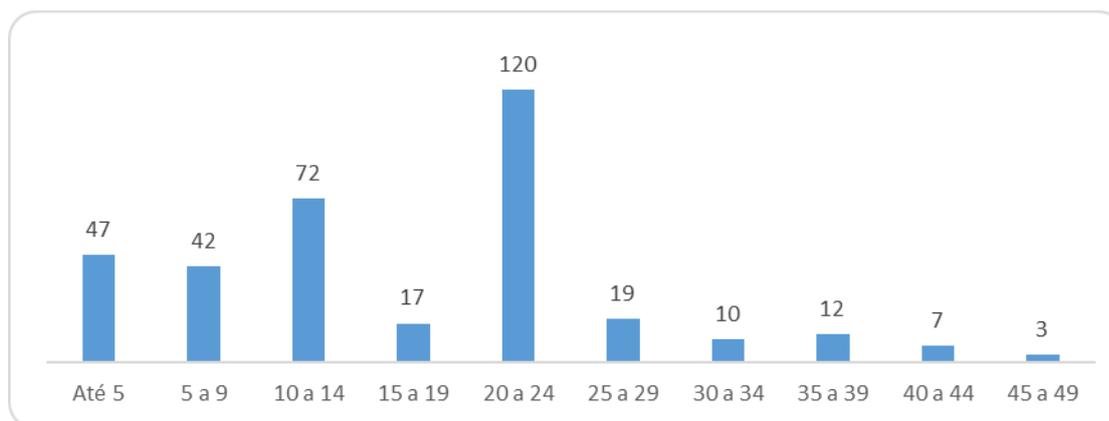
Verifica-se que o número de trabalhadores em regime de Comissão de Serviço em Funções Públicas se manteve inalterado nos 25 entre 2020 e 2021, sendo que a totalidade se encontra a exercer funções dirigentes.

Indicador	Recursos Humanos	2020	2021	Varição (2021-2020)
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos) *100	69%	68,2%	-0,8%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos) *100	1,7%	1,7%	0,0%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos) *100	18,3%	18,6%	0,3%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes) *100	75%	75%	0,0%
Taxa enquadramento	(total dirigentes/total de efetivos) *100	7,8%	8%	0,2%

Tabela 2 – Evolução da estrutura profissional

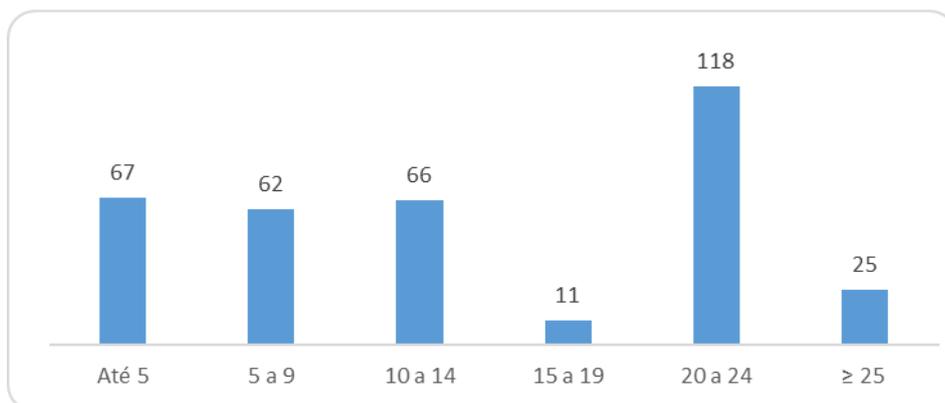
1.5. ESTRUTURA NA ANTIGUIDADE

Pela leitura do gráfico 9, o qual representa a distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade, constata-se que a classe mais representativa integra os trabalhadores com vínculo à Administração Pública desde há mais de 20 e menos de 24 anos. Não obstante, importa destacar que, 74% dos trabalhadores (260) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos.



GR 9 – Distribuição por antiguidade na Administração Pública

O gráfico 10 representa a distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade no Infarmed onde se constata que a classe mais representativa integra os trabalhadores há mais de 20 anos e menos de 24 anos e a menos representativa integra os trabalhadores inseridos na faixa acima dos 15 anos e abaixo dos 19 anos de antiguidade, sendo que todos os trabalhadores estão abaixo dos 29 anos de antiguidade no Infarmed, facto resultante da antiguidade do próprio organismo.

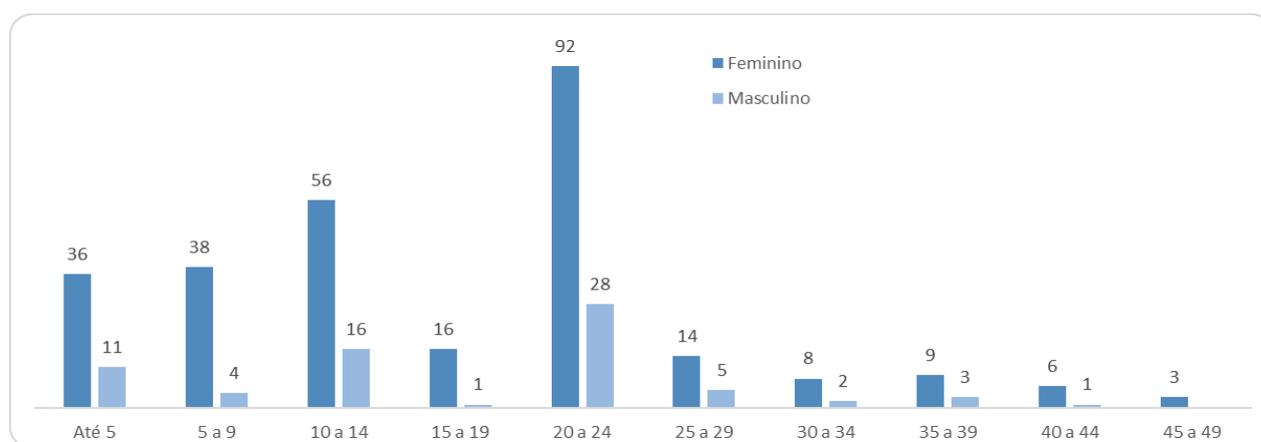


GR 10 – Distribuição por antiguidade no Infarmed

De referir que para efeitos de contabilização da antiguidade dos trabalhadores no Infarmed, foi considerada a data em que foi estabelecida a relação jurídica de emprego público entre o trabalhador e o Infarmed. Contudo, 127 já desempenhavam funções no Infarmed em regimes precários (avença, tarefa, PEPAC), vindo posteriormente a estabelecer a relação jurídica de emprego público, portanto, têm, efetivamente, em média, cerca de 18 anos de experiência no Infarmed.

O gráfico 11 representa a distribuição por sexo das classes descritas no gráfico 9. Deste gráfico retira-se que, em todas as classes de antiguidade registadas, o número de trabalhadores do sexo feminino é superior aos do sexo masculino (tendência já demonstrada noutros indicadores).

Por fim, importa notar que, à semelhança do referido no item “Estrutura Etária”, os anos foram considerados em anos completos a 31 de dezembro.

