

Balanço Social 2024

INSTITUTO PORTUGUÊS DO DESPORTO E JUVENTUDE, I.P.



FICHA TÉCNICA

Título

BALANÇO SOCIAL 2024

Entidade

Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P.

Tutela

Assuntos Parlamentares | Juventude e Modernização

Data de finalização

17 de fevereiro de 2025

Coordenação e Elaboração

Divisão de Recursos Humanos

Endereço

Rua Rodrigo da Fonseca, 55

1250-190 Lisboa

Página Oficial: <https://ipdj.gov.pt/>

Contactos

E-mail: geral@ipdj.pt

Tel. (351) 210 470 000

INDICE

01| NOTA INTRODUTÓRIA

1.1	Enquadramento organizacional	08
1.2	Estrutura orgânica	08

02| CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1.	Trabalhadores por cargo / carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	10
2.2.	Nº de trabalhadores segundo o escalão etário e género	12
2.3	Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género	14
2.4.	Trabalhadores por cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	16
2.5.	Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho e a modalidade de vinculação	17
2.6.	Saída de trabalhadores em comissão de serviço, por cargo/carreira e género, segundo o motivo de saída	18
2.7.	Saída de trabalhadores contratados, por cargo/carreira e género, segundo o motivo de saída	19
2.8.	Mudanças de situação de trabalhadores, por cargo/carreira, segundo o motivo e género	20
2.9.	Postos de trabalho previstos e não ocupados, por cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	21

03| RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.1.	Trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho	23
3.2.	Horas de trabalho suplementar, por cargo/carreira, segundo o género e a modalidade de prestação de trabalho	25
3.3.	Dias de ausência ao trabalho, por cargo/carreira, segundo o género e o motivo	26
3.4.	Estrutura remuneratória, por género	28
3.5.	Total de encargos anuais, com pessoal	29
3.6.	Suplementos remuneratórios	31
3.7.	Encargos com prestações sociais	32
3.8.	Relações profissionais	33
3.9.	Disciplina	33

04| SÍNTESE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	35
4.2. Participação em ações de formação profissional durante o ano, por grupo profissional segundo tipo de ação	36
4.3. Despesas anuais com formação	37

05| SEGURANÇA E SAÚDE

5.1. Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género	38
5.2. Encargos com atividades de medicina do trabalho	39

06| AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.1. Participação no questionário de satisfação por modalidade de vínculo e por carreira	41
6.2. Formação e exigências profissionais	43
6.3. Imagem institucional	43
6.4. Envolvimento organizacional e reconhecimento	44
6.5. Liderança	
6.6. Condições laborais	45

07| INDICADORES SOCIAIS

47

08| NOTAS FINAIS

49

09| ANEXOS

50

LISTA DE GRÁFICOS

- Gráfico 1** – Distribuição do total de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação a 31-12-2024
- Gráfico 2** – N° de trabalhadores/as, por escalão etário, segundo o género
- Gráfico 3** – N° de trabalhadores/as, segundo antiguidade e género
- Gráfico 4** – N° de trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por carreira e modo de ocupação de posto de trabalho
- Gráfico 5** – N° de trabalhadores por modalidades de horário
- Gráfico 6** – Evolução de trabalho suplementar realizado
- Gráfico 7** – N° de horas de trabalho suplementar realizado por carreira
- Gráfico 8** – Ausência ao trabalho por tipo de justificação
- Gráfico 9** – Escalões de remuneração segundo o género
- Gráfico 10** – Despesa em euros com Encargos com pessoal
- Gráfico 11** – Despesa em euros com Suplementos remuneratórios
- Gráfico 12** – Despesa em euros com Prestações sociais
- Gráfico 13** – Ações e participação em formação por tipologia de duração
- Gráfico 14** – N° de participações em ações de formação, por grupo profissional
- Gráfico 15** – N° de participantes segundo a modalidade de vinculação
- Gráfico 16** – N° de participantes segundo as carreiras gerais

LISTA DE QUADROS

- Quadro 1** – Total de Trabalhadores
- Quadro 2** – N° de Trabalhadores/as, segundo a modalidade de vinculação e género
- Quadro 3** – N° de trabalhadores/as, por grupo profissional, segundo escalão etário e género
- Quadro 4** – N° de trabalhadores/as, segundo a antiguidade a 31/12/2024
- Quadro 5** – N° de trabalhadores por nível de escolaridade
- Quadro 6** – N° de saídas de trabalhadores nomeados e em comissão de serviço
- Quadro 7** – N° de saídas, por carreira, segundo o motivo
- Quadro 8** – Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género
- Quadro 9** – N° de trabalhadores por modalidades de horário, segundo o género
- Quadro 10** – N° de horas de trabalho suplementar, por género, segundo a modalidade de prestação de trabalho
- Quadro 11** – Remunerações mínimas e máximas por género
- Quadro 12** – Despesa em euros com Encargos com pessoal
- Quadro 13** – Relações profissionais
- Quadro 14** – N° de ações e participação em formação por tipologia e duração
- Quadro 15** – N° de acidentes de trabalho
- Quadro 16** – N° dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores

01 | NOTA INTRODUTÓRIA

1 NOTA INTRODUTÓRIA

O balanço social na administração pública portuguesa é um instrumento de gestão e de transparência que visa fornecer uma visão abrangente sobre os recursos humanos, políticas de pessoal e indicadores sociais das entidades públicas. Este documento permite monitorizar e avaliar a gestão de recursos humanos, promovendo boas práticas e a melhoria contínua na administração pública.

O relatório contém informações detalhadas sobre recrutamento, formação, remunerações, saúde e segurança no trabalho, entre outros. No contexto da administração pública portuguesa, é uma obrigação legal regulamentada pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que estabelece a obrigatoriedade da elaboração do balanço social por parte de organismos públicos e institui o seu conteúdo, reportado a 31 de dezembro de 2024.

1.1. ENQUADRAMENTO ORGANIZACIONAL

O Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P., é um Instituto Público, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa, financeira e património próprio, com capacidade jurídica de intervenção sobre todo o território nacional, atuando sob a superintendência e tutela do Ministro dos Assuntos Parlamentares e da Ministra da Juventude e Modernização.

No âmbito das suas atribuições estabelece relações de cooperação com entidades públicas e/ou privadas, nacionais e estrangeiras, sem que tais relações impliquem delegação ou partilha de atribuições e competências, mantendo-se fiel à sua missão de ser um Instituto de execução de uma política integrada e descentralizada, para as áreas do desporto e da juventude.

LEI ORGÂNICA

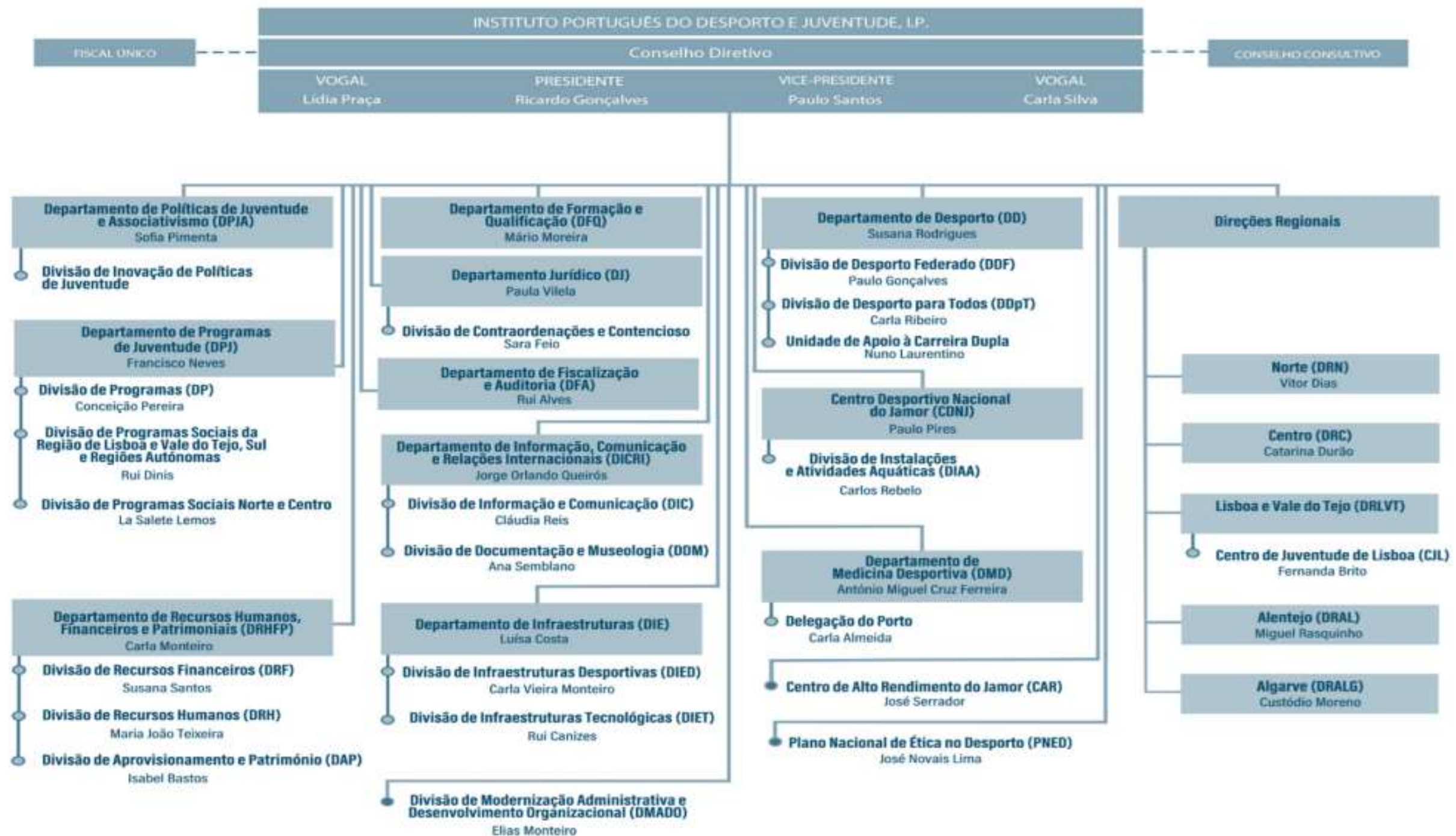
- Decreto-Lei n.º 98/2011, de 21 de setembro
- Decreto-Lei n.º 132/2014 de 3 de setembro (1ª alteração)
- Decreto-Lei n.º 35/2022, de 20 de maio (2ª alteração)
- Decreto-Lei n.º 41/2023, de 2 de junho (3ª alteração)

ESTATUTOS

- Portaria n.º 11/2012 de 11 de janeiro
- Portaria n.º 231/2015 de 6 de agosto (1ª alteração)
- Portaria n.º 27/2024, de 30 de janeiro (2ª alteração)

1 NOTA INTRODUTÓRIA

1.2. ESTRUTURA ORGÂNICA



02 | CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

- Total de Trabalhadores
- Trabalhadores com deficiência
- Antiguidade
- Entradas e Saídas
- Estrutura Etária
- Estrutura Académica
- Distribuição por género
- Distribuição por tipo de vínculo

2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. TRABALHADORES POR CARGO / CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO

Em **31 de dezembro de 2024**, o Instituto Português do Desporto e Juventude, contava com um **total de 424** trabalhadores/as, distribuídos/as pelos diferentes cargos, carreiras e profissões e respetivas modalidades de vinculação, nomeadamente:

CTFPTI-contrato de trabalho por tempo indeterminado

CTRI- contrato de trabalho a termo resolutivo incerto;

CS-comissão de serviço;

PS-prestação de serviços na modalidade de avença

Gráfico 1. Distribuição do total de trabalhadores/as segundo a modalidade de vinculação a 31-12-2024



2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Do total de 424 postos de trabalho aprovados no Mapa de Pessoal de 2024, o número de trabalhadores/as com vínculo de emprego público a 31/12/2024 totalizava **384** ativos, aí incluídos 36 dirigentes e 3 equipas multidisciplinares, distribuídos segundo a carreira, conforme **Quadro 1** – Total de trabalhadores a 31/12/2024.

