

Presidência do Conselho de Ministros
Secretário de Estado da Juventude e do Desporto



INSTITUTO PORTUGUÊS
DO **DESPORTO**
E **JUVENTUDE**, I. P.

INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I.P.

BALANÇO SOCIAL 2022

Índice

Índice	2
Nota Introdutória.....	4
Caracterização do IPDJ, I.P.....	5
1.1 Enquadramento.....	5
1.2 Estrutura Organizacional: Órgãos, Estruturas Nucleares e Unidades Flexíveis.....	5
1.3 Equipas Multidisciplinares	7
1.4 Serviços em funcionamento junto do IPDJ	7
Diploma:.....	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.....	10
2.3 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de antiguidade e género.....	12
2.4 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de escolaridade e género	14
2.5 Trabalhadores/as estrangeiros por grupo/ cargo/ carreira, segundo a nacionalidade e género	14
2.6 Trabalhadores/as portadores de deficiência por grupo/cargo/ carreira, segundo o escalão etário e género	15
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.....	15
2.8 Saídas de Trabalhadores/as nomeados ou em Comissão de Serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	16
2.9 Saídas de Trabalhadores/as contratados/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género.....	16
2.10 Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	19
2.11 Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	19
2.12 Trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.....	20

2.13 Horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género.....	21
2.14 Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	23
2.15 Trabalhadores/as em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação	24
Remunerações e Encargos	25
3.1 Estrutura remuneratória, por género.....	25
3.2 Total de encargos, com pessoal.....	26
3.3 Suplementos remuneratórios	27
3.4 Encargos com prestações sociais.....	27
3.5 Encargos com benefícios sociais.....	28
Higiene e Segurança	29
4.1 Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género.....	29
4.2 Encargos com atividades de Medicina do Trabalho.....	29
4.4 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano.....	30
Formação Profissional	31
5.1 Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo duração.....	31
5.2 Participação em ações de Formação Profissional durante o ano, por grupo profissional segundo tipo de ação	32
5.3 Horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação	33
5.4 Despesas anuais com formação.....	33
Relações Profissionais	34
6.1 Relações Profissionais	34
6.2 Disciplina	34
Síntese do ano de 2022	35

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 2022, 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.

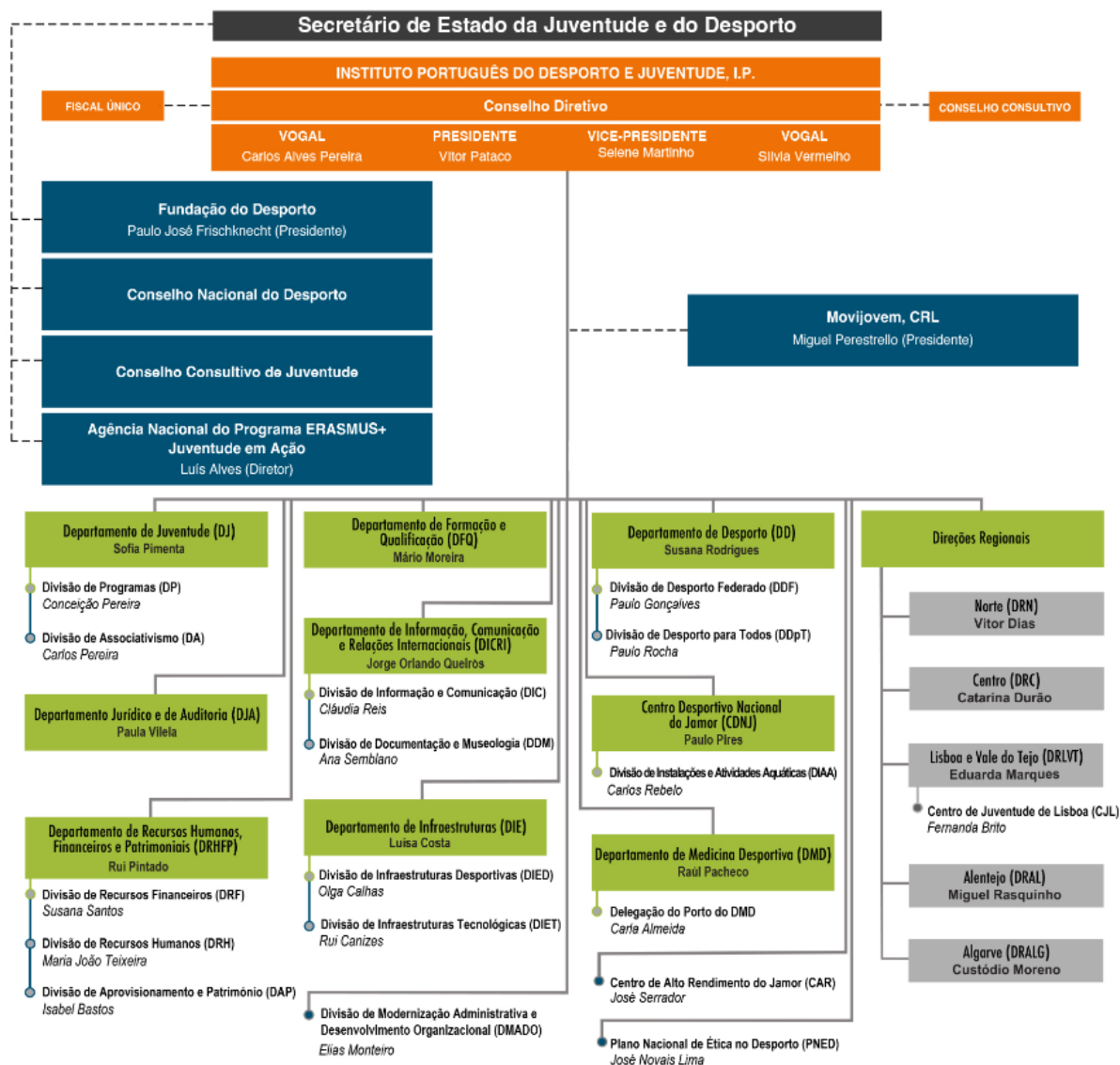
Considerando as características de transversalidade que as áreas do desporto e da juventude apresentam historicamente, o IPDJ assegura a coordenação operacional integrada de ambas, procurando promover sinergias com vista à concretização das políticas governamentais com incidência direta ou indireta no 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 11/2012 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, funciona o seguinte Serviço:

Laboratório de Análises de Dopagem: Os/As trabalhadores/as em exercício de funções no Laboratório de Análises de Dopagem não pertencem ao mapa de pessoal do IPDJ desde 01/07/2022, passando a constar desde essa data ao mapa de pessoal Instituto Nacional de Saúde Doutor Ricardo Jorge: INSA.

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 2022**, o Instituto Português do Desporto e Juventude, contava com um **total de 358** 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 31-12-2022



Do total de **430 postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal de 2023**, o número de trabalhadores/as com vínculo de emprego público a 31/12/2022 totalizava **324** ativos, aí incluídos 33 dirigentes e duas equipas multidisciplinares, distribuídos segundo a carreira e modalidade de vinculação, conforme Quadro 1:

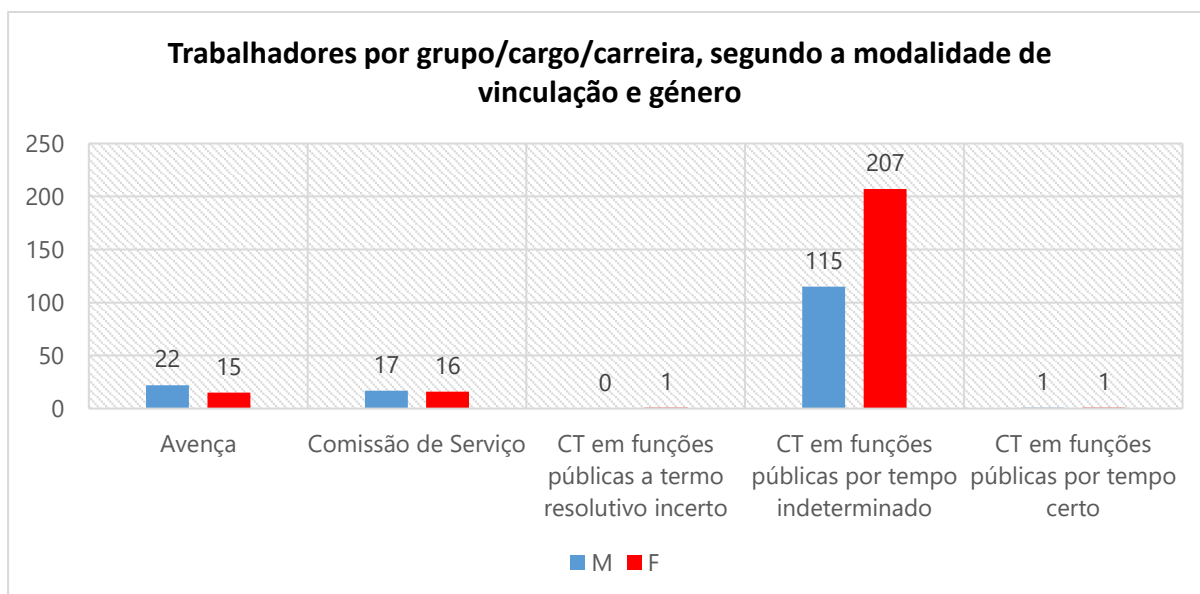
Quadro 1. N.º de trabalhadores/as, segundo a modalidade de vinculação

