

Aprovo.
O Diretor-Geral

Assinado por: Rogério Lima Ferreira, Data: 26/03/2024 16:07



Relatório do Balanço Social

2023

FICHA TÉCNICA

Título:

Relatório do Balanço Social DGADR 2023

Autor:

Divisão de Organização e Recursos Humanos

Direção de Serviços de Informação, Gestão e Administração

DIREÇÃO GERAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

Av. Afonso Costa 3, 1949-002 Lisboa

Tel.: 21 844 22 00

Website: www.dgadr.gov.pt

Lisboa, março 2024

ÍNDICE:

I. INTRODUÇÃO	7
II. CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL DA DGADR	8
III. RECURSOS HUMANOS	9
1. EFETIVO POR RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	9
2. EFETIVO POR GRUPO PROFISSIONAL	10
3. EFETIVO POR FAIXA ETÁRIA E GÉNERO	11
4. EFETIVO POR ANTIGUIDADE.....	12
5. EFETIVO POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	13
6. EFETIVO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.....	15
7. ADMISSÕES E REGRESSOS DE TRABALHADORES.....	15
8. SAÍDAS DE TRABALHADORES	16
9. MUDANÇA DE SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES	17
10. POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS	18
11. MODALIDADES DE HORÁRIO	19
12. ABSENTISMO.....	21
13. ACIDENTES DE TRABALHO	22
14. GREVE.....	23
IV. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	24
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	24
2. ENCARGOS ANUAIS COM O PESSOAL.....	25
V. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	27
1. ENCARGOS COM AS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO.....	27
2. ENCARGOS COM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	27
VI. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	28
1. PARTICIPAÇÕES	28
2. PARTICIPANTES	29
3. VOLUME DE HORAS FORMAÇÃO.....	29
4. CUSTOS DE FORMAÇÃO.....	29
VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	31
VIII. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO	32
IX. INDICADORES SOCIAIS	33
X. CONSIDERAÇÕES FINAIS	34

ÍNDICE DE GRÁFICOS:

Gráfico 1 - Evolução do número médio de trabalhadores	9
Gráfico 2 - Trabalhadores por categoria profissional	10
Gráfico 3 - Evolução do índice de tecnicidade.....	10
Gráfico 4 – Efetivo por faixa etária	11
Gráfico 5 - Índice de envelhecimento.....	11
Gráfico 6 - Distribuição dos trabalhadores por género	12
Gráfico 7 - Habilitações literárias acima de Bacharelato por género	14
Gráfico 8 - Saídas dos trabalhadores por tipo e carreira	16
Gráfico 9 - Mudanças da situação remuneratória dos trabalhadores.....	18
Gráfico 10 - Horário flexível por carreira.....	19
Gráfico 11 - Jornada contínua por carreira.....	20
Gráfico 12 - Nº trabalhadores por tipo de horário	20
Gráfico 13 - Dias de ausência por motivo de 2023 vs. 2022.....	21
Gráfico 14 - Dias de ausência por género.....	22
Gráfico 15 – Encargos com o Pessoal por tipo	25

ÍNDICE DE TABELAS:

Tabela 1 - Distribuição da antiguidade por género e carreira	13
Tabela 2 - Habilitações literárias por género e carreira	14
Tabela 3 - Trabalhadores portadores de deficiência por género e carreira	15
Tabela 4 - Admissões por tipo e carreira	15
Tabela 5 - Tendência anual das admissões e saídas	17
Tabela 6 - Postos de trabalho previstos e não ocupados	18
Tabela 7 - Ausências por greve	23
Tabela 8 - Estrutura remuneratória por género	24
Tabela 9 - Remuneração máxima e mínima por género	25
Tabela 10 - Suplementos remuneratórios	26
Tabela 11 - Encargos com prestações sociais	26
Tabela 12 - Encargos com medicina no trabalho	27
Tabela 13 - Encargos com segurança e saúde no trabalho	27
Tabela 14 - Participações em formação profissional	28
Tabela 15 - Participação em formação profissional por carreira	28
Tabela 16 - Participantes em formação profissional por carreira	29
Tabela 17 - Volume de horas formação	29
Tabela 18 - Custos de formação	30
Tabela 19 - Custos de formação por carreira	30
Tabela 20 - Relações profissionais	31
Tabela 21 - Indicadores sociais	33

ABREVIATURAS

Sigla	Designação
AO	Assistente (s) Operacional (ais)
AP	Administração Pública
AT	Assistente (s) Técnico (a) s
BS	Balanço Social
DGADR	Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural
INF	Informático (a) s
PC	Procedimento Concursal
TS	Técnico (a) s Superior (es)

I. Introdução

Como medida de modernização da Administração Pública, o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, veio instituir a obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social, que visa recolher a informação essencial à definição de políticas e reformas legislativas nas áreas sociais e de recursos humanos da Administração Pública.

Este documento constitui ainda um instrumento privilegiado no planeamento e gestão de recursos humanos, o vetor mais importante no desenvolvimento de qualquer organização, evidenciando os possíveis pontos fortes e fracos bem como o grau de eficiência dos seus investimentos sociais, aferindo a evolução da realidade humana da instituição, dado que a recolha e sistematização da informação é a base de qualquer medida de gestão no domínio dos recursos humanos.

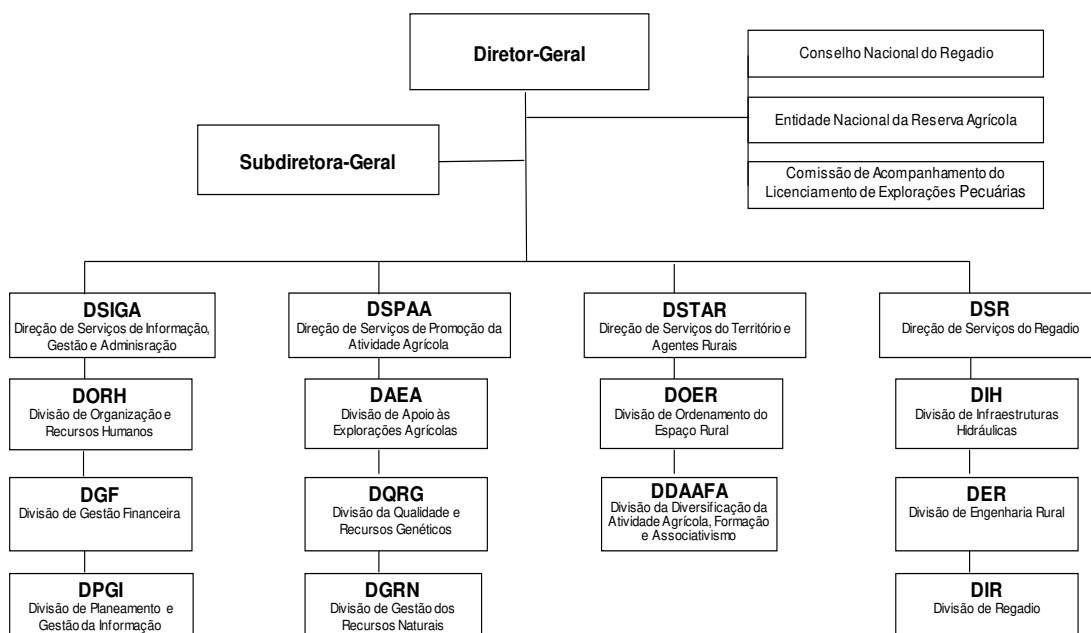
Neste contexto, cumpre apresentar o relatório de Balanço Social de 2023, elaborado nos termos das disposições legais existentes nesta matéria, enquanto documento que disponibiliza um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros a eles afetos, destinados a sustentar e orientar as opções estratégicas e a definição de políticas de gestão social dos recursos da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, sintetizando, a realidade da Instituição, recorrendo a uma análise evolutiva e comparativa no domínio dos recursos humanos.

II. Caracterização Institucional da DGADR

A Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, do Ministério da Agricultura e Alimentação, abreviadamente designada por DGADR, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, nos termos do Decreto Regulamentar n.º 32/2012, de 20 de março.

A DGADR tem por missão contribuir para a execução das políticas nos domínios da regulação da atividade das explorações agrícolas, dos recursos genéticos agrícolas da qualificação dos agentes rurais e diversificação económica das zonas rurais, da gestão sustentável do território e do regadio, sendo o serviço investido nas funções de autoridade nacional do regadio.

