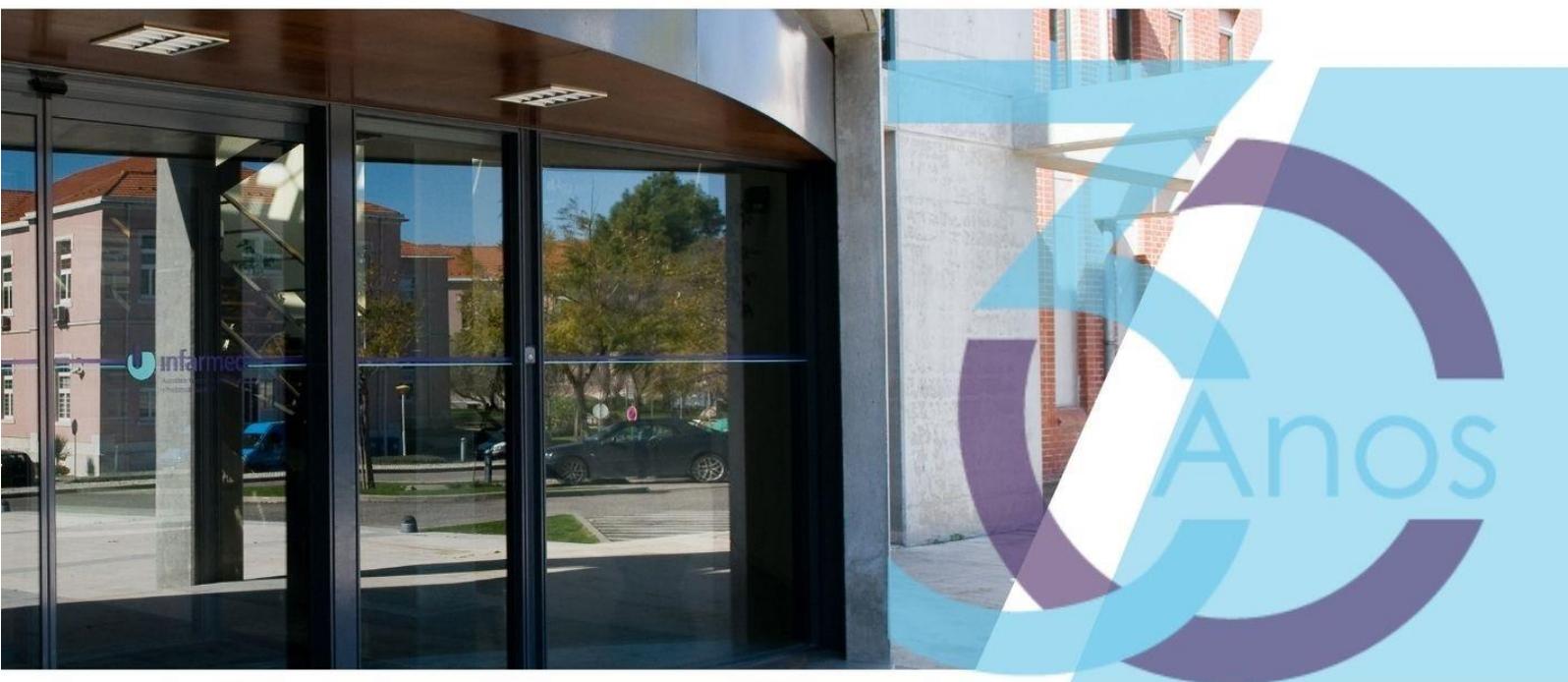


BALANÇO SOCIAL 2022

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
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	17
1.6. Estrutura habilitacional.....	19
2. Movimentações de pessoal	20
2.1. Admissões e Regressos	20
2.2. Saídas	21
2.3. Mudanças de situação dos trabalhadores	23
3. Horário de Trabalho.....	24
3.1. Organização e duração do trabalho.....	24

3.1.1.	Duração	24
3.1.2.	Modalidade de horário	24
3.1.3.	Teletrabalho	24
3.2.	Trabalho suplementar	25
3.3.	Ausências	25
4.	Encargos com pessoal	27
4.1.	Remuneração e encargos	27
4.2.	Escalões remuneratórios	27
4.3.	Progressões remuneratórias	28
5.	Segurança e saúde no trabalho	30
6.	Processos disciplinares	31
7.	Formação Profissional	31
7.1.	Participação em ações de formação/informativas	31
7.2.	Despesa	32
	Considerações finais	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GR 1 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES DO INFARMED (POSTOS DE TRABALHO OCUPADOS VS APROVADOS).....	13
GR 2 – DISTRIBUIÇÃO POR SERVIÇO	13
GR 3 – DISTRIBUIÇÃO POR FAIXA ETÁRIA	14
GR 4 – DISTRIBUIÇÃO DO GRUPO QUADRO DIRIGENTE.....	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	19
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.....	28
GR 22 - APR'S DOS TRABALHADORES INTEGRADOS NAS CARREIRAS QUE REQUEREM NÍVEL DE HABILITAÇÃO SUPERIOR (VALORES EM €)	30
GR 23 - APR'S DOS TRABALHADORES INTEGRADOS NAS CARREIRAS QUE NÃO REQUEREM NÍVEL DE HABILITAÇÃO SUPERIOR (VALORES EM €)	30
GR 26 – EVOLUÇÃO DAS DESPESAS EM FORMAÇÃO VS HORAS DE FORMAÇÃO	33

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.....	35

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente documento apresenta o Balanço Social 2022, 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 2022.

ENQUADRAMENTO ESTRATÉGICO

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

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

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

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

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

A sua atuação, é pautada pelos seguintes valores:

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

DESEMPENHO ORGANIZACIONAL – PRINCIPAIS FATORES DE INFLUÊNCIA

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

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

- O nível habilitacional das suas equipas, maioritariamente constituídas por trabalhadores detentores do grau de licenciatura, de mestrado e de doutoramento;
- A multidisciplinaridade das suas equipas, com habilitações em diferenciadas áreas de formação, designadamente: Saúde e Ciências | Ciências Sociais, Serviços, Economia e Gestão | Direito | Tecnologias de Comunicação e Informação;
- A consolidada experiência dos seus trabalhadores (cerca de 14,5 anos em média) no desempenho de funções regulamentares, de fiscalização e supervisão de medicamentos e produtos de saúde; e
- O continuado investimento na qualificação e desenvolvimento das suas equipas.

NOTA SÍNTESE

Em 2022 o Infarmed contou com um mapa de pessoal aprovado de 425 postos de trabalho, de entre os quais apenas 315 estavam ocupados, (taxa de ocupação do mapa de pessoal aprovado: 74%). Contudo este cenário não reflete o total de ativos, dado que integra 17 (14 contratos COVID-19 e 3 cedências de interesse público (ACIP)) trabalhadores com vínculo limitado no tempo que não ocupam lugar no mapa de pessoal.

O Infarmed conta ainda com 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 e que se traduz em 332 (315 integrados no mapa de pessoal, 3 ACIP e 14 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 e mobilidade. Tendo-se registado 33 saídas e 16 entradas efetivas e 8 movimentações internas.

Quanto à estrutura etária, os intervalos de idades [45-49] e [20-24] correspondem aos grupos etários mais e menos representativos, com 31% (102 trabalhadores) e cerca de 1% (3 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 (10 trabalhadores), em cargos dirigentes (29 trabalhadores) e nas 3 carreiras gerais (293 trabalhadores).

No que se refere à antiguidade, constata-se que 78% dos trabalhadores (259) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos, sendo que destes, 215 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 descida face a 2021, de cerca de 81% para 79,5%.

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 67 para 63), tal como ocorreu em 2020 e já havia sido registado em 2018, verificando-se uma oscilação entre ligeiras subidas e descidas, neste campo.

Quanto ao número de dias de ausência ao serviço, destaca-se a diminuição de 14% 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, nutrição e psicologia.

No que respeita à formação, durante o ano de 2022 ocorreram 92 ações de formação em que participaram 296 trabalhadores, num total de 737 participações (número de ações*número participantes) a que correspondem 10447 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 2021 e a conclusão.

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 2022, 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).

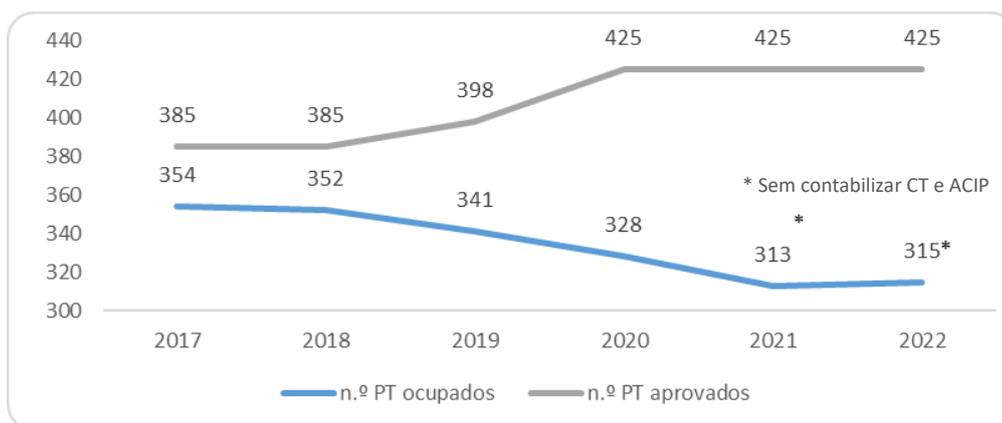
A evolução do número de trabalhadores do Infarmed está representada no gráfico 1.