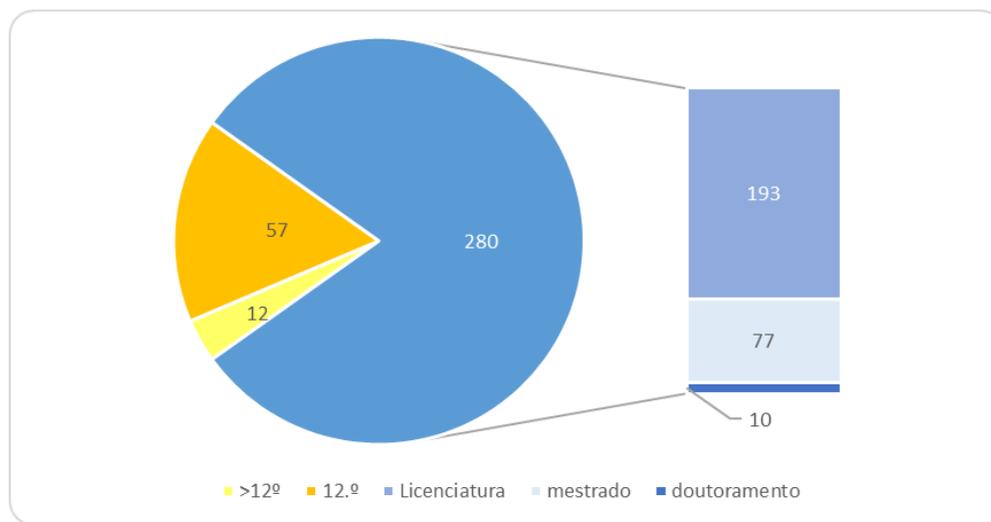


GR 11 – Distribuição por antiguidade, por sexo

1.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O gráfico 12 evidencia a preponderância dos trabalhadores, cuja habilitação literária é a licenciatura ou grau superior (cerca de 80% correspondente a 280 trabalhadores). Verifica-se, ainda, que cerca de 3% (12 trabalhadores) têm até ao 11.º ano de escolaridade.

Os trabalhadores que possuem habilitações até ao 4.º ano, são 2 e pertencem à carreira Assistente Operacional.



GR 12 – Distribuição por habilitações literárias

Em 2021 as taxas de habilitação superior e básica sofreram uma diminuição, já a taxa de habilitação secundária sofreu um aumento em relação ao ano 2020. Esta situação resultou, numa ligeira variação em todas as categorias fruto da movimentação de pessoal entre entradas e saídas.

Indicador	Recursos Humanos	2020	2021	Variação (2021-2020)
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=> licenciatura/total efetivos) *100	81,7%	80,8%	-0,9%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos) *100	16,1%	17,5%	1,4%
Taxa de habilitação básica	(total efetivos com hab <=9.º ano/total efetivos) *100	1,9%	1,7%	-0,2%

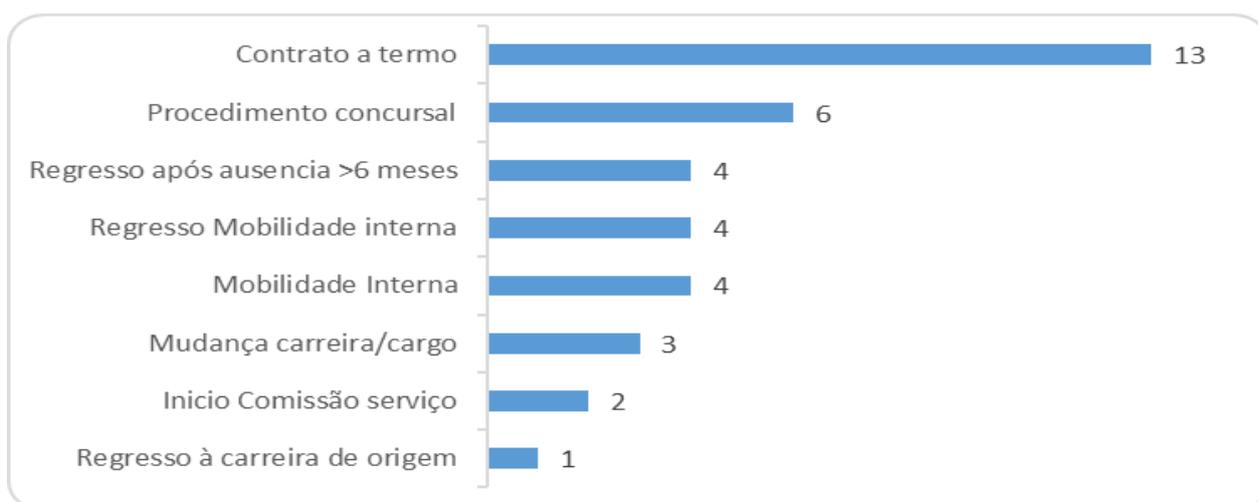
Tabela 3 – Evolução por habilitações literárias

2. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

As movimentações de pessoal resultam de entradas e saídas efetivas de trabalhadores e também de movimentações internas por alteração da carreira ou cargo.

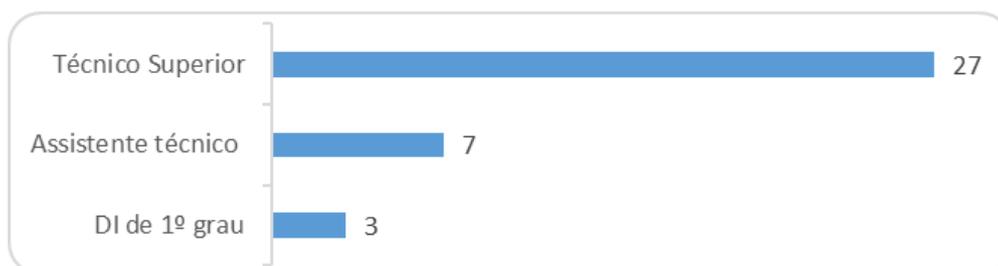
2.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Durante o ano de 2021 foram admitidos 23 trabalhadores, registaram-se 4 regressos de mobilidade após desempenho de funções noutros organismos, 4 regressos após ausência superior a 6 meses e ainda 6 movimentações internas. Pela análise ao gráfico 13, constata-se que 13 desses trabalhadores iniciaram funções por via da contratação a termo ao abrigo da resposta excecional às necessidades decorrentes da COVID-19. Em resultado da aplicação dos instrumentos legais de recrutamento, entraram 8 trabalhadores por procedimentos concursais (PC) internos, sendo que 2 deles transitaram internamente da carreira de AT para TS e 4 por procedimento de mobilidade interna. Os restantes motivos referem-se a movimentações internas, das quais 2 mudanças de TS para cargo dirigente, 1 mudança entre cargos de dirigente (de 2º para 1º grau) e 1 regresso à carreira de origem (TS) após cargo dirigente.