A 31 de dezembro de 2023, a DGADR apresentava a seguinte estrutura organizacional:



III. Recursos Humanos

1. Efetivo por relação jurídica de emprego

No final de 2023, a DGADR tinha um efetivo de 169 trabalhadores (face aos 171 de 31/12/2022), dos quais 90% em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 10% em regime de comissão de serviço¹.

O número médio de trabalhadores voltou a subir em 2023, para os 170, mantendo uma ligeira tendência de crescimento, aproximando-se do número médio de efetivos de 2018 (173). Para tal, contribuiu a entrada de 27 trabalhadores, 14 por procedimentos concursais iniciados em 2023, 9 por procedimentos de 2022, 1 por mobilidade interna e 3 por reinício de funções na DGADR.

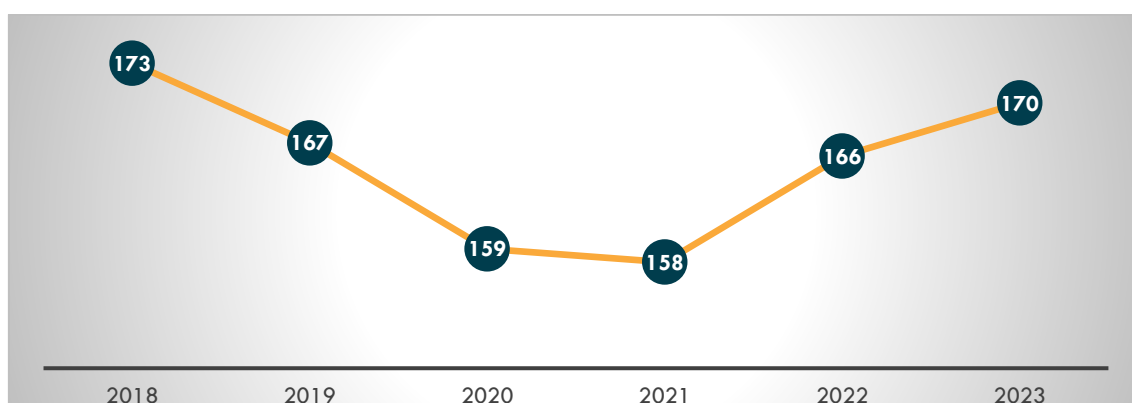


GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO MÉDIO DE TRABALHADORES

N.º Médio de Trabalhadores:	(Total de trabalhadores no início do ano + total de trabalhadores no final do ano) ÷ 2
170	

Em 2023, a estrutura organizacional da DGADR, contava com 17 dirigentes, verificando-se que o índice de enquadramento, que mede o número médio de trabalhadores por dirigente era de 10%. Neste grupo de pessoal estão incluídos os dirigentes superiores e intermédios.

Índice de enquadramento:	Nº de dirigentes ÷ total de trabalhadores x 100
10%	

¹ Comissão de Serviço ou Regime de Substituição

2. Efetivo por grupo profissional

Relativamente à distribuição por grupo profissional, a carreira Técnica Superior continua a ser a que tem maior representatividade no efetivo da DGADR, registando um ligeiro aumento em relação a 2022, dos 61% para os 64% do total de trabalhadores, seguindo-se a carreira de Assistente Técnico, que decresceu dos 20% para os 16%, a carreira Informática que aumentou de 6% para 7% e a de Assistente Operacional (4%), que se mantém em relação ao ano transato.

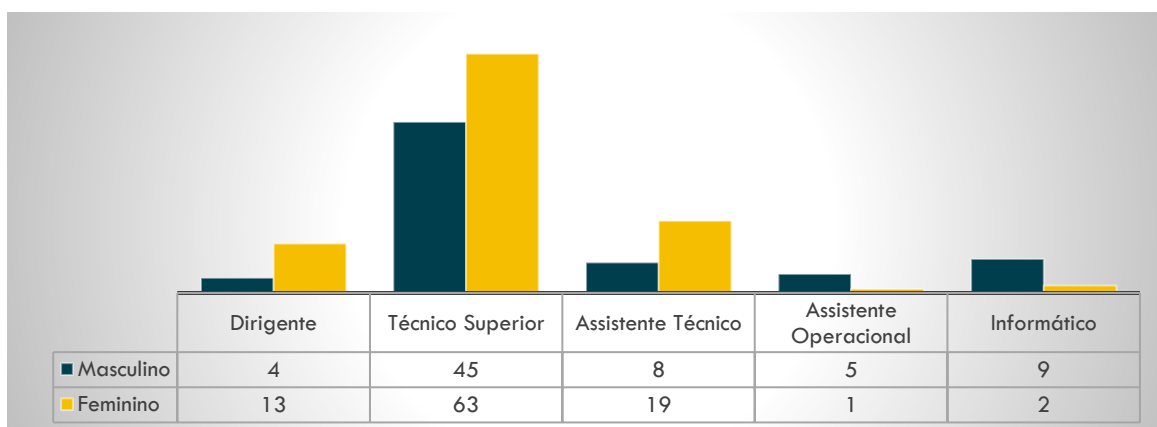


GRÁFICO 2 - TRABALHADORES POR CATEGORIA PROFISSIONAL

Em 2023, o número de trabalhadores da DGADR integrados em carreiras para as quais é necessário ser detentor de um curso de ensino superior, representa um índice de tecnicidade de 67%, que se mantém em crescendo.

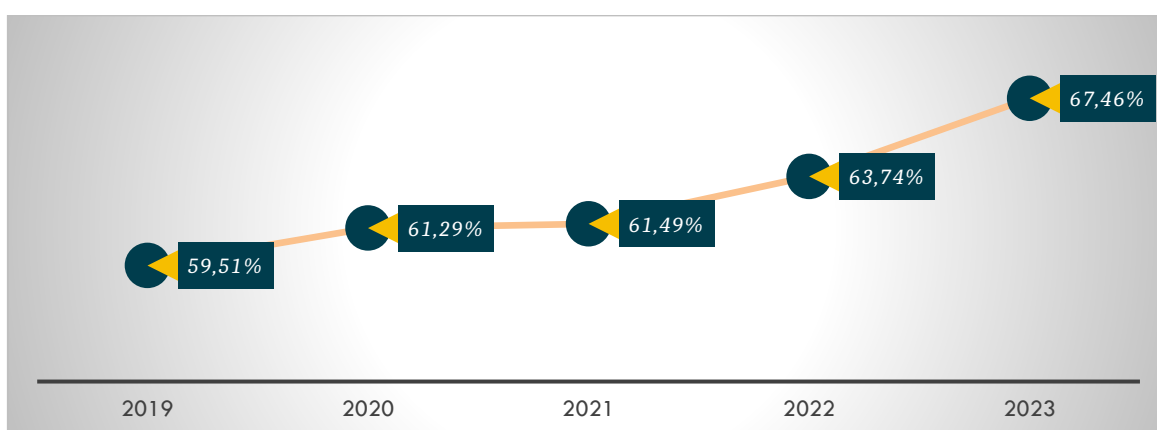


GRÁFICO 3 - EVOLUÇÃO DO ÍNDICE DE TECNICIDADE

Índice de Tecnicidade:	(Total de Técnicos Superiores + Esp. Informática) ÷ Total de Trabalhadores
67%	

3. Efetivo por faixa etária e género

Na DGADR, à semelhança do ano transato, a média de idades é de 53 anos, verificando-se que 47% dos seus trabalhadores têm idades compreendidas entre os 55 e os 64 anos.

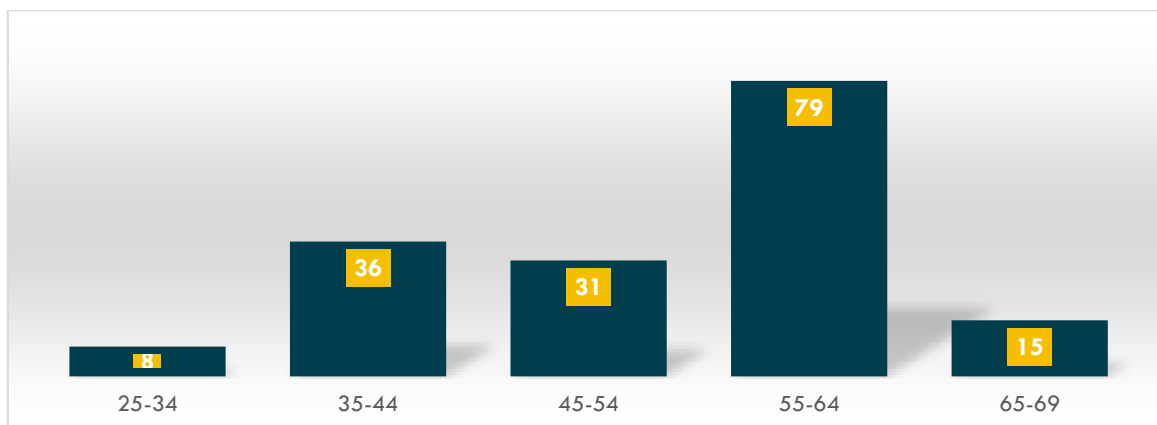


GRÁFICO 4 – EFETIVO POR FAIXA ETÁRIA

De referir que, apesar do índice de envelhecimento da organização apresentar uma tendência de decréscimo, 94 trabalhadores têm idade superior a 55 anos, com uma dimensão de 56% do total de efetivos.