Em 31 de dezembro de 2022, o Infarmed contava com um total de 332 trabalhadores ativos, sendo que 17 dos quais não ocupavam lugar no mapa de pessoal (3 ACIP e 14 contratos a termo).

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

Efetivamente e apesar dos esforços para adquirir e manter as competências necessárias à prossecução das suas atribuições, o Infarmed não tem conseguido preencher as suas necessidades de recursos humanos. Entre 2016 e 2020 a taxa média de ocupação dos postos de trabalho previstos no seu mapa de pessoal situou-se nos 87%. Já em 2022, tal como em 2021 essa mesma taxa baixou para os 74%, resultado do aumento do número de Postos de Trabalho ocorrido em 2019 (+13 PT face a 2018) e em 2020 (+ 27 PT face a 2019), conjugado com a dificuldade de preenchimento desses postos de trabalho e com a perda de recursos humanos, tendência que se tem vindo a acentuar desde 2018.

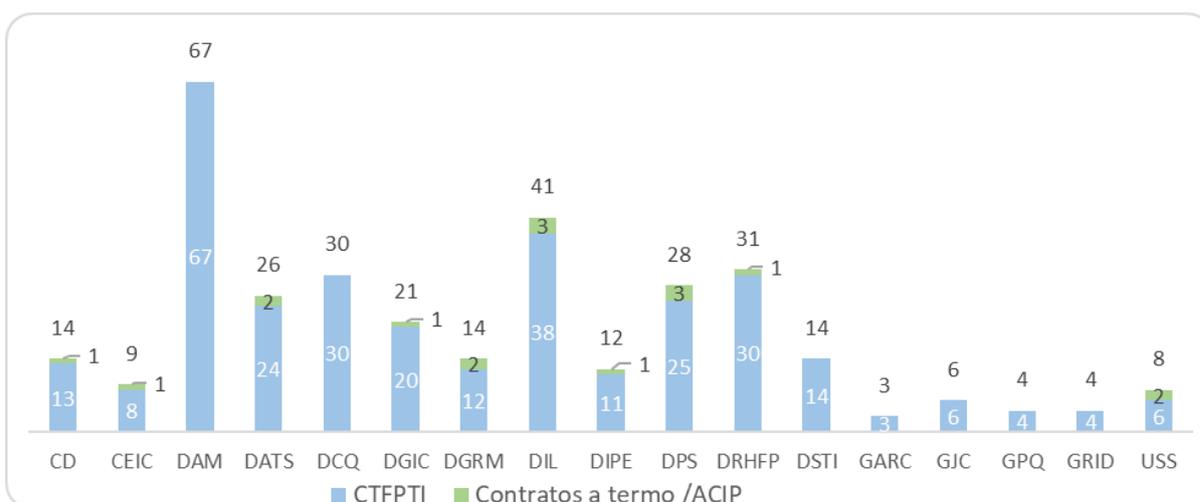
Contudo, o impacto negativo resultante da diminuição dessa taxa, foi, nos últimos três anos, atenuado pela entrada de novos trabalhadores (atualmente 14 ativos), ao abrigo do regime excecional de constituição de vínculos de emprego a termo resolutivo para exercício de funções relacionadas com a pandemia da doença COVID-19 (trabalhadores não integrados no mapa de pessoal).



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

1.1. SERVIÇO

Em 31 de dezembro de 2022, o Infarmed apresentava um total de 332¹ 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% = 67 trabalhadores) e o que integra o menor número é o GARC (com cerca de 1% = 3 trabalhadores).

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

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

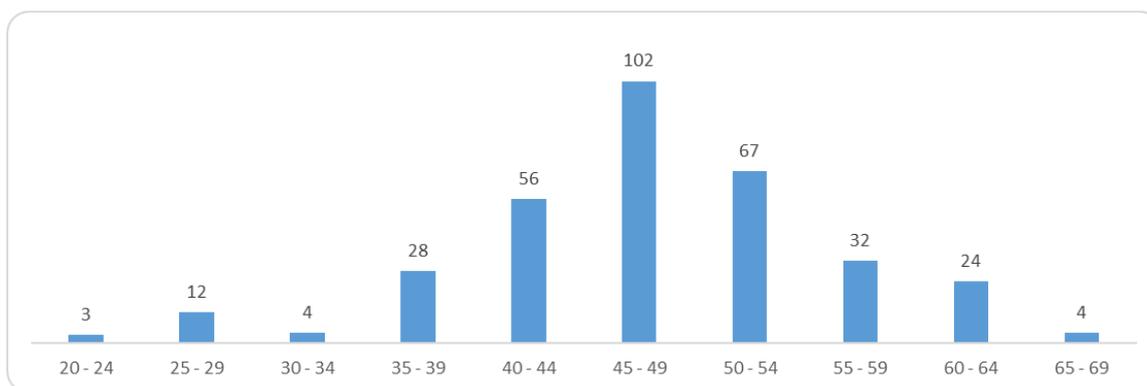
1.2. GÉNERO

O género feminino é o mais representativo no Instituto, contando com 268 trabalhadores (cerca de 81%). De 2021 para 2022 verifica-se um ligeiro aumento na taxa de emprego feminino de 80% para 81% mantendo a tendência verificada nos anos anteriores, à exceção de 2020 em que se registou uma ligeira variação negativa.

1.3. ESTRUTURA ETÁRIA

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

De acordo com o gráfico 3, os intervalos de idades [45-49] e [20-24] correspondem aos grupos etários mais e menos representativos, com cerca de 31% (102 trabalhadores) e 1% (3 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 aumentou um pouco mais de ano e meio, o que indica que a média de idades dos trabalhadores recrutados é ligeiramente superior à média de idades dos trabalhadores que saíram.

Por seu turno, a taxa de envelhecimento (que respeita ao número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) apresenta um aumento de 2,5% face ao observado em 2021 (de 13,5% para 16%).

Indicador	Recursos Humanos	2021	2022	Variação (2022-2021)
Idade média	Somatório das idades/total de efetivos	46,22	47,96	+ 1 ano e 20 meses
Leque etário	Trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso	2,96	2,88	- 0,88 (cerca de 1 mês)
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade <25 anos/total de efetivos) *100	3,7%	0,9%	-2,8%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade > 55 anos/total de efetivos) *100	13,5%	16%	2,5%

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:

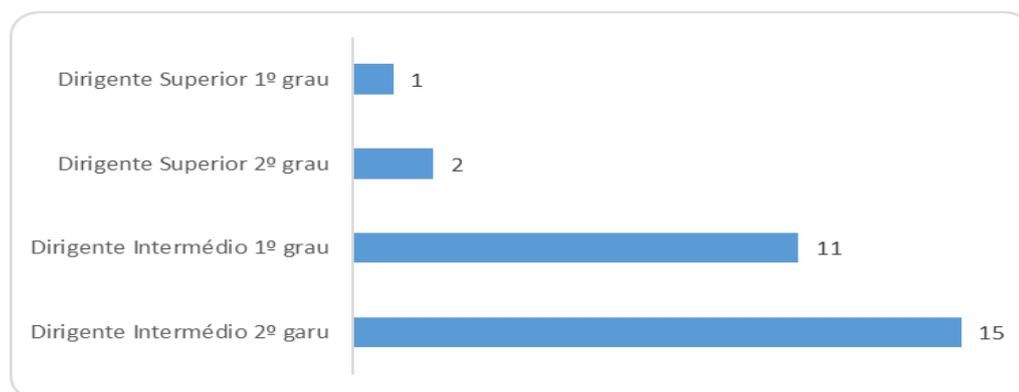
Cargos Dirigentes: Dirigente Superior de Grau 1, Dirigente Superior de Grau 2, Dirigente Intermédio de Grau 1 e Dirigente Intermédio de Grau 2;

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

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

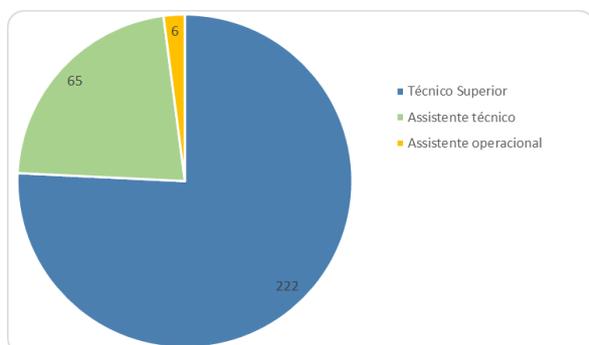
Para efeitos de simplicidade da apresentação da informação, optou-se por compilar os cargos/carreiras em 3 grandes grupos: Quadro dirigente; Carreiras gerais; Carreiras especiais e não revistas.