GR 13 – Distribuição das admissões e regressos por motivo

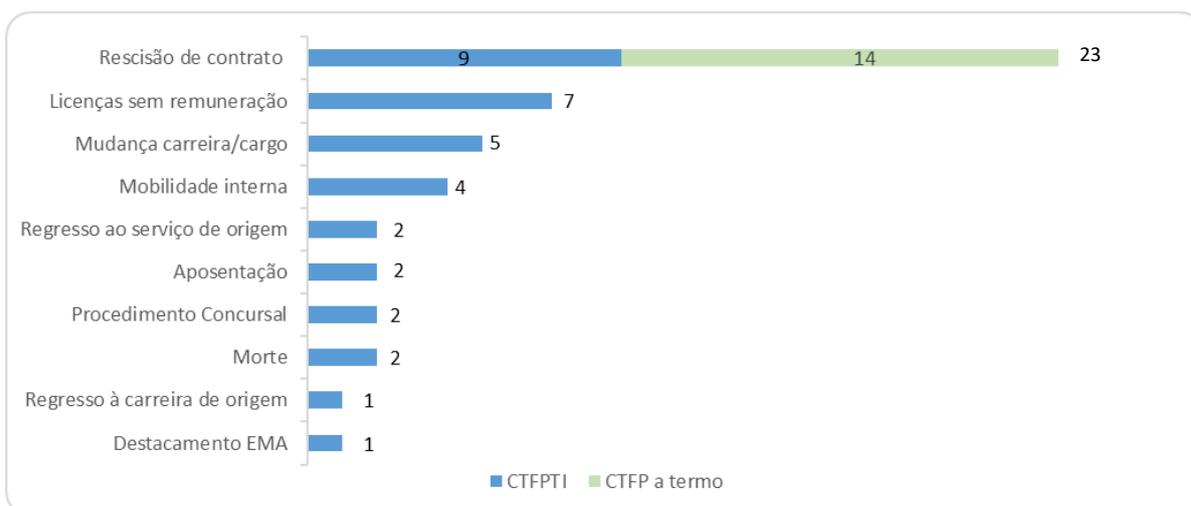
O gráfico seguinte (gráfico 14) revela que as entradas respeitam às carreiras gerais Técnica Superior e Assistente Técnica, e para o exercício de cargos dirigentes, verificando-se que a carreira Técnica Superior teve o maior número de entradas (27 trabalhadores).



GR 14 – Distribuição das admissões e regressos por estrutura profissional

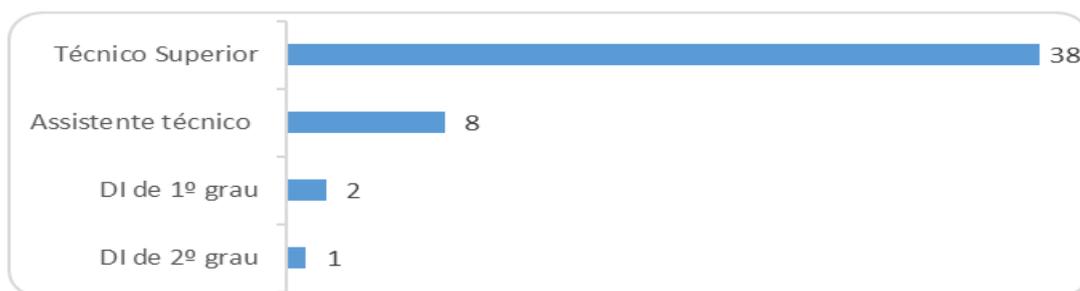
2.2. SAÍDAS

No ano de 2021 efetivou-se a saída de 43 trabalhadores (1 das quais viria a regressar), e registaram-se 6 movimentações internas. Da leitura do gráfico 15 observa-se 23 saídas que ocorreram por rescisão de contrato dos quais 14 respeitam a contratos a termo e 9 a CTFPTI, 7 licenças sem remuneração, 4 saídas por mobilidade interna para outros organismos da administração pública, 2 mudanças da carreira AT para TS, 2 mudanças de TS para cargo dirigente, 2 aposentações, 2 falecimentos e outras 2 por via de procedimentos concursais. Por fim, registaram-se ainda 2 regressos ao serviço de origem, 1 regresso à carreira de origem (TS), 1 mudança entre cargos de dirigente (de 2º para 1º grau) e 1 destacamento para a EMA.



GR 15 – Distribuição das saídas por motivo

À semelhança do ano anterior, o gráfico 16, demonstra que a carreira na qual foi verificado o maior número de saídas foi a Técnica Superior (o que corresponde a 78% das saídas).



GR 16 – Distribuição das saídas por estrutura profissional

Por fim, na Tabela 4 apresentam-se os indicadores de gestão relativos à movimentação de pessoal, a qual evidencia que se verificou uma diminuição do número global de trabalhadores, fruto do aumento do número de saídas no decurso de 2021. Ainda assim, esta análise deve ter em conta os indicadores sem contabilizar os contratos a termo, pois embora estes constituam um importante reforço no contexto de pandemia, não serão uma solução a longo prazo para colmatar as carências de recursos humanos com que esta autoridade se tem vindo a confrontar. Por esse motivo apresenta-se a análise incluindo e excluindo esse universo.

Indicador	Recursos Humanos	2020	2021	Variação (2021-2020)
Taxa admissões (total)	(total de admissões/total de efetivos) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	12,2%	10,6%	1,6%
Taxa de admissões (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de admissões /total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	2,8%	6,9%	4,1%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	6,6%	14,0%	7,4%
Taxa saídas (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de saídas/total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	6,6%	10,3%	3,7%
Taxa de retenção (total)	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	93,8%	87,7%	-6,1%
Taxa de retenção (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	93,2%	90,6%	-2,6%
Taxa de reposição (total)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	183,3%	75,5%	-107,8%
Taxa de reposição (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	41,7%	66,7%	25%

Tabela 4 – Evolução das movimentações de pessoal

2.3. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES

Este item diz respeito a alterações de carreira de trabalhadores que já detinham relação jurídica de emprego público e exerciam funções no Infarmed. Durante o ano de 2021 aponta-se o seguinte:

- 2 Trabalhadores que desempenhavam funções de Técnico Superior foram designadas para o exercício de cargo dirigente intermédio;
- 2 Trabalhadores que desempenhavam funções de Assistente Técnico, transitaram para a carreira de Técnico superior por via de procedimento concursal;
- 103 Trabalhadores beneficiaram de uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório fruto da acumulação de 10 pontos em resultado das avaliações de desempenho obtidas nos últimos ciclos avaliativos. Estes trabalhadores encontram-se distribuídos pelas diversas carreiras da seguinte forma: carreiras gerais - 86 Técnicos Superiores (8 a exercer cargo de dirigente) e 14 Assistentes Técnicos; carreira especial farmacêutica – 3 farmacêuticos (1 a exercer cargo de dirigente)

3. HORÁRIO DE TRABALHO

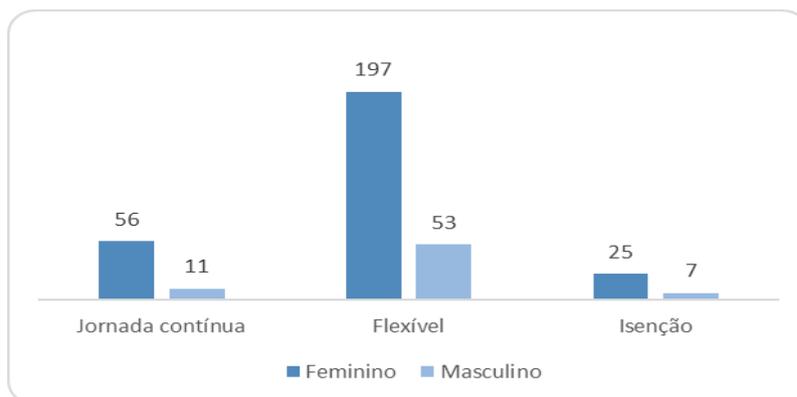
3.1. ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO DO TRABALHO

3.1.1. DURAÇÃO

O número de horas semanal de trabalho é de 35, por força da Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, pela qual todos os trabalhadores do Infarmed se encontram abrangidos.

