

Educação

Secretário de Estado da Juventude e do Desporto



INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I.P.

BALANÇO SOCIAL 2021

Índice

| | |
|--|----|
| Nota Introdutória | 5 |
| Caracterização do IPDJ, I.P. | 6 |
| 1.1 Enquadramento | 6 |
| 1.2 Estrutura Organizacional: Órgãos, Estruturas Nucleares e Unidades Flexíveis | 6 |
| 1.3 Equipas Multidisciplinares | 7 |
| 1.4 Serviços em funcionamento junto do IPDJ..... | 7 |
| 1.5 Apoio logístico e administrativo prestado pelo IPDJ..... | 7 |
| Ativos Humanos | 8 |
| 2.1 Trabalhadores por grupos/ cargo/ carreira, segundo a modalidade de vinculação e género | 8 |
| 2.2 Nº de Trabalhadores/as, segundo o escalão etário e género | 9 |
| 2.3 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de antiguidade e género | 11 |
| 2.4 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de escolaridade e género | 12 |
| 2.5 Trabalhadores/as estrangeiros por grupo/ cargo/ carreira, segundo a nacionalidade e género | 13 |
| 2.6 Trabalhadores/as portadores deficiência por grupo/cargo/ carreira, segundo o escalão etário e género | 13 |
| 2.7 Trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação | 14 |
| 2.8 Saídas de Trabalhadores/as nomeados ou em Comissão de Serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género..... | 14 |
| 2.9 Saídas Trabalhadores/as contratados/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.. | 15 |
| 2.10 Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento..... | 17 |
| 2.11 Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género...17 | |
| 2.12 Trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género..... | 17 |
| 2.13 Horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género | 19 |
| 2.14 Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género..... | 20 |
| 2.15 Trabalhadores/as em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação | 21 |
| Remunerações e Encargos | 22 |
| 3.1 Estrutura remuneratória, por género | 22 |
| 3.2 Total de encargos, com pessoal | 23 |
| 3.3 Suplementos remuneratórios..... | 23 |
| 3.4 Encargos com prestações sociais..... | 24 |
| 3.5 Encargos com benefícios sociais..... | 24 |

| | |
|--|-------------------------------------|
| Higiene e Segurança | 25 |
| 4.1 Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género..... | 25 |
| 4.2 Encargos com atividades de Medicina do Trabalho..... | 25 |
| 4.3 Nº de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho..... | 25 |
| 4.4 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano..... | 26 |
| Formação Profissional | 27 |
| 5.1 Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo duração..... | 27 |
| 5.2 Participação em ações de Formação Profissional durante o ano, por grupo profissional segundo tipo de ação..... | 27 |
| 5.3 Horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação..... | 28 |
| 5.4 Despesas anuais com formação..... | 28 |
| Relações Profissionais | 29 |
| 6.1 Relações Profissionais..... | 29 |
| 6.2 Disciplina..... | 29 |
| Audição de Trabalhadores/as e Dirigentes | 30 |
| 7.1 Carreira e U/O/S..... | 30 |
| 7.2 Satisfação com liderança de topo..... | 31 |
| 7.3 Satisfação com liderança intermédia..... | 32 |
| 7.4 Satisfação com o organismo..... | 33 |
| 7.5 Satisfação com a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar..... | 34 |
| 7.6 Satisfação com a higiene e saúde no trabalho..... | 35 |
| Síntese do ano de 2021 | 37 |
| Informação Quantitativa | Erro! Marcador não definido. |

| Índice Gráficos | |
|------------------------|---------|
| G1 | Pág. 8 |
| G2 e G3 | Pág. 9 |
| G5 e G5 | Pág. 10 |
| G6 | Pág. 11 |
| G7 | Pág. 12 |
| G8 | Pág. 13 |
| G9 | Pág. 14 |
| G10 | Pág. 15 |
| G11 | Pág. 16 |
| G12 | Pág. 17 |
| G13 e G14 | Pág. 18 |
| G15 e G16 | Pág. 19 |
| G17 e G18 | Pág. 20 |
| G19 | Pág. 22 |
| G20 e G21 | Pág. 23 |
| G22 | Pág. 24 |
| G23 | Pág. 27 |
| G24 | Pág. 28 |
| G25 | Pág. 29 |
| G26 e G27 | Pág. 30 |
| G28 a G33 | Pág. 31 |
| G34 a G41 | Pág. 32 |
| G42 a G50 | Pág. 33 |
| G51 a G56 | Pág. 34 |
| G57 a G66 | Pág. 35 |
| G67 | Pág. 38 |

| Índice Quadros | |
|-----------------------|---------|
| Q1..... | Pág. 8 |
| Q2 | Pág. 12 |
| Q3 | Pág. 13 |
| Q4 | Pág. 14 |
| Q5 | Pág. 15 |
| Q6 | Pág. 22 |
| Q7 e Q8 | Pág. 25 |
| Q9 | Pág. 26 |
| Q10 | Pág. 27 |
| Q11 e Q12 | Pág. 38 |

Nota Introdutória

Nos termos do disposto no artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, “Os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior”.

Instituído, assim, como documento de gestão obrigatório nos termos do citado diploma, o Balanço Social apresenta de forma sistemática e quantificada, a informação estatística relativa a recursos humanos, com referência a 31 de dezembro de 2021, sua situação, evolução e tendência prospetiva, destacando ainda alguns indicadores relativamente ao comportamento organizacional em matéria de responsabilidade social.

Pretende-se, deste modo, que o presente documento disponibilize com rigor a caracterização e estrutura do capital humano do Instituto Português do Desporto e Juventude, IP; o investimento organizacional nas pessoas e permita delinear estratégias de capitalização humana, a curto e médio prazo.

Caracterização do IPDJ, I.P.

1.1 Enquadramento

O Instituto Português do Desporto e Juventude (IPDJ), Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio, foi criado em 21 de setembro de 2011, resultando da fusão de dois Organismos extintos: IDP e IPJ.

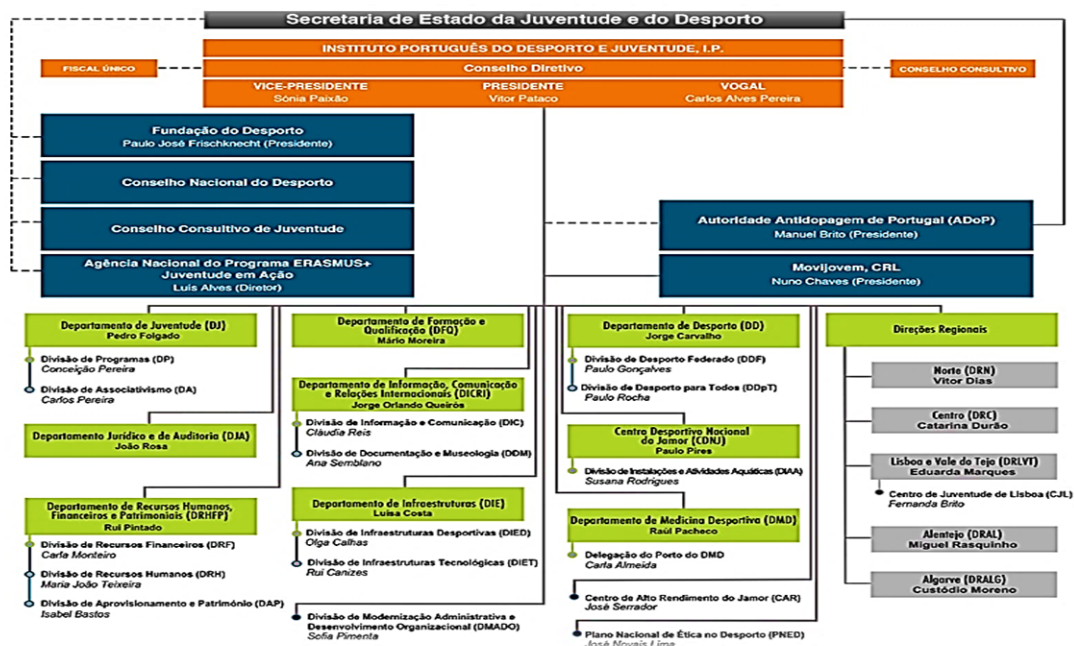
Considerando as características de transversalidade que as áreas do desporto e da juventude apresentam historicamente, o IPDJ assegura a coordenação operacional integrada de ambas, procurando promover sinergias com vista à concretização das políticas governamentais com incidência direta ou indireta no desporto e na juventude, materializando na sua missão e atribuições, o apoio à definição, execução e avaliação das políticas públicas em ambas as áreas.

Diplomas

- [Decreto Lei nº 98/2011, de 21 de setembro](#), alterado pelo [Decreto-Lei Nº 132/2014 de 3 de setembro](#)
- [Portaria nº 11/12 de 11 janeiro](#), atualizada pela [Portaria nº 231/2015 de 6 agosto](#).

1.2 Estrutura Organizacional: Órgãos, Estruturas Nucleares e Unidades Flexíveis

Dispõe o Decreto-Lei n.º 98/2011, de 21 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 132/2014, de 3 de setembro, que a organização e o funcionamento do IPDJ tem a seguinte definição:



As direções regionais do IPDJ – unidades orgânicas de 1º nível – dispõem de serviços territorialmente desconcentrados a nível distrital, a saber:

Direção Regional de Lisboa e Vale do Tejo (DRLVT):

- Lisboa; Santarém; Setúbal | 11 633 Km²

Direção Regional do Alentejo (DRAL):

- Beja; Évora; Portalegre | 31 551,2 Km²

Direção Regional do Algarve (DRALG):

- Faro | 4 997 Km²

Direção Regional do Centro (DRC):

- Aveiro; Castelo Branco; Coimbra; Guarda; Leiria; Viseu | 28 405 Km²

Direção Regional do Norte (DRN):

- Bragança; Viana do Castelo; Vila Real; Porto | 21 278 Km²

1.3 Equipas Multidisciplinares

- Plano Nacional de Ética no Desporto.
- Centro de Juventude de Lisboa, integrado na DRLVT.

1.4 Serviços em funcionamento junto do IPDJ

Junto do IPDJ, funcionam os seguintes Serviços:

Laboratório de Análises de Dopagem: Os/As trabalhadores/as em exercício de funções no Laboratório de Análises de Dopagem, integram o mapa de pessoal do IPDJ.

Diploma

- Lei n.º 111/2019 de 10 de setembro, que procede à terceira alteração à Lei n.º 38/2012, de 28 de agosto.

Agência Nacional para a Gestão do Programa Erasmus + Juventude em Ação: Dois trabalhadores/as em exercício de funções na Agência Erasmus + integram o mapa de pessoal do IPDJ.

Diploma:

- Resolução do Conselho de Ministros n.º 15/2014. D.R. n.º 38, Série I de 2014-02-24.

1.5 Apoio logístico e administrativo prestado pelo IPDJ

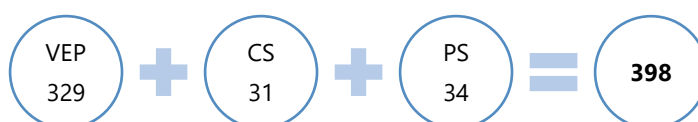
Por força da aprovação do [Decreto Regulamentar n.º 10/2018, de 3 de outubro](#), compete, ainda, ao IPDJ, o apoio logístico e administrativo à [Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto](#), Organismo da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

Ativos Humanos

2.1 Trabalhadores por grupos/ cargo/ carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Em 31 de dezembro de 2021, o Instituto Português do Desporto e Juventude, contava com um total de 398 trabalhadores/as, distribuídos/as pelos diferentes cargos, carreiras e profissões e respetivas modalidades de vinculação (VEP-vínculo de emprego público; CS-comissão de serviço; PS-prestação de serviços).

Gráfico 1. Distribuição do total de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação a 31-12-2021



Do total de 436 postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal de 2021, o número de trabalhadores/as com vínculo de emprego público a 31/12/2021 totalizava 329 ativos, aí incluídos 30 dirigentes e duas equipas multidisciplinares, distribuídos segundo a carreira e modalidade de vinculação, conforme Quadro 1:

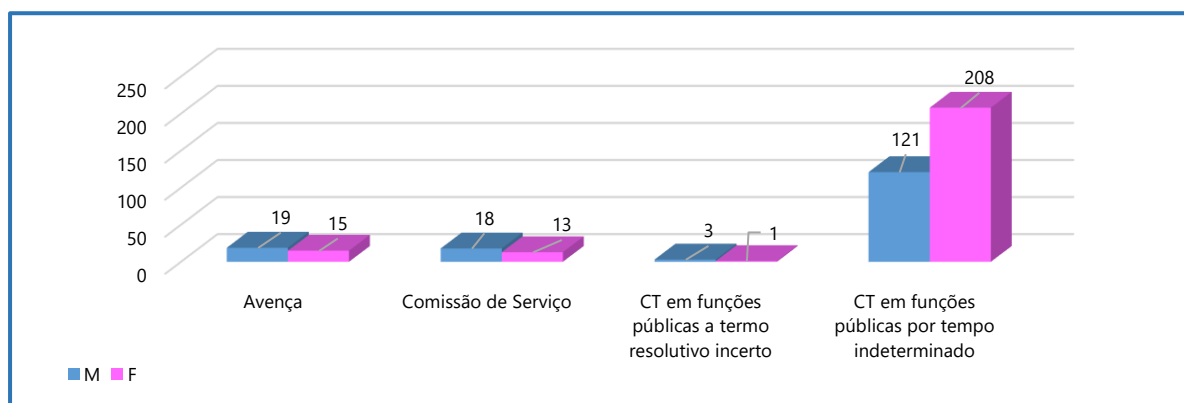
Nota: Os 329 ativos, incluem 20 trabalhadores em exercício de funções no Laboratório de Análises de Dopagem, que funciona junto do IPDJ.