Tipologia	Cargos / Carreiras	Vínculo	Nº
Cargos não inseridos em carreiras	Dirigente Superior*	Comissão de Serviço	4
	Dirigente Intermédio/a	Comissão de Serviço/Substituição	29
Carreiras Gerais	Técnica Superior	Contrato por tempo indeterminado	182
	Assistente Técnica	Contrato por tempo indeterminado	106
	Assistente Operacional	Contrato por tempo indeterminado	12
Carreiras especiais	Medica	Contrato por tempo indeterminado	3
	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	9
	Técnica de Informática	Contrato por tempo indeterminado	4
	Técnica Superior de Diagnóstico e Terapêutica	Contrato por tempo indeterminado	7
TOTAL			358

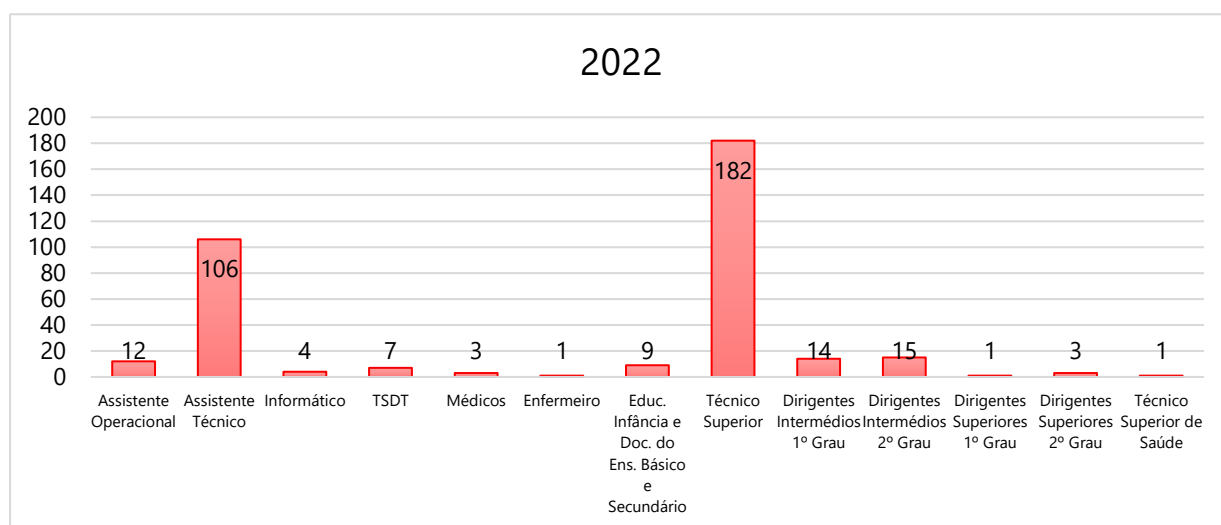
*4 membros do Conselho Diretivo do IPDJ

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 2022, 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

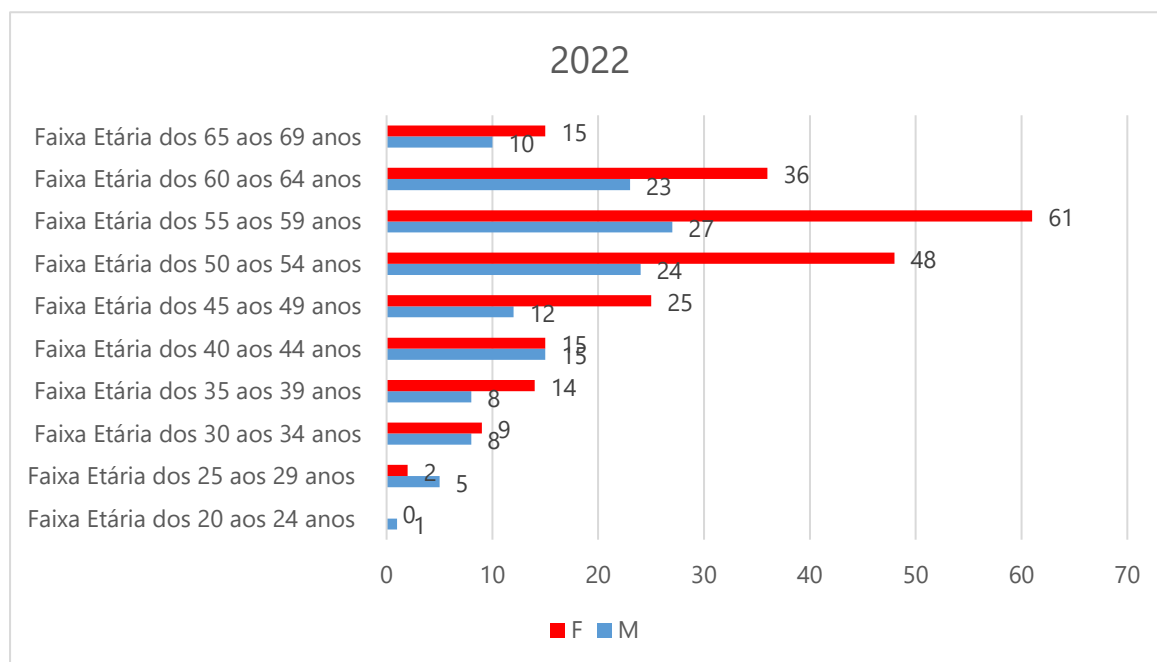
Do total dos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, 225 são mulheres e 133 homens, correspondendo a uma **taxa de feminização** de 62,84%.

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

Já no que concerne o escalão etário, o intervalo compreendido entre os **55 e os 59 anos**, regista o maior número de trabalhadores/as.

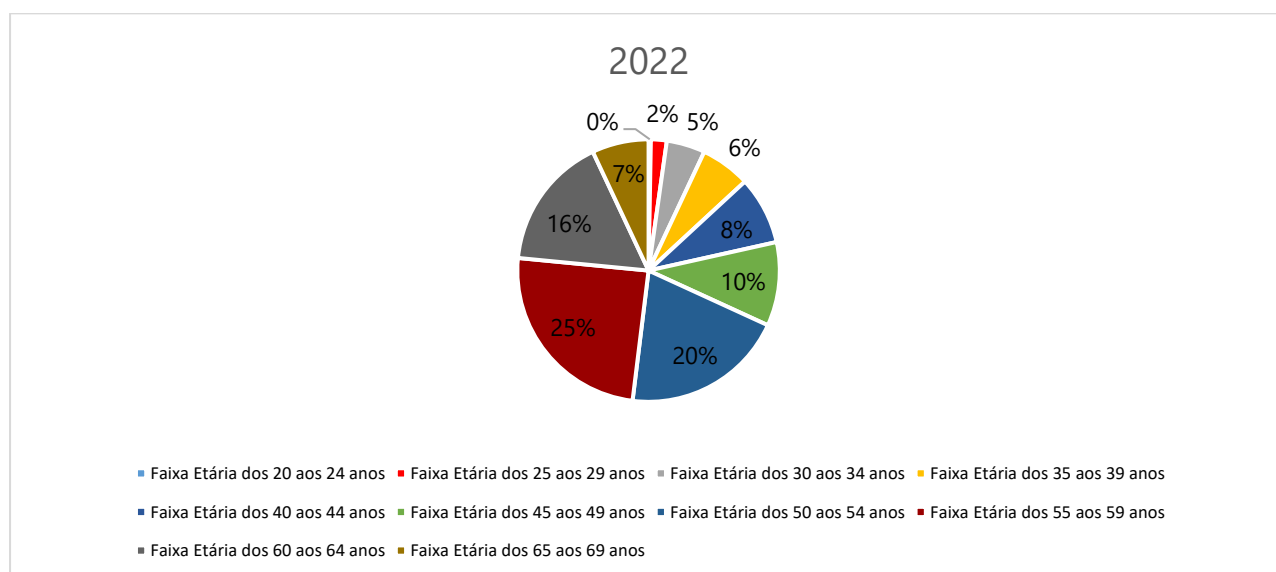
Apenas neste escalão estão 88 trabalhadores/as, pertencentes a todas as carreiras, correspondendo a cerca 24% do total de trabalhadores/as.

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



Considerando que 32% dos ativos tem idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, conclui-se, conforme demonstrado no gráfico 5, que **68% 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, **51% tem uma antiguidade no serviço entre os 30 e os 40 anos**, ou seja, 184 trabalhadores/as, dos/as quais 74 técnicos/as superiores, sendo que 83 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”, 24 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 **índice de envelhecimento** no IPDJ (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é significativo, representando um total de 48,04% (172), observando um acréscimo em 2% comparando com 2021.