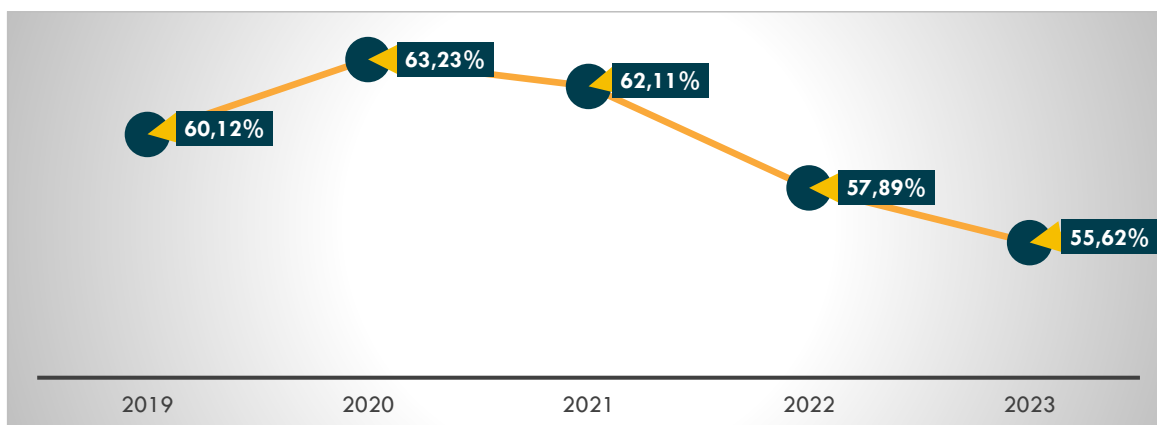


GRÁFICO 5 - ÍNDICE DE ENVELHECIMENTO

Índice de envelhecimento:

56%

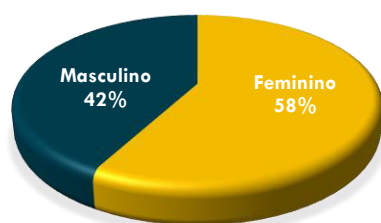
$\text{Número de Trabalhadores com mais de 55 anos de idade} \div \text{Total de Trabalhadores}$

Relativamente aos trabalhadores do grupo etário dos 25 aos 34 anos, apenas 5% se situam nesta faixa, face aos 6% de 2022.

Índice de emprego jovem: 5%	$\text{N.º total de efetivos com idade inferior a 35 anos} \div \text{efetivo total} \times 100$
---------------------------------------	--

Assim, a idade do trabalhador mais velho da DGADR com 69 anos, é 2,8 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem, que tem 25 anos.

Leque Etário: 2,8	$\text{Idade do trabalhador mais velho} \div \text{Idade do trabalhador mais jovem}$
-----------------------------	--



Em termos de distribuição por género, verificou-se um ligeiro decréscimo na predominância do género feminino com 98 trabalhadoras, face às 102 do ano anterior, representando 58% do total do efetivo (60% em 2022).

GRÁFICO 6 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR GÉNERO

4. Efetivo por antiguidade

No que respeita à antiguidade, é possível verificar na tabela 1, que a distribuição por escalões é relativamente equitativa entre homens e mulheres, com exceção do escalão entre os 20 e os 29 anos em que 73 % são mulheres e o escalão dos 30 aos 40 anos em que 61% são mulheres. Constata-se também que a maioria dos trabalhadores (57% nas mulheres e 42% nos homens) tem entre 20 e 39 anos de serviço público.

Nível médio de antiguidade: 24 anos	$\sum \text{das antiguidades de todos os trabalhadores} \div \text{total de trabalhadores}$
---	---

A carreira em que se verifica maior número de trabalhadores com níveis de antiguidade mais baixos (<10 anos) é a de Técnica Superior, um aumento de 24 para 33, mantendo-se a carreira

de Assistente Técnico como a que regista maior número de trabalhadores com 40 ou mais anos de serviço público (12 num total de 23).

Género/Carreira	<10	[10-19]	[20-29]	[30-39]	≥40	Total
Masculino	17	13	8	22	11	71
Dirigente		2	1	1	0	4
Técnico Superior	15	11	5	14	0	45
Assistente Técnico				1	7	8
Assistente Operacional	1			3	1	5
Informático	1		2	3	3	9
Género/Carreira	<10	[10-19]	[20-29]	[30-39]	≥40	Total
Feminino	20	10	22	34	12	98
Dirigente		2	7	4		13
Técnico Superior	18	7	12	21	5	63
Assistente Técnico	2	1	2	9	5	19
Assistente Operacional			1			1
Informático					2	2
Total	37	23	30	56	23	169

Tabela 1 - Distribuição da antiguidade por género e carreira

5. Efetivo por nível de escolaridade

A qualificação dos recursos humanos é fundamental para que os trabalhadores disponham de competências adequadas aos cargos e tarefas que lhes estão atribuídas. Neste contexto, verifica-se que, na DGADR há um predomínio de trabalhadores detentores de Bacharelato, Licenciatura ou grau superior, num total de 78% do efetivo (18% detentores de Mestrado ou Doutoramento). Face a 2022, denota-se um ligeiro aumento das qualificações superiores do efetivo da organização, que se cifrava nos 74%. Acresce que, 17% dos trabalhadores detêm a habilitação correspondente ao 12.º ano e entre o 6º e o 11º ano de escolaridade, regista-se cerca de 5% do efetivo.

Taxa de Habilitação Superior: 78%	Trabalhadores com Bacharelato/Licenciatura/Mestrado/Doutoramento ÷ total de trabalhadores
Taxa de Habilitação Secundária: 17%	Trabalhadores com 10 a 12 anos de escolaridade ÷ total de trabalhadores
Taxa de Habilitação Básica: 5%	Trabalhadores com 4 a 9 anos de escolaridade ÷ total de trabalhadores

Do total de trabalhadores com grau académico igual ou superior a bacharelato (132), 59% são do género feminino e 41% do género masculino, dados semelhantes a 2022.

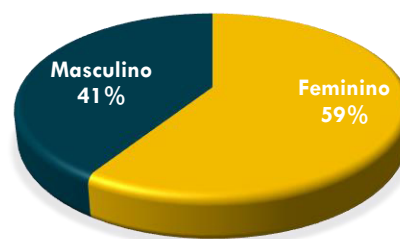


GRÁFICO 7 - HABILITAÇÕES LITERÁRIAS ACIMA DE BACHARELATO POR GÉNERO

Género/Habilitações	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Masculino	4	45	8	5	9	71
Doutoramento		1				1
Mestrado	2	8			1	11
Licenciatura	2	35			4	41
Bacharelato		1				1
12º ano			4	3	4	11
11º ano			1			1
9º ano			3	1		4
6º ano				1		1
4º ano						
Género/Habilitações	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Informático	Total
Feminino	13	63	19	1	2	98
Doutoramento	1					1
Mestrado	4	16				20
Licenciatura	8	45			1	54
Bacharelato		2	1			3
12º ano			16	1	1	18
11º ano			1			1
9º ano			1			1
6º ano						
4º ano						
Total	17	108	27	6	11	169

Tabela 2 - Habilitações literárias por género e carreira

6. Efetivo portador de deficiência

Entende-se por trabalhadores portadores de deficiência, aqueles a quem foi atribuída uma incapacidade temporária ou permanente, igual ou superior a 60% para efeitos de benefícios fiscais. Na DGADR, encontram-se abrangidos por esta situação 7 trabalhadores (2 do género masculino e 5 do género feminino) o que corresponde a aproximadamente 4% do efetivo global.