Em 31 de dezembro de 2022 encontravam-se, em exercício de funções dirigentes, 29 trabalhadores, que corresponde a cerca de 9% do total dos trabalhadores. Este grupo é composto maioritariamente por dirigentes intermédios de grau 2, designados de diretores de unidade.



Gr 4 – Distribuição do grupo Quadro Dirigente

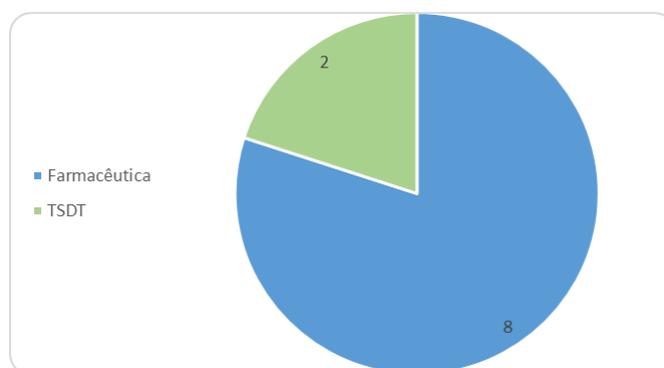
De acordo com o gráfico 5, 293 trabalhadores do Infarmed estão integrados em carreiras gerais (que corresponde a 88%).



GR 5 – Distribuição do grupo Carreiras Gerais

A carreira preponderante do Infarmed é a de Técnico Superior, da qual fazem parte 222 trabalhadores (que representam 67% 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

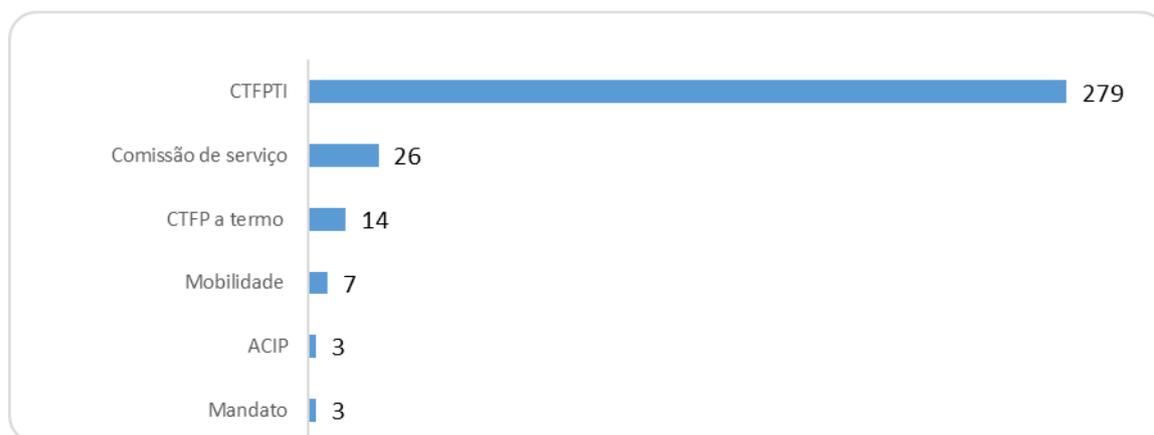
O gráfico 7 agrega a informação dos gráficos anteriores e apresenta a estrutura profissional dos trabalhadores do Infarmed, revelando que a maioria dos trabalhadores do Infarmed está integrada em carreiras gerais.



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 84% (279 trabalhadores).

Em 31 de dezembro de 2022, 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 aumentou para 26 em 2022, sendo que a totalidade se encontra a exercer funções dirigentes.

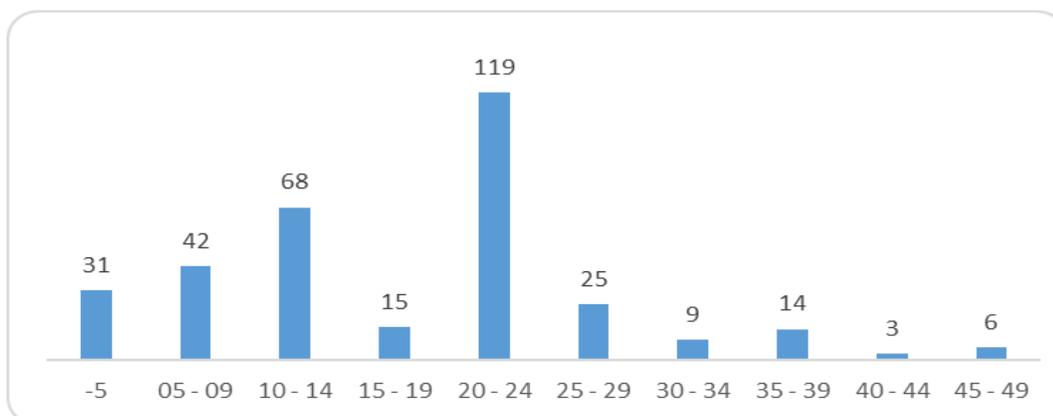
Indicador	Recursos Humanos	2021	2022	Variação (2022-2021)
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos) *100	68,2%	66,9%	-1,3%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos) *100	1,7%	1,8%	0,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos) *100	18,6%	19,6%	1%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes) *100	75%	75,9%	0,9%
Taxa enquadramento	(total dirigentes/total de efetivos) *100	8%	8,7%	0,7%

Tabela 2 – Evolução da estrutura profissional

1.5. ESTRUTURA NA ANTIGUIDADE

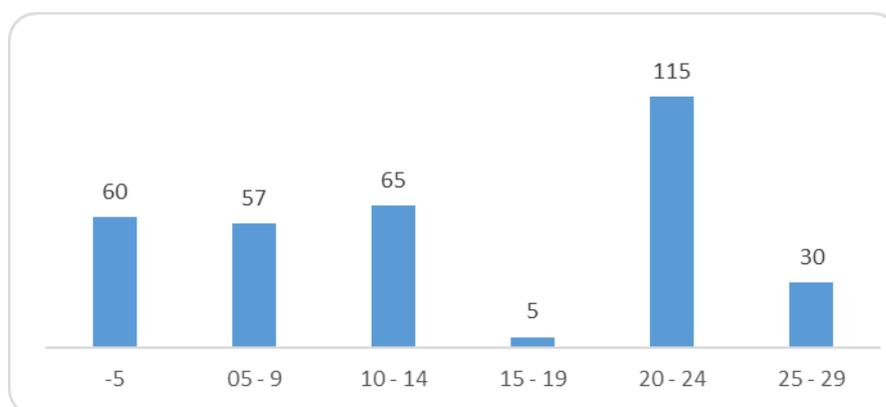
Pela leitura do gráfico 9, que representa a distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade, constata-se que a classe mais representativa integra os trabalhadores com vínculo à Administração Pública desde há mais

de 20 e menos de 24 anos. Não obstante, importa destacar que, 78% dos trabalhadores (259) entraram na Administração Pública há mais de 10 anos.



GR 9 – Distribuição por antiguidade na Administração Pública

O gráfico 10 representa a distribuição dos trabalhadores de acordo com a antiguidade no Infarmed onde se constata que a classe mais representativa integra os trabalhadores há mais de 20 anos e menos de 24 anos e a menos representativa integra os trabalhadores inseridos na faixa acima dos 15 anos e abaixo dos 19 anos de antiguidade, sendo que todos os trabalhadores estão abaixo dos 30 anos de antiguidade no Infarmed, facto resultante da antiguidade do próprio organismo.

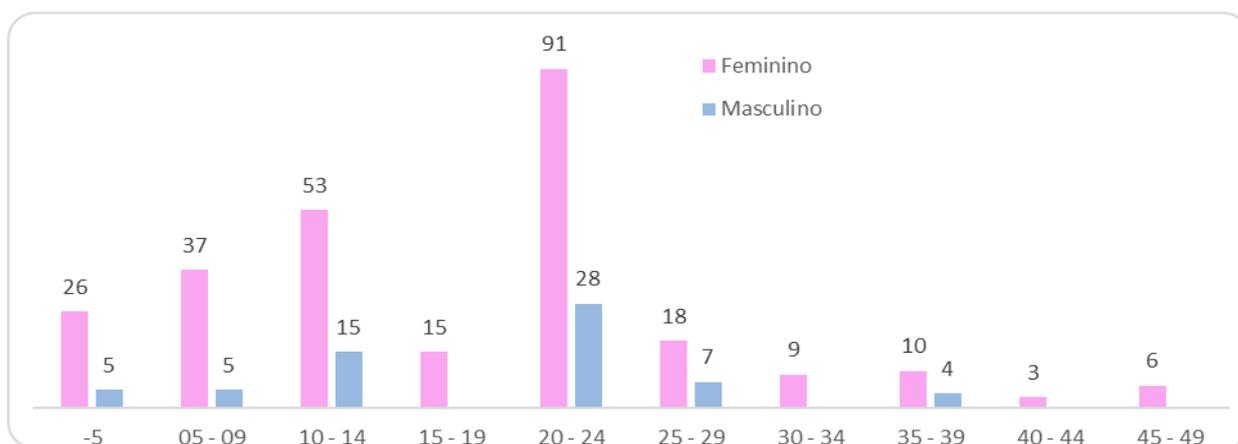


GR 10 – Distribuição por antiguidade no Infarmed

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, 125 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 16 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.