TOTAL DE TRABALHADORES A 31/12/2024	M	F	Total	%
Assistente Operacional	9	6	15	3,9
Assistente Técnico	29	70	99	25,8
Dirigentes Intermédios 1.º Grau	9	6	15	3,9
Dirigentes Intermédios 2.º Grau	6	11	17	4,4
Dirigentes Superiores 1.º Grau	1		1	0,3
Dirigentes Superiores 2.º Grau	1	2	3	0,8
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	3	6	9	2,3
Enfermeiro	1		1	0,3
Informático	5	1	6	1,6
Médicos	4		4	1,0
Técnico Superior	78	129	207	53,9
Técnico Superior de Saúde		1	1	0,3
TSDT	2	4	6	1,6
	148	236	384	

As carreiras onde se concentra o maior número de ativos humanos são as de técnico superior (207) e de assistente técnico (99), correspondendo respetivamente a **53,91%** e **25,78%** do total de efetivos, verificando-se nas mesmas uma taxa de feminização de **33,59%** e **18,22%**, respetivamente.

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

Comissão Serviço		CTTI		CTTR		TOTAL	
M	F	M	F	M	F	M	F
17	19	128	215	3	2	148	236
36		343		5		384	

2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.2. Nº DE TRABALHADORES SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO

Do total dos/as trabalhadores/as com vínculo de emprego público, 236 são do género feminino e 148 do género masculino, correspondendo a uma **taxa de feminização** de **61,46%**.

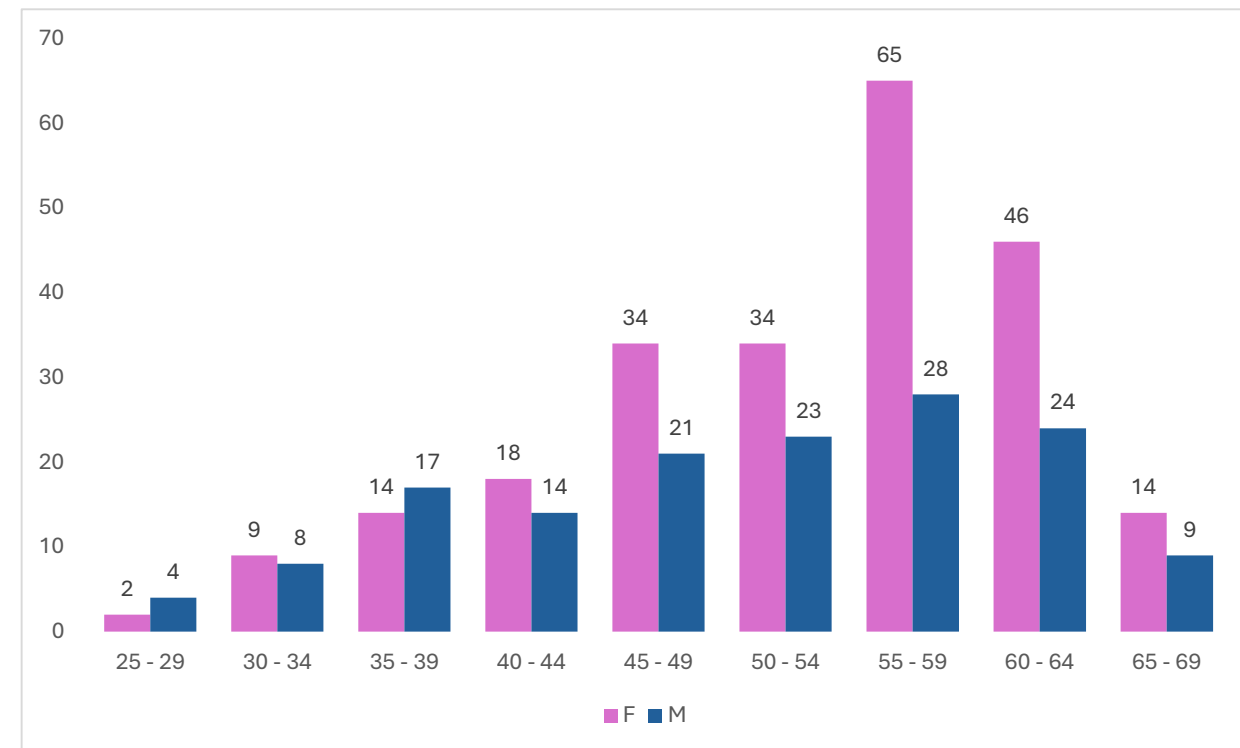
$$\text{Taxa de Feminização} = \frac{\text{Total de trabalhadoras do sexo Feminino}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$$

Quadro 3. Nº de trabalhadores/as, por grupo profissional, segundo escalão etário e género

Trabalhadores por carreira segundo escalão estário e género	< 20 anos		[20-24]		[25-29]		[30-34]		[35-39]		[40-44]		[45-49]		[50-54]		[55-59]		[60-64]		65-59]		> 70 anos		TOTAL	%
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Assistente Operacional													1		1	1	5	1		2	2	2			15	3,91%
Assistente Técnico						1	2	4	2	3	1	2	2	3	2	8	5	26	11	17	4	6			99	25,78%
Dirigentes Intermédios 1.º Grau											1	1		1	1	2	2	2	5						15	3,91%
Dirigentes Intermédios 2.º Grau												1	1	5	5	2		1		2					17	4,43%
Dirigentes Superiores 1.º Grau																	1								1	0,26%
Dirigentes Superiores 2.º Grau																	1	2							3	0,78%
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													1	2	1	3			1	1					9	2,34%
Enfermeiro							1																		1	0,26%
Informático											1		1				3			1					6	1,56%
Médicos					1		1		1										1						4	1,04%
Técnico Superior					3	1	4	4	13	10	10	14	14	22	12	15	13	34	6	23	3	6			207	53,91%
Técnico Superior de Saúde																1									1	0,26%
TSDT								1		1	1			1	1	1									6	1,56%
Total	0	0	0	0	4	2	8	9	16	14	14	18	20	34	23	33	30	66	24	46	9	14	0	0	384	
Percentagem Género	0,00	0,00	0,00	0,00	1,04	0,52	2,08	2,34	4,17	3,65	3,65	4,69	5,21	8,85	5,99	8,59	7,81	17,19	6,25	11,98	2,34	3,65	0,00	0,00		

2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Gráfico 2 – Nº de trabalhadores/as, por escalão etário, segundo o género



Considerando que **37%** dos ativos tem idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, conclui-se, conforme demonstrado no **gráfico 2**, que **63%** dos ativos humanos do Instituto Português do Desporto e Juventude tem idades compreendidas entre os 50 e os 69 anos e destes **24%** tem idades compreendidas entre os 60 e os 69 anos.

O **leque etário** é de 2,65, sendo a idade do/a “trabalhador/a mais novo/a”, de 26 anos e a do/a “trabalhador/a mais velho/a”, de 69 anos.

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

O **índice de envelhecimento** no IPDJ (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é significativo, representando um total de **48%** (186) do total de efetivos, observando-se um acréscimo de **3,6%** comparativamente a 2023 (169).

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

2.3. TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO

As carreiras, técnica superior e assistente técnica apresentam índices de antiguidade na administração pública, em média, superiores às restantes carreiras, sendo que, na generalidade das carreiras, **48 %** dos ativos têm uma antiguidade no serviço, entre os 30 e os 40 ou mais anos de serviço, correspondendo a 187 trabalhadores/as, 84 dos/as quais integrados/as na carreira técnica superior.

De referir, ainda, que dos/as 99 assistentes técnicos/as em exercício de funções a 31 de dezembro de 2024, 70 têm entre 30 e 40 ou mais anos de serviço.