3.1.2. MODALIDADE DE HORÁRIO

Conforme resulta do gráfico 17, verifica-se que a modalidade de horário preponderante é o horário flexível, integrando 72% dos trabalhadores (250 trabalhadores).



GR 17 – Distribuição por modalidade de horário

Complementarmente, destaca-se o seguinte:

- O número de trabalhadores em jornada contínua desceu 2% face ao ano anterior (de 77 para 67)
- 84% dos trabalhadores em jornada contínua são do sexo feminino, tendência que se mantém inalterada

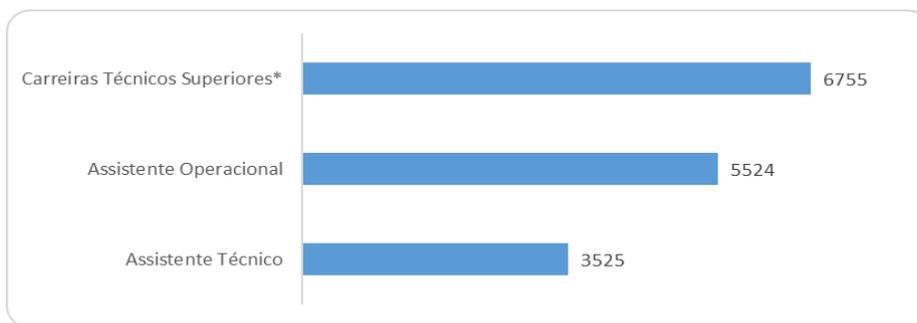
3.1.3. TELETRABALHO

Em 2021, fruto das medidas instituídas pelo governo, como forma de mitigar os riscos decorrentes das circunstâncias provocadas pela pandemia COVID-19, o regime de teletrabalho foi adotado de forma generalizada no Infarmed.

3.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Ao longo do ano de 2021 foram remuneradas 15.804 horas suplementares no valor de 196139€ (valor ilíquido), tendo-se verificado um aumento de 16% em termos de volume de horas suplementares efetuadas e custos associados, comparativamente com o ano anterior, fruto do aumento excepcional da atividade associada à necessidade de resposta à COVID-19, designadamente no âmbito da Reserva Estratégica do Medicamento, da Farmacovigilância e dos Dispositivos Médicos.

Estas horas suplementares foram efetuadas por trabalhadores distribuídos pelos grupos profissionais identificados no gráfico 18.



*Inclui Técnicos Superiores da carreira geral e da carreira especial Farmacêutica

GR 18 – Distribuição das horas suplementares realizadas por estrutura profissional

Complementarmente, destaca-se ainda que aproximadamente 76% das horas suplementares foram realizadas em dias úteis, em horário diurno.

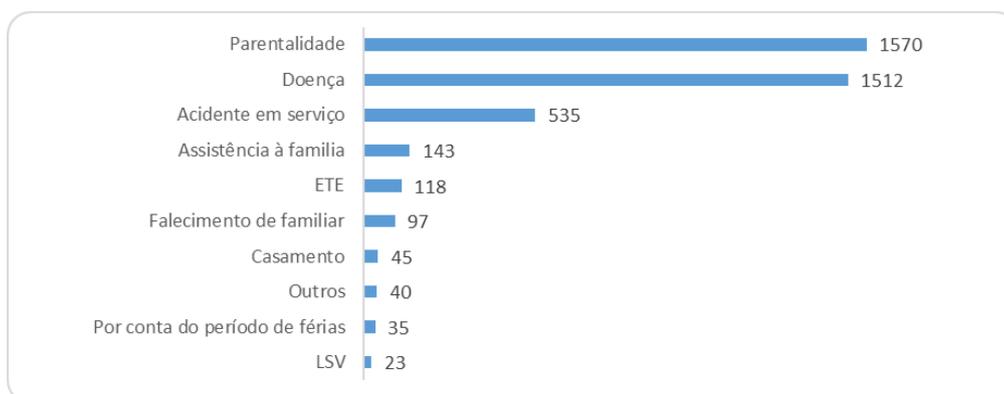
3.3.AUSÊNCIAS

Tal como em 2020, o ano de 2021 foi um ano bastante atípico devido à pandemia e neste capítulo não foi exceção. O aspeto mais relevante reflete-se no número total de dias de ausência ao trabalho que foi de 4.118, representando uma diminuição aproximada de 12% face ao ano anterior (2020 = 4.672).

Do total das ausências, conforme o gráfico 19, o número mais significativo refere-se às situações de proteção na parentalidade, seguido das situações de doença, das quais 249 se deveram a casos por COVID-19.

Há ainda a destacar o número de ausências decorrentes de acidentes de trabalho, motivadas por incapacidades totais por períodos prolongados.

As ausências por proteção na parentalidade, doença e acidente em serviço correspondem a aproximadamente 89% do total das ausências. O item “outros” corresponde a ausências para Cumprimento de Obrigações (Campanha Eleitoral, Membros Mesas Eleitorais e Membro Comissão de Trabalhadores)



GR 19 – Distribuição das ausências (por dias)

Importa salientar que, aproximadamente, 78% das ausências são atribuídas a trabalhadores do sexo feminino, das quais se destacam neste contexto as seguintes:

Tipo Falta	Feminino	Masculino
Proteção na parentalidade	1503	67
Doença	1333	179
Acidente em serviço	0	535

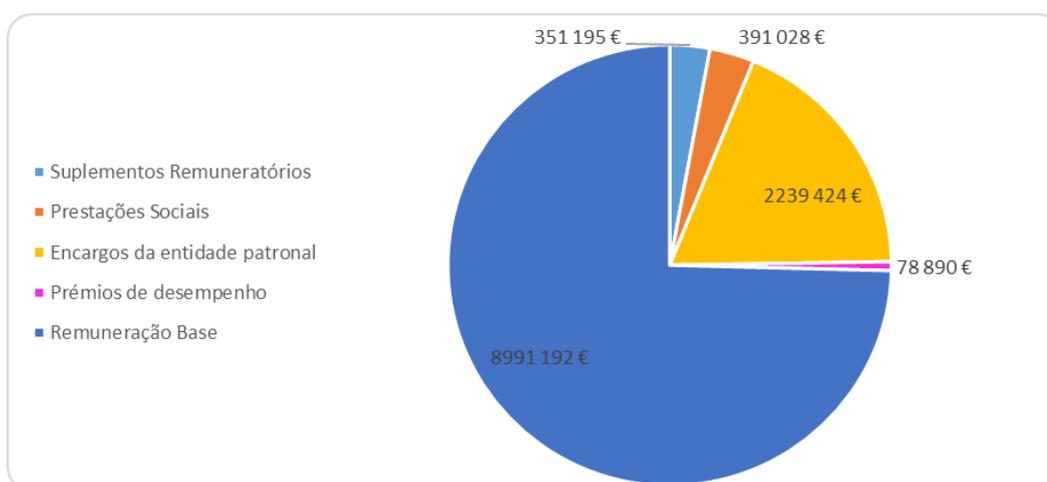
Tabela 5 – Distribuição de ausências com maior volume

Por fim, não se verificou qualquer ausência injustificada nem por cumprimento de pena disciplinar.