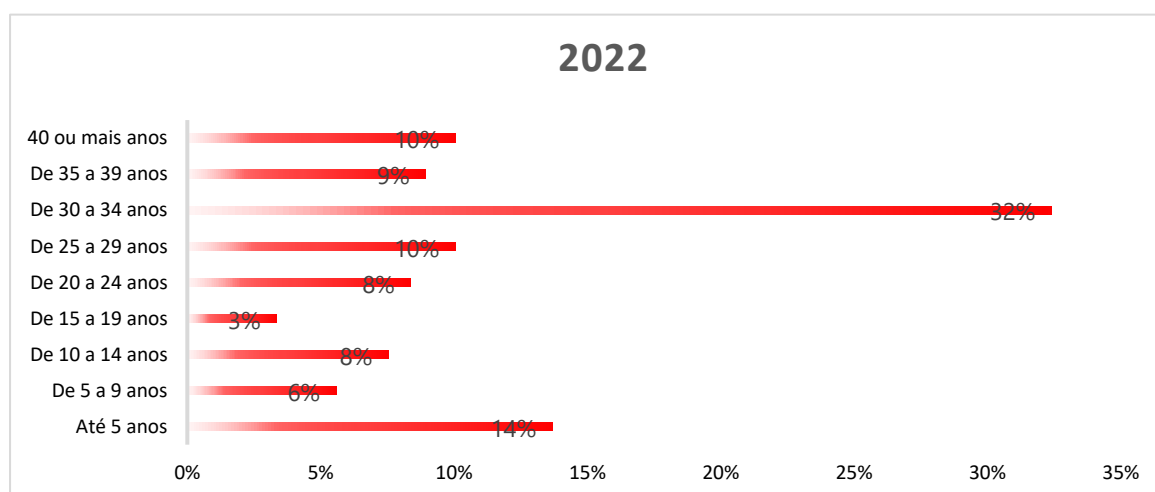
$$\text{Índice de envelhecimento} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de RH com } > 55 \text{ anos}}{\text{Total de RH}} \times 100$$

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 184 trabalhadores/as, 74 dos/as quais integrados/as na carreira técnica superior.

De referir, ainda, que dos/as 106 assistentes técnicos/as em exercício de funções a 31 de dezembro de 2022, 83 têm entre 35 e 40 ou mais anos de serviço.

Gráfico 6. Índices de antiguidade (tempo de serviço) no mapa de pessoal a 31/12/2022

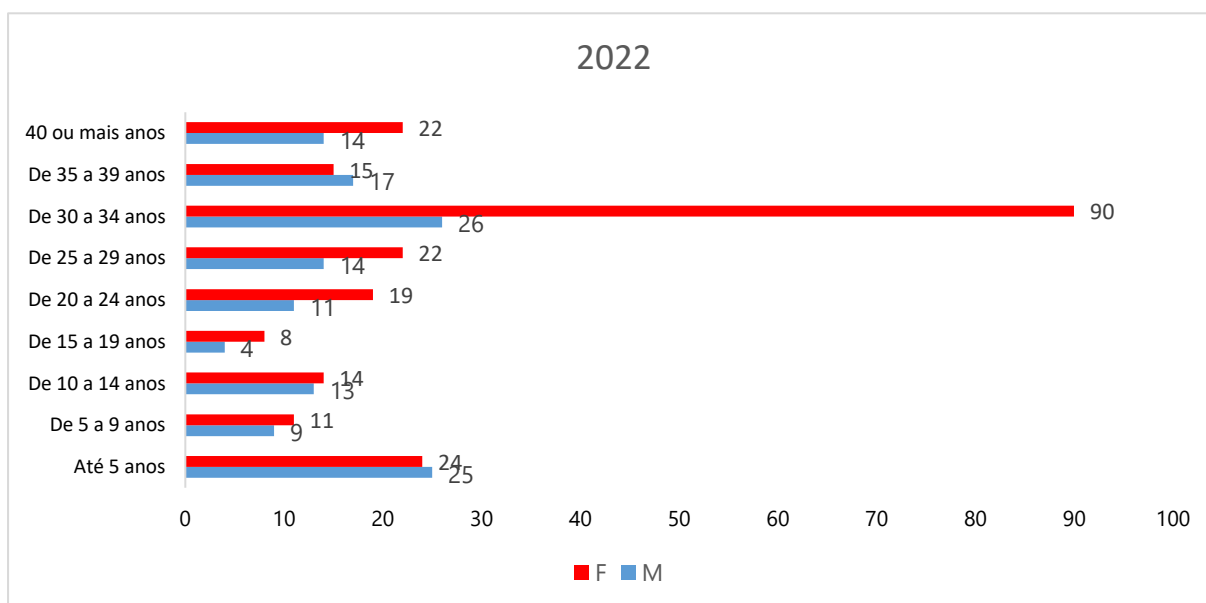


Ainda relativamente à antiguidade na função pública o intervalo compreendido entre os 30 e os 34 anos, regista o maior número de trabalhadores/as, com predominância para o género feminino. Neste intervalo estão 116 trabalhadores/as, pertencentes a todas as carreiras e destes, 107 pertencem à carreira de assistente técnico (45) e técnica superior (62).

Quadro 2. N.º 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	Total
Dirigente superior	2					1		1		4
Dirigente intermédio			6	3	3	7	5	3	2	29
Técnico Superior	37	13	20	6	17	15	62	4	8	182
Assistente técnico	3	5	1	1	7	6	45	16	22	106
Assistente Operacional						2	3	5	2	12
Informático				1				2	1	4
Médica		2				1				3
Enfermagem	1									1
TSDT	6					1				7
Téc. Superior Saúde				1						1
Ed. Infância					3	3	1	1	1	9
Total	49	20	27	12	30	36	116	32	36	358
%	14%	6%	8%	3%	8%	10%	32%	9%	10%	100%

Gráfico 7. Antiguidade segundo o género

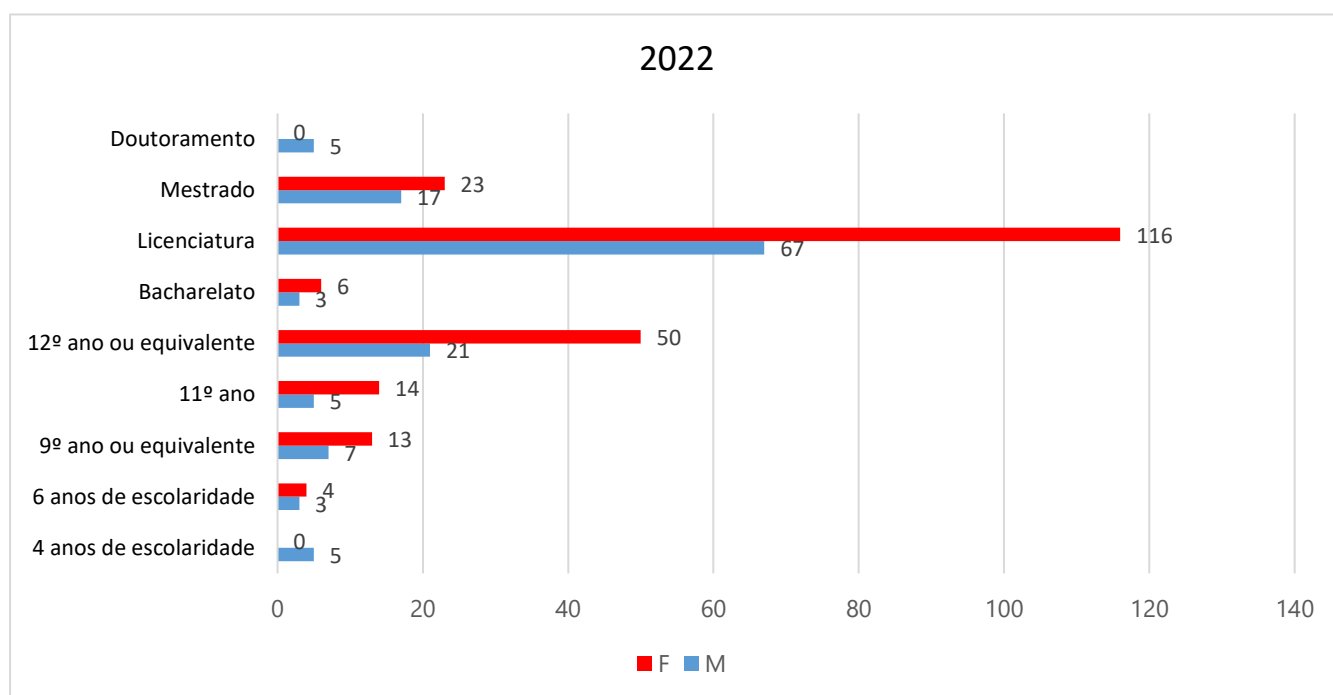


2.4 Trabalhadores/as por grupo/ cargo/ carreira, segundo o nível de escolaridade e género

A **licenciatura** é o grau académico com maior representatividade no Instituto, com 183 trabalhadores/as licenciados/as (67 homens e 116 mulheres), correspondendo a **51% dos efetivos**.

O nível de escolaridade superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) traduz-se em 64% (237 trabalhadores/as) do total de ativos humanos do Instituto, não existindo um aumento de 2021 para 2022, pois a percentagem manteve-se.

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 10 trabalhadores/as portadores/as de deficiência, desses/as, 4 são do género masculino e 6 do género feminino.

