





# Índice

I. Síntese Executiva .....	7
II. Nota Introdutória .....	11
III. Enquadramento Estratégico .....	13
1. Visão .....	13
2. Missão.....	13
3. Valores .....	13
4. Atribuições.....	14
5. Estrutura Organizacional .....	15
6. Referenciais Estratégicos .....	16
7. Objetivos estratégicos e operacionais.....	17
8. Plano de Ações de Inspeção Nacionais.....	19
9. Plano de Ações de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.....	21
10. Projetos a desenvolver .....	22
IV. Recursos .....	25
1. Recursos humanos e financeiros .....	25
1.1. Recursos humanos.....	25
1.2. Recursos financeiros.....	29
2. Formação .....	30
V. Anexos.....	33
Anexo I – Mapa de Indicadores .....	35
Anexo II – QUAR.....	39



### Índice de gráficos

Gráfico 1	Organigrama da ACT	16
Gráfico 2	Ações de inspeção nacionais	20
Gráfico 3	Atividades de Promoção de SST	21
Gráfico 4	Tipologia da constituição da relação jurídica de Emprego Público	26
Gráfico 5	Tipologia de categorias profissionais	27

### Índice de quadros

Quadro 1	Projetos na Vertente Externa	22
Quadro 2	Projetos na Vertente Interna	23
Quadro 3	Tipologia da constituição da relação jurídica de Emprego Público	25
Quadro 4	Cargo/Carreiras profissionais	26
Quadro 5	Formação académica dos trabalhadores da ACT	28
Quadro 6	Trabalhadores que não se encontram em exercício de funções na ACT	28
Quadro 7	Recursos financeiros para 2022	29

### Índice de anexos

Anexo I	Mapa de indicadores	35
Anexo II	Quadro de Avaliação e Responsabilização 2021 (QUAR)	39



## Siglas

ACT	-	Autoridade para as Condições do Trabalho
DAAJ	-	Divisão de Auditoria e Assuntos Jurídicos
DID	-	Divisão de Informação e Documentação
DRI	-	Divisão de Relações Internacionais
DSAAI	-	Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva
DSAG	-	Direção de Serviços de Apoio à Gestão
DSPSST	-	Direção de Serviços para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
EMRRSGC	-	Equipa Multidisciplinar de Revisão do Sistema de Gestão de Coimas
FSE	-	Fundo Social Europeu
LCPA	-	Lei dos Compromissos e dos Pagamentos em Atraso
MTSSS	-	Ministério do Trabalho, da Solidariedade, e Segurança Social
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho
PA	-	Plano de Atividades
PALOP	-	Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa
PROAP	-	Programa Operacional de Apoio à Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho
QUAR	-	Quadro de Avaliação e Responsabilização
RAFE	-	Regime da Administração Financeira do Estado
SIADAP	-	Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública
SD	-	Serviço(s) Desconcentrado(s)
ST	-	Segurança no Trabalho
SST	-	Segurança e Saúde no Trabalho





## I. Síntese Executiva

Apesar do processo nacional e massivo de vacinação, crê-se que o contexto pandêmico ir-se-á manter em 2022, ainda afetando a vários níveis o mercado laboral e, em geral, o ambiente económico. Acredita-se que o (re)crescimento económico permitirá recuperar níveis de emprego positivos, com menor necessidade de intervenção pública.

Não obstante, mantêm-se centrais para a atividade da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), quer o combate a situações de precariedade, seja em novos, seja em tradicionais modelos de trabalho, quer uma vigilância permanente das componentes de Segurança e Saúde no Trabalho. Importará, simultaneamente, um olhar particular sobre os fenómenos do trabalho imigratório na agricultura, garantindo o cumprimento da regulação nacional e as condições da sua execução.

No plano interno, 2022 representará um ano transformacional para a ACT, aumentando a sua capacidade de intervenção em número e qualidade e assegurando uma melhor gestão orçamental. Neste contexto destacam-se os novos sistemas de informação a serem implementados, a mudança para a nova sede dos serviços centrais, a renovação da sua frota automóvel e a consolidação do reforço da equipa inspetiva com o término do estágio inspetivo iniciado em 2021.

Existem, contudo, variáveis desconhecidas no plano orçamental, fruto do contexto político a ser clarificado no primeiro semestre de 2022, e insuficiências que importa suprir.

No primeiro plano, a ACT inicia o ano de 2022 com um orçamento transitório que, em princípio, refletirá valores projetados para o início de 2021, ou seja, que não consideram o reforço de recursos e de operação concretizados durante 2021 com a autorização do aumento do mapa de pessoal e posterior recrutamento adicional através da reserva de recrutamento do anterior concurso externo. Prevê-se, assim, que o primeiro semestre decorra maioritariamente e necessariamente num cenário de contenção e rigor, até melhor dotação orçamental.

No segundo plano, de insuficiências a suprir, subsistem, por um lado, dúvidas sobre vários diplomas normativos pertinentes à atividade da ACT, seja disso exemplo a adequação à realidade atual da sua lei orgânica e estatutos ou da persistência de

carreiras não revistas, seja ao nível de alterações legislativas no sistema contraordenacional, a exemplo alterações que possibilitem o processo de desmaterialização iniciado em 2021, nomeadamente na notificação eletrónica dos sujeitos processuais.

Urgirá também suprir a significativa insuficiência de recursos humanos nas equipas de contraordenação, que prejudica a melhor tramitação processual e justiça na penalização sobre as irregularidades laborais detetadas. As pendências acumulam-se.

A elaboração do presente Plano de Atividades, comporta assim um carácter transitório, seja pelo alinhamento estratégico necessário com o futuro quadro governamental, seja na submissão da atividade aos recursos financeiros que vierem a ser consignados à ACT.

O presente Plano de Atividades comporta também um carácter de continuidade de prioridades, num contexto pandémico que seguramente se manterá nos primeiros trimestres de 2022. Mantêm-se os objetivos estratégicos a prosseguir:

- Prevenir Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
- Regular o Mercado Laboral
- Otimizar a comunicação e a organização

O Plano de Atividades desdobra-se em 10 objetivos operacionais e identifica os projetos e atividades que contribuirão para os alcançar e, complementarmente, identifica os 30 indicadores de resultado e respetivas metas que aferirão do seu progresso e apoiarão o ciclo de gestão e melhoria contínua.

Destes vetores operacionais destaca-se:

- A continuada aposta no alargamento da intervenção da ACT, a mais e novas entidades empregadoras, crescendo de 17.600 entidades intervencionadas em 2019 para um total de 25.000 em 2020, ou seja, ampliando a sua presença num aumento de 42% em três anos.