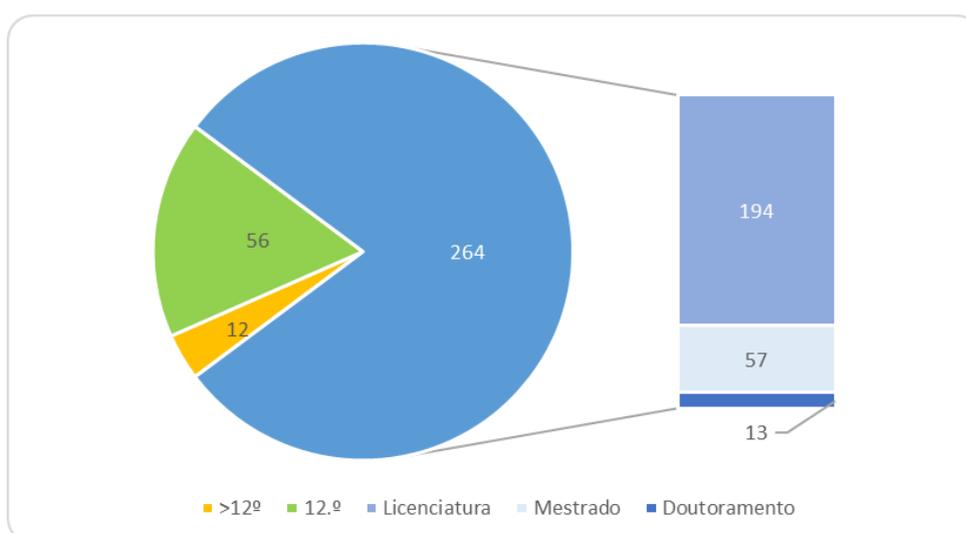


GR 11 – Distribuição por antiguidade, por sexo

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 264 trabalhadores). Verifica-se, ainda, que cerca de 4% (12 trabalhadores) têm até ao 11.º ano de escolaridade.

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



GR 12 – Distribuição por habilitações literárias

Em 2022 a taxa de habilitação superior sofreu uma diminuição, já as taxas de habilitação básica e secundária sofreram um aumento em relação ao ano 2021. Esta situação resultou, numa ligeira variação em todas as categorias fruto da movimentação de pessoal entre entradas e saídas.

Indicador	Recursos Humanos	2021	2022	Variação (2022-2021)
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=> licenciatura/total efetivos) *100	80,8%	79,5%	-1,3%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos) *100	17,5%	18,7%	1,2%
Taxa de habilitação básica	(total efetivos com hab <=9.º ano/total efetivos) *100	1,7%	1,8%	0,1%

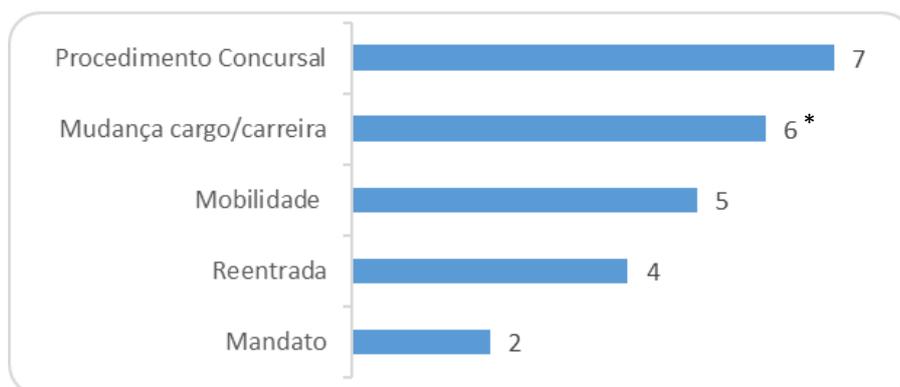
Tabela 3 – Evolução por habilitações literárias

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

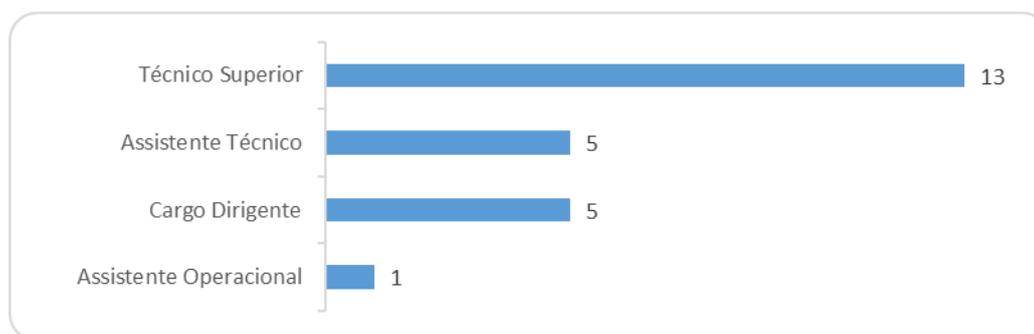
Durante o ano de 2022 foram registadas 24 entradas, das quais 4 correspondem a regressos após desempenho de funções noutros organismos e 6 a movimentações internas. Pela análise ao gráfico 13, constata-se que em resultado da aplicação dos instrumentos legais de recrutamento, entraram 7 trabalhadores por procedimentos concursais (PC) internos, sendo que 2 deles transitaram internamente da carreira de AT para TS e 5 por procedimento de mobilidade interna. Os restantes motivos referem-se a 2 entradas para desempenho de cargo dirigente superior (2 membros do CD), movimentações internas, das quais 1 regresso à carreira de origem (TS) após cargo dirigente superior, 1 mudança de TS para cargo dirigente intermédio e uma situação decorrente de um período em que uma TS assumiu o cargo de dirigente por esta se encontrar em licença parental, tempo regressado à sua carreira no término desta (originando-se assim 4 movimentações).



*Inclui 4 movimentações identificadas decorrentes de licença parental de Dirigente

GR 13 – Distribuição das admissões e regressos por motivo

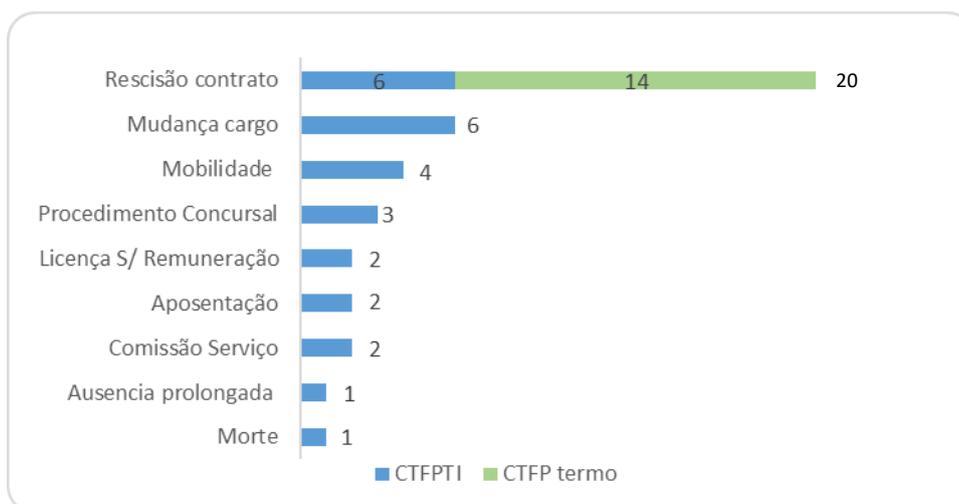
O gráfico seguinte (gráfico 14) revela que as entradas ocorreram nas 3 carreiras gerais (Técnica Superior, Assistente Técnico e Assistente Operacional), e para o exercício de cargos dirigentes, verificando-se que a carreira Técnica Superior teve o maior número de entradas (13 trabalhadores).