Os/As trabalhadores/as em análise, situam-se no intervalo etário dos 50 aos 64 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	0	1
Assistente Técnico dos 60 aos 64 anos de idade	1	2
Técnico Superior dos 50 aos 54 anos de idade	0	1
Técnico Superior dos 55 aos 59 anos de idade	0	1
Técnico Superior dos 60 aos 64 anos de idade	1	1
Informático dos 55 aos 59 anos de idade	1	0
Total	4	6

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 2022, entraram/regressaram no/ao IPDJ, 47 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

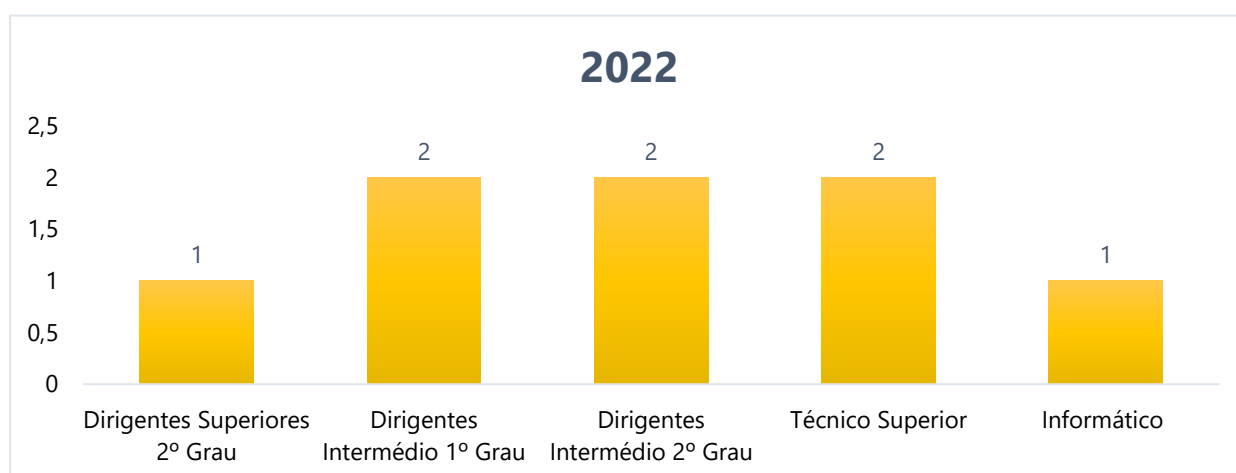
	Procedimento concursal	Mobilidade	Comissão de Serviço	Outras situações
Assistente Técnico	5	2		2
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário		1		
Técnico Superior	16	12		2
Dirigentes Intermédios 1º Grau			2	
Dirigentes Intermédios 2º Grau			3	

Dirigentes Superiores 2º Grau			2	
Total	21	15	7	4

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, um dirigente superior de 2º grau, dois dirigentes intermédios de 1º grau, dois dirigentes intermédios de 2º grau, dois Técnicos Superiores e um informático.

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



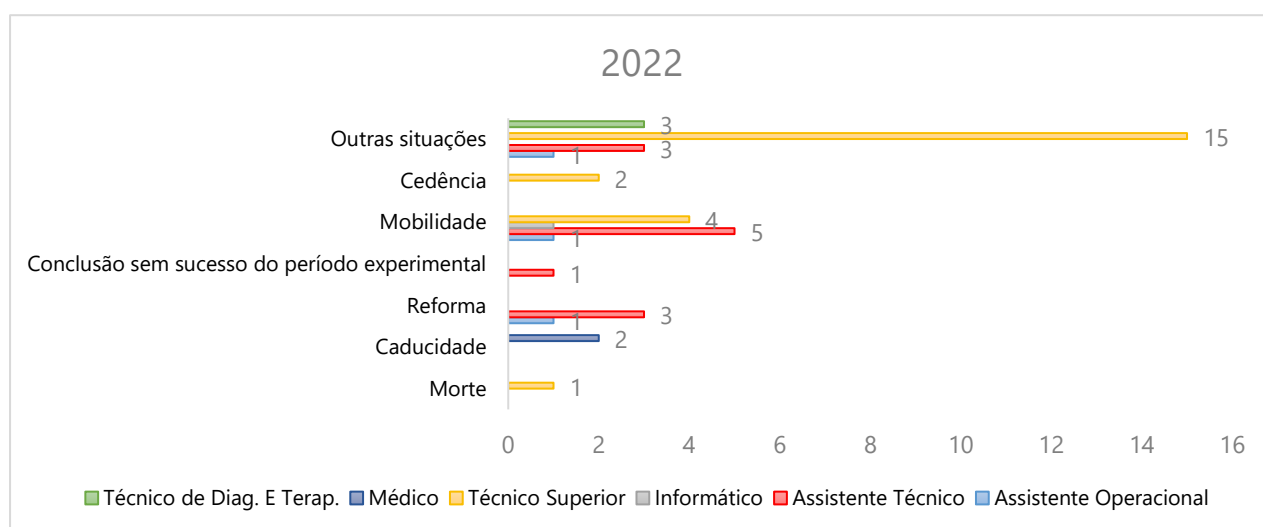
2.9 Saídas de Trabalhadores/as contratados/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Durante o ano de 2022, **saíram do IPDJ, I.P. 34 trabalhadores com contrato por tempo indeterminado**. As carreiras onde se registaram maior número de saídas foram as de técnico superior (22) e assistente técnica (12).

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

	M	F	T
Assistente Operacional	0	3	3
Assistente Técnico	6	6	<u>12</u>
Informático	0	1	1
Técnico Superior	9	13	<u>22</u>
Médico	2	0	2
Técnico de Diagnóstico e Terapêutica	0	3	3
	17	26	43

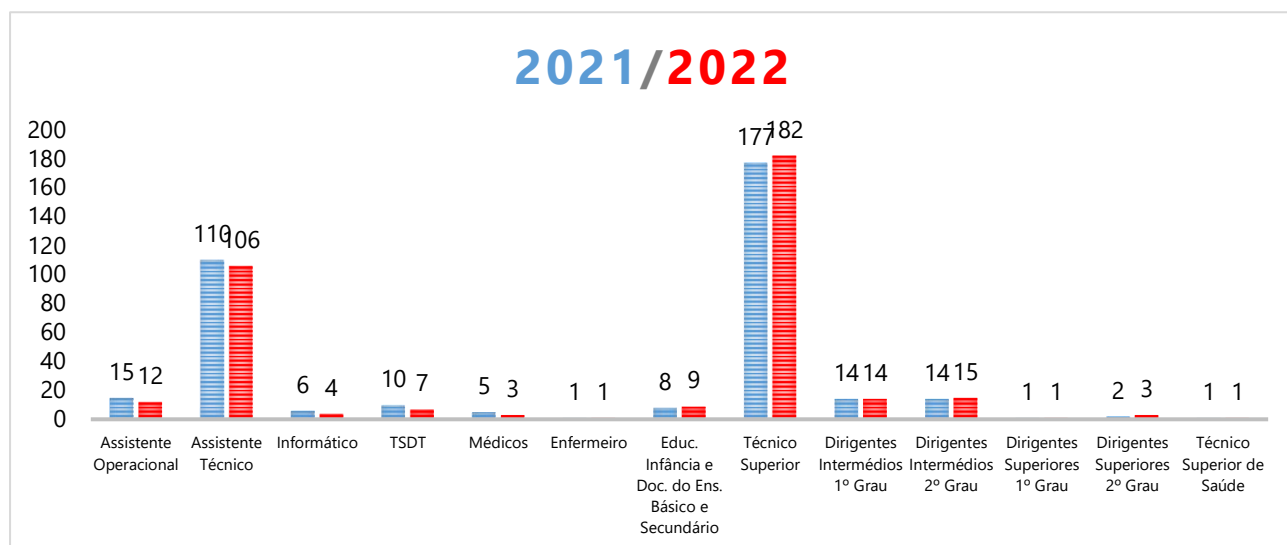
Gráfico 10. Nº de saídas de trabalhadores/as contratados/as, por carreira, segundo o género



A maioria dos/as trabalhadores/as que saíram, são do género feminino (26), o que representa 60% do total dos trabalhadores que saíram em 2022, predominando quanto aos motivos, as "Outras situações" (22 pessoas).

Se observarmos a evolução de trabalhadores por carreira, verificamos que o grupo de pessoal técnico superior (+5), é o grupo profissional com uma ligeira variação, em relação a 2021. Os restantes grupos profissionais apresentam uma variação marginal, se comparados com o ano transato.

Gráfico 11. Evolução de trabalhadores/as por carreira



Assim, o **índice de rotatividade** geral, que reflete o nível de rotação dos trabalhadores durante determinado período, foi de 13,9%.

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Entradas} + \text{Saídas em 2022} / 2}{\text{Pessoas ao serviço em 31 de dezembro de 2022}} \times 100$$

Tendo em conta o número total de trabalhadores/as do IPDJ, o **Índice de Tecnicidade** alcançado é de 50,8% e o **Índice de Enquadramento**, considerando o total dos dirigentes em funções, é de 9,2%.