- A maior atuação sobre entidades de risco, prevendo-se uma intervenção recorrente em, pelo menos, dois terços de todas as entidades empregadoras com registo de acidentes de trabalho muito graves ou mortais e a intervenção num universo selecionado de 370 entidades empregadoras com registo de doenças profissionais.
- O aumento de auditorias a serviços de segurança e saúde no trabalho (SST), prevendo-se em 2022 completar o ciclo de auditoria a todas as empresas atualmente ativas a prestar serviços externos de SST, para tal realizando 60 auditorias.
- A implementação de um sistema de gestão desmaterializada de requerimentos, pedidos de informação, comunicações obrigatórias e denúncias, eliminando o registo em papel de perto de 100.000 processos/ano.



## II. Nota Introdutória

O contexto pandêmico dominou os últimos dois anos: na economia, na sociedade e no trabalho, obrigando à adaptação organizacional e à mudança de comportamentos e processos. Se por um lado, realçou a importância e oportunidade de repensar a organização do trabalho, por outro, fez emergir preocupações sobre as condições de trabalho e dos riscos a que os trabalhadores se encontram expostos, o mais óbvio o risco biológico.

Sendo algumas dessas preocupações vividas transversalmente na economia e sociedade, outras há com maior intensidade em setores específicos, seja no comércio e restauração, seja nos serviços, ou que trazem a lume questões mais estruturais, sendo disso exemplo a emergência das condições laborais no concelho de Odemira junto da população imigratória do setor agrícola.

A ACT, no biénio 2020-2021 procurou, como toda a sociedade, adaptar-se. Numa perspetiva interna, ajustando a sua organização a novas formas de trabalho, com maior índice de virtualização, e reforçando a sua capacidade de ação, na requisição temporária de inspetores ou no recrutamento definitivo de novos inspetores. Mas foi sobretudo na perspetiva externa que a atuação da ACT encontrou novos desafios, refletindo as obrigações e os direitos que as várias fases de combate à pandemia vieram criar ou alterar no contexto legislativo.

É na sombra dessas alterações e do seu impacto, bem como do impacto da pandemia na economia, que se prospetiva o ano de 2022. Num cenário de retoma e recuperação em que cabe à ACT um papel de consolidação e revigoração.

- Consolidação do combate aos fenómenos criados na pandemia e emergentes neste rescaldo, mas retomando simultaneamente e com maior força combates permanentes, como os da discriminação, precariedade, trabalho não declarado e prevenção dos acidentes e doenças no trabalho, em especial as de consequência músculo-esquelética e em alinhamento com a campanha europeia em curso.
- Revigoração da sua ação, num ambiente económico que se prevê de crescimento e retoma em nível superior ao de 2019, ampliando a atividade inspetiva, dissuadindo na aplicação contraordenacional e prevenindo através de uma melhor comunicação, maior diálogo social e potenciando os novos recursos disponíveis. E

- Consolidação da sua organização interna, completando a integração de mais de 150 novos trabalhadores, formando e capacitando, implementando novas ferramentas informáticas, reorganizando os seus serviços centrais e, existindo apoio governativo, reestruturando a sua estrutura orgânica e estatutária.

O Plano de Atividades para 2022 da Autoridade para as Condições do Trabalho procura projetar a dinâmica exposta, embora fragilizado pelo circunstancialismo que decorre do novo ciclo político e orçamental a iniciar no 2.º trimestre de 2022. Acredita-se que a necessária revisão do presente Plano de Atividade, após nova definição da estratégia governativa e dotação orçamental da ACT, melhor definirá a ação operacional.

## III. Enquadramento Estratégico

### 1. Visão

Consolidar a ACT como a entidade pública de referência na sociedade civil e no mundo do trabalho, promotora da igualdade de oportunidades, de um desenvolvimento sustentável e da melhoria do nível de segurança, saúde e bem-estar dos cidadãos no trabalho.

### 2. Missão

Promover a melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

### 3. Valores

Quer a missão, quer a visão, possuem fundações na prática de comportamentos internos que têm sido a base da identidade coletiva da ACT e de todos os seus trabalhadores, de entre os quais sobressaem referenciais de progresso civilizacional e de boa governação pública, nomeadamente:

- Uma atuação caracterizada por princípios éticos;
- O conhecimento e a melhor resposta às necessidades dos cidadãos e empresas;
- A promoção do diálogo como essência e metodologia para o respeito, promoção e aplicação dos princípios e dos direitos fundamentais do trabalho;
- O trabalho de equipa com o intuito da criação de sinergias para objetivos comuns e como forma de encontrar compromissos entre a pertinência, eficiência e eficácia;
- A motivação e a valorização de todas as pessoas que fazem a ACT.

Os princípios éticos que norteiam o exercício de funções na ACT são a:

- Independência
- Integridade
- Responsabilidade
- Transparência
- Objetividade
- Imparcialidade

#### **4. Atribuições**

As atribuições da ACT, abaixo discriminadas, encontram-se expressas, de forma detalhada no art.º 2 do Decreto Regulamentar n.º 47/2012, de 31 de julho. Cita-se:

- Fiscalizar o cumprimento das disposições legais, regulamentares e convencionais respeitantes às relações de trabalho e à segurança e saúde no trabalho em todos os setores da atividade económica;
- Promover ações de sensibilização e prestar informações com vista ao esclarecimento dos sujeitos das relações laborais e das respetivas associações;
- Promover a execução das políticas públicas de segurança, saúde e bem-estar no trabalho;
- Apoiar as entidades públicas e privadas na identificação dos riscos profissionais, na aplicação de medidas de prevenção e na organização de serviços de segurança, saúde e bem-estar no trabalho;
- Difundir a informação e assegurar o tratamento técnico dos processos relativos ao sistema internacional de alerta para a segurança e saúde dos trabalhadores, bem como a representação nacional em instâncias internacionais;
- Prevenir e combater o trabalho infantil, em articulação com os diversos departamentos governamentais.