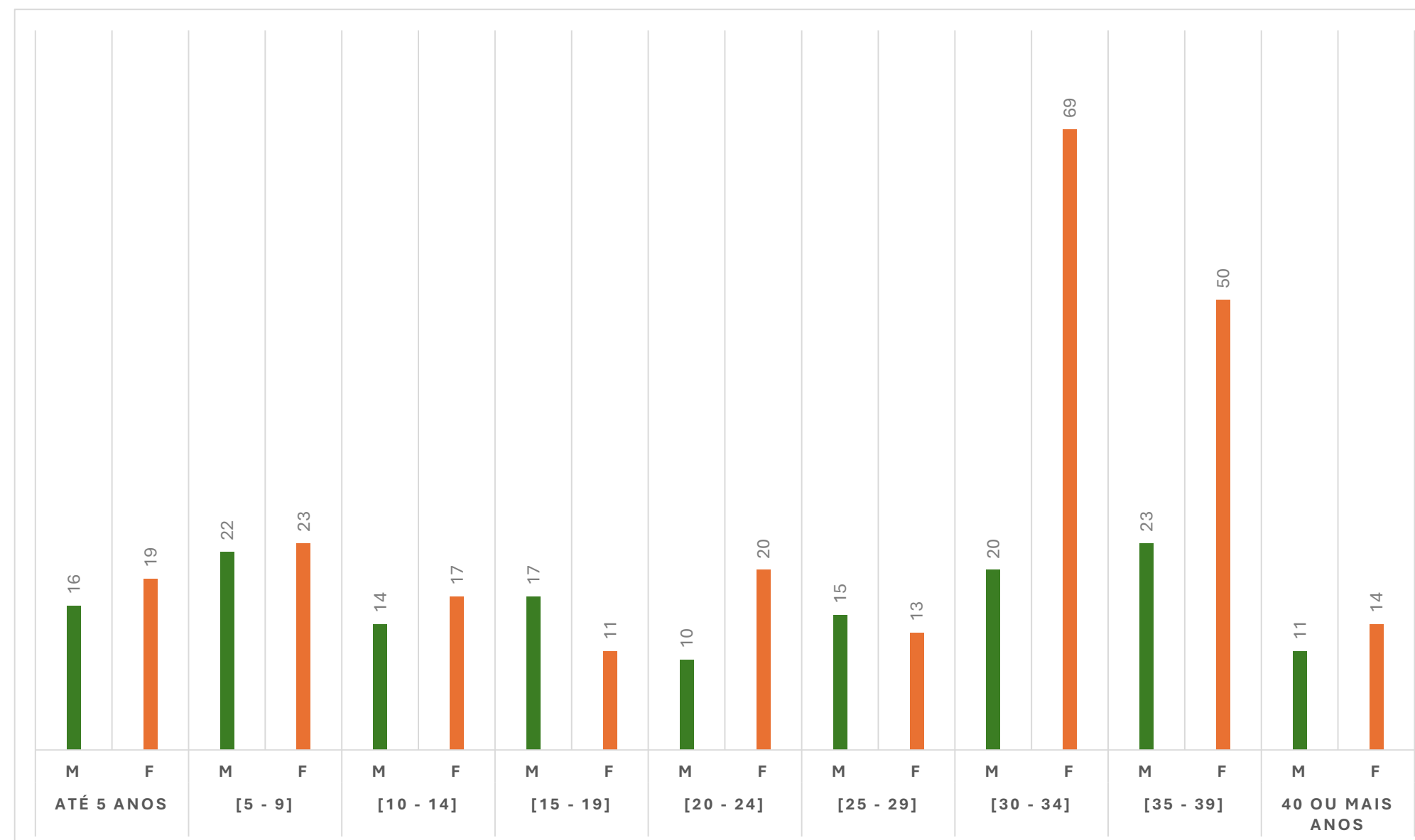
Quadro 4 – Nº de trabalhadores/as, segundo a antiguidade a 31/12/2024

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo nível de antiguidade e género	Até 5 anos		[5 - 9]		[10 - 14]		[15 - 19]		[20 - 24]		[25 - 29]		[30 - 34]		[35 - 39]		40 ou mais anos		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente Operacional	1				1						1	1	2	2	2	2	2	1	15
Assistente Técnico		4	4	5		1	1		2	2	4	6	5	27	7	17	6	8	99
Dirigentes Intermédios 1.º Grau							2	2		2		1	3	1	4				15
Dirigentes Intermédios 2.º Grau			1	1	2			2		5	2		1	2		1			17
Dirigentes Superiores 1.º Grau	1																		1
Dirigentes Superiores 2.º Grau	1											1		1					3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário									1	1	1	1		3	1	1			9
Enfermeiro	1																		1
Informático	1						1				1				2			1	6
Médicos	2				1						1								4
Técnico Superior	9	15	17	16	10	14	12	6	6	10	5	3	9	32	7	29	3	4	207
Técnico Superior de Saúde								1											1
TSDT				1		2	1		1					1					6
	16	19	22	23	14	17	17	11	10	20	15	13	20	69	23	50	11	14	384

2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Ainda relativamente à antiguidade na função pública os intervalos compreendidos entre os 25 e os 29 anos de serviço e entre os 30 e os 34 anos, registam o maior número de trabalhadores/as, com predominância para o género feminino. Neste intervalo estão 146 trabalhadores/as, pertencentes a todas as carreiras e destes, 126 pertencem à carreira de assistente técnica (58) e técnica superior (68).

Gráfico 3 – Nº de trabalhadores/as, segundo antiguidade e género



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.4. TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO

A licenciatura é o grau académico com maior representatividade no Instituto, com 206 trabalhadores/as licenciados/as (78 do género masculino e 128 do género feminino), correspondendo a **53%** dos efetivos.

Como se observa no quadro 4, é igualmente neste universo de **53%** de efetivos que reside o maior número de ativos com antiguidade superior a 30 anos de serviço (84 técnicos superiores).

O nível de escolaridade superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) traduz-se em **70%** (269 trabalhadores/as) do total de ativos humanos do Instituto.

Quadro 5 – Nº de trabalhadores por nível de escolaridade

Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo escolaridade	< 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente Operacional			4	2	3	1	1	3			1										15
Assistente Técnico					1	1	5	7	4	11	18	48	1			3					99
Dirigentes Intermédios 1.º Grau															7	4	1	2	1		15
Dirigentes Intermédios 2.º Grau															4	10	1	1	1		17
Dirigentes Superiores 1.º Grau															1						1
Dirigentes Superiores 2.º Grau															1	1		1			3
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															2	3	1	3			9
Enfermeiro															1						1
Informático											3	1			2						6
Médicos															1		3				4
Técnico Superior												1		6	57	103	18	18	3	1	207
Técnico Superior de Saúde																		1			1
TSDT															2	4					6
	0	0	4	2	4	2	6	10	4	11	22	50	1	6	78	128	24	26	5	1	384

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

TRABALHADORES COM
DEFICIÊNCIA

3%

HOMENS

MULHERES

5

8

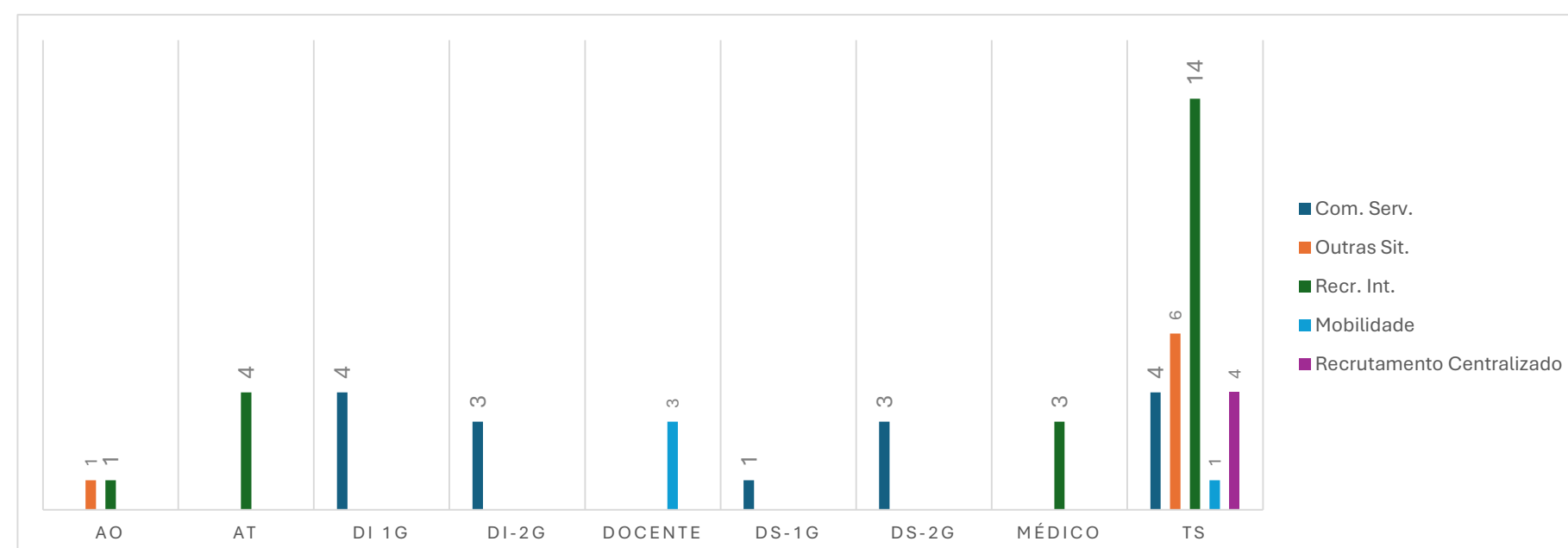
TRABALHADORES
ESTRANGEIROS

0

2.5 TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO, POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MODO DE OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO E A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO

No ano de 2024, entraram/regressaram no/ao IPDJ, **52** trabalhadores/as pertencentes às seguintes carreiras e cargos e nas modalidades que se indicam:

Gráfico 4 – Nº de trabalhadores/as admitidos e regressados durante o ano, por carreira e modo de ocupação de posto de trabalho



2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.6. SAÍDA DE TRABALHADORES EM COMISSÃO DE SERVIÇO, POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA

Saíram do IPDJ no ano em análise, um total de 12 trabalhadores em comissão de serviço. No que concerne aos dirigentes intermédios de 1º grau, estes perfazem 2 saídas, uma do género masculino, outra do género feminino. Entre dirigentes intermédios, mas de 2º grau, verificou-se uma saída do género masculino.

Relativamente aos dirigentes superiores, os de 1º grau somam um total de uma saída, sendo esta do género masculino, já os de 2º grau, totalizam 3 saídas, estando estas distribuídas em 2 saídas do género feminino e uma do género masculino.

Quadro 6 – Nº de saídas de trabalhadores nomeados e em comissão de serviço

Saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço	M	F	Total
Dirigentes Intermédios 1.º Grau	1	1	2
Dirigentes Intermédios 2.º Grau	1		1
Dirigentes Superiores 1.º Grau	1		1
Dirigentes Superiores 2.º Grau	1	2	3
Técnico Superior	2	3	5
	6	6	12

2

CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.7. SAÍDA DE TRABALHADORES CONTRATADOS, POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA

Durante o ano de 2024, saíram do IPDJ, I.P. **33** trabalhadores com contrato por tempo indeterminado, correspondendo a um índice de saídas de **8,5%**, valor inferior ao ano de 2023 (**10,3%**).

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

Quadro 7 – N.º de saídas, por carreira, segundo o motivo

Contagem das saídas dos trabalhadores/as contratados/as	Morte		Caducidade		Aposentação		Limite de idade		Denúncia		Mobilidade		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Assistente Técnico	1				2	4			1	3				2	4	9	13
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												3			0	3	3
Médico			1						1						2	0	2
Técnico Superior	1			1	1	2		1	1	2	1	3	2		6	9	15
	2	0	1	1	3	6	0	1	3	5	1	6	2	2	12	21	33

A maioria dos/as trabalhadores/as que saíram, são do género feminino (21), o que representa **64%** do total dos trabalhadores que saíram em 2024, predominando quanto aos motivos, a “aposentação” (9 pessoas).

