

## Balanço Social 2020

Desempenho social e desenvolvimento do capital humano

30 de março de 2021



### 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
Parte I .....	12
<b>1. Recursos Humanos no Infarmed.....</b>	<b>12</b>
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
<b>2. Movimentações de pessoal .....</b>	<b>21</b>
2.1. Admissões e Regressos.....	21
2.2. Saídas .....	22
2.3. Mudanças de situação dos trabalhadores.....	24
<b>3. Horário de Trabalho .....</b>	<b>24</b>

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 .....	26
3.3.	Ausências .....	26
4.	Encargos com pessoal.....	28
4.1.	Remuneração e encargos.....	28
4.2.	Escalões remuneratórios .....	28
4.3.	Progressões remuneratórias .....	31
5.	Segurança e saúde no trabalho .....	32
6.	Processos disciplinares.....	32
7.	Formação Profissional.....	32
7.1.	Participação em ações de formação/informativas .....	33
7.2.	Despesa .....	33
	Conclusão .....	37

## 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.....	21
GR 15 – DISTRIBUIÇÃO DAS SAÍDAS POR MOTIVO.....	22
GR 16 – DISTRIBUIÇÃO DAS SAÍDAS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL .....	22
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).....	27
GR 20 – DISTRIBUIÇÃO DOS ENCARGOS COM PESSOAL.....	28
GR 21 – DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO, EM EUROS (VALOR LÍQUIDO) CARREIRAS.....	30
GR 22 - APR'S DOS TRABALHADORES INTEGRADOS NAS CARREIRAS QUE REQUEREM NÍVEL DE HABILITAÇÃO SUPERIOR.....	31
GR 23 - APR'S DOS TRABALHADORES INTEGRADOS NAS CARREIRAS QUE NÃO REQUEREM NÍVEL DE HABILITAÇÃO SUPERIOR.....	31
GR 24 – NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE DURAÇÃO.....	33
GR 25 – EVOLUÇÃO DAS DESPESAS EM FORMAÇÃO VS HORAS DE FORMAÇÃO .....	34
GR 26 – 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.....	29
TABELA 7 – SÍNTESE GLOBAL DE INDICADORES.....	36

## NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento apresenta o Balanço Social 2020, 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 2020.

## 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 contínua 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 12,5 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 2020 o Infarmed contou com um mapa de pessoal aprovado de 425 postos de trabalho, de entre os quais apenas 328 estavam ocupados, (sendo que 4 se encontram com a atividade suspensa por ausência prolongada), a 31 de dezembro (taxa de ocupação do mapa de pessoal aprovado: 77%). Contudo este cenário não reflete o total de ativos, dado que integra 37 (34 contratos COVID-19 e 3 cedência de interesse público (ACIP)) trabalhadores com vínculo limitado no tempo que não ocupam lugar no mapa de pessoal.

Daqui em diante analisaremos os dados tendo em consideração o universo global de trabalhadores ativos, que se traduz em 361 (324 integrados no mapa de pessoal, 3 ACIP e 34 contratos a termo). Das saídas reportadas, 4 tratam-se de saídas temporárias relativas a trabalhadores ausentes há mais de 6 meses por motivos de acidentes de trabalho e licenças prolongadas. No que respeita às entradas, 34 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 28% (101 trabalhadores) e cerca de 1,4% (5 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que, mais de metade dos trabalhadores (54,6%) 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 321 trabalhadores).

No que se refere à antiguidade, constata-se que 71% dos trabalhadores (258) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos, sendo que destes, 218 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) aumentou 3,7% (de 78% em 2019 para 81,7% em 2020).

No capítulo das movimentações de pessoal, destaca-se o recurso aos instrumentos de mobilidade geral nas saídas e de contratos a prazo nas entradas de trabalhadores.

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 87 para 77), invertendo a tendência de subida verificada nos últimos anos, apenas registando uma ligeira inversão no ano de 2018.

Quanto ao número de dias de ausência ao serviço, destaca-se a diminuição de 23% face ao ano anterior, o que 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, o que consequentemente poderá ter diminuído a necessidade de faltar por doença e acompanhamento a familiares, por exemplo.

No capítulo da Segurança e Saúde no trabalho destaca-se uma diminuição da realização de consultas quer na medicina geral quer na psicologia proporcionadas pelo Infarmed, abertas a todos os trabalhadores (medicina geral de 211 em 2019 para 42 em 2020 e psicologia de 18 para 13). Esta diminuição foi uma consequência direta da mudança da empresa responsável pela prestação destes serviços, que entrou em atividade efetiva em julho. Para além destas foram realizadas 14 consultas de nutrição, uma novidade em relação a anos anteriores.

No que respeita à formação, durante o ano de 2020 ocorreram 32 ações de formação em que participaram 249 trabalhadores, num total de 388 participações (número de ações \* número participantes) a que correspondem 6331 horas de formação.

## ESTRUTURA DO RELATÓRIO

O presente Relatório encontra-se estruturado em 2 partes:

Na Parte I 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 Parte I são ainda apresentados os indicadores de 2020, bem como a análise comparativa dos mesmos relativamente ao ano de 2019.

Na Parte II apresenta-se um quadro síntese dos indicadores referidos e analisados na Parte I.

Importa ainda salientar que, decorrente das orientações da DGAEP, não são considerados para efeitos de reporte 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

## Parte I

### 1. RECURSOS HUMANOS NO INFARMED

Para efeitos de elaboração do presente capítulo foram considerados todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2020, 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).

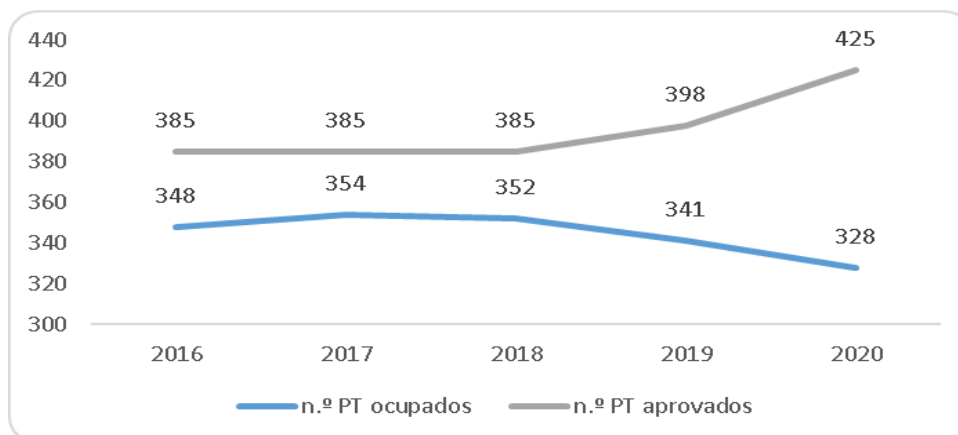
A evolução do número de trabalhadores do Infarmed está representada no gráfico 1.

Em 31 de dezembro de 2020, o Infarmed contava com um total de 361 trabalhadores ativos, sendo que 37 dos quais não ocupavam lugar no mapa de pessoal (3 ACIP e 34 contratos a termo).

Os postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal do Infarmed, conforme evidenciado da 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 (cujos resultados vão sendo visíveis ao longo dos anos, ainda que de forma lenta) e do pedido de abertura de procedimento concursal para constituição de reserva de recrutamento, destinada a fazer face a necessidades futuras resultantes da vacatura de postos de trabalho da carreira técnica superior.

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%. Já em 2020 essa mesma taxa baixou para os 77%, resultado da diminuição do número de postos ocupados no mapa de pessoal.