GR 14 – Distribuição das admissões e regressos por estrutura profissional

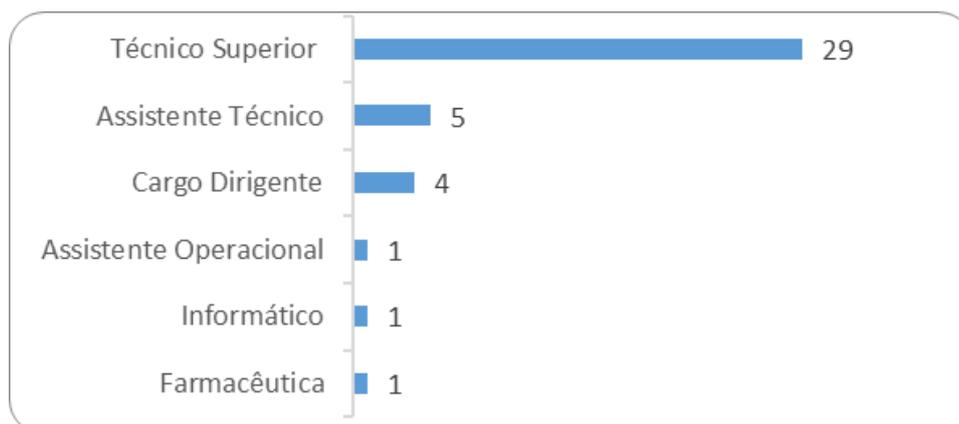
2.2. SAÍDAS

No ano de 2022 efetivou-se a saída de 35 trabalhadores e registaram-se 6 movimentações internas. Da leitura do gráfico 15 observa-se 20 saídas que ocorreram por rescisão de contrato dos quais 14 respeitam a contratos a termo e 6 a CTFPT Indeterminado, 4 saídas por mobilidade interna para outros organismos da administração pública (1 destas por destacamento para a EMA), 3 saídas por procedimento concursal, das quais 1 para outro organismo e 2 mudanças da carreira AT para TS, 2 licenças sem remuneração, 2 aposentações, 2 para desempenho de cargo dirigente noutros organismos, 1 ausência por período superior a 6 meses e 1 falecimento. Por fim, identificam-se as movimentações internas: das quais 1 regresso à carreira de origem (TS) após cargo dirigente superior, 1 mudança de TS para cargo dirigente intermédio e, conforme identificado no capítulo das admissões, uma situação decorrente de um período em que uma TS assumiu o cargo de dirigente por esta se encontrar em licença parental, tempo regressado à sua carreira no término desta (originando-se assim 4 movimentações).



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 70% das saídas).



GR 16 – Distribuição das saídas por estrutura profissional

Por fim, na Tabela 4 apresentam-se os indicadores de gestão relativos à movimentação de pessoal, a qual evidencia que se verificou uma diminuição do número global de trabalhadores, fruto do número de saídas ser superior ao de entradas no decurso de 2022. Ainda assim, esta análise deve ter em conta os indicadores sem contabilizar os contratos a termo, pois embora estes constituam um importante reforço no contexto de pandemia, não serão uma solução a longo prazo para colmatar as carências de recursos humanos com que esta autoridade se tem vindo a confrontar. Por esse motivo apresenta-se a análise incluindo e excluindo esse universo.

Indicador	Recursos Humanos	2021	2022	Variação (2022-2021)
Taxa admissões (total)	(total de admissões/total de efetivos) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	10,6%	7,2%	-3,4%
Taxa de admissões (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de admissões /total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	6,9%	7,2%	0,4%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	14,0%	12,3%	-1,7%
Taxa saídas (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de saídas/total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	10,3%	8,1%	-2,2%
Taxa de retenção (total)	(total de efetivos no início do período + admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	87,7%	89%	1,3%
Taxa de retenção (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de efetivos no início do período + admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	90,6%	92,8%	2,1%
Taxa de reposição (total)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	75,5%	58,5%	-17%
Taxa de reposição (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	66,7%	88,9%	22,2%

Tabela 4 – Evolução das movimentações de pessoal

2.3. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES

Este item diz respeito a alterações de carreira de trabalhadores que já detinham relação jurídica de emprego público e exerciam funções no Infarmed. Durante o ano de 2022 aponta-se o seguinte:

- 1 trabalhadora que desempenhava funções de Técnica Superior designada para o exercício de cargo dirigente intermédio grau 2;
- 2 trabalhadoras que desempenhavam funções de Assistente Técnico, transitaram para a carreira de Técnico superior por via de procedimento concursal;

3. HORÁRIO DE TRABALHO

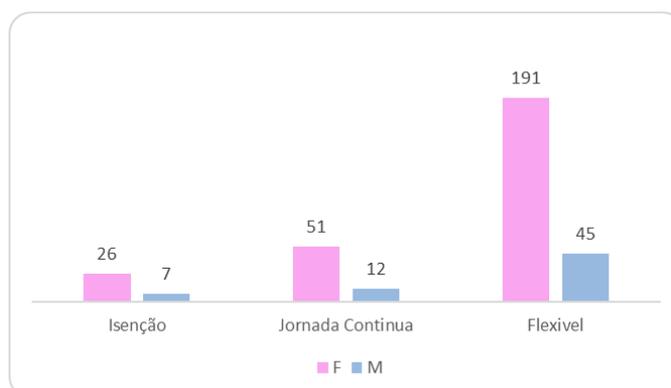
3.1. ORGANIZAÇÃO E DURAÇÃO DO TRABALHO

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 71% dos trabalhadores (236 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 67 para 63)
- 81% dos trabalhadores em jornada contínua são do sexo feminino, tendência que se mantém inalterada

3.1.3. TELETRABALHO

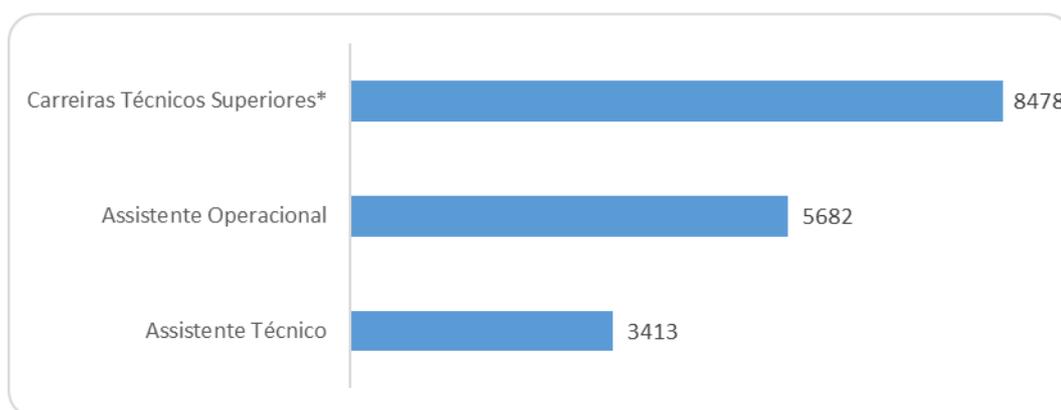
Em 2022, o regime de teletrabalho foi adotado de forma generalizada no Infarmed, fruto da implementação do Regulamento de Teletrabalho, desenvolvido como medida enquadrada no âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal. Este regime já tinha sido adotado anteriormente através das

medidas instituídas pelo governo, como forma de mitigar os riscos decorrentes das circunstâncias provocadas pela pandemia COVID-19, que, entretanto, cessaram a sua vigência.

3.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Ao longo do ano de 2022 foram remuneradas 17573 horas suplementares no valor de 213 607,13 € (valor ilíquido), tendo-se verificado um aumento de 10% em termos de volume de horas suplementares efetuadas e 8% dos custos associados, comparativamente com o ano anterior, fruto da atividade ainda associada à necessidade de resposta à COVID-19, e ao decréscimo de recursos humanos.

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



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

GR 18 – Distribuição das horas suplementares realizadas por estrutura profissional

Complementarmente, destaca-se ainda que aproximadamente 81% das horas suplementares foram realizadas em dias úteis, em horário diurno.

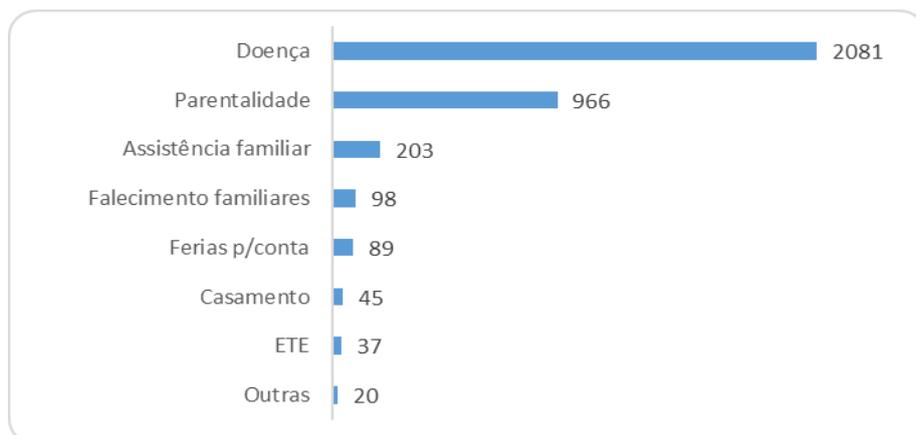
3.3. AUSÊNCIAS

Em 2022 verificou-se uma diminuição do número total de dias de ausência ao trabalho, sendo de 3.539, o que representa uma diminuição aproximada de 14% face ao ano anterior (2021 = 4.118).

Este facto 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, diminuindo a necessidade de faltar ao serviço.