2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.8. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO DE TRABALHADORES, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO E GÉNERO

No que concerne à mudança de situação dos trabalhadores/as, verificaram-se **105 mudanças**, distribuídas por diferentes motivos, conforme quadro 8, das quais 36 do sexo masculino e 69 do sexo feminino.

Quadro 8 – Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Mudanças de situação dos/as trabalhadores/as, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género	M	F
Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório	36	67
Consolidação de Mobilidade na Categoria		1
Procedimento Concursal		1
	36	69

Assim, o **índice de rotatividade** geral, que reflete o nível de rotação dos trabalhadores durante determinado período, foi de **11%**.

$$\text{Índice de rotação} = \frac{\text{Entradas} + \text{Saídas em 2024} / 2}{\text{Pessoas ao serviço em 31 de dezembro de 2024}} \times 100$$

2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Tendo em conta o número total de trabalhadores/as do IPDJ, o **Índice de Tecnicidade** alcançado é de **53,9%** e o **Índice de Enquadramento**, considerando o total dos dirigentes em funções, é de **9,38%**.

A taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de **52,8%**.

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

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

2.9. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A DIFICULDADE DE RECRUTAMENTO

A 31 de dezembro de 2024, existiam **15** postos de trabalho previstos e não ocupados, nas carreiras de técnico superior (9), assistente técnico (3), informático (1), dirigentes intermédios de 2º grau (2).

03 | RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

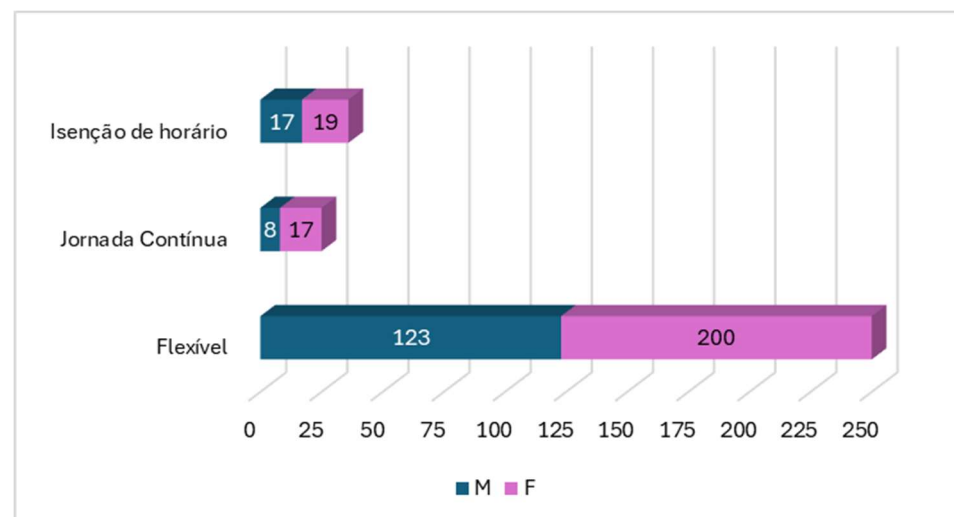
- Tipologia da prestação do trabalho
- Modalidades de horário
- Trabalho Suplementar
- Absentismo
- Disciplina
- Encargos com Pessoal
- Encargos com trabalho suplementar
- Encargos com prestações sociais
- Estrutura Remuneratória

3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.1. TRABALHADORES POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

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 5 – Nº de trabalhadores por modalidades de horário



3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

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

- + Cerca de **83%** trabalhadores/as (323) desempenharam funções em regime de horário de trabalho flexível;
- + Têm isenção de horário, **9%** dos/as trabalhadores/as, sendo 36 dirigentes e 2 coordenadores de equipas multidisciplinares;
- + A modalidade de horário de jornada contínua é praticada por **8%** dos/as trabalhadores/as (25).

Quadro 9 – Nº de trabalhadores por modalidades de horário, segundo o género

Trabalhadores/as segundo a modalidade de horário de trabalho e género	M	F	Total
Flexível	123	200	323
Jornada Contínua	8	17	25
Isenção de horário	17	19	36
	148	236	384

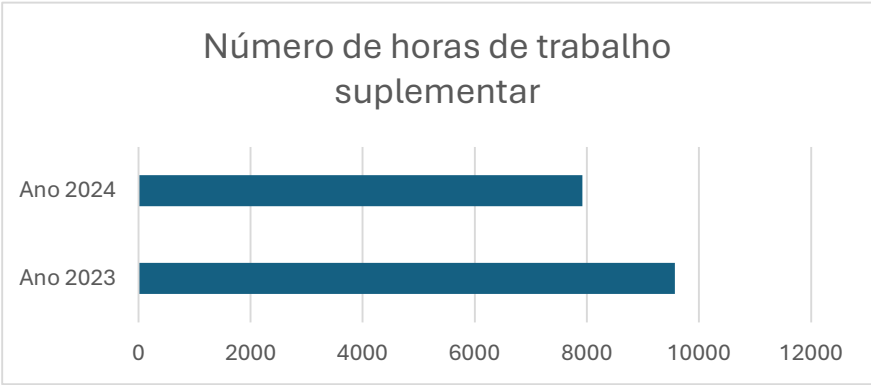
3

RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.2 HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÉNERO E A MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO

No IPDJ, ao longo do ano de 2024, foram prestadas **7.921** 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 uma diminuição de cerca de **9.5%** face ao trabalho suplementar realizado em 2023.

Gráfico 6 – Evolução de trabalho suplementar realizado



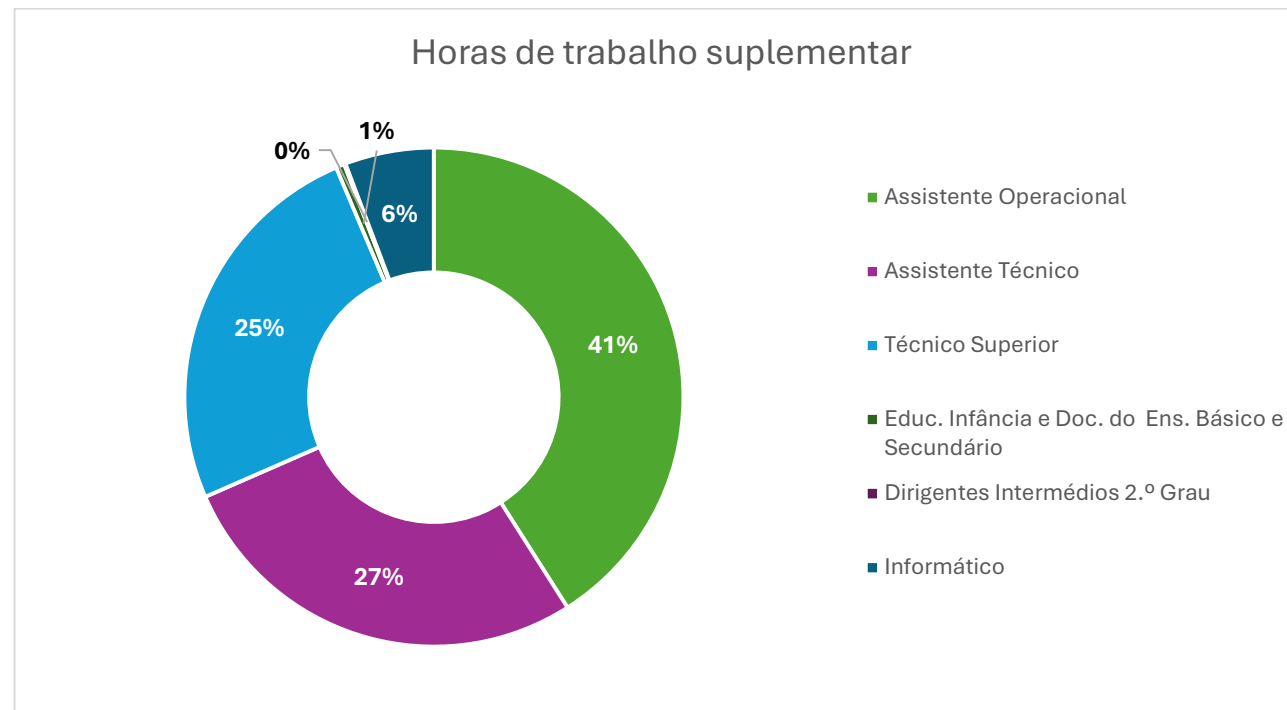
Quadro 10 – Nº de horas de trabalho suplementar, por género, segundo a modalidade de prestação de trabalho

Horas de trabalho suplementar, segundo modalidade de prestação de trabalho e género	M	F
Trabalho suplementar diurno	4313	1055
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	360	460
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	774	853
Trabalho em dias feriados	55	51
	5502	2419

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 3.071:00 horas, seguido pelas carreiras de assistentes técnicos com um total de 1.236:00 horas e técnica superior com um total de 655:00 horas.

3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

Gráfico 7 – Nº de horas de trabalho suplementar realizado por carreira

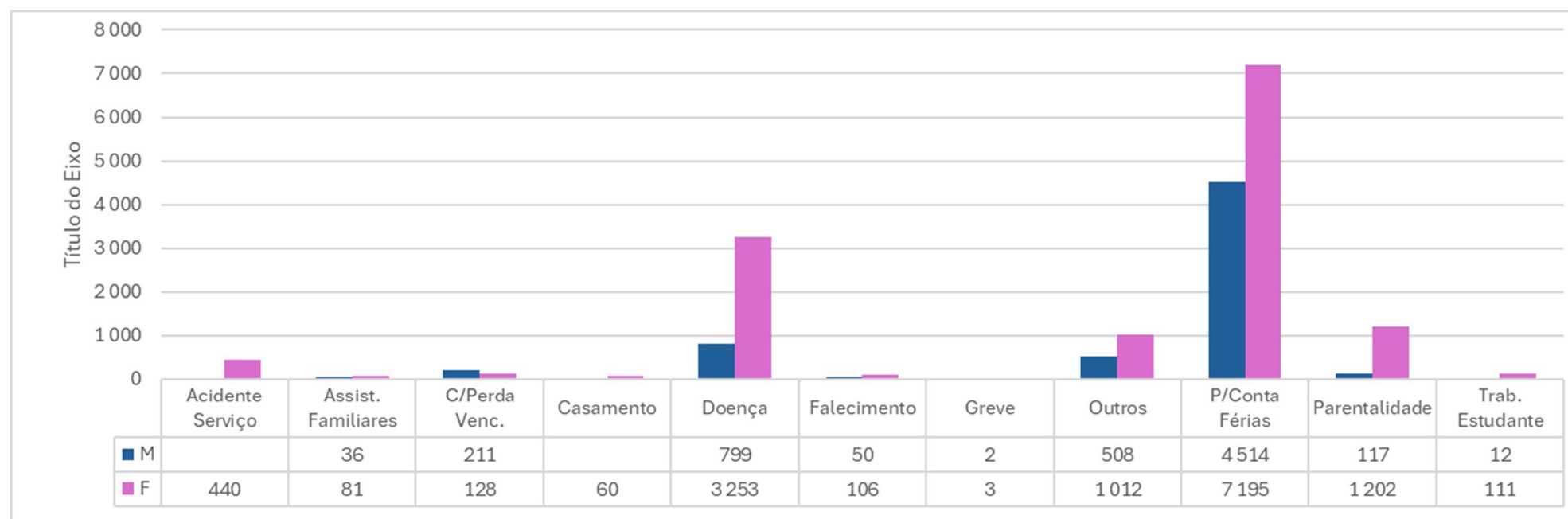


3.3. DIAS DE AUSÊNCIA AO TRABALHO, POR CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O GÉNERO E O MOTIVO

O número total de ausências ao trabalho, no ano de 2024, foi de **19.840** 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 11.709 dias, correspondendo a **59,02%** do total dos dias de ausência.