Quadro 1. N.º de trabalhadores/as, segundo a modalidade de vinculação

| Tipologia | Cargos / Carreiras | Vínculo | N.º |
|-----------------------------------|--|-------------------------------------|------------|
| Cargos não inseridos em carreiras | Dirigente Superior* | Comissão de Serviço | 3 |
| | Dirigente Intermédio/a | Comissão de Serviço/Substituição | 28 |
| Carreiras Gerais | Técnica Superior | Contrato por tempo indeterminado | 177 |
| | Assistente Técnica | Contrato por tempo indeterminado | 110 |
| | Assistente Operacional | Contrato por tempo indeterminado | 15 |
| Carreiras especiais | Medica | Contrato por tempo indeterminado | 1 |
| | Medica – internato médico | Contrato a tempo resolutivo incerto | 4 |
| | Enfermeiro | Contrato por tempo indeterminado | 1 |
| | Técnica Superior Saúde | Contrato por tempo indeterminado | 1 |
| | Edu. Infância e Doc. do Ensino Básico e Secundário | Contrato por tempo indeterminado | 8 |
| | Especialista de Informática | Contrato por tempo indeterminado | 1 |
| | Técnica de Informática | Contrato por tempo indeterminado | 5 |
| | Técnica Superior de Diagnostico e Terapêutica | Contrato por tempo indeterminado | 10 |
| TOTAL | | | 364 |

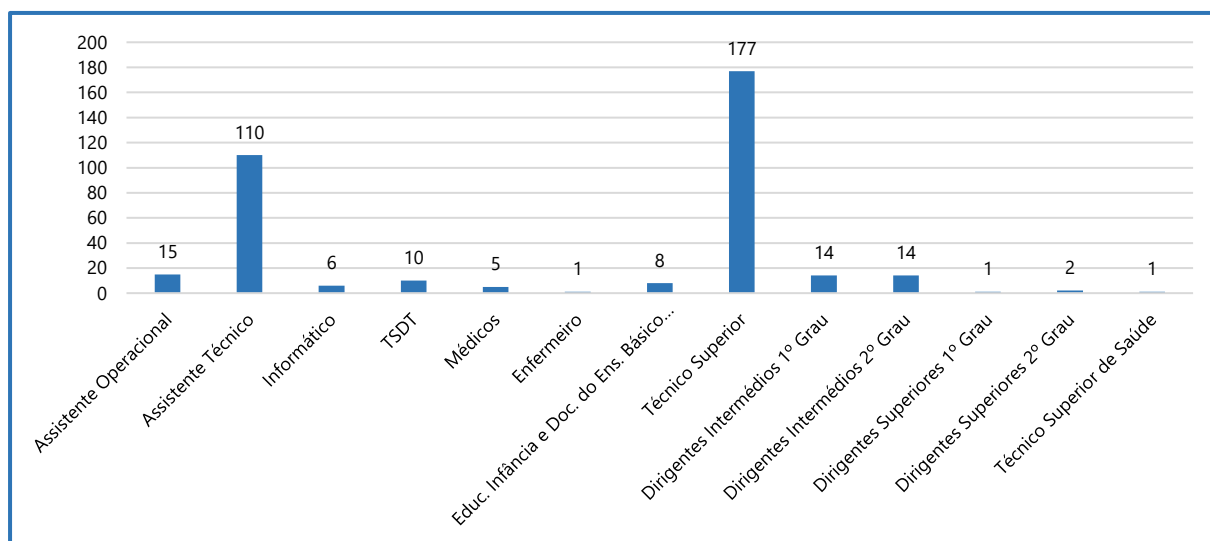
*3 membros do Conselho Diretivo do IPDJ e 1 Diretor do LAD

Gráfico 2. Nº de Trabalhadores/as, segundo a modalidade de vinculação e género



Na distribuição dos/as trabalhadores/as por cargo/carreira, o género feminino predominava em 2021, de forma mais acentuada nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico.

Gráfico 3. Nº de trabalhadores/as, por grupo profissional, segundo o género



2.2 Nº de Trabalhadores/as, segundo o escalão etário e género

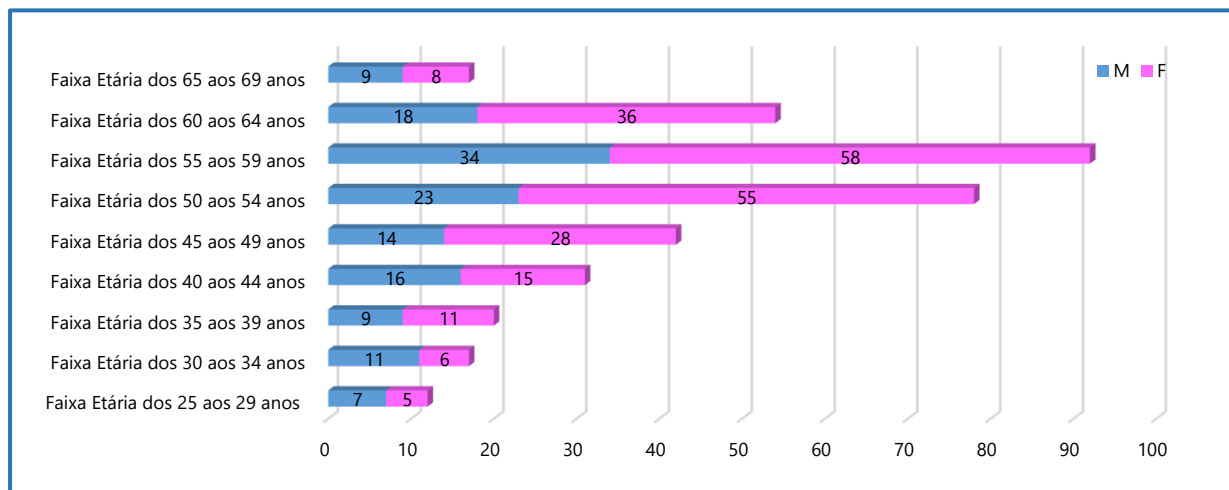
Do total dos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, 222 são mulheres e 142 homens, correspondendo a uma taxa de feminização de 60,98%.

$$\text{Taxa de Feminização} = \frac{\text{Total de trabalhadoras do sexo Feminino}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$$

Já no que concerne o escalão etário, o intervalo compreendido entre os 50 e os 54 anos, regista o maior número de trabalhadores/as.

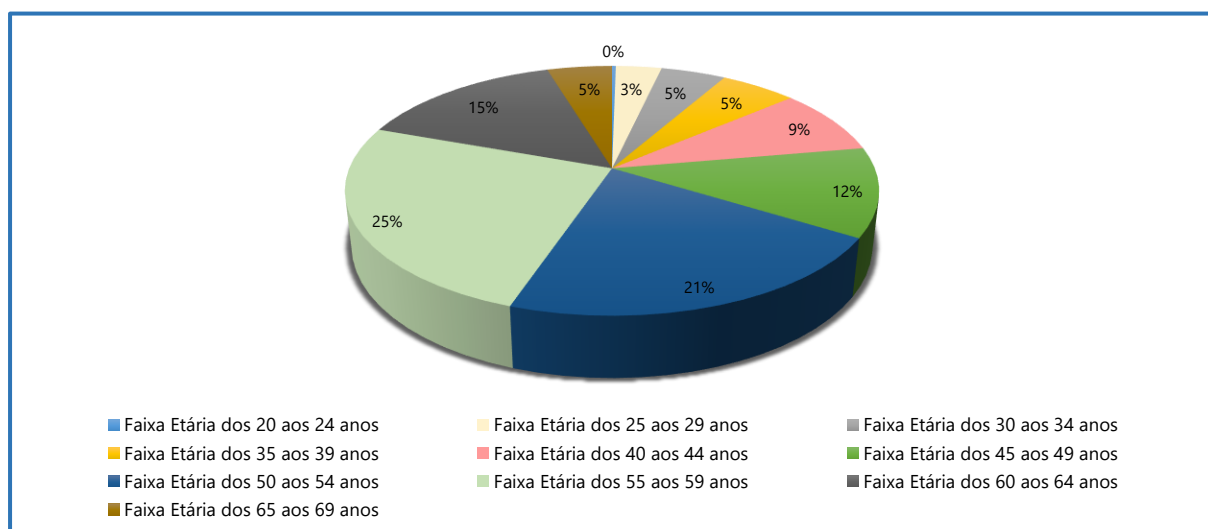
Apenas neste escalão estão 92 trabalhadores/as, pertencentes a todas as carreiras, correspondendo a cerca 25% do total de trabalhadores/as.

Gráfico 4. Nº de trabalhadores/as, por escalão etário, segundo o género



Considerando que 34% dos ativos tem idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, conclui-se, conforme demonstrado no gráfico 5, que 66% dos ativos humanos do Instituto Português do Desporto e Juventude tem idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos e destes, como se pode observar no gráfico 6, 50 % tem uma antiguidade no serviço entre os 30 e os 40 anos, ou seja, 183 trabalhadores/as, dos/as quais 71 técnicos/as superiores, sendo que 81 assistentes técnicos/as têm entre 30 e 40 ou mais anos de serviço.

Gráfico 5. Percentagem de trabalhadores/as por faixa etária



O leque etário é de 3, sendo a idade do/a "trabalhador/a mais novo/a", 23 anos e a do/a "trabalhador/a mais velho", 69 anos.

$$\text{leque Etário} = \frac{\text{Idade trabalhador mais idoso}}{\text{Idade trabalhador mais jovem}}$$

O nível médio de idade dos/as trabalhadores é de 36,4 anos, sendo a amplitude de 46 anos, isto é, a diferença entre o trabalhador mais velho e o trabalhador mais novo.

O índice de envelhecimento no IPDJ (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é significativo, representando um total de 45% (163), observando um acréscimo em 5% comparando com 2020.

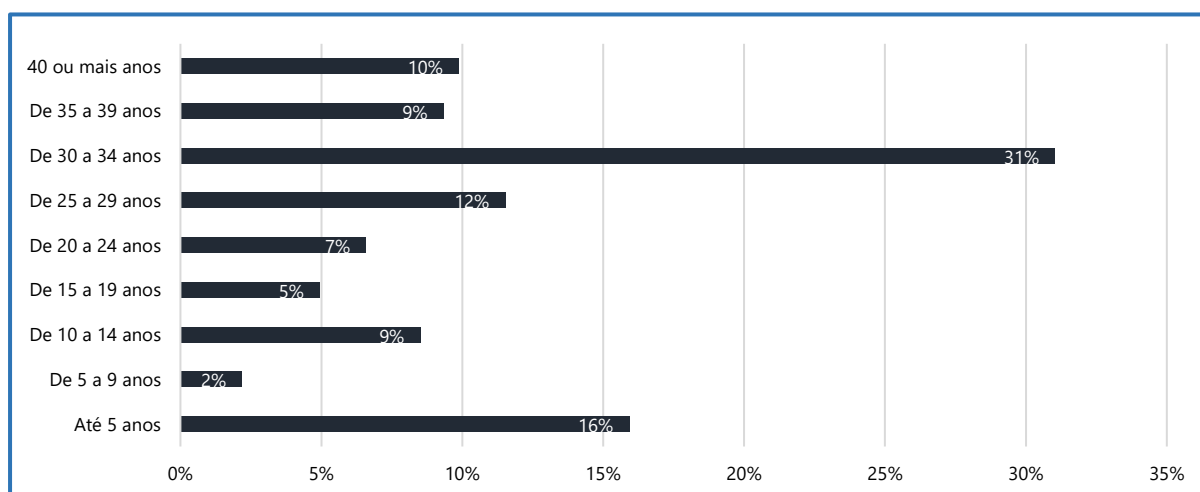
$$\text{Índice de envelhecimento} = \frac{\text{Nº de RH com >55 anos}}{\text{Total de RH}} \times 100$$

2.3 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Constata-se que as carreiras de assistente técnico e de técnico superior apresentam índices de antiguidade na administração pública, em média, superiores às restantes carreiras, sendo que, na generalidade das carreiras, 51 % dos ativos têm uma antiguidade no serviço, entre os 30 e os 40 ou mais anos de serviço, correspondendo a 185 trabalhadores/as, 71 dos/as quais integrados/as na carreira técnica superior.

De referir, ainda, que dos/as 110 assistentes técnicos/as em exercício de funções a 31 de dezembro de 2021, 81 têm entre 35 e 40 ou mais anos de serviço.