Do total das ausências, conforme o gráfico 19, o número mais significativo refere-se às situações de doença, das quais 300 se deveram a casos por COVID-19, seguido das situações de proteção na parentalidade.

As ausências por doença, proteção na parentalidade, e assistência à família correspondem a aproximadamente 92% do total das ausências. O item “outros” corresponde a ausências para Cumprimento de Obrigações (membros mesas eleitorais e membros comissão de trabalhadores), 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
Doença	1762	319	2081
Parentalidade	886	80	966
Assistência à família	196	7	203
	2844	406	3250

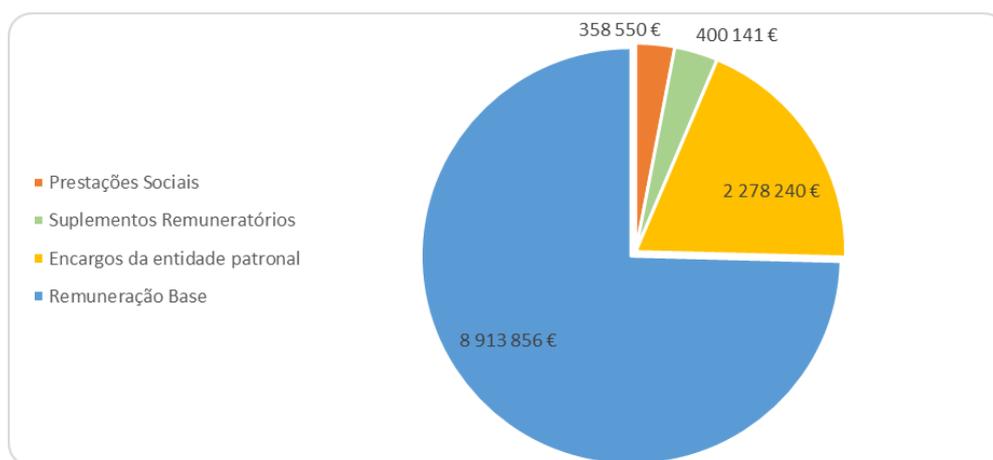
Tabela 5 – Distribuição de ausências com maior volume

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 2022 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.

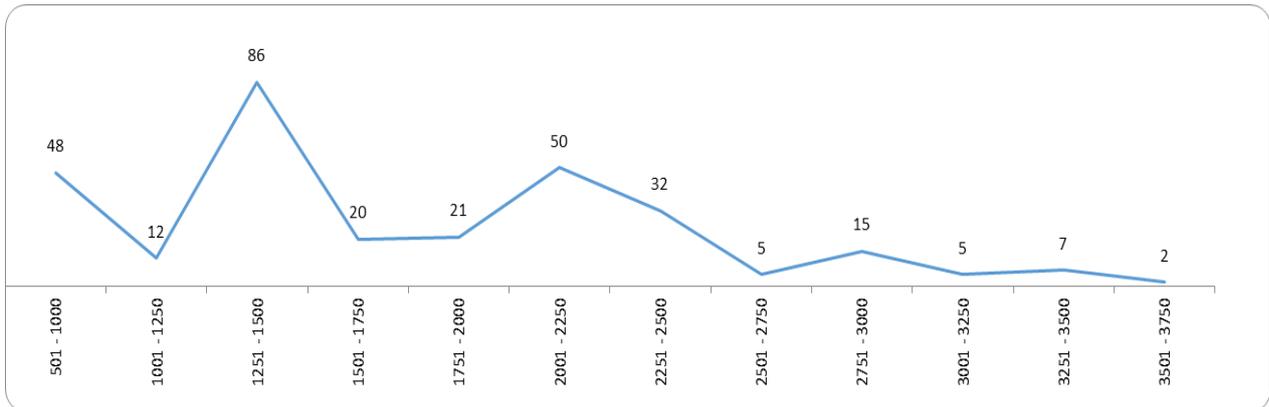


GR 20 – Distribuição dos encargos com pessoal

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.º 1553-C/2008, de 31 de dezembro de 2008, na sua versão atualizada), sofreram algumas alterações nos últimos cinco anos, fruto do descongelamento de carreiras ocorrido em 2018 e também das atualizações salariais previstas no DL n.º 10-B/2020, de 23 de março, no DL n.º 109-A/2021 de 7 de dezembro e no Decreto-Lei n.º 84-F/2022 de 16 de dezembro :



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

Neste contexto, cerca de 56% dos trabalhadores recebe até 2.000€ (187 trabalhadores), registando-se uma diminuição de 3% em relação a 2021 (59% em 2021, 56% em 2022), sendo que 116 destes trabalhadores estão inseridos em carreiras que requerem habilitação superior. O peso deste indicador está diretamente relacionado com a remuneração dos trabalhadores em regime de contrato a termo, que ingressaram na 2ª posição da carreira de TS com valores abaixo dos 1500€, escalão onde se integram 82 do total de técnicos superiores, 13 dos quais contratados a termo.

De referir que nos escalões abaixo encontram-se posicionados:

- 501€ – 1000€ = 45 Assistentes Técnicos (1 refere-se a trabalhador em regime de contrato de trabalho a termo), e 3 Assistentes Operacionais
- 1001€ – 1250€ = 9 Assistentes Técnicos e 3 Assistentes Operacionais
- 1251€ - 1500€ = 82 Técnicos Superiores (13 dos quais são trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo) e 4 Assistentes Técnicos
- 1501€ - 1750€ = 13 Técnicos Superiores, 7 Assistentes Técnicos
- 1751€ – 2000€ = 19 Técnicos Superiores e 2 Farmacêuticos

4.3. PROGRESSÕES REMUNERATÓRIAS

No ano de 2022 foram operadas alterações de posicionamento remuneratório (APR), quer por via obrigatória quer por opção gestionária, com efeitos a janeiro de 2021, na razão de uma posição remuneratória, dando continuidade às progressões das carreiras, à medida que as condições para tal se encontravam reunidas.

Ocorreram ainda APR's decorrentes das normas estabelecidas no Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, onde se prevê a valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas que detenham o grau de doutor.

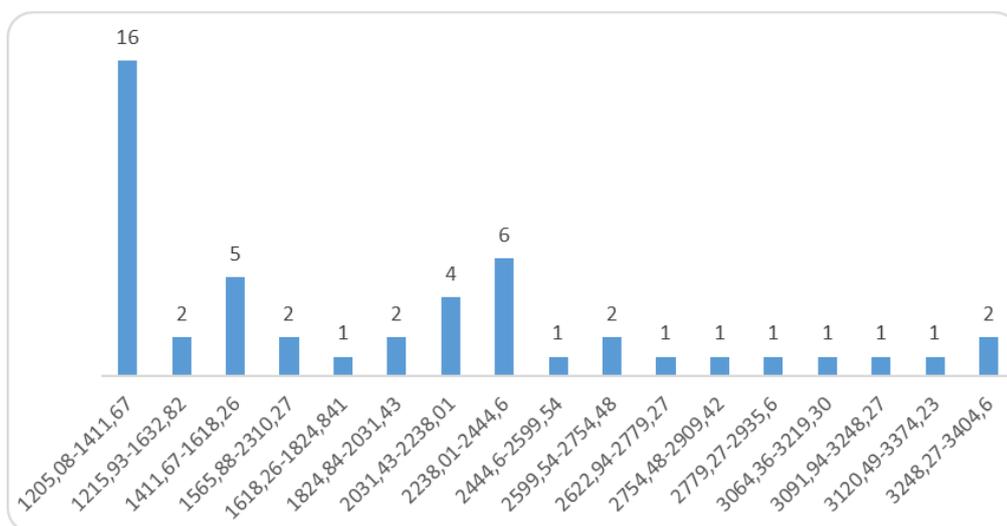
Assim sendo todos os trabalhadores que detinham os requisitos para o efeito alteraram a sua posição remuneratória, de acordo com o quadro seguinte:

APR's 2022					
	Assistente Técnico	Técnico Superior	Farmacêutica	Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Total
Obrigatória	3	5	1		9
Opção gestionária		33			33
Ao abrigo do DL n.º 51/2022, 2 de julho		8			8
Ao abrigo do DL n.º 25/2019, de 11 de fevereiro (<i>redação atual</i>)				2	2
	3	46	1	2	52

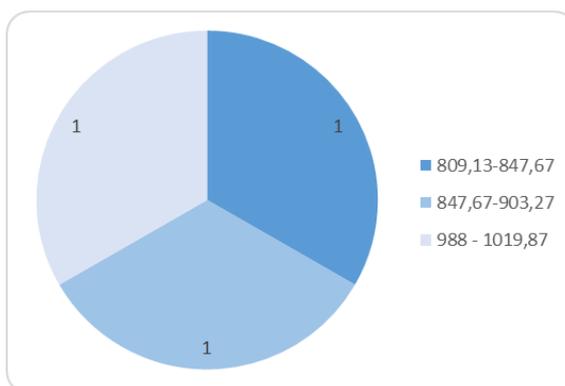
Tabela 6 – APR's por designação

- 9 trabalhadores beneficiaram de uma alteração obrigatória de posicionamento remuneratório fruto da acumulação de 10 pontos em resultado das avaliações de desempenho obtidas nos últimos ciclos avaliativos. Estes trabalhadores encontram-se distribuídos pelas seguintes carreiras: carreiras gerais - 5 Técnicos Superiores e 3 Assistentes Técnicos; carreira especial farmacêutica – 1 Farmacêutico Assessor Sénior;
- 33 trabalhadores integrados na carreira geral de Técnico Superior beneficiaram de uma alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária com base nos resultados das avaliações de desempenho obtidas nos últimos ciclos avaliativos;
- 8 trabalhadoras beneficiaram de uma alteração de posicionamento remuneratório em resultado da aplicação das normas estabelecidas no Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho, onde se prevê a valorização remuneratória de trabalhadores em funções públicas que detenham o grau de doutor. Estas trabalhadoras encontram-se integradas na carreira geral de Técnico Superior, encontrando-se 1 destas como dirigente;
- 2 trabalhadores alteraram a sua posição remuneratória ao abrigo do Decreto-Lei n.º 25/2019, de 11 de fevereiro, na sua redação atual, onde se estabelece as regras de transição dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior de Diagnóstico e Terapêutica (TSDT).