Gráfico 8 – Ausência ao trabalho por tipo de justificação



De destacar ainda, entre os motivos de ausência mais frequentes, a “doença” e a “parentalidade”, como justificações apresentadas. No decorrer do ano de 2024, a ausências por motivo de doença perfizeram um total de 4052, já no âmbito da justificação da ausência por responsabilidades afetas à parentalidade, o somatório é de 1319 faltas.

TRABALHADORES EM GREVE E TEMPO DE PARALISAÇÃO

0.03%

DIAS

3

TEMPO

35H

Relativamente a faltas por motivo de greve, 5 trabalhadores entraram em paralisação por reivindicações sobre condições de trabalho. As greves decorreram em 3 momentos distintos do ano, nos meses de maio, outubro e dezembro.

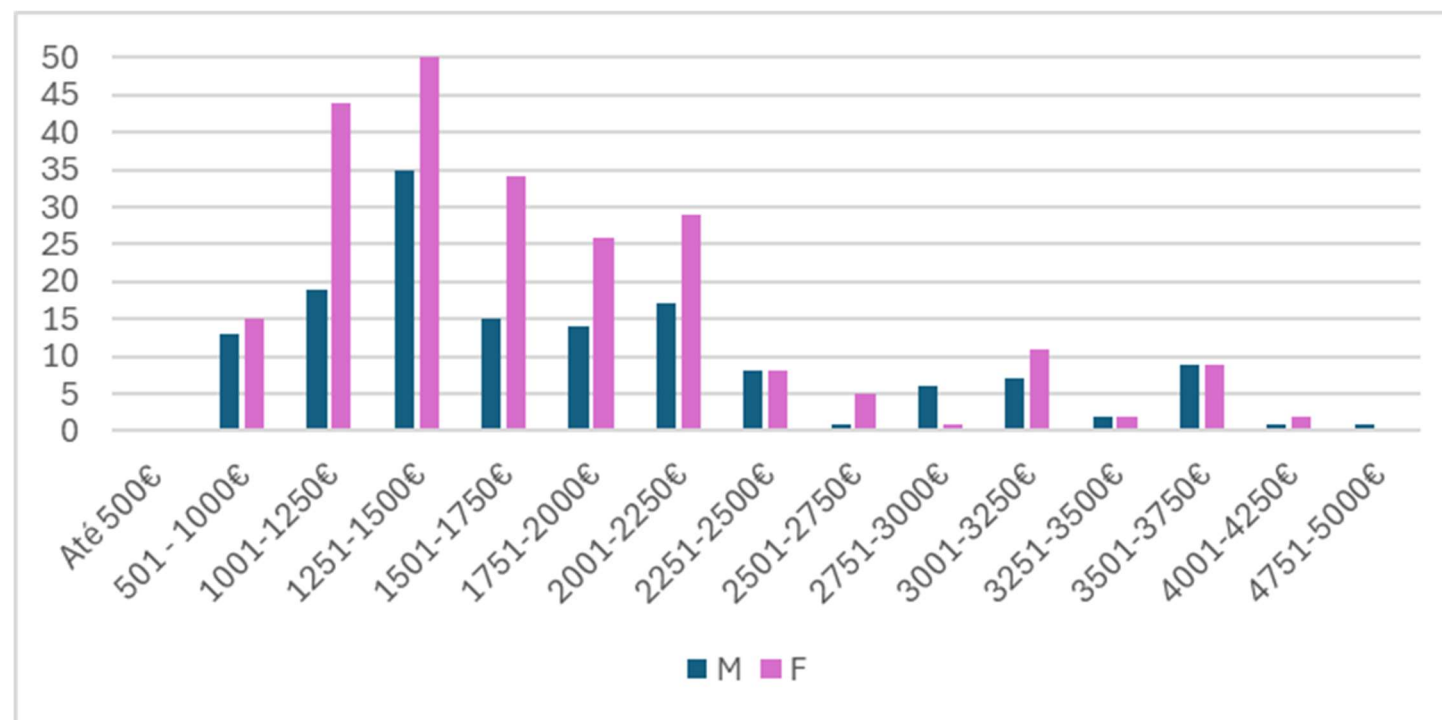
3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.4. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO

Analisando as remunerações ilíquidas, tendo como período de referência o processamento remuneratório do mês de dezembro de 2024, verifica-se que **22,14%** dos/as trabalhadores/as se encontram no escalão de remuneração dos **1251 euros aos 1500 euros**, com 85 trabalhadores/as.

Em percentagem também significativa, encontra-se o escalão de remuneração dos **1001 euros aos 1250 euros**, com 63 trabalhadores correspondentes a **16,41%** da totalidade de trabalhadores.

Gráfico 9 – Escalões de remuneração segundo o género



3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

A **remuneração mínima** auferida é de 821,83 euros quer no universo de trabalhadores do sexo masculino ou feminino.

A **remuneração máxima** é de 4.845,38 euros atribuída a 1 trabalhador do sexo masculino.

A remuneração mais elevada auferida por uma trabalhadora do sexo feminino, corresponde a 3.613,16 euros.

Quadro 11 – Remunerações mínimas e máximas por género

Remuneração	M	F
Mínima (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	4 009,89 €	3 613,16 €

3.5. TOTAL DE ENCARGOS ANUAIS, COM PESSOAL

Em 2024 os encargos com o pessoal totalizaram os **12 007 082,50 €**.

Existem diferentes tipos de encargos anuais com pessoal. As remunerações base, que representam **72,92%** do total dos encargos com o pessoal; os suplementos remuneratórios, que apresentam uma percentagem de **2,25%** dos encargos; os prémios de desempenho quem em 2024 apresentam qualquer atribuição; as prestações sociais com uma percentagem de **4,37%**; os benefícios sociais (**0,33%**) e, outros encargos com pessoal (despesas com a Caixa Geral de Aposentações; Segurança Social e Serviços Sociais da AP), que somam **20,13%**. Tal como demonstrado no quadro 12 e no gráfico 10.

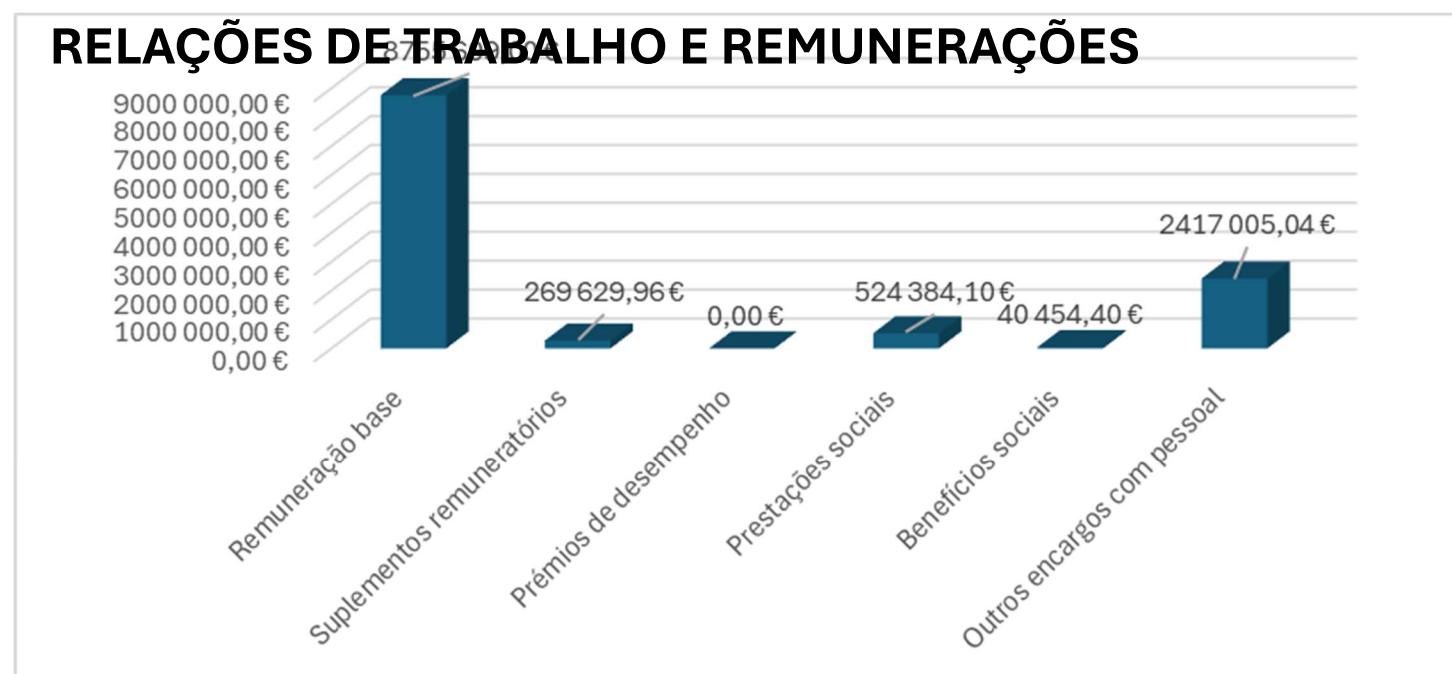
RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3

Quadro 12 – Despesa em euros com Encargos com pessoal

Encargos anuais com pessoal	
Remuneração base	8 755 609,00 €
Suplementos remuneratórios	269 629,96 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	524 384,10 €
Benefícios sociais	40 454,40 €
Outros encargos com pessoal	2 417 005,04 €
	12 007 082,50 €

Gráfico 10 – Despesa em euros com Encargos com pessoal

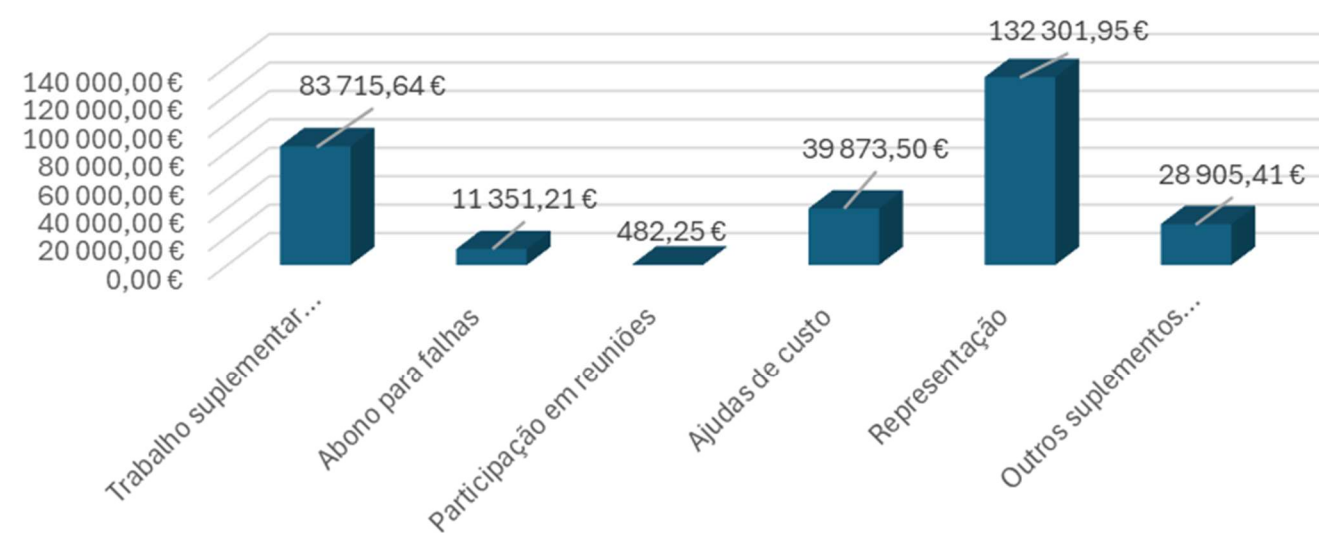


3

3.6. SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

Os suplementos remuneratórios no total de **296 629,96€**, incluem encargos com trabalho suplementar no valor de 83 715,64€, abono para falhas no valor de 11 351,21€, despesas de representação no valor de 132 301,95€, e ajudas de custo no valor de 39 873,50€.

Gráfico 11 – Despesa em euros com Suplementos remuneratórios

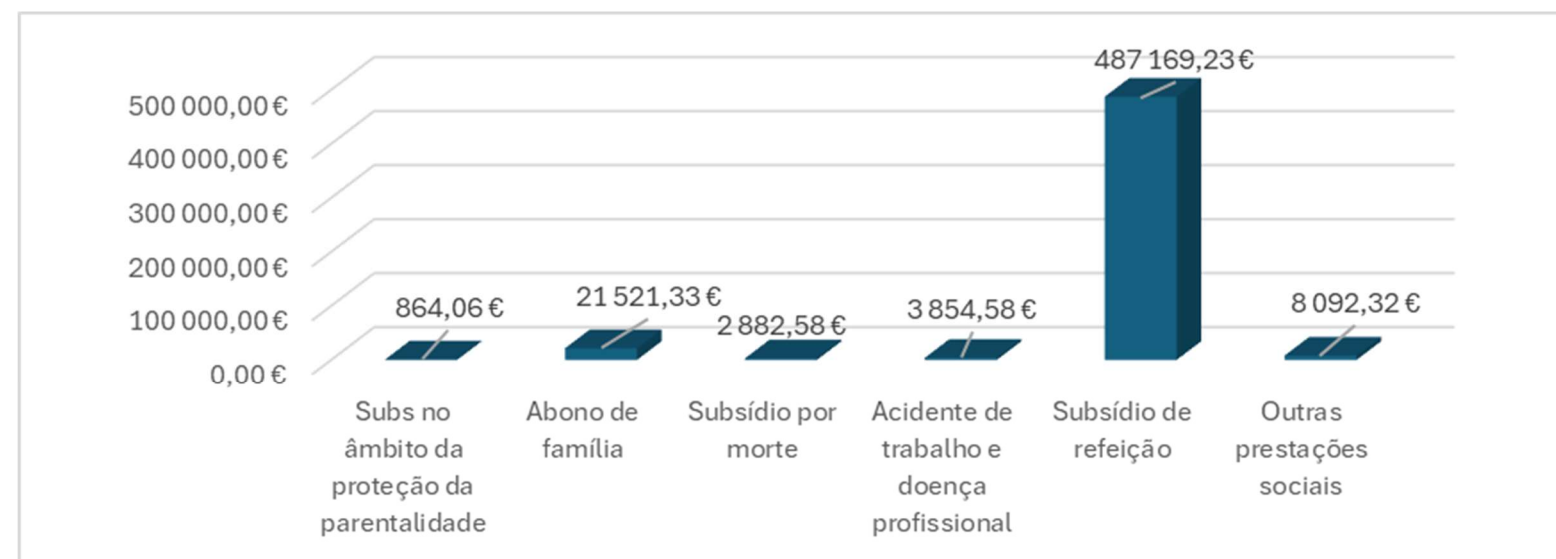


3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.7. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

As **prestações sociais** (subsídio de refeição; subsídios no âmbito da proteção na parentalidade; abono de família; acidentes de trabalho) em 2024 foram de **524 384,10€**.

Gráfico 12 – Despesa em euros com Prestações sociais



3 RELAÇÕES DE TRABALHO E REMUNERAÇÕES

3.8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No IPDJ existem **49** trabalhadores/as sindicalizados/as, equivalente a aproximadamente, **12,76%** 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.

Quadro 13 – Relações profissionais

Relações Profissionais	N.º
Trabalhadores sindicalizados	49
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	5
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

3.9. DISCIPLINA

Durante o ano de 2024, no que diz respeito a matéria de disciplina não foram instaurados quaisquer processos disciplinares, nem transitaram do ano anterior processos pendentes. O mesmo acontece com processos decididos, não havendo registos de nenhuma repreensão escrita.

04 | FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4 SÍNTESE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

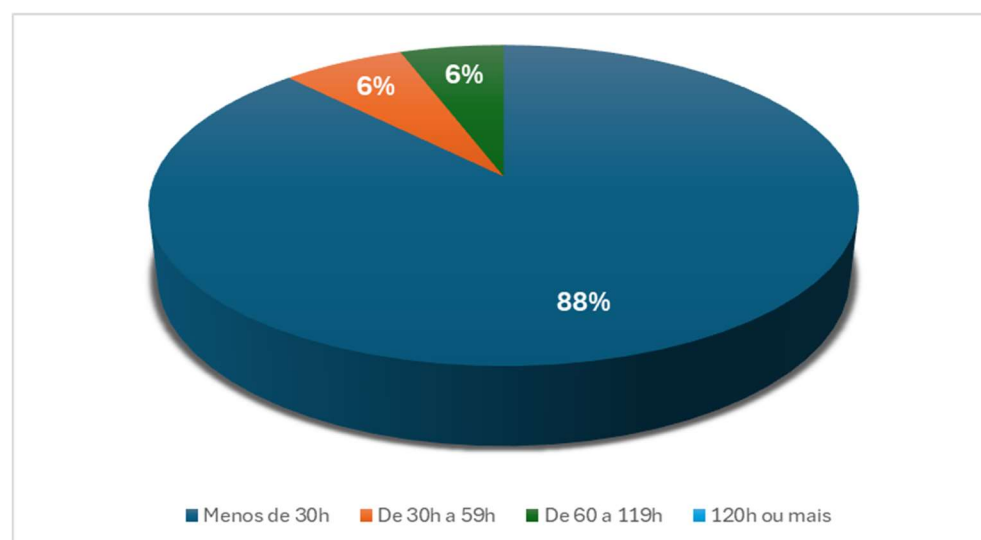
Em 2024 registaram-se **294** participações em iniciativas de formação profissional online.

Do total de **75** ações de formação frequentadas pelos/as trabalhadores/as, 63 tiveram duração inferior a 30 horas, 9 com duração entre 30 e 59 horas, e 3 das formações tiveram a duração compreendida entre 60 a 119h. as formações com duração superior a 120h não tiveram no ano de 2024 qualquer expressão. As ações de formações cujo registo aponta maiores frequências são, por exemplo, “Autoliderança, Autoconhecimento, Automotivação e Autodeterminação”, “Inovação conduzida pelos Trabalhadores”, “Cibersegurança”, “Iniciação à gestão de Projetos”, assinalando-se ainda o conjunto de cursos de língua inglesa que agregam um número significativo de participações.

Quadro 14 – Nº de ações e participação em formação por tipologia e duração

	Menos de 30h	De 30 a 59h	De 60 a 119h	120h ou mais
Nº de Ações	63	9	3	0
Nº de participações	257	20	17	0

Gráfico 13 – Ações e participação em formação por tipologia de duração

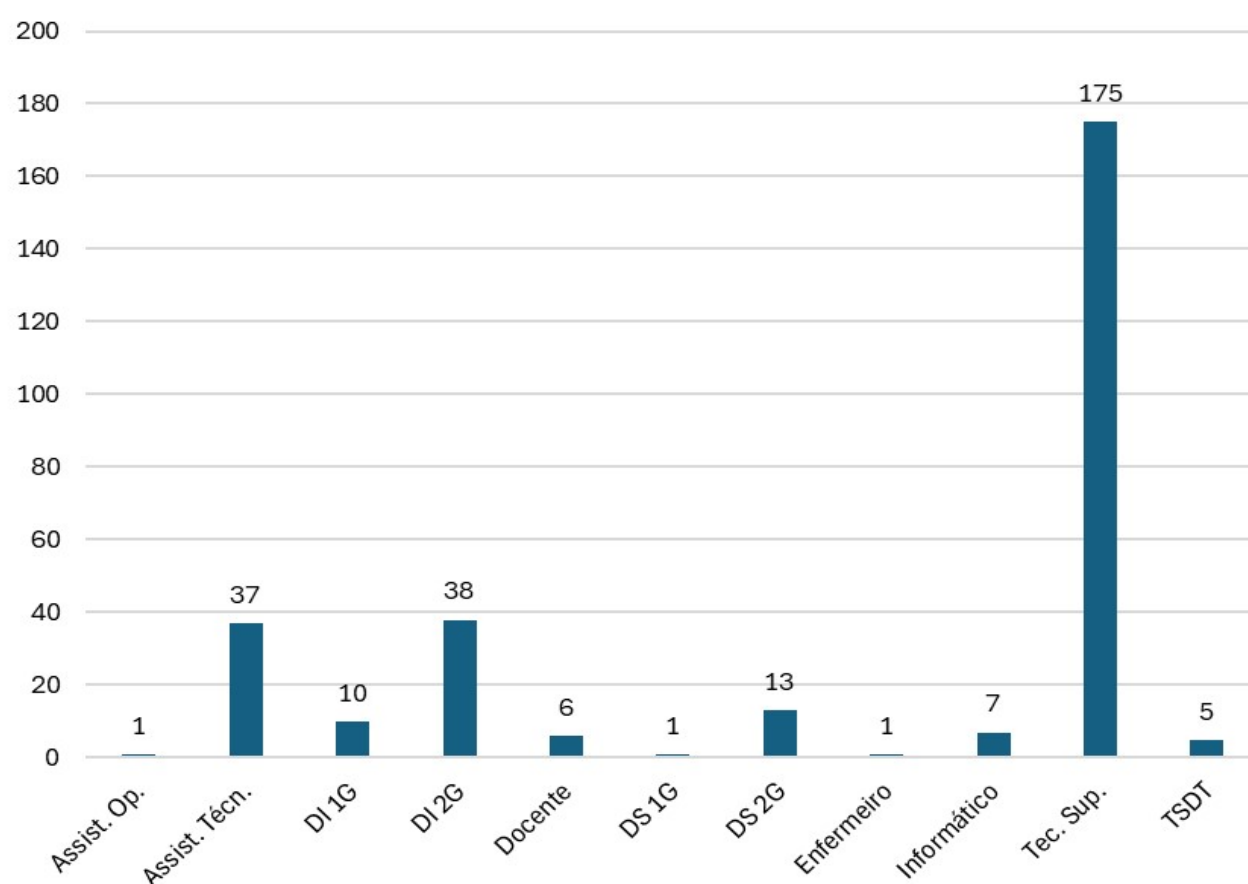


4 SÍNTESE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.2. 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 e dirigentes de 2º grau, que correspondem respetivamente a 59%, 12% e 12% das participações, consubstanciando **83%** da participação em formação ao longo do ano.

Gráfico 14 – Nº de participações em ações de formação, por grupo profissional



4 SÍNTESE DA FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.3. DESPESAS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Na qualificação dos seus ativos humanos, foram investidos **40 023,00 €** (quarenta mil e vinte e três euros). O valor supramencionado compreende apenas os custos diretos reportados que englobam o pagamento a entidades formadoras.

05 | SEGURANÇA E SAÚDE

5 SEGURANÇA E SAÚDE

5.1. NÚMERO DE ACIDENTES DE TRABALHO E DE DIAS DE TRABALHO PERDIDOS COM BAIXA DURANTE O ANO, POR GÉNERO

No ano de 2024, verificaram-se **3** acidentes no local de trabalho, sendo que cada um implicou períodos superiores a 30 dias de baixa.

O número de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano a que se reporta o presente relatório corresponde a **440 dias**, que é um número superior face ao ano anterior, no qual o número de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho correspondia a 380.

Quadro 15 – N.º de acidentes de trabalho

N.º de acidentes de trabalho com baixa ocorridos em 2024 in itiniere		
	M	F
Superior a 30 dias de baixa	0	3

Quadro 16 – N.º dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores

N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano		
	M	F
N.º dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	0	440

5.2. ENCARGOS COM ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO

Do investimento em saúde efetuado pelo IPDJ no ano de 2024, 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).

Encargos das atividades de Medicina do trabalho	
Despesas	11 383,90 €

06 | AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6 AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.1. PARTICIPAÇÃO NO QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO POR MODALIDADE DE VÍNCULO E POR CARREIRA

O questionário de satisfação dos/as dirigentes e demais trabalhadores/as do IPDJ pretende ser um instrumento adicional de avaliação de desempenho, que permita ajudar a conhecer de forma mais aprofundada a opinião que todos/as têm sobre o IPDJ, visando a melhoria contínua do desempenho organizacional.

O questionário foi aplicado ao universo de efetivos do IPDJ, ou seja, 384 pessoas, verificando-se uma taxa de resposta de **38,50%**, correspondendo a **148** pessoas.

A participação no questionário de satisfação no que diz respeito ao tipo de vínculo de emprego, encontra-se distribuída em três categorias, contrato de trabalho por tempo indeterminado ou a termo resolutivo (142 participantes), comissão de serviço (5 participantes), e em regime de substituição (1 participante).

Dos 148 participantes no questionário, 11 integram o grupo profissional de direção intermédia e os restantes, integram as diversas carreiras gerais e especiais do Instituto.

Gráfico 15 – Nº de participantes segundo a modalidade de vinculação

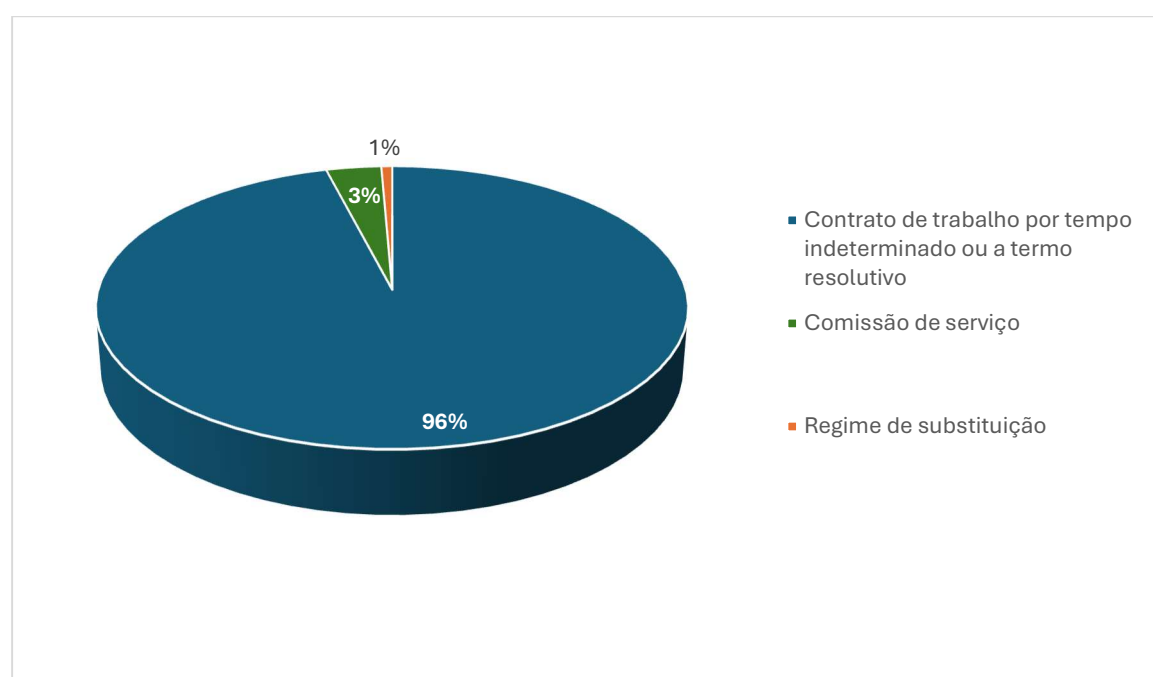
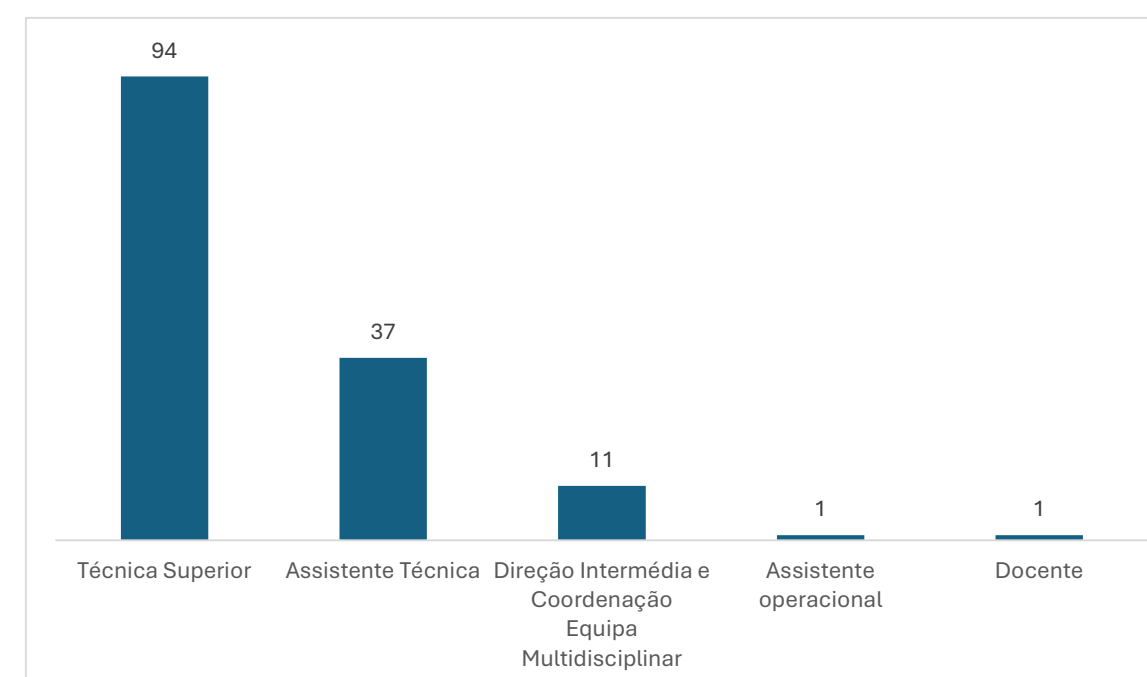


Gráfico 16 – Nº de participantes segundo as carreiras gerais



6 AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

Disponibilizado em formato online entre 19 de dezembro de 2024 e 7 de janeiro de 2025, foi efetuada a avaliação através da **escala de 5 níveis de Likert**, aproximando as opções qualitativas das afirmações / questões formuladas, mantendo, porém, a pontuação em cada opção.

Imagem 1 - escala de 5 níveis de Likert



No que diz respeito aos indicadores gerais em análise, estes incidiram sobre questões como:

1. Formação e exigências profissionais;
2. Imagem institucional;
3. Envolvimento organizacional e reconhecimento;
4. Liderança;
5. Condições laborais.