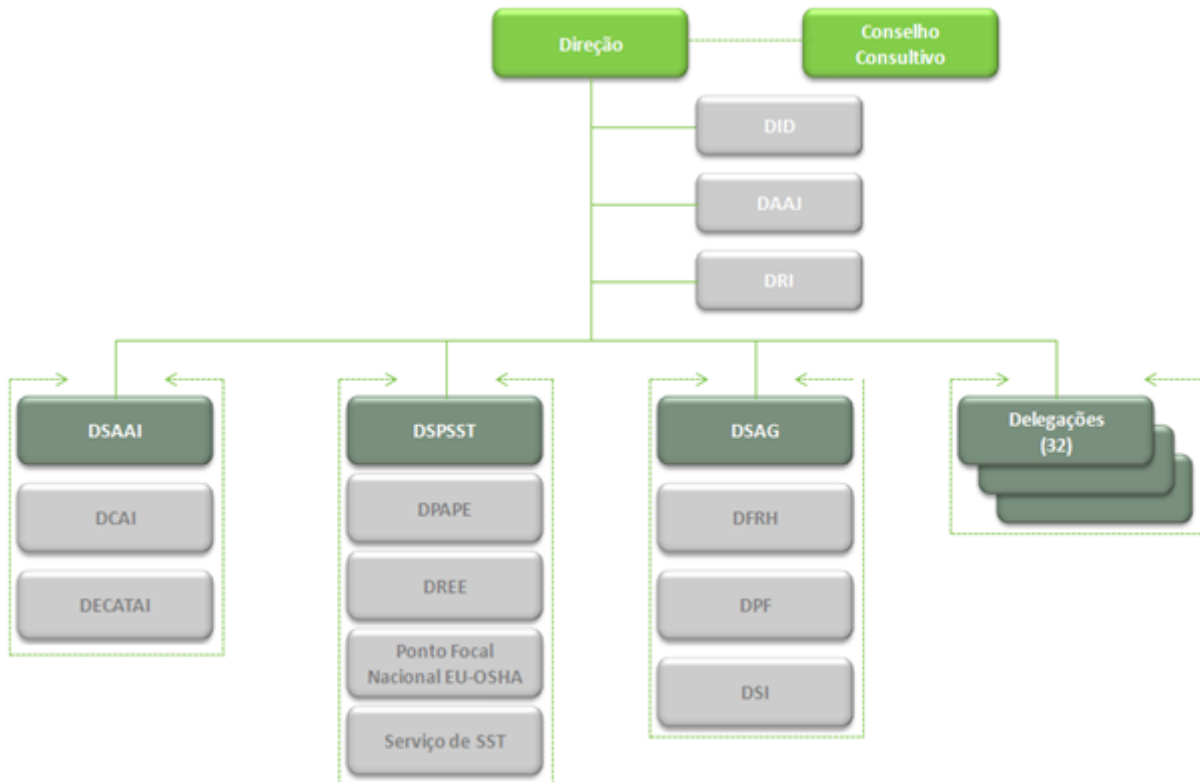
## 5. Estrutura Organizacional

Nos termos da lei orgânica da ACT, integram a direção superior um Inspetor-Geral coadjuvado por dois Subinspetores-gerais. Tem ainda como órgão o Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho.

A organização interna da ACT obedece a um modelo organizacional misto, assentando numa estrutura hierarquizada no que respeita às áreas de gestão, conceção, apoio técnico, de promoção da segurança e saúde no trabalho e na área inspetiva, mas numa estrutura matricial relativamente à área operativa, nomeadamente no que concerne ao desenvolvimento de campanhas de sensibilização e promoção da segurança e saúde no trabalho.

Para além dos serviços centrais localizados em Lisboa, a ACT possui unidades orgânicas desconcentradas dispersas pelo território continental, que prosseguem as atividades de inspeção do trabalho e de promoção da segurança e saúde no trabalho. Esta estrutura descentralizada, visa garantir a proximidade aos destinatários da sua ação.

**Gráfico 1 – Organigrama da ACT**



## 6. Referenciais Estratégicos

A elaboração do Plano de Atividades para 2022 tem presente referenciais estratégicos a nível internacional e nacional e na sequência das atividades prosseguidas em anos anteriores, nomeadamente:

- Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT);
- Diretivas Europeias;
- O trabalho digno e a agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável;
- Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação;
- Plano Nacional contra o Tráfico de Seres Humanos;
- Plano de Recuperação e Resiliência - Recuperar Portugal 2021-2026

- Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015/2020, por um trabalho seguro, saudável e produtivo, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministro n.º 77/2015, de 15 de setembro<sup>1</sup>.

## 7. Objetivos estratégicos e operacionais

Em desenho idêntico ao ano de 2021 e procurando o alinhamento estratégico dos instrumentos de avaliação individual definidos para o biénio 2021-2022 com os de avaliação organização, anuais, o Plano de Atividades da ACT para 2022 considera três objetivos estratégicos fundamentais:

### 1. **Prevenir Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais**

Para o que contribuirá o aumento das ações inspetivas sobre entidades de risco, o aumento de auditoria a serviços de SST, mas sobretudo, uma maior capacidade de comunicação preventiva junto das empresas e organismos públicos, com ações de sensibilização a riscos laborais setoriais ou específicos e campanhas nacionais para a consciencialização dos mesmos e implementação de uma cultura de prevenção.

### 2. **Regular o mercado laboral**

Garantir o cumprimento da legislação laboral e penalizar comportamentos e situações irregulares, através de uma ampliação da presença inspetiva junto de um número maior de empresas e trabalhadores. Aumentar o número global de visitas inspetivas, potenciando o protocolo de interconexão de dados com a Segurança Social.

### 3. **Otimizar a organização e comunicação**

Contribuirá para este objetivo a melhoria dos meios de comunicação ao dispor de empresas e cidadãos, aproximando-os da ACT e clarificando o conhecimento dos

---

<sup>1</sup> Aguarda-se a conclusão da Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho (2022-2027), podendo implicar a revisão do Plano de Atividades no decorrer de 2022.

seus direitos e obrigações. Serão disso exemplo o lançamento da APP ACT, a renovação integral do Portal da ACT e a implementação do sistema S360 para a desmaterialização e gestão eletrónica de pedidos de informação, de intervenção e de requerimentos.

Os objetivos estratégicos desdobram sucessivamente em objetivos operacionais e indicadores de gestão, primeiro a nível organizacional e de seguida no plano individual no âmbito do sistema de avaliação individual da administração pública (SIADAP).

Assim, mantendo o alinhamento entre a avaliação organizacional – anual –, e a individual – bianual (2021-2022) –, mantém-se à semelhança de 2021 o desdobramento dos objetivos estratégicos atrás definidos num conjunto de 10 objetivos operacionais, conforme tabela seguinte. Estes objetivos operacionais serão monitorizados e medidos através de 30 indicadores, identificados no anexo I.

