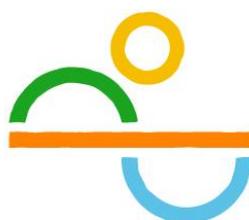


Aprovo.
O Diretor-Geral

Rogério Lima Ferreira



**DIREÇÃO - GERAL
DE AGRICULTURA
E DESENVOLVIMENTO
RURAL**

BALANÇO SOCIAL

2024

FICHA TÉCNICA

Título

BALANÇO SOCIAL

2024

Coordenação e execução

Direção de Serviços de Informação, Gestão e Administração

Divisão de Organização e Recursos Humanos

DIREÇÃO GERAL DE AGRICULTURA E DESENVOLVIMENTO RURAL

Av. Afonso Costa, n.º 3, 1949-002 Lisboa

Tel.: 218 442 200

Email: geral@dgadr.pt

Website: www.dgadr.gov.pt

Lisboa, março de 2025

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	7
CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL	8
NATUREZA JURÍDICA	8
ESTRUTURA ORGÂNICA	8
ORGANOGRAMA	9
RECURSOS HUMANOS	10
DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS	11
RELAÇÃO JURÍDICA	11
UNIDADE ORGÂNICA	12
GRUPO PROFISSIONAL	12
GÉNERO	13
FAIXA ETÁRIA	14
NÍVEL DE ANTIGUIDADE	15
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	16
EFETIVO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA	17
ADMISSÕES E REGRESSOS DE TRABALHADORES	18
SAÍDAS DE TRABALHADORES	19
POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS	21
MODALIDADES DE HORÁRIO	22
ABSENTISMO	23
ENCARGOS COM PESSOAL	26
ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	27
ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	28
SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO	30
ACIDENTES DE TRABALHO	31
ENCARGOS COM AS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO	32
ENCARGOS COM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	33
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	35
FORMAÇÃO INTERNA	38
FORMAÇÃO EXTERNA	40
DESPESAS COM FORMAÇÃO	42
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	44
PERFIL DA ORGANIZAÇÃO	46

INDICADORES SOCIAIS	47
CONSIDERAÇÕES FINAIS	48
ANEXOS	49

ÍNDICE DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de vinculação.....	11
Gráfico 2 – Evolução do número médio de trabalhadores	11
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica	12
Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por grupo profissional e por género	13
Gráfico 5 – Evolução do índice de tecnicidade.....	13
Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores por género	14
Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por género e por carreira	14
Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por escalão etário.....	15
Gráfico 9 – Evolução do índice de envelhecimento.....	15
Gráfico 10 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade e género	16
Gráfico 11 – Distribuição de trabalhadores segundo o nível de escolaridade.....	17
Gráfico 12 – Distribuição de habilitações literárias por género	17
Gráfico 13 – Admissões e regressos por carreira	18
Gráfico 14 – Admissões e regressos por género.....	19
Gráfico 15 – Admissões e regressos por motivo	19
Gráfico 16 – Número de saídas por motivo e por género	20
Gráfico 17 – Número de saídas por motivo e por carreira	20
Gráfico 18 – Evolução da taxa de reposição	21
Gráfico 19 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de horário	22
Gráfico 20 – Jornada contínua por carreira	22
Gráfico 21 – Distribuição de trabalhadores pelas modalidades de horário e por carreira.....	23
Gráfico 22 – Distribuição das ausências ao trabalho, por motivo.....	24
Gráfico 23 – Distribuição dos dias de ausência, por género	24
Gráfico 24 – Distribuição dos dias de ausência, por carreira.....	25
Gráfico 25 – Estrutura remuneratória da DGADR.....	27
Gráfico 26 – Distribuição de encargos com pessoal	28
Gráfico 27 – Distribuição das prestações sociais	28
Gráfico 28 – Distribuição dos suplementos remuneratórios	29
Gráfico 29 – Distribuição de acidentes de trabalho por género	31

Gráfico 30 – Distribuição das atividades de medicina no trabalho	32
Gráfico 31 – Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	33
Gráfico 32 – Evolução dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	33
Gráfico 33 – Evolução do número de ações de formação e sensibilização em matéria de SST .	34
Gráfico 34 – Evolução do número de trabalhadores abrangidos em ações de formação em matéria de SST	34
Gráfico 35 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, por tipo	36
Gráfico 36 – Evolução do número de participações em ações de formação profissional	36
Gráfico 37 – Distribuição do número de participações em formação profissional, por carreira.	37
Gráfico 38 – Distribuição do número de participantes em formação profissional, por carreira .	37
Gráfico 39 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional, por carreira.....	38
Gráfico 40 – Evolução do número de participações em formação profissional interna.....	38
Gráfico 41 – Distribuição do número de participações em formação profissional interna, por carreira.....	39
Gráfico 42 – Evolução do número de participações em formação profissional interna, por carreira.....	39
Gráfico 43 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional interna, por carreira	40
Gráfico 44 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, segundo a duração	40
Gráfico 45 – Evolução do número de participações em formação profissional externa	41
Gráfico 46 – Distribuição do número de participações em formação profissional externa, por carreira.....	41
Gráfico 47 – Evolução do número de participações em formação profissional externa, por carreira.....	42
Gráfico 48 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional externa, por carreira	42
Gráfico 49 – Distribuição das despesas anuais com formação profissional.....	43
Gráfico 50 – Evolução das despesas anuais com formação profissional	43
Gráfico 51 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados.....	45
Gráfico 52 – Distribuição dos trabalhadores sindicalizados, por carreira.....	45
Tabela 1 – Distribuição da antiguidade por carreira.....	16

Tabela 2 – Distribuição de trabalhadores portadores de deficiência por género, por carreira e por escalão etário.....	18
Tabela 3 – Evolução do índice de rotatividade geral.....	20
Tabela 4 – Postos de trabalho previstos e não ocupados	21
Tabela 5 – Remuneração mínima e máxima por género	27
Tabela 6 – Distribuição dos casos de incapacidade declarados.....	32

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, instituído pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, integrado no ciclo anual de gestão, que apoia a tomada de decisões estratégicas. Tem como objetivo evidenciar a situação social da organização, destacando tanto os pontos fortes quanto as fragilidades na gestão dos recursos humanos, além de avaliar a eficiência dos investimentos sociais.

