2024

BALANÇO SOCIAL

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.

REPÚBLICA PORTUGUESA

infarmed

ÍNDICE

Índice de gráficos 3

Índice de Tabelas 4

Nota introdutória 5

Enquadramento Estratégico 6

Desempenho organizacional – Principais fatores de influência 7

Nota síntese 8

Estrutura do relatório 10

Siglas e abreviaturas 11

Relatório 12

1. Recursos Humanos no Infarmed 12

1.1. Serviço 13

1.2. Género 14

1.3. Estrutura Etária 14

1.4. Estrutura profissional e relação jurídica de emprego 15

1.5. Estrutura na antiguidade 18

1.6. Estrutura habilitacional 19

2. Movimentações de pessoal 20

2.1. Admissões e Regressos 20

2.2. Saídas 21

3. Horário de Trabalho 22

3.1. Organização e duração do trabalho 22

3.1.1. Duração 22

3.1.2. Modalidade de horário 23

3.1.3. Teletrabalho 23

3.2. Trabalho suplementar 23

3.3. Ausências 24

4. Encargos com pessoal 25

4.1. Remuneração e encargos 25

4.2. Escalões remuneratórios 26

4.3. Progressões remuneratórias 27

5. Segurança e saúde no trabalho e bem estar 27

6. Processos disciplinares 28

7. Formação Profissional 28

7.1. Participação em ações de formação/informativas 28

7.2. Despesa 29

Considerações finais 33

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 POR GÉNERO 15
GR 5 – DISTRIBUIÇÃO DO GRUPO CARREIRAS GERAIS 16
GR 6 – DISTRIBUIÇÃO DO GRUPO CARREIRAS ESPECIAIS 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 19
GR 13 – DISTRIBUIÇÃO DAS ADMISSÕES E REGRESSOS POR MOTIVO 20
GR 14 – DISTRIBUIÇÃO DAS ADMISSÕES E REGRESSOS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL 21
GR 15 – DISTRIBUIÇÃO DAS SAÍDAS POR MOTIVO 21
GR 16 – DISTRIBUIÇÃO DAS SAÍDAS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL 22
GR 17 – DISTRIBUIÇÃO POR MODALIDADE DE HORÁRIO 23
GR 18 – DISTRIBUIÇÃO DAS HORAS SUPLEMENTARES REALIZADAS POR ESTRUTURA PROFISSIONAL 24
GR 19 – DISTRIBUIÇÃO DAS AUSÊNCIAS (POR DIAS) 24
GR 20 – DISTRIBUIÇÃO DOS ENCARGOS COM PESSOAL 25
GR 21 – DISTRIBUIÇÃO POR ESCALÃO REMUNERATÓRIO, EM EUROS (VALOR ILÍQUIDO) CARREIRAS 26
GR 22 – CONSULTAS NO ÂMBITO DA SST E BEM-ESTAR 28
GR 23 – NÚMERO DE PARTICIPAÇÕES POR TIPO DE DURAÇÃO 29
GR 24 – EVOLUÇÃO DAS DESPESAS EM FORMAÇÃO VS HORAS DE FORMAÇÃO 30
GR 25 – CUSTO MÉDIO POR HORA DE FORMAÇÃO / ANO 30

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 22
TABELA 5 – DISTRIBUIÇÃO DE AUSÊNCIAS COM MAIOR VOLUME 25
TABELA 6 – APR'S POR VIA DO MECANISMO DO "ACELERADOR" POR CARREIRA 27
TABELA 7 – SÍNTESE GLOBAL DE INDICADORES 32

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento apresenta o Balanço Social 2024, 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 2024.

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 no desempenho de funções regulamentares, de fiscalização e supervisão de medicamentos e produtos de saúde;
- O continuado investimento na qualificação e desenvolvimento das suas equipas;
- O compromisso em proporcionar um ambiente de trabalho saudável, seguro, inclusivo, colaborativo e orientado para o bem-estar, destacando-se a aposta na Conciliação entre as diferentes esferas da vida, profissional, pessoal e familiar.

NOTA SÍNTESE

Em 2024 o Infarmed contou com um mapa de pessoal aprovado de 452 postos de trabalho, de entre os quais 383 estavam ocupados, (sendo que 2 se encontram com a atividade suspensa por ausência prolongada) a 31 de dezembro (taxa de ocupação do mapa de pessoal aprovado: 85 %). Contudo este cenário não reflete o total de ativos, dado que integra 5 trabalhadores com vínculo limitado no tempo que não ocupam lugar no mapa de pessoal (4 cedências de interesse público (ACIP) e 1 comissão de serviço).

O Infarmed conta ainda com 289 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 386, (381 integrados no mapa de pessoal, 4 ACIP e 1 comissão de serviço), dos quais 19 são portadores de grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

No capítulo das movimentações de pessoal, registaram-se 18 saídas e 62 entradas, com maior incidência no número de saídas por mobilidade e no número de entradas por procedimento concursal.

Entre as entradas que ocorreram em 2024, destacam-se 41 resultantes 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 31% (104 trabalhadores) e cerca de 3% (11 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que mais de metade dos trabalhadores (69%) têm mais de 44 anos.

No que respeita à estrutura profissional, os trabalhadores do Infarmed estão integrados em: 2 carreiras especiais e não revistas (15 trabalhadores), em cargos dirigentes (29 trabalhadores) e nas 3 carreiras gerais (342 trabalhadores).

No que se refere à antiguidade, constata-se que 76% dos trabalhadores (294) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos, sendo que destes, 242 iniciaram funções no Infarmed também há mais de 10 anos.

Relativamente ao grau habilitacional, a taxa de habilitação superior (total de efetivos com habilitação ≥ a licenciatura/total de efetivos*100) subiu face a 2023, de 79,8% para 82,4%.

No que concerne à modalidade de horário, destaca-se, por um lado, a preponderância do horário flexível e, por outro lado, um ligeiro aumento do horário em regime de jornada contínua, (de 60 para 66), atribuídas maioritariamente na área da proteção da parentalidade.

Quanto ao número de dias de ausência ao serviço, verificou-se um aumento face ao ano anterior, justificado por ausências motivadas por doenças prolongadas.

No capítulo da Segurança e Saúde no Trabalho, designadamente no que se refere às consultas de medicina geral proporcionadas pelo Infarmed, disponíveis a todos os trabalhadores verifica-se um ligeiro aumento de 50 para 52.

Complementarmente, com o foco no bem-estar dos seus trabalhadores, em 2024 foi desenhado um Programa de Saúde e Bem-Estar, designado de EstarIN, que se iniciou no mês de março, através do qual foram disponibilizadas consultas de psicologia e nutrição, com uma dinâmica diferente da que vinha sendo adotada, as quais obtiveram uma boa adesão por parte dos trabalhadores.

Resultado desta nova metodologia, registou-se um incremento substancial na procura de consultas de nutrição (de 6 para 61) e de psicologia (de 2 para 165).

No que respeita à formação, durante o ano de 2024 ocorreram 177 ações de formação em que participaram 377 trabalhadores, num total de 2041 participações (número de ações*número participantes) a que correspondem 9924 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 2023 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	
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
GARC	Gabinete de Aconselhamento Regular e Científico
GJC	Gabinete Jurídico e de Contencioso
GPQ	Gabinete de Planeamento e Qualidade
GRID	Gabinete de Relações Institucionais e Desenvolvimento
OE	Orçamento de Estado
SS	Segurança Social
USS	Unidade de Projetos Interinstitucionais e para o Sistema de Saúde

RELATÓRIO

1. RECURSOS HUMANOS NO INFARMED

Para efeitos de elaboração do presente capítulo foram considerados todos os trabalhadores que, em 31 de dezembro de 2024, 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.