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

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

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

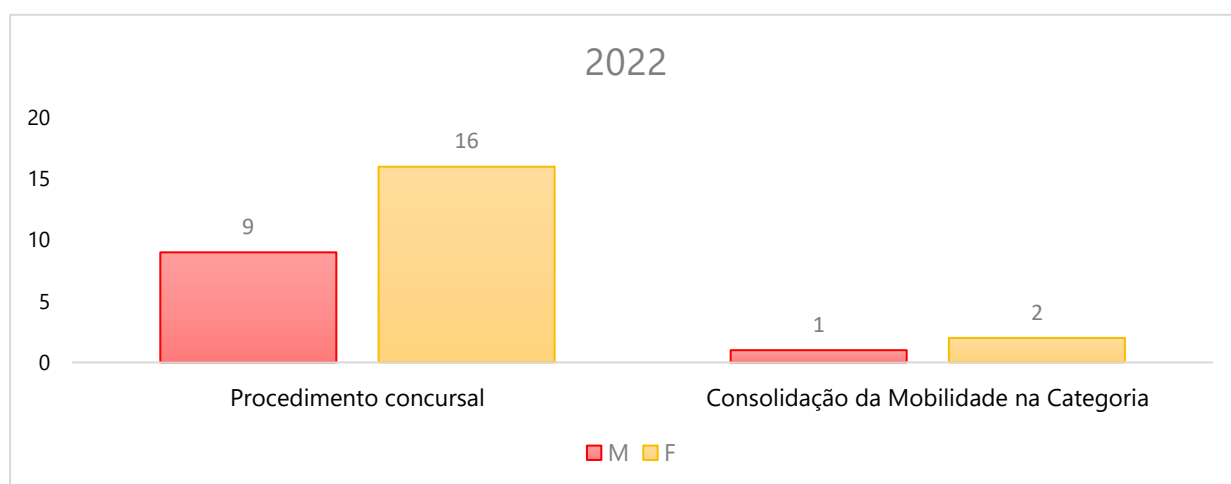
2.10 Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

A 31 de dezembro de 2022, existiam 61 postos de trabalho previstos e não ocupados, nas carreiras de técnico superior (23), assistente técnico (21), assistente operacional (8), informático (5), médico (3) e técnico superior de diagnóstico e terapêutica (1).

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 **28 mudanças**, distribuídas por diferentes motivos, conforme gráfico 12, das quais 10 do sexo masculino e 18 do sexo feminino.

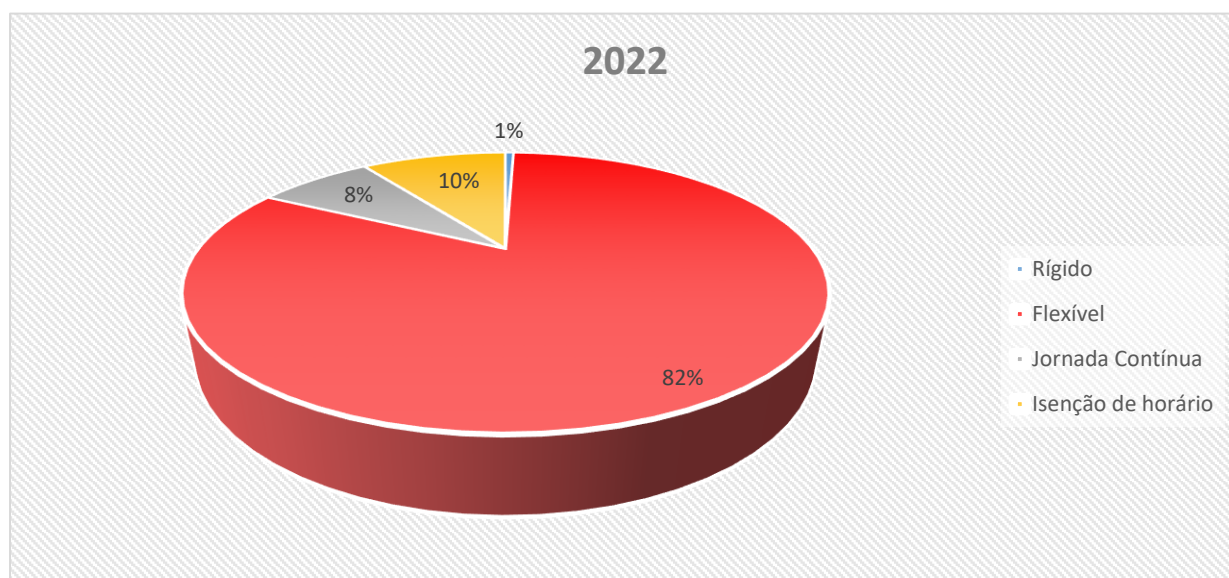
Gráfico 12. Mudanças de situação dos trabalhadores/as



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

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.

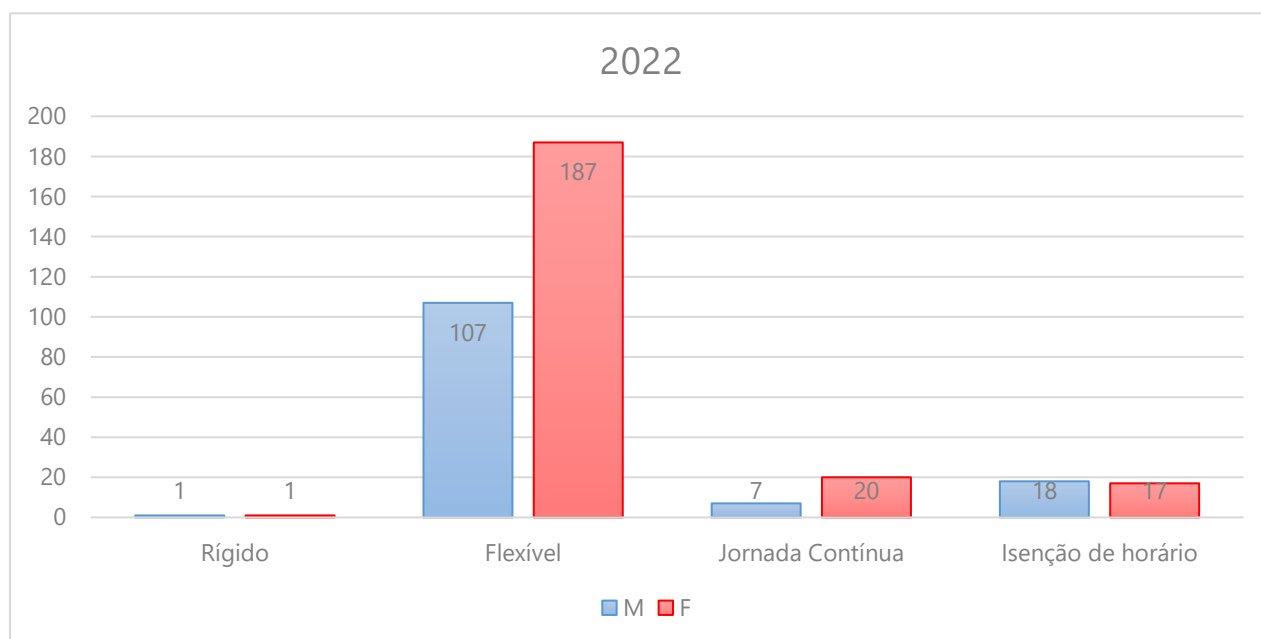
Gráfico 13. % de trabalhadores/as por modalidades de horário



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

- Cerca de 82% trabalhadores/as (294) desempenharam funções em regime de horário de trabalho flexível;
- O horário rígido é praticado apenas por dois (2) trabalhadores, um integrado na carreira de assistente técnico e o outro na carreira de assistente operacional;
- Têm isenção de horário, 10% dos/as trabalhadores/as, sendo 35;
- A modalidade de horário de jornada contínua é praticada por 8% dos/as trabalhadores/as (27).

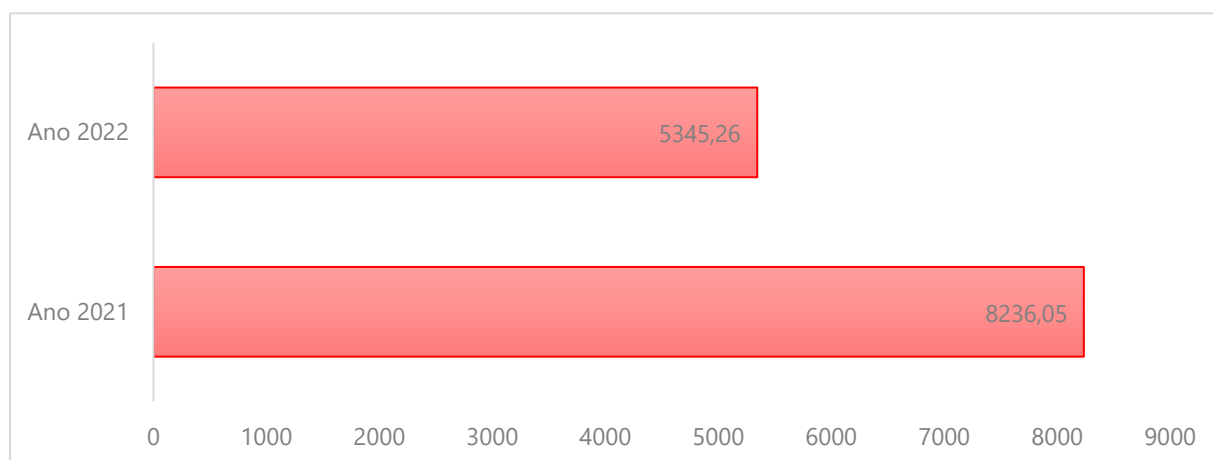
Gráfico 14. Nº de trabalhadores/as por modalidades de horário, segundo o género



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

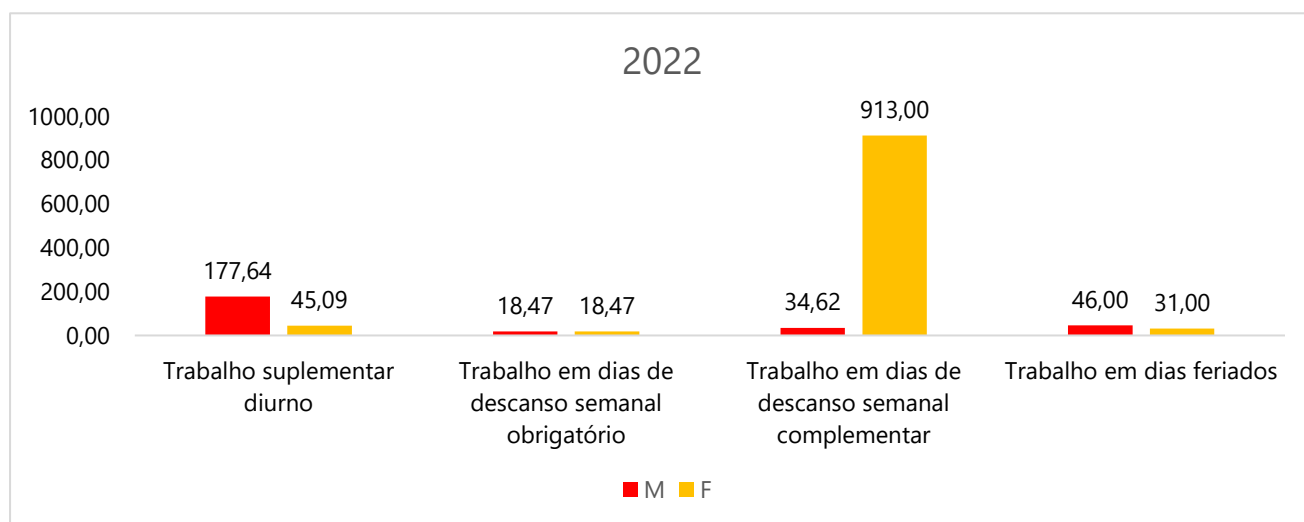
No IPDJ, ao longo do ano de 2022, foram prestadas 5.345:26 horas em trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, trabalho em dias de descanso semanal complementar e em dias de feriado. Este valor representa um aumento de cerca de 21% face ao trabalho suplementar realizado em 2021.

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 3.374:20 horas, seguido pelas carreiras de assistente técnico com um total de 2.204:40 horas e técnicos superiores com um total de 1.982:20 horas.

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

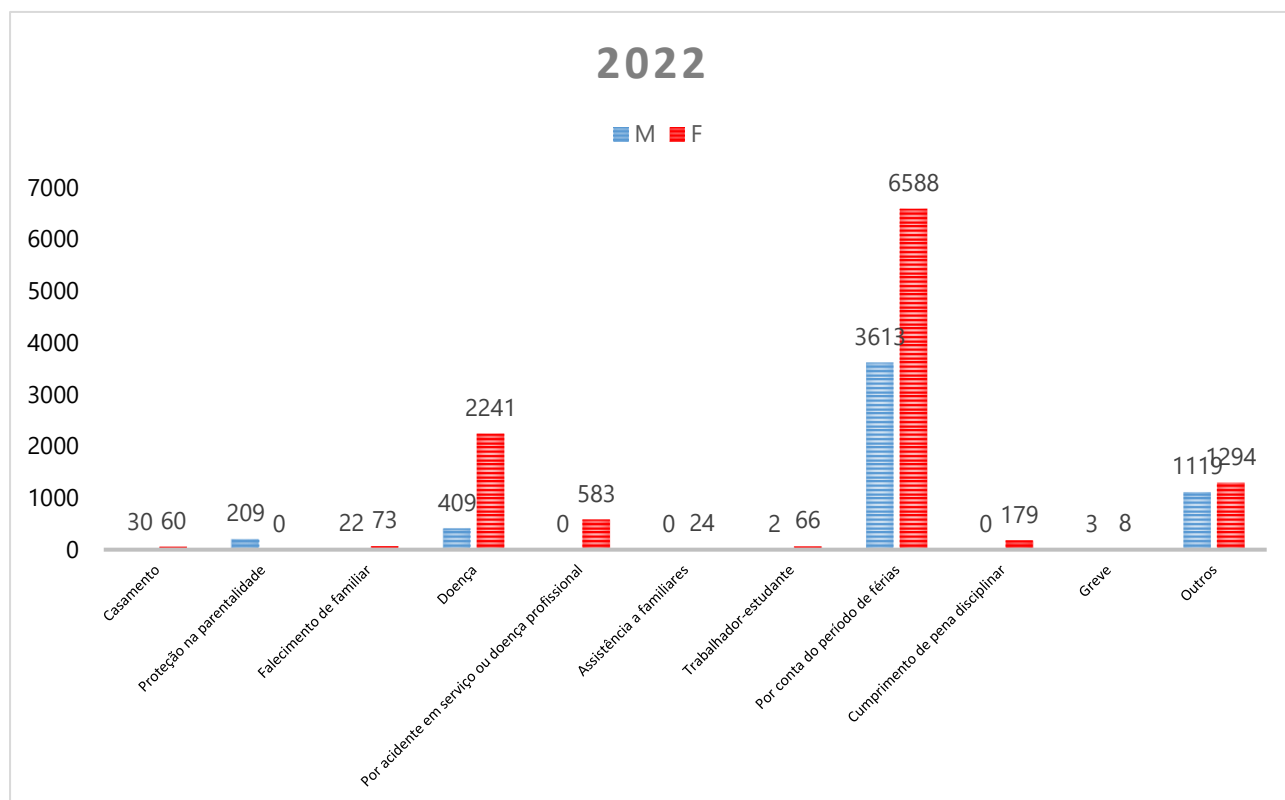


2.14 Dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

O número total de ausências ao trabalho, no ano de 2022, foi de 16.523 dias.

No que respeita a motivos de ausência ao serviço, o maior número de registos recai sobre o fator por conta do período de férias, atingindo os 10.201 dias, correspondendo a 62% do total dos dias de ausência.

Gráfico 18. Ausência ao trabalho por tipo de justificação



Entre os motivos de ausência mais frequentes encontramos doença, com 2650 dias corresponde a 16% de ausências, *outras situações*, com 2413 dias correspondendo a 15% de ausências e por acidente em serviço foram registados 583 dias corresponde a 4% de ausências.

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

No ano de 2022 registaram-se dois dias de ausências de 10 trabalhadores, por motivo de greve.

Na greve de 20/05/2022 aderiu um trabalhador num total de 7h, na greve de 07/07/2022 aderiu um trabalhador num total de 7h e na greve de 18/11/2022 aderiram oito trabalhadores num total de 56h.

Remunerações e Encargos

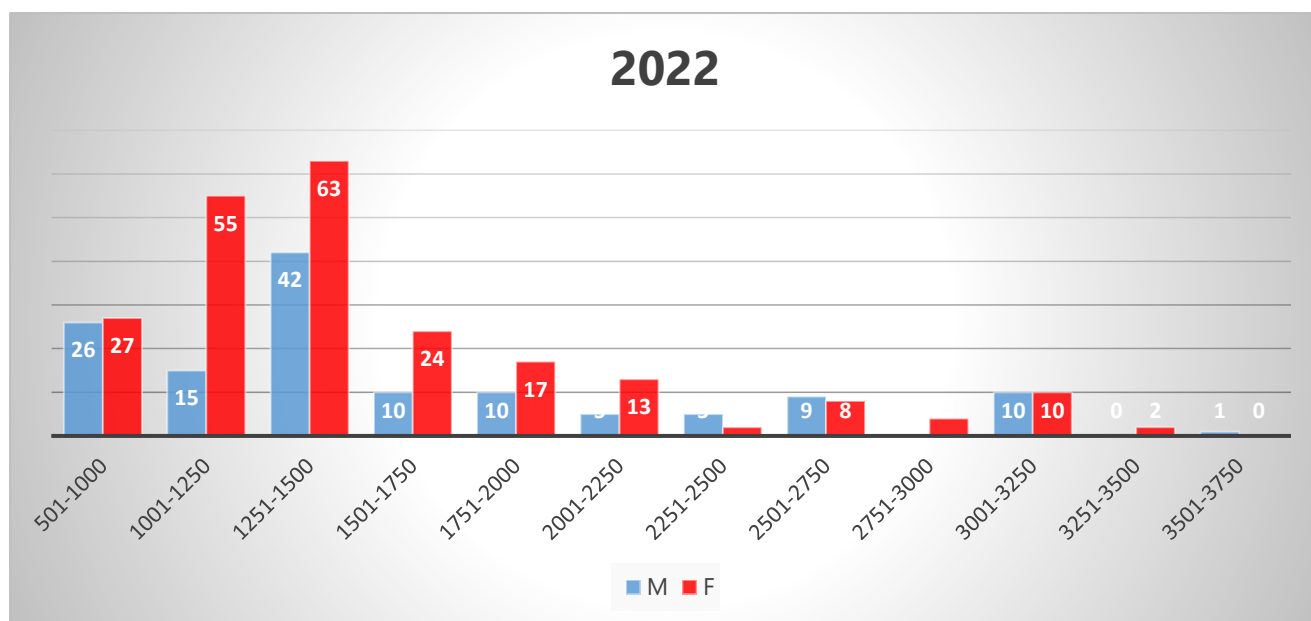
3.1 Estrutura remuneratória, por género

Analisando as remunerações ilíquidas, tendo como período de referência o processamento remuneratório do mês de dezembro de 2022, verifica-se que 15% dos/as trabalhadores/as se encontram no escalão de remuneração dos 501 Euros aos 1.000 Euros, com 53 trabalhadores/as.