4. ENCARGOS COM PESSOAL

4.1. REMUNERAÇÃO E ENCARGOS

À semelhança do verificado nos anos anteriores, a maioria dos encargos tidos com o pessoal em 2021 correspondem à remuneração base. Cumpre salientar que, por encargos da entidade patronal se entendem os descontos para a CGA e SS bem como os abonos pagos por férias não gozadas e por aposentação.



GR 20 – Distribuição dos encargos com pessoal

4.2. ESCALÕES REMUNERATÓRIOS

O gráfico 20 evidencia a distribuição das remunerações ilíquidas (brutas) e suplementos remuneratórios regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente, bem como a atribuição de prémios de desempenho.

Neste contexto, cumpre, novamente, dar particular atenção às assimetrias remuneratórias existentes no Infarmed, as quais são o reflexo da evolução da política remuneratória na Administração Pública, aplicável ao Infarmed, conforme sistematizado na Tabela 5 (informação já reportada em Balanços Sociais anteriores).

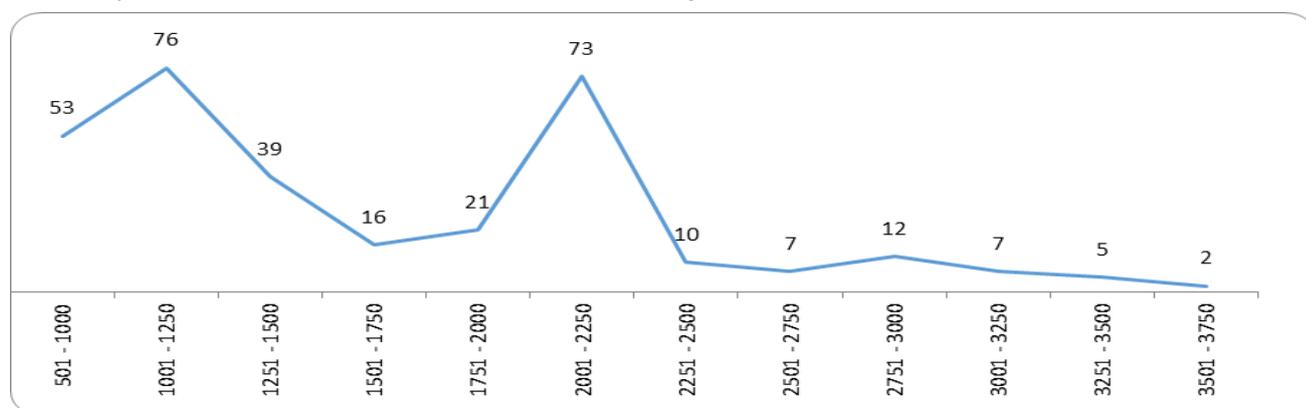
Período temporal	Situação contratual	Política Remuneratória	
		Legislação aplicável	Determinação do posicionamento remuneratório
Até 31/12/2008	Titulares de contrato individual de trabalho	Tabela salarial do pessoal do Infarmed	Opção de gestão do Conselho Diretivo não condicionada
Desde 1/1/2009 - 28/4/2010	Com ou sem prévia relação jurídica de emprego público	Tabela Única remuneratória da Administração Pública	Opção de gestão do Conselho Diretivo condicionada aos limites da tabela remuneratória da Administração Pública
Desde 29/4/2010 - 7/10/2010	Detentor de prévia relação jurídica de emprego público	Tabela Única remuneratória da Administração Pública	Opção de gestão do Conselho Diretivo condicionada aos limites impostos pelo legislador (Lei do Orçamento de Estado) - duas posições remuneratórias superiores à já detida
	Sem prévia relação jurídica de emprego público	Lei do Orçamento de Estado	Opção de gestão do Conselho Diretivo condicionada aos limites da tabela remuneratória
Desde 08/10/2010 a 31/12/2010	Detentor de prévia relação jurídica de emprego público	Tabela Única remuneratória da Administração Pública	Opção do legislador (Lei do Orçamento de Estado) - no máximo igual à posição remuneratória já detida
	Sem prévia relação jurídica de emprego público	Despacho nº 15248-A/2010	Opção do legislador (Lei do Orçamento de Estado): 2ª posição remuneratória (carreira geral técnico superior) 1ª posição remuneratória (carreira geral assistente técnico /operacional)
Desde 01/01/2011	Detentor de prévia relação jurídica de emprego público	Tabela Única remuneratória da Administração Pública	Opção do legislador (Lei do Orçamento de Estado) - no máximo igual à posição remuneratória já detida
	Sem prévia relação jurídica de emprego público	Lei do Orçamento de Estado	Opção do legislador (Lei do Orçamento de Estado): 2ª posição remuneratória (carreira geral técnico superior) 1ª posição remuneratória (carreira geral assistente técnico /operacional)
Desde 01/01/2019	Detentor de prévia relação jurídica de emprego público	Tabela Única remuneratória da Administração Pública	Opção do legislador (Lei do Orçamento de Estado) *
	Sem prévia relação jurídica de emprego público	Lei do Orçamento de Estado	Opção do legislador (Lei do Orçamento de Estado): 2ª posição remuneratória (carreira geral técnico superior) * 1ª posição remuneratória (carreira geral assistente técnico /operacional) *

* Possibilidade de negociar uma posição remuneratória acima da detida, dependendo de despacho prévio favorável dos membros do Governo responsáveis pela área da Saúde e pela área das finanças e da administração pública.

Tabela 6 - Evolução da política remuneratória

Do acima exposto, resulta que, os trabalhadores que assinaram CTFP com o Infarmed após 08/10/2010 se encontram posicionados no máximo até à 3ª posição remuneratória (carreira geral técnica superior) ou até à 2ª posição remuneratória (carreira geral assistente técnica /operacional ou técnica superior, caso o titular não possua grau de habilitação superior) ou no limite igual à posição remuneratória já detida (para titular detentor de prévia relação jurídica de emprego público).

As distribuições dos montantes pecuniários, em euros, das carreiras gerais, de acordo com as respetivas Tabelas Remuneratórias (Portaria n.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro de 2008), sofreram algumas alterações nos últimos quatro anos, fruto do descongelamento de carreiras ocorrido em 2018 e também das atualizações salariais previstas no DL n.º 10-B/2020, de 23 de março e no DL n.º 109-A/2021 de 7 de dezembro:



GR 21 – Distribuição por escalão remuneratório, em euros (valor líquido) carreiras

Neste contexto, cerca de 59% dos trabalhadores recebe até 2.000€ (205 trabalhadores), registando-se uma diminuição de 7% em relação a 2020 (66% em 2020, 59% em 2021), sendo que 134 destes trabalhadores estão inseridos em carreiras que requerem habilitação superior. O peso deste indicador está diretamente relacionado com a remuneração dos trabalhadores em regime de contrato a termo, que ingressaram na 1ª e 2ª posição da carreira de TS com valores abaixo dos 1250€, escalão onde se integram 69 do total de técnicos superiores, 32 dos quais contratados a termo.