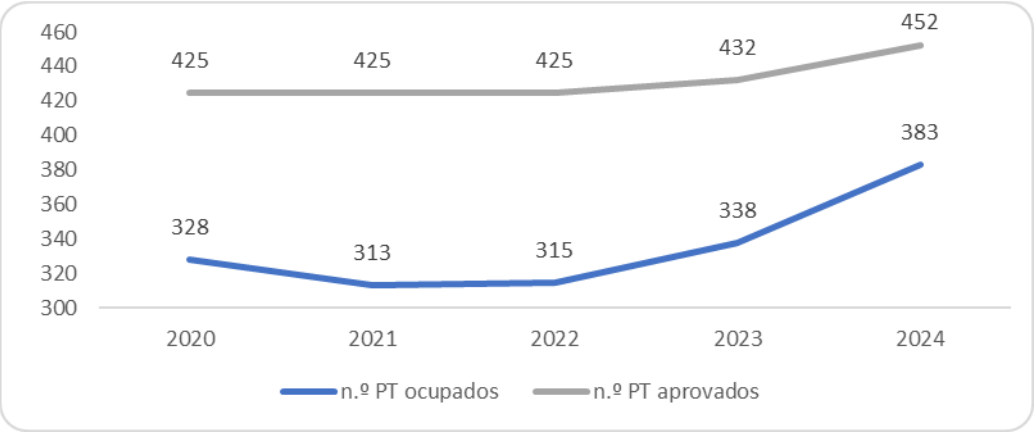
Em 31 de dezembro de 2024, o Infarmed contava com um total de 386 trabalhadores ativos, (381 integrados no mapa de pessoal, 4 ACIP e 1 comissão de serviço), dos quais 19 são portadores de grau de incapacidade igual ou superior a 60%.

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. Pese embora no último ano tenha havido um reforço importante, continuam a ser desenvolvidos esforços pelo Instituto para colmatar a insuficiência de recursos face às suas atribuições, consubstanciados através da abertura de vários procedimentos concursais, em diferentes carreiras gerais e especiais.

De destacar, que na sequência do procedimento concursal comum destinado ao recrutamento de trabalhadores com e sem 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, foi possível recorrer à bolsa de reserva de recrutamento, para a ocupação de mais 46 postos de trabalho, autorização concedida através do Despacho da SEO, n.º 890/2023, de 18 de outubro do mapa de pessoal Infarmed, dos quais vieram a ser integrados 39 novos trabalhadores no ano de 2024.

Efetivamente e apesar dos esforços para adquirir e manter as competências necessárias à prossecução das suas atribuições, o Infarmed não tem conseguido preencher a totalidade suas necessidades de recursos humanos. Em 2024 a taxa de ocupação subiu 7% face a 2023 (Taxa de ocupação 78%). Este resultado justifica-

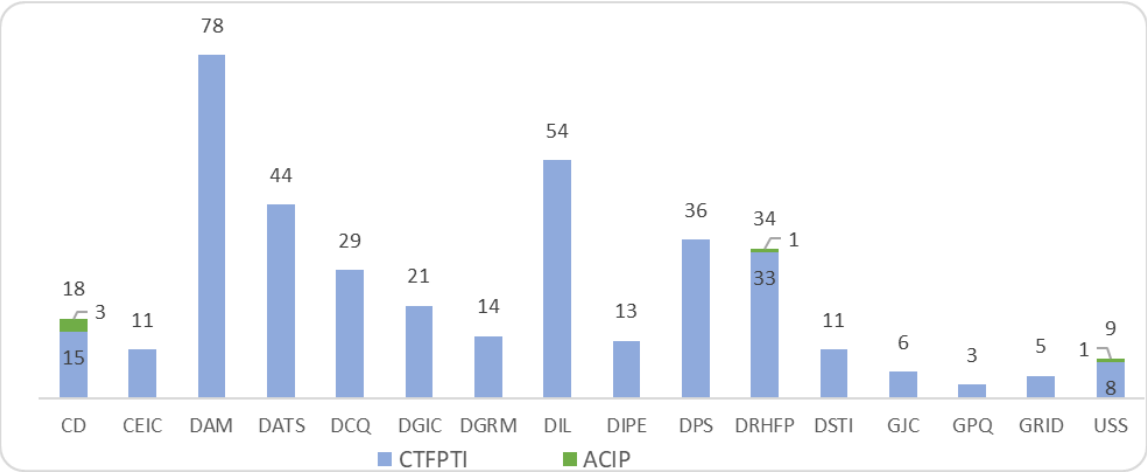
se pelo incremento do número de Postos de Trabalho ocorrido desde 2019 (+ 67 PT face a 2018), conjugado com o reforço do preenchimento desses postos.



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

1.1. SERVIÇO

Em 31 de dezembro de 2024, o Infarmed apresentava um total de 386[1] trabalhadores ativos distribuídos pelos diferentes serviços conforme se apresenta no Gráfico 2.



Gr 2 – Distribuição por Serviço

O Serviço que integra o maior número de trabalhadores é a DAM (cerca de 20% = 78 trabalhadores) e o que integra o menor número é o GPQ (com 1 % = 3 trabalhadores).

[1] Inclui trabalhadores com vínculo temporário
Não inclui trabalhadores com contratos de prestação de serviços

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

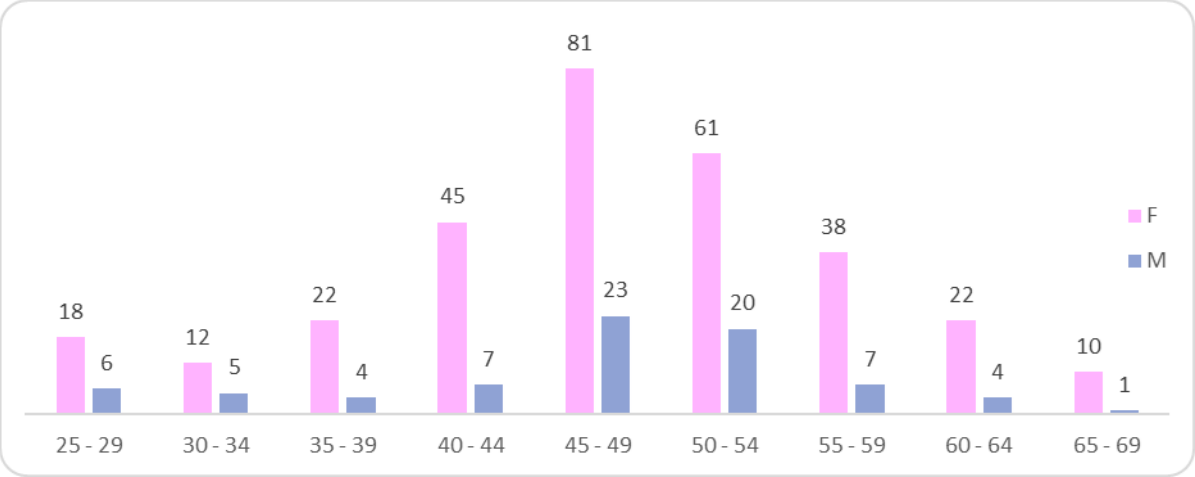
1.2. GÉNERO

O género feminino é o mais representativo no Instituto, contando com 309 trabalhadores (cerca de 80%). De 2023 para 2024 verifica-se que a taxa de emprego feminino se manteve inalterada.