Género/Carreira	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	> 70	Total
Masculino			1		1			2
Técnico Superior					1			1
Assistente Técnico								
Assistente Operacional								
Informático			1					1
Género/Carreira	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	65 - 69	> 70	Total
Feminino				2	2	1		5
Técnico Superior					2	1		3
Assistente Técnico				1				1
Assistente Operacional				1				1
Informático								
Total			1	2	3	1		7

Tabela 3 - Trabalhadores portadores de deficiência por género e carreira

7. Admissões e regressos de trabalhadores

A taxa de movimentação interna no ano de 2023 foi de 16% (face aos 17%, do ano transato), na sequência das 27 entradas ocorridas.

Os procedimentos concursais são o que mais contribui para a taxa de movimentação, com 85%, seguindo-se o regresso de trabalhadores, com 11% e as Mobilidades que representam 4%.

Motivo da Entrada	Técnico Superior	Assistente Técnico	Informática	Total
Procedimento concursal	22	1		23
Mobilidade			1	1
Outras situações	3			3
Total	25	1	1	27

Tabela 4 - Admissões por tipo e carreira

Em 2023 a taxa de admissão na DGADR regista uma descida, comparativamente a 2022, passando dos 20% para os 16%.

Estes dados, refletem a crescente preocupação da Direção-Geral, no que concerne à dificuldade de preenchimento de postos de trabalho.

Taxa de Admissões:	Nº de Trabalhadores que entraram (admissões e regressos) ÷ total de trabalhadores
16%	

8. Saídas de trabalhadores

Comparativamente a 2022, constata-se um aumento nas saídas, de 24 para 29. O principal motivo são as saídas por mobilidade que perfazem 12 saídas, um aumento de 5, relativamente ao ano anterior. Em 2023, 6 trabalhadores saíram em mobilidade, nos termos da alínea b) do n.º 1 do art.º 96.º da LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que determina que as mesmas operam-se sem a necessidade do acordo do serviço de origem, ainda que a DGADR considerasse a importância que tais trabalhadores representam na estrutura de recursos, bem como nas matérias em que estavam envolvidos.

Outro motivo de saída, fruto da elevada média etária dos trabalhadores que representam o mapa de pessoal, e que assume relevância considerável, são as reformas/aposentações, num total de 10 (34% das saídas), criando um peso na estrutura pelo imensurável conhecimento que esses trabalhadores levam consigo e que a taxa de reposição não consegue fazer face.

Em 2023, registaram-se 5 “Outras situações” de saída, relacionadas com efetivos que foram admitidos a procedimentos concursais noutras Entidades.

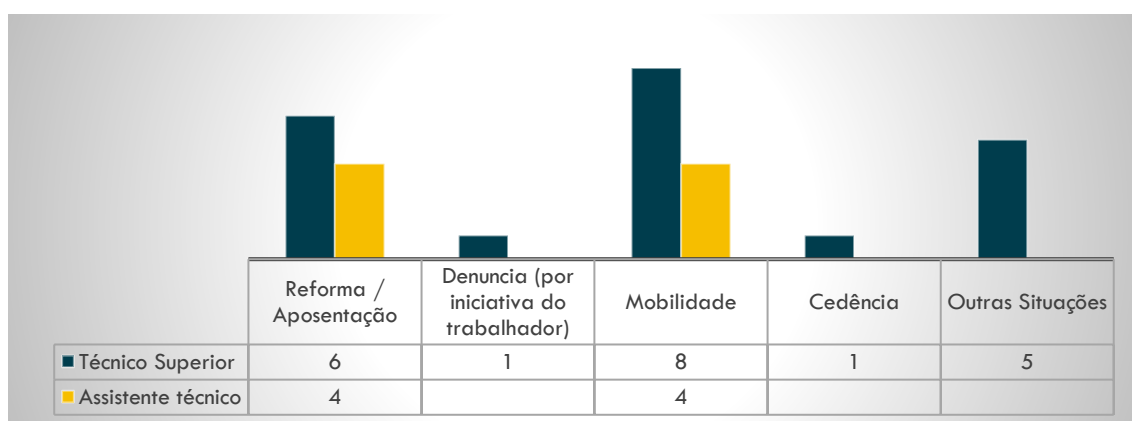


GRÁFICO 8 - SAÍDAS DOS TRABALHADORES POR TIPO E CARREIRA

Assim, as 29 saídas de trabalhadores, representam 17% do total de recursos humanos. As carreiras onde se registaram saídas foi a de Técnico Superior (21) e a de Assistente Técnico (8).

O índice de rotatividade geral reflete o nível de rotação dos trabalhadores durante o período de análise, o que significa que em 2023 na DGADR foram substituídos 16% dos trabalhadores.

Índice de Rotatividade Geral:	Média das Entradas e Saídas ÷ Média de Trabalhadores
16%	

Na tabela 5, é possível verificar uma quebra na tendência crescente do índice de rotatividade geral dos recursos humanos da DGADR, como consequência das 29 saídas em contraponto com as 27 entradas.

Ano	Entradas	Saídas	Turn Over	Taxa Reposição
2020	9	17	8,18%	52,94%
2021	19	13	10,13%	146,15%
2022	34	24	17,72%	141,67%
2023	27	29	16,47%	93,10%

Tabela 5 - Tendência anual das admissões e saídas

Assim, a taxa de reposição situou-se nos 93%, refletindo a dificuldade de ocupação dos postos de trabalho vagos.

Taxa de Reposição:	Nº de Admissões ÷ Nº de Saídas
93%	

9. Mudança de situação dos trabalhadores

Na sequência do fim do ciclo avaliativo de 2021/2022, 27% dos trabalhadores viram alterado o seu posicionamento remuneratório, 37 por alteração obrigatória e 9 por opção gestionária. Em 2023 procedeu-se também há consolidação de 1 mobilidade na categoria de Técnico Superior.

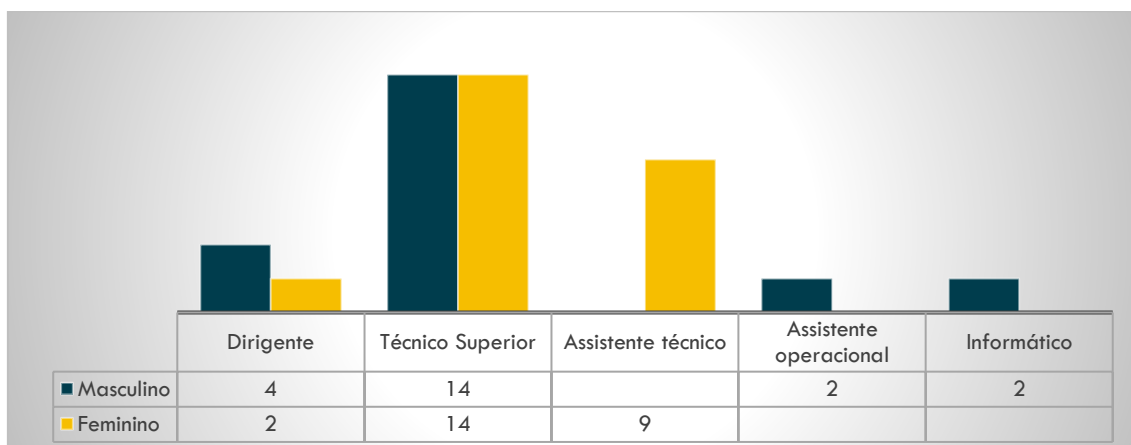


GRÁFICO 9 - MUDANÇAS DA SITUAÇÃO REMUNERATÓRIA DOS TRABALHADORES

10. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Ao longo de 2023 foram abertos 20 procedimentos concursais, para ocupação de 28 postos de trabalho, dos quais 27 para a carreira de Técnico Superior, de onde resultou a entrada de 14 novos trabalhadores.

No sentido de assegurar a qualidade do serviço prestado, a DGADR tem envidado os esforços necessários com vista ao recrutamento de novos trabalhadores, porém, à semelhança de 2022, subsiste a dificuldade no preenchimento de postos de trabalho por recurso a candidatos detentores de vínculo de emprego público.

Apesar desse esforço, continua a verificar-se a inexistência de candidatos com vínculo de emprego público ou a desistência dos mesmos, no decorrer dos concursos/mobilidades levando a que algumas iniciativas de recrutamento não tenham sido bem-sucedidas, conforme discriminado na tabela 6.