Elaborado nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º do referido Decreto-Lei e em conformidade com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, o presente relatório visa apresentar e sistematizar a realidade da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, reportada a 31 de dezembro de 2024, nas seguintes áreas:

- Recursos Humanos;
- Remunerações e Encargos;
- Segurança e Higiene no Trabalho;
- Formação Profissional;
- Relações Profissionais.

CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL

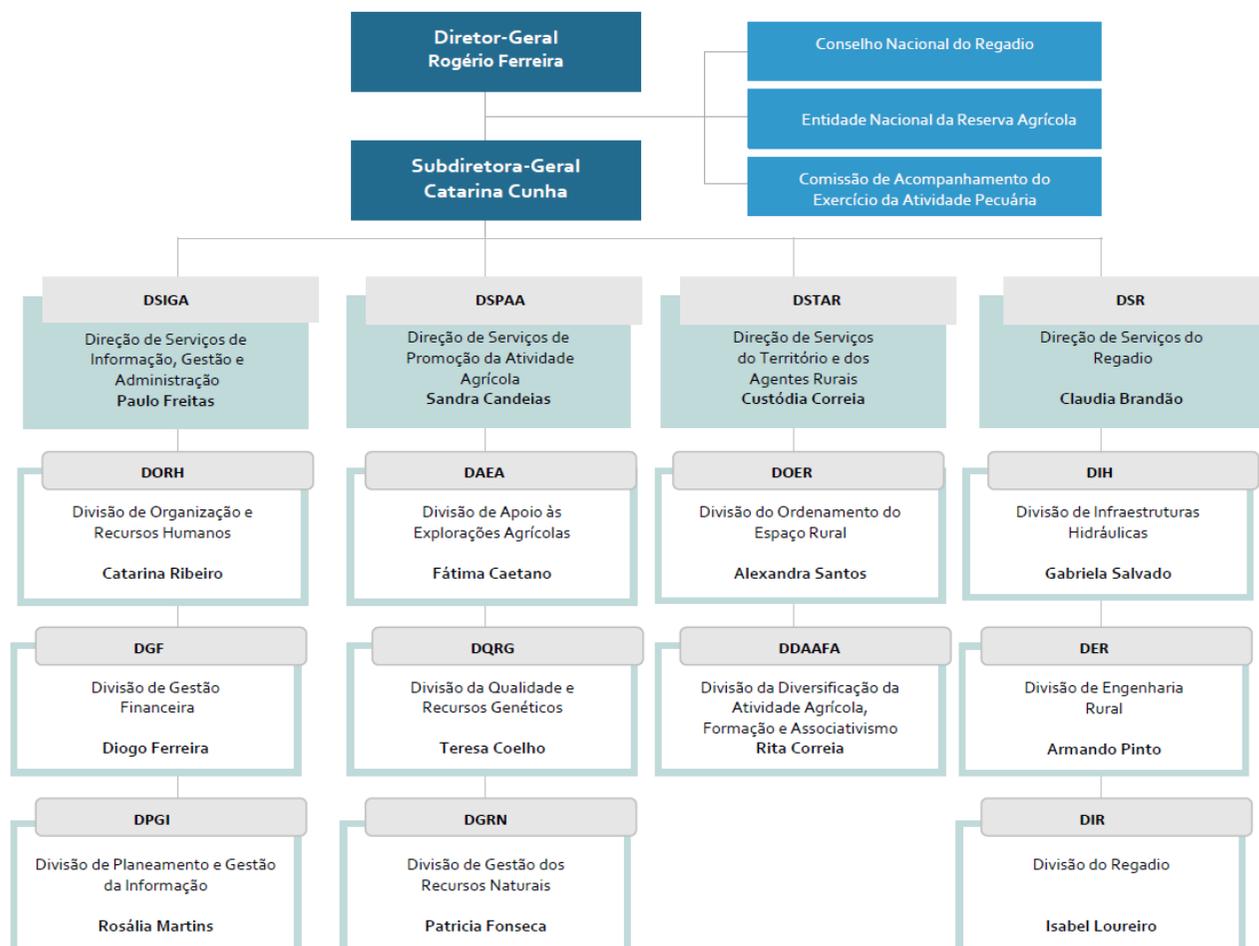
NATUREZA JURÍDICA

A Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, doravante designada por DGADR, pertence ao Ministério da Agricultura e Pescas e é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa. Tem como 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, além de exercer funções como autoridade nacional do regadio, conforme estabelecido nos n.ºs 1 e 2 do Decreto Regulamentar n.º 32/2012, de 20 de março.

ESTRUTURA ORGÂNICA

A DGADR é dirigida por um Diretor-Geral, coadjuvado por uma Subdiretora-Geral. A sua estrutura orgânica foi aprovada pela Portaria n.º 303/2012, de 4 de outubro, e é composta por 4 Direções de Serviços (unidades orgânicas nucleares). Além disso, conta com 11 unidades orgânicas flexíveis, aprovadas e estabelecidas pelo Despacho n.º 13434/2012, de 15 de outubro.