1.3. ESTRUTURA ETÁRIA

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

De acordo com o gráfico 3, os intervalos de idades [45-49] e [65-69] correspondem aos grupos etários mais e menos representativos, com cerca de 31% (104 trabalhadores) e 3% (11 trabalhadores), respetivamente. Verifica-se ainda que mais de metade dos trabalhadores (69%) 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 uma ligeira diminuição.

No que respeita à taxa de emprego jovem (número de trabalhadores com idade <25 anos), não há registo de trabalhadores nesta faixa etária. Contudo, verifica-se um incremento de trabalhadores com idade inferior a 35 anos, grupo com um peso de cerca de 11% do total de trabalhadores em 2024, valor 3% superior a 2023 (≈8%). Por seu turno a taxa de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) apresenta uma subida de 1,3% face ao observado em 2023 (15,8% para 17,1%).

Indicador	Recursos Humanos	2023	2024	Variação (2024-2023)
Idade média	Somatório das idades/total de efetivos	48,06	47,58	- 6 meses
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total de efetivos) *100	0%	0%	------
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade> 55 anos/total de efetivos) *100	15,8%	17,1%	1,3%

Tabela 1 - Evolução da estrutura etária

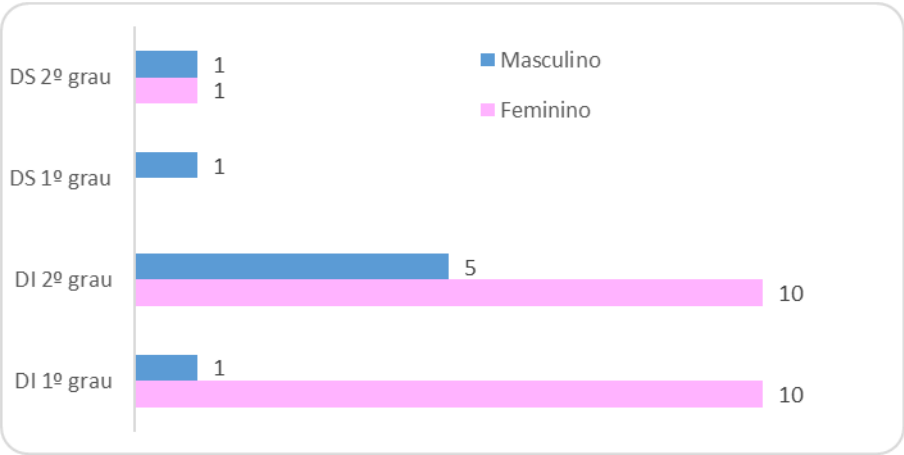
1.4. ESTRUTURA PROFISSIONAL E RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

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;

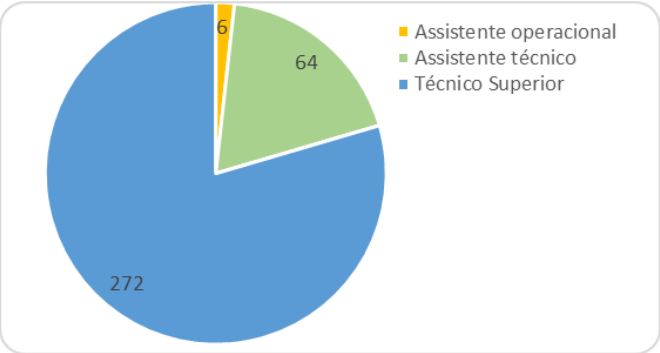
Para efeitos de simplicidade da apresentação da informação, optou-se por compilar os cargos/carreiras em 3 grandes grupos: Quadro dirigente; Carreiras gerais; Carreiras especiais.

Em 31 de dezembro de 2024 encontravam-se, em exercício de funções dirigentes, 29 trabalhadores, que corresponde a cerca de 8% do total dos trabalhadores, dos quais 72% são do género feminino. Este grupo é composto maioritariamente por dirigentes intermédios de grau 2, designados de diretores de unidade.



Gr 4 – Distribuição do grupo Quadro Dirigente por género

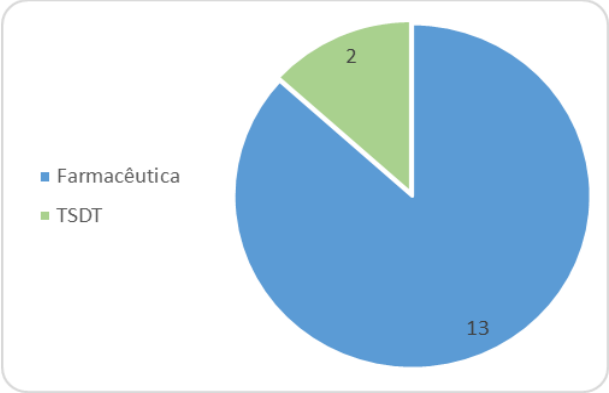
De acordo com o gráfico 5, 342 trabalhadores do Infarmed estão integrados em carreiras gerais (que corresponde a 89%).



A carreira preponderante do Infarmed é a de Técnico Superior, da qual fazem parte 272 trabalhadores (que representam 70% do total de trabalhadores do Instituto).

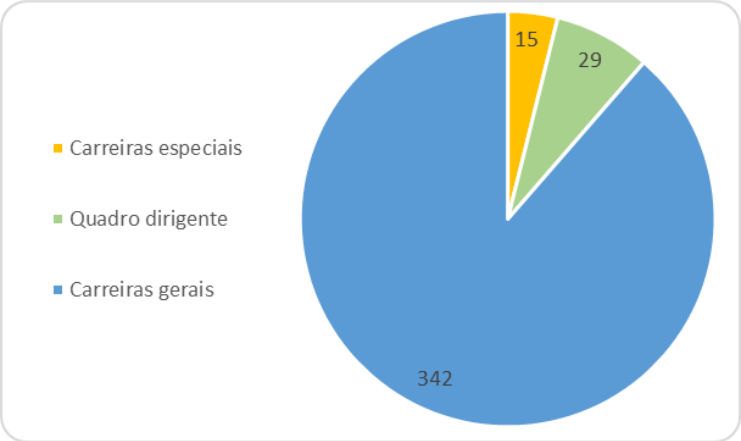
GR 5 – Distribuição do grupo Carreiras Gerais

O grupo de Carreiras Especiais é composto por trabalhadores pertencentes a 2 carreiras, representando cerca de 4% do total dos trabalhadores (15 trabalhadores), conforme Gráfico 6.