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional
<b>Prevenir Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais</b>	1. Aumentar a promoção em SST
	2. Aumentar a qualidade dos serviços de SST
	3. Acompanhar acidentes e doenças profissionais
<b>Regular o Mercado laboral</b>	4. Ampliar a intervenção inspetiva
	5. Reduzir prazos de atuação
	6. Melhorar a resposta a Pedidos de Intervenção
	7. Atuar nas novas formas de trabalho
<b>Otimizar a comunicação e a organização</b>	8. Melhorar o relacionamento e a comunicação com o utente
	9. Reforçar os meios e as equipas
	10. Aumentar motivação das equipas

Os objetivos, indicadores e respetivas metas para 2022 estão refletidos no anexo I, identificando também os resultados provisórios para 2021. Note-se que alguns dos indicadores apresentados integram o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da ACT (anexo II).

## **8. Plano de Ações de Inspeção Nacionais**

A atividade inspetiva da ACT resulta de dois vetores. Por um lado, a ACT recebe anualmente mais de 30 mil pedidos de intervenção por parte de empresas, cidadãos e parceiros sociais. Após análise de cada pedido, mais de metade originam a abertura de processos inspetivos, quer de um modo reativo e imediato, dada a prioridade e potencial gravidade da situação, quer de um modo programado, pela sua integração em ações inspetivas mais amplas desenhadas e implementadas a nível local ou nacional.

Acresce a estes processos a atividade inspetiva de puro planeamento centralizado e que intervém em empresas que, apesar de não sinalizadas por pedidos de intervenção, são selecionados por critérios e algoritmia de risco e interesse.

Este planeamento proactivo é executado através de um conjunto de ações nacionais que abordam específicas temáticas, riscos ou setores de atividade (p.e. precariedade, discriminação, teletrabalho, riscos biológicos, doenças musculoesqueléticas, setor agrícola, transportes, etc.). Este conjunto de ações nacionais é definido anualmente com base na perceção empírica e estatística, presente e histórica.

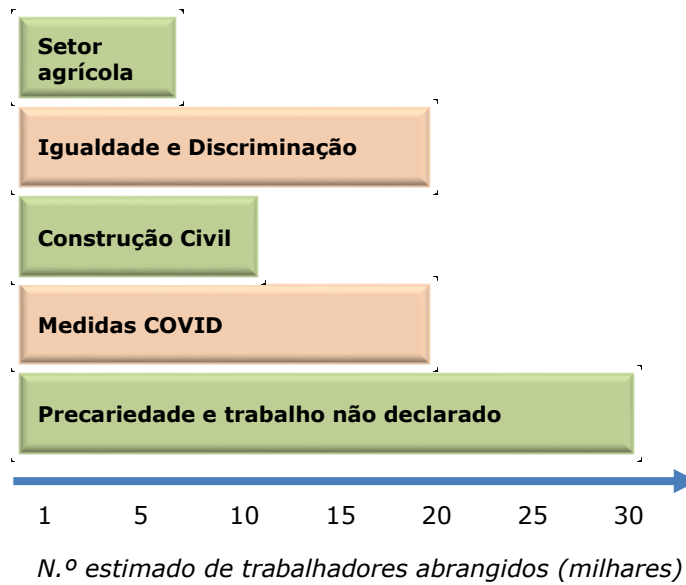
Refira-se, contudo, que em recentes anos, o conjunto de ações planeadas não tem sido integralmente cumprido, face a novas prioridades emergentes do contexto pandémico e associadas a alterações no mercado e legislação laboral.

Prevendo-se que em 2022 se manterá essa dinâmica e necessidade de flexibilidade, no presente Plano de Atividades apenas se indicam as áreas consideradas prioritárias para execução de ações nacionais. A capacidade para a concretização plena dessas ações e o

melhor momento resultará de uma avaliação permanente, ponderando o contexto pandêmico e os recursos orçamentais disponíveis<sup>2</sup>.

O gráfico seguinte sintetiza as prioridades para a implementação de ações nacionais:

**Gráfico 2 – Ações de inspeção nacionais**



Em suma, as ações nacionais atrás referidas focam em questões atuais e prioritárias como a prevenção de riscos associados à COVID, de precariedade, de igualdade e não discriminação laboral – assumindo a perspetiva de género um papel relevante –, e de atuação preventiva em setores de atividade com maior índice de irregularidade, como o da construção ou agrícola (aqui destacando-se a situação dos trabalhadores imigrantes).

<sup>2</sup> No momento de elaboração do Plano de Atividades é desconhecido o orçamento operacional da ACT para o ano de 2022, sendo também incógnita se se manterá a cativação média de aproximadamente 60% ocorrida em 2021 sobre a sua despesa operacional.

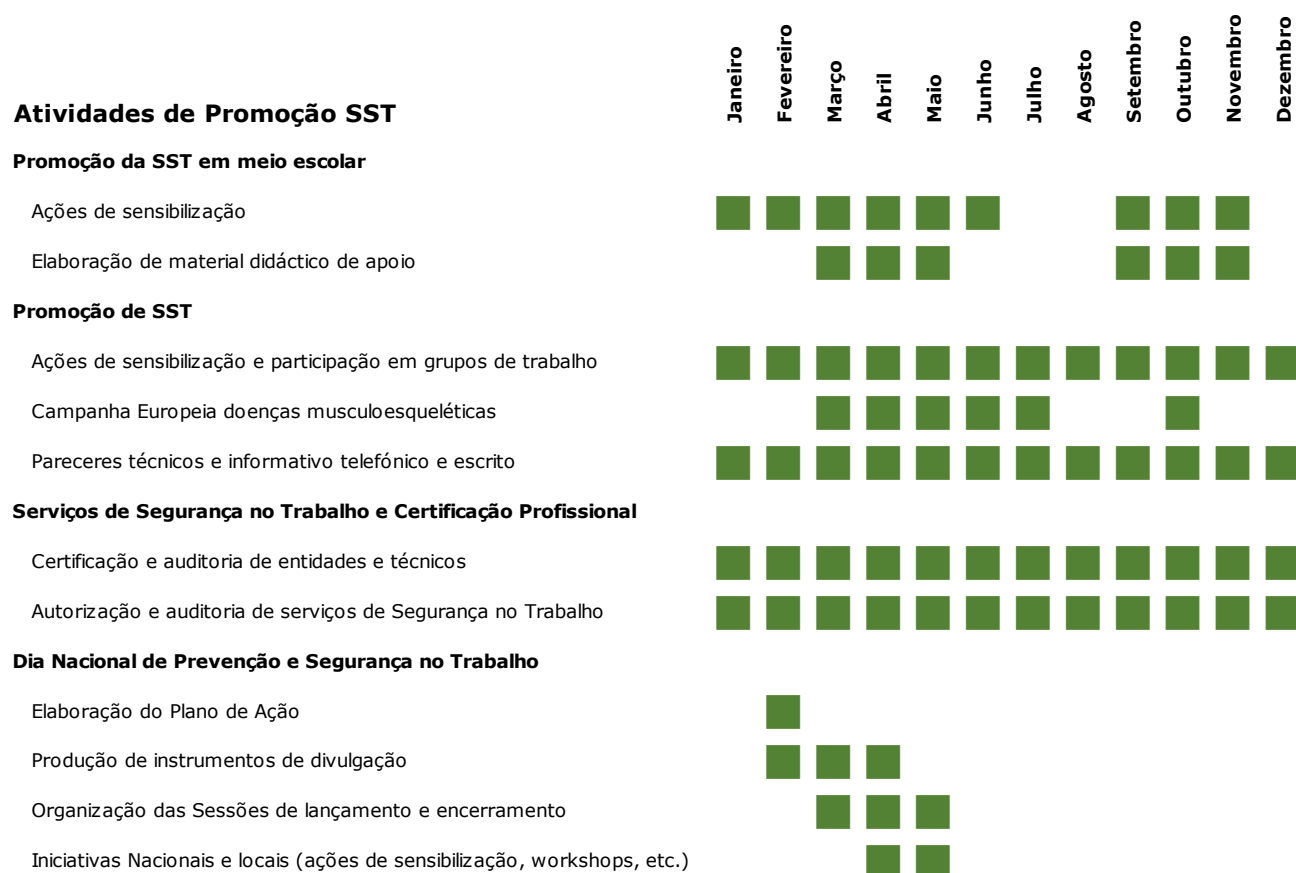
## 9. Plano de Ações de Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho

A Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho deriva da realização de um conjunto de projetos e da manutenção de um conjunto de atividades correntes da área.

No diálogo social destaca-se a preparação e realização das reuniões do Conselho Consultivo para a Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho, bem como os contactos diretos realizados e promovidos nos serviços locais ou a realização de ações conjuntas da ACT e parceiros para a sensibilização dos atores do mercado laboral.

Não se encontrando ainda aprovada pelo Conselho Consultivo a Estratégia Nacional para a SST (ENSST22-27), o presente plano destaca as atividades e projetos a manter em 2022, expressas no gráfico seguinte:

**Gráfico 3 – Atividades de Promoção de SST**



## 10. Projetos a desenvolver

Para a realização dos seus objetivos estratégicos e operacionais a ACT conta com o contributo de um conjunto de projetos a implementar em 2022 e com impacto, quer interno, nas equipas, processos de trabalho e organização, quer externo, junto dos cidadãos e empresas.

O contexto pandémico vivido nos últimos dois anos tem condicionado o planeamento anual, impedindo ou atrasando a concretização de um número considerável de iniciativas.

O conjunto de novos projetos a lançar em 2022, adiante particularizados, reflete um esforço de contenção, face ao quadro orçamental (des)conhecido.

### Quadro 1 – Projetos na Vertente Externa

Código	Descrição resumida
<b>1. Novo Portal da ACT</b>	Lançamento do novo Portal da ACT, com uma componente informativa, mas sobretudo com foco na disponibilização de serviços eletrónicos transacionais, com métodos de autenticação seguros. Este projeto decorreu ao longo de 2021 com entrada em produção prevista para o segundo trimestre de 2022.
<b>2. Intercâmbio com autarquias</b>	Realização de workshops de intercambio de experiência e conhecimento entre a ACT e a rede autárquica, abordando questões de segurança e saúde no trabalho.
<b>3. APP ACT</b>	<p>Lançamento no segundo trimestre de 2022 de uma APP ACT (Aplicação Móvel), enquanto versão digital do Portal.</p> <p>Pretende disponibilizar um conjunto de funcionalidades das quais se destacam: submissão de pedidos de intervenção e de informação, guias e simuladores.</p> <p>Complementa o <i>Chatbot</i> lançado em 2020, tendo decorrido parte significativa do desenvolvimento em 2021.</p>



Código	Descrição resumida
<b>4. Campanha Europeia "Locais de trabalho seguros e saudáveis"</b>	Lançamento de novas ações e eventos associados à Campanha Europeia 2020-2022 com o slogan "Locais de trabalho saudáveis: Aliviar a carga", e que tem como objetivo prevenir a exposição profissional dos trabalhadores a lesões músculo-esqueléticas.

### Quadro 2 – Projetos na Vertente Interna

Código	Descrição resumida
<b>4. Sistema S360</b>	<p>Lançamento no segundo semestre de 2022 de um sistema de gestão do atendimento e das relações da ACT com pessoas coletivas e singulares.</p> <p>Este sistema desmaterializará cerca de 100.000 pedidos e requerimentos recebidos, analisados e tramitados anualmente pela ACT.</p>
<b>5. Novo Sistema de Inspecção da ACT</b>	Lançamento no final de 2022 do piloto referente ao novo sistema de suporte à atividade inspetiva da ACT.
<b>6. Nova Sede da ACT</b>	Inauguração da nova sede dos serviços centrais da ACT no final de 2022. A mudança para um novo imóvel, desenhado de raiz para permitir uma melhor organização e condições do trabalho das diversas equipas permitirá também uma poupança de aproximadamente cinco milhões de euros no valor do novo contrato de arrendamento face aos atuais.
<b>7. Auditoria ao ciclo de receita</b>	Implementação de uma auditoria externa ao ciclo de receita contraordenacional da ACT, nomeadamente para identificação dos saldos iniciais migrados das diversas contas bancárias em 2013. Projeto que transita de 2021.