Carreira	Impugnação do PC	PC improcedente	PC em desenvolvimento	Total
Técnico Superior	1	9	3	13
Assistente técnico		1	1	2
Total	1	10	4	15

Tabela 6 - Postos de trabalho previstos e não ocupados

11. Modalidades de Horário

A modalidade de horário de trabalho adotada pela Direção-Geral é o regime de horário flexível, permitindo ao trabalhador gerir o seu tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória designados por plataformas fixas, não podendo em caso algum afetar o eficaz e regular funcionamento do serviço.

Nesta conformidade, 73% do efetivo pratica horário flexível, num total de 124 trabalhadores.

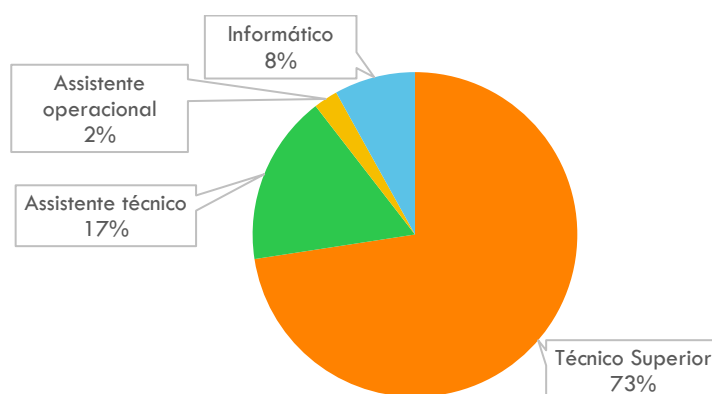


GRÁFICO 10 - HORÁRIO FLEXÍVEL POR CARREIRA

Não obstante, na DGADR, a jornada contínua pode ser adotada nos casos de horários específicos previstos na Lei e em casos devidamente fundamentados, designadamente nos seguintes: a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica; b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores; c) Trabalhador que, substituindo -se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos; d) Trabalhador adotante, tutor ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor; e) Trabalhador -estudante; f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem; g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Na modalidade de jornada contínua, 9% do efetivo presta o seu trabalho ininterruptamente, sendo que 80% destes trabalhadores pertencem à carreira Técnica Superior e 53% são do género feminino.

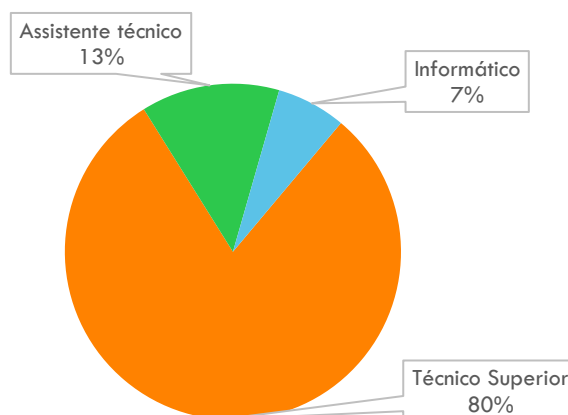


GRÁFICO 11 - JORNADA CONTÍNUA POR CARREIRA

Por sua vez, o horário rígido tem uma representação residual de 5%, sendo praticado pelos trabalhadores que exercem funções fora da sede da Direção-Geral (Aveiro, Fundão, Macedo de Cavaleiros e Mondego).

O horário específico engloba trabalhadores que exercem funções a tempo parcial (1), com dispensa por amamentação (2) e dispensa ao abrigo do estatuto trabalhador-estudante (1).

O regime de isenção de horário é praticado pelos dirigentes e por um Técnico Superior.

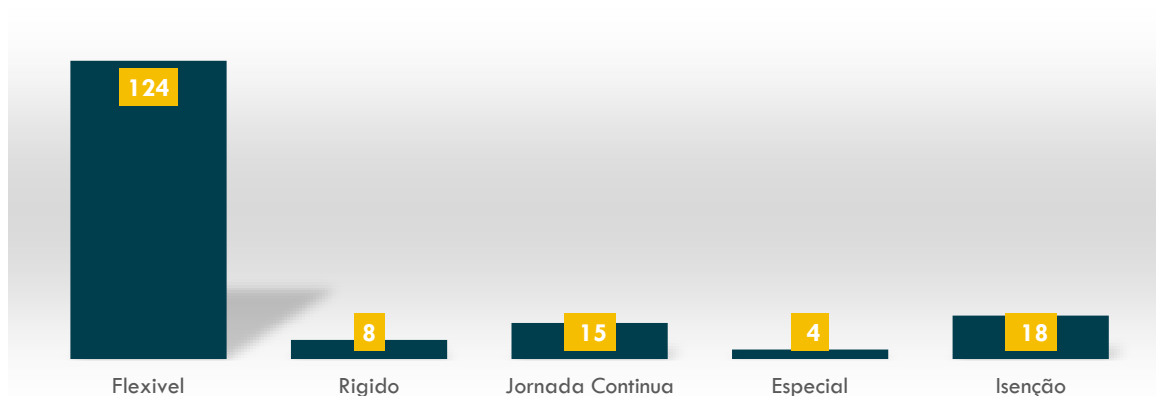


GRÁFICO 12 - Nº TRABALHADORES POR TIPO DE HORÁRIO

12. Absentismo

Em 2023 foram registados 1642 dias completos de ausência, face aos 1401 dias do ano transato, pelo que a taxa de absentismo cifrou-se em 4%, que corresponde a um aumento de cerca de 1%, face a 2022.

Taxa de Absentismo:	Total de dias de ausência ÷ Total de dias trabalháveis no ano x total de trabalhadores
4%	

No universo da DGADR, verifica-se uma maior expressão nas ausências decorrentes de situações de “Doença”, 802 dias, a que corresponde 49% do total. Registaram-se ainda, 320 dias de ausência (19%) por “Proteção na Parentalidade” e nos “Outros” motivos (onde se incluem as consultas, cumprimento de obrigações, internamento e licença por situação de risco clínico durante a gravidez) apuraram-se 217 dias, sendo esta última categoria a que apresenta um maior aumento de dias de ausência face a 2022, com uma subida de 185 dias.

O acréscimo do absentismo registado nos “outros” motivos, resulta em grande parte do número de dias registados por gravidez de risco (109 dias) e, mais residualmente, por faltas para deslocação a consultas médicas.

Salienta-se que os dias que resultam do direito a férias não foram contabilizados no cálculo da taxa de absentismo, contando-se, contudo, com os dias de ausência por conta do período de férias.



Gráfico 13 - Dias de ausência por motivo de 2023 vs. 2022

Constata-se que os trabalhadores do género feminino são os que representam a maior taxa de absentismo, com 70%, a que correspondem 1155,5 dias.

Dos dados apresentados, também se pode concluir que em termos de carreira são os técnicos superiores que se destacam nas ausências, com 81% do total, a que não será alheio a representatividade desta categoria no total do efetivo, seguidos dos assistentes técnicos com 15%.

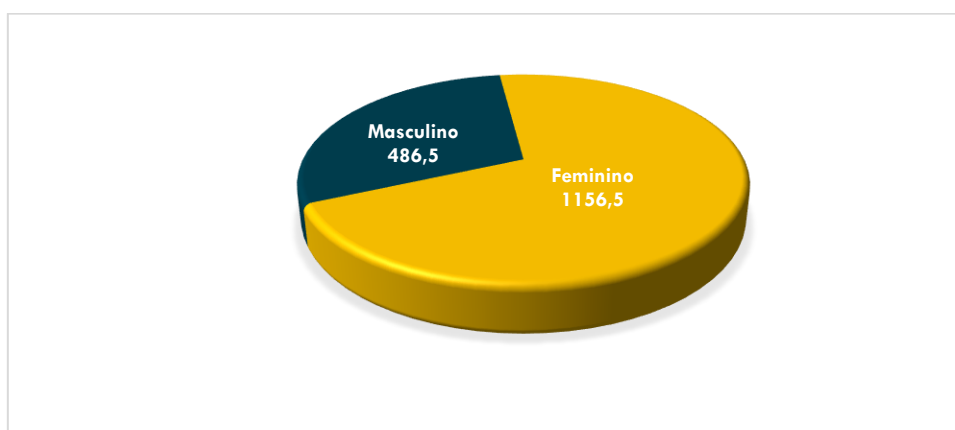


GRÁFICO 14 - DIAS DE AUSÊNCIA POR GÉNERO

Estes dados confirmam que os trabalhadores da DGADR perderam 4% do total dos dias trabalháveis, o que resulta que em 2023, cada trabalhador da DGADR, faltou ao serviço, em média 10 dias, mais 2 dias que em 2022.