GR 6 – Distribuição do grupo Carreiras Especiais

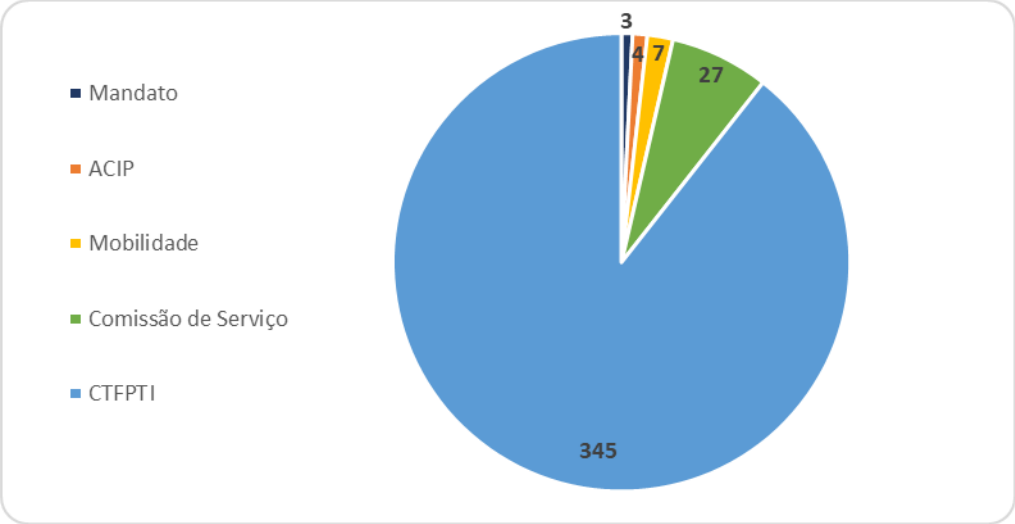
O gráfico 7 agrega a informação dos gráficos anteriores e apresenta a estrutura profissional dos trabalhadores do Infarmed, revelando que a maioria está integrada em carreiras gerais.



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 91 % (352 trabalhadores, dos quais, 7 se encontram em mobilidade).

Em 31 de dezembro de 2024, o Conselho Diretivo contava com 3 membros.



GR 8 – Distribuição por relação jurídica de emprego

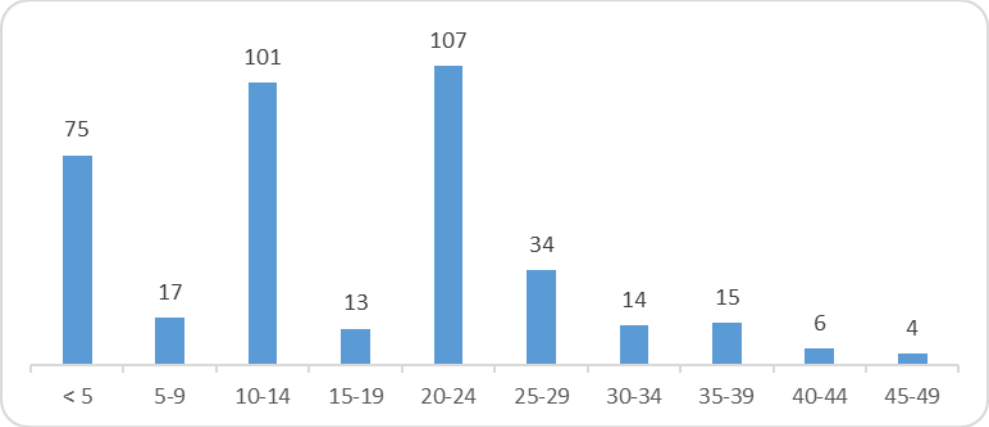
O número de trabalhadores em regime de Comissão de Serviço em Funções Públicas subiu para 27 em 2024, sendo que 26 se encontram a exercer cargos dirigentes e 1 é assessor do CD.

Indicador	Recursos Humanos	2023	2024	Variação (2024-2023)
Taxa de Tecnicidade	(total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior/total de efetivos) *100	NA	81,9%	NA
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos) *100	67,9%	70,5%	2,6%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos) *100	1,5%	1,6%	0,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos) *100	19,6%	16,6%	-3,0%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes) *100	75%	72%	-2,6%
Taxa enquadramento	(total dirigentes/total de efetivos) *100	8,2%	7,5%	-0,7%

Tabela 2 – Evolução da estrutura profissional

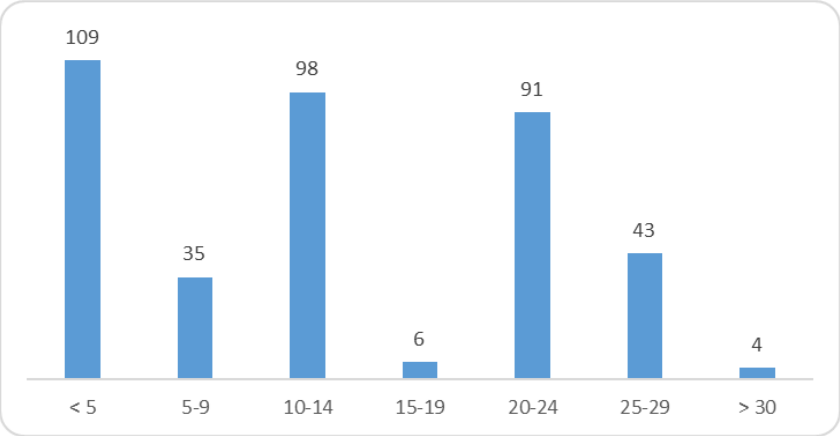
1.5. ESTRUTURA NA ANTIGUIDADE

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, 76% dos trabalhadores (294) 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 menos de 5 anos, fruto do recrutamento externo efetuado nos últimos dois anos, e a menos representativa integra os trabalhadores inseridos na faixa acima dos 30 anos de antiguidade, integrando apenas 4 trabalhadores.

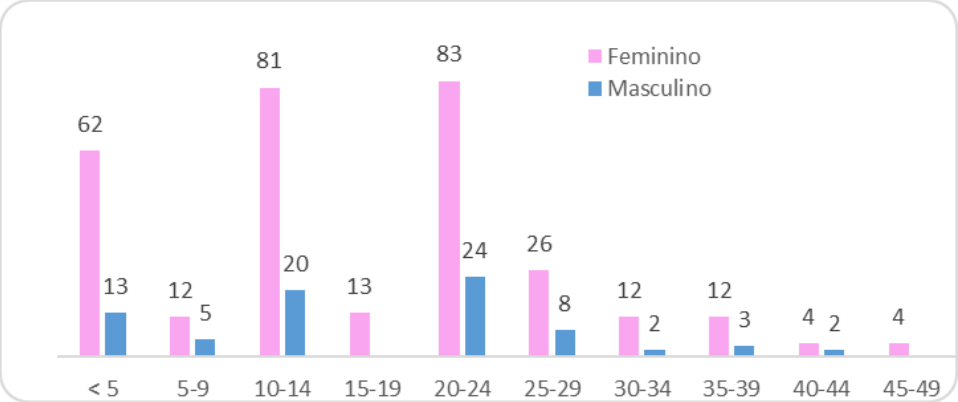


GR 10 – Distribuição por antiguidade no Infarmed

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.

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.