## IV. Recursos

### 1. Recursos humanos e financeiros

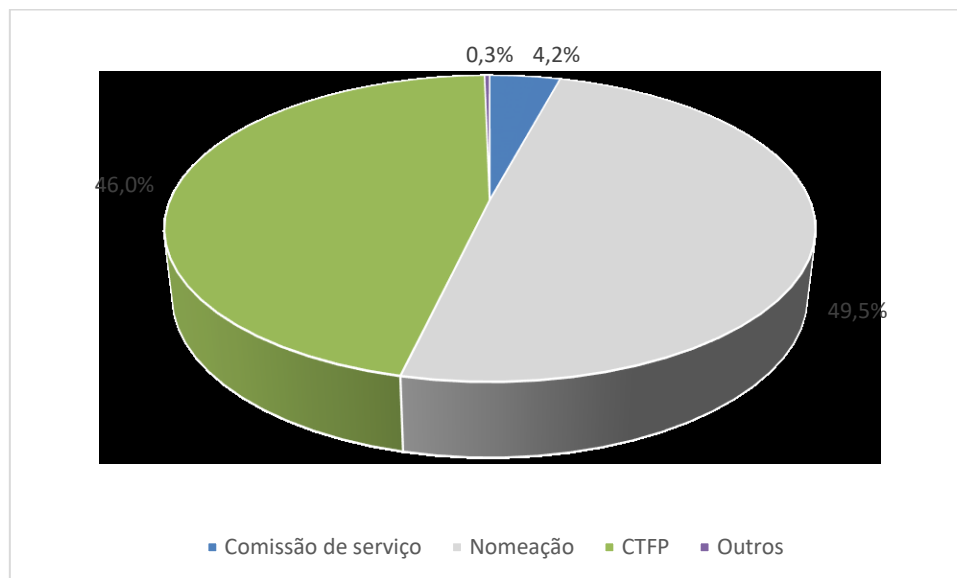
#### 1.1. Recursos humanos

O Mapa de Pessoal da ACT aprovado em 2011 prevê um total de **1.079** postos de trabalho. Os quadros sucessivos sintetizam a sua estrutura.

**Quadro 3 - Tipologia da constituição da relação jurídica de Emprego Público – Mapa de Pessoal da ACT 2021**

N.º	Tipologia de relação
41	Lugares de dirigentes em comissão de serviço
485	Lugares de trabalhadores com nomeação definitiva
451	Lugares de trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado
3	Lugares de trabalhadores com Contrato de Trabalho a termo certo

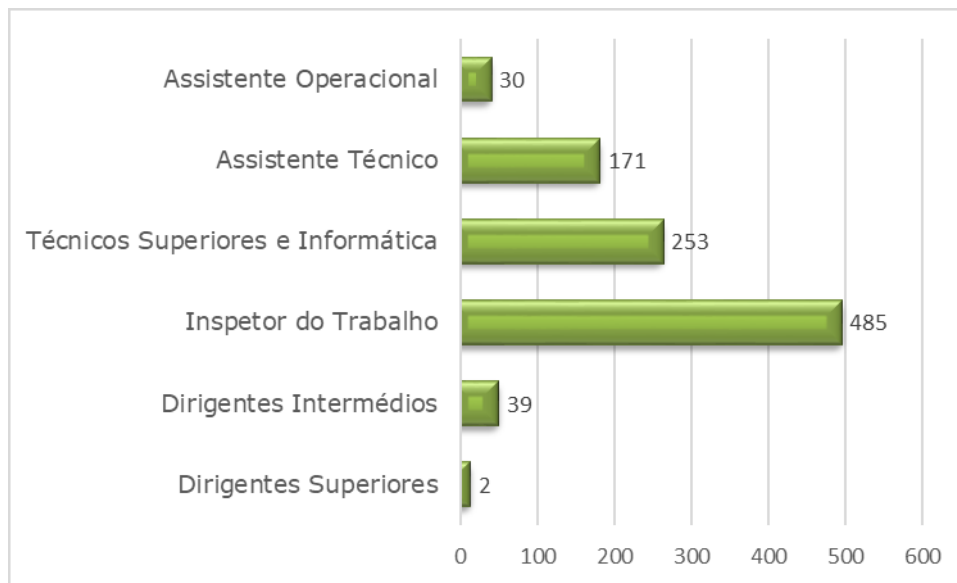
**Gráfico 4 - Tipologia da constituição da relação jurídica de Emprego Público – Mapa de Pessoal da ACT 2022**



**Quadro 4 – Cargos/carreiras profissionais**

Cargo/carreira profissional	N.º de Vagas		%
	Previstos	Ocupados	Ocupados
<b>Dirigentes Superiores e intermédios</b>	42	41	93%
<b>Técnico Superior</b>	284	236	83%
<b>Informático</b>	22	17	77%
<b>Assistente Técnico</b>	205	171	83%
<b>Assistente Operacional</b>	31	30	97%
<b>Inspetor do Trabalho</b>	493	485	98%
<b>Total</b>	<b>1.079</b>	<b>980</b>	<b>91%</b>

**Gráfico 5 - Tipologia de categorias profissionais**



Os recursos humanos da ACT são caracterizados por domínios de competência qualificados, com formação académica diversa e experiência profissional relevante, conforme se constata do Quadro 5 seguinte, com reporte a 31 de outubro de 2021.

**Quadro 5 - Formação académica dos trabalhadores da ACT (dados 2021)**

<b>Licenciatura ou grau Superior</b>	<b>N.º</b>	<b>%</b>
Área da Educação	12	2%
Área de Artes e Humanidades	19	3%
Área de Ciências Sociais, Comércio e Direito	481	63%
Área de Ciências, Matemáticas e Informática	53	7%
Área de Engenharia, Industrias Transformadoras e Construção	97	13%
Área de Agricultura	18	2%
Área de saúde e proteção social	19	3%
Área de Serviços	61	8%
<b>Total</b>	<b>760</b>	<b>77,55%</b>
<b>Outros graus de ensino</b>	<b>N.º</b>	<b>%</b>
Bacharelato	4	2%
12.º ano	126	57%
11.º ano	26	12%
9.º ano	31	14%
6.º ano	9	4%
4.º ano	7	3%
< 4.º ano	1	0%
<b>Total</b>	<b>221</b>	<b>22,55%</b>

Há ainda a registar 42 trabalhadores que não se encontram em exercício de funções na ACT por razões diversas, discriminadas no Quadro 6.

**Quadro 6 – Trabalhadores que não se encontram em exercício de funções na ACT**

<b>Situação</b>	<b>N.º</b>
Comissão de serviço	6
Regime de mobilidade	24
Destacamento	1
Licença sem vencimento	3
Funções Governativas	1
Cedência de Interesse Público	7
<b>Total</b>	<b>42</b>

## 1.2. Recursos financeiros

O orçamento da ACT é construído com base nas fontes e valores de financiamento previstos, em particular os valores atribuídos através do orçamento de estado, do orçamento da segurança social, de fundos comunitários e da receita própria (provenientes de licenciamento industrial, taxas, contraordenações laborais, venda de publicações e reprodução de documentos).

Como conhecido, o Orçamento de Estado para 2022 foi chumbado, sendo que os valores apresentados de seguida representam os valores do orçamento de 2021, corrigidos, por exemplo por meio de cativações, em moldes semelhantes a 2021. O quadro infra, sintetiza as dotações referidas.

Importa referir que os valores orçamentais exigem um esforço de contenção significativo, uma vez que não consideravam o aumento de despesas associados ao reforço de recursos humanos e associados custos de operação (combustível, frota, economato, portagens, correspondência, etc.).

**Quadro 7 - Recursos financeiros**

Orçamento (€)	Orçamento 2020	Orçamento corrigido 2021/2022
Total	47.389.615	42.214.218
Orçamento de Funcionamento (OF)	42.933.831	38.681.920
Despesas c/Pessoal	32.305.012	33.490.300
Aquisições de Bens e Serviços	8.830.422	4.370.690
Outras despesas correntes	1.494.397	820.930
Transferências correntes	304.000	0
Orçamento de Investimento (OI)	4.455.784	3.532.298
Despesas correntes	0	0
Despesas de capital	4.455.784	3.532.298

## 2. Formação

O desenvolvimento das pessoas é uma necessidade e dever que a ACT assume como estratégico e contributivo para a motivação de cada trabalhador e da criação de um ambiente de trabalho positivo e produtivo.

Sem ignorar os constrangimentos orçamentais atrás referidos, procurar-se-á em 2022 reequilibrar o esforço formativo, também ele prejudicado nos dois últimos anos pelo contexto pandêmico.

O Plano de Formação reflete um levantamento interno, quer junto de dirigentes, quer de trabalhadores, de modo a adequar a oferta formativa às expectativas e necessidades organizacionais e individuais. Este levantamento foi realizado através de:

- Questionários a dirigentes, com o propósito de identificar as formações necessárias aos trabalhadores sob a sua dependência, com vista à melhoria do desempenho geral das suas equipas;
- Questionários a trabalhadores em geral, focando nas necessidades formativas individuais;
- Foram ainda considerados os aspetos da atividade que sofreram maior número de reparo externo (reclamações no livro amarelo, por exemplo).

O Plano de Formação para 2022 inclui formação ministrada por formadores internos ou por via da Secretaria Geral do MTSSS, sendo de destacar a formação relativa à utilização dos novos sistemas de informação a disponibilizar em 2022 (S360 e Sistema de Inspeção). No total, espera-se um aumento de 25% do número de horas de formação com especial incidência nas seguintes áreas de aquisição e desenvolvimento de competências:

- Em Tecnologias de Informação;
- Na Gestão de Equipas e Liderança;
- Comportamentais e de relações interpessoais;



- Jurídicas nas áreas inspetivas e de contraordenação.

Embora exista um foco na formação a dirigentes intermédios, o restante investimento formativo, em especial ao último ponto de atualização de conhecimentos técnicos, beneficiará sobretudo inspetores, técnicos superiores e assistentes técnicos.



## **V. Anexos**





## Anexo I – Mapa de Indicadores



## Indicadores objetivos operacionais

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Indicador	Meta 2021	Resultado 2021*	Observações	Meta 2022		
Prevenir Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais	1. Aumentar a promoção em SST	1. N.º de ações e eventos de sensibilização	1.000	210	a)	1.000		
		2. N.º de participantes nas ações e eventos	20.500	1.500	b)	10.000		
	2. Aumentar a qualidade dos Serviços de SST	3. N.º de Técnicos de participantes em eventos da ACT	1.000	n.d.	c)	1.000		
		4. N.º de Entidades Prestadoras de Serviços de SST auditadas	60	48		60		
	3. Acompanhar acidentes e doenças profissionais	5. N.º de inspeções a entidades com registo de doença profissional	5. N.º de inspeções a entidades com registo de doença profissional	350	320		370	
			6. N.º de inspeções a entidades com registo de AT grave ou mortal	72,5%	71,0%		75,0%	
Regular o Mercado laboral	4. Ampliar a intervenção inspetiva	7. N.º de locais de trabalho intervencionados	23.500	30.000		33.000		
		8. N.º de entidades empregadoras distintas intervencionadas	20.500	23.000		25.000		
		9. N.º de visitas de inspeção realizadas	32.351	35.733		37.000		
		10. N.º de trabalhadores abrangidos	400.000	405.000		420.000		
		11. N.º de dias de trabalho controlado no setor dos transportes	255.000	300.000		350.000		
		12. N.º de situações detetadas de precariedade laboral	3.000	n.d.		3.000		
		13. N.º de trabalhadores não declarados detetados	800	n.d.		800		
		14. Percentagem de inspeções inseridas em atividade planeada	63%	63%		---		
	5. Reduzir prazos de atuação	15. N.º de processos inspetivos pendentes (final ano)	15. N.º de processos inspetivos pendentes (final ano)	17.000	18.000		17.000	
			16. % de processos inspetivos abertos e encerrados no ano	85%	79%		80%	
			17. N.º de processos de contraordenação pendentes	24.000	46.000	d)	40.000	
			18. % de processos de contraordenação abertos e encerrados no ano	85%	42%	d)	60%	
	6. Melhorar a resposta a Pedidos de Intervenção	19. Percentagem de pedidos com Processo Inspetivo	19. Percentagem de pedidos com Processo Inspetivo	42%	55%		55%	
			20. Percentagem de pedidos com Processo Inspetivo no âmbito de Crise Empresarial	50%	61%		65%	
			21. N.º médio de dias para realização de visita após Pedido de Intervenção	30	n.d.		30	
	7. Novas Formas de Trabalho	22. N.º de trabalhadores abrangidos por inspeção específica	22. N.º de trabalhadores abrangidos por inspeção específica	1.000	n.d.		1.000	
			23. N.º de entidades inspecionadas no contexto de novas formas de trabalho	100	n.d.		100	
	Otimizar a comunicação e a organização	8. Melhorar o relacionamento e a comunicação com o utente	24. Percentagem de chamadas não atendidas	22%	32%	e)	25%	
			25. Taxa de satisfação com o atendimento	89%	n.d.	f)	92%	
			26. Implementação do sistema S360	n.a.	n.a.		30/09/2022	
		9. Reforçar os meios e as equipas	27. % de vagas preenchidas no Mapa de Pessoal	27. % de vagas preenchidas no Mapa de Pessoal	91%	93%		93%
				28. N.º total de horas de formação	6.000	n.d.		7.500
				29. N.º de viaturas disponíveis (excepto curta duração)	200	115	g)	140
		10. Aumentar motivação das equipas	30. Taxa de satisfação dos trabalhadores	30. Taxa de satisfação dos trabalhadores	72%	n.d.	f)	73%
31. N.º de horas de formação em TIC				1.000	200	h)	1.000	