Média de dias de ausência por
trabalhador: 10 dias

Total de dias de ausência ÷ Total de trabalhadores

13. Acidentes de trabalho

No que concerne aos acidentes de trabalho salienta-se a ocorrência de 2 acidentes, (1 no local de trabalho e 1 *in itinere*, ou seja, no caminho para ou do trabalho) que resultou em 37 dias perdidos, 22 dos quais referem-se a acidentes ocorridos no ano de 2022.

No ano em apreço, o trabalhador que teve um acidente *in itinere* esteve 10 dias ausente por incapacidade temporária absoluta e 11 dias com incapacidade parcial, tendo-lhe sido atribuído teletrabalho com vista a uma melhor recuperação.

Assim, a taxa de acidentes de trabalho ocorridos em 2023, foi de 1%, ligeiramente abaixo dos 2% de 2022

Taxa de incidência de acidentes:	Número de acidentes ÷ Total de trabalhadores
1%	

14. Greve

O direito à greve, encontra-se consagrado na Constituição da República Portuguesa, podendo ser exercido por todos os trabalhadores, independentemente da natureza do vínculo laboral que detenham, do sector de atividade a que pertençam e do facto de serem ou não sindicalizados.

Em 2023 foram registadas ausências por motivo de greve, conforme se discrimina na tabela infra.

Data	Período normal de trabalho	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação
09/02/2023	30 horas	1	06:00
17/03/2023	35 horas	3	07:00
06/10/2023	35 horas	1	07:00
27/10/2023	35 horas	2	07:00

Tabela 7 - Ausências por greve

IV. ENCARGOS COM O PESSOAL

1. Estrutura Remuneratória

Cerca de 110 trabalhadores da DGADR, 65% do efetivo, auferem uma remuneração bruta igual ou inferior a 2000€, 26% tem remuneração ilíquida entre 2001€ e 3000€, e os restantes 9% situam-se no patamar acima dos 3001€.

Destaque para as remunerações entre os 501€ e os 1000€, auferidas por 12 trabalhadores (7%), em contraponto com os 24 trabalhadores (14%) que em 2022 se situavam no mesmo patamar, e para as remunerações entre os 1751€-2000€, que regista um aumento de 15 para 24 trabalhadores (14% do efetivo).

Estes dados são reflexo das valorizações remuneratórias ao abrigo da legislação em vigor, no âmbito da atualização do valor das remunerações da Administração Pública, bem como das que resultam do fim do ciclo avaliativo de 2021/2022.

Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	7	5	12
1001-1250 €	6	9	15
1251-1500 €	19	26	45
1501-1750 €	7	7	14
1751-2000€	10	14	24
2001-2250 €	5	9	14
2251-2500 €	4	6	10
2501-2750 €	2	2	4
2751-3000 €	4	12	16
3001-3250 €	5	2	7
3251-3500 €		2	2
3501-3750 €	1	2	3
3751-4000 €		2	2
4001-4250 €			
4251-4500 €			
4501-4750 €	1		1
Total	71	98	169

Tabela 8 - Estrutura remuneratória por género

O leque salarial ilíquido indica que existe uma diferença na organização de 6,16 remunerações entre a maior remuneração base ilíquida de 4.704,26€, auferida pelo dirigente superior de 1.º grau, e a menor remuneração base ilíquida de 764,05€, dos trabalhadores da carreira de

assistente operacional. Porém se não for tido em consideração as remunerações dos cargos de dirigentes, o referido leque salarial é de 5,18.

Leque salarial ilíquido (sentido lato): 6,16	Remuneração ilíquida mais elevada ÷ Remuneração ilíquida mais baixa
Leque salarial ilíquido (sentido restrito*): 5,18	Remuneração ilíquida mais elevada ÷ Remuneração ilíquida mais baixa

*não inclui remuneração de cargos de direção

No que concerne à remuneração por género, verifica-se que a remuneração ilíquida superior é auferida por um trabalhador do género masculino, contudo se não considerarmos a remuneração do dirigente máximo, a remuneração de 3.960,02€ (a 2.ª mais alta) é auferida por 2 trabalhadores de ambos os géneros.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	764,05 €	869,84 €
Máxima (€)	4.704,26 €	3.960,02 €

Tabela 9 - Remuneração máxima e mínima por género

2. Encargos anuais com o pessoal

Os encargos globais com os trabalhadores da DGADR, em 2023, contabilizaram 4.766.126,28€, verificando-se assim, uma subida de 8% relativamente aos encargos de 2022, que registaram um total de 4.378.710,76€.



GRÁFICO 15 – ENCARGOS COM O PESSOAL POR TIPO

Salienta-se que os encargos com a remuneração base representam cerca de 92% do total. Por sua vez, os outros encargos com o pessoal, que englobam as indemnizações por férias não gozadas, as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores que saíram da organização, constituem aproximadamente 1% dos encargos totais, as prestações sociais 5%, de onde se destaca o pagamento de subsídio de refeição (com 99% do total), e os suplementos remuneratórios 2%.

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	11.951,77 €
Abono para falhas	892,11 €
Ajudas de custo	31.529,65 €
Representação	59.399,01 €
Secretariado	1.388,16 €
Total	107.340,44 €

Tabela 10 - Suplementos remuneratórios

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	1 631,04 €
Subsídio de refeição	220.152,16 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	191,65 €
Total	221.974,85 €

Tabela 11 - Encargos com prestações sociais

V. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

1. Encargos com as atividades de medicina no trabalho

Dando cumprimento ao regime jurídico da promoção e segurança e saúde no trabalho, regulamentado pela Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual, em 2023, os encargos com as atividades de medicina no trabalho foram de 1.330,06€, correspondente a 29 exames, conforme tabela infra.

Atividades de medicina no trabalho	Total	Valor (Euros)
Exames de admissão	16	1.070,00 €
Exames periódicos	9	180,04 €
Exames ocasionais e complementares	4	80,02 €
Total	29	1.330,06 €

Tabela 12 - Encargos com medicina no trabalho

Taxa de Saúde Ocupacional: 17%	Total de exames médicos realizados ÷ Total de trabalhadores
--	---

2. Encargos com segurança e saúde no trabalho

A redução dos acidentes e doenças profissionais, a diminuição do absentismo daí decorrente e o aumento da qualidade de vida dos trabalhadores, são compromissos essenciais de qualquer organização pelo que, na DGADR é realizada uma avaliação e controlo dos riscos permanente, de modo a eliminá-los ou minimizá-los, implementando medidas de atuação em situação de emergência.

Neste contexto, foram realizadas ações de adaptação ou melhoria das condições e instalações de trabalho, nomeadamente reforçando o investimento na aquisição de cadeiras para permitir aos trabalhadores o exercício de funções com a qualidade postural necessária.

Segurança e Saúde no trabalho	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho	173,25 €
Equipamento de proteção	122,19 €
Formação em prevenção de riscos	845,32 €
Total	1.140,76 €

Tabela 13 - Encargos com segurança e saúde no trabalho

VI. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. Participações

A DGADR aposta num planeamento da formação profissional, com iniciativa e espírito crítico, que contribua para a cultura de constante aprendizagem e valorização dos seus profissionais. Apesar disso, em 2023 registou-se um decréscimo significativo do número de participações em ações de formação, 143 face às 430 do ano transato, com particular incidência na formação interna que em 2022, representou 64% de todas as participações e em 2023 cifrou-se em 20%.

A redução no número de participações interna deveu-se ao decréscimo do número de ações de formação ministradas em matéria de segurança no trabalho face ao (significativo) número registado em 2022, na sequência da execução do contrato de prestação de serviços de medicina e segurança no trabalho que continha essa vertente formativa.

Tipo	< 30 horas	[30-59 horas]	[60-119 horas]	≥120 horas	Total
Internas	28				28
Externas	106	8		1	115
Total	134	8		1	143

Tabela 14 - Participações em formação profissional

Como em anos anteriores, a taxa de participação mais elevada verifica-se na carreira de Técnico Superior (77%), mas com um aumento da participação em formação por parte dos dirigentes, de 9% para 16%, revelando simultaneamente um decréscimo assinalável na participação em formação dos Assistentes Técnicos, de 11% para 5%.

Carreira	Interna	Externa	Total	% de Participação
Dirigentes	10	13	23	16%
Técnico Superior	16	94	110	77%
Assistente Técnico	2	5	7	5%
Assistente Operacional		2	2	1%
Informático		1	1	1%
Total	28	115	143	100%

Tabela 15 - Participação em formação profissional por carreira

2. Participantes

A percentagem de trabalhadores que frequentaram pelo menos uma ação de formação profissional (interna ou externa), sofreu uma queda para os 43%, valor muito inferior ao de 2022 (88%), aproximando-se da contabilizada em 2021 (38%).