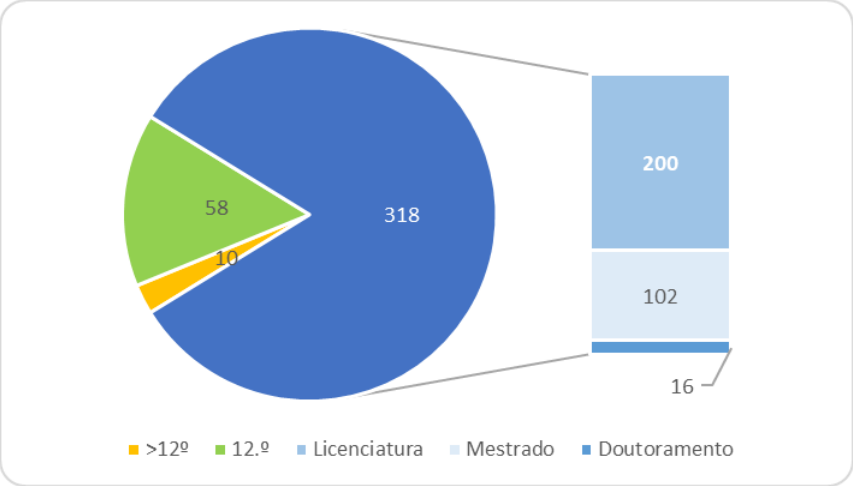


GR 11 – Distribuição por antiguidade, por sexo

1.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O gráfico 12 evidencia a preponderância dos trabalhadores, cuja habilitação literária é a licenciatura ou grau superior (cerca de 82% correspondente a 318 trabalhadores). Verifica-se, ainda, que cerca de 3% (10 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 2024 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	2023	2024	Variação (2024-2023)
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=> licenciatura/total efetivos) *100	79,8%	82,4%	2,6%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos) *100	18,4%	15,5%	-2,9%
Taxa de habilitação básica	(total efetivos com hab <=9.º ano/total efetivos) *100	1,8%	1,6%	-0,2%

Tabela 3 – Evolução por habilitações literárias

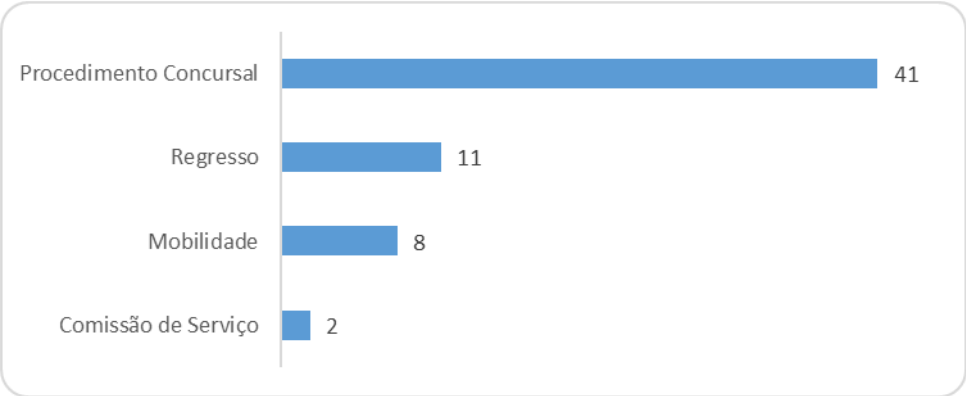
2. MOVIMENTAÇÕES DE PESSOAL

As movimentações de pessoal resultam de entradas e saídas efetivas de trabalhadores.

2.1. ADMISSÕES E REGRESSOS

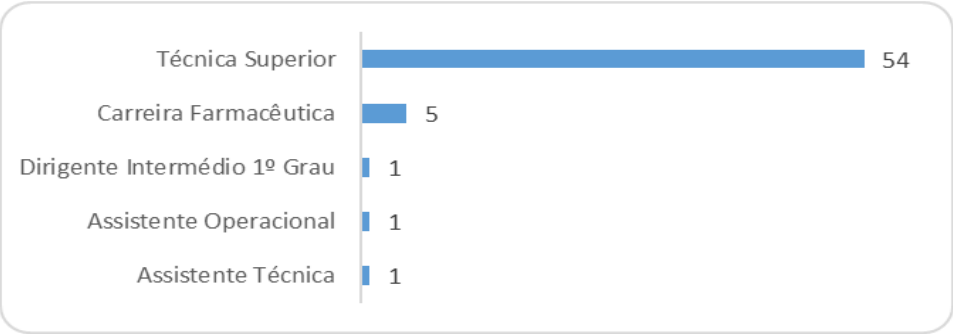
Durante o ano de 2024 foram registadas 62 entradas, das quais 7 correspondem a regressos após desempenho de funções noutros organismos e 4 a regressos de ausências prolongadas.

Da análise ao gráfico 13 apura-se que a grande maioria das entradas resultaram da aplicação dos instrumentos legais de recrutamento (41 trabalhadores por procedimento concursal externo), 8 por mobilidade interna e 2 comissões de serviço.



GR 13 – Distribuição das admissões e regressos por motivo

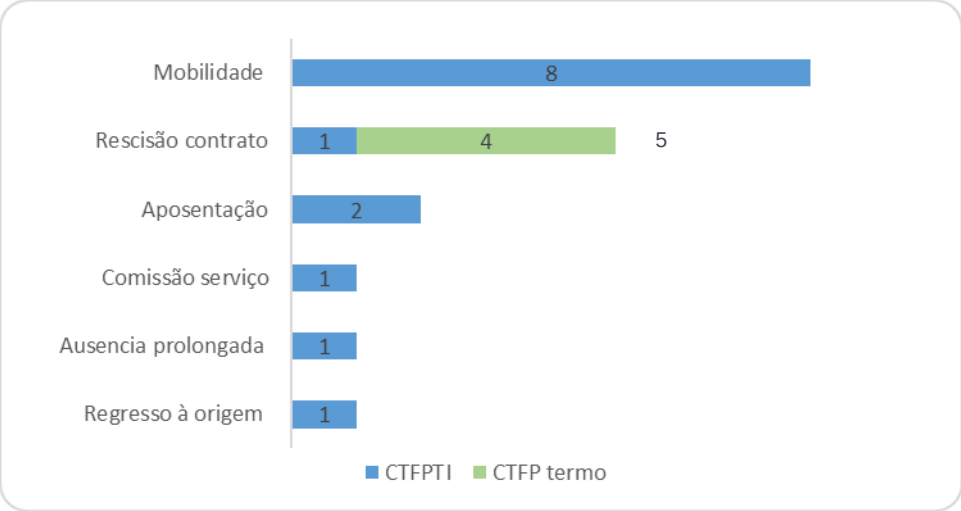
O gráfico seguinte (gráfico 14) revela que a maioria das entradas ocorreu na carreira geral Técnica Superior, (54 trabalhadores).



GR 14 – Distribuição das admissões e regressos por estrutura profissional

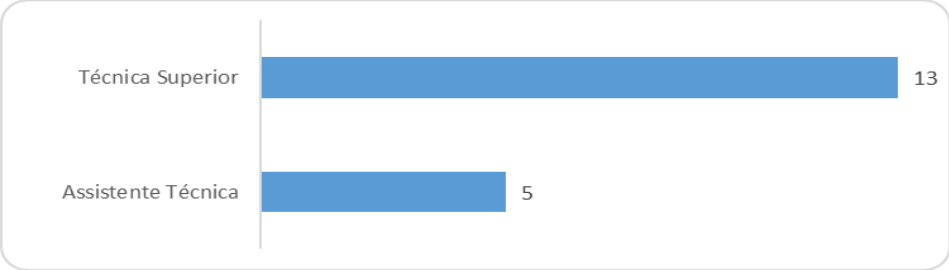
2.2. SAÍDAS

No ano de 2024 registou-se a saída de 18 trabalhadores sendo que 6 respeitaram a mobilidades internas para outros organismos da administração pública e 2 por destacamento para a EMA. Da leitura do gráfico 15, observam-se 5 saídas que ocorreram por rescisão de contrato das quais, 4 respeitam a contratos a termo (com término a 31 de dezembro de 2023) e 1 a CTFPTI, 2 aposentações, 1 saída em regime de comissão de serviço, 1 ausência por período superior a 6 meses e 1 regresso ao serviço de origem.



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 72% 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 substancialmente superior ao de saídas no decurso de 2024, impulsionado pela integração de novos colaboradores recrutados no âmbito do PC externo atrás referido.

Indicador	Recursos Humanos	2023	2024	Variação (2024-2023)
Taxa admissões	(total de admissões/total de efetivos) *100	11,7%	16,1%	4,4%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos) *100	8,8%	4,7%	-4,1%
Taxa de retenção	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100	91,9%	95,5%	3,6%
Taxa de reposição	(total admissões/total saídas) *100	133,3%	344,4%	211,1%

Tabela 4 – Evolução das movimentações de pessoal

3. HORÁRIO DE TRABALHO

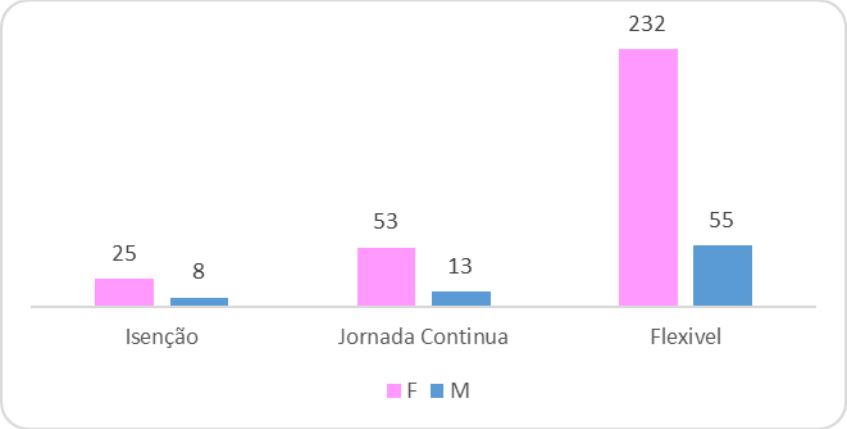
3.1. ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO DO TRABALHO

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 74% dos trabalhadores (287 trabalhadores).



GR 17 – Distribuição por modalidade de horário

Complementarmente, destaca-se o seguinte:

- O número de trabalhadores em jornada contínua subiu ligeiramente face ao ano anterior (de 63 para 66)
- 85% dos trabalhadores em jornada contínua são do sexo feminino, tendência que se mantém inalterada

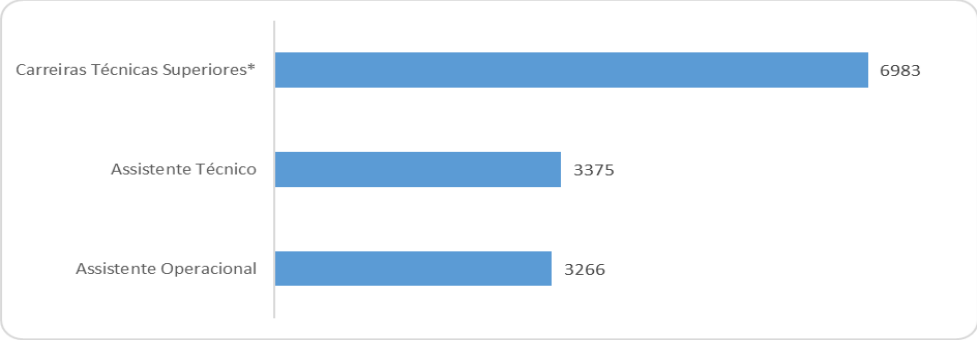
3.1.3. TELETRABALHO

Em 2024 manteve-se em vigor o regime de teletrabalho, adotado 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 2024 foram remuneradas 13624 horas suplementares no valor de 218.410 € (valor ilíquido).

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



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

GR 18 – Distribuição das horas suplementares realizadas por estrutura profissional

Complementarmente, destaca-se ainda que aproximadamente 90% das horas suplementares foram realizadas em dias úteis, em horário diurno.

3.3.AUSÊNCIAS

O número total de dias de ausências de trabalho em 2024 foi de 3441, verificando-se uma subida do número face ao ano anterior (2023 = 2265). Este aumento justifica-se por ausências motivadas por doenças prolongadas. Do total das ausências, conforme gráfico 19, o número mais significativo refere-se às situações de doença, seguido da proteção na parentalidade e assistência à família correspondendo a a cerca de 86% do total das ausências.

O item "outros" corresponde a ausências para cumprimento de obrigações, licença sem remuneração, campanha eleitoral e enquanto membros de mesas eleitorais.

GR 19 – Distribuição das ausências (por dias)

Importa salientar que, aproximadamente, 86% das ausências são atribuídas a trabalhadores do sexo feminino, das quais se destacam neste contexto as seguintes:

Tipo de falta	Feminino	Masculino	Total
Doença	1449	145	1594
Parentalidade	1077	151	1228
Assistência à família	139	7	146
	2665	303	2968

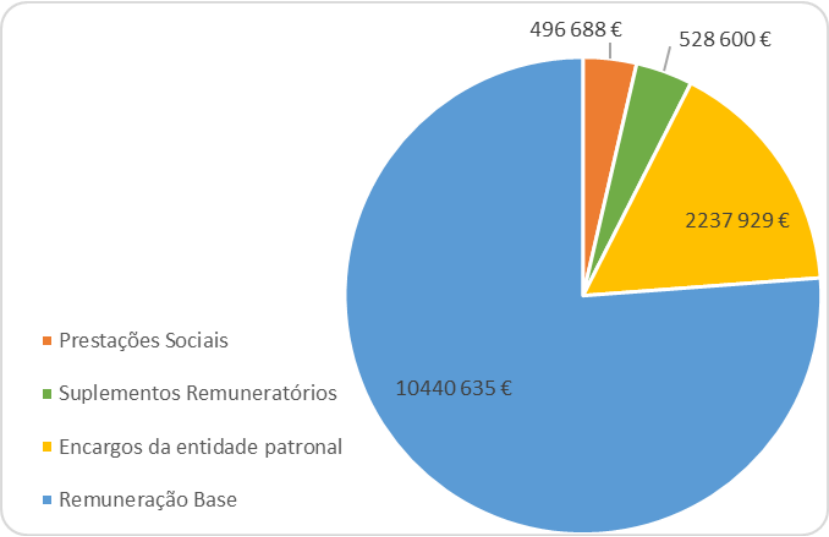
Tabela 5 – Distribuição de ausências com maior volume

Por fim, não se verificou qualquer ausência injustificada, por cumprimento de pena disciplinar ou por motivo de greve.

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 2024 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.

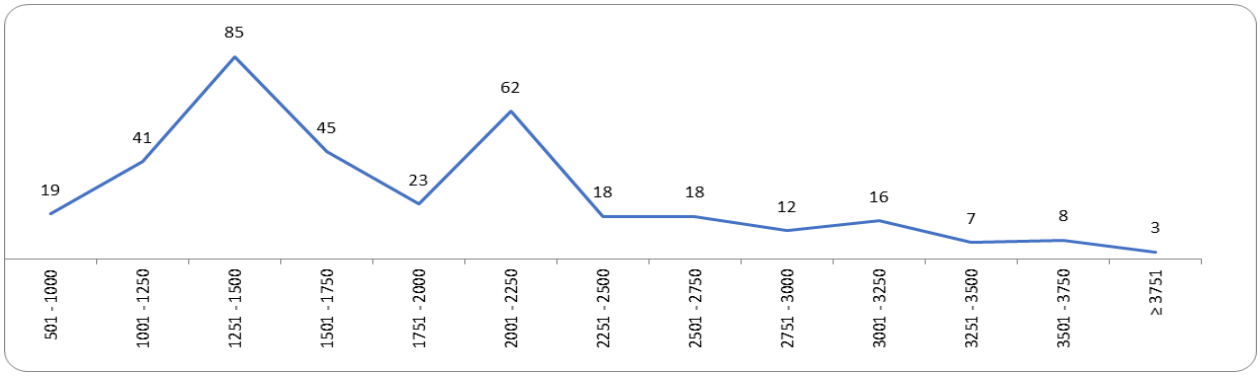


GR 20 – Distribuição dos encargos com pessoal

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), foram alvo de valorizações nos últimos anos, fruto do descongelamento de carreiras ocorrido em 2018, e subsequentes atualizações salariais aplicadas, com particular destaque a aplicação do Decreto-Lei nº 13/2024, de 10 de janeiro que veio alterar a estrutura remuneratória da carreira geral de técnico superior:



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

Neste contexto, cerca de 55% dos trabalhadores recebe até 2.000€ (213 trabalhadores), registando-se uma redução de 7% em relação a 2023 (62% em 2023, 55% em 2024), sendo que 143 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 81 do total de técnicos superiores.

De referir que nos escalões abaixo encontram-se posicionados:

- 501€ – 1000€ = 16 Assistentes Técnicos e 3 Assistentes Operacionais
- 1001€ – 1250€ = 39 Assistentes Técnicos e 2 Assistentes Operacionais
- 1251€ - 1500€ = 81 Técnicos Superiores, 2 Assistentes Técnicos e 1 Assistente Operacional
- 1501€ - 1750€ = 42 Técnicos Superiores, 3 Assistentes Técnicos
- 1751€ – 2000€ = 20 Técnicos Superiores e 4 Assistentes Técnicos

4.3. PROGRESSÕES REMUNERATÓRIAS

No ano de 2024 foram operadas alterações de posicionamento remuneratório (APR) obrigatórias ao abrigo do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que veio estabelecer uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público (VEP), com efeitos a janeiro de 2024, na razão de uma posição remuneratória.

Ao abrigo deste normativo legal, 47 trabalhadores alteraram a sua posição remuneratória, beneficiando do "acelerador de carreiras", por reunirem os requisitos estabelecidos, designadamente no que respeita às avaliações de desempenho obtidas nos últimos ciclos avaliativos e à antiguidade superior a 18 anos de funções com VEP, distribuídos pelas carreiras identificadas no quadro seguinte:

APR	Assistente Operacional	Assistente Técnico	Técnico Superior	Farmacêutica	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Total
ACELERADOR	1	17	23	4	2	47

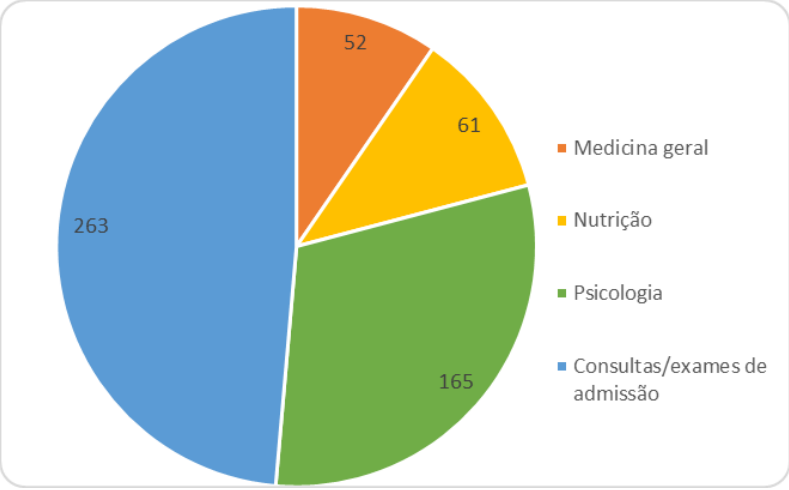
Tabela 6 – APR's por via do mecanismo do "acelerador" por carreira

5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO E BEM-ESTAR

Os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) contemplam auditorias aos postos de trabalho, que incluem a avaliação de riscos das instalações, 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.

No âmbito do Programa de Saúde e Bem-Estar, EstarIN, foram proporcionadas consultas de psicologia e nutrição.

Em suma, durante o ano de 2024, destaca-se a realização de 52 consultas de medicina geral, 61 de nutrição, 165 de psicologia e 263 consultas/exames de admissão, periódicos de caráter obrigatório, no decurso da vertente Vigilância da Saúde (medicina no trabalho).



GR 22 – Consultas no âmbito da SST e bem-estar

6. PROCESSOS DISCIPLINARES

Durante o ano de 2024 não se registaram situações neste âmbito.

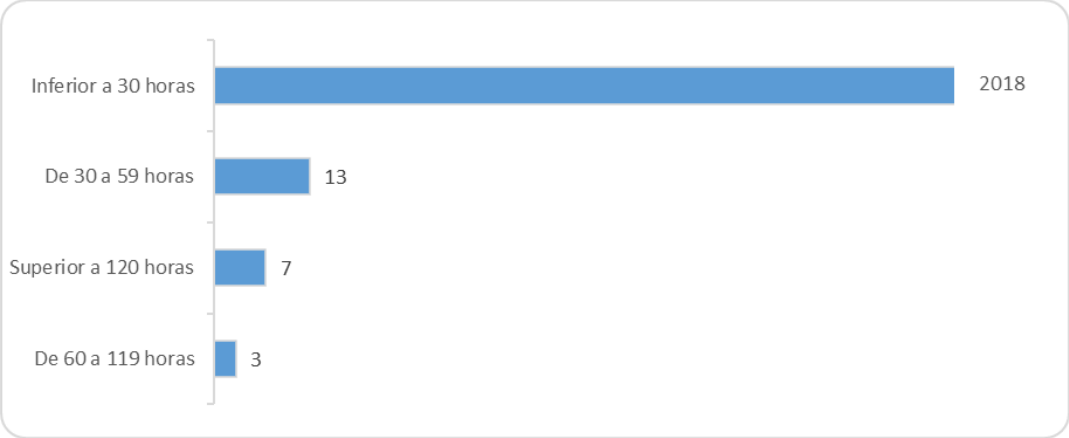
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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 2024 ocorreram 177 ações de formação em que participaram 377 trabalhadores (cerca de 98% do total de trabalhadores ativos a 31 de dezembro), dos quais 304 são do sexo feminino e 73 do sexo masculino, num total de 2041 participações (número de ações*número participantes) a que correspondem 9924 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 2023, 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 subida de participações em formação interna, face a 2023 (de 52% para 76%), justificada pelas formações internas transversais de caráter obrigatório: Cibersegurança e ServiceDesk.

De destacar que devido à manutenção da prática de teletrabalho, a grande maioria das formações foi realizada em formato virtual.

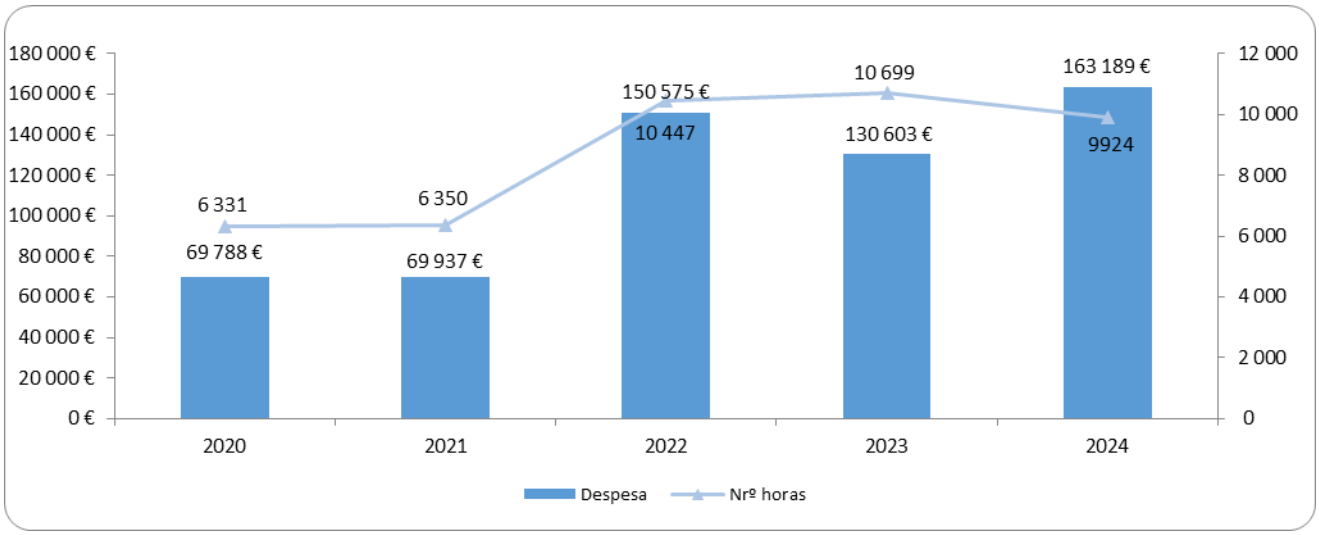
7.2. DESPESA

Da análise ao gráfico 24, verifica-se que o número de horas de formação diminuiu enquanto que a despesa associada aumentou em relação a 2023.

A justificação para esta constatação, deve-se à realização das ações formativas transversais abertas à participação alargada de todos os trabalhadores do instituto, que representam um valor considerável. De entre as quais destacam-se as abaixo indicadas, por darem cumprimento ao disposto em diversos diplomas legais, designadamente:

- ✓ "Ética e Integridade – o caso do Infarmed" com o intuito de dar resposta às temáticas decorrentes do disposto no Regime Geral de Prevenção da Corrupção, com um total de 223 participantes;
- ✓ Os Seminários "SIADAP: O papel dos Avaliadores" e "SIADAP para Avaliados", acompanhando as alterações introduzidas pelo Decreto Lei nº 12/2024, a versão atual do SIADAP, na qual participaram 240 trabalhadores.

A estas junta-se ainda a ação "Auditorias Internas ao Sistema de Gestão da Qualidade - Abordagem prática" tendo em vista a formação de 39 gestores da qualidade e futuros auditores.

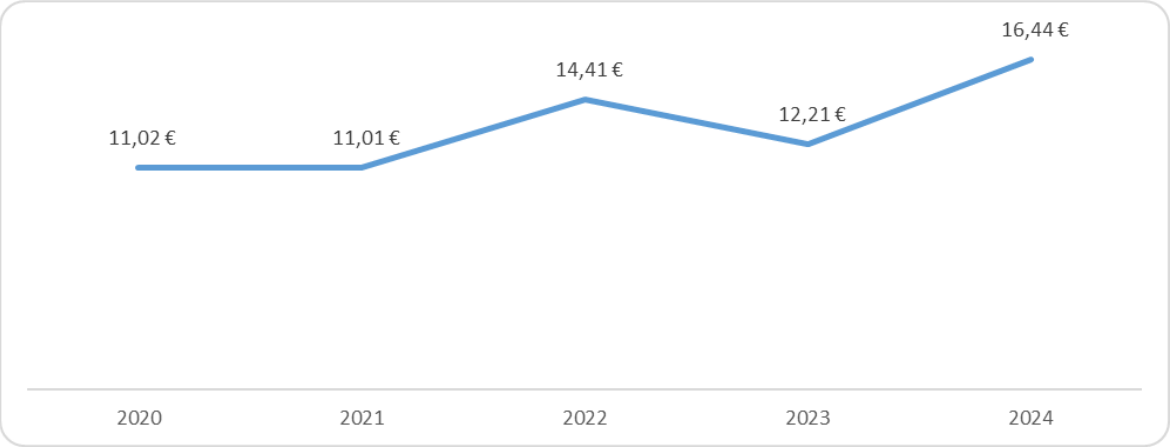


GR 24 – Evolução das despesas em formação vs horas de formação

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 34 435 €.

No gráfico 25 encontra-se calculado o custo por hora de formação frequentada, referente aos dados dos últimos cinco anos.



GR 25 – Custo médio por hora de formação / ano

Parte II

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2023	2024	Variação (2024-2023)
Taxa emprego feminino	(total trabalhadores sexo feminino/total de efetivos)*100	80,1%	80,3%	0,2%
Taxa emprego masculino	(total trabalhadores sexo masculino/total de efetivos)*100	19,9%	19,7%	-0,2%
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	48,06	47,58	-0,5
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador mais jovem	2,76	2,72	-0,04
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade<25 anos/total de efetivos)*100	0,0%	0,0%	0,0%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade>55 anos/total de efetivos)*100	15,8%	17,1%	1,3%
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos)*100	67,8%	70,5%	2,6%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100	1,5%	1,6%	0,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos)*100	19,6%	16,6%	-3,0%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes)*100	75%	72%	-2,6%
Taxa enquadramento	(total de dirigentes/total de efetivos)*100	8,2%	7,5%	-0,7%
Nível médio de antiguidade	Somatório das antiguidades AP/total de efetivos	17,95	17,37	-0,58
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=>licenciatura/total efetivos)*100	79,8%	82,4%	2,6%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos)*100	18,4%	15,5%	-2,9%

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2023	2024	Variação (2024-2023)
Taxa habilitação básica	(total efetivos com hab<=9.º ano/total efetivos)*100	1,8%	1,6%	-0,2%
Taxa admissões	(total de admissões/total de efetivos)*100	11,7%	16,1%	4,4%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos)*100	8,8%	4,7%	-4,1%
Taxa de retenção	(total efetivos no início do período+admissões-saídas)/(total efetivos no início do período admissões)*100	91,9%	95,5%	3,6%
Taxa de reposição	(total admissões/total saídas) *100	133,3%	344,4%	211,1%

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 empenhados, motivados, com elevado grau de profissionalismo, e tecnicidade, e

Porém, 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, em tempo útil e em condições competitivas

Como tal, o reforço de meios humanos e os mecanismos para a sua cabal gestão e valorização assume um papel central no conjunto das preocupações desta Autoridade.

Os indicadores que medem o desempenho do Infarmed em matéria de admissão e reposição, apresentam um desempenho bastante positivo em 2024 quando comparados com o período homólogo, tendo a carência de recursos humanos, sido atenuada com a entrada de 39 novos colaboradores recrutados no âmbito do procedimento concursal, destinado a trabalhadores com e sem RJEP. 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, 78% em 2023 e 85% em 2024. Para além do reforço do mapa de pessoal resultante da integração de novos colaboradores decorrente do PC atrás aludido, em 2024 foram ainda desenvolvidos vários PC para recrutamento de profissionais para as carreiras especiais farmacêutica e médica.

Pese embora este reforço de recursos humanos tenha vindo 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, quer através da manutenção dos postos de trabalho ocupados como pela valorização das respetivas carreiras.

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.

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