ORGANOGRAMA





RECURSOS HUMANOS

DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS

RELAÇÃO JURÍDICA

Em 31 de dezembro de 2024, a Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural contava com 170 trabalhadores. Destes, 149 estavam em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 17 em Comissão de Serviço/Regime de Substituição, 2 em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Incerto e 2 trabalhadores em Mobilidade.

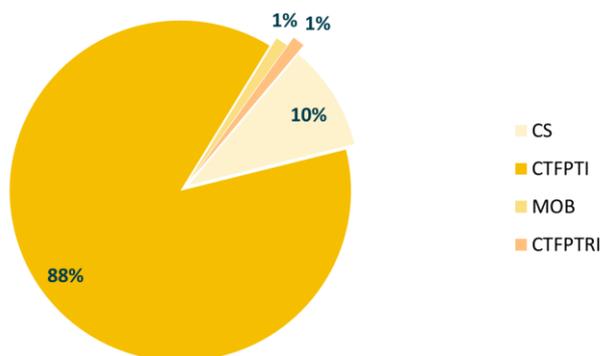


Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de vinculação

O número médio de trabalhadores manteve-se em 170, o mesmo valor registado em 2023.

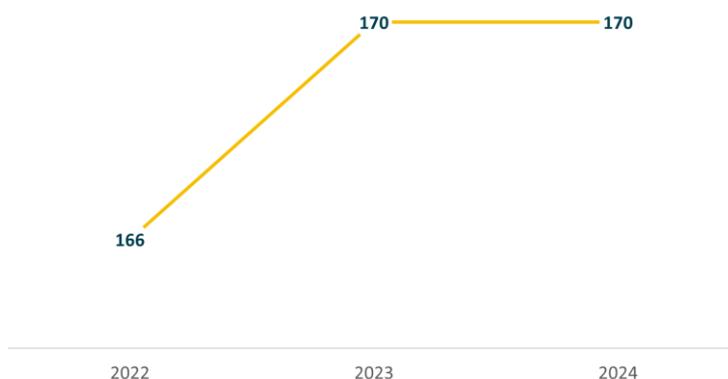


Gráfico 2 – Evolução do número médio de trabalhadores

UNIDADE ORGÂNICA

A distribuição do efetivo da DGADR pelas unidades orgânicas, nucleares e flexíveis, está representada no gráfico 3.

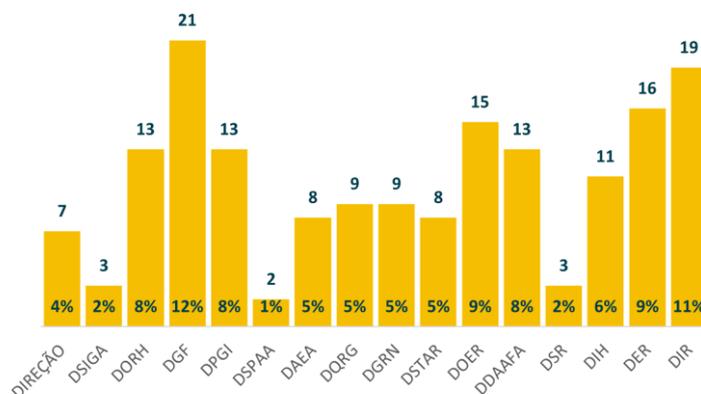


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

A Direção de Serviços com o maior número de efetivos é a DSIGA, com 50 trabalhadores, representando 30% do total. Segue-se a DSR, com 49 trabalhadores (28%).

Relativamente às unidades orgânicas flexíveis, a Divisão de Gestão Financeira é a que possui o maior número de trabalhadores (21), correspondendo a 12% do total, seguida da Divisão do Regadio, com 19 trabalhadores (11%).

A estrutura organizacional da DGADR inclui 17 dirigentes, superiores (2) e intermédios (15), no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente, o que se traduz num rácio de trabalhadores por dirigente de 10%.

GRUPO PROFISSIONAL

A carreira de técnico superior continua a ser a mais representativa, tendo aumentado de 64% para 67% do total de trabalhadores. Seguem-se os assistentes técnicos, cuja proporção caiu de 16% para 13,53%, e os informáticos, com 5,88%. Não houve variações significativas nas carreiras de dirigente e de assistente operacional.

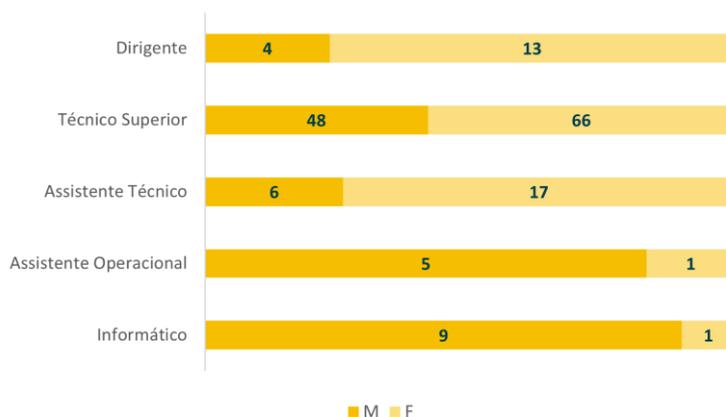


Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por grupo profissional e por género

Em 2024, o número de trabalhadores integrados em carreiras que exigem formação superior (técnicos superiores e especialistas de informática) aumentou de 114 para 119, elevando o índice de tecnicidade para 70%.