Com 20% estão 70 trabalhadores/as no escalão de remuneração 1001-1250. Estes dois escalões de rendimento, cobrem 34% da totalidade dos trabalhadores, isto é, 123 trabalhadores.

No entanto, o escalão de remuneração 1251-1500 é o que se encontra com maior percentagem de trabalhadores (29%), um total de 105 trabalhadores, 42 homens e 63 mulheres.

Gráfico 19. Escalões de remuneração, segundo o género



A **remuneração mínima** auferida é de 705 euros para o universo de trabalhadores masculinos, e de 709,46 euros para o universo feminino.

A **remuneração máxima** é de 3.778,97 euros atribuída a um trabalhador do sexo masculino.

A remuneração mais elevada auferida por uma trabalhadora do sexo feminino, corresponde a 3.404,11 euros.

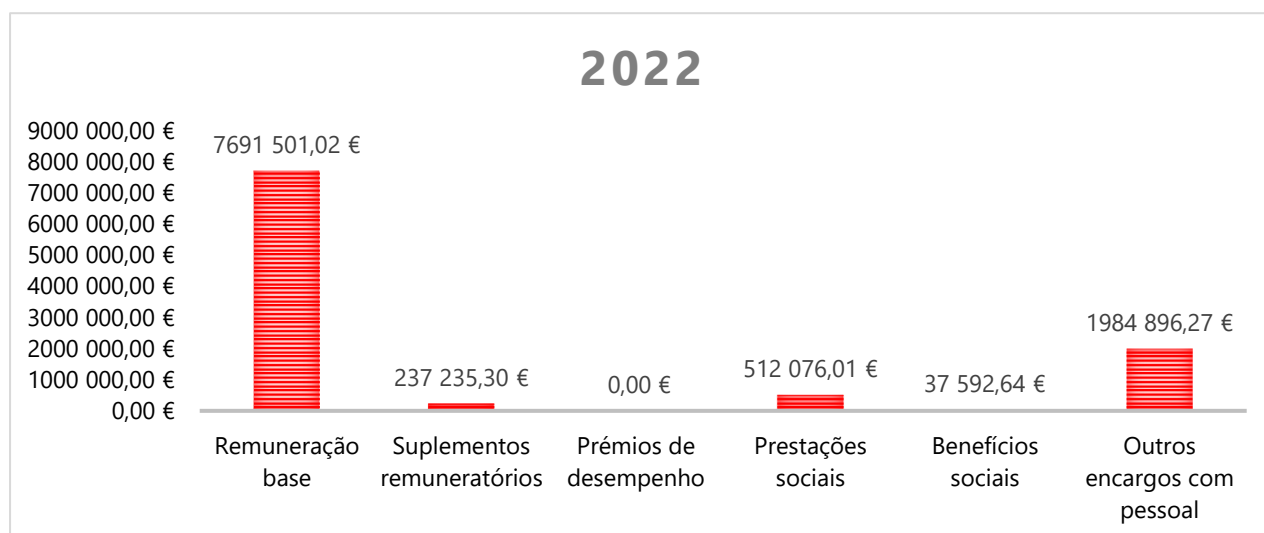
Quadro 6. Remunerações mínimas e máximas, por género

	M	F
Mínima	665,00 €	709,46 €
Máxima	3 745,26 €	3 405,11 €

3.2 Total de encargos, com pessoal

Em 2022 os encargos com o pessoal totalizaram os **10 463 301,24 €**.

Gráfico 20. Despesa em euros com Encargos com pessoal



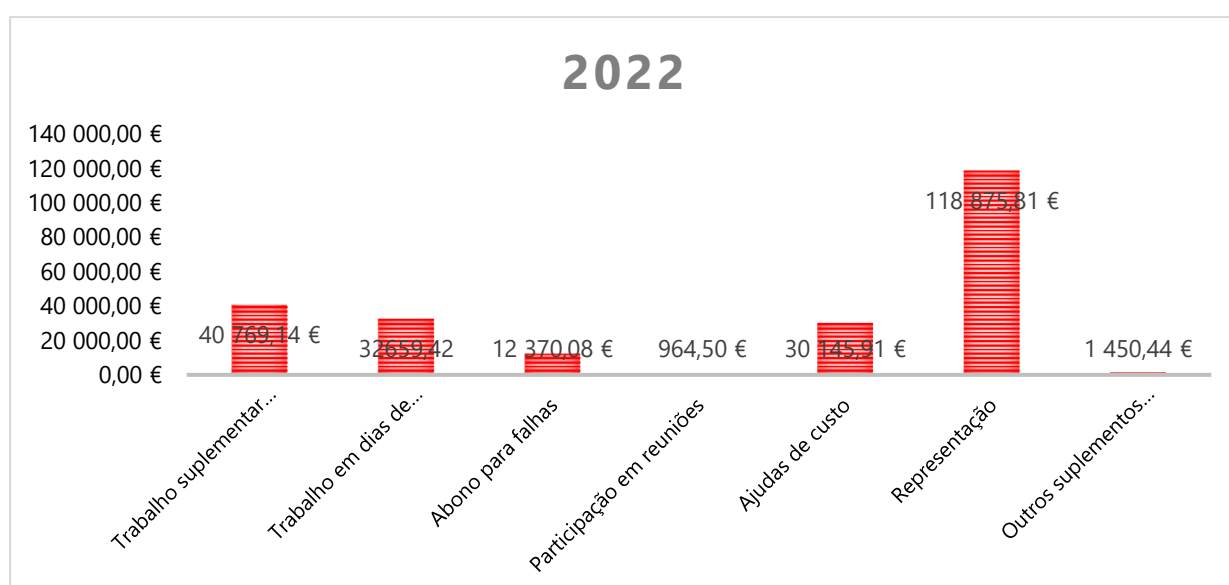
O gráfico representa o total dos encargos com pessoal durante o ano de 2022, que inclui encargos com remuneração base; suplementos obrigatórios; prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal (despesas com a Caixa Geral de Aposentações; Segurança Social e Serviços Sociais da AP).

A **remuneração base** representa 73% do total dos encargos com pessoal.

3.3 Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios no total de **237 235,30€**, incluem encargos com trabalho suplementar no valor de 40.769,14€, trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados no valor de 32.659,42€, abono para falhas no valor de 12.370,08€, participação em reuniões no valor de 964,50€, ajudas de custo no valor de 30.145,91€, despesas de representação no valor de 118 875,81€ e outros suplementos remuneratórios no valor de 1.450,44€.

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; acidentes de trabalho; subsídio de refeição e outras prestações sociais) em 2022 foram de 512 076,01€.

Gráfico 22. Despesa em euros com Prestações Sociais



3.5 Encargos com benefícios sociais

Em 2022 os encargos com benefícios sociais totalizaram **37 592,64€**.

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 2022, verificaram-se quatro (4) acidentes de trabalho, de quatro trabalhadoras. Duas dessas trabalhadoras o nº de dias perdidos foi inferior a um, e as outras duas trabalhadoras tiveram uma perda superior a 30 dias, dando lugar a baixa médica.

4.2 Encargos com atividades de Medicina do Trabalho

Do investimento em saúde efetuado pelo IPDJ no ano de 2022, no valor de **10 959,30€**, foram realizadas as seguintes atividades no âmbito da medicina do trabalho:

- Exames de admissão;
- Exames periódicos;
- Exames ocasionais e complementares.

Obtendo no ano de 2022 um total de 235 exames médicos efetuados, foram realizados mais 91 exames médicos do que em 2021.

Quadro 7. Exames médicos efetuados

Exames médicos efetuados	235
Exames de admissão	3
Exames periódicos	228
Exames ocasionais e complementares	4
Exames de cessão de funções	0

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

No ano de 2022 no que respeita aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais foi num total de **82 261,53€**. Houve um maior investimento neste âmbito comparado ao ano de 2021 (14 353,10€).

Quadro 9. Custos com prevenção de acidentes e doenças profissionais

Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	0
Equipamentos de proteção	82 261,53 €
Formação em prevenção de riscos	0
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	0

Formação Profissional

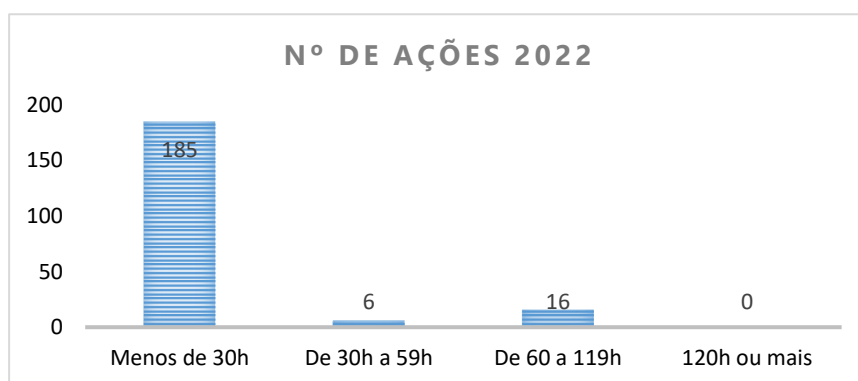
5.1 Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo duração

Em 2022 registaram-se **207 participações (+48)** em iniciativas de formação profissional. Sendo que em 2021 registaram-se 159 participações.