Gráfico 6. Índices de antiguidade (tempo de serviço) no mapa de pessoal a 31/12/2021

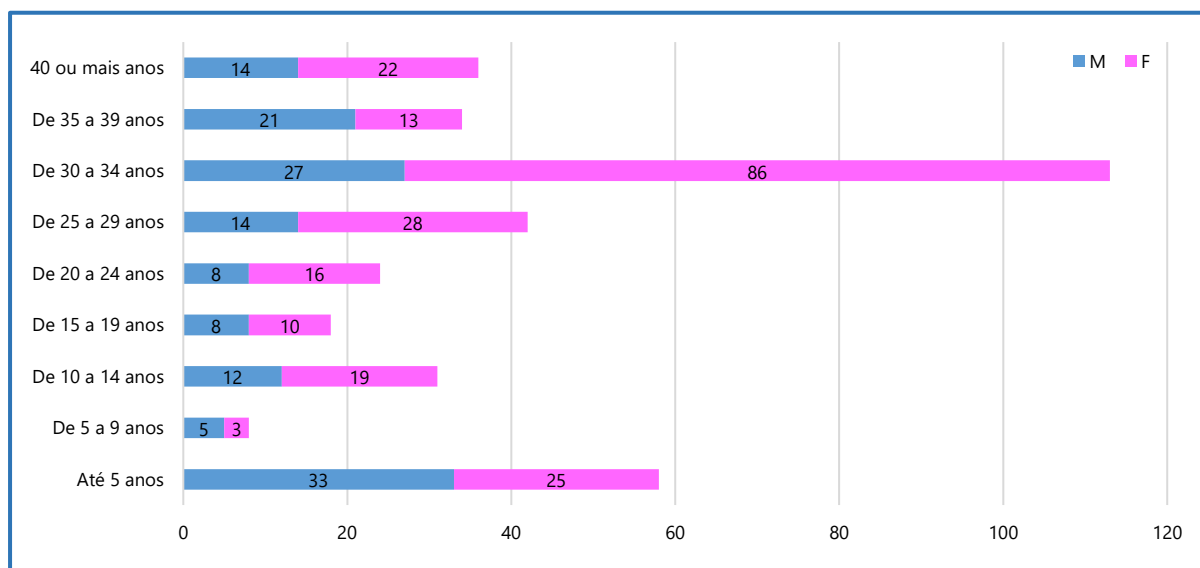


Ainda relativamente à antiguidade na função pública o intervalo compreendido entre os 30 e os 34 anos, regista o maior número de trabalhadores/as, com predominância para o género feminino. Neste intervalo estão 113 trabalhadores/as, pertencentes a todas as carreiras e destes, 101 pertencem à carreira de assistente técnica (42) e técnica superior (59).

Quadro 2. Nº de trabalhadores/as, por escalão de antiguidade e carreira

| Cargo/Carreira | < 5 anos | 5 a 9 | 10 a 14 | 15 a 19 | 20 a 24 | 25 a 29 | 30 a 34 | 35 a 39 | > 40 |
|------------------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|------------|-----------|------------|
| Dirigente superior | | | | 1 | | 1 | 1 | | |
| Dirigente intermédio | | | 5 | 3 | 2 | 7 | 5 | 4 | 2 |
| Técnico Superior | 40 | 4 | 24 | 9 | 11 | 18 | 59 | 6 | 6 |
| Assistente Técnico | 8 | 1 | 1 | 2 | 7 | 10 | 42 | 16 | 23 |
| Assistente Operacional | | | | | 1 | 2 | 4 | 5 | 3 |
| Informático | | | 1 | 1 | | | | 3 | 1 |
| Médica | 1 | 3 | | | | 1 | | | |
| Enfermagem | 1 | | | | | | | | |
| TSDT | 8 | | | 1 | | 1 | | | |
| Técnico Superior Saúde | | | | 1 | | | | | |
| Ed. Infância | | | | | 3 | 2 | 2 | | 1 |
| Total | 58 | 8 | 31 | 18 | 24 | 42 | 113 | 34 | 36 |
| % | 16% | 2% | 9% | 5% | 7% | 12% | 31% | 9% | 10% |

Gráfico 7. Antiguidade segundo o género



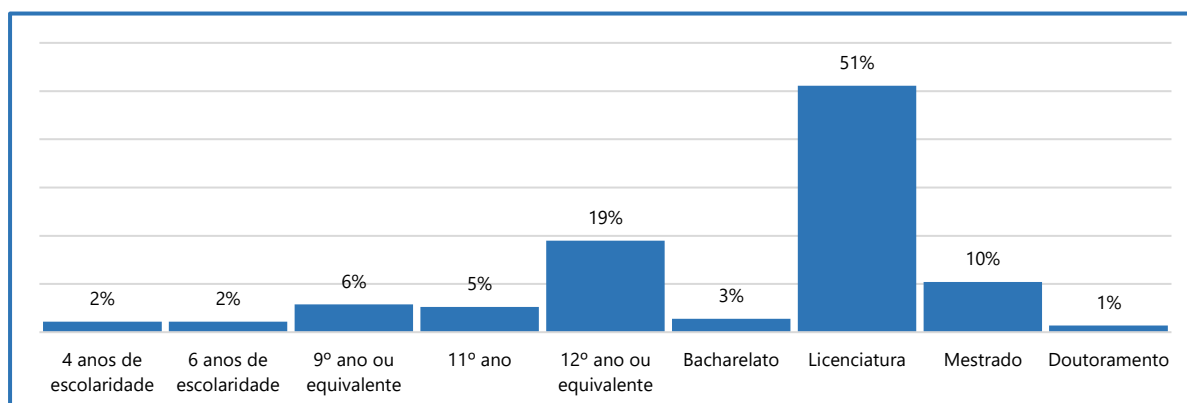
2.4 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de escolaridade e género

A licenciatura é o grau académico com maior representatividade no Instituto, com 186 trabalhadores/as licenciados/as (72 homens e 114 mulheres), correspondendo a 51% dos efetivos.

Como se observa no quadro 2, é igualmente neste universo de 31% de efetivos que reside o maior número de ativos com antiguidade superior a 30 anos de serviço (59 técnicos superiores).

O nível de escolaridade superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) traduz-se em 66% (239 trabalhadores/as) do total de ativos humanos do Instituto, o que significa um aumento de 3% relativamente a 2020.

Gráfico 8. % de trabalhadores por nível de escolaridade



2.5 Trabalhadores/as estrangeiros por grupo/ cargo/ carreira, segundo a nacionalidade e género

Todos/as os trabalhadores/as em exercício de funções no IPDJ têm nacionalidade portuguesa.

2.6 Trabalhadores/as portadores de deficiência por grupo/cargo/ carreira, segundo o escalão etário e género

O IPDJ integra 6 trabalhadores/as portadores/as de deficiência, representando 2% do total de efetivos. Desses/as, 4 são do género masculino e 2 do género feminino.

Os/As trabalhadores/as em análise, situam-se no intervalo etário dos 50 aos 59 anos.

Quadro 3. Contagem dos/as trabalhadores/as portadores/as de deficiência, segundo escalão etário e género

| | M | F |
|--|----------|----------|
| Assistente Operacional dos 55 aos 59 anos de idade | 1 | 0 |
| Assistente Técnico dos 55 aos 59 anos de idade | 1 | 0 |
| Assistente Técnico dos 60 aos 64 anos de idade | 0 | 1 |
| Técnico Superior dos 55 aos 59 anos de idade | 0 | 2 |
| Técnico Superior dos 60 aos 64 anos de idade | 1 | 1 |
| Total | 3 | 4 |

2.7 Trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

No ano de 2021, entraram/regressaram no/ao IPDJ, 28 trabalhadores/as pertencentes às seguintes carreiras e cargos e nas modalidades que se indicam:

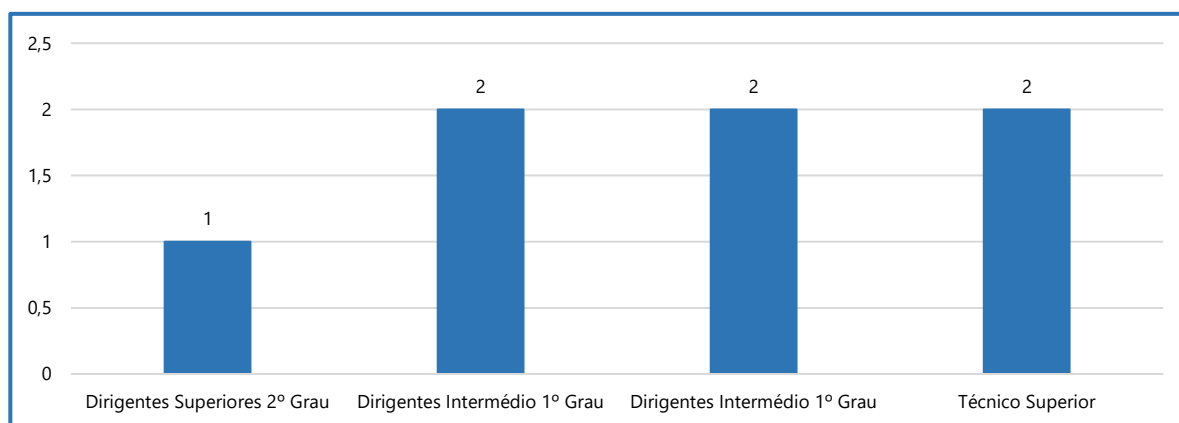
Quadro 4. Nº de trabalhadores admitidos e regressados, por grupo profissional, segundo o motivo

| | Procedimento concursal | Mobilidade | Comissão de Serviço | Outras situações |
|--|------------------------|------------|---------------------|------------------|
| Assistente Operacional | | | | 1 |
| Assistente Técnico | 1 | 1 | | 2 |
| Educ. Infância e Doc. Ens. Básico e Secundário | | 1 | | |
| Técnico Superior | 6 | 13 | 1 | |
| Dirigentes Intermédios 1º Grau | | | 1 | |
| Dirigentes Superiores 2º Grau | | | 1 | |
| Total | 7 | 15 | 3 | 3 |

2.8 Saídas de Trabalhadores/as nomeados ou em Comissão de Serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Saíram do IPDJ no ano em análise, uma dirigente superior de 2º grau, dois dirigentes intermédios de 1º grau, dois dirigentes intermédios de 2º grau e dois Técnicos Superiores.

Gráfico 9. Nº de saídas de trabalhadores/as nomeados e em comissão de serviço



2.9 Saídas de Trabalhadores/as contratados/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

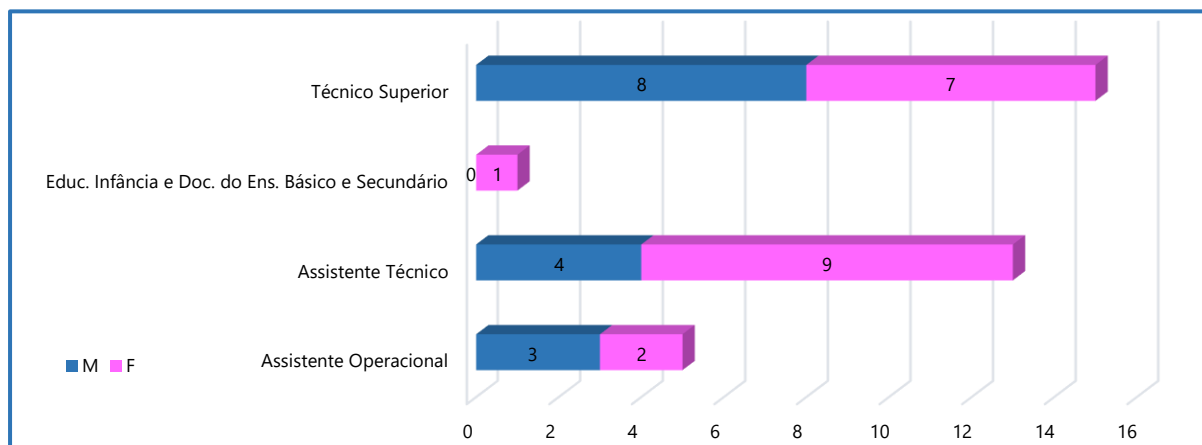
Durante o ano de 2021, saíram do IPDJ, I.P. 34 trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, correspondendo a um índice de saídas de 9,3%, valor superior ao ano de 2020 (8,2%).

As carreiras onde se registaram maior número de saídas foram as de técnico superior (15) e assistente técnica (13).

Quadro 5. Nº de saídas, por carreira, segundo o motivo

| | Morte | Aposentação | Conclusão sem sucesso do período experimental | Mobilidade | Outras situações |
|--|----------|-------------|---|------------|------------------|
| Assistente Operacional | 1 | 3 | | | 1 |
| Assistente Técnico | 1 | 5 | 1 | 4 | 2 |
| Educ. Infância e Doc. Ens. Básico e Sec. | | | | 1 | |
| Técnico Superior | | | | 13 | 2 |
| Total | 2 | 8 | 1 | 18 | 5 |

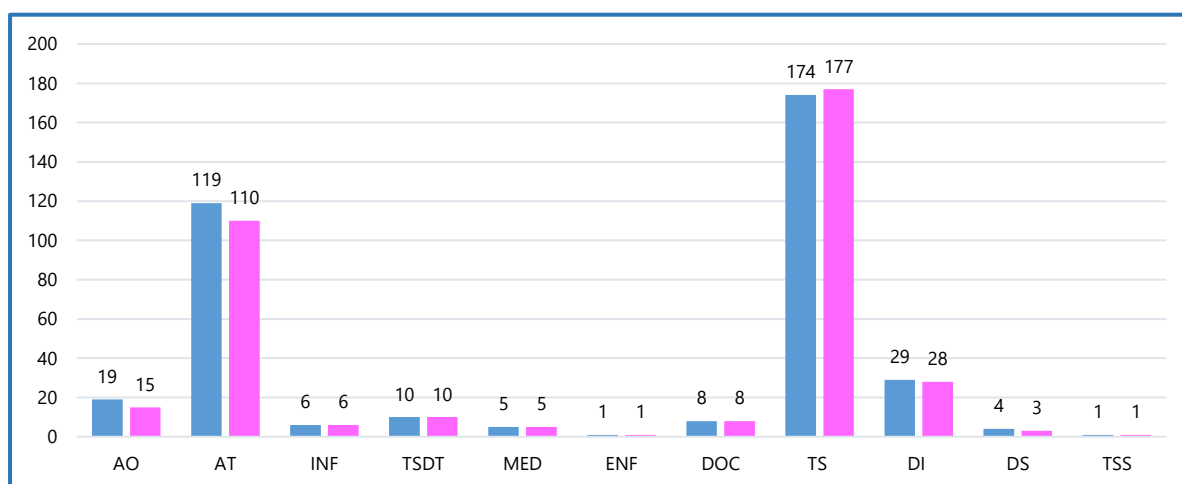
Gráfico 10. Nº de saídas de trabalhadores/as contratados/as, por carreira, segundo o género



A maioria dos/as trabalhadores/as que saíram, são do género feminino (19), o que representa 56% do total dos trabalhadores que saíram em 2020, predominando quanto aos motivos, a mobilidade (18 pessoas).