6.2. FORMAÇÃO E EXIGÊNCIAS PROFISSIONAIS

A formação contínua é essencial para responder às exigências profissionais e promover o desenvolvimento individual e organizacional. Com base no questionário realizado sobre o clima organizacional, apurou-se que cerca de **67%** dos inquiridos apontam **as ações de formação realizadas como sendo adequadas e pertinentes** do ponto de vista pedagógico. Mais de 65% da amostra concorda que as ações de formação realizadas no contexto laboral contribuíram para o desenvolvimento dos processos de trabalho e otimização da atividade diária o que, conseqüentemente, beneficia as equipas. Apenas 5,5% dos inquiridos não corrobora desta opinião.

6.3. IMAGEM INSTITUCIONAL

A imagem institucional refere-se à percepção que os colaboradores e a sociedade tem sobre uma organização, empresa ou instituição. Essa imagem é construída através de diversos fatores, como a comunicação, a qualidade dos serviços prestados, e a interação com a comunidade envolvente.

Da amostra total do questionário de satisfação realizado aos colaboradores do IPDJ, aproximadamente **60%** dos inquiridos encontram-se **satisfeitos com a imagem externa do instituto**, tendo respondido com “*satisfeito*” ou “*totalmente satisfeito*”. Do mesmo universo, **20% assinalou encontrar-se “parcialmente satisfeito”**, e apenas 6% aponta estar “*nada satisfeito*”. Os restantes 15%, não exprimiram uma opinião tendenciosa, optando pela opção “*nem satisfeito nem insatisfeito*”. No que diz respeito à **relação do IPDJ com a os cidadãos e a sociedade**, e à **capacidade da adaptação da organização à mudança**, os resultados demonstram-se significativamente semelhantes e ambos positivos, perto de **58%** dos inquiridos afirma estar “*satisfeito*” ou “*totalmente satisfeito*”. Uma percentagem de 6% dos questionários revelam uma satisfação insuficiente face a estes temas de análise.

Por fim, observando as considerações obtidas em relação à **divulgação das atividades existentes e desenvolvidas em cada unidade orgânica do IPDJ**, verifica-se um possível objeto de melhoria, uma vez que, apesar dos resultados se manterem positivos, constatamos um declínio face à percentagem de colaboradores que responderam estar “*totalmente satisfeito*” e “*satisfeito*”, totalizando-se 45% das respostas. Todavia, em descontentamento com esta temática os resultados revelam um percentual de apenas 16%, ficando a restante da amostra (39%), dividida entre uma satisfação parcial e uma opinião não tendenciosa face ao tema.

6.4. ENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL E RECONHECIMENTO

No que diz respeito à análise de indicadores como o envolvimento organizacional, o estímulo à inovação, incentivo à formação e a valorização profissional no universo colaborativo do IPDJ, os resultados são bastante satisfatórios, atingindo em praticamente todas as perguntas realizadas nestes âmbitos percentuais de satisfação superiores a 50%. No caso da **formação profissional**, sensivelmente 58% da amostra afirma “concordar” ou “concordar totalmente” quando é questionada se recebe incentivo à participação de ações de formação. Destaca-se ainda a **passagem de informação relevante** através das chefias diretas, na qual **70,3%** dos inquiridos declara existir uma transparência satisfatória, e a **valorização profissional** por parte das unidades orgânicas, em que **74%** dos inquiridos revelam elevados níveis de incentivo.

Como pontos passíveis de melhoria, é possível destacar a possibilidade de envolver cada vez mais todo o universo colaborativo na **definição de objetivos estratégicos** do instituto, uma vez que, **21%** da amostragem envolvida neste questionário, respondeu “discordar totalmente” quanto ao sentir-se envolvido nestas dinâmicas.

6.5. LIDERANÇA

Liderança organizacional eficaz, essencial para o sucesso de qualquer instituição, implica **planeamento estratégico**, organizar recursos de forma eficiente e estabelecer objetivos claros. A **satisfação dos colaboradores** em relação à liderança está diretamente ligada à capacidade dos dirigentes em promover um ambiente motivador, com incentivos adequados, reconhecimento do desempenho e comunicação clara.

Na análise destes indicadores, aproximadamente **65.5%** dos colaboradores são da opinião de que os seus dirigentes detêm estas capacidades, bem como também, exercem uma comunicação clara e lideram com base em bons exemplos. No que diz respeito à inovação e modernização, cerca de **64.5%** da amostragem demonstra reconhecer essas competências nos seus superiores hierárquicos, sendo observável que, apenas **5%** contraria esta maioria. Por fim, **67%** do coletivo organizacional sente o **incentivo** dado pelos dirigentes aos membros das suas unidades orgânicas, tanto a nível individual como a nível coletivo.

6 AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES

6.6. CONDIÇÕES LABORAIS

No que diz respeito às **condições laborais**, foram realizadas 6 perguntas e em todas é possível encontrar indicadores de elevada satisfação dos colaboradores do instituto para com a organização.

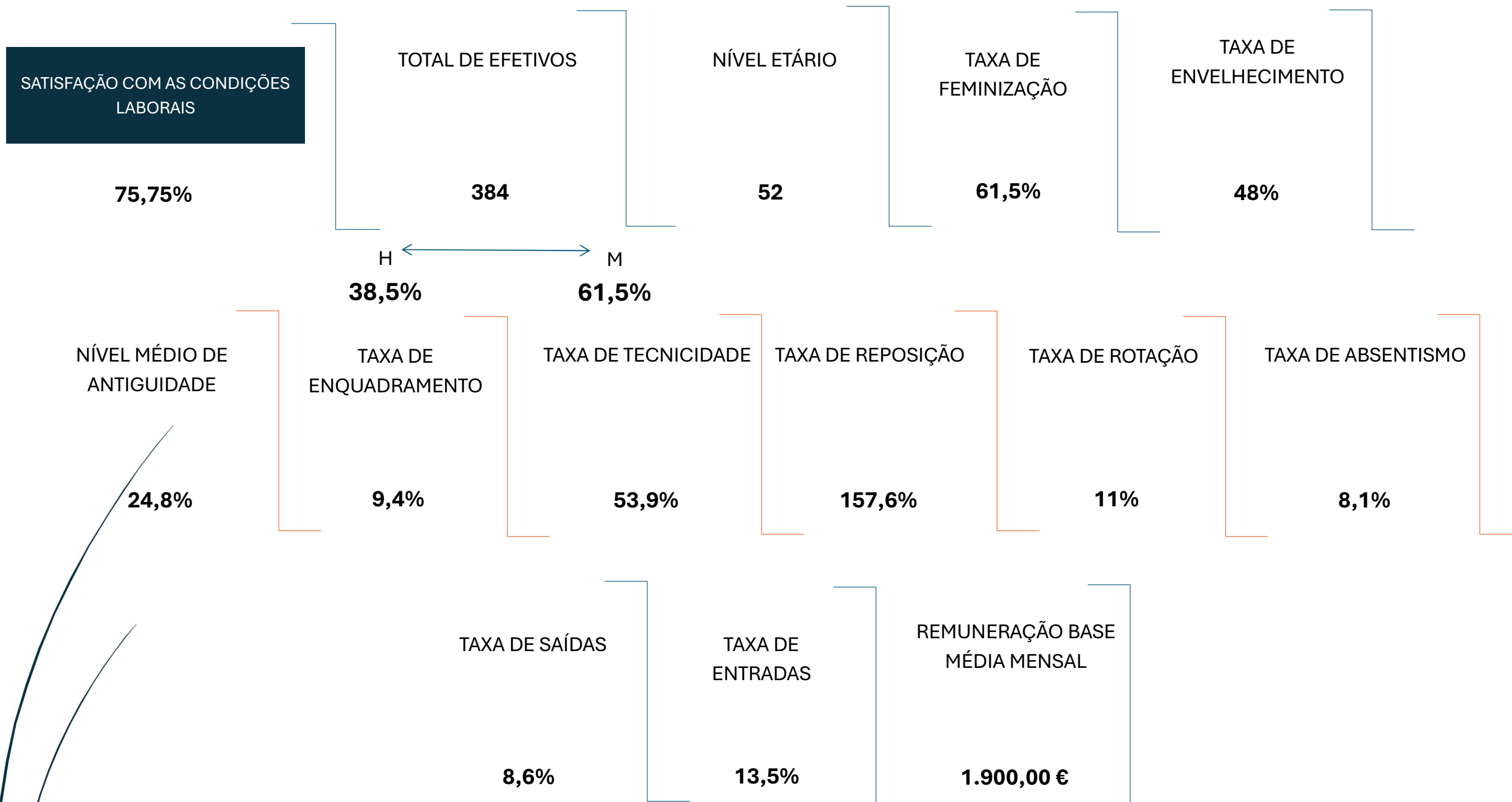
A possibilidade de **conciliar a vida profissional, pessoal e familiar** contribui significativamente para a satisfação no trabalho e para a saúde mental, sendo que **80%** da amostragem nesta área apontou elevados níveis de satisfação para com o IPDJ. Quanto à **responsabilidade social** da organização, que se reflete no cuidado com os colaboradores e na promoção de um ambiente inclusivo e equilibrado, **56%** declara estar “*satisfeito*” ou “*totalmente satisfeito*”, apenas 5% diz estar “*nada satisfeito*”, e os restantes 39% dividem-se entre “*nem satisfeito nem insatisfeito*” e “*parcialmente satisfeito*”.

A **acessibilidade e a mobilidade nas instalações, condições adequadas de higiene e limpeza**, e o fornecimento de meios adequados para o **regime de teletrabalho** são indicadores com números reveladores da alta satisfação. Em nenhuma das perguntas a percentagem de insatisfação foi superior a 5% e, todas as percentagens de satisfação foram superiores a 70%.

Por fim, é considerado relevante salientar os **90%** de satisfação assinalados pelos inquiridos face à **inexistência de assédio no trabalho**.

07 | INDICADORES SOCIAIS

7 INDICADORES



08 | NOTAS FINAIS

8 NOTAS FINAIS

O ano de 2024, marcado pela dissolução de um Conselho Diretivo, em setembro e pela instabilidade que a precedeu, sinaliza também o início de um novo ciclo de governança. Este momento, alinhado com o ciclo de gestão, pode representar uma transição para a maior eficiência dos serviços nas respetivas áreas de intervenção, a adaptação dos serviços às exigências da administração pública, entre as quais se destaca a adaptação ao referencial de competências dos trabalhadores e dirigentes, e o fortalecimento da cultura organizacional.

Além disso, esse novo marco alinha-se a novos objetivos, como a modernização de processos, o desenho de metas inovadoras e a adaptação a mudanças digitais e normativas. Assim, genericamente, o ano de 2024 pode ser interpretado como um **ano de transição e transformação**, marcado por mudanças estruturais e pelo reforço de estratégias organizacionais.

08 | ANEXOS

→ Informação Quantitativa 2024