Os gráficos seguintes refletem as APR's ocorridas em 2022:



Gr 22 - APR's dos trabalhadores integrados nas carreiras que requerem nível de habilitação superior (valores em €)

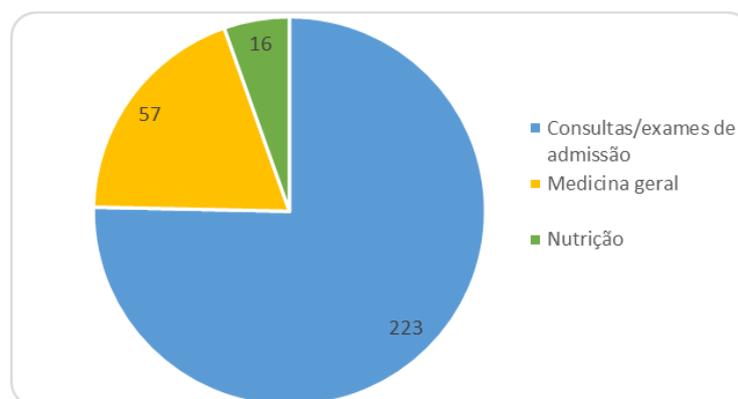


Gr 23 - APR's dos trabalhadores integrados nas carreiras que não requerem nível de habilitação superior (valores em €)

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 2022, destaca-se a realização de 57 consultas de medicina geral, 15 de nutrição e 223 consultas/exames de admissão, periódicos de carácter obrigatório, no decurso da vertente Vigilância da Saúde (medicina no trabalho).



Gr 24 – Consultas no âmbito da SST

Em 2022, o Infarmed manteve ativo o plano de contingência desenvolvido e acionado em 2020 promovendo diversas atividades como forma de prevenção, contenção e mitigação da COVID-19, designadamente através da continuação de garantia dos stocks adequados de máscaras, álcool gel, e outros materiais de proteção aos trabalhadores, sempre que necessário. Bem como da manutenção das instalações nas condições de segurança implementadas no ano de 2020.

6. PROCESSOS DISCIPLINARES

Durante o ano de 2022 não se registaram situações neste âmbito.

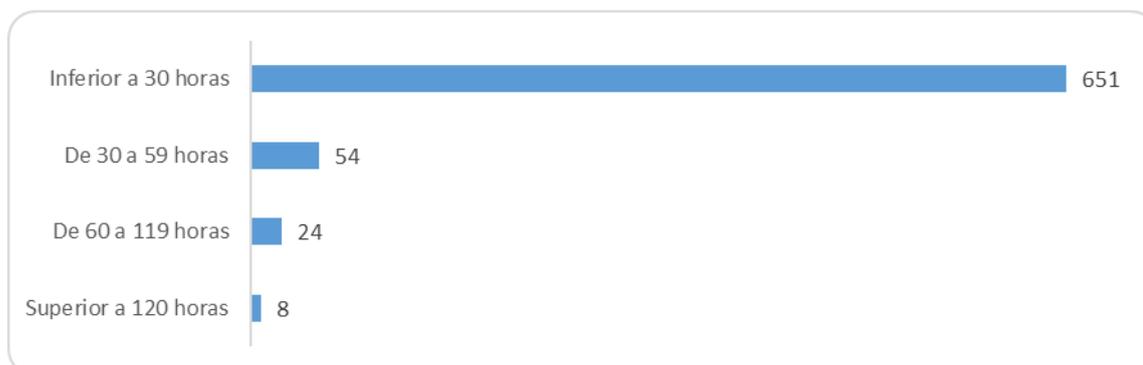
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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 2022 ocorreram 92 ações de formação em que participaram 296 trabalhadores (cerca de 89% do total de trabalhadores que exerceram funções no Infarmed durante todo o ano), num total de 737 participações (número de ações*número participantes) a que correspondem 10447 horas de formação.

Verifica-se uma diminuição no número de participações, mas um aumento no número de ações, algumas de maior duração face a 2021 o que resulta num aumento significativo do número de horas realizadas.



GR 25 – Número de participações por tipo de duração

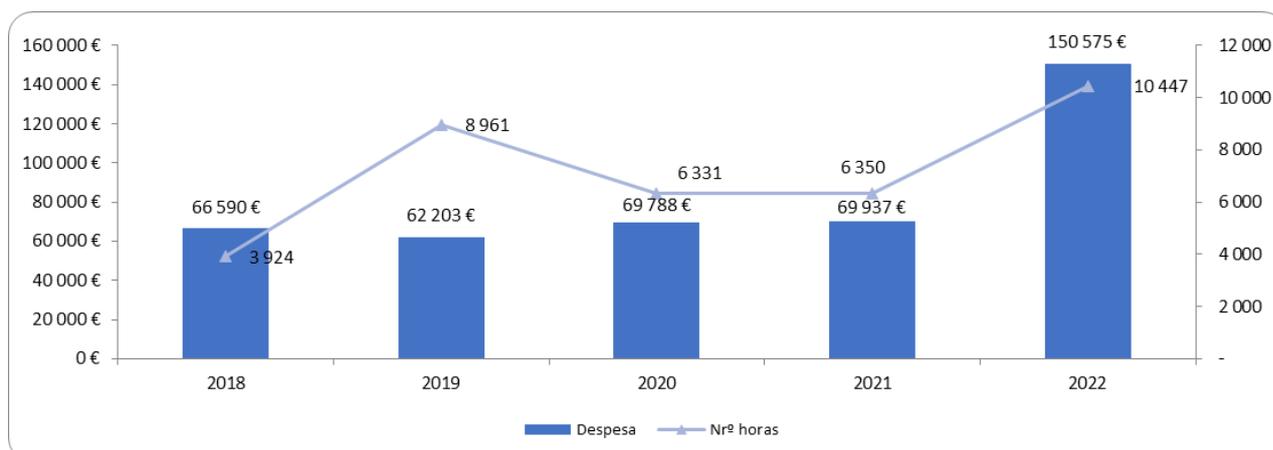
Conforme se constata no gráfico, a maioria das participações referem-se a ações de formação de curta duração, isto é, menos de 30 horas, à semelhança dos anos anteriores.

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 2021 (de 89% para 69%), justificada por um lado pela implementação do regulamento de teletrabalho, dando origem a uma grande percentagem realizada em formato virtual e por outro devido ao reforço que tem vindo a ser feito ao nível do aumento da oferta de formação externa, nomeadamente pelo INA, I.P., em áreas de formação estratégicas para a Administração Pública, a par do reforço ao desenvolvimento de competências nas áreas referidas.

7.2. DESPESA

Da análise ao gráfico 26, verifica-se que, o número de horas de formação e a despesa associada aumentaram substancialmente relativamente a 2021. A justificação para esta constatação, deve-se ao reforço em áreas específicas de formação, necessidade acrescida pelas alterações de contexto decorrentes dos últimos anos, onde se destaca o teletrabalho.

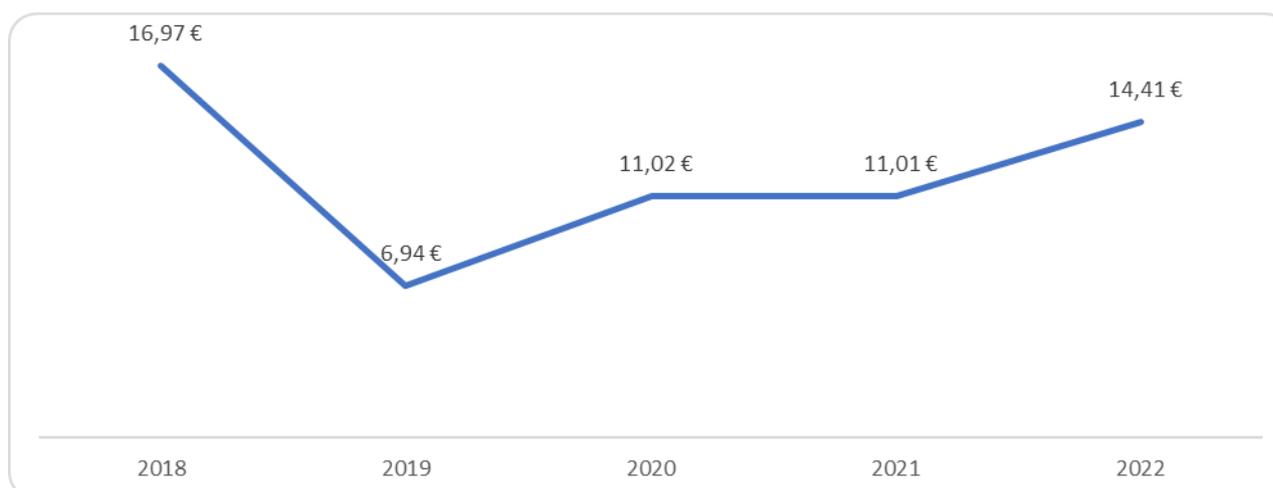
A implementação do regulamento de teletrabalho foi acompanhada por uma resposta formativa, nomeadamente em áreas relacionadas com o trabalho em equipa, comunicação e relacionamento, que, a par do programa de liderança conduzido com a equipa dirigente, refletiu um aumento do investimento e número e ações levadas a cabo em 2022.



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

De notar que a informação tratada no gráfico, corresponde ao montante da despesa realizada em 2022 com ações de formação realizadas em 2022. Ou seja, o tratamento e análise da parcela da despesa realizada com ações de formação planeadas para 2022, foi diferido para o ano de realização da formação. As despesas evidenciadas no gráfico 26 dizem respeito exclusivamente a custos de inscrição nas ações de formação, de forma a estabelecer uma linha comparativa em relação aos anos transatos. As despesas com ajudas de custo e deslocações associadas a esta temática representam um valor aproximado de 11 300€.

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



GR 27 – Custo médio por hora de formação / ano

Parte II

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2021	2022	Variação (2022-2021)
Taxa emprego feminino	(total trabalhadores sexo feminino/total de efetivos)*100	79,7	80,7%	1,1%
Taxa emprego masculino	(total trabalhadores sexo masculino/total de efetivos)*100	20,3	19,3%	-1,1%
Idade média	somatório das idades/total de efetivos	46,22	47,96	1,7
Leque etário	trabalhador mais idoso/trabalhador mais jovem	2,96	2,88	-0,08
Taxa emprego jovem	(total de efetivos com idade<25 anos/total de efetivos)*100	3,7%	47,96	-2,8%
Taxa envelhecimento	(total de efetivos com idade>55 anos/total de efetivos)*100	13,5%	2,88	2,5%
Taxa Técnicos Superiores	(total de técnicos superiores/total de efetivos)*100	68,2%	0,9%	-1,3%
Taxa Assistentes Operacionais	(total de assistentes operacionais/total de efetivos)*100	1,7%	16,0%	0,1%
Taxa de Assistentes Técnicos	(total de assistentes técnicos/total de efetivos)*100	18,6%	66,9%	1,0%
Taxa feminização dirigente	(total dirigentes femininos/total dirigentes)*100	75%	1,8%	0,9%
Taxa enquadramento	(total de dirigentes/total de efetivos)*100	8,0%	8,7%	0,7%
Nível médio de antiguidade	Somatório das antiguidades AP/total de efetivos	16,69	18,18	1,49
Taxa habilitação superior	(total efetivos com hab=>licenciatura/total efetivos)*100	80,8%	79,5%	-1,3%
Taxa habilitação secundária	(total efetivos com hab=10.º, 11.º e 12.º ano/total efetivos)*100	17,5%	18,7%	1,2%

Parte II – Indicador	Recursos Humanos	2021	2022	Variação (2022-2021)
Taxa habilitação básica	(total efetivos com hab<=9.º ano/total efetivos)*100	1,7%	1,8%	0,1%
Taxa admissões (total)	(total de admissões/total de efetivos)*100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	10,6%	7,2%	-3,4%
Taxa admissões (total) (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de admissões/total de efetivos) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	6,9%	7,2%	0,4%
Taxa saídas	(total de saídas/total de efetivos)*100 <i>(inclui rescisões de contratos a termo)</i>	14,0%	12,3%	-1,7%
Taxa saídas (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de saídas/total de efetivos)*100 <i>(exclui rescisões de contratos a termo)</i>	10,3%	8,1%	-2,2%
Taxa de retenção (total)	(total efetivos no início do período+admissões-saídas)/(total efetivos no início do período admissões)*100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	87,7%	89%	1,3%
Taxa de retenção (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total de efetivos no início do período +admissões-saídas) / (total efetivos no início do período + admissões) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	90,6%	92,8%	2,1%
Taxa de reposição (total)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(inclui contratações a termo)</i>	75,5%	58,5%	-17%
Taxa de reposição (corrigida do efeito dos contratos a termo)	(total admissões/total saídas) *100 <i>(exclui contratações a termo)</i>	66,7%	88,9%	22,2%

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 são merecedores de especial atenção, dado que, corrigidos do efeito das contratações a termo, em 2022, apresentam um desempenho ligeiramente positivo quando comparados com o período homólogo, mantendo-se, contudo, a carência de recursos humanos. Embora os trabalhadores em regime de contrato de trabalho a termo tenham constituído um importante reforço no contexto de pandemia, e alguns permaneçam no exercício de funções, importa nesta matéria destacar a assimetria ao nível da experiência e o conhecimento que uma saída representa face a uma entrada, implicando um investimento inerente ao período de integração que impacta fortemente na dinâmica e produtividade da instituição. Esta realidade é particularmente crítica dado tratar-se de recursos que pela natureza da sua contratação terão um curto tempo de permanência na instituição, uma parte dele despendida com a sua formação.

Esta não é uma realidade nova, pois efetivamente e apesar dos esforços para adquirir e manter as competências necessárias à prossecução das suas atribuições, o Infarmed não tem conseguido preencher as suas necessidades de recursos humanos. Entre 2015 e 2019 a taxa média de ocupação dos postos de trabalho previstos no seu mapa de pessoal situou-se nos 90%, baixando para 77% em 2020 e 74% em 2021 e 2022. Os constrangimentos atrás identificados e as novas responsabilidades que o Infarmed tem vindo a assumir, requerem dos seus colaboradores uma exigência cada vez maior.

É neste quadro que se acentuam as preocupações do Infarmed, pois a conjuntura é de forte pressão sobre a atividade e desempenho deste organismo, que tem vindo a ganhar amplitude e cuja tendência é para se agravar.

Importa destacar alguns exemplos dos fatores de pressão que se têm vindo a apresentar sobre o desempenho do Infarmed, e, por conseguinte, sobre o desempenho dos seus trabalhadores, como sejam:

O aumento das atividades associadas à autorização para colocação no mercado, licenciamento e fiscalização de atividades de cultivo, produção, extração e fabrico, comércio por grosso, distribuição às farmácias, importação e exportação, trânsito, aquisição, venda e entrega de medicamentos, preparações e substâncias à base da planta da canábida destinadas a uso humano para fins medicinais;

A manutenção de várias matérias que se iniciaram em 2022 como o reforço da intervenção europeia na área da Saúde, a publicação do novo regulamento europeu de avaliação das tecnologias de saúde, o reforço do mandato da Agência Europeia de Medicamentos na resposta a situações de emergência e na monitorização conjunta, com as autoridades nacionais, da disponibilidade de medicamentos e dispositivos médicos, a implementação da nova legislação de dispositivos médicos com reforço das questões de segurança, o arranque do portal único de ensaios clínicos em toda a União Europeia.

Por todas estas razões, a captação e manutenção de recursos qualificados e especializados, que suportem as atividades asseguradas por esta autoridade no âmbito de um sistema europeu, fortemente exigente em termos de qualidade técnica e de regras de conduta ética e profissional, continuam, pois, a ser os aspetos que mais preocupam esta Autoridade. Estes constrangimentos podem ser fortemente condicionantes da capacidade do Infarmed em dar resposta aos desafios e oportunidades que se apresentam, sendo essencial atuar ao nível da retenção e desenvolvimento dos atuais quadros, e preencher os postos de trabalho vagos previstos no mapa de pessoal para 2023.

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

No âmbito de tais iniciativas, importa destacar que se encontra a decorrer um procedimento concursal dirigido, simultaneamente, ao mercado de trabalho público e privado, com vista ao recrutamento de 15 técnicos superiores e a possibilidade de vir a recorrer à bolsa de reserva para a ocupação de mais 46 postos de trabalho, cuja tramitação depende de autorização por parte da tutela e das finanças.

Ressalva-se ainda a necessidade de autorização para abertura de procedimentos concursais para recrutamento de trabalhadores a integrar nas carreiras especiais.

Ambas representam importantes contributos para a resolução ou mitigação dos constrangimentos sentidos em matéria de recursos humanos.