Carreira	Participantes	Total Trabalhadores	% de formação
Dirigentes	10	17	59%
Técnico Superior	58	108	54%
Assistente Técnico	3	27	11%
Assistente Operacional	1	6	17%
Informática	1	11	9%
Total	73	169	43%

Tabela 16 - Participantes em formação profissional por carreira

3. Volume de horas Formação

O volume de horas de formação reflete a taxa de participação de cada carreira profissional, uma vez que é calculado através do produto do número de participações e de horas de cada ação de formação. Os Técnicos Superiores e os Dirigentes apresentam o maior volume de formação, por oposição aos Assistentes Técnicos, aos Assistentes Operacionais e aos Informáticos.

Carreira	Ações internas	Ações externas	Total
Dirigente	73:00	209:00	282:00
Técnico Superior	48:00	1847:30	1895:30
Assistente técnico	6:00	236:00	242:00
Assistente operacional	0:00	21:00	21:00
Informático	0:00	28:00	28:00
Total	127:00	2341:30	2468:30

Tabela 17 - Volume de horas formação

4. Custos de Formação

Face aos dados anteriormente apresentados, o investimento da DGADR nas iniciativas de formação diminuiu para 6.696,82€, não deixando, contudo, de ser um valor com significado.

Tipo de Ação	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	1.734,32 €
Despesa com ações externas	4.962,50 €
Total	6.696,82 €

Tabela 18 - Custos de formação

As participações de formação profissional do ano de 2023 representaram, assim, um investimento médio de 40€ por trabalhador.

Custo médio por trabalhador: 40,00€	Total de Custos com Formação ÷ Total de Trabalhadores
--	---

Carreira	Interna	Externa	Total
Dirigente	1.523,84 €	650,50 €	2.174,34 €
Técnico Superior	156,16 €	3.267,00 €	3.423,16 €
Assistente técnico	33,95 €	430,00 €	463,95 €
Assistente operacional	9,05 €	615,00 €	624,05 €
Informático	11,32 €		11,32 €
Total	1 734,32 €	4.962,50 €	6.696,82 €

Tabela 19 - Custos de formação por carreira

VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No que diz respeito às relações profissionais, na DGADR existem 16 trabalhadores que efetuam desconto para associações sindicais, ou seja 9,5% do total do efetivo, face aos 15% do ano anterior, que contabilizava 27 sindicalizações.

Relações profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	16

Tabela 20 - Relações profissionais

À semelhança dos anos anteriores, em 2023, não se registou nenhum caso de disciplina na Instituição, pelo que não foram instaurados quaisquer procedimentos disciplinares.

VIII. PERFIL DA ORGANIZAÇÃO

Face ao exposto neste relatório, é possível aferir que em 2023, o perfil-tipo do trabalhador da DGADR era o seguinte:

Género	• Feminino (♀ 58% vs ♂ 42%)
Idade	• 53 anos
Habilitações	• Licenciatura/Bacharelato (59%)
Carreira	• Técnico Superior (64%)
Vínculo	• Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (90%)
Antiguidade	• 24 anos
Remuneração ilíquida média	• 1850€

IX. INDICADORES SOCIAIS

Ao longo do relatório foram abordados diversos indicadores sociais desta Direção-Geral, referente ao ano de 2023, fazendo-se uma análise crítica.

Na tabela infra, destacam-se alguns desses indicadores com os dados do último quadriénio, e o cálculo da respetiva variação, bem como a relativa ao ano anterior.

Indicador	2020	2021	2022	2023	Variação 2020 vs 2023		Variação 2022 vs 2023	
Nº Médio de Trabalhadores	159	158	166	170	6,9%	↑	2,41%	↑
Índice de Tecnicidade	61,29%	61,49%	63,74%	67,46%	10,1%	↑	5,82%	↑
Média de Idade	55	55	53	53	-4,0%	↓	-0,82%	↓
Índice de Envelhecimento	63,23%	62,11%	57,89%	55,62%	-12,0%	↓	-3,93%	↓
Taxa de Admissões	5,81%	11,80%	19,88%	15,98%	175,1%	↑	-19,65%	↓
Índice de Rotatividade Geral	8,18%	10,13%	17,47%	16,47%	101,4%	↑	-5,72%	↓
Taxa de Reposição	52,94%	146,15%	141,67%	93,10%	75,9%	↑	-34,28%	↓
Taxa de Absentismo	3,1%	3,0%	3,6%	4,3%	36,1%	↑	18,55%	↑
Taxa de Incidência de Acidentes	1,29%	0,62%	1,75%	1,18%	-8,3%	↓	-32,54%	↓
Taxa de Participação em Formação Externa	100,00%	57,69%	36,05%	80,42%	-19,6%	↓	123,10%	↑
Taxa de Participação em Formação Interna	0%*	42,31%	63,95%	19,58%	*	↑	-69,38%	↓
Percentagem de Trabalhadores com Formação	18,06%	37,89%	88,30%	43,20%	139,1%	↑	-51,08%	↓
Custo de Formação por Participação	21,13	36,95	29,80	46,83	121,6%	↑	57,16%	↑
Custo de Formação por Trabalhador	46,04	62,99	84,85	91,74	99,3%	↑	8,11%	↑

TABELA 21 - INDICADORES SOCIAIS

*Devido à pandemia Covid19 não foi possível realizar formação interna em 2020, pelo que não se calculou a variação no quadriénio, assinalando-se, contudo, a subida relativamente a esse ano.

X. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela análise dos dados, verificou-se que, no ano de 2023, o número médio de trabalhadores subiu para 170, mantendo-se a tendência de subida registada em 2022, após as perdas de 2019 a 2021, aproximando-se assim do número médio de trabalhadores de 2018 (173).

No entanto, o mapa de pessoal prevê a ocupação de 200 postos de trabalho, tendo sido previstos e não ocupados 15 postos, por dificuldades no recrutamento. Esse constrangimento é refletido na taxa de reposição, que em 2023 tem uma variação negativa de 34% face a 2022, voltando o número de entradas de trabalhadores a ser inferior ao número de saídas, resultando numa taxa de admissões com variação negativa de 20%.

A carreira com maior representatividade é a de Técnico Superior (64%) com uma subida da representatividade face a 2022 (61%) e a de Assistente Técnico (16%), mantendo-se, neste caso, uma tendência de decréscimo face ao ano transato (20%).

A estrutura social da DGADR mantém a tendência de diminuição no índice de envelhecimento situando-se nos 56%, face aos 62% de 2022. Ainda assim, a média de idades manteve-se nos 53 anos. O leque etário aumentou ligeiramente para os 2,8, sendo que o trabalhador mais velho tem 69 anos e o mais novo 25.

O nível de absentismo inverteu a tendência de diminuição, aumentando dos 1401 dias para 1642 dias, com destaque para o considerável peso das ausências consideradas como “outros” onde se incluem as consultas, cumprimento de obrigações, internamento e licença por situação de risco clínico durante a gravidez, que passaram dos 32 dias para os 217, sendo que o maior contributo para esta tendência se deveu ao número de dias registados por gravidez de risco de 2 trabalhadoras (num total de 109 dias dos 217). Em média, cada trabalhador esteve ausente ao serviço, 10 dias em contraponto com os 8 dias contabilizados em 2022.

Estes dados requerem um estudo aprofundado dos motivos que estão na origem do absentismo, com enfoque nos “outros motivos”, tendo em vista a sua diminuição, não só pelo impacto que as ausências têm na organização, mas também na vida do trabalhador.

Sendo a formação profissional um instrumento privilegiado para o desenvolvimento de competências, destaca-se o aumento significativo da formação externa (123%) face à interna, que diminuiu 69%, num total de 143 participações, o que se traduziu em 43% trabalhadores com formação profissional ao longo de 2023.



Quadros do Balanço Social

2023

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n° 190/96, de 9 de Outubro

2023

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 32160000

Ministério: Ministério da Agricultura e Alimentação

Serviço / Entidade: Direção Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2023 171

Em 31 de Dezembro de 2023 169

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2014 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2014 na folha "Critério"

Contato(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Dr José Paulo Freitas

Tel: 218442200

E-mail: jpfreitas@dgadr.pt

Data 31/mar

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2015 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2015.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2015:

Deverá registrar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2015 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):

BALANÇO SOCIAL 2023

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores 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](#)

[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)

[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		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	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															1								1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1							0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															1	3							1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)															2	9							2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior									44	63			1										45	63	108
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									8	19													8	19	27
Assistente operacional, operário, auxiliar									5	1													5	1	6
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático									9	2													9	2	11
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	66	85	0	0	1	0	4	13	0	0	0	0	0	0	71	98	169

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

- NOTAS:
- Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses.