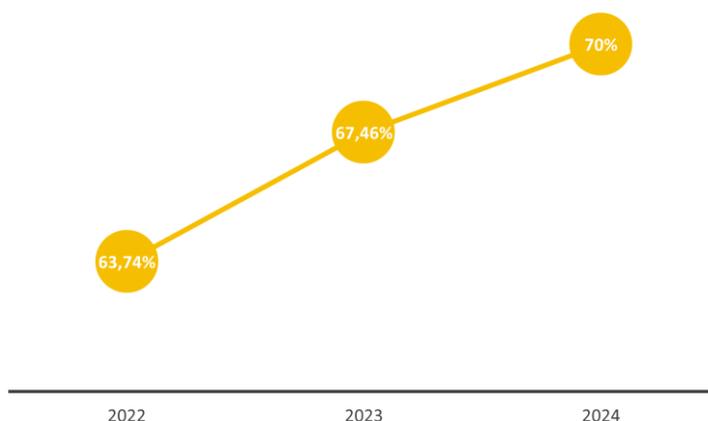


Gráfico 5 – Evolução do índice de tecnicidade

GÉNERO

O universo de trabalhadores da DGADR mantém-se maioritariamente feminino, com 98 trabalhadoras, representando uma taxa de feminização de 58%.

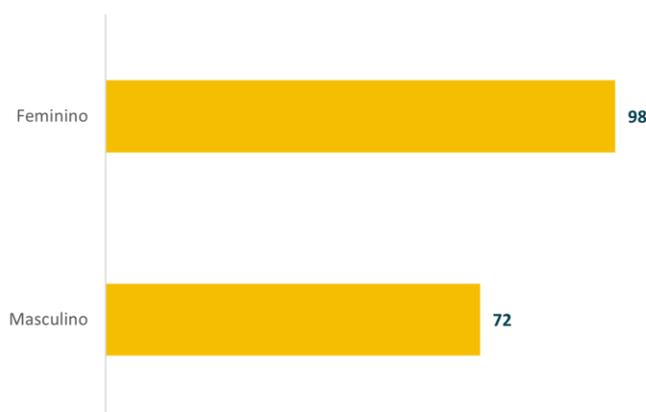


Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores por género

A desigualdade de género é mais evidente nas carreiras de assistente técnico e técnico superior, onde predomina o género feminino. Nas carreiras de assistente operacional e informático, a tendência inverte-se.

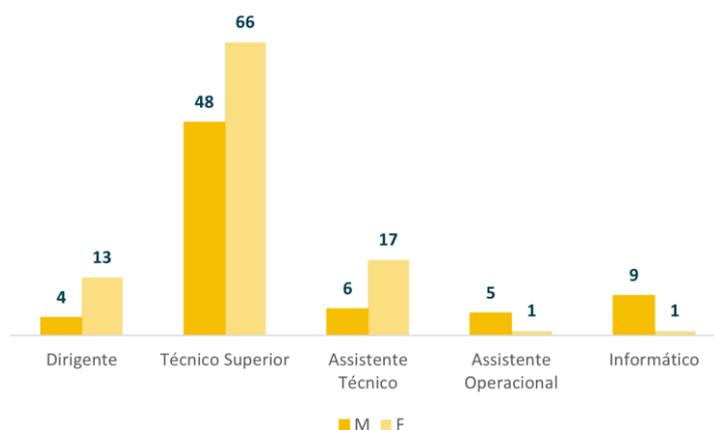


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por género e por carreira

Destaca-se a diferença entre géneros nos cargos de direção, onde 13 dos 17 dirigentes são mulheres, resultando numa taxa de feminização de 76,5%.

FAIXA ETÁRIA

A estrutura etária dos trabalhadores varia entre os 25 e os 69 anos, com uma idade média de 52 anos, o que representa uma diminuição de um ano em comparação com 2023.

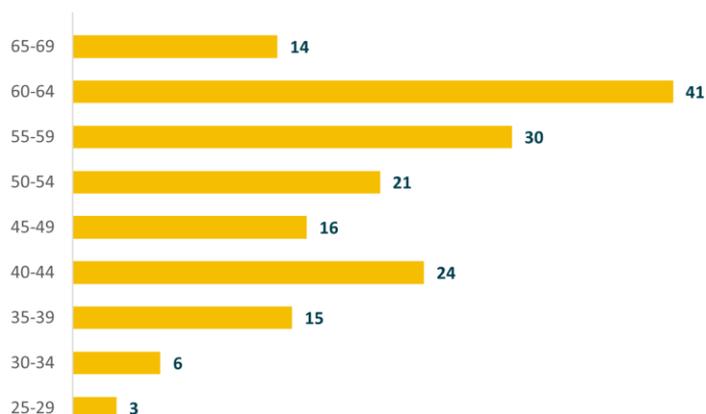


Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por escalão etário

O escalão etário “60-64” é o mais representativo, com 24,12% dos trabalhadores. Em contrapartida, a classe modal “25-29” apresenta o menor peso relativo, com 1,76%.

O índice de emprego jovem, que abrange os trabalhadores com idades compreendidas entre os 25 e os 34 anos de idade, manteve-se em 5%. Já o índice de envelhecimento caiu 6% em relação a 2023, com 50% dos trabalhadores com idade superior a 55 anos.

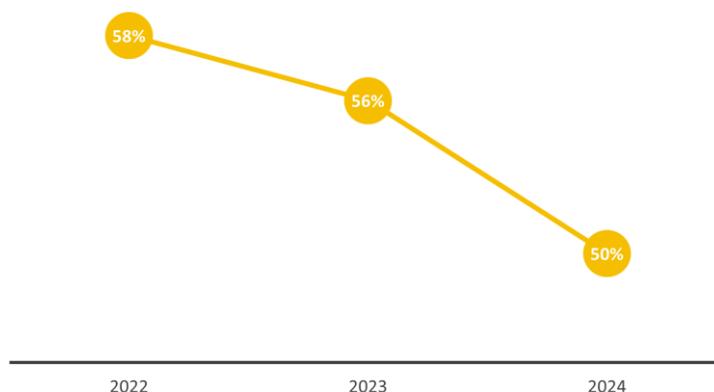


Gráfico 9 – Evolução do índice de envelhecimento

A diferença etária entre o trabalhador mais jovem (26 anos) e o mais idoso (69 anos) é de 43 anos, com uma amplitude de 2,7 vezes.

NÍVEL DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores da DGADR é de 23 anos, um ano a menos do que em 2023.

O escalão de antiguidade “30-39” concentra o maior número de trabalhadores (56), representando 33% do total, seguido do escalão “< 10” com 27%. Por outro lado, o escalão “> 40”, tem o menor número de trabalhadores (16), representando 9,41%.

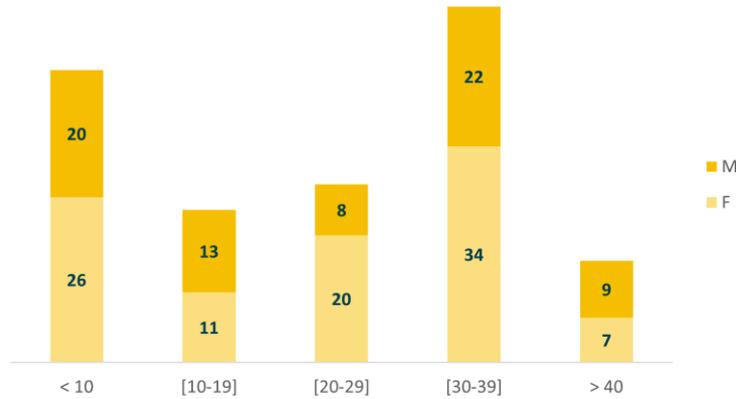


Gráfico 10 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade e género

A carreira de técnico superior continua a registar o maior número de trabalhadores com níveis de antiguidade mais baixos, passando de 33 para 40 trabalhadores. Já a carreira de assistente técnico, apesar da redução no número total de trabalhadores, mantém-se como a que apresenta o maior número de profissionais com mais de 40 anos de serviço público.

	< 10	[10-19]	[20-29]	[30-39]	> 40	Total
Dirigente	-	6	5	6	-	17
Técnico Superior	40	17	19	33	5	114
Assistente Técnico	4	1	1	11	6	23
Assistente Operacional	1	-	1	3	1	6
Informático	1	-	2	3	4	10
Total	46	24	28	56	16	170

Tabela 1 – Distribuição da antiguidade por carreira

NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Em 2024, a distribuição do nível de escolaridade dos trabalhadores da DGADR é a seguinte:

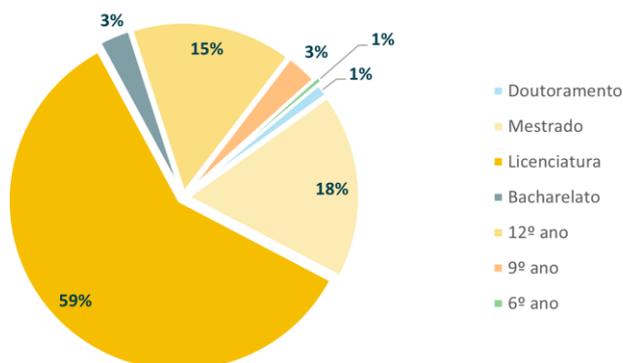


Gráfico 11 – Distribuição de trabalhadores segundo o nível de escolaridade

O grau de habilitação mais comum é a Licenciatura, com 101 trabalhadores, o que representa 59% do universo. Seguem-se 30 trabalhadores com o grau de mestre, o que corresponde a 18% do efetivo, sendo 18 do género feminino e 12 do género masculino.

O efetivo da DGADR é provido de 138 trabalhadores com habilitação superior de ensino (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), representando uma taxa de habilitação superior de 81%. Destes, 59% são do género feminino.

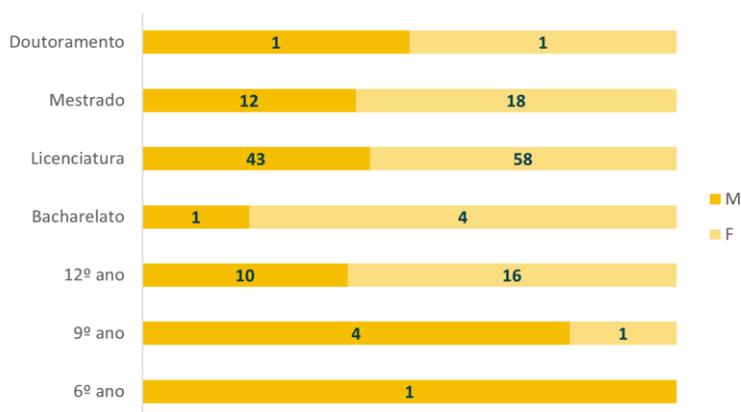


Gráfico 12 – Distribuição de habilitações literárias por género

Com habilitação de nível secundário, há 26 trabalhadores, ou 15% do total, e 6 trabalhadores possuem habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), o que representa 4% do efetivo.

EFETIVO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Em 2024, 4% dos trabalhadores da DGADR apresentaram uma incapacidade temporária ou permanente igual ou superior a 60%, mantendo-se o valor registado em 2023.

Do total de 7 trabalhadores portadores de deficiência, 4 eram do género feminino e 3 do género masculino.

	50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Técnico Superior	-	-	-	-	-	2	1	1
Assistente Técnico	-	-	-	1	-	-	-	-
Informático	1	-	-	-	-	-	1	-
Total	1	1	1	1	2	2	3	1

Tabela 2 – Distribuição de trabalhadores portadores de deficiência por género, por carreira e por escalão etário

ADMISSÕES E REGRESSOS DE TRABALHADORES

No ano de 2024, a DGADR admitiu 26 novos trabalhadores e registou 5 regressos, totalizando 31 movimentos de entrada. A carreira que registou o maior número de entradas foi a de técnico superior (24), representando 77% do total. Por oposição, não se registaram movimentos de entrada na carreira de informático.

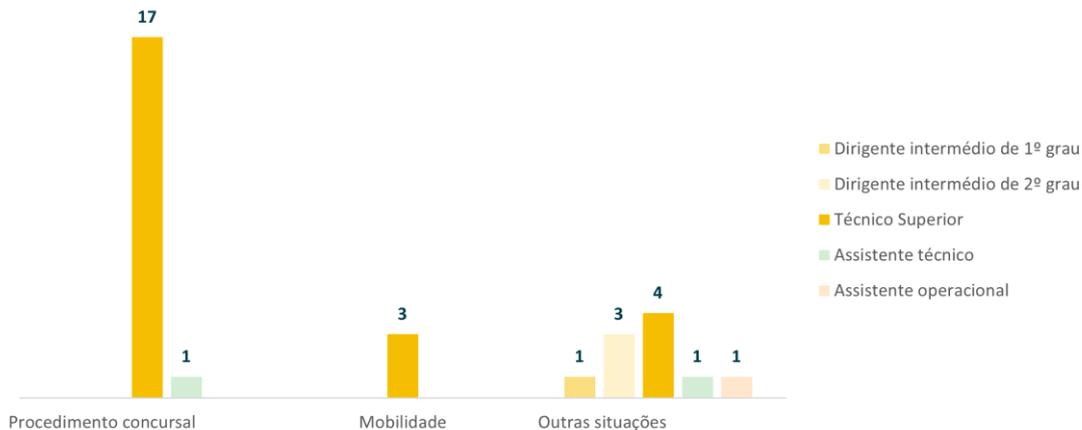


Gráfico 13 – Admissões e regressos por carreira

Quanto à distribuição por género, 65% das entradas e regressos foram de trabalhadoras do género feminino.

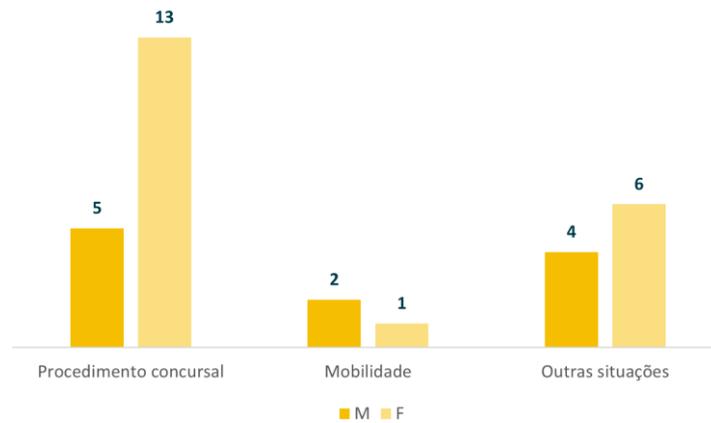


Gráfico 14 – Admissões e regressos por género

A taxa de admissões em 2024 foi de 18%, um aumento de 2% relativamente a 2023, sendo o principal motivo os procedimentos concursais. Durante o ano de 2024, foram realizados 27 procedimentos concursais para a ocupação de 35 postos de trabalho, dos quais 20 foram destinados à carreira de técnico superior, resultando na entrada de 18 novos trabalhadores.

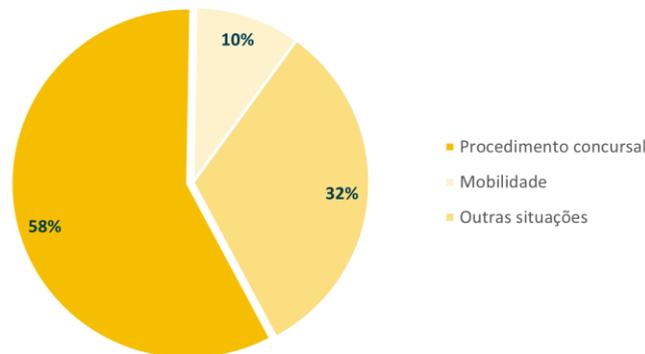


Gráfico 15 – Admissões e regressos por motivo

SAÍDAS DE TRABALHADORES

Em 2024, 30 trabalhadores deixaram a DGADR, sendo que 3 saídas foram de dirigentes. A taxa de saída representa, assim, 17,65% dos recursos humanos da Direção-Geral.

Os principais motivos foram a reforma/aposentação e a mobilidade, ambos com um peso relativo de 33%.