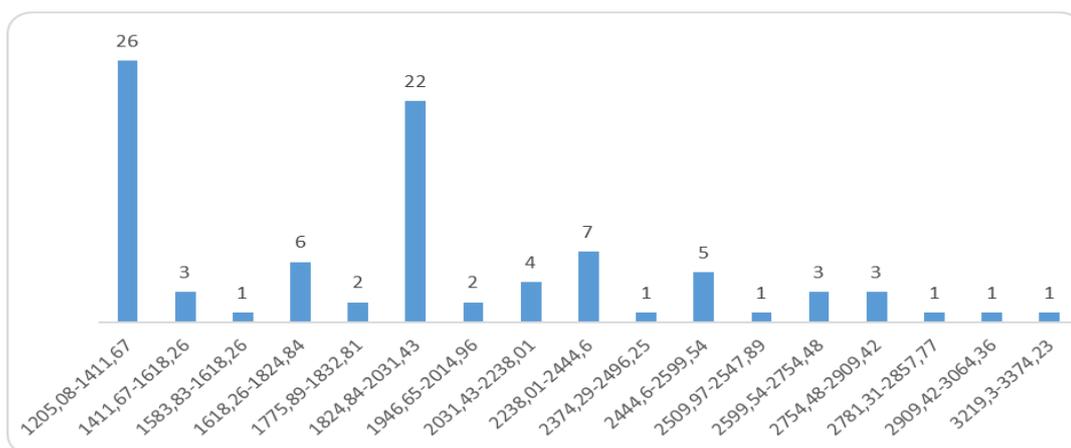
De referir que nos escalões abaixo encontram-se posicionados:

- 501 – 1000 = 49 Assistentes Técnicos, 3 Assistentes Operacionais e 1 Técnico Superior (deste universo, 2 referem-se a trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo)
- 1001 – 1250 = 68 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos e 3 Assistentes Operacionais (deste universo, 31 referem-se a trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo)
- 1251 - 1500 = 35 Técnicos Superiores e 4 Assistentes Técnicos
- 1501 - 1750 = 7 Técnicos Superiores, 7 Assistentes Técnicos e 2 TSdT
- 1751 – 2000 = 19 Técnicos Superiores e 2 Farmacêuticos

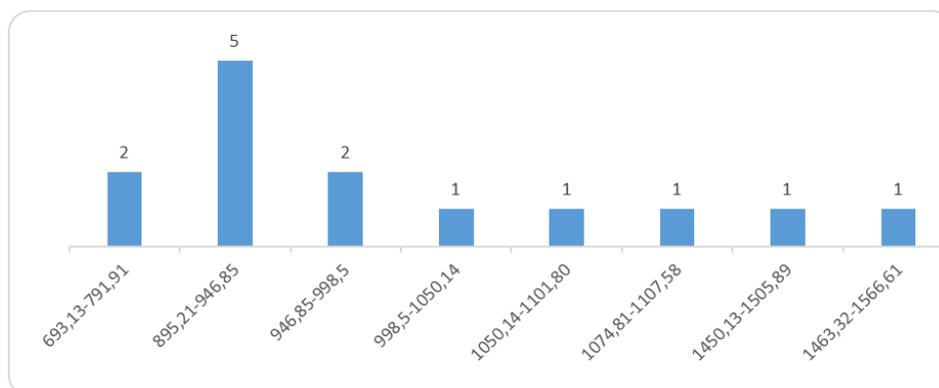
O gráfico 21 não contempla os trabalhadores inseridos em cargos dirigentes dado que a estrutura remuneratória é diferente da tabela remuneratória única (TRU). Em matéria de remuneração, os membros do CD estão abrangidos pelo Estatuto do Gestor Público enquanto aos restantes Dirigentes se aplica o Estatuto Remuneratório dos Cargos de Direção Intermédia.

4.3. PROGRESSÕES REMUNERATÓRIAS

No ano de 2021 foram operadas alterações de posicionamento remuneratório (APR) com efeitos a janeiro de 2021, dando continuidade às progressões das carreiras, à medida que as condições para tal se encontravam reunidas. Assim sendo todos os trabalhadores que detinham os requisitos para o efeito (103) progrediram uma posição remuneratória por cada cômputo de 10 pontos, em resultado das avaliações de desempenho, obtidas com efeito à data de 31-12-2020. Do total de APR's operadas, 9 correspondem a colaboradores no exercício de funções dirigentes, e como tal os efeitos remuneratórios não se efetivaram uma vez que estes colaboradores são remunerados com base no EPD. Os gráficos seguintes refletem as APR's ocorridas em 2021:



Gr 22 - APR's dos trabalhadores integrados nas carreiras que requerem nível de habilitação superior



Gr 23 - APR's dos trabalhadores integrados nas carreiras que não requerem nível de habilitação superior

4.4. PRÉMIOS DE DESEMPENHO

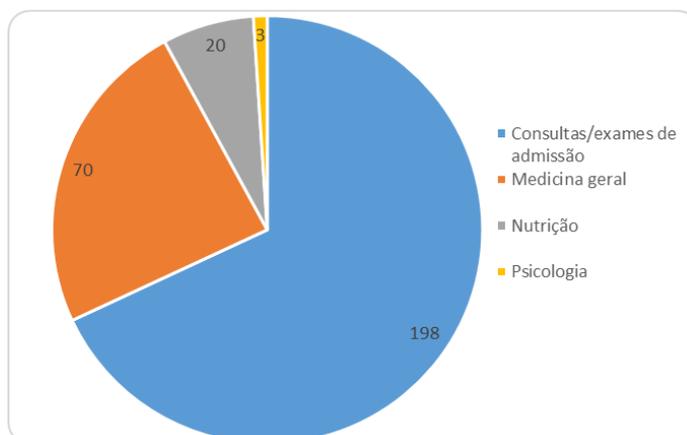
A LOE 2021 veio permitir a atribuição de prémios de desempenho aos trabalhadores detentores dos requisitos legalmente previstos para o efeito, no montante equivalente a uma remuneração base mensal, nos termos previstos na LTFP.

Neste contexto foram atribuídos 45 prémios de desempenho, distribuídos pelas diversas carreiras da seguinte forma: carreiras gerais - 29 Técnicos Superiores e 14 Assistentes Técnicos; carreira especial farmacêutica – 2 farmacêuticos

5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho contemplam a vertente da Vigilância da Saúde (realização de exames de saúde e a disponibilização, semanal, de consultas de medicina geral) e a Promoção da Saúde através da concretização de um conjunto de iniciativas que visam apoiar o trabalhador acerca de práticas de vida saudáveis.

Durante o ano de 2021, destaca-se a realização de 70 consultas de medicina geral, 3 consultas de psicologia, 20 de nutrição e 198 consultas/exames de admissão, periódicos de carácter obrigatório, no decurso da vertente Vigilância da Saúde (medicina no trabalho).



Gr 24 – Consultas no âmbito da SST

No contexto da pandemia o Infarmed manteve ativo o plano de contingência desenvolvido e acionado em 2020 promovendo diversas atividades como forma de prevenção, contenção e mitigação da COVID-19, designadamente através da continuação de garantia dos stocks adequados de máscaras, álcool gel, e outros materiais de proteção aos trabalhadores, sempre que necessário. Bem como da manutenção das instalações nas condições de segurança implementadas no ano de 2020.

6. PROCESSOS DISCIPLINARES

Durante o ano de 2021 não se registaram situações neste âmbito.

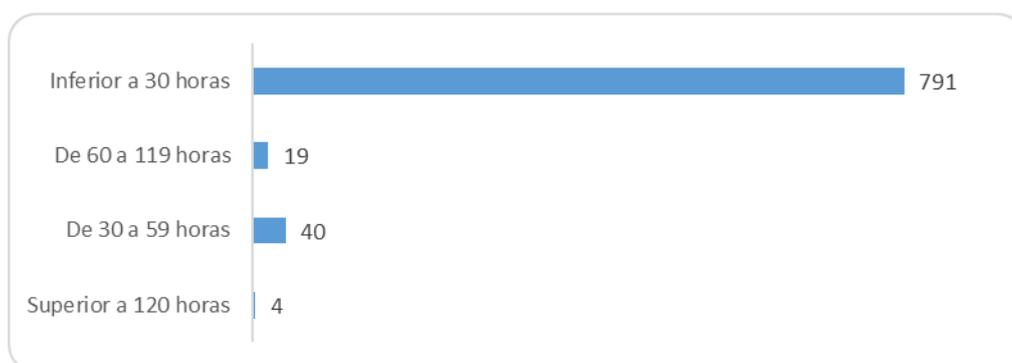
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O processo de gestão da formação visa atingir vários objetivos, nomeadamente, o reforço da articulação entre os objetivos institucionais e a formação promovida pelo Infarmed e a melhor gestão dos recursos disponíveis, isto é, assegurar mais horas de formação para um maior número de trabalhadores com menores custos. Assim, de seguida, apresentam-se os principais resultados obtidos neste âmbito, bem como a sua comparação com os dos anos anteriores.

7.1. PARTICIPAÇÃO EM AÇÕES DE FORMAÇÃO/INFORMATIVAS

Durante o ano de 2021 ocorreram 60 ações de formação em que participaram 322 trabalhadores (cerca de 92% do total de trabalhadores que exerceram funções no Infarmed durante todo o ano), num total de 854 participações (número de ações*número participantes) a que correspondem 6350 horas de formação.

Verifica-se um aumento significativo no número de ações ainda que o número de horas realizadas registre um ligeiro aumento face ao ano anterior, devido à realização de mais ações de menor duração.



GR 25 – Número de participações por tipo de duração

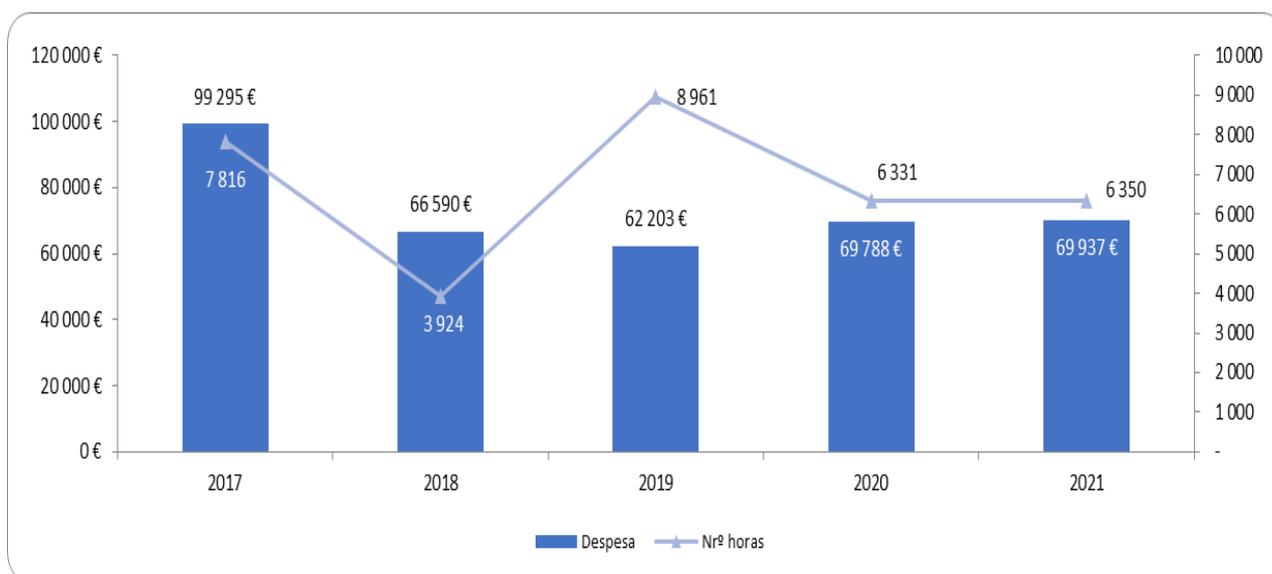
Conforme constata no gráfico, a maioria das participações referem-se a ações de formação de curta duração, isto é, menos de 30 horas, à semelhança dos anos anteriores.

Relativamente ao tipo de ação (interna/externa, sendo interna a formação organizada pelo Instituto, com recurso a formadores externos ou internos), destaca-se a preponderância de participações em formação interna, que regista um aumento face a 2020 (de 83% para 89%), o que evidencia o esforço do Instituto em realizar ações

de formação deste tipo, com recurso a formadores internos e externos, mas assumindo sobretudo um formato virtual.

7.2. DESPESA

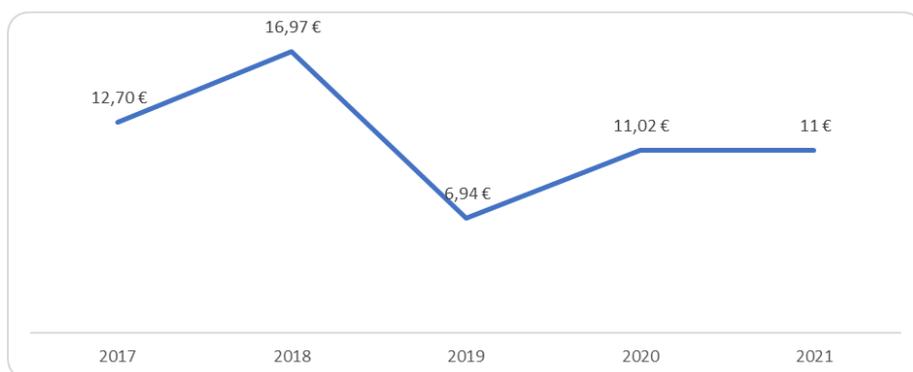
Da análise ao gráfico 26, verifica-se que, o número de horas de formação e a despesa associada aumentaram ligeiramente relativamente a 2020.



GR 246 – Evolução das despesas em formação vs horas de formação

De notar que a informação tratada no gráfico, corresponde ao montante da despesa realizada em 2021 com ações de formação realizadas em 2021. Ou seja, o tratamento e análise da parcela da despesa realizada com ações de formação planeadas para 2022, foi diferido para o ano de realização da formação. As despesas evidenciadas no gráfico 26 dizem respeito exclusivamente a custos de inscrição nas ações de formação, visto em 2021 não terem sido registadas despesas com ajudas de custo nem deslocações neste contexto.