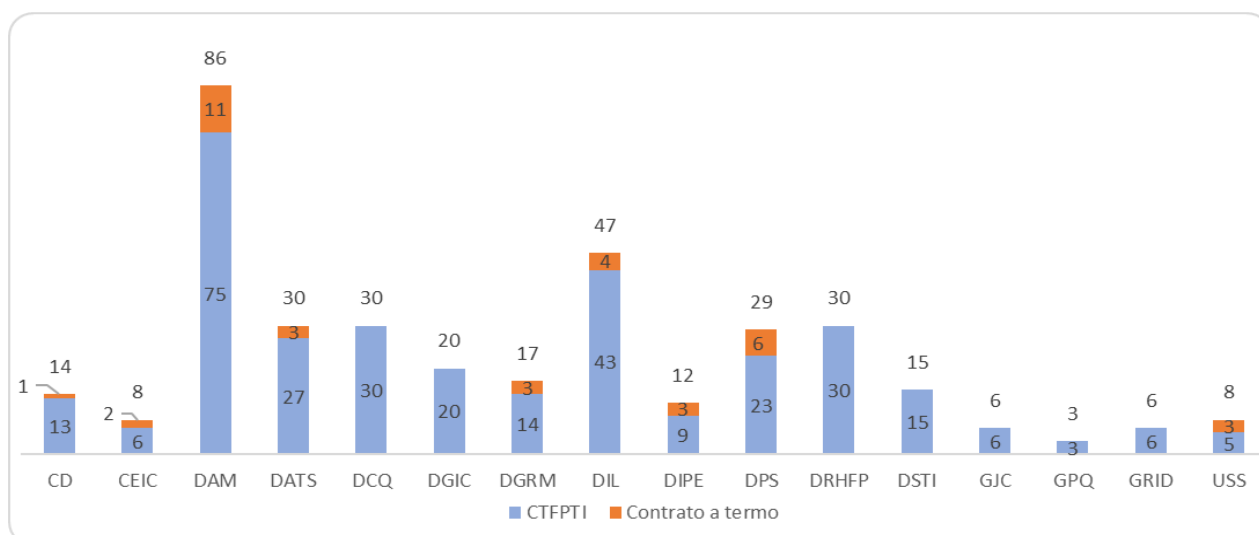
Contudo, o impacto negativo resultante da diminuição dessa taxa, foi atenuado pela entrada de 34 novos trabalhadores, ao abrigo do regime excecional de constituição de vínculos de emprego a termo resolutivo para exercício de funções relacionadas com a pandemia da doença COVID-19 (trabalhadores não integrados no mapa de pessoal).



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

## 1.1. SERVIÇO

Em 31 de dezembro de 2020, o Infarmed apresentava um total de 361<sup>1</sup> trabalhadores ativos distribuídos pelos diferentes Serviços conforme se apresenta no Gráfico 2.



Gr 2 – Distribuição por Serviço

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

O Serviço que integra o maior número de trabalhadores é a DAM (23,8% = 86 trabalhadores) e o que integra o menor número é o GPQ (com cerca de 1%= 3 trabalhadores).

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

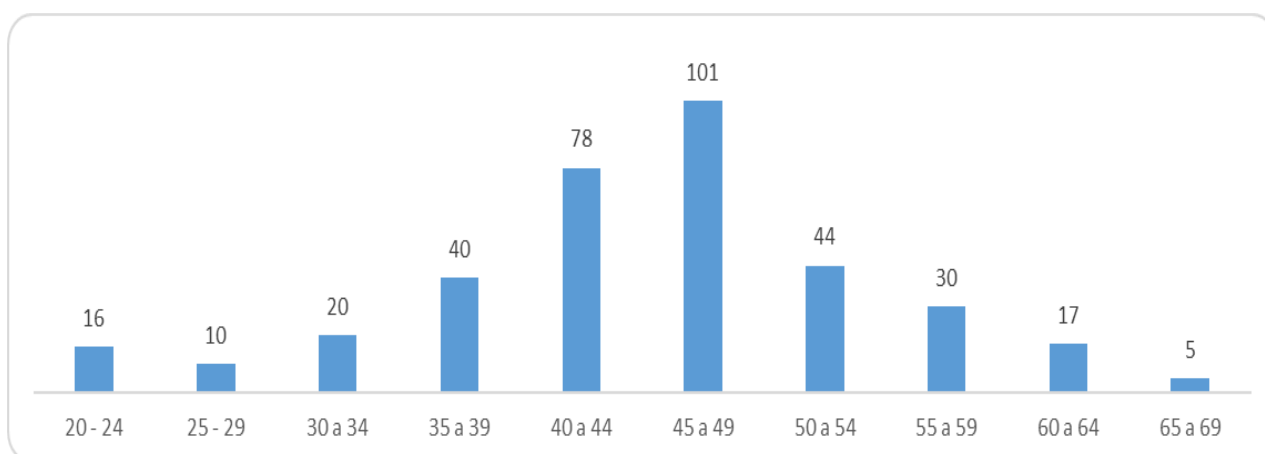
## 1.2. GÉNERO

O género feminino é o mais representativo no Instituto, contando com 282 trabalhadores (78%). De 2019 para 2020 verifica-se uma ligeira variação negativa na taxa de emprego feminino de 79% para 78% invertendo um pouco a tendência verificada nos anos anteriores.

## 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 28% (101 trabalhadores) e 1,4% (5 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que mais de metade dos trabalhadores (54,6%) têm mais de 44 anos.



Gr 3 – Distribuição por faixa etária

A partir da análise à Tabela 1 constata-se que, a idade média dos trabalhadores diminuiu cerca de 1 ano, o que indica que a média de idades dos trabalhadores recrutados é ligeiramente inferior 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 um aumento de 0,6% face ao observado em 2019 (de 13,8% para 14,4%).

Indicador	Recursos Humanos	2019	2020	Varição (2020-2019)
Idade média	Somatório das idades/total de efetivos	45,75	44,71	-1 (cerca de 1 ano)
Leque etário	Trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	2,27	3,14	- 0,87 (cerca de 11 meses)
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total de efetivos) *100	0%	4,4%	4,4%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade > 55 anos/total de efetivos) *100	13,8%	14,4%	0,6%

**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;

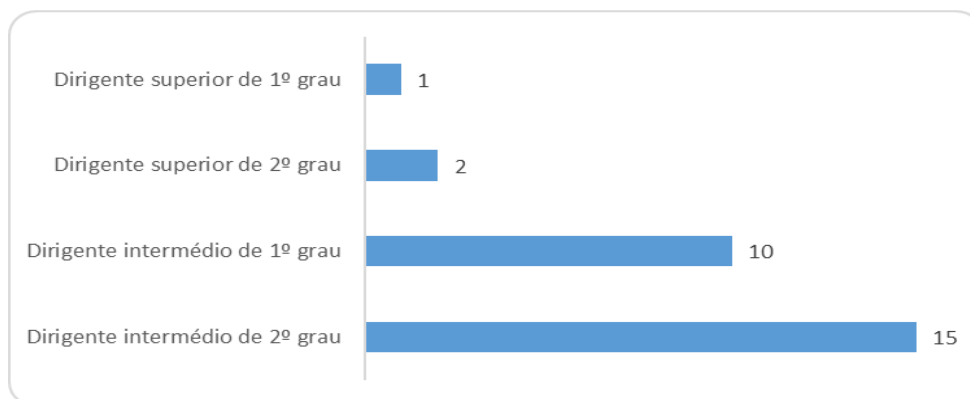
Carreira não revista: Informática.

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 2020 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.

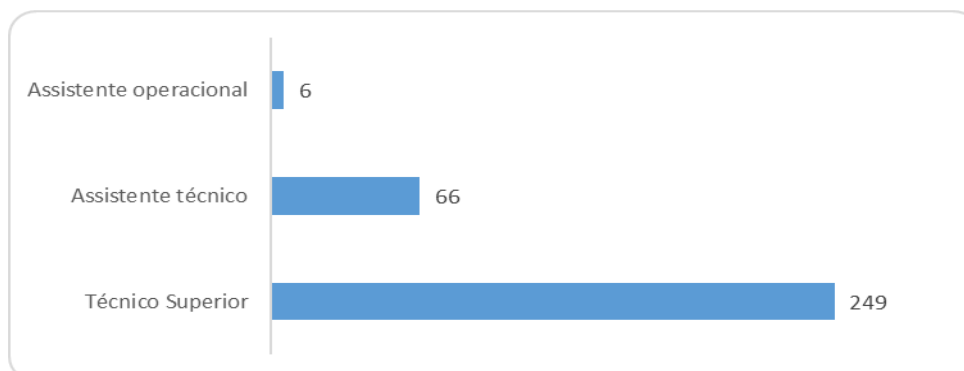




**Gr 4 – Distribuição do grupo Quadro Dirigente**

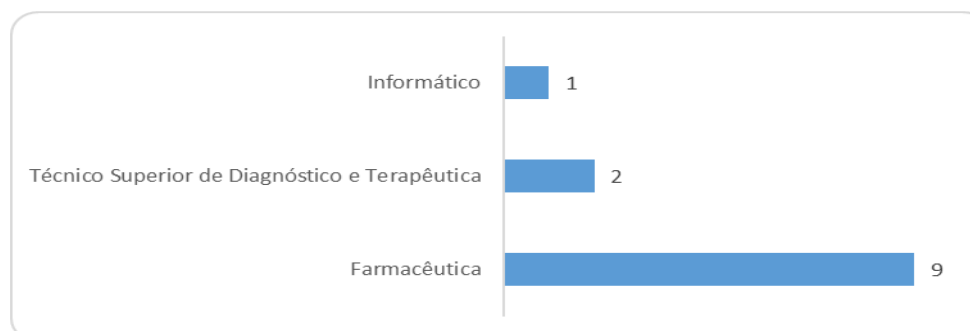
De acordo com o gráfico 5, 321 trabalhadores do Infarmed estão integrados em carreiras gerais (que corresponde a 89%).

A carreira preponderante do Infarmed é a de Técnico Superior, da qual fazem parte 249 trabalhadores (que representam 69% do total de trabalhadores do Instituto).



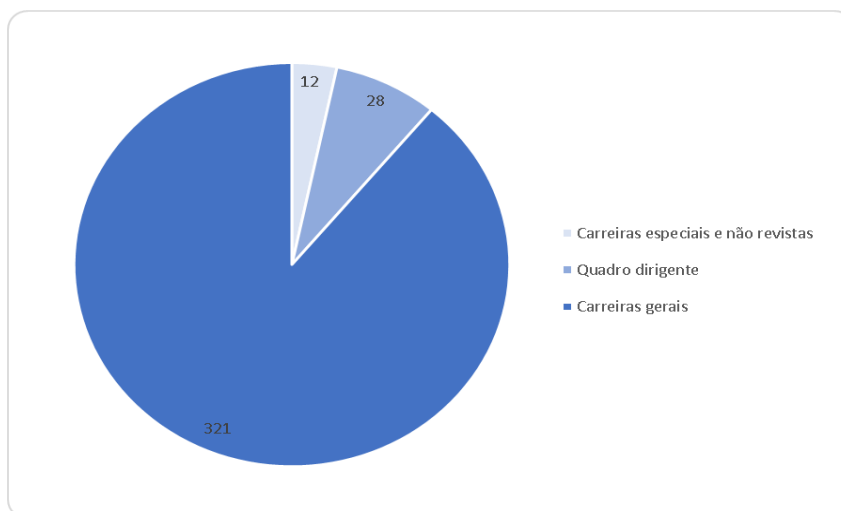
**GR 5 – Distribuição do grupo Carreiras Gerais**

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:

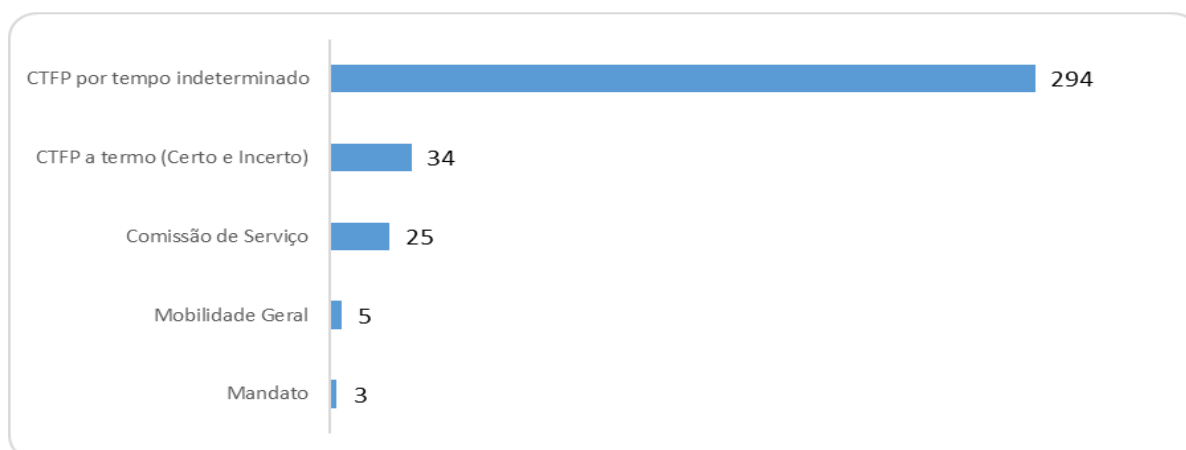


**GR 7 – Distribuição por estrutura profissional**

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 81% (294 trabalhadores).

Em 31 de dezembro de 2020, o Conselho Diretivo contava com 3 membros.



**GR 8 – Distribuição por relação jurídica de emprego**

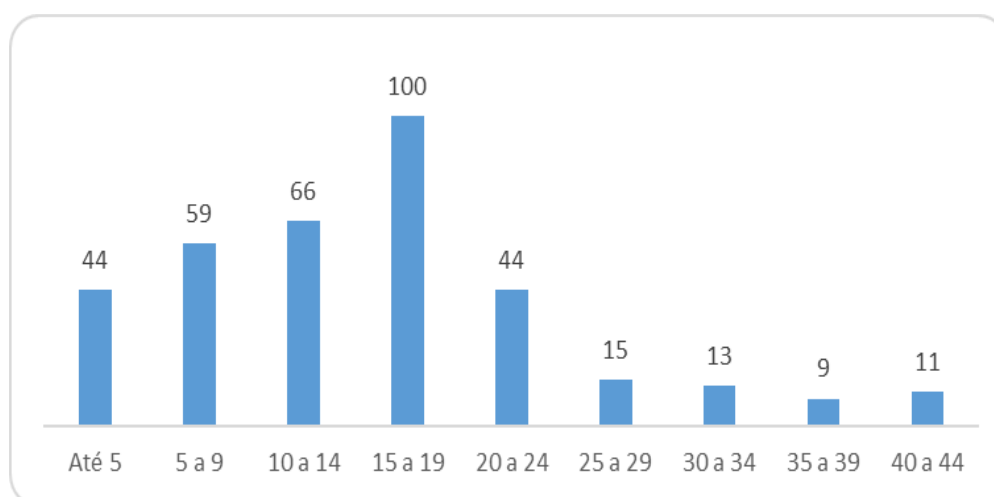
Verifica-se que o número de trabalhadores em regime Comissão de Serviço em Funções Públicas se alterou de 2019 para 2020, de 23 para 25, sendo que a totalidade se encontra a exercer funções dirigentes. Este aumento deve-se à entrada de 2 novos dirigentes.

Indicador	Recursos Humanos	2019	2020	Variação (2020-2019)
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos) *100	64,8%	69%	4,2%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos) *100	1,8%	1,7%	-0,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos) *100	22,0%	18,3%	-3,7%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes) *100	76,9%	75%	-1,9%
Taxa enquadramento	(total dirigentes/total de efetivos) *100	7,6%	7,8%	0,2%

**Tabela 2 – Evolução da estrutura profissional**

## 1.5. ESTRUTURA NA ANTIGUIDADE

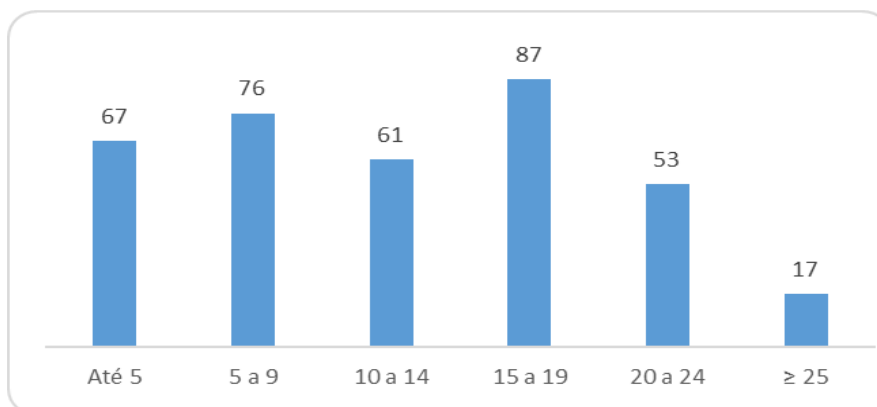
Pela leitura do gráfico 9, o qual representa a distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade, constata-se que a classe mais representativa integra os trabalhadores com vínculo à Administração Pública desde há mais de 15 e menos de 19 anos. Não obstante, importa destacar que, 71% dos trabalhadores (258) 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 15 anos e menos de 19 anos e a menos representativa integra os trabalhadores inseridos na faixa acima dos 24 anos de antiguidade, sendo que

todos os trabalhadores estão abaixo dos 28 anos de antiguidade no Infarmed, facto resultante da antiguidade do próprio organismo.