Gráfico 16 – Número de saídas por motivo e por género

Em termos funcionais, é nos técnicos superiores que se verifica o maior número de saídas (63%), seguindo-se os assistentes técnicos (20%).

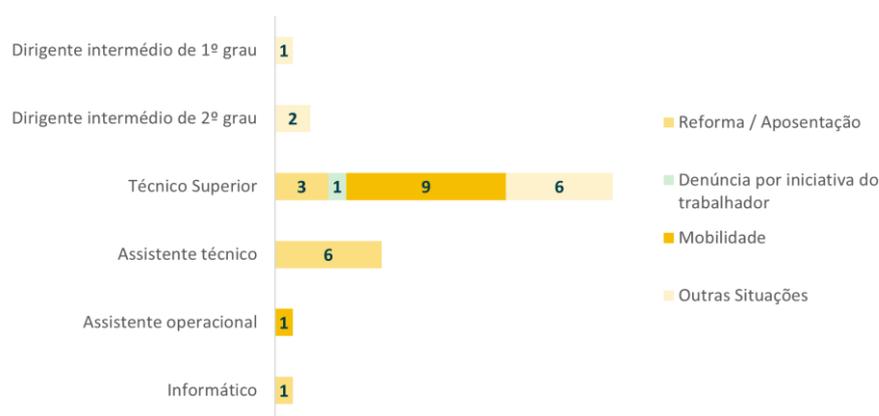


Gráfico 17 – Número de saídas por motivo e por carreira

Em 2024, a DGADR substituiu 17,94% dos seus trabalhadores, o índice de rotatividade geral mais elevado dos últimos três anos.

	Entradas	Saídas	Turn Over
2022	34	24	17,47%
2023	27	29	16,47%
2024	31	30	17,94%

Tabela 3 – Evolução do índice de rotatividade geral

Uma vez que se verificaram mais movimentos de entrada do que de saída de trabalhadores, a taxa de reposição foi de 103%.

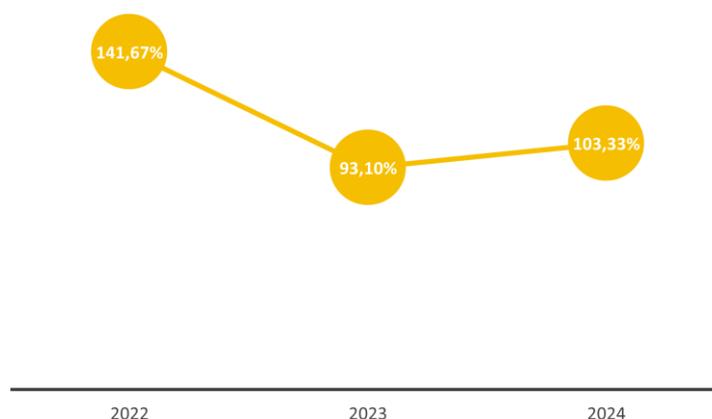


Gráfico 18 – Evolução da taxa de reposição

POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS

A 31 de dezembro de 2024 estavam por ocupar 47 dos 217 postos de trabalho do mapa de pessoal da DGADR. Apesar do esforço contínuo em munir as unidades orgânicas dos recursos humanos necessários à prossecução das suas atribuições, persiste a dificuldade no preenchimento de postos de trabalho por recurso a candidatos detentores de vínculo de emprego público.

No último quadrimestre, foram publicadas as listas de ordenação final homologadas do recrutamento centralizado promovido pela DGAEP. Neste âmbito, foram envidados esforços para o preenchimento dos 15 postos de trabalho na carreira de técnico superior atribuídos à DGADR, estando ainda em desenvolvimento.

	PC improcedente	PC em desenvolvimento	Total
Técnico Superior	10	30	40
Assistente Técnico	1	3	4
Informático	1	2	3
Total	12	35	47

Tabela 4 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Conforme ilustra a tabela 4, não foi possível preencher 12 postos de trabalho devido a procedimento concursal improcedente por inexistência ou desistência de candidatos (concursos desertos).

MODALIDADES DE HORÁRIO

O regime de horário flexível é o mais adotado na DGADR, permitindo que os trabalhadores façam a gestão do seu tempo de trabalho, desde que cumpram os períodos de presença obrigatória (plataformas fixas).

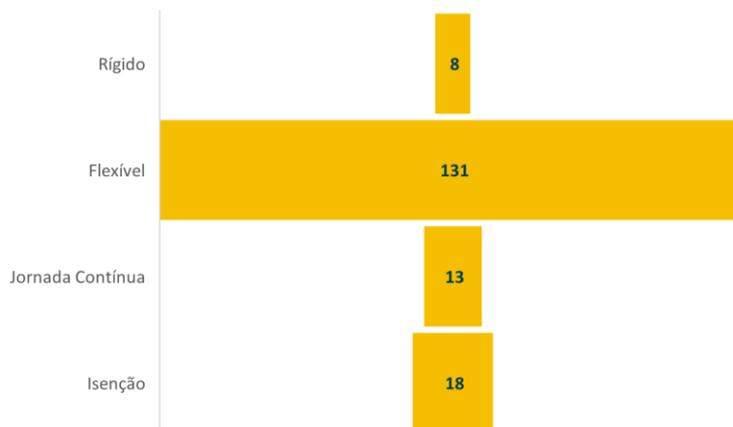


Gráfico 19 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de horário

Pela análise do gráfico 19, é possível aferir que 131 trabalhadores desempenham funções em regime de horário flexível de 35h semanais, o que corresponde a 77% do efetivo da DGADR. A modalidade de jornada contínua, em que o período normal de trabalho corresponde a 30h semanais, é praticada por 13 trabalhadores, dos quais 69% pertencem à carreira de técnico superior.