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

SE Células a
vermelho - Totais
não estão iguais aos

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		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	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1												1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)													1												0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															1	1		1		1					1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)									1	1						2		3	1	3					2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior					2	2	1	3	6	4	10	9	4	8	2	6	9	11	7	17	4	3			45	63	108
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										1		2		1			2	5	3	6	3	4			8	19	27
Assistente operacional, operário, auxiliar												1					2	1	2						5	1	6
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático									1						4				4	1		1			9	2	11
Total	0	0	0	0	2	2	1	3	8	6	11	11	5	10	7	9	13	21	17	28	7	8	0	0	71	98	169

Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		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	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							1												1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)										1									0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)											1	2				1			1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)					1	2				2		2		3	1				2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	7	11	8	7	4	3	7	4	2	8	3	4	9	13	5	8		5	45	63	108
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		2						1				2	1	5		4	7	5	8	19	27
Assistente operacional, operário, auxiliar	1											1	2		1		1		5	1	6
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático			1								2		3				3	2	9	2	11
Total	8	13	9	7	5	5	8	5	2	11	6	11	15	21	7	13	11	12	71	98	169

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho -
 Totais não estão iguais aos
 do Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 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		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																	1				1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1					0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															1	2				1	1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)															1	5	1	4			2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior													1	2	35	45	8	16	1		45	63	108
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							3	1	1	1	4	16		1							8	19	27
Assistente operacional, operário, auxiliar					1		1				3	1									5	1	6
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático											4	1			4	1	1				9	2	11
Total	0	0	0	0	1	0	4	1	1	1	11	18	1	3	41	54	11	20	1	1	71	98	169

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 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		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

- NOTAS:**
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		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	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																									0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																									0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																									0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																									0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0	
Técnico Superior																			2		1	1				1	3	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																	1									0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar																	1									0	1	1
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático																1										1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	2	1	1	0	0	2	5	7	

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		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	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores 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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	8	14											2	1	10	15	25
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1													0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático					1										1	0	1
Total	8	15	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	11	16	27

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:
 Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;
 * Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		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	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:
 Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		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	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																													0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																													0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																													0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																													0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0	
Técnico Superior					1	5										1								2	6		1	3	2	6	15	21
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					2	2																	1	3					3	5	8	
Assistente operacional, operário, auxiliar																													0	0	0	
Aprendizes e praticantes																													0	0	0	
Informático																													0	0	0	
Total	0	0	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3	9	0	1	3	2	9	20	29	

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior		1		9	3	13
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1	1	2
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Total	0	1	0	10	4	15

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)				1	1						1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)			2		1	1					3	1	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			10	11	3	3			1		14	14	28
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				9							0	9	9
Assistente operacional, operário, auxiliar			2								2	0	2
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático			2								2	0	2
Total	0	0	16	21	5	4	0	0	1	0	22	25	47

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)														1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1	3	1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)													2	9	2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	1	2	36	54			6	6			1	1	1		45	63	108
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	6	15				2			1	1			8	19	27
Assistente operacional, operário, auxiliar	3		2	1											5	1	6
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			8	2			1								9	2	11
Total	5	3	52	72	0	0	7	8	0	0	2	2	5	13	71	98	169

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2015, de 7/08)

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro																			SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1			
Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total	
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F							
	células abertas para indicar nº horas/semana	células abertas para indicar nº horas/semana																				
		35 horas		40 horas		42 horas		Isenção		Jornada Cont 30h		Trab Est (30h)				Aleit (25h)		Temp Parc (24,5h)				
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			M	F	M	F	M		F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)							1												1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)									1										0	1	1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)							1	3											1	3	4	
Dirigente intermédio de 2º grau a)							2	9											2	9	11	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	
Técnico Superior	37	56					1		6	6	1			1					45	63	108	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	7	16								2				1	1				8	19	27	
Assistente operacional, operário, auxiliar	5	1																	5	1	6	
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	
Informático	8	2							1										9	2	11	
Total	57	75	0	0	0	0	5	13	7	8	1	0	0	2	1	0	0	0	71	98	169	

NOTAS:
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam;
PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;
(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;
 Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior		129:36									0:00	129:36	129:36
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		519:50									0:00	519:50	519:50
Assistente operacional, operário, auxiliar	1416:00				20:45						1436:45	0:00	1436:45
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Total	1416:00	649:26	0:00	0:00	20:45	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1436:45	649:26	2086:11

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em **dias normais de trabalho** (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00		0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna “trabalho nocturno suplementar” neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		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	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau a)																												0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																3,0											0,0	3,0	3,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)															5,5	5,5											5,5	5,5	11,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior			35,0	285,0	25,0	23,0	317,0	246,0	32,0	5,0		26,0	10,0	30,0	26,0	53,0					2,0	5,0			15,0	194,0	462,0	867,0	1 329,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					4,0	6,0		209,0							6,5	15,5										4,0	10,5	234,5	245,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar								30,0							1,5	15,5											1,5	45,5	47,0	
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0	
Informático															4,0										3,0	1,0	7,0	1,0	8,0	
Total	0,0	0,0	35,0	285,0	29,0	29,0	317,0	485,0	32,0	5,0	0,0	26,0	10,0	30,0	43,5	92,5	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	5,0	0,0	0,0	18,0	199,0	486,5	1 156,5	1 643,0	

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve		
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)	
17/03/2023	Greve Geral	
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas	3	7:00
40 horas		
42 horas		
Trabalho a tempo parcial (**)		
Outros		
Total	3	7:00

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve		
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)	
27/10/2023	Greve Geral	
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)
35 horas	2	7:00
40 horas		
42 horas		
Trabalho a tempo parcial (**)		
Outros		
Total	2	7:00

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N° de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	7	5	12
1001-1250 €	6	9	15
1251-1500 €	19	26	45
1501-1750 €	7	7	14
1751-2000€	10	14	24
2001-2250 €	5	9	14
2251-2500 €	4	6	10
2501-2750 €	2	2	4
2751-3000 €	4	12	16
3001-3250 €	5	2	7
3251-3500 €		2	2
3501-3750 €	1	2	3
3751-4000 €		2	2
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	71	98	169

NOTAS:

i) Deve indicar o numero de trabalhadores em cada escalão por género;

ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género

iii) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.

iv) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

v) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	764,05 €	869,84 €
Máxima (€)	4 704,26 €	3 960,02 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referenciais remuneratórios de natureza permanente

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	4 380 928,11 €
Suplementos remuneratórios	107 340,44 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	221 974,85 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	55 882,88 €
Total	4 766 126,28 €

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) - registar as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos.

Não incluir prestadores de serviços

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	11 951,77 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	2 179,74 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	892,11 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	31 529,65 €
Representação	59 399,01 €
Secretariado	1 388,16 €
Outros suplementos remuneratórios	
Total	107 340,44 €

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno).

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	1 631,04 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	220 152,16 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	191,65 €
Total	221 974,85 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						1			1		
	F	1			1			0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						1			1		
	F	1			1			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						10			10		
	F	5			5			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						22			22		
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	3
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	4

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	29	1 330,06 €
Exames de admissão	16	1 070,00 €
Exames periódicos	9	180,04 €
Exames ocasionais e complementares	4	80,02 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
Visitas aos postos de trabalho		

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de Dezembro"), as despesas efectuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	4
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	2

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	173,25 €
Equipamento de protecção (b)	122,19 €
Formação em prevenção de riscos (c)	841,32 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de tr

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	28				28
Externas	106	8		1	115
Total	134	8	0	1	143

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- acção interna, organizada pela entidade;
- acção externa, organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)			0	
Dirigente superior de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	2	4	6	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)	8	9	17	8
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	16	94	110	58
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	5	7	3
Assistente operacional, operário, auxiliar		2	2	1
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		1	1	1
Total	28	115	143	73
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ dEspendidas	Horas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		17:00	55:00	72:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		56:00	154:00	210:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		48:00	1847:30	1895:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		6:00	236:00	242:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			21:00	21:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			28:00	28:00

Notas:
Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	1 734,32 €
Despesa com acções externas	4 962,50 €
Total	6 696,82 €

Notas:
Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	16
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas