

# BALANÇO SOCIAL 2023

---

## Desempenho social e desenvolvimento do capital humano



## 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
<b>1. Recursos Humanos no Infarmed</b> .....	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.....	19
<b>2. Movimentações de pessoal</b> .....	21
2.1. Admissões e Regressos .....	21
2.2. Saídas .....	22

2.3.	Mudanças de situação dos trabalhadores .....	23
<b>3.</b>	<b>Horário de Trabalho .....</b>	<b>23</b>
3.1.	Organização e duração do trabalho .....	23
3.1.1.	Duração .....	23
3.1.2.	Modalidade de horário .....	24
3.1.3.	Teletrabalho .....	24
3.2.	Trabalho suplementar .....	24
3.3.	Ausências .....	25
<b>4.</b>	<b>Encargos com pessoal .....</b>	<b>26</b>
4.1.	Remuneração e encargos .....	26
4.2.	Escalões remuneratórios .....	27
4.3.	Progressões remuneratórias .....	28
<b>5.</b>	<b>Segurança e saúde no trabalho .....</b>	<b>29</b>
<b>6.</b>	<b>Processos disciplinares .....</b>	<b>29</b>
<b>7.</b>	<b>Formação Profissional .....</b>	<b>30</b>
7.1.	Participação em ações de formação/informativas .....	30
7.2.	Despesa .....	31
	Considerações finais .....	35

## 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.....	15
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 .....	16
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 .....	18
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 .....	24
GR 18 – DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS SUPLEMENTARES REALIZADAS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL.....	25
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.....	27
GR 22 – CONSULTAS NO ÂMBITO DA SST.....	29
GR 23 – NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE DURAÇÃO .....	30
GR 24 – EVOLUÇÃO DAS DESPESAS EM FORMAÇÃO VS HORAS DE FORMAÇÃO .....	31
GR 25 – CUSTO MÉDIO POR HORA DE FORMAÇÃO / ANO.....	32

## ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 1 - EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA ETÁRIA .....	15
TABELA 2 – EVOLUÇÃO DA ESTRUTURA PROFISSIONAL.....	17
TABELA 3 – EVOLUÇÃO POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS.....	20
TABELA 4 – EVOLUÇÃO DAS MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL .....	23
TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS COM MAIOR VOLUME.....	26
TABELA 6 – APR’S POR DESIGNAÇÃO .....	29
TABELA 7 – SÍNTESE GLOBAL DE INDICADORES.....	34

## NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento apresenta o Balanço Social 2023, 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 2023.

## 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 garantir o acesso aos cidadãos e aos profissionais de saúde a medicamentos de uso humano, dispositivos médicos e cosméticos segundo os mais elevados padrões de saúde pública colocando o conhecimento técnico-científico e regulamentar ao serviço da sociedade.

No quadro das suas atribuições importa salientar que, em Portugal, o Infarmed é:

- A autoridade nacional competente na área dos medicamentos de uso humano
- A autoridade competente para os dispositivos médicos
- A entidade que regula e fiscaliza os produtos cosméticos

A sua visão é ser uma das melhores autoridades reguladoras na União Europeia, reconhecida pela inovação e pelo desempenho na regulação de medicamentos e tecnologias de saúde.

A sua atuação, é pautada pelos seguintes valores:

- **Competência** - atuamos no momento certo, apoiados em competências técnicas e científicas especializadas
- **Integridade** - atuamos com transparência, responsabilidade respeito e imparcialidade no melhor interesse do cidadão e do sistema nacional de saúde
- **Inovação** - procuramos constantemente melhorar e simplificar, através da aprendizagem contínua e abertura à mudança, tendo em vista a sustentabilidade organizacional e ambiental
- **Excelência** - prosseguimos no sentido da melhoria das nossas práticas para atingir novos patamares de desempenho
- **Compromisso** - com a prossecução do interesse público, centrados nos cidadãos e com demais grupos de interesse com os quais trabalhamos

## 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 19 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 2023 o Infarmed contou com um mapa de pessoal aprovado de 432 postos de trabalho, de entre os quais apenas 338 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: 78 %). Contudo este cenário não reflete o total de ativos, dado que integra 8 (4 contratos COVID-19 e 4 cedências de interesse público (ACIP)) trabalhadores com vínculo limitado no tempo que não ocupam lugar no mapa de pessoal.

O Infarmed conta ainda com 282 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 que se traduz em 342, dos quais 15 são portadores de grau de incapacidade igual ou superior a 60% (334 integrados no mapa de pessoal, 4 ACIP e 4 contratos a termo).

No capítulo das movimentações de pessoal, destaca-se o número de saídas por denúncia de contrato e o número de entradas por procedimento concursal. Tendo-se registado 20 saídas e 30 entradas efetivas e 10 movimentações internas.

Entre as entradas, destacam-se 22 que ocorreram em 2023, decorrentes do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de trabalhadores com e sem relação jurídica de emprego público (RJEP) previamente constituída, aberto para preenchimento de 15 postos de trabalho da carreira Técnica Superior com posterior recurso à bolsa de reserva para a ocupação de mais 46 postos de trabalho.

Quanto à estrutura etária, os intervalos de idades [45-49] e [65-69] correspondem aos grupos etários mais e menos representativos, com 27% (92 trabalhadores) e cerca de 2% (6 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que, mais de metade dos trabalhadores (68%) têm mais de 44 anos.

No que respeita à estrutura profissional, os trabalhadores do Infarmed estão integrados em: 2 carreiras especiais e não revistas (10 trabalhadores), em cargos dirigentes (28 trabalhadores) e nas 3 carreiras gerais (304 trabalhadores).

No que se refere à antiguidade, constata-se que 81% dos trabalhadores (276) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos, sendo que destes, 229 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) sofreu uma ligeira subida face a 2022, de cerca de 79,5% para 79,8%.

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 63 para 60), atribuídas maioritariamente na área da proteção da parentalidade, registando-se desde 2018, alguma oscilação entre ligeiras subidas e descidas, neste campo.

Quanto ao número de dias de ausência ao serviço, destaca-se a diminuição de 36% face ao ano anterior. Este fator poderá ser explicado pela adoção do regime híbrido 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 a diminuição de procura refletindo-se num número menor de consultas realizadas em todas as especialidades, medicina geral e nutrição. A psicologia foi a exceção com um ligeiro aumento face a 2022.

No que respeita à formação, durante o ano de 2023 ocorreram 144 ações de formação em que participaram 275 trabalhadores, num total de 1026 participações (número de ações\*número participantes) a que correspondem 10699 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 2022 e as considerações finais.

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	
<b>ACSS</b>	Administração Central do Sistema de Saúde
<b>ADSE</b>	Direção-Geral de Proteção Social dos trabalhadores em Funções Públicas
<b>AP</b>	Administração Pública
<b>APR</b>	Alteração de posicionamento remuneratório
<b>CGA</b>	Caixa Geral de Aposentações
<b>CD</b>	Conselho Diretivo
<b>CEIC</b>	Comissão de Ética para a Investigação Clínica
<b>CTFP</b>	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
<b>DATS</b>	Direção da Avaliação de Tecnologias da Saúde
<b>DAM</b>	Direção de Avaliação de Medicamentos
<b>DCQ</b>	Direção de Comprovação da Qualidade
<b>DGAEP</b>	Direção Geral da Administração e do Emprego Público
<b>DGIC</b>	Direção de Gestão de Informação e Comunicação
<b>DGRM</b>	Direção de Gestão do Risco de Medicamentos
<b>DIL</b>	Direção de Inspeção e Licenciamentos
<b>DPS</b>	Direção de Produtos de Saúde
<b>DRHFP</b>	Direção de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais
<b>DSTI</b>	Direção de Sistemas e Tecnologias de Informação
<b>GARC</b>	Gabinete de Aconselhamento Regular e Científico
<b>GJC</b>	Gabinete Jurídico e de Contencioso
<b>GPQ</b>	Gabinete de Planeamento e Qualidade
<b>GRID</b>	Gabinete de Relações Institucionais e Desenvolvimento
<b>OE</b>	Orçamento de Estado
<b>SS</b>	Segurança Social
<b>USS</b>	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 2023, 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 2023, o Infarmed contava com um total de 342 trabalhadores ativos, dos quais 15 são portadores de grau de incapacidade igual ou superior a 60%. De referir ainda que do nº total de ativos, 8 não ocupavam lugar no mapa de pessoal (4 ACIP e 4 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.

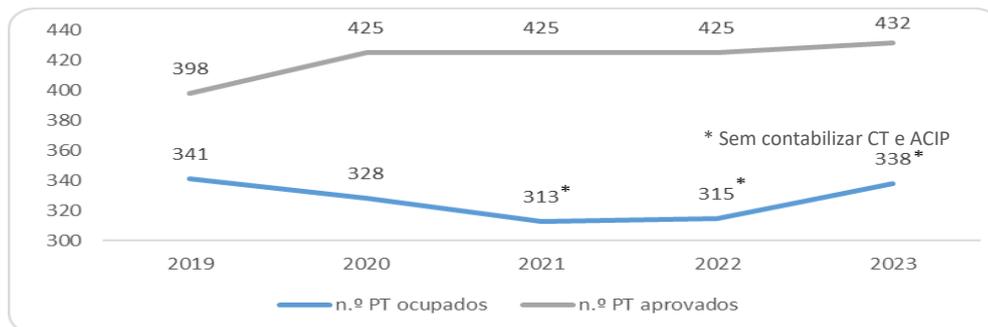
De destacar, contudo, o procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de trabalhadores com e sem relação jurídica de emprego público (RJEP) previamente constituída, aberto através do aviso n.º 9152/2022, de 6 de maio, para preenchimento de 15 postos de trabalho da carreira Técnica Superior na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, do mapa de pessoal Infarmed.

Posteriormente, foi concedida autorização, através do Despacho da SEO, n.º 890/2023, de 18 de outubro, para o recurso à bolsa de reserva de recrutamento, para a ocupação de mais 46 postos de trabalho, perfazendo um total de 61 novos colaboradores, dos quais, apenas, 22 assumiram funções no ano de 2023.

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. Em 2023 a taxa de ocupação subiu 4% face a 2021 e 2022 (Taxa de ocupação 74%), mas consideravelmente abaixo dos valores obtidos em anos anteriores. Este resultado justifica-se pelo incremento do número de Postos de

Trabalho ocorrido desde 2019 (+ 47 PT face a 2018), conjugado com a dificuldade de preenchimento desses postos e com a perda de recursos humanos, tendência que se tem vindo a acentuar desde 2018.

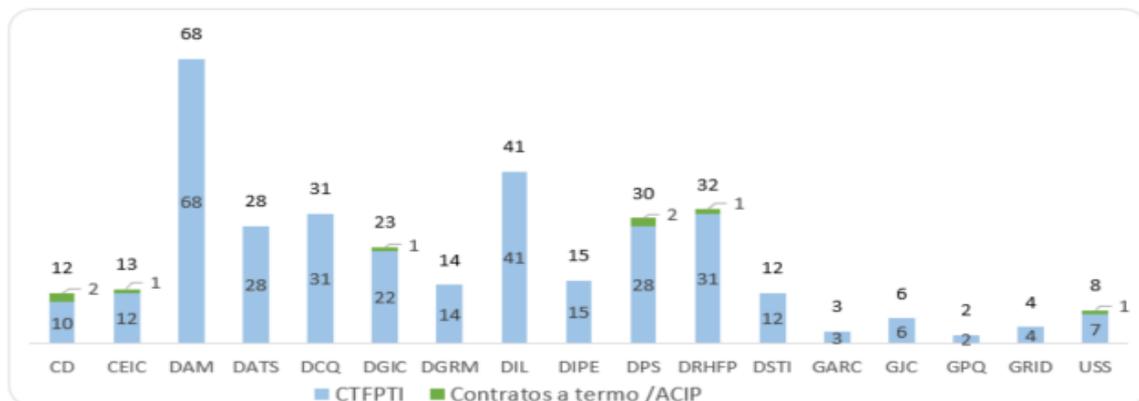
Contudo, o impacto negativo resultante da variação dessa taxa, foi, nos últimos quatro anos, atenuado pelo desempenho de funções de vários trabalhadores (4 ativos a 31 DEZ 2023), ao abrigo do regime excecional de constituição de vínculos de emprego a termo resolutivo para exercício de funções relacionadas com a pandemia da doença COVID-19 (trabalhadores não integrados no mapa de pessoal). Do total de trabalhadores que estiveram nesta circunstância, foram integrados no mapa de pessoal do Infarmed 5 em 2022 e 9 em 2023 na sequência de procedimentos concursais, o que permitiu atenuar a descida.



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

## 1.1. SERVIÇO

Em 31 de dezembro de 2023, o Infarmed apresentava um total de 342<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 (cerca de 20% = 68 trabalhadores) e o que integra o menor número é o GPQ (com 0,6 % = 2 trabalhadores).

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

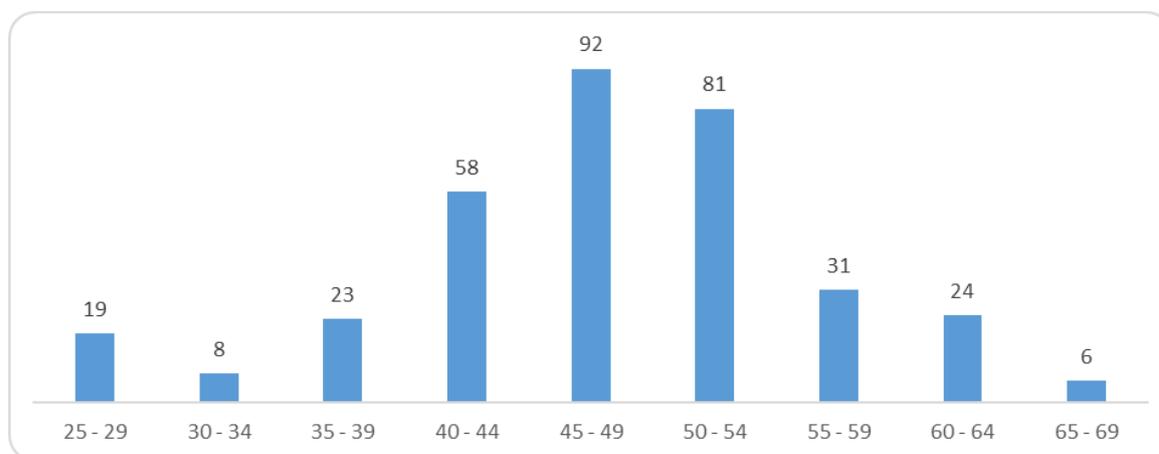
## 1.2. GÉNERO

O género feminino é o mais representativo no Instituto, contando com 274 trabalhadores (cerca de 80%). De 2022 para 2023 verifica-se uma ligeira diminuição na taxa de emprego feminino de 81% para 80% invertendo a tendência verificada nos anos anteriores, tal como em 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 28% (92 trabalhadores) e 2% (6 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que mais de metade dos trabalhadores (70%) 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 teve um ligeiro aumento.

No que respeita à taxa de emprego jovem (número de trabalhadores com idade <25 anos), não se registam trabalhadores com idade inferior a 25 anos. Por seu turno a taxa de envelhecimento (número de trabalhadores

com idade superior a 55 anos) apresenta uma ligeira descida de 0,2% face ao observado em 2022 (de 16% para 15,8%).

Indicador	Recursos Humanos	2022	2023	Variação (2023-2022)
Idade média	Somatório das idades/total de efetivos	47,96	48,06	+ 1 mês
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total de efetivos) *100	0,9%	0%	-----
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade > 55 anos/total de efetivos) *100	16%	15,8%	0,2%

**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:

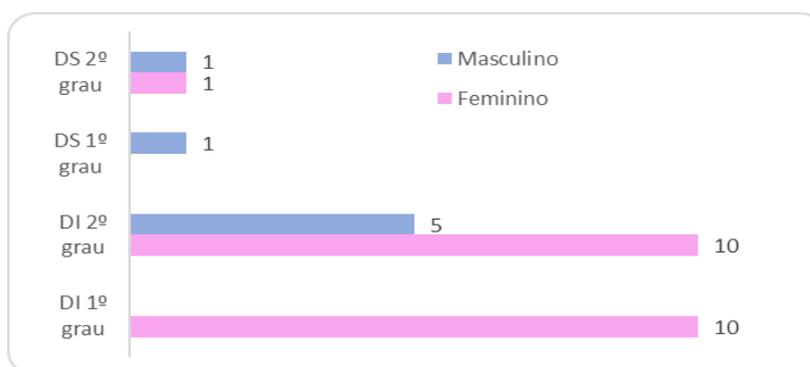
Cargos Dirigentes: Dirigente Superior de Grau 1, Dirigente Superior de Grau 2, Dirigente Intermédio de Grau 1 e Dirigente Intermédio de Grau 2;

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

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

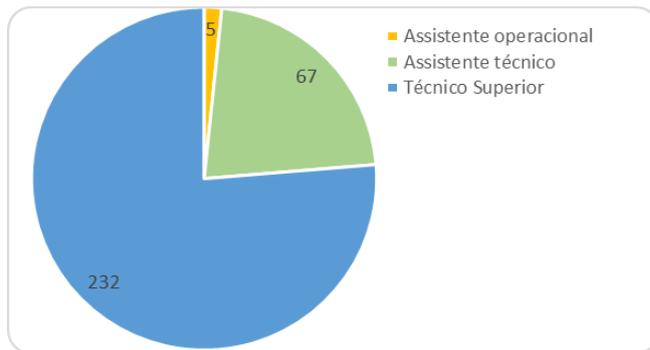
Para efeitos de simplicidade da apresentação da informação, optou-se por compilar os cargos/carreiras em 3 grandes grupos: Quadro dirigente; Carreiras gerais; Carreiras especiais e não revistas.

Em 31 de dezembro de 2023 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, dos quais 80% são do género feminino.



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

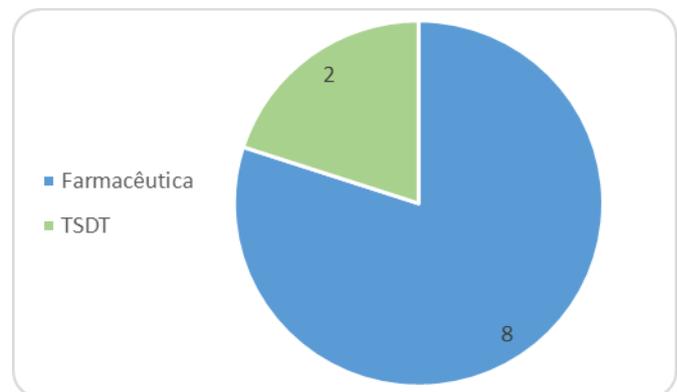
De acordo com o gráfico 5, 304 trabalhadores do Infarmed estão integrados em carreiras gerais (que corresponde a 89%).



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

A carreira preponderante do Infarmed é a de Técnico Superior, da qual fazem parte 232 trabalhadores (que representam 68% do total de trabalhadores do Instituto).

O grupo de Carreiras Especiais e não revistas é composto por trabalhadores pertencentes a 2 carreiras, representando cerca de 3% do total dos trabalhadores (10 trabalhadores), conforme Gráfico 6.



**GR 6 – Distribuição do grupo Carreiras Especiais e não revistas**

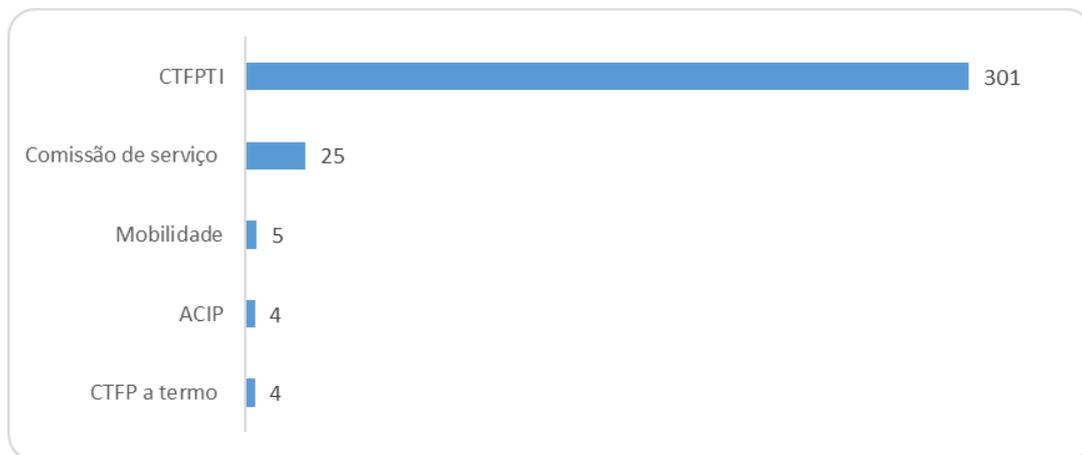
O gráfico 7 agrega a informação dos gráficos anteriores e apresenta a estrutura profissional dos trabalhadores do Infarmed, revelando que a maioria dos trabalhadores do Infarmed está integrada em carreiras gerais.



**GR 7 – Distribuição por estrutura profissional**

Quanto à relação jurídica de emprego, pela análise do gráfico 8, observa-se que predomina o CTFP por tempo indeterminado com 89 % (306 trabalhadores, dos quais, 5 encontram-se em mobilidade).

Em 31 de dezembro de 2023, o Conselho Diretivo contava com 3 membros.



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

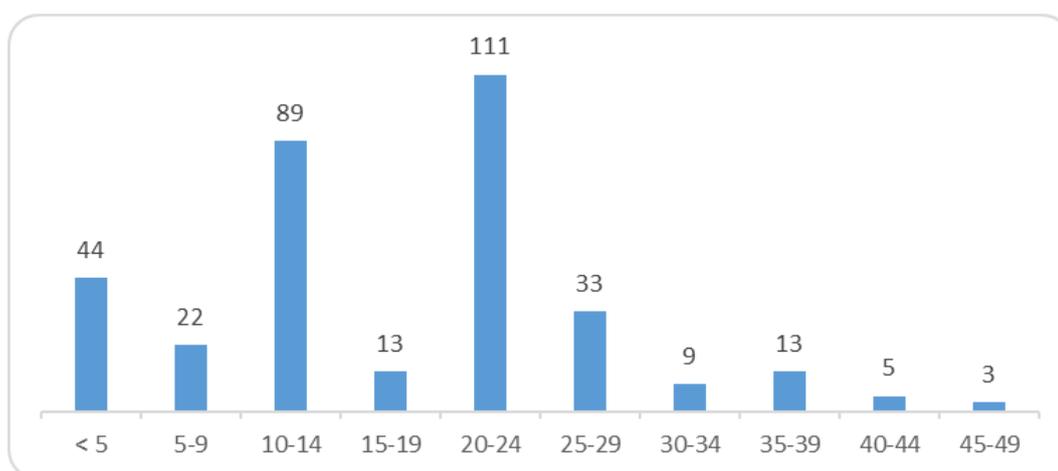
O número de trabalhadores em regime de Comissão de Serviço em Funções Públicas baixou para 25 em 2023, sendo que a totalidade se encontra a exercer funções dirigentes.

Indicador	Recursos Humanos	2022	2023	Variação (2023-2022)
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos) *100	66,9%	67,9%	1%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos) *100	1,8%	1,5%	-0,3%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos) *100	19,6%	19,6%	0,0%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes) *100	75,9%	75%	-0,9%
Taxa enquadramento	(total dirigentes/total de efetivos) *100	8,7%	8,2%	-0,5%

**Tabela 2 – Evolução da estrutura profissional**

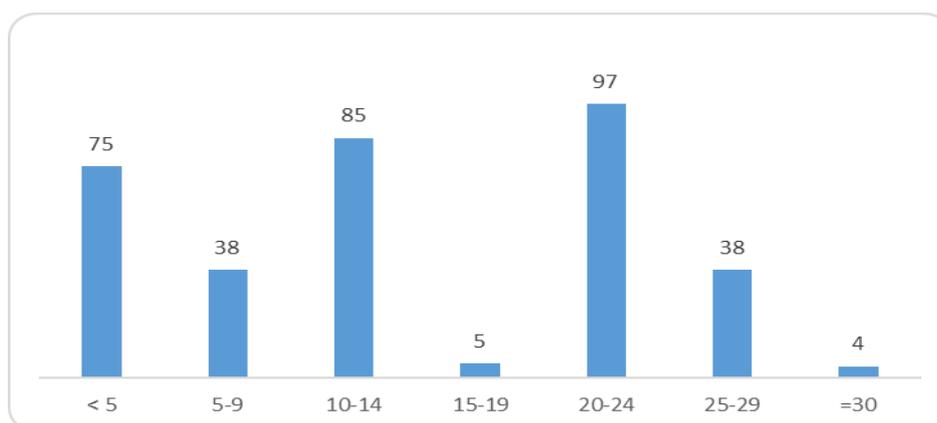
## 1.5. ESTRUTURA NA ANTIGUIDADE

Pela leitura do gráfico 9, que 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, 81% dos trabalhadores (276) 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 apenas 4 estão têm 30 anos de antiguidade no Infarmed, facto resultante da antiguidade do próprio organismo.

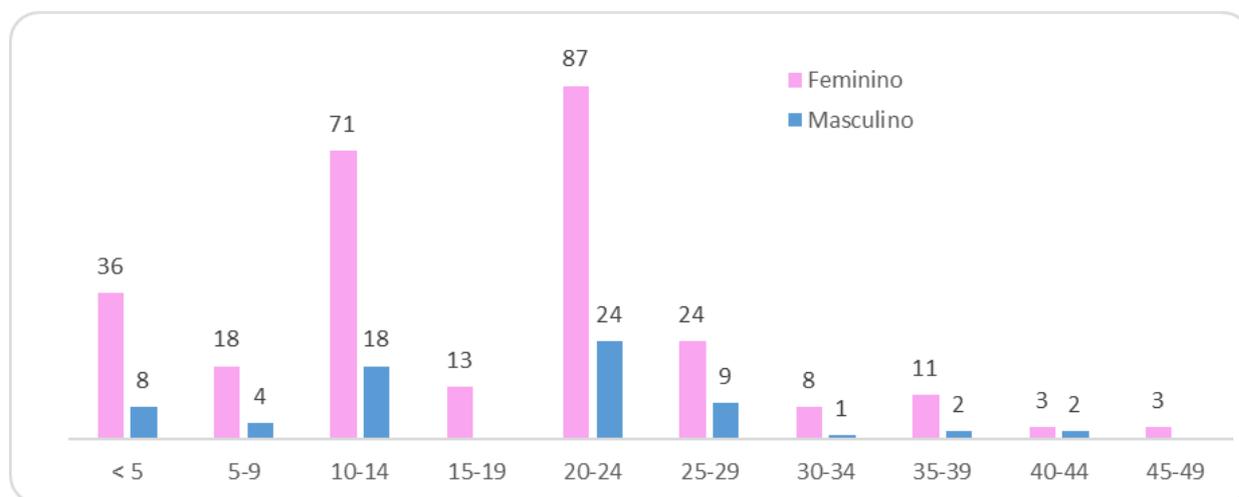


**GR 10 – Distribuição por antiguidade no Infarmed**

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, 130 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 19 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.

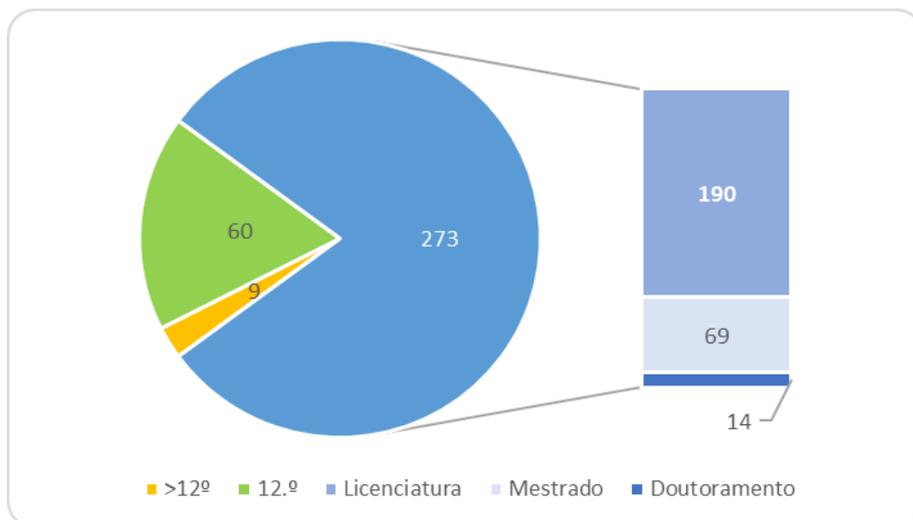


**GR 11 – Distribuição por antiguidade, por sexo**

## 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 273 trabalhadores). Verifica-se, ainda, que cerca de 3% (9 trabalhadores) têm até ao 11.º ano de escolaridade.

Apenas um trabalhador possui habilitação até ao 4.º ano e pertence à carreira Assistente Operacional.



**GR 12 – Distribuição por habilitações literárias**

Em 2023 a taxa de habilitação superior aumentou, já a taxa de habilitação secundária sofreu uma ligeira diminuição e a básica manteve-se inalterada em relação ao ano 2022. Esta situação resultou, numa ligeira variação em todas as categorias fruto da movimentação de pessoal entre entradas e saídas.

Indicador	Recursos Humanos	2022	2023	Variação (2023-2022)
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=> licenciatura/total efetivos) *100	79,5%	79,8%	0,3%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos) *100	18,7%	18,4%	-0,3%
Taxa de habilitação básica	(total efetivos com hab <=9.º ano/total efetivos) *100	1,8%	1,8%	-0,0%

**Tabela 3 – Evolução por habilitações literárias**

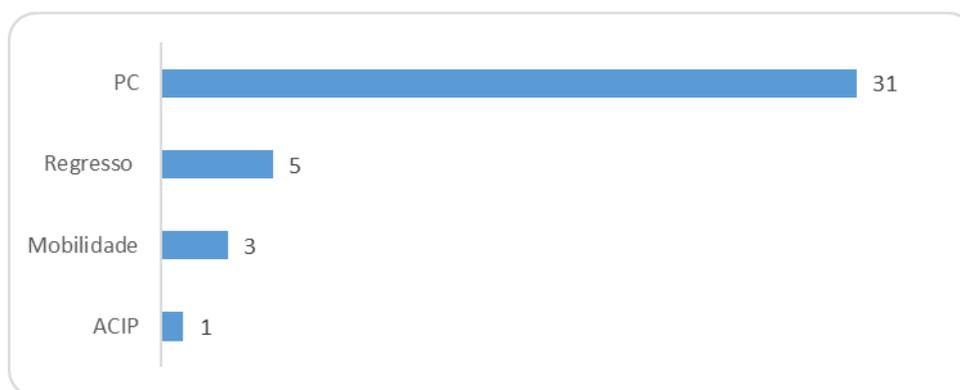
## 2. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

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

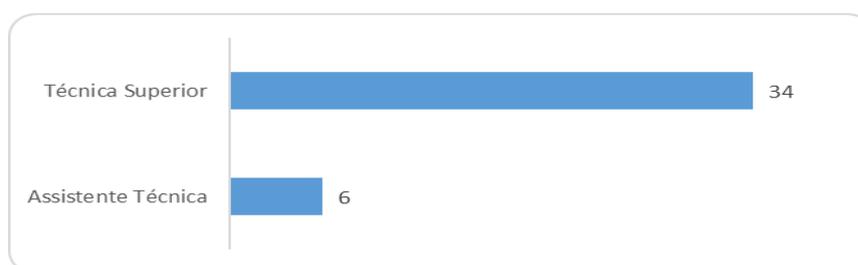
Durante o ano de 2023 foram registadas 40 entradas, das quais 5 correspondem a regressos após desempenho de funções noutros organismos e 10 a movimentações internas (1 mudança de carreira de AT para TS e 9 mudanças de vínculo de contrato a termo para CTFPTI).

Da análise ao gráfico 13 apura-se que a grande maioria das entradas resultaram da aplicação dos instrumentos legais de recrutamento (31 trabalhadores por procedimentos concursais (PC), 9 PC interno, sendo que 1 das quais transitou internamente de AT para TS e 22 PC externo), 3 por mobilidade interna e 1 cedência de interesse público (CIP).



**GR 13 – Distribuição das admissões e regressos por motivo**

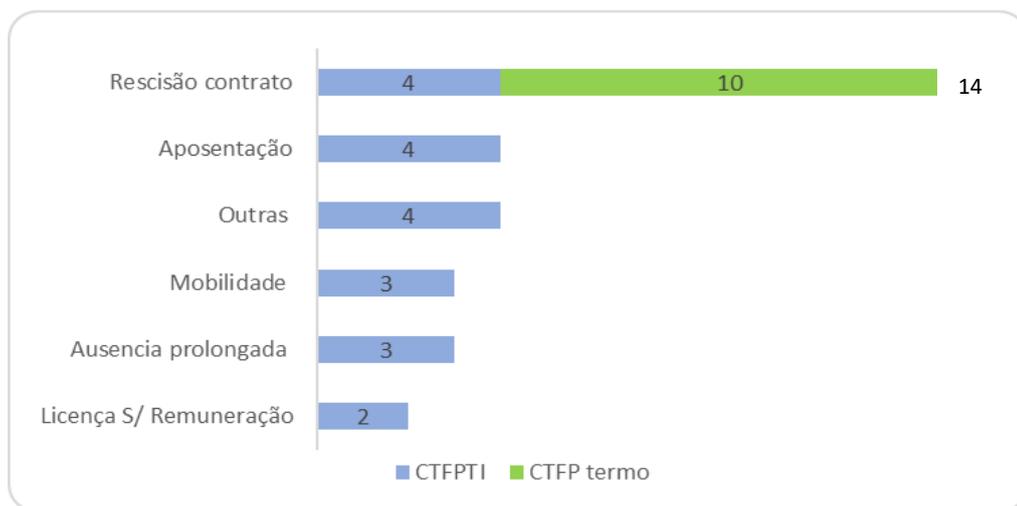
O gráfico seguinte (gráfico 14) revela que as entradas ocorreram em 2 carreiras gerais (Técnica Superior e Assistente Técnica), verificando-se que a carreira Técnica Superior teve o maior número de entradas (34 trabalhadores).



**GR 14 – Distribuição das admissões e regressos por estrutura profissional**

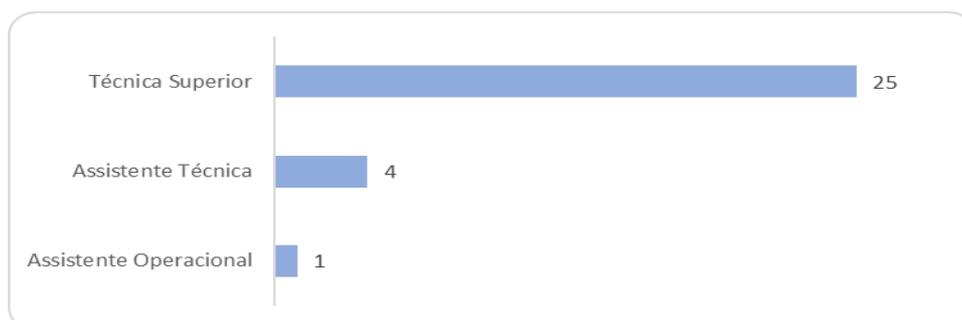
## 2.2. SAÍDAS

No ano de 2023 registou-se a saída de 30 trabalhadores sendo que 10 respeitaram a movimentações internas (1 mudança de carreira de AT para TS e 9 mudanças de vínculo de contrato a termo para CTFPTI). Da leitura do gráfico 15 observa-se 14 saídas que ocorreram por rescisão de contrato das quais 10 respeitam a contratos a termo (9 dos quais viriam a ingressar por PC externo) e 4 a CTFPT Indeterminado, 4 aposentações, 3 saídas por mobilidade interna para outros organismos da administração pública (2 destas por destacamento para a EMA), 3 ausências por período superior a 6 meses e 2 licenças sem remuneração. Por fim, identificam-se 4 outras saídas pelos seguintes motivos: 1 morte, 1 mudança interna de carreira de AT para TS operacionalizada por PC, 1 fim de mobilidade e consequente regresso ao organismo de origem e 1 para desempenho de cargo dirigente noutro organismo.



**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 83% 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 de trabalhadores, fruto do número de entradas ser superior ao de saídas no decurso de 2023, impulsionado pela integração de novos colaboradores recrutados no âmbito do PC externo, onde também ficaram integrados 9 trabalhadores que já desempenhavam funções no Infarmed ao abrigo de contratos a termo do reforço de recursos humanos no contexto da pandemia. De referir que durante 2023, mais 4 trabalhadores desempenharam funções nesta circunstância.

Indicador	Recursos Humanos	2022	2023	Variação (2023-2022)
<b>Taxa admissões</b>	(total de admissões/total de efetivos) *100	7,2%	11,7%	4,5%
<b>Taxa saídas</b>	(total de saídas/total de efetivos) *100	12,3%	8,8%	-3,6%
<b>Taxa de retenção</b>	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100	89%	91,9%	2,9%
<b>Taxa de reposição</b>	(total admissões/total saídas) *100	58,5%	133,3%	74,8%

**Tabela 4 – Evolução das movimentações de pessoal**

### 2.3. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES

Durante o ano de 2023 registou-se uma alteração de carreira de 1 trabalhadora que já detinha relação jurídica de emprego público e exercia funções no Infarmed, tendo transitado da carreira Assistente Técnica para a carreira Técnica Superior por via de procedimento concursal.

## 3. HORÁRIO DE TRABALHO

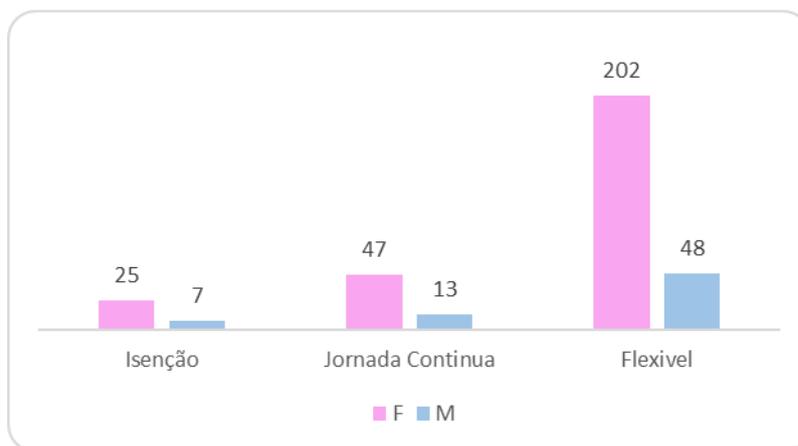
### 3.1. ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO DO TRABALHO

#### 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 73% dos trabalhadores (250 trabalhadores).



**GR 17 – Distribuição por modalidade de horário**

Complementarmente, destaca-se o seguinte:

- O número de trabalhadores em jornada contínua desceu ligeiramente face ao ano anterior (de 63 para 60)
- 78% dos trabalhadores em jornada contínua são do sexo feminino, tendência que se mantém inalterada

### 3.1.3. TELETRABALHO

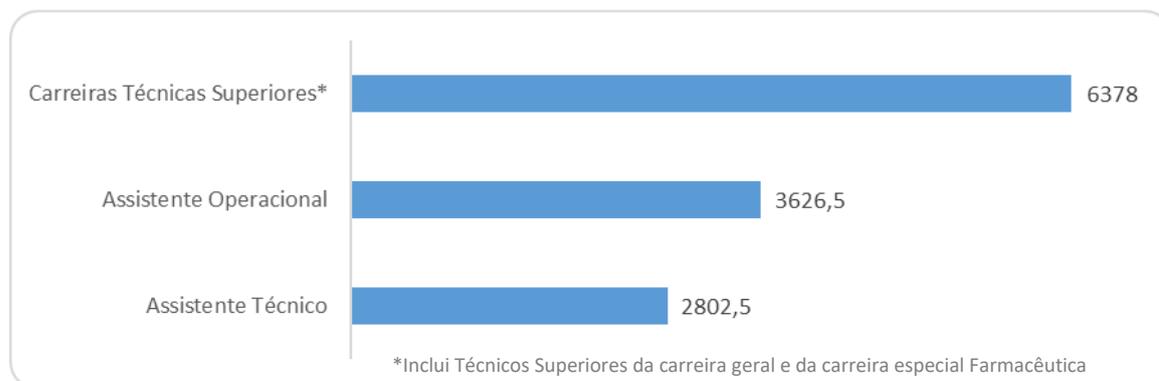
Em 2023 manteve-se em vigor o regime de teletrabalho, implementado de forma generalizada no Infarmed, fruto da implementação do Regulamento de Teletrabalho, desenvolvido como medida enquadrada no âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

## 3.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Ao longo do ano de 2023 foram remuneradas 12807 horas suplementares no valor de 177.748,74 € (valor ilíquido), tendo-se verificado uma diminuição de 27% em termos de volume de horas suplementares efetuadas e 17% dos custos associados, comparativamente com o ano anterior, fruto da reposição dos limites para a realização de trabalho suplementar e da diminuição do recurso a trabalho suplementar, por um lado pela

redução da atividade associada à necessidade de resposta à COVID-19, e por outro ao incremento de novos recursos humanos.

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 88% das horas suplementares foram realizadas em dias úteis, em horário diurno.

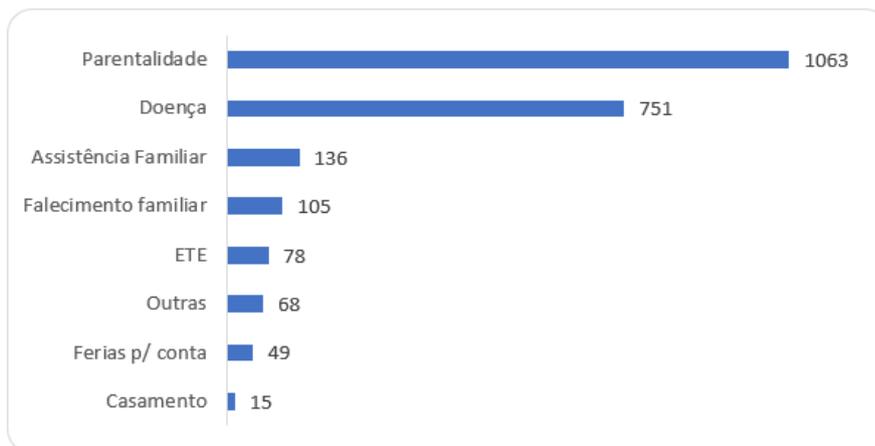
### 3.3.AUSÊNCIAS

Em 2023 verificou-se uma significativa diminuição do número total de dias de ausência ao trabalho, sendo de 2265, o que representa uma diminuição aproximada de 36% face ao ano anterior (2022 = 3.539).

Este facto poderá ser explicado pela manutenção do regime híbrido 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, diminuindo a necessidade de faltar ao serviço.

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.

As ausências por doença, proteção na parentalidade, e assistência à família correspondem a aproximadamente 86% do total das ausências. O item “outros” corresponde a ausências para Cumprimento de Obrigações, prestação de provas em procedimentos concursais e greve.



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

Importa salientar que, aproximadamente, 87% das ausências são atribuídas a trabalhadores do sexo feminino, das quais se destacam neste contexto as seguintes:

Tipo de falta	Feminino	Masculino	Total
Parentalidade	1058	5	1063
Doença	701	50	751
Assistência à família	116	20	136
	1875	75	1950

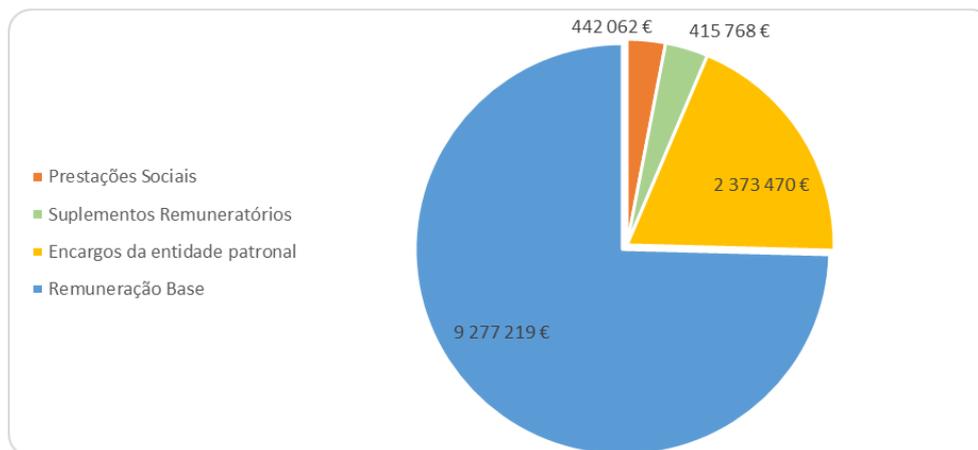
**Tabela 5 – Distribuição de ausências com maior volume**

Por fim, não se verificou qualquer ausência injustificada, por cumprimento de pena disciplinar ou por acidente em serviço.

## 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 2023 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.

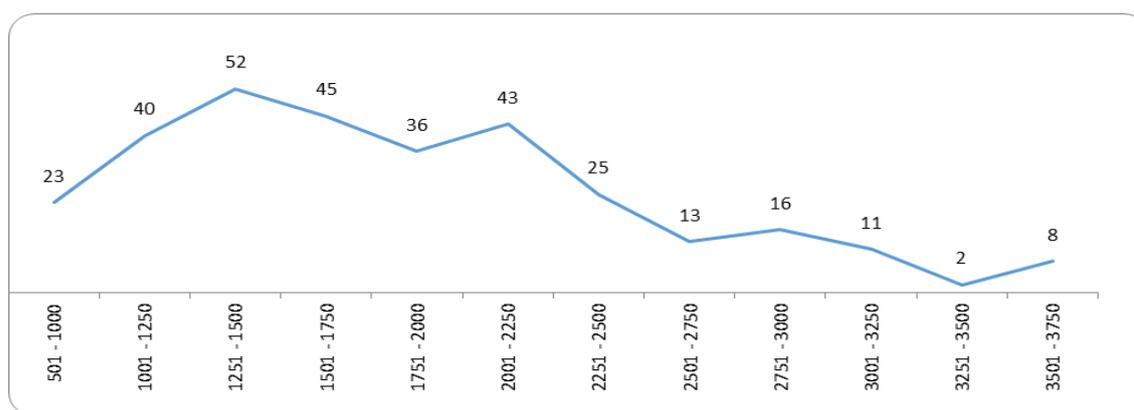


**GR 20 – Distribuição dos encargos com pessoal**

## 4.2. ESCALÕES REMUNERATÓRIOS

O gráfico 21 evidencia a distribuição das remunerações ilíquidas (brutas) e suplementos remuneratórios regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente. 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.

A distribuição dos montantes pecuniários, em euros, das carreiras gerais, de acordo com as respetivas Tabelas Remuneratórias (Portaria n. º1553-C/2008, de 31 de dezembro de 2008, na sua versão atualizada), sofreram algumas alterações nos últimos seis anos, fruto do descongelamento de carreiras ocorrido em 2018 e também das atualizações salariais aplicadas anualmente desde 2020:



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

Neste contexto, cerca de 62% dos trabalhadores recebe até 2.000€ (196 trabalhadores), registando-se um aumento de 4% em relação a 2022 (56% em 2022, 62% em 2023), sendo que 124 destes trabalhadores estão inseridos em carreiras que requerem habilitação superior. O peso deste indicador está diretamente relacionado com a remuneração dos trabalhadores que ingressaram na carreira técnica superior, na 2ª posição da carreira com valores abaixo dos 1500€, escalão onde se integram 52 do total de técnicos superiores, 3 dos quais contratados a termo.

De referir que nos escalões abaixo encontram-se posicionados:

- 501€ – 1000€ = 21 Assistentes Técnicos (1 refere-se a trabalhador em regime de contrato de trabalho a termo), e 2 Assistentes Operacionais
- 1001€ – 1250€ = 37 Assistentes Técnicos e 3 Assistentes Operacionais
- 1251€ - 1500€ = 49 Técnicos Superiores (3 dos quais são trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo) e 3 Assistentes Técnicos
- 1501€ - 1750€ = 39 Técnicos Superiores, 6 Assistentes Técnicos
- 1751€ – 2000€ = 34 Técnicos Superiores e 2 Farmacêuticos

#### 4.3. PROGRESSÕES REMUNERATÓRIAS E PRÉMIOS DE DESEMPENHO

No ano de 2023 foram operadas alterações de posicionamento remuneratório (APR), quer por via obrigatória quer por opção gestionária, com efeitos a janeiro de 2023, na razão de uma posição remuneratória, dando continuidade às progressões das carreiras, à medida que as condições para tal se encontravam reunidas. Neste mesmo ano foram atribuídos 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 todos os trabalhadores que cumpriam os requisitos estabelecidos para o respetivo efeito, designadamente no que respeita às avaliações de desempenho obtidas nos últimos ciclos avaliativos, alteraram a sua posição remuneratória ou foi-lhes atribuído um prémio de desempenho de acordo com o quadro seguinte:

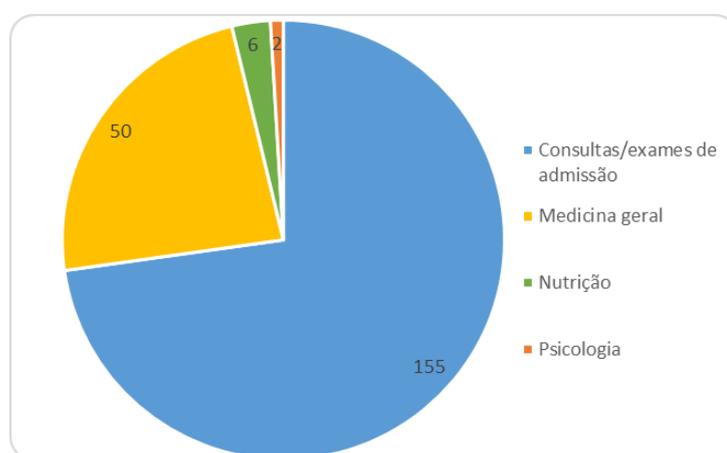
	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Farmacêutica	Técnico Superior	Total
Obrigatória		6	1	18	25
Opção gestionária				17	17
Prémio de desempenho	1	13		28	42
	<b>1</b>	<b>19</b>	<b>1</b>	<b>63</b>	<b>84</b>

**Tabela 6 – APR's e prémios de desempenho por carreira**

## 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 2023, destaca-se a realização de 50 consultas de medicina geral, 6 de nutrição, 2 de psicologia e 155 consultas/exames de admissão, periódicos de carácter obrigatório, no decurso da vertente Vigilância da Saúde (medicina no trabalho).



**GR 22 – Consultas no âmbito da SST**

## 6. PROCESSOS DISCIPLINARES

Durante o ano de 2023 não se registaram situações neste âmbito.

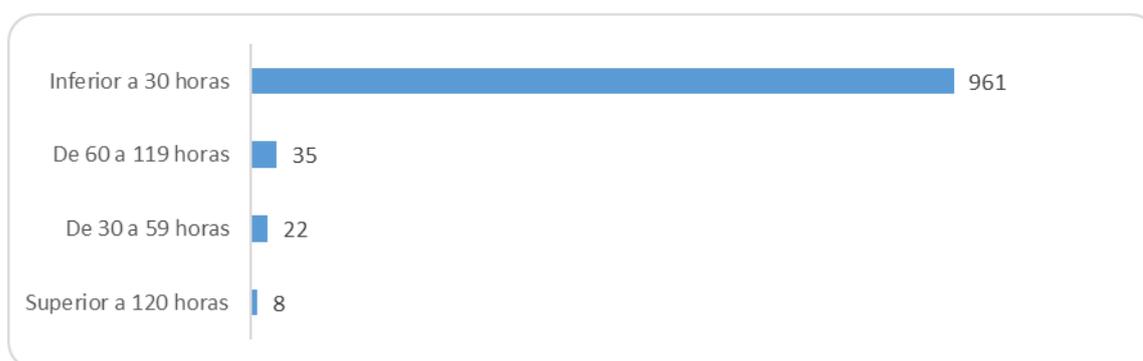
## 7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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 2023 ocorreram 144 ações de formação em que participaram 275 trabalhadores (cerca de 80% do total de trabalhadores ativos a 31 de dezembro), dos quais 225 são do sexo feminino e 50 do sexo masculino, num total de 1026 participações (número de ações\*número participantes) a que correspondem 10 699 horas de formação.

Verifica-se um aumento no número de participações e no número de ações, com substancial incidência nas ações inferiores a 30 horas resultando num ligeiro aumento, face a 2022, ano em que se realizaram mais formações de maior duração.



**GR 23 – Número de participações por tipo de duração**

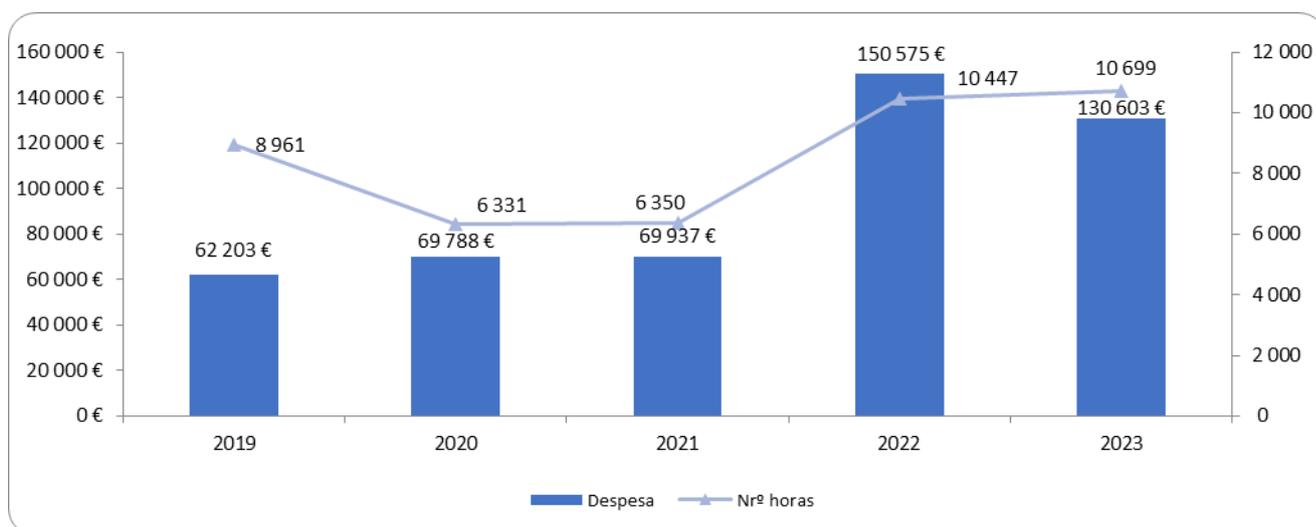
Conforme se constata no gráfico, a maioria das participações referem-se a ações de formação de curta duração, isto é, menos de 30 horas, à semelhança dos anos anteriores.

Relativamente ao tipo de ação (interna/externa, sendo interna a formação organizada pelo Instituto, com recurso a formadores externos ou internos), destaca-se a descida de participações em formação interna, face a 2022 (de 69% para 52%), justificada por um lado pela manutenção da prática de teletrabalho, dando origem a uma grande percentagem realizada em formato virtual e por outro devido ao aumento da oferta de formação externa, nomeadamente pelo INA, I.P., em áreas de formação estratégicas para a Administração Pública.

## 7.2. DESPESA

Da análise ao gráfico 24, verifica-se que, o número de horas de formação aumentou ligeiramente e a despesa associada diminuiu em relação a 2022. A justificação para esta constatação, deve-se à realização de várias ações realizadas no âmbito do PRR com caráter gratuito.

De destacar que no ano de 2023 o Código de Ética e Conduta foi revisto e acompanhado por uma resposta formativa, nomeadamente em áreas relacionadas com a Ética, integridade e prevenção da corrupção na AP e Assédio no Local de Trabalho, nas quais se registaram 131 participações.

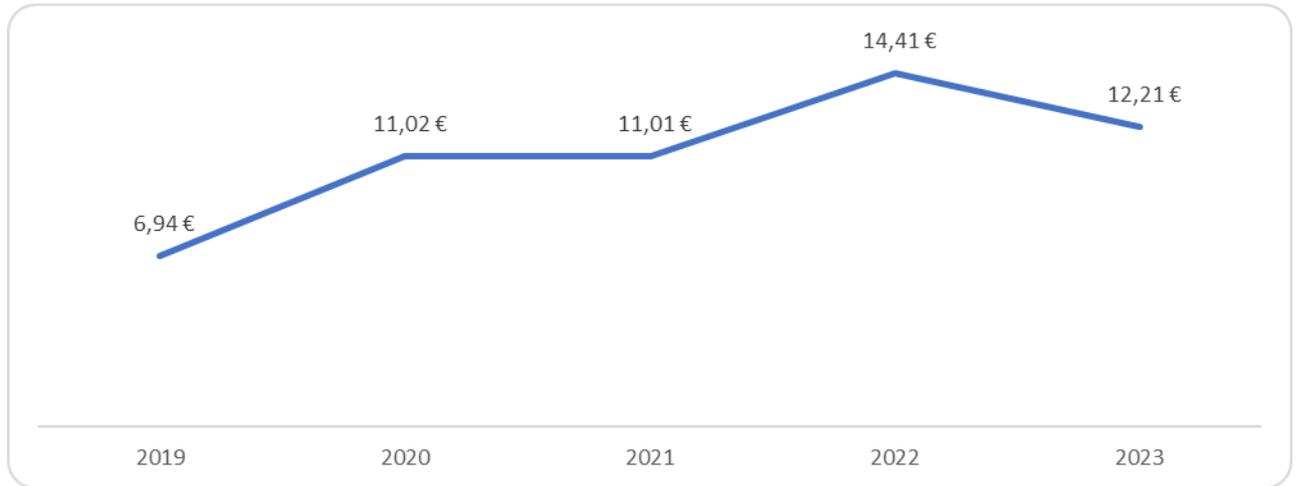


**GR 24 – Evolução das despesas em formação vs horas de formação**

As despesas evidenciadas no gráfico 24 dizem respeito exclusivamente a custos de inscrição nas ações de formação, de forma a estabelecer uma linha comparativa em relação aos anos transatos.

As despesas com ajudas de custo, alojamento e deslocações associadas a esta temática representam um valor aproximado de 35 895 €.

No gráfico 25 encontra-se calculado o custo por hora de formação frequentada (apresentados dados dos últimos cinco anos).



GR 25 – Custo médio por hora de formação / ano

## Parte II

Parte II – Indicador		Recursos Humanos	2022	2023	Varição (2023-2022)
<b>Taxa emprego feminino</b>	(total trabalhadores sexo feminino/total de efetivos)*100		80,7%	80,1%	-0,6%
<b>Taxa emprego masculino</b>	(total trabalhadores sexo masculino/total de efetivos)*100		19,3%	19,9%	0,6%
<b>Idade média</b>	somatório das idades/total de efetivos		47,96	48,06	0,1
<b>Leque etário</b>	trabalhador mais idoso/trabalhador mais jovem		2,88	2,76	-0,12
<b>Taxa emprego jovem</b>	(total de efetivos com idade<25 anos/total de efetivos)*100		0,9%	0,0%	-0,9%
<b>Taxa envelhecimento</b>	(total de efetivos com idade>55 anos/total de efetivos)*100		16,0%	15,8%	-0,2%
<b>Taxa Técnicos Superiores</b>	(total de técnicos superiores/total de efetivos)*100		66,9%	67,8%	1,0%
<b>Taxa Assistentes Operacionais</b>	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100		1,8%	1,5%	-0,3%
<b>Taxa de Assistentes Técnicos</b>	(total de assistentes técnicos/total de efetivos)*100		19,6%	19,6%	0,0%
<b>Taxa feminização dirigente</b>	(total dirigentes femininos/total dirigentes)*100		75,9%	75%	-0,9%
<b>Taxa enquadramento</b>	(total de dirigentes/total de efetivos)*100		8,7%	8,2%	-0,5%
<b>Nível médio de antiguidade</b>	Somatório das antiguidades AP/total de efetivos		18,20	17,95	-0,25
<b>Taxa habilitação superior</b>	(total efetivos com hab=>licenciatura/total efetivos)*100		79,5%	79,8%	0,3%
<b>Taxa habilitação secundária</b>	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos)*100		18,7%	18,4%	-0,3%

Parte II – Indicador		Recursos Humanos	2022	2023	Variação (2023-2022)
<b>Taxa habilitação básica</b>	(total efetivos com hab<=9.º ano/total efetivos)*100		1,8%	1,8%	-0,1%
<b>Taxa admissões</b>	(total de admissões/total de efetivos)*100		7,2%	11,7%	4,5%
<b>Taxa saídas</b>	(total de saídas/total de efetivos)*100		12,3%	8,8%	-3,6%
<b>Taxa de retenção (total)</b>	(total efetivos no início do período+admissões-saídas)/(total efetivos no início do período admissões)*100		89%	91,9%	2,9%
<b>Taxa de reposição</b>	(total admissões/total saídas) *100		58,5%	133,3%	74,8%

**Tabela 7 – Síntese global de indicadores**

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

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, apresentam um desempenho positivo em 2023 quando comparados com o período homólogo, mantendo-se, contudo, a carência de recursos humanos, que se prevê atenuar com a entrada de 61 novos colaboradores recrutados no âmbito do procedimento concursal, destinado a trabalhadores com e sem RJEP, tendo entrado 22 deles em 2023. Importa contudo, nesta matéria destacar que a assimetria ao nível da experiência e o conhecimento que uma saída representa face a uma entrada, implica um investimento inerente ao período de integração que impacta na dinâmica e produtividade da instituição.

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, 74% em 2021 e 2022 e 78% em 2023. De salientar que o reforço do mapa de pessoal resultante da integração de novos colaboradores decorrente do PC atrás aludido só se fará sentir em 2024.

Pese embora este reforço de recursos humanos contribuir decisivamente para uma maior capacidade de resposta, também é certo que as novas responsabilidades que o Infarmed tem vindo a assumir, requerem dos seus colaboradores uma exigência cada vez maior.

Com efeito, a captação, manutenção e capacidade de reposição 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 a merecer uma especial atenção desta 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 2024.

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 a necessária autonomia para recrutar e repor os recursos humanos com o perfil adequado, como já referido, difíceis de encontrar no seio da administração pública e a criação de carreiras especiais e correspondente estrutura remuneratória, mais competitiva e diferenciadora, às quais se junta a proposta de alteração à organização interna.

Ressalva-se ainda a necessidade de preenchimento do mapa de pessoal no que concerne às carreiras especiais, designadamente carreira médica e especial farmacêutica.

Estes são fatores cruciais para mitigar os constrangimentos sentidos em matéria de recursos humanos.