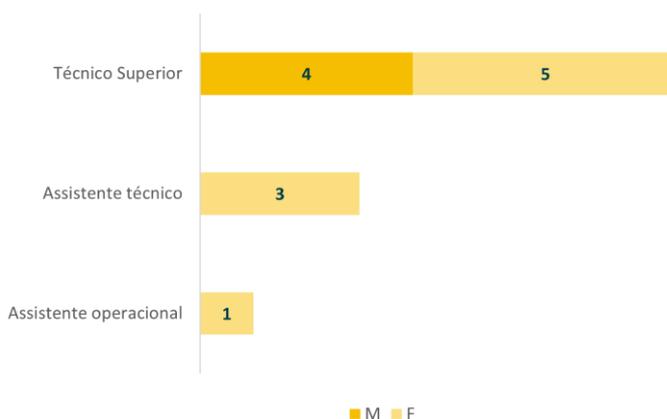


Gráfico 20 – Jornada contínua por carreira

O horário rígido tem uma representação residual de 5%, sendo praticado pelos trabalhadores que exercem funções em Aveiro, Fundão, Macedo de Cavaleiros e no Mondego. Quanto ao regime

de isenção de horário de trabalho, praticado pelos dirigentes e por um técnico superior, representa 11% do universo.

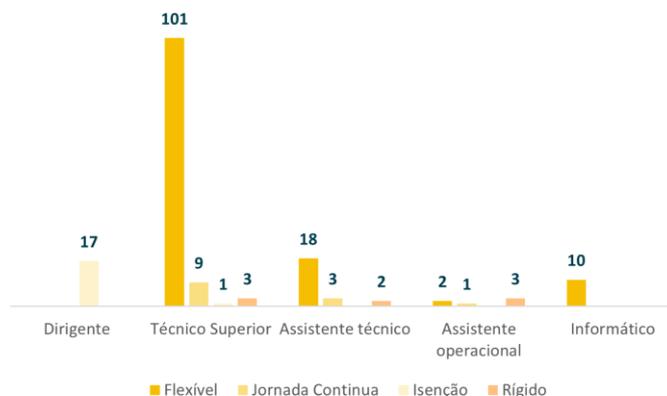


Gráfico 21 – Distribuição de trabalhadores pelas modalidades de horário e por carreira

ABSENTISMO

Em 2024 registaram-se 2052,5 dias de ausência ao trabalho, um aumento de 25% em relação a 2023, com uma taxa de absentismo de 5,37%.

O motivo mais comum foi “Doença”, representando 61,14% das ausências, seguido por “Acidente em Serviço” (12,86%) e por “Por conta do período de férias” (8%). Em contrapartida, o motivo “Greve” totalizou apenas 2 dias de ausência (0,10%).

Quando comparado com 2023, o absentismo laboral por motivo de “Acidente em serviço” e de “Doença” registou o maior aumento, com uma subida de 227 e 453 dias, respetivamente. Em sentido contrário, nos “Outros” motivos, onde se incluem as consultas, cumprimento de obrigações, internamento, motivos não imputáveis e doação de sangue, foi registada uma descida de 74,88%, passando de 217 para 54,5 dias.

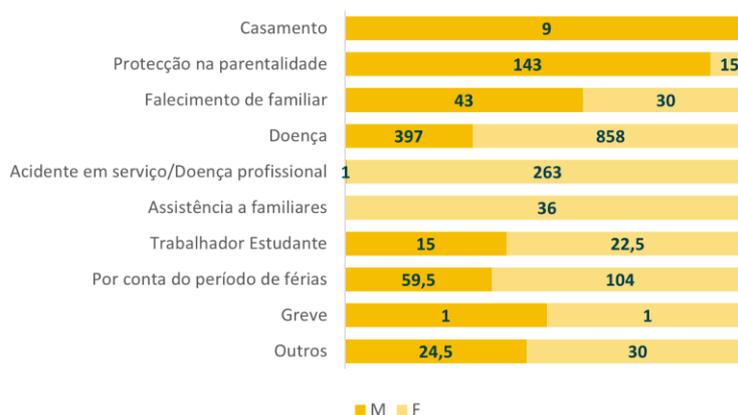


Gráfico 22 – Distribuição das ausências ao trabalho, por motivo

O género feminino apresentou o maior número de ausências justificadas, com 1359,5 dias, enquanto o género masculino registou 693 dias.

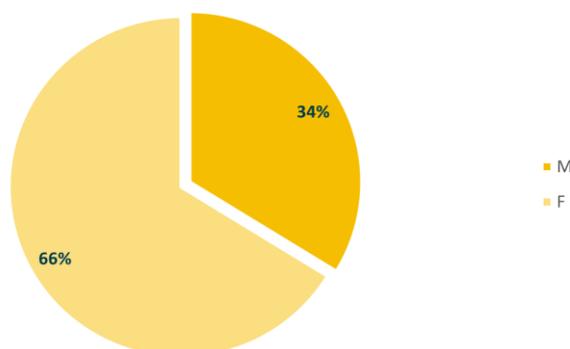


Gráfico 23 – Distribuição dos dias de ausência, por género

No que à carreira diz respeito, e à semelhança do registado no ano anterior, são os técnicos superiores que se destacam nas ausências, com um peso relativo de 86% do total (em 2023 representaram 81%).