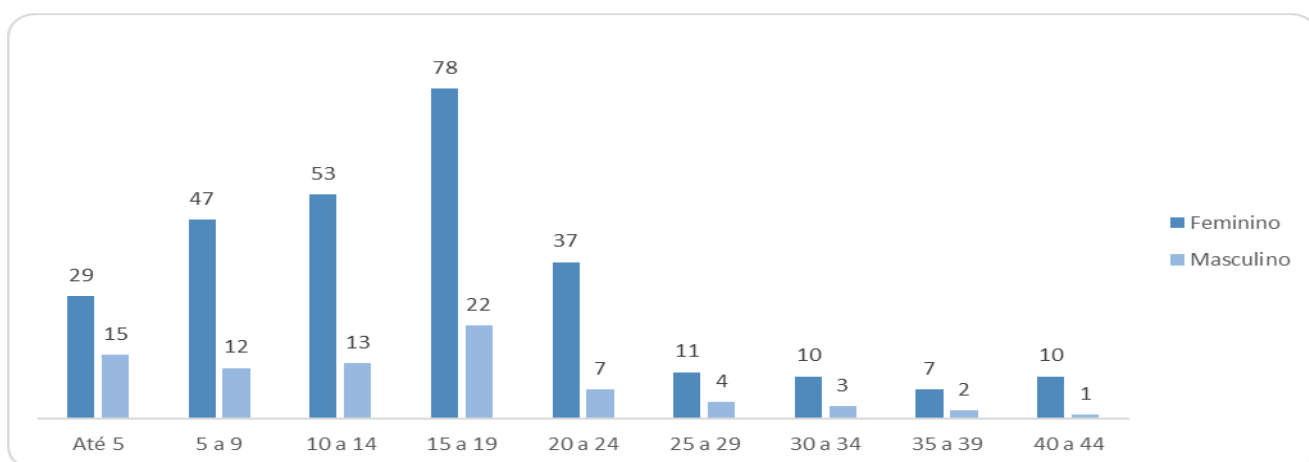


GR 10 – Distribuição por antiguidade no Infarmed

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 137 já desempenhavam funções no Infarmed em regimes precários (avença, tarefa, PEPAC), que vieram posteriormente a estabelecer a relação jurídica de emprego público, e que portanto, efetivamente têm em média cerca de 17 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.

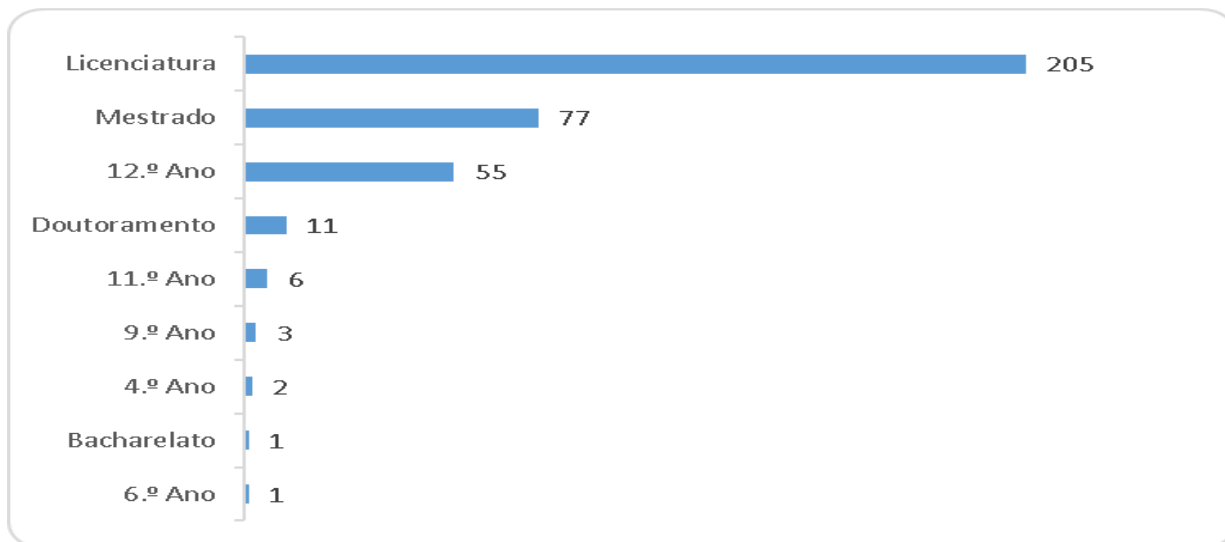


GR 11 – Distribuição por antiguidade, por sexo

## 1.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O gráfico 12 evidencia a preponderância dos trabalhadores, cuja habilitação literária é a licenciatura (cerca de 57% correspondente a 205 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 pertencem à carreira Assistente Operacional.



GR 12 – Distribuição por habilitações literárias

Em 2020 a taxa de habilitação superior sofreu um aumento, já as taxas de habilitação secundária e básica sofreram uma diminuição em relação ao ano 2019. Esta situação resultou, numa ligeira variação em todas as categorias fruto da movimentação de pessoal entre entradas e saídas.

Indicador	Recursos Humanos	2019	2020	Variação (2020-2019)
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=> licenciatura/total efetivos) *100	78,0%	81,7%	3,7%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos) *100	19,9%	16,1%	-3,9%
Taxa de habilitação básica	(total efetivos com hab <=9.º ano/total efetivos) *100	2,1%	1,9%	-0,2%

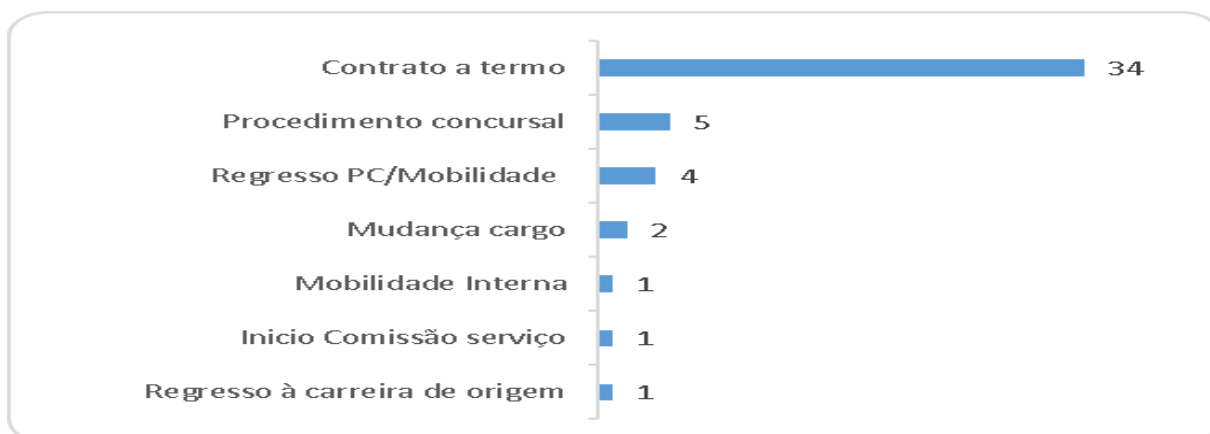
Tabela 3 – Evolução por habilitações literárias

## 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.

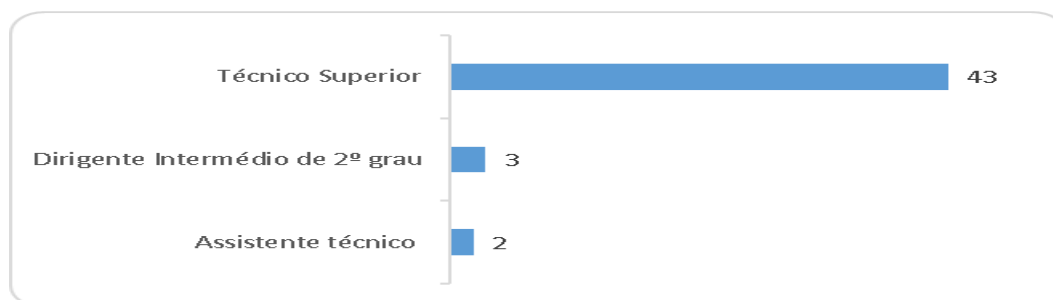
### 2.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

Durante o ano de 2020 foram admitidos 40 trabalhadores, registaram-se 4 regressos e ainda 4 movimentações internas. Pela análise ao gráfico 13, constata-se que 34 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 5 trabalhadores por procedimentos concursais (PC) internos (1 deles transitou internamente da carreira de AT para TS), 1 por procedimento de mobilidade interna e 1 entrada para cargo dirigente. Os restantes motivos referem-se a movimentações internas, das quais 4 se traduzem em regressos ao Infarmed após PC e mobilidade noutros organismos, 1 regresso à carreira de origem (TS) após cargo dirigente e 2 mudanças de TS para cargo dirigente.



GR 13 – Distribuição das admissões e regressos por motivo

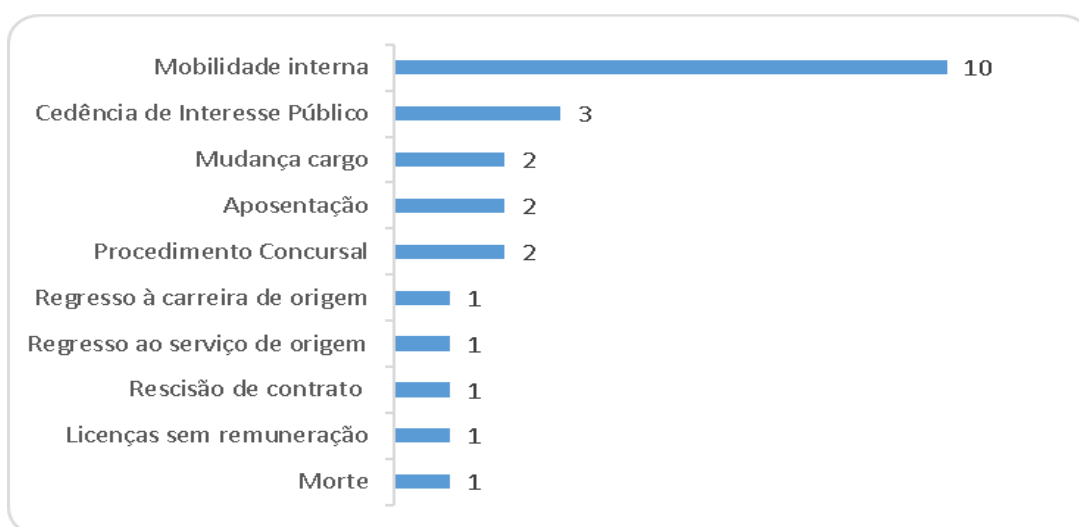
O gráfico seguinte (gráfico 14) revela que as entradas respeitam às carreiras gerais Técnica Superior e Assistente Técnica, e para o exercício de cargos dirigentes, verificando-se que a carreira Técnica Superior teve o maior número de entradas (43 trabalhadores).



GR 14 – Distribuição das admissões e regressos por estrutura profissional

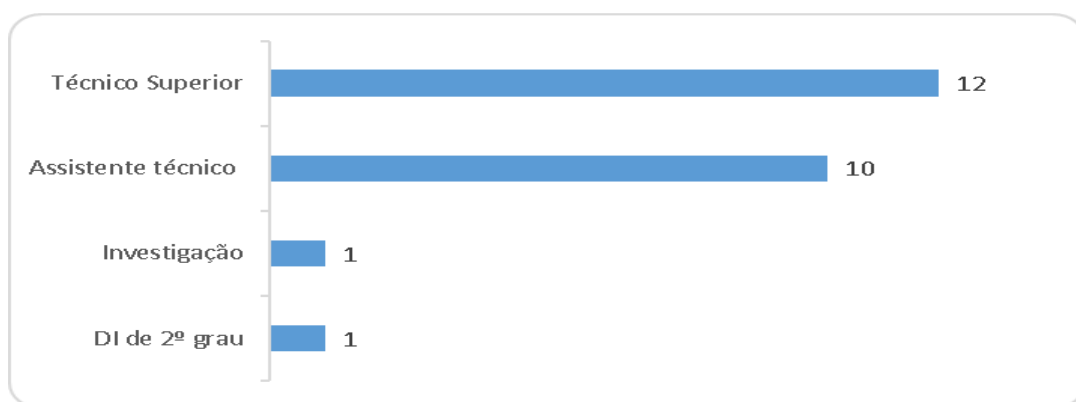
## 2.2. SAÍDAS

No ano de 2020 efetivou-se a saída de 20 trabalhadores (2 das quais viriam a regressar), e registaram-se 4 movimentações internas. Da leitura do gráfico 15 observa-se que, 10 saídas ocorreram por mobilidade interna para outros organismos da administração pública, 3 deveram-se a cedências de interesse público, 2 devido a mudança de TS para cargo dirigente, 2 por aposentação e outras 2 por via de procedimentos concursais. Por fim, registaram-se ainda 5 saídas por variados motivos. Além das saídas apresentadas no gráfico, foram ainda reportadas 4 saídas temporárias por ausências prolongadas superiores a 6 meses.



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 50% 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 um aumento do número global do número de trabalhadores, fruto das contratações

a termo operacionalizadas no decurso de 2020. Embora estes números remetam para uma taxa de reposição de 183%, importa analisar este indicador sem 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 que esta autoridade se tem vindo a confrontar.

Indicador	Recursos Humanos	2019	2020	Variação (2020-2019)
<b>Taxa admissões (total)</b>	(total de admissões/total de efetivos) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	7%	12,2%	5,2%
<b>Taxa de admissões</b> (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de admissões /total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	7%	2,8%	-4,2%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos) *100	10,3%	6,6%	-3,7%
<b>Taxa de retenção</b> (total)	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	90,4%	93,8%	3,4%
<b>Taxa de retenção</b> (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>	90,4%	93,2%	2,8%
<b>Taxa de reposição</b> (total)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	68,6%	183,3%	114,7%
<b>Taxa de reposição</b> (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	68,6%	41,7%	-26,9%

**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 2020 aponta-se o seguinte:

- 2 Trabalhadoras que desempenhavam funções de Técnico Superior foram designadas para o exercício de cargo dirigente intermédio;
- 1 Trabalhador que desempenhava funções de Assistente Técnico, transitou para a carreira de Técnico superior por via de procedimento concursal;
- 6 Trabalhadores consolidaram as respetivas mobilidades (3 Técnicos Superiores, 3 Assistentes Técnicos);
- 28 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 - 17 Técnicos Superiores (4 a exercer cargo de dirigente) e 7 Assistentes Técnicos.

## 3. HORÁRIO DE TRABALHO

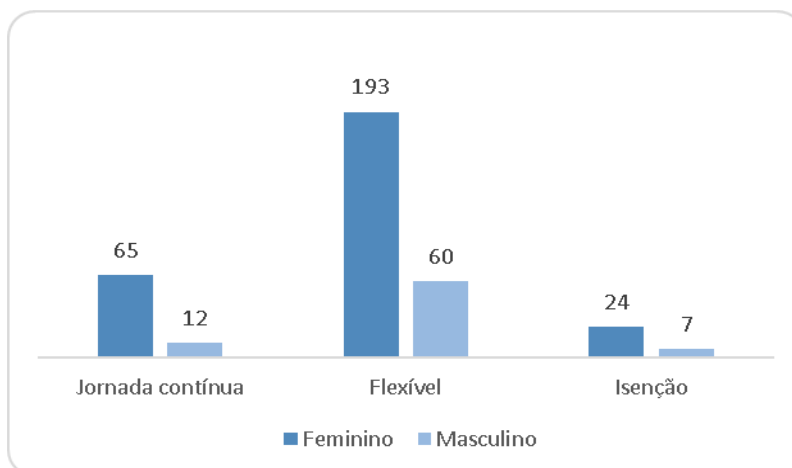
### 3.1. ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO DO TRABALHO

#### 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, ao qual todos os trabalhadores do Infarmed estão submetidos.

#### 3.1.2. MODALIDADE DE HORÁRIO

Conforme resulta do gráfico 17, verifica-se que a modalidade de horário preponderante é o horário flexível, integrando 70% dos trabalhadores (253 trabalhadores).



GR 17 – Distribuição por modalidade de horário

Complementarmente, destaca-se o seguinte:

- O número de trabalhadores em jornada contínua desceu 11% face ao ano anterior (de 87 para 77), invertendo a tendência dos últimos anos, excecionando-se os anos 2016 e 2018 em que se registou uma ligeira diminuição.
- 84% dos trabalhadores em jornada contínua são do sexo feminino, tendência que se mantém inalterada.

### 3.1.3. TELETRABALHO

Em 2020, 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 em massa no Infarmed. Num curto espaço de tempo, todos os trabalhadores ficaram em teletrabalho, sem margem de manobra para planear a situação.

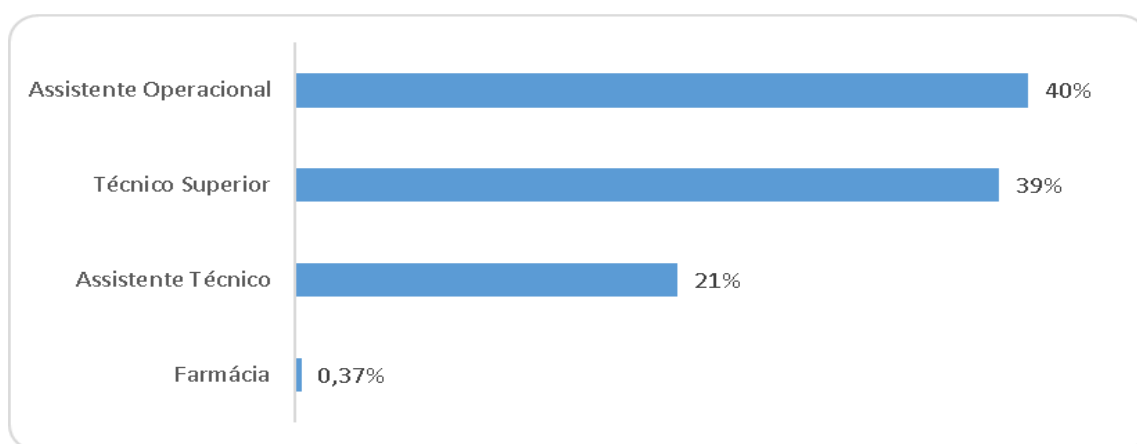
Todavia, a adaptação ocorreu de forma muito positiva, revelando-se uma experiência bastante profícua quer ao nível dos trabalhadores quer ao nível da resposta que o Infarmed tem vindo a assegurar às exigências acrescidas, dado ser um dos atores na linha da frente no que respeita à tomada de decisões em matéria de pandemia.

A experiência adquirida com o projeto piloto, de Teletrabalho, implementado em 2019, que se constituiu como medida promotora da conciliação da vida pessoal, profissional e familiar dos trabalhadores do Infarmed, foi decisiva na capacidade de adaptação ao regime de trabalho remoto.

## 3.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Ao longo do ano de 2020 foram remuneradas 13.318,14 horas suplementares no valor de 164.408,82 € (valor ilíquido), tendo-se verificado um aumento de 61% e 49% em termos de volume de horas suplementares efetuadas e custos associados, respetivamente, 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, invertendo a tendência de descida que se verificou nos últimos dois anos.

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



GR 18 – Distribuição das horas suplementares realizadas por estrutura profissional

Complementarmente, destaca-se ainda que aproximadamente 72% das horas suplementares foram realizadas em dias úteis, em horário diurno.

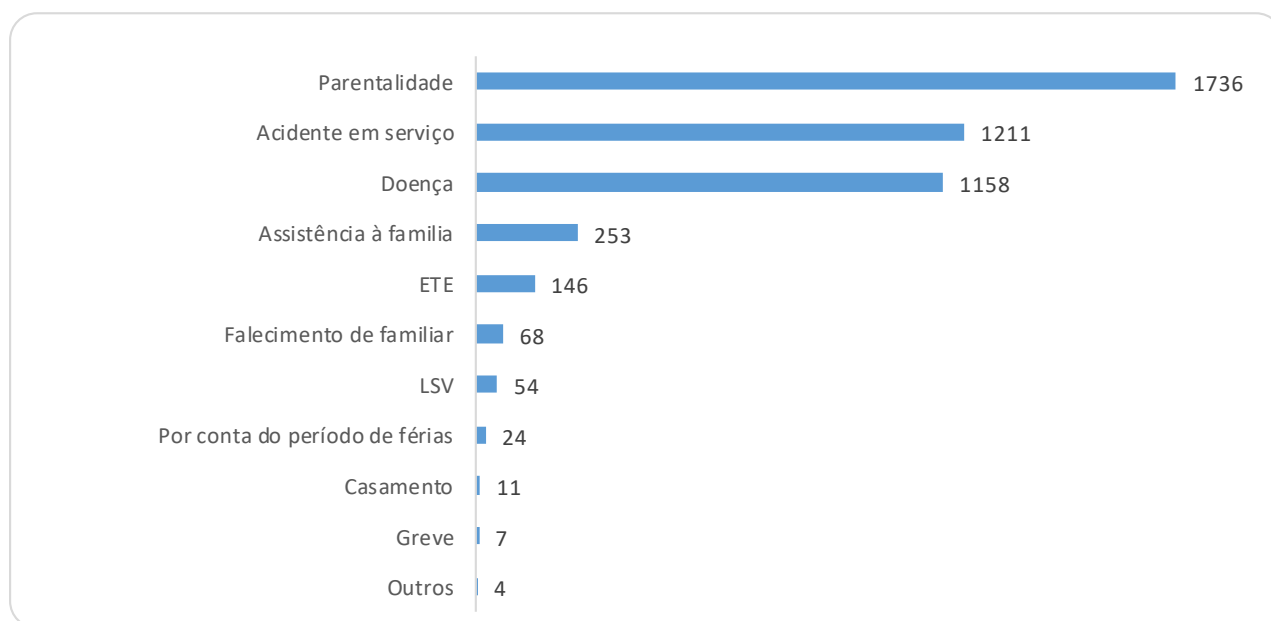
## 3.3. AUSÊNCIAS

O ano de 2020 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 4.672, representando uma significativa diminuição aproximada de 23% face ao ano anterior (2019 = 6.089).

Do total das ausências, conforme o gráfico 19, o número mais significativo refere-se às situações de proteção na parentalidade, tendo-se verificado uma variação negativa de 39%. Esta foi a maior descida no número de ausências, acompanhada pelas situações de doença, onde se verificou uma variação negativa de 38%, do número de dias de ausência face ao ano anterior.

Em sentido inverso, há a referir o aumento do número de ausências decorrentes de acidentes de trabalho, motivadas por incapacidades totais por períodos prolongados.

As ausências por proteção na parentalidade, acidente em serviço e doença correspondem a aproximadamente 88% do total das ausências. O item “outros” corresponde a ausências para cumprimento de obrigações e motivos não imputáveis.



**GR 19 – Distribuição das ausências (por dias)**

Importa salientar que, aproximadamente, 79% das ausências são atribuídas a trabalhadores do sexo feminino, das quais se destacam neste contexto as seguintes:

Tipo Falta	Feminino	Masculino
Assistência à família	232	21
Doença	1086	72
Acidente em serviço	479	732
Proteção na parentalidade	1684	52

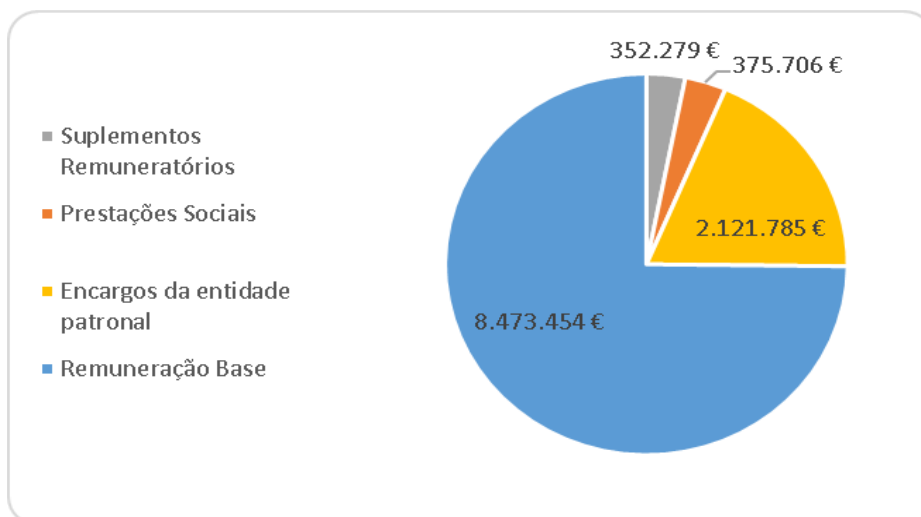
**Tabela 5 – Distribuição de ausências com maior volume**

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 2020 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.

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).

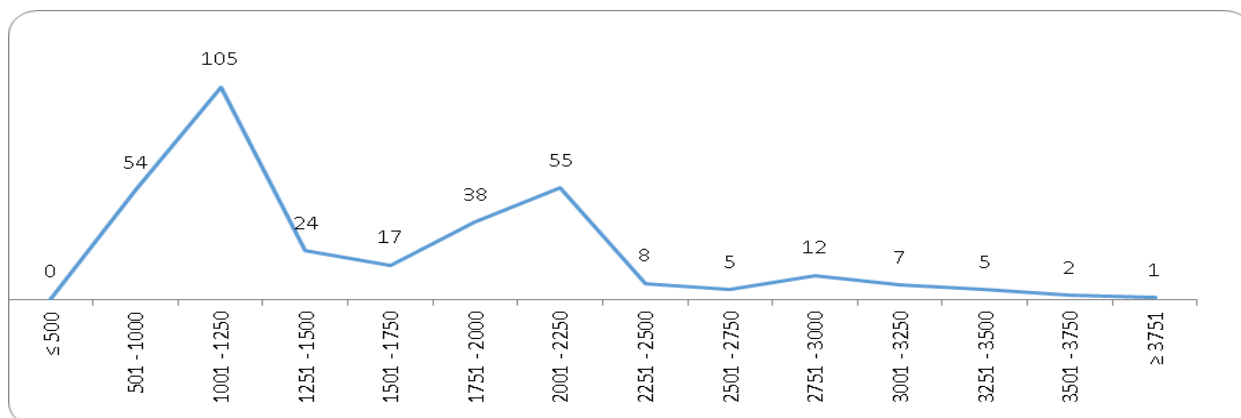
Período temporal	Situação contratual	Política Remuneratória	
		Legislação aplicável	Determinação do posicionamento remuneratório
Até 31/12/2008	Titulares de contrato individual de trabalho	Tabela salarial do pessoal do Infarmed	Opção de gestão do Conselho Diretivo não condicionada
Desde 1/1/2009 - 28/4/2010	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 três anos, fruto do descongelamento de carreiras ocorrido em 2018 e também pela atualização salarial prevista no Decreto-Lei n.º 10-B/2020, de 23 de março:



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

Neste contexto, cerca de 66% dos trabalhadores recebe até 2.000€ (238 trabalhadores), registando-se um aumento de 2% em relação a 2019 (64% em 2019, 66% em 2020), sendo que 166 destes trabalhadores estão inseridos em carreiras que requerem habilitação superior. Esta variação está diretamente relacionada com a entrada dos trabalhadores contratados a termo, que ingressaram na 1ª e 2ª posição da carreira de TS com valores abaixo dos 1250€, e onde se integram 98 do total de técnicos superiores.

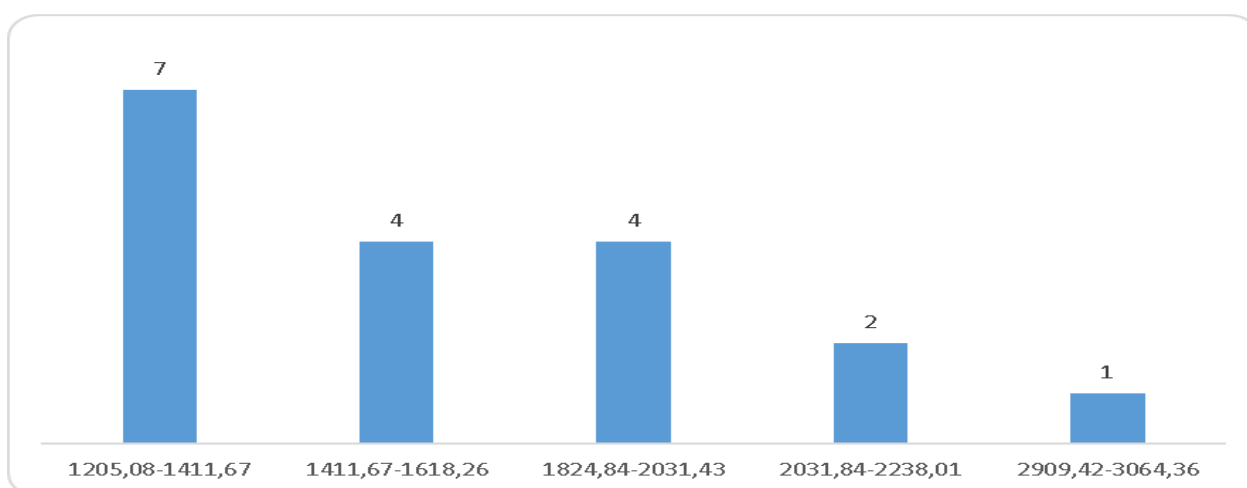
De referir que nos escalões abaixo encontram-se posicionados:

- 501 – 1000 = 50 Assistentes Técnicos, 3 Assistentes Operacionais e 1 Técnico Superior
- 1001 – 1250 = 97 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos e 3 Assistentes Operacionais
- 1251 - 1500 = 18 Técnicos Superiores e 6 Assistentes Técnicos
- 1501 - 1750 = 10 Técnicos Superiores, 5 Assistentes Técnicos e 2 TSDT
- 1751 – 2000 = 36 Técnicos Superiores e 2 Farmacêuticos

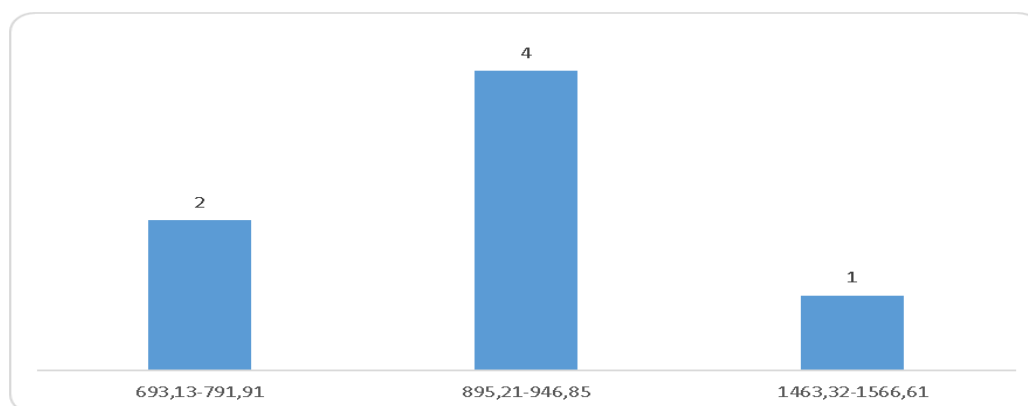
O gráfico 21 não contempla os trabalhadores inseridos em cargos dirigentes dado que a estrutura remuneratória é diferente da tabela remuneratória única (TRU). Em matéria de remuneração, os membros do CD estão abrangidos pelo Estatuto do Gestor Público enquanto aos restantes Dirigentes se aplica o Estatuto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

### 4.3. PROGRESSÕES REMUNERATÓRIAS

No ano de 2020 foram operadas alterações de posicionamento remuneratório (APR) com efeitos a janeiro de 2019, 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 (28) progrediram uma posição remuneratória por cada cômputo de 10 pontos, em resultado das avaliações de desempenho, obtidas com efeito à data de 31-12-2018. Contudo, em 3 dessas situações não se verificou a efetiva alteração de APR, dado que se tratam de trabalhadores a desempenhar funções de dirigente e são remunerados com base no EPD. Estas progressões somam-se às operadas em 2019 (76), totalizando assim 104 APR's com efeitos a janeiro de 2019. Os gráficos seguintes refletem as efetivas APR's ocorridas em 2020:



**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**



## 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 2020, destaca-se a realização de 42 consultas de medicina geral, 13 consultas de psicologia e 112 consultas/exames de admissão, periódicos e ocasionais, no decurso da vertente Vigilância da Saúde (medicina no trabalho).

De referir ainda que em setembro se iniciaram consultas da especialidade de nutrição, uma novidade em relação a anos anteriores, onde se realizaram 14 consultas.

No contexto da pandemia o Infarmed elaborou um plano de contingência desenvolvendo diversas atividades como forma de prevenção, contenção e mitigação da COVID-19, designadamente através da aquisição de bens e serviços necessárias à operacionalização do Plano, como são o equipamento médico e as obras necessárias à preparação das Salas de Isolamento.

Destaca-se que foram disponibilizados aos colaboradores Kit's constituídos por máscaras, luvas, álcool gel e outros acessórios práticos, colocada sinalética alusiva ao assunto nas áreas comuns e promovida a (re)organização/lotação dos espaços.

Ainda neste âmbito foi ministrada uma ação de sensibilização transversal sobre a Prevenção de Riscos Profissionais.

## 6. PROCESSOS DISCIPLINARES

Durante o ano de 2020 não se registaram situações neste âmbito.

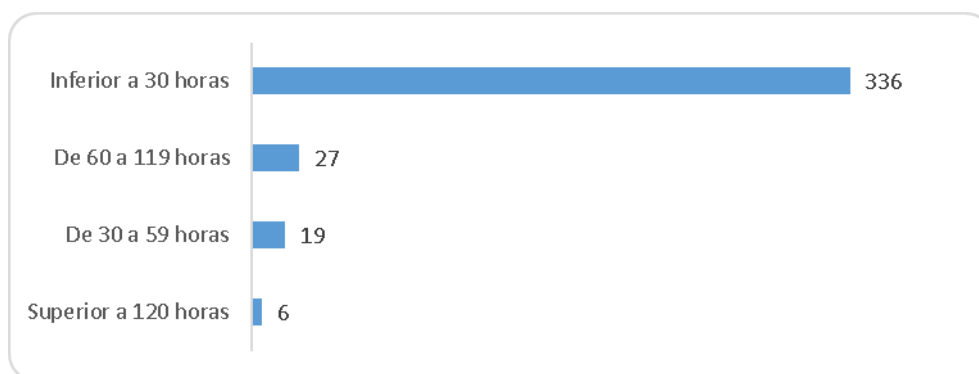
## 7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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 2020 ocorreram 32 ações de formação em que participaram 249 trabalhadores (cerca de 77% do total de trabalhadores que exerceram funções no Infarmed durante todo o ano), num total de 388 participações (número de ações \* número participantes) a que correspondem 6331 horas de formação.

Verifica-se uma diminuição significativa no número de horas realizadas face ao ano anterior, essencialmente devido às circunstâncias atípicas decorrentes da pandemia.



GR 24 – Número de participações por tipo de duração

Conforme se constata neste 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.

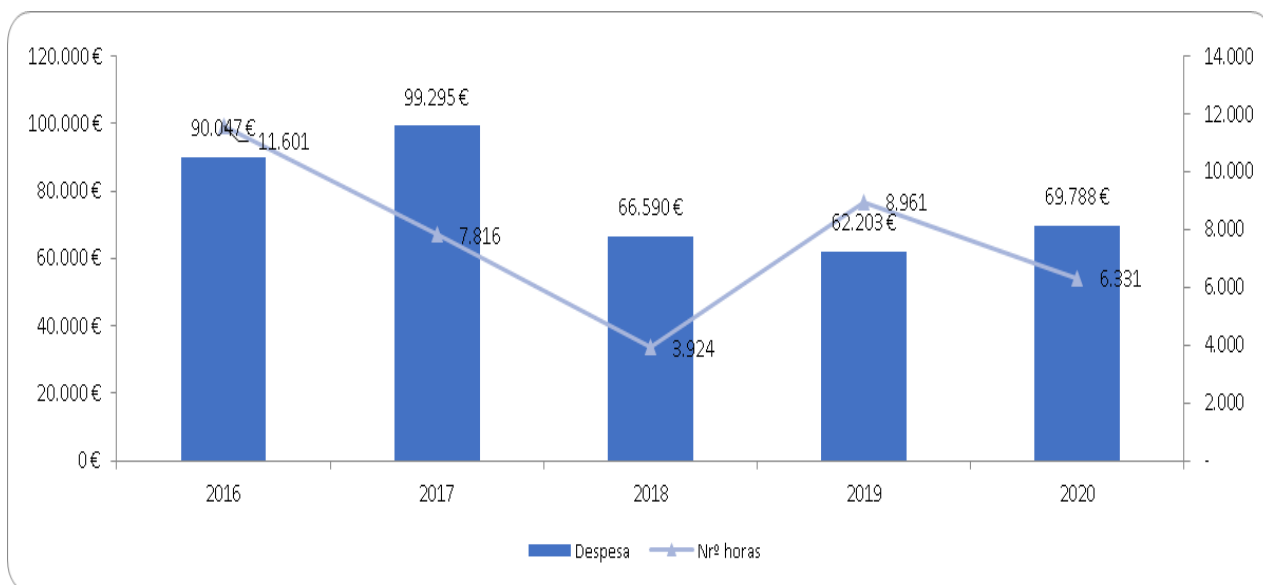
Relativamente ao tipo de ação (interna/externa, sendo interna a formação organizada pelo Instituto, com recurso a formadores externos ou internos), destaca-se a preponderância de participações em formação interna, a qual, sofreu uma ligeira diminuição face a 2019 (de 84% para 83%), o que evidencia o esforço do Instituto em realizar ações de formação deste tipo, com recurso a formadores internos e externos.

## 7.2. DESPESA

Da análise ao gráfico 25, verifica-se que, o número de horas de formação diminuiu contrariamente aos custos que registaram um aumento considerável. Esta realidade fundamenta-se em diversos fatores que tornaram a execução do plano de formação planeado impraticável. Desde logo o facto já identificado como condicionante de vários indicadores, que é a pandemia. Neste contexto o plano de formação delineado contemplava formações presenciais, o que deixou de ser possível, tendo o mesmo sido suspenso por algum tempo.

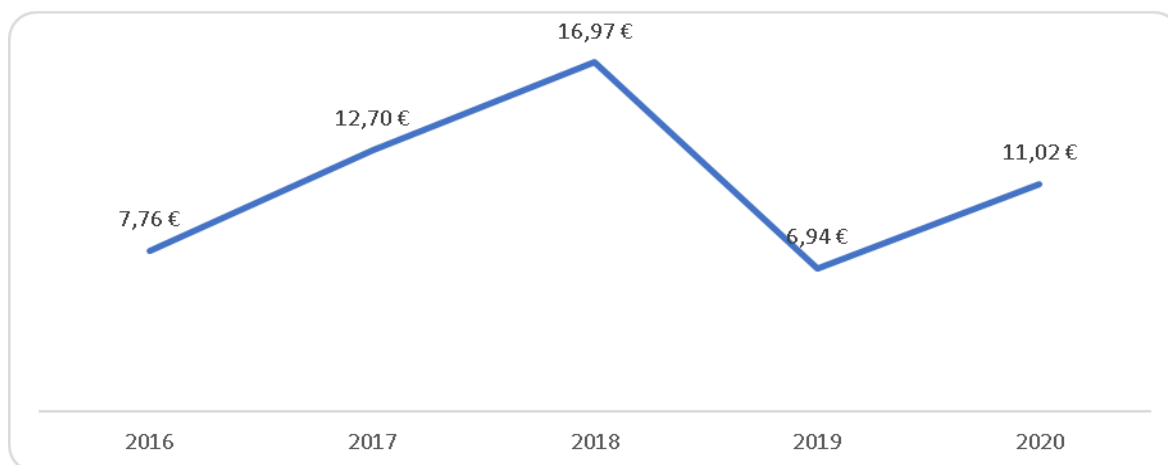
Esta circunstância obrigou a um reajuste das metodologias inicialmente previstas, de onde se destacam as formações via plataformas digitais.

Quanto ao aumento dos custos em relação a 2019, este fica a dever-se por um lado à realização de um elevado número de horas de formação com carácter gratuito realizada em 2019 (5963 horas) e por outro à realização de formações mais dispendiosas de onde se destacam a formação de inglês (transversal com duração de um semestre) e a formação não planeada no âmbito da Presidência da União Europeia.



GR 25 – Evolução das despesas em formação vs horas de formação

As despesas evidenciadas no gráfico 26 dizem respeito exclusivamente a custos de inscrição nas ações de formação, não sendo contabilizadas para este efeito as despesas com ajudas de custo e deslocações associadas. No gráfico 26 encontra-se calculado o custo por hora de formação frequentada (apresentados dados dos últimos cinco anos).



GR 26 – Custo médio por hora de formação / ano

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2019	2020	Varição (2020-2019)
Taxa emprego feminino	(total trabalhadores sexo feminino/total de efetivos)*100	78,9%	78,1%	-0,8
Taxa emprego masculino	(total trabalhadores sexo masculino/total de efetivos)*100	21,1%	21,9%	0,8
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	45,75	44,71	-1
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador mais jovem	2,27	3,14	0,87
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade<25 anos/total de efetivos)*100	0,0%	4,4%	4,4%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade>55 anos/total de efetivos)*100	13,8%	14,4%	0,6%
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos)*100	64,8%	69%	4,2%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100	1,8%	1,7%	-0,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos)*100	22,0%	18,3%	-3,7%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes)*100	76,9%	75%	-1,9%
Taxa enquadramento	(total de dirigentes/total de efetivos)*100	7,6%	7,8%	0,2%
Nível médio de antiguidade	Somatório das antiguidades AP/total de efetivos	16,14	15,27	-0,87
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=>licenciatura/total efetivos)*100	78,0%	81,7%	3,7%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos)*100	19,9%	16,1%	-3,9%
Taxa habilitação básica	(total efetivos com hab<=9.º ano/total efetivos)*100	2,1%	1,9%	-0,1%

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2019	2020	Varição (2020-2019)
<b>Taxa admissões (total)</b>	(total de admissões/total de efetivos)*100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	7%	12,2%	5,2%
Taxa de admissões. (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de admissões/total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	7%	2,8%	-4,2%
<b>Taxa saídas</b>	(total de saídas/total de efetivos)*100	10,3%	6,6%	3,7%
<b>Taxa de retenção (total)</b>	(total efetivos no início do período+admissões-saídas)/(total efetivos no início do período+admissões)*100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	90,4%	93,8%	3,4%
<b>Taxa de retenção</b> (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>	90,4%	93,2%	2,8%
<b>Taxa de reposição (total)</b>	(total admissões/total saídas) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	68,6%	183,3%	114,8%
<b>Taxa de reposição</b> (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	68,6%	41,7%	-26,9%

**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 2020, 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 2020, 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. Desde 2009 que a taxa média de ocupação dos postos de trabalho previstos no seu mapa de pessoal se situa nos 92%, baixando para 86% em 2019 e 85% em 2020. 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. O Brexit e o seu impacto nas atividades de avaliação e vigilância de medicamentos, as crescentes exigências em matéria de Dispositivos Médicos, introduzidos por novos Regulamentos europeus e as cada vez maiores exigências no âmbito da avaliação de tecnologias da saúde, 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. No último ano esta realidade ganhou amplitude em resultado da pandemia, que se afigura manter em 2021, ano a que acrescem ainda as responsabilidades decorrentes da presidência da União Europeia assumida por Portugal.

Por todas estas razões, a captação e manutenção de recursos qualificados continuam, pois, a ser os aspetos que mais preocupam esta Autoridade, na medida em que os constrangimentos sentidos 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 2021.

É, assim, crucial que o Infarmed, disponha de condições para atrair, manter e desenvolver técnicos altamente 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.

A criação de carreira especial, que permita adotar uma estrutura remuneratória mais competitiva e diferenciadora mantém-se como hipótese de uma potencial solução, e deve ser seriamente ponderada, pois a captação, retenção e desenvolvimento de recursos qualificados são fatores críticos de sucesso, face ao nível de desempenho que a conjuntura e o compromisso com a saúde pública exige desta Autoridade.