### Notas ao quadro

Nota	Observações
<b>*</b>	Os resultados de 2021 foram significativamente afetados pelo contexto pandêmico. Os dados apresentados consideram provisórios e à data de 30 de novembro de 2021.
<b>a</b>	Forte impacto do contexto pandêmico que levou ao cancelamento da maioria dos eventos previstos.
<b>b</b>	Forte impacto do contexto pandêmico que levou ao cancelamento da maioria dos eventos previstos.
<b>c</b>	Realização de eventos online sem controlo de inscrições ou tipologia de participantes.
<b>d</b>	Persiste um grave problema de insuficiência de técnicos superiores para o tratamento de processos contraordenacionais. Apesar do elevado número de concursos para recrutamento interno na administração pública, o foi possível recrutar o número de candidatos necessários. Em resultado, o número de processos pendentes têm vindo a acumular-se, não se perspetivando alteração estrutural em 2022.
<b>e</b>	Um maior confinamento e menor recurso ao atendimento presencial, aumentou significativamente o número de chamadas telefónicas. Inexistindo capacidade de reforço da equipa não foi atingida a redução desejada em 2021.
<b>f</b>	O inquérito à satisfação encontra-se em curso.
<b>g</b>	O processo de renovação da frota atrasou-se por motivos não imputáveis à ACT, estando prevista a entrega das primeiras viaturas em janeiro de 2022.
<b>h</b>	O atraso na implementação dos novos sistemas de informação cancelou as ações de formação inerentes.



## **Anexo II – QUAR**



QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO PARA 2021

Data: 06/12/2021

Versão: 1

Ciclo de Gestão

2021

Designação do Serviço/Organismo:

Autoridade para as Condições do Trabalho

Missão:

Promoção da melhoria das condições de trabalho, através da fiscalização do cumprimento das normas em matéria laboral e o controlo do cumprimento da legislação relativa à segurança e à saúde no trabalho, bem como a promoção de políticas de prevenção dos riscos profissionais, quer no âmbito das relações laborais privadas, quer no âmbito da Administração Pública.

Objetivos Estratégicos (OE)

- OE1: Prevenir Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais
- OE2: Reduzir situações laborais irregulares
- OE3: Otimizar a comunicação e a organização

Objetivos Operacionais (OP)

EFICÁCIA

PESO: 20%

OP1: Aumentar atividade inspetiva e de promoção de segurança e saúde no trabalho

Peso: 100%

Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Provisório 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind.1 N.º total de entidades empregadoras distintas alvo de inspeção	17.569	21.008	23.000	25.000	500	26.000	20%	Contagem de entidades empregadoras distintas (não repetidas) com registo de inspeção no ano			
Ind.2 N.º total de visitas de inspeção no ano	32.050	32.653	35.733	37.000	500	38.000	20%	N.º de inspeções realizadas em ações nacionais ou locais a nível pelo total de inspeções			
Ind.3 Número de auditorias a Entidades Prestadoras de Serviços de SST	78	48	46	60	10	78	20%	Contagem do número de auditorias realizadas a EPTs no ano			
Ind.4 N.º de ações realizadas em entidades com registo de doença profissional confirmada	300	335	320	370	15	370	20%	* Contagem do número de inspeções realizadas a locais de trabalho com doença profissional confirmada e comunicada pela Inspeção Nacional e divide pelo total de locais de trabalho com doença profissional confirmada e comunicada			
Ind.5 Percentagem de entidades com acidentes de trabalho mortais e graves ocorridos no ano anterior, acompanhadas pela ACT no ano em curso	68%	55,62%	71,00%	75,0%	5,0%	75,0%	20%	* Contagem do número de inspeções realizadas a locais de trabalho com AT Mortais e/ou graves comunicados até 31 de dezembro do ano anterior, e divide pelo total de entidades acompanhadas pela ACT no ano em curso			
<b>Taxa de Realização do OP4</b>										<b>0%</b>	

EFICIÊNCIA

PESO: 25%

OP2: Desmateralizar serviços

Peso: 100%

Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Provisório 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind.6 Implementar sistema de gestão desmateralizada de pedidos de intervenção e requerimentos	n.a.	n.a.	n.a.	30/09/2022	15 dias	31/08/2022	100%	Data de emissão de proposta legislativa para a desmateralização de certificação de Licença Individual de Contorno			
<b>Taxa de Realização do OP5</b>										<b>0%</b>	

QUALIDADE

PESO: 55%

OP3: Aumentar a satisfação dos clientes

Peso: 20%

Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Provisório 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind.7 Taxa de Satisfação atendimento	88%	91,39%	n.d.	92%	2 p.p.	91,39%	40%	Méda das pontuações obtidas por inquérito de satisfação (Grupo de questões 5)			
Ind.8 Taxa de satisfação com site e facebook	79%	73,93%	n.d.	75%	2 p.p.	79%	60%	Méda das pontuações obtidas por inquérito de satisfação com os meios sociais de ACT (site e facebook)			
<b>Taxa de Realização do OP6</b>										<b>0%</b>	

OP4: Valorizar o trabalhador e a conciliação da sua vida profissional, familiar e pessoal

Peso: 30%

Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Provisório 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind.9 Aumento em p.p. da taxa de satisfação dos trabalhadores	-2,2 p.p.	-0,61 p.p.	n.d.	1 p.p.	1 p.p.	1 p.p.	100%	Diferença em pontos percentuais (p.p.) entre taxa de satisfação de 2021 e 2020.			

OP5: Adotar medidas promotoras da motivação dos trabalhadores

Peso: 50%

Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Provisório 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind.10 N.º de ações desenvolvimento identidade organizacional	0	0	0	2		2	100%	2 ações de medidas de desenvolvimento organizacional/identidade organizacional			
<b>Taxa de Realização do OP7</b>										<b>0%</b>	

Objetivos Estratégicos vs Operacionais   matriz de enquadramento	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5						
Objetivo Estratégico 1	X	X									
Objetivo Estratégico 2	X	X									
Objetivo Estratégico 3			X	X	X						