Do total de **31 ações de formação** frequentadas pelos/as trabalhadores/as, 185 tiveram duração inferior a 30 horas, 6 com duração entre 30 e 59 horas, 16 com duração entre 60 e 119 horas e 0 com duração superior a 120 horas.

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

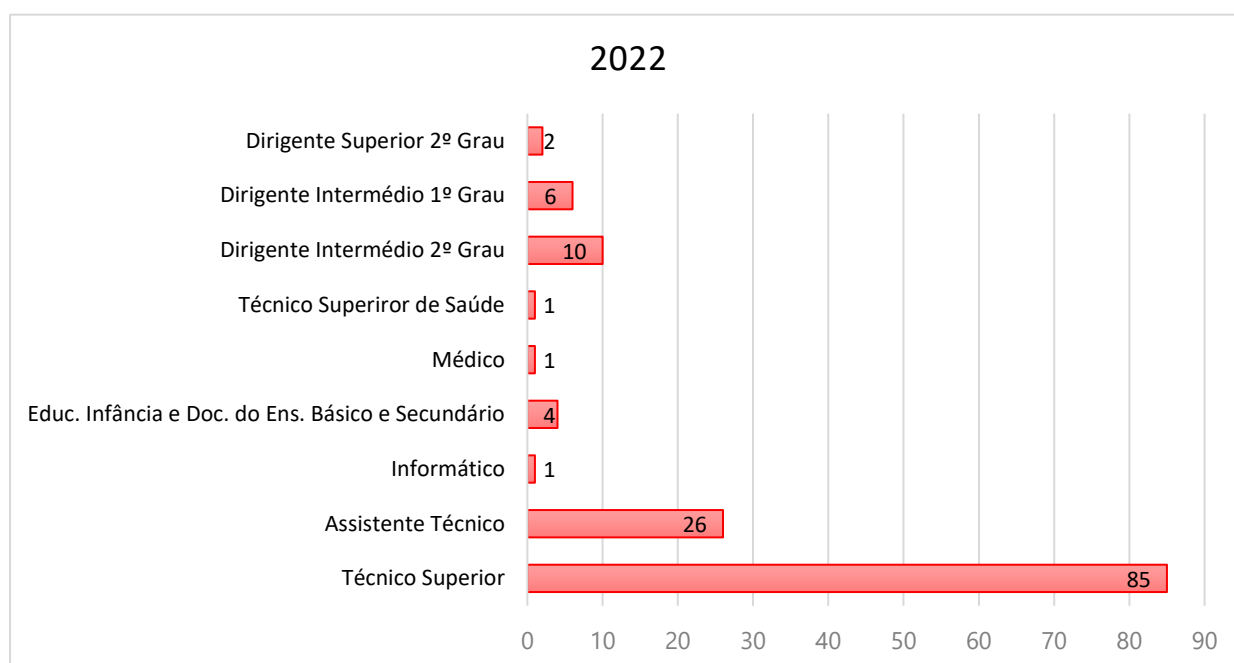
	Menos de 30h	De 30h a 59h	De 60 a 119h	120h ou mais
Nº de Ações	185	6	16	0



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 63% e 19% das participações, consubstanciando 82% da participação em formação ao longo do ano.

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

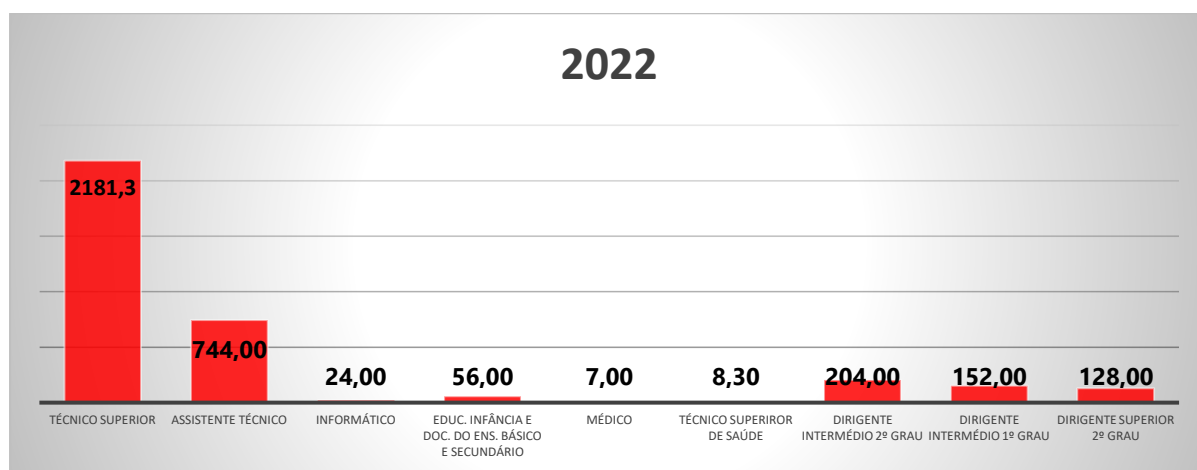


5.3 Horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

O Instituto investiu **3.504,60 horas** em formação profissional.

Verifica-se ao nível do volume de formação que do total das horas despendidas 62% é devida à carreira Técnica Superior (2.181,3 horas), 21% à carreira Assistente Técnico (744,00 horas), 14% à formação de Dirigentes (484,00 horas), 2% a outras carreiras (95,30 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 **23.260,12€**.

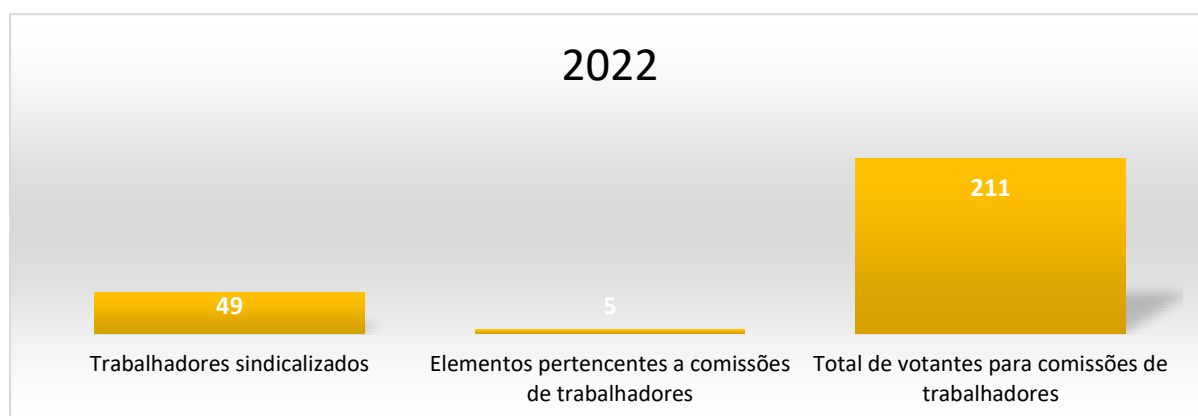
O valor supramencionado compreende apenas os custos diretos reportados que englobam o pagamento a entidades formadoras.

Relações Profissionais

6.1 Relações Profissionais

No IPDJ existem 49 trabalhadores/as sindicalizados/as, equivalente a 18% do total dos trabalhadores/as, existindo, ainda, em gestão corrente até realização de próximo ato eleitoral, 5 trabalhadores/as eleitos/as, para a comissão de trabalhadores/as.

Gráfico 25. Relações profissionais



6.2 Disciplina

Durante o ano de 2022 foram instaurados dois (2) processos disciplinares durante o ano e um (1) processo disciplinar tendo sido do ano anterior.

Síntese do ano de 2022

Pós Pandemia poderemos afirmar que o IPDJ se manteve unido e continuou a levar acabo as tarefas com as quais se comprometeu. Ao longo do ano foi trabalhado arduamente a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar para manter os/as seus/suas trabalhadores/as satisfeitas, estando previsto para 2023 a aprovação de um Regulamento de Teletrabalho.

No âmbito específico da formação profissional, obteve-se um decréscimo de ações de formação (51 ações de formação em 2021 e 31 ações de formação em 2022). No entanto, o número de participações foi maior em 2022, passou de 159 participações (2021) para 207 participações (2022) (+48 participações).

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

De facto, o índice de envelhecimento no IPDJ é de 48% do total de ativos.

Ora, 68% dos ativos têm idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos. E destes, 51 % tem uma antiguidade no serviço entre os 30 e os 40 anos, representando, entre outros, no ano de 2021, 74 técnicos superiores e 83 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 - 2024, estima-se que 27 trabalhadores se aposentem;

Até ao ano de 2025 - 2029, o número previsto de aposentações é de 55 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.

Em síntese, sublinha-se que o índice de rotatividade geral (turnover) de 13,9%, 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
2023 - 2024	12	14	0	1			27
2025 - 2029	18	33	4				55
2030 - 2034	46	28	6			1	82
2035	12	4	1		1	2	3
TOTAL	88	79	11	1	1	3	183

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 220 postos de trabalho, 81 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 2022