No gráfico 27 encontra-se calculado o custo por hora de formação frequentada (apresentados dados dos últimos cinco anos).



GR 27 – Custo médio por hora de formação / ano

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2020	2021	Variação (2021-2020)
Taxa emprego feminino	(total trabalhadores sexo feminino/total de efetivos)*100	78,1%	79,7	1,6%
Taxa emprego masculino	(total trabalhadores sexo masculino/total de efetivos)*100	21,9%	20,3	-1,6%
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	44,71	46,22	1,5
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador mais jovem	3,14	2,96	-0,18
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade<25 anos/total de efetivos)*100	4,4%	3,7%	-0,7%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade>55 anos/total de efetivos)*100	14,4%	13,5%	-0,9%
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos)*100	69%	68,2%	-0,8%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100	1,7%	1,7%	0,0%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos)*100	18,3%	18,6%	0,3%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes)*100	75%	75%	0,0%
Taxa enquadramento	(total de dirigentes/total de efetivos)*100	7,8%	8,0%	0,2%

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2020	2021	Variação (2021-2020)
Nível médio de antiguidade	Somatório das antiguidades AP/total de efetivos	15,27	16,69	1,42
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=>licenciatura/total efetivos)*100	81,7%	80,8%	-0,9%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos)*100	16,1%	17,5%	1,4%
Taxa habilitação básica	(total efetivos com hab<=9.º ano/total efetivos)*100	1,9%	1,7%	-0,2%
Taxa admissões (total)	(total de admissões/total de efetivos)*100 (inclui contratações a termo)	12,2%	10,6%	-1,6%
Taxa de admissões. (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de admissões/total de efetivos) *100 (exclui contratações a termo)	2,8%	6,9%	4,1%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos)*100	6,6%	14,0%	7,4%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos)*100	6,6%	10,3%	3,7%
Taxa de retenção (total)	(total efetivos no início do período+admissões-saídas)/(total efetivos no início do período admissões)*100 (inclui contratações a termo)	93,8%	87,7%	-6,1%
Taxa de retenção (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 (exclui contratações a termo)	93,2%	90,6%	-2,5%
Taxa de reposição (total)	(total admissões/total saídas) *100 (inclui contratações a termo)	183,3%	76%	-107,8%
Taxa de reposição (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total admissões/total saídas) *100 (exclui contratações a termo)	41,7%	66,7%	25%

Tabela 7 – Síntese global de indicadores

CONCLUSÃO

Sendo o Infarmed, um organismo com competências organizacionais críticas, são os seus técnicos, a nível individual, os protagonistas dessas competências e os responsáveis pela quantidade, qualidade e credibilidade dos resultados alcançados.

Para que o Infarmed, possa cumprir cabalmente a sua missão é indispensável que disponha de trabalhadores com elevado grau de profissionalismo, empenho e nível técnico-científico, especializados, e como tal, o reforço de meios humanos é central no conjunto das preocupações desta Autoridade.

Contudo, a aquisição de competências técnicas qualificadas e a sua manutenção é um desafio cada vez mais exigente para o Infarmed, pois a complexidade dos setores em que esta Autoridade atua, dita a necessidade de quadros dirigentes e técnicos muito qualificados, e a aquisição de tais competências faz-se num contexto de grandes dificuldades, designadamente de acesso a mercados de trabalho com oferta nas áreas de competência necessárias, e em tempo útil.

Os indicadores que medem o desempenho do Infarmed em matéria de admissão e reposição são merecedores de especial atenção, dado que, corrigidos do efeito das contratações a termo, em 2021, apresentam um desempenho negativo quando comparados com o período homólogo, acentuando a carência de recursos humanos num período particularmente exigente. Embora os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo constituam um importante reforço no contexto de pandemia, importa nesta matéria destacar a assimetria ao nível da experiência e o conhecimento que uma saída representa face a uma entrada, implicando um investimento inerente ao período de integração que impacta fortemente na dinâmica e produtividade da instituição. Esta realidade é particularmente crítica dado tratar-se de recursos que pela natureza da sua contratação terão um curto tempo de permanência na instituição, uma parte dele despendida com a sua formação.

Verifica-se que os procedimentos concursais desenvolvidos, em 2021, não permitiram substituir a totalidade dos postos de trabalho que foram vagando no decurso do ano, e revelaram-se insuficientes no que respeita ao preenchimento da totalidade dos postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal.

Esta não é uma realidade nova, pois efetivamente e apesar dos esforços para adquirir e manter as competências necessárias à prossecução das suas atribuições, o Infarmed não tem conseguido preencher as suas necessidades de recursos humanos. Entre 2015 e 2019 a taxa média de ocupação dos postos de trabalho previstos no seu mapa de pessoal situou-se nos 90%, baixando para 77% em 2020 e 74% em 2021. Os constrangimentos atrás identificados e as novas responsabilidades que o Infarmed tem vindo a assumir, requerem dos seus colaboradores uma exigência cada vez maior.

É neste quadro que se acentuam as preocupações do Infarmed, pois a conjuntura é de forte pressão sobre a atividade e desempenho deste organismo, com tendência para se agravar. As novas diretrizes e atribuições nas áreas, entre outras, dos dispositivos médicos, ensaios clínicos e HTA, são apenas alguns exemplos dos fatores de pressão que se vinham apresentando sobre o desempenho do Infarmed, e, por conseguinte, sobre o desempenho dos seus trabalhadores. Nos dois últimos anos esta realidade ganhou amplitude em resultado da pandemia, cujas consequências ainda se mantêm uma incógnita.

Por todas estas razões, a captação e manutenção de recursos qualificados e especializados, que suportem as atividades asseguradas por esta autoridade no âmbito de um sistema europeu, fortemente exigente em termos de qualidade técnica e de regras de conduta ética e profissional, continuam, pois, a ser os aspetos que mais preocupam esta Autoridade. Estes constrangimentos podem ser fortemente condicionantes da capacidade do Infarmed em dar resposta aos desafios e oportunidades que se apresentam, sendo essencial atuar ao nível da retenção e desenvolvimento dos atuais quadros, e preencher os postos de trabalho vagos previstos no mapa de pessoal para 2022.

São por isso fatores críticos de sucesso, face ao nível de desempenho que a conjuntura e o compromisso com a saúde pública exige desta Autoridade as propostas já apresentadas pelo Infarmed que visam o preenchimento do Mapa de Pessoal e a criação de carreiras especiais e correspondente estrutura remuneratória, mais competitiva e diferenciadora, às quais se juntará a proposta de alteração à organização interna.

No âmbito de tais iniciativas, importa destacar a obtenção de autorização para tramitação de procedimento concursal dirigido, simultaneamente, ao mercado de trabalho público e privado e a autorização para promover alterações do posicionamento remuneratório por opção gestonária, aumentando, assim, o universo de colaboradores que beneficiarão de uma alteração de posição remuneratória, como reflexo da sua avaliação do desempenho de 2019-2020. Ambas as autorizações foram obtidas no início de 2022, sendo ambas importantes contributos para a resolução ou mitigação dos constrangimentos sentidos em matéria de recursos humanos.