Se observarmos a evolução de trabalhadores por carreira, verificamos que o grupo de pessoal assistente operacional (+4), é o grupo profissional com uma ligeira variação, em relação a 2020. Os restantes grupos profissionais apresentam uma variação marginal, se comparados com o ano transato.

Gráfico 11. Evolução de trabalhadores/as por carreira



AO (assistente operacional)

AT (assistente técnica)

INF (Informática)

MED (medicina)

TSDT (téc. sup. diag. terap)

DOC (docente)

TS (técnica superior)

ENF (enfermagem)

DI (dirigente Intermédio)

DS (dirigente superior)

TSS (téc. Sup. Saúde)

Assim, o **índice de rotatividade** geral, que reflete o nível de rotação dos trabalhadores durante determinado período, foi de 9,6%.

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Entradas} + \text{Saídas em 2020} / 2}{\text{Pessoas ao serviço em 31 de dezembro de 2020}} \times 100$$

Tendo em conta o número total de trabalhadores/as do IPDJ, o **Índice de Tecnicidade** alcançado é de 48,62% e o **Índice de Enquadramento**, considerando o total dos dirigentes em funções, é de 8,5%.

A taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 41,94%.

$$\text{Índice de Tecnicidade} = \frac{N.º \text{ de técnicos superiores} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

$$\text{Índice de enquadramento} = \frac{N.º \text{ de dirigentes} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

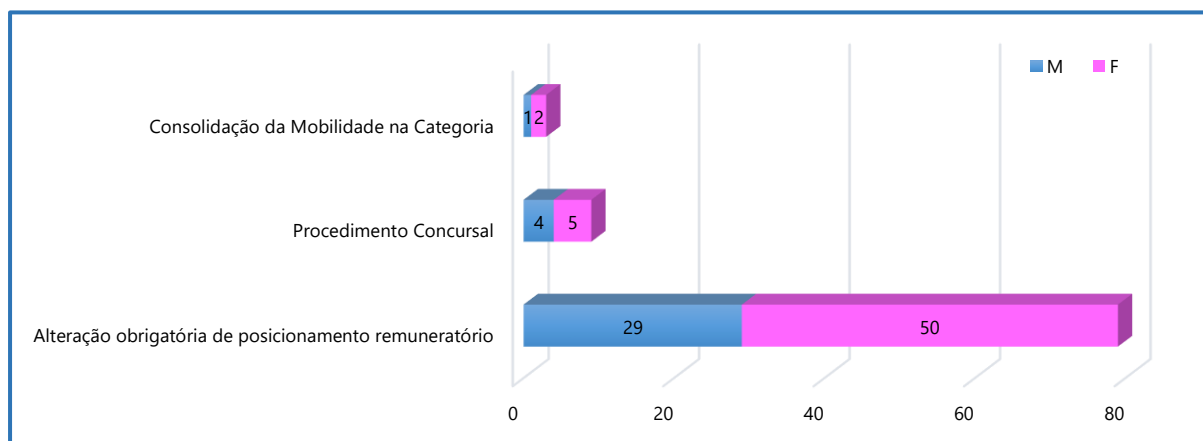
2.10 Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

A 31 de dezembro de 2021, existiam 71 postos de trabalho previstos e não ocupados, nas carreiras de técnico superior (25), assistente técnico (30), assistente operacional (10), técnico superior de diagnóstico e terapêutica (4), dirigente superior 2º grau (2).

2.11 Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

No que concerne à mudança de situação dos trabalhadores/as, verificaram-se 91 mudanças, distribuídas por diferentes motivos, conforme gráfico 12, das quais 34 do sexo masculino e 57 do sexo feminino.

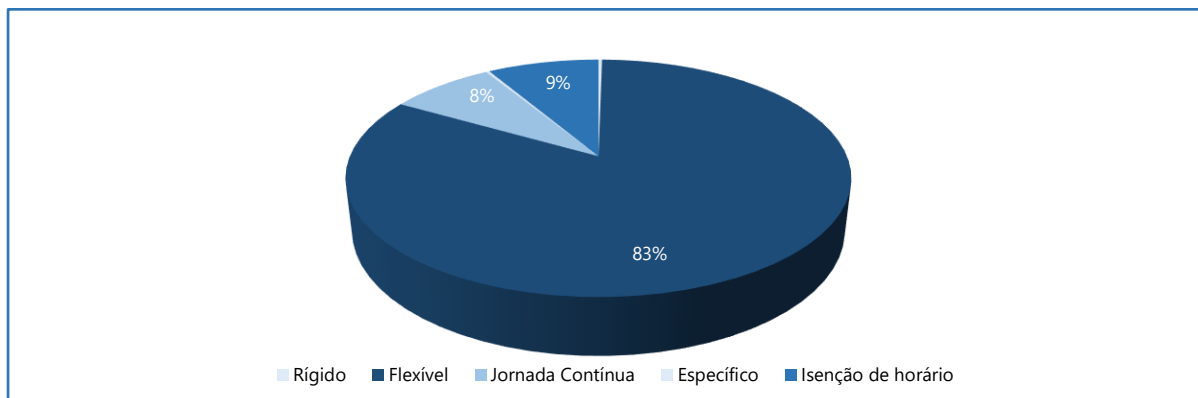
Gráfico 12. Mudanças de situação dos trabalhadores/as



2.12 Trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, a jornada contínua, a isenção de horário e o horário rígido, sem prejuízo dos períodos em regime de teletrabalho adotados pelos/as trabalhadores/as cujas funções o permitiam, os/as quais mantiveram a prática dos horários praticados em regime presencial.

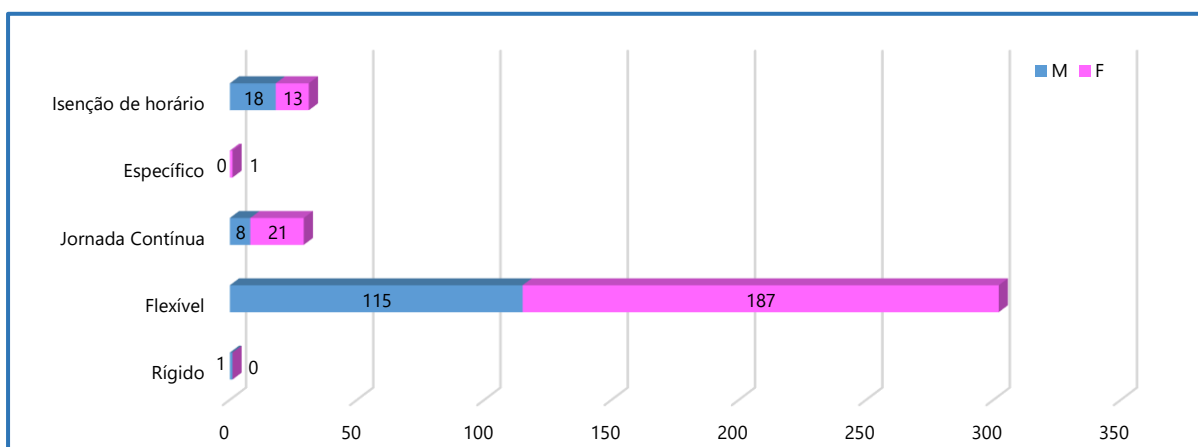
Gráfico 13. % de trabalhadores/as por modalidades de horário



Considerando as modalidades de horário de trabalho praticadas verifica-se o seguinte:

- Cerca de 82% trabalhadores/as (302) desempenharam funções em regime de horário de trabalho flexível;
- O horário rígido é praticado apenas por um (1) trabalhador integrado na carreira de assistente operacional;
- O horário específico é praticado apenas por uma (1) trabalhadora integrada na carreira de assistente técnica;
- Têm isenção de horário, 9% dos/as trabalhadores/as, sendo 31;
- A modalidade de horário de jornada contínua é praticada por 8% dos/as trabalhadores/as (29).

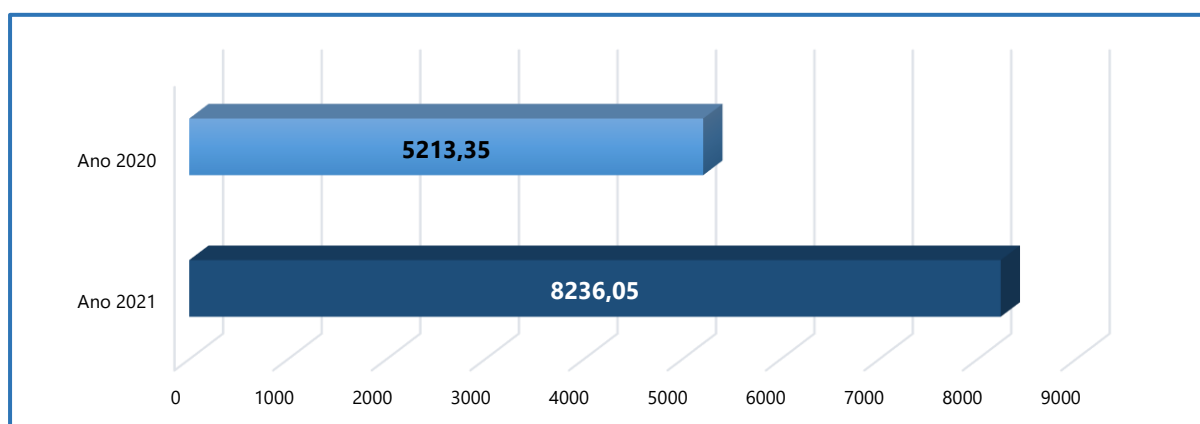
Gráfico 14. Nº de trabalhadores/as por modalidades de horário, segundo o género



2.13 Horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

No IPDJ, ao longo do ano de 2021, foram prestadas 8.236:05 horas em trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, trabalho em dias de descanso semanal complementar e em dias de feriado. Este valor representa um aumento de cerca de 22% face ao trabalho suplementar realizado em 2020.

Gráfico 15. Evolução de trabalho suplementar realizado



O maior número de horas de trabalho suplementar foi efetuado por trabalhadores/as integrados/as na carreira de assistente operacional, verificando-se um total de 3.329:15 horas, seguido pelas carreiras de técnicos superior com um total de 2.770:15 horas e assistentes técnicos com um total de 1.810:44 horas.

Gráfico 16. Nº de horas de trabalho suplementar, por género, segundo a modalidade de prestação de trabalho

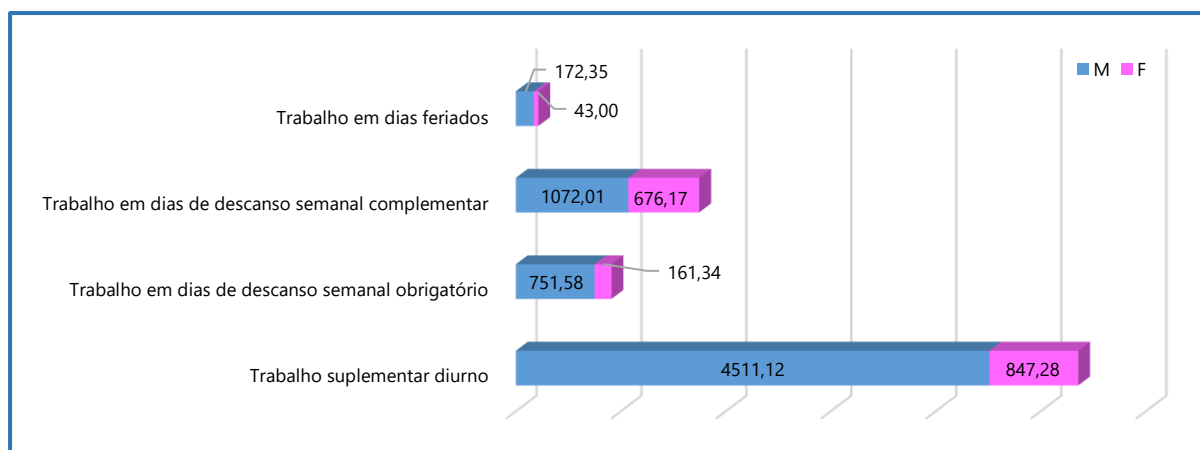
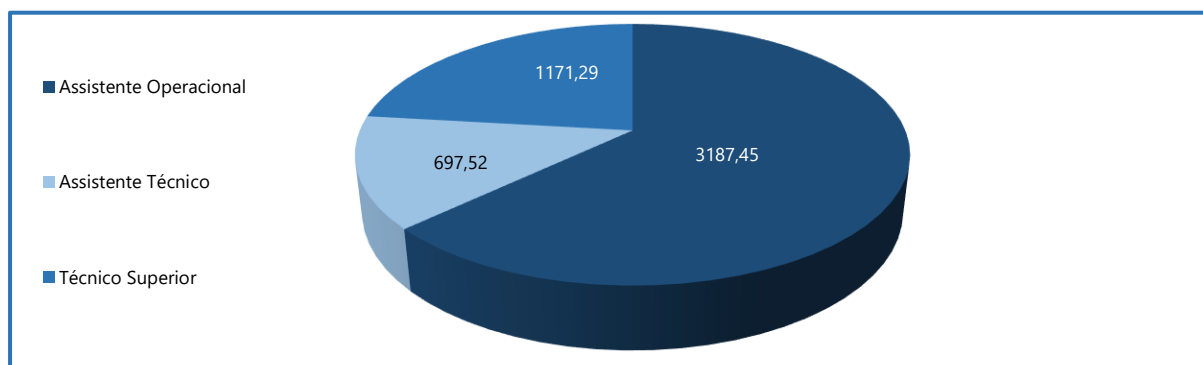


Gráfico 17. Nº de horas de trabalho suplementar realizado por carreira

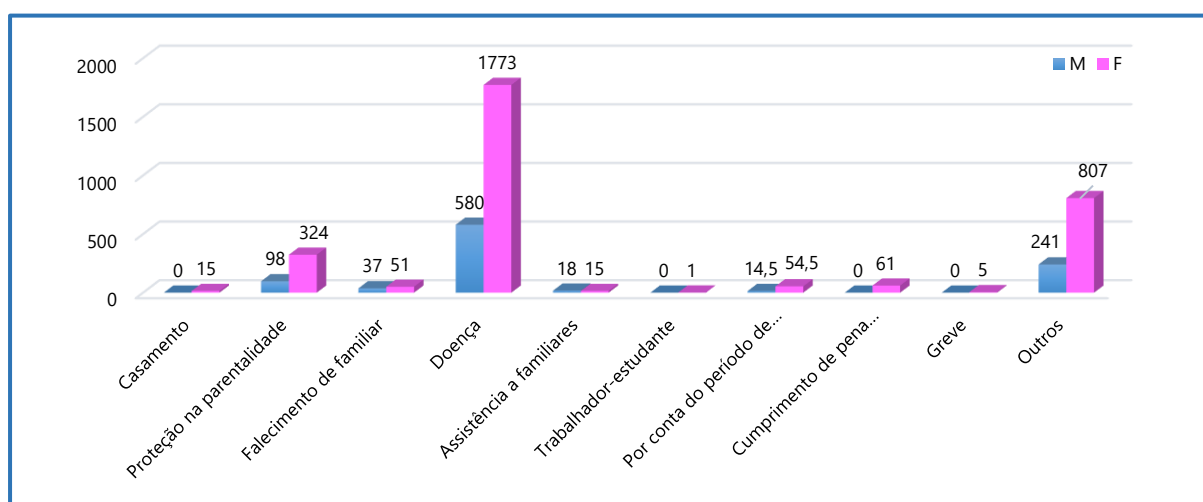


2.14 Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

O número total de ausências ao trabalho, no ano de 2021, foi de 4.095 dias.

No que respeita a motivos de ausência ao serviço, o maior número de registos recai sobre o fator doença, atingindo os 2.353 dias, correspondendo a 57% do total dos dias de ausência.

Gráfico 18. Ausência ao trabalho por tipo de justificação



Entre os motivos de ausência mais frequentes encontramos *outras situações*, com 1048 dias correspondendo a 26% de ausências e não foi registado qualquer ausência por acidente em serviço.

Verifica-se que, em média, cada trabalhador faltou 11 dias por ano, correspondendo a 6,7 dias/ano por trabalhadores do género masculino e 13,5 dias/ano por ano, por trabalhadoras do género feminino.

2.15 Trabalhadores/as em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

No ano de 2021 registaram-se dois dias de ausências de 5 trabalhadoras, por motivo de greve.

Na greve de 20/05/2021 aderiu um trabalhador num total de 7h, na greve de 12/11/2021 aderiram quatro trabalhadores num total de 28 h.

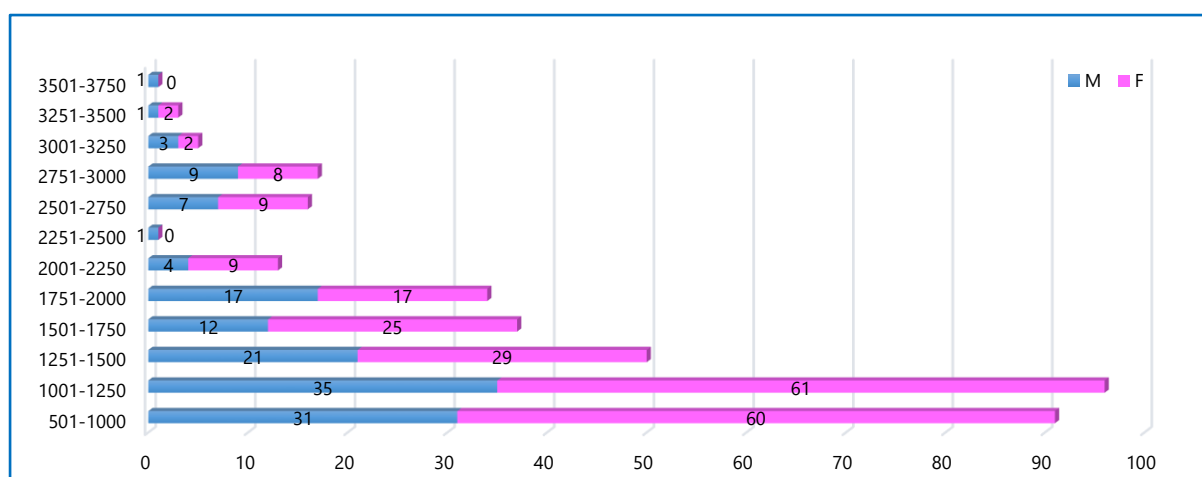
Remunerações e Encargos

3.1 Estrutura remuneratória, por género

Analisando as remunerações ilíquidas, tendo como período de referência o processamento remuneratório do mês de dezembro de 2021, verifica-se que 25% dos/as trabalhadores/as se encontram no escalão de remuneração dos 501 Euros aos 1.000 Euros, com 91 trabalhadores/as.

Com 26% estão 96 trabalhadores/as no escalão de remuneração 1001-1250. Estes dois escalões de rendimento, cobrem 51% da totalidade dos trabalhadores, isto é, 187 trabalhadores, dos quais 66 são homens e 121 são mulheres.

Gráfico 19. Escalões de remuneração, segundo o género



A remuneração mínima auferida é de 665 euros para o universo de trabalhadores masculinos, e de 703,13 euros para o universo feminino.

A remuneração máxima é de 3.745,26 euros atribuída a um trabalhador do sexo masculino. A remuneração mais elevada auferida por uma trabalhadora do sexo feminino, corresponde a 3.374,73 euros.

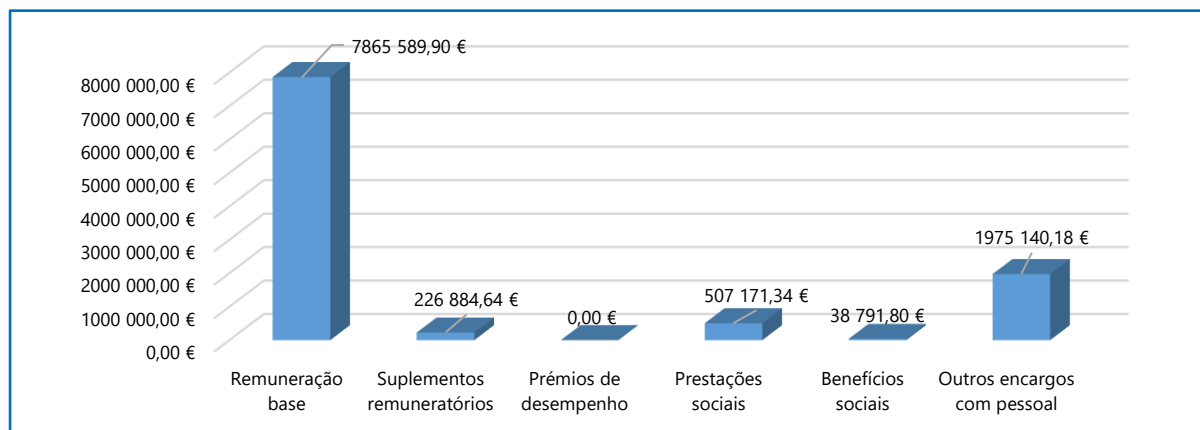
Quadro 6. Remunerações mínimas e máximas, por género

| Remuneração (€) | Masculino | Feminino |
|-----------------|------------|------------|
| Mínima (€) | 665,00 € | 703,13 € |
| Máxima (€) | 3.745,26 € | 3.374,73 € |

3.2 Total de encargos, com pessoal

Em 2021 os encargos com o pessoal totalizaram os 10 613 577,85 €.

Gráfico 20. Despesa em euros com Encargos com pessoal



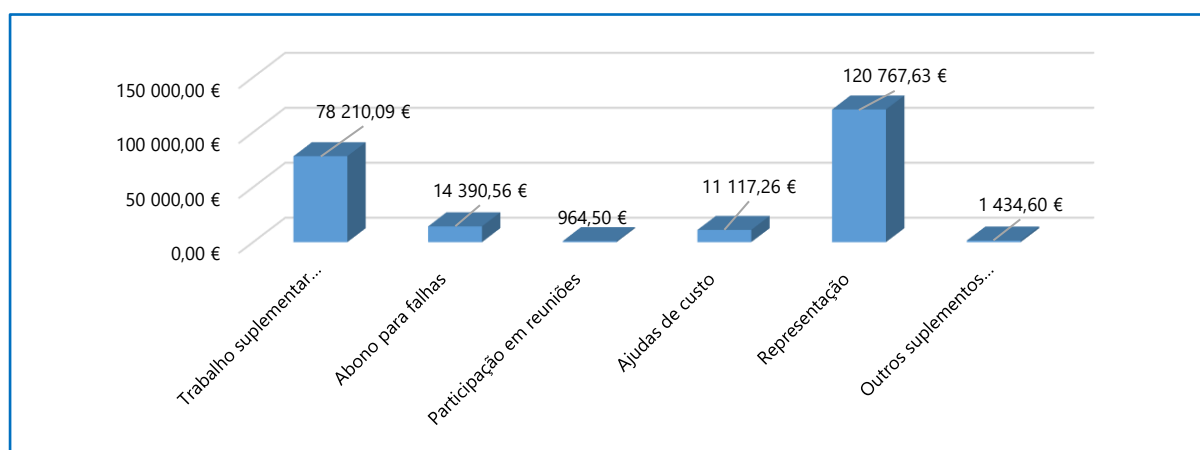
O gráfico representa o total dos encargos com pessoal durante o ano de 2021, que inclui encargos com remuneração base; suplementos obrigatórios; prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal (despesas com a Caixa Geral de Aposentações; Segurança Social e Serviços Sociais da AP).

A remuneração base representa 74% do total dos encargos com pessoal.

3.3 Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios no total de 226 884,64€, incluem encargos com trabalho suplementar no valor de 78 210,09€, abono para falhas no valor de 14 390,56€, despesas de representação no valor de 120 767,63€, participação em reuniões no valor de 964,50€ e ajudas de custo no valor de 11 117,26€.

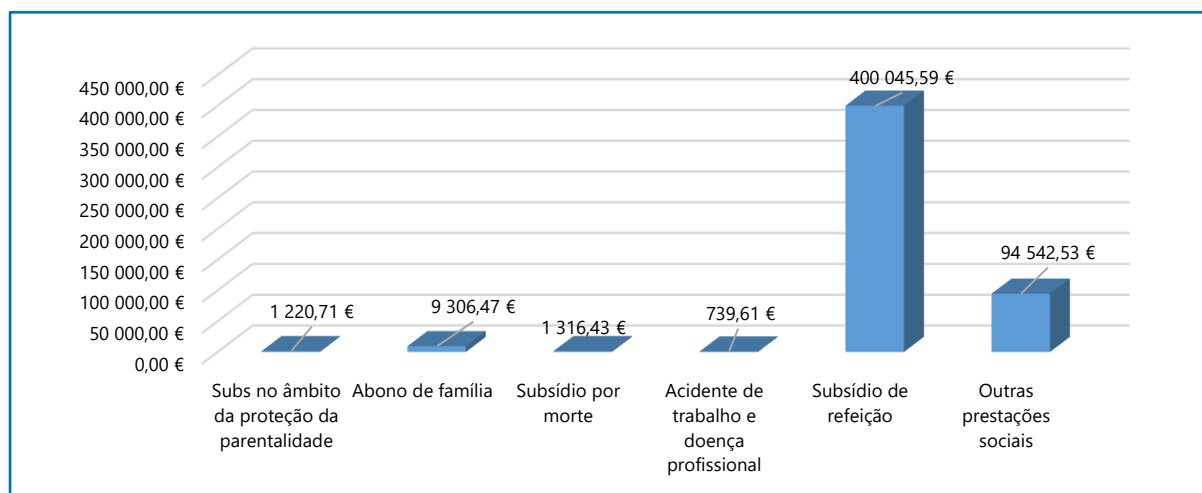
Gráfico 21. Despesa em euros com Suplementos remuneratórios



3.4 Encargos com prestações sociais

As prestações sociais (subsídio de refeição; subsídios no âmbito da proteção na parentalidade; abono de família; subsídio por morte; acidentes de trabalho; subsídio de refeição e outras prestações sociais) em 2021 foram de 507 171,34€.

Gráfico 22. Despesa em euros com Prestações Sociais



3.5 Encargos com benefícios sociais

Em 2021 os encargos com benefícios sociais totalizaram 38 791,80€.

Higiene e Segurança

4.1 Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

No ano de 2021, verificou-se um (1) acidente de trabalho, de uma trabalhadora, sendo que o nº de dias perdidos foi inferior a um, sem dar lugar a baixa.

4.2 Encargos com atividades de Medicina do Trabalho

Do investimento em saúde efetuado pelo IPDJ no ano de 2021, nomeadamente no que respeita a material de proteção dos/as seus/uas trabalhadores/as, destaca-se ainda o investimento efetuado em atividades de medicina (realização de consultas e exames médicos), abrangendo um total de 144 ativos e apenas uma visita aos locais de trabalho pela equipa de saúde.

Quadro 7. Exames médicos efetuados

| Exames médicos efetuados | 144 |
|------------------------------------|------------|
| Exames de admissão | 3 |
| Exames periódicos | 83 |
| Exames ocasionais e complementares | 58 |
| Exames de cessão de funções | 0 |

4.3 Nº de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

No ano de 2021, foram realizadas três ações de formação em matéria de segurança e saúde no trabalho com participação de quatro trabalhadores/as, três do género feminino e um do género masculino.

Quadro 8. Nº de formações em matéria de segurança e saúde no trabalho

| | |
|---|---|
| Ações realizadas durante o ano | 3 |
| Trabalhadores/as abrangidos/as pelas ações realizadas | 4 |

4.4 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

No ano de 2021 no que respeita aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais foi num total de 14 353,10€.

Quadro 9. Custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais

| | |
|--|-------------|
| Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho | 12 878,10 € |
| Equipamentos de proteção | 845,00 € |
| Formação em prevenção de riscos | 630,00 € |
| Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais | 0 |

Formação Profissional

5.1 Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo duração

Em 2021 registaram-se 159 participações em iniciativas de formação profissional online.

Do total de 51 ações de formação frequentadas pelos/as trabalhadores/as, 42 tiveram duração inferior a 30 horas, 5 com duração entre 30 e 59 horas, 2 com duração entre 60 e 119 horas e 2 com duração superior a 120 horas.

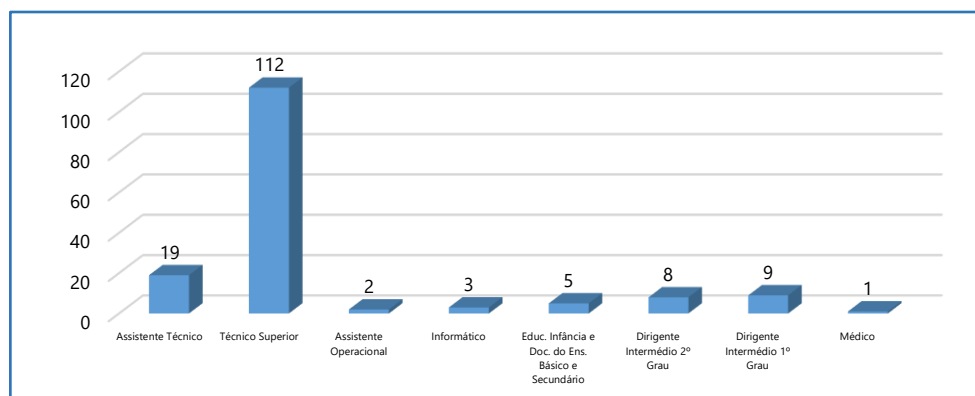
Quadro 10. Nº de ações e participações em Formações, por tipologia e duração

| | Menos de 30h | De 30h a 59h | De 60 a 119h | 120h ou mais |
|---------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Nº de Ações | 42 | 5 | 2 | 2 |
| Nº de Participações | 123 | 15 | 17 | 4 |

5.2 Participação em ações de Formação Profissional durante o ano, por grupo profissional segundo tipo de ação

Em termos de distribuição da participação em ações de formação profissional, por carreira, destacam-se as carreiras técnica superior e assistente técnica, que correspondem respetivamente a 70% e 12% das participações, consubstanciando 82% da participação em formação ao longo do ano.

Gráfico 23. Nº de participações em ações de formação, por grupo profissional

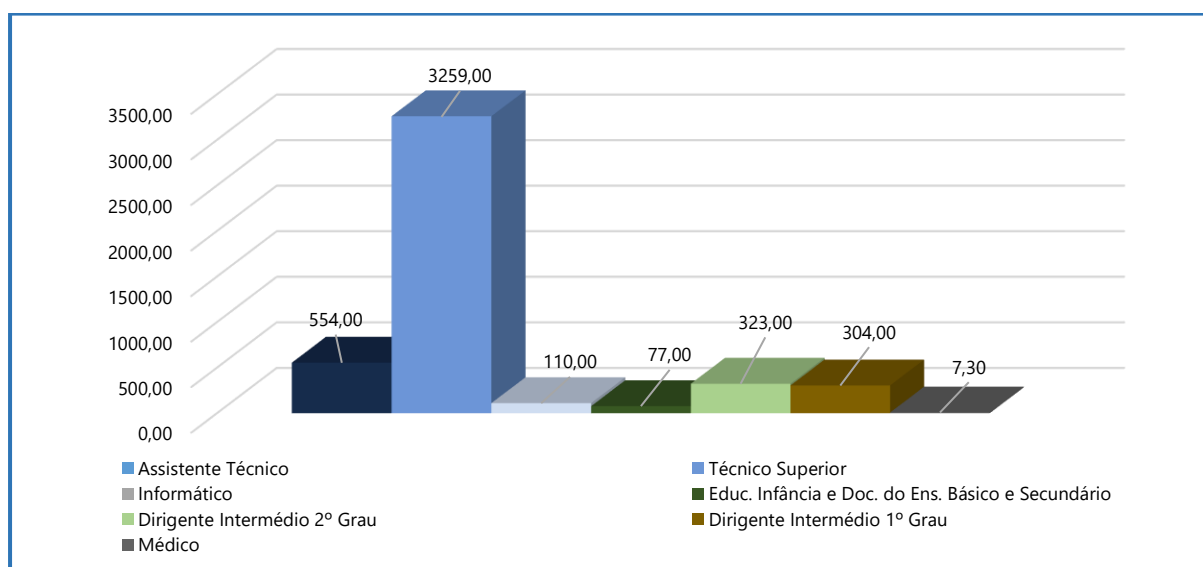


5.3 Horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

O Instituto investiu 4.662,30 horas em formação profissional.

Verifica-se ao nível do volume de formação que do total das horas despendidas 70% é devida à carreira Técnica Superior (3.259,00 horas), 12% à carreira Assistente Técnica (554,00 horas), 13% à formação de Dirigentes (627,00 horas), 5% a outras carreiras (222,30 horas).

Gráfico 24. Nº de horas de formação, por grupo profissional



5.4 Despesas anuais com formação

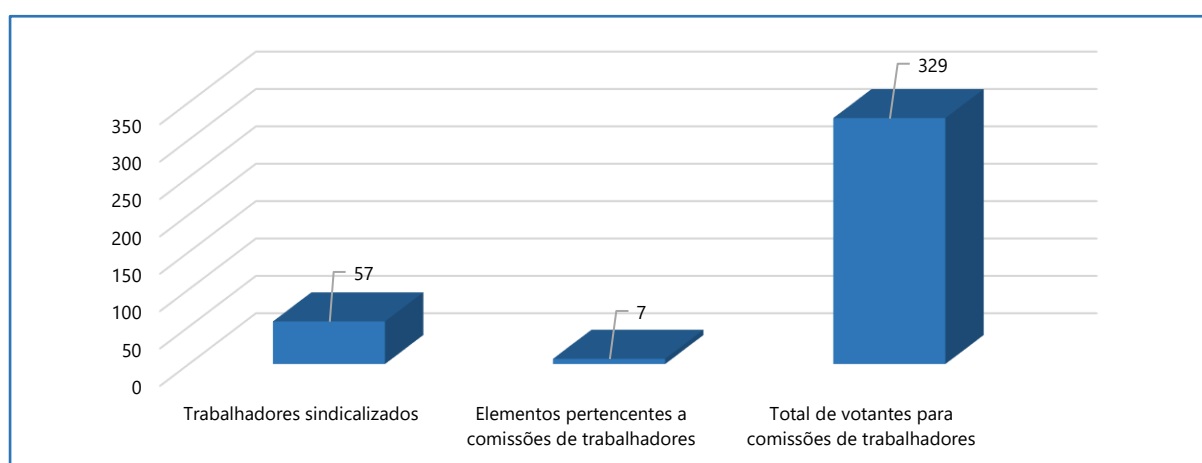
Na qualificação dos seus ativos humanos, foram investidos 32.535,75€ (trinta e dois mil, quinhentos e trinta e cinco euros e setenta e cinco cêntimos). O valor supramencionado compreende apenas os custos diretos reportados que englobam o pagamento a entidades formadoras.

Relações Profissionais

6.1 Relações Profissionais

No IPDJ existem 57 trabalhadores/as sindicalizados/as, equivalente a 15% do total dos trabalhadores/as, existindo, ainda, em gestão corrente até realização de próximo ato eleitoral, 7 trabalhadores/as eleitos/as, para a comissão de trabalhadores/as.

Gráfico 25. Relações profissionais



6.2 Disciplina

Durante o ano de 2021 foram instaurados dois (2) processos disciplinares durante o ano e um (1) processo disciplinar tendo sido transitado para o ano seguinte.

Quanto a processos decididos, houve 2021 um (1) processo de suspensão.

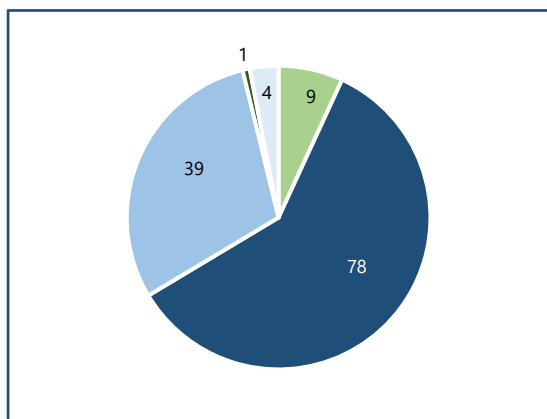
Audição de Trabalhadores/as e Dirigentes

Com vista a medir os níveis de satisfação de cada dirigente de grau intermédio e demais trabalhadores/as, em relação à organização do trabalho no IPDJ, sua gestão e valores, foi solicitado a colaboração de todos/as, no preenchimento de um questionário anónimo, entre os dias 14 e 18 de março de 2022.

7.1 Carreira e U/O/S

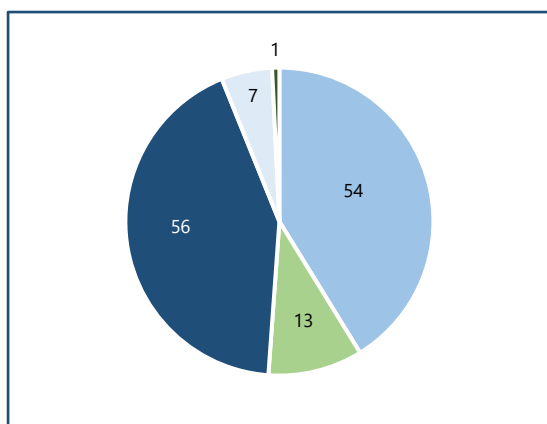
Após término do prazo de respostas, foram preenchidos 131 inquéritos:

Gráfico 26. Quantitativos das Carreiras



| CARREIRA | |
|---|----|
| Dirigente | 9 |
| Técnica Superior | 78 |
| Assistente Técnica | 39 |
| Assistente Operacional | 1 |
| Médica/ Enfermagem/ TSS/ TSDT/ Esp. Informática/ Técn. Informática/ Docente | 4 |

Gráfico 27. Quantitativos das U/O/S



| U/O/S | |
|---------------------|----|
| Lisboa-Sede / Museu | 54 |
| CDNJ / Car Jamor | 13 |
| Direção Regional | 56 |
| DMD / DMD Porto | 7 |
| Laboratório | 1 |

Tendo o inquérito como objetivo medir os níveis de satisfação dos/as trabalhadores/as, este foi dividido por 5 grandes secções/áreas:

1ª Secção: Satisfação com a liderança de topo;

2ª Secção: Satisfação com a liderança intermédia;

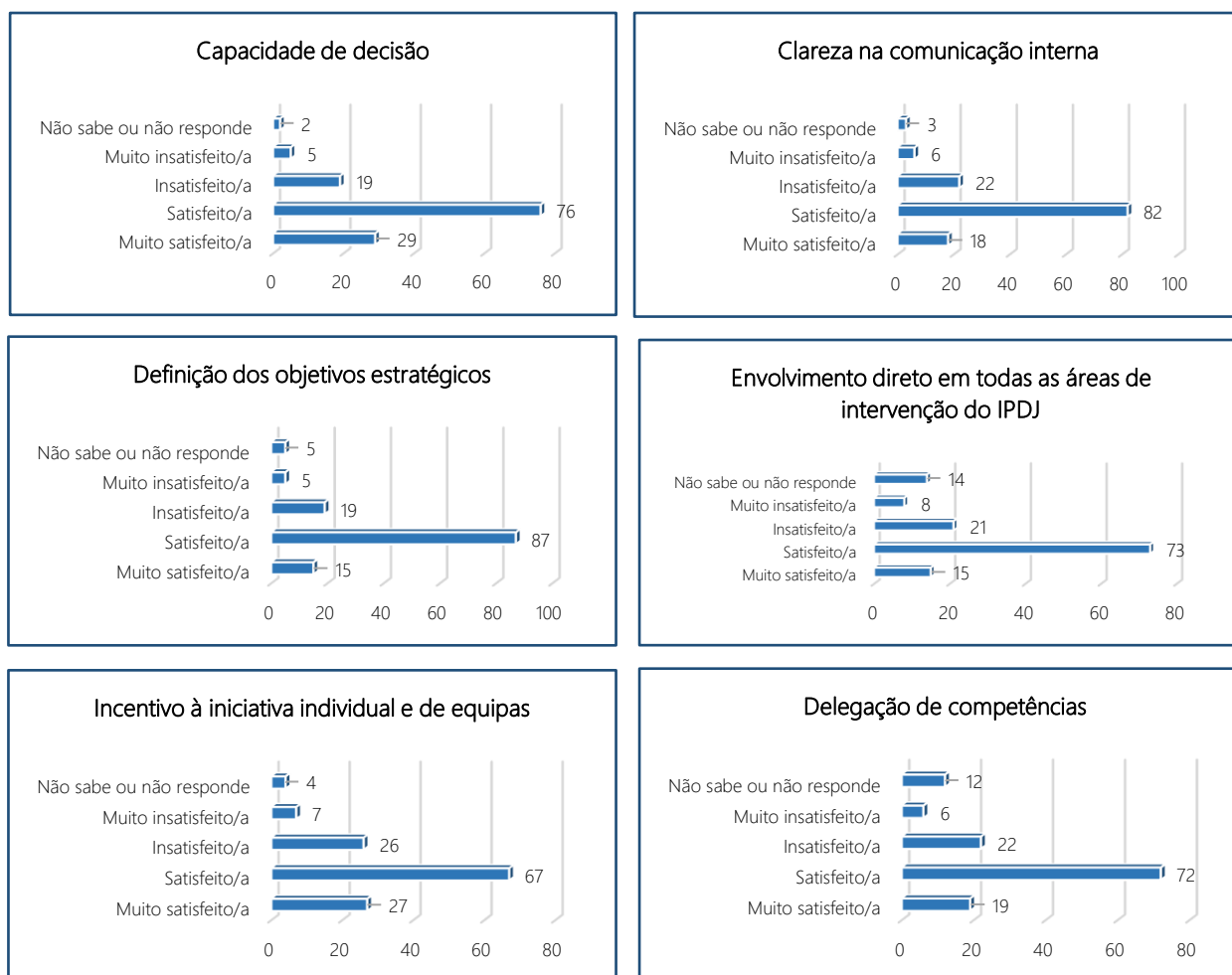
3ª Secção: Satisfação com o organismo;

4ª Secção: Satisfação com a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal;

5ª Secção: Satisfação com higiene e saúde no trabalho;

7.2 Satisfação com liderança de topo

Gráficos 28 a 33. Gráficos das respostas à área da liderança de topo

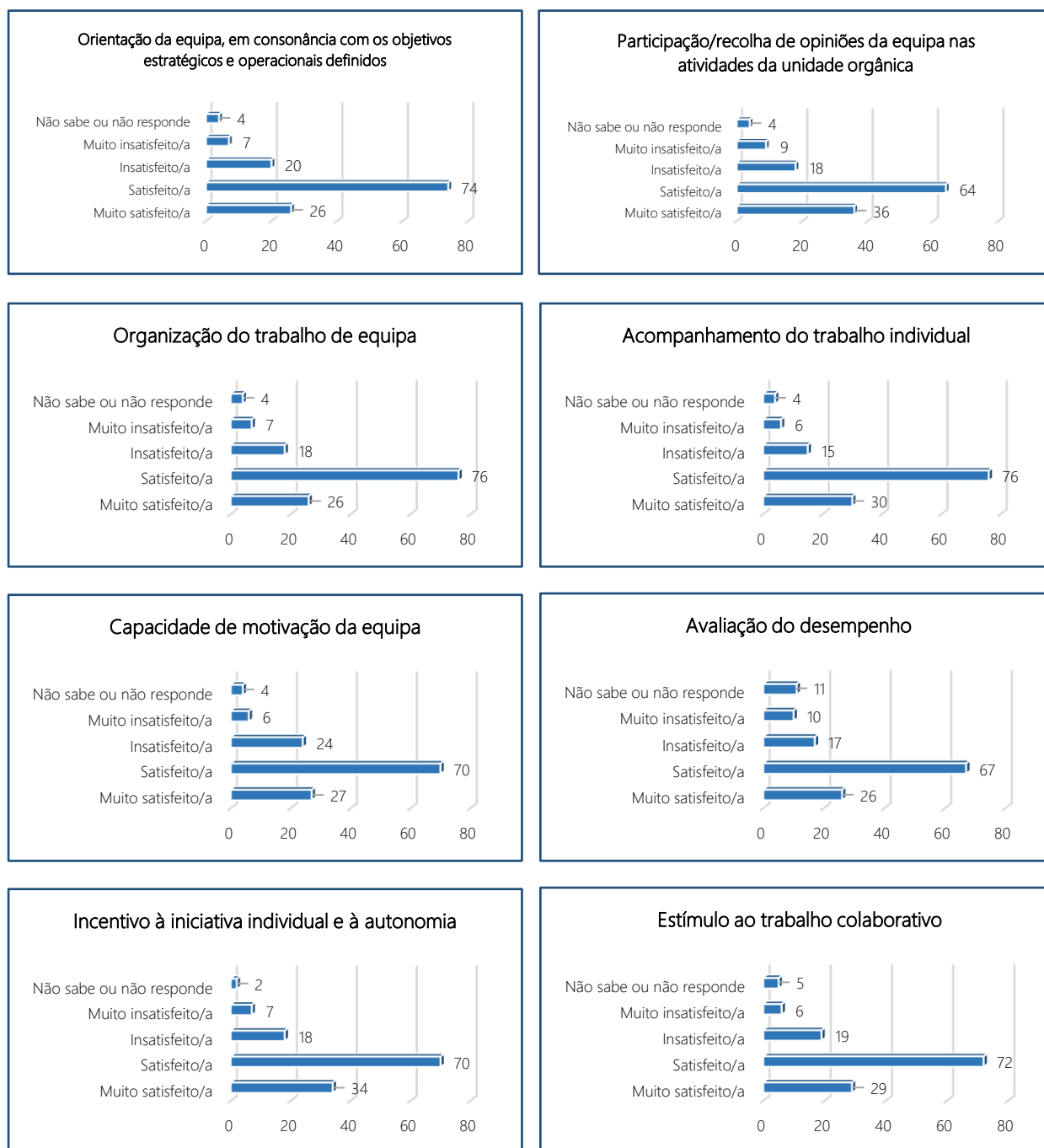


O grau "Satisfeito/a" foi respondido 54%, às questões colocadas na área da *Satisfação com a liderança intermédia*, seguido de 16% com grau de "Muito satisfeito/a" e 16% "Insatisfeito/a".

Desta forma, 74% dos inquiridos demonstram de forma positiva a sua satisfação quanto à liderança de topo.

7.3 Satisfação com liderança intermédia

Gráficos 34 a 41. Gráficos das respostas à área da liderança intermédia

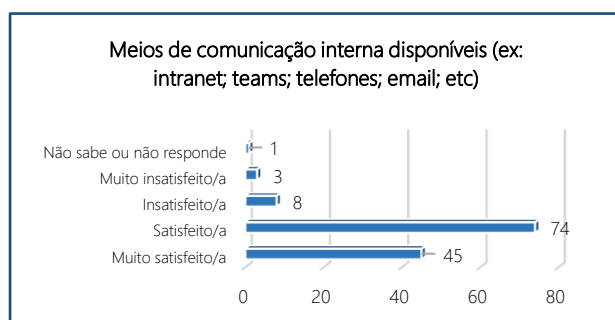
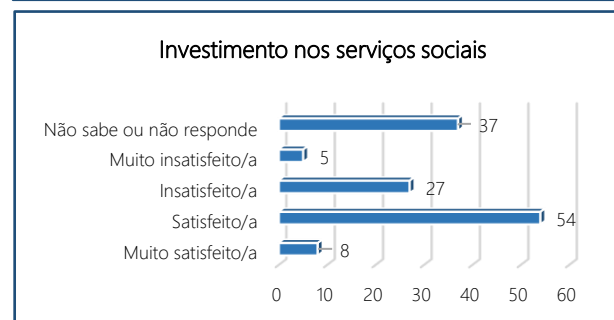
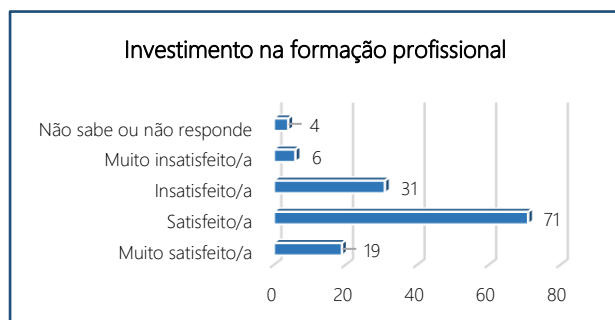
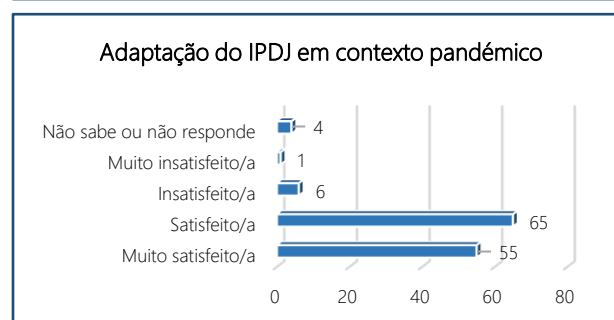
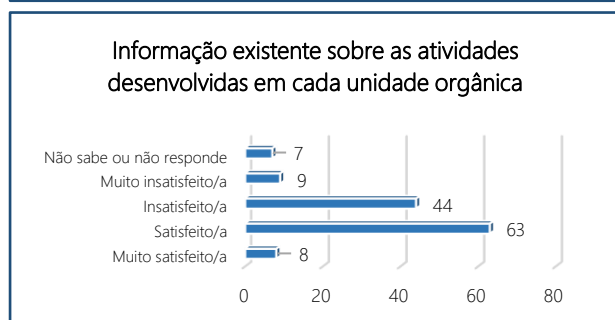
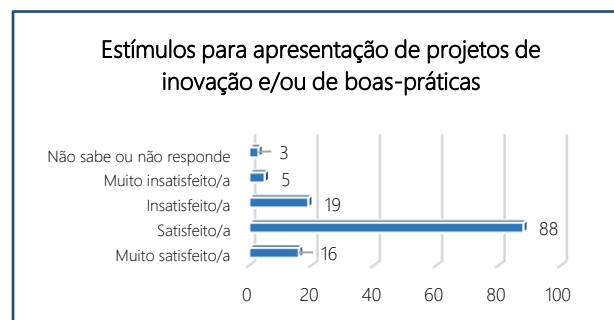
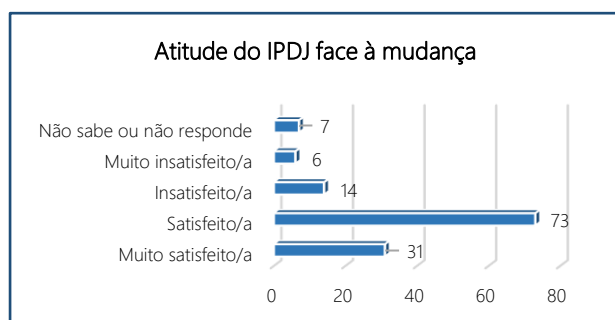
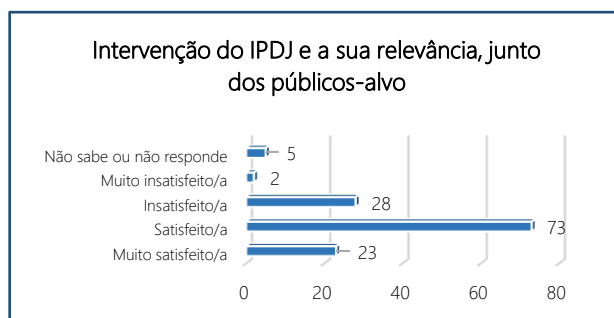
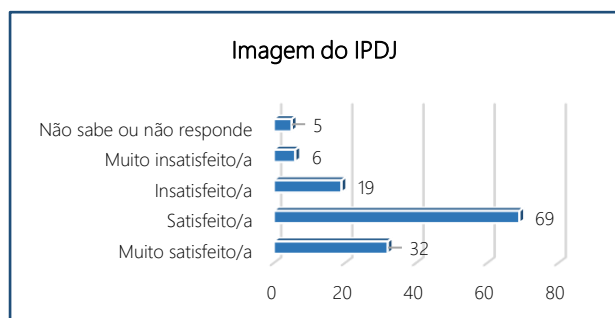


O grau "Satisfeito/a" foi respondido 54%, às questões colocadas na área da *Satisfação com a liderança intermédia*, seguido de 16% com grau de "Muito satisfeito/a" e 16% "Insatisfeito/a".

Desta forma, 74% dos inquiridos demonstram de forma positiva a sua satisfação quanto à liderança de topo.

7.4 Satisfação com o organismo

Gráficos 42 a 50. Gráficos das respostas à área do organismo

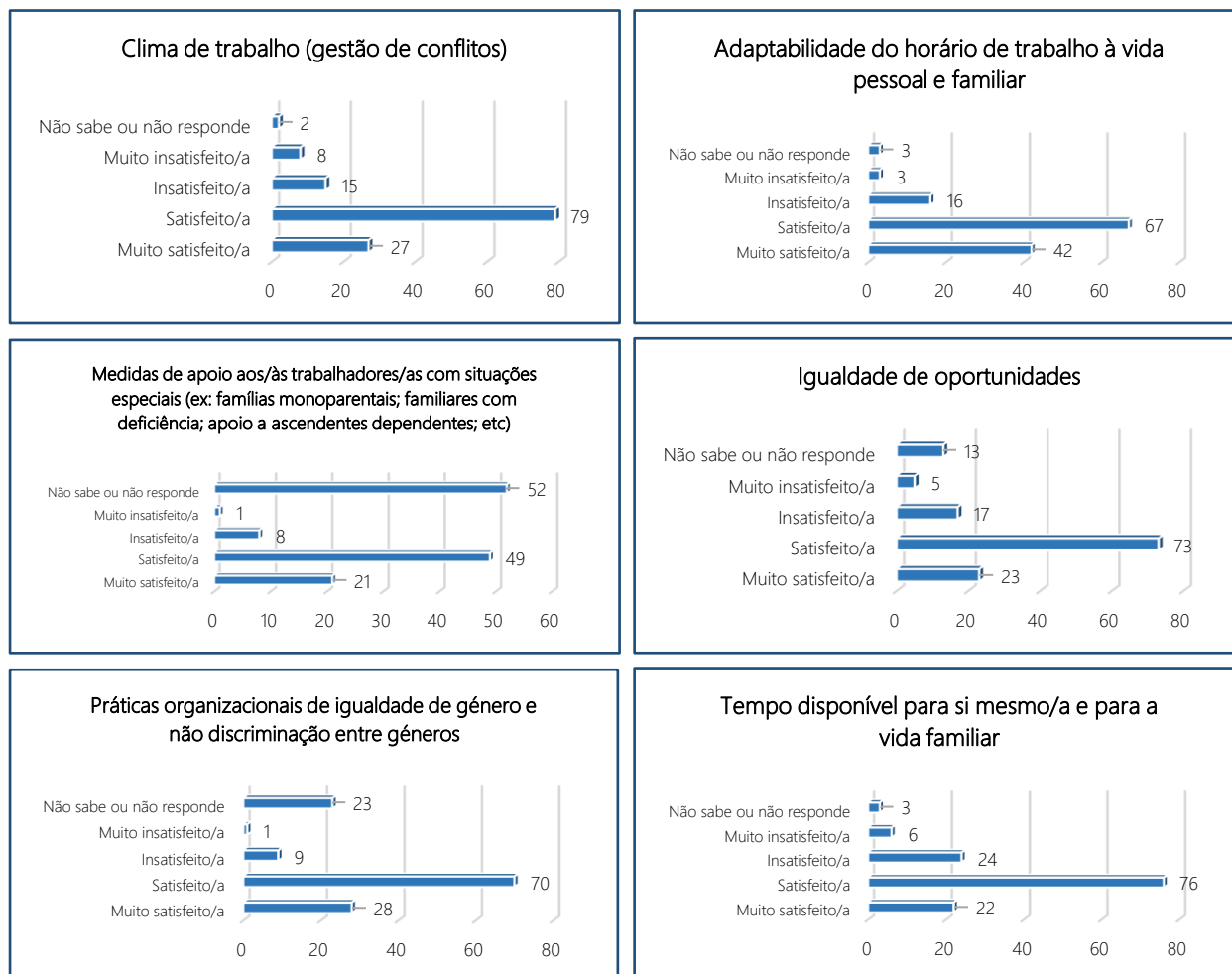


O grau "Satisfeito/a" foi respondido 53%, às questões colocadas na área da *Satisfação com o organismo*.

Desta forma, 74% dos inquiridos demonstram de forma positiva a sua satisfação quanto ao organismo.

7.5 Satisfação com a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar

Gráficos 51 a 56. Gráficos das respostas à área da conciliação

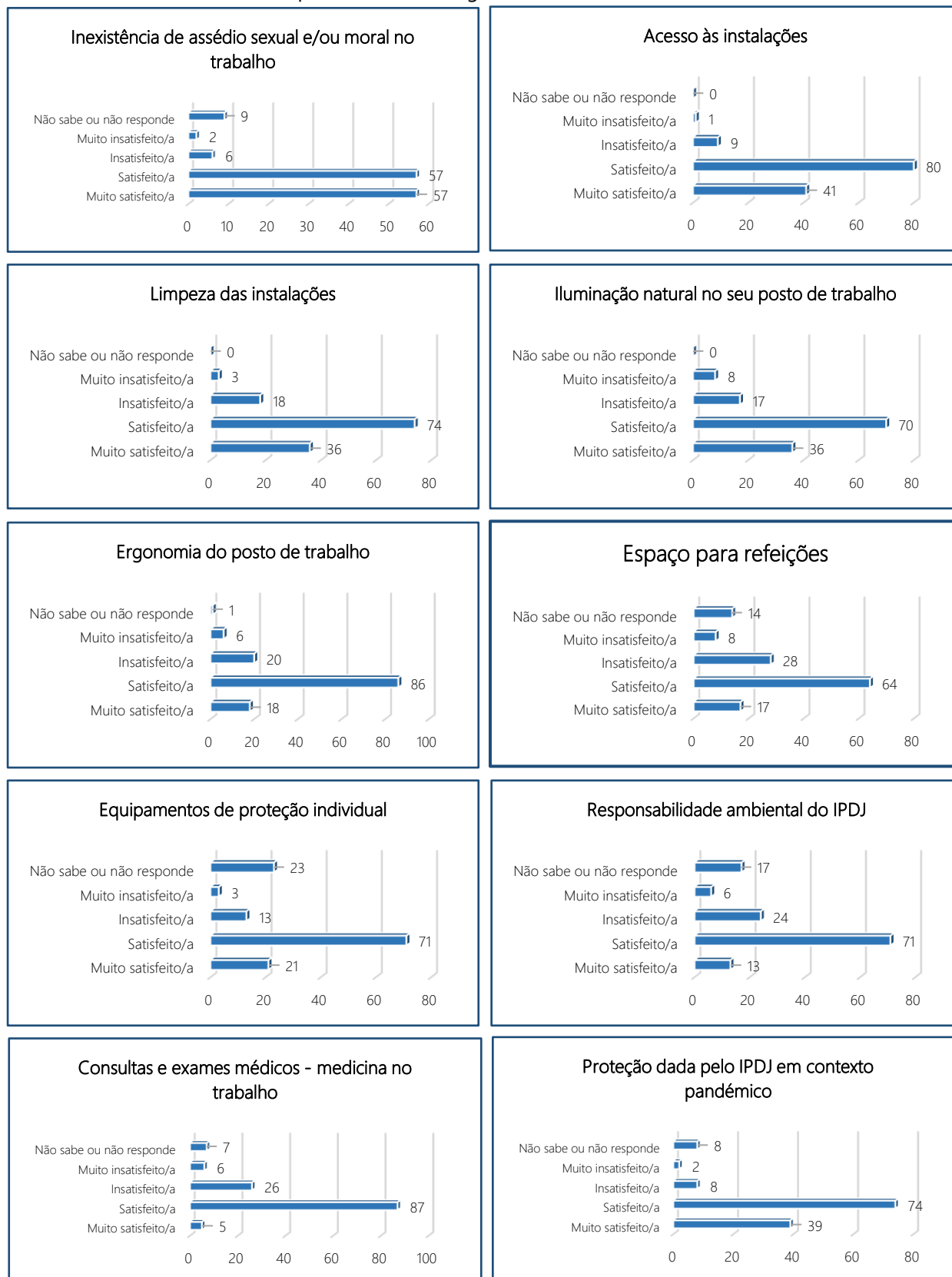


O grau "Satisfeito/a" foi respondido 53%, às questões colocadas na área da *Satisfação com a conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar*, seguido de 21% com grau de "Muito satisfeito/a".

Desta forma, 73% dos inquiridos demonstram de forma positiva a sua satisfação quanto à *conciliação entre a vida pessoal, profissional e familiar*.

7.6 Satisfação com a higiene e saúde no trabalho

Gráficos 57 a 66. Gráficos das respostas à área da higiene e saúde



O grau "Satisfeito/a" foi respondido 56%, às questões colocadas na área da *Higiene e Saúde no Trabalho*, seguido de 22% com grau de "Muito satisfeito/a".

Desta forma, 78% dos inquiridos demonstram de forma positiva a sua satisfação quanto à *Higiene e Saúde no Trabalho*.

O inquérito teve uma adesão de 36% dos/as Dirigentes e trabalhadores/as do IPDJ, à data do término das respostas.

De forma global o grau de satisfação para com o IPDJ nas diferentes vertentes é satisfatório.

Síntese do ano de 2021

Num ano ainda marcado pelos efeitos da pandemia originada pelo Covid-19, o IPDJ continua a dar provas de resiliência, desenvolvendo estratégias de contínua adaptação, de forma a gerar impacto positivo não só dos públicos-alvo e cidadãos/ãs, em geral, como também internamente, proporcionando aos seus ativos a melhor qualidade possível ao nível das tecnologias, horários e locais de trabalho, assegurando, ainda, níveis de proteção elevados a todos/as os/as trabalhadores/as, quer no que respeita a aquisição de materiais de proteção individual e no posto físico de trabalho, quer em matéria de medicina do trabalho e de acompanhamento dos/as trabalhadores/as por técnicos de saúde do mapa de pessoal, com vista à orientação e esclarecimento dos ativos, face a situações de potencial contágio.

No âmbito específico da formação profissional, embora se verifique uma melhoria quanto à adaptação tecnológica das Entidades formadoras, houve diversos cancelamentos de ações de formação online.

Embora tenha diminuído o nº de participações em 2021, verificou-se um aumento de nº de horas de formação profissional.

Os dados colhidos relativamente ao acentuado envelhecimento do universo total dos/as trabalhadores/as do IPDJ, com vínculo de emprego público, mantêm-se no centro das preocupações com recursos humanos no Organismo.

De facto, o índice de envelhecimento no IPDJ é de 45% do total de ativos.

Ora, 66% dos ativos têm idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos. E destes, 50 % tem uma antiguidade no serviço entre os 30 e os 40 anos, representando, entre outros, no ano de 2020, 71 técnicos superiores e 81 assistentes técnicos.

Considerando que vários grupos etários de profissionais, ingressaram na administração pública no mesmo período, verificar-se-á a aposentação dos mesmos em simultâneo, conforme demonstrado no quadro infra de saída previsível de trabalhadores, por aposentação.

Até ao ano de 2023, estima-se que 64 trabalhadores se aposentem;

Até ao ano de 2025, o número previsto de aposentações é de 89 trabalhadores.

Tal descapitalização humana não pode ser colmatada apenas com recurso a recrutamentos de ativos com vínculo de emprego público, quer pelo facto de idênticos índices de envelhecimento atravessarem toda a administração pública, quer pela inexistência de incentivo remuneratório mínimo que estimule os/as trabalhadores/as a mudar/aceitar o posto de trabalho.

Quadro 11. % de trabalhadores/as, por escalão etário, em 2020 e em 2021

| Idade | Nº de trabalhadores/as 2020 | TOTAIS 2020 | Nº de trabalhadores/as 2021 | TOTAIS 2021 |
|---------|-----------------------------|------------------|-----------------------------|------------------|
| 20 – 34 | 32 | 127 (35%) | 30 | 123 (33%) |
| 35 – 44 | 53 | | 51 | |
| 45 – 49 | 42 | | 42 | |
| 50 – 54 | 99 | 248 (65%) | 78 | 241 (66%) |
| 55 – 59 | 80 | | 92 | |
| 60 – 69 | 69 | | 71 | |

Em síntese, sublinha-se que o índice de rotatividade geral (turnover) de 9,6%, reflete a capacidade do IPDJ recrutar, face ao número de saída por aposentações, porém os recrutamentos que se traduzem em vínculos transitórios (mobilidade) não afastam o cenário a curto e médio prazo de descapitalização humana e conseqüente urgência no recrutamento de jovens ativos, para postos de trabalho entendidos estratégicos.

Quadro 12. Nº previsional de saídas por aposentação

| ANOS | TS | AT | AO | MED | TSDT | INF | TOTAL |
|--------------|-----------|------------|-----------|----------|----------|----------|------------|
| 2021 | 3 | 6 | 5 | | | | 14 |
| 2023 | 12 | 21 | 3 | 1 | | | 37 |
| 2025 | 6 | 14 | 5 | | | | 25 |
| 2030 | 25 | 29 | 2 | | | 1 | 57 |
| 2035 | 51 | 40 | 7 | | 1 | 2 | 101 |
| TOTAL | 97 | 110 | 22 | 1 | 1 | 3 | 234 |

Não obstante o acréscimo de competências confiadas ao IPDJ, nomeadamente – entre outras - o apoio logístico e administrativo dado nos termos da Lei nº 4/2004, de 15/01 pelo Instituto, ao Organismo da Administração Direta do Estado, Autoridade para a Prevenção e o Combate à Violência no Desporto; bem como a dinamização, execução e apoio direto ao associativismo desportivo de base através de um programa de capacitação dos clubes desportivos e através de um Programa de apoio à construção de infraestruturas desses clubes, bem como do apoio a atividades através de Programas no âmbito do desporto para todos, verifica-se uma diminuição de sensivelmente 214 postos de trabalho, 75 dos quais desde a data da fusão. Não pretendendo o Instituto a reversão destes números, urge, todavia, recrutar ativos, com perfis académicos e de competências ajustados aos postos de trabalho entendidos estratégicos, deste Organismo.

Quadro 67. Evolução de efetivos entre o processo de fusão (2011 – 2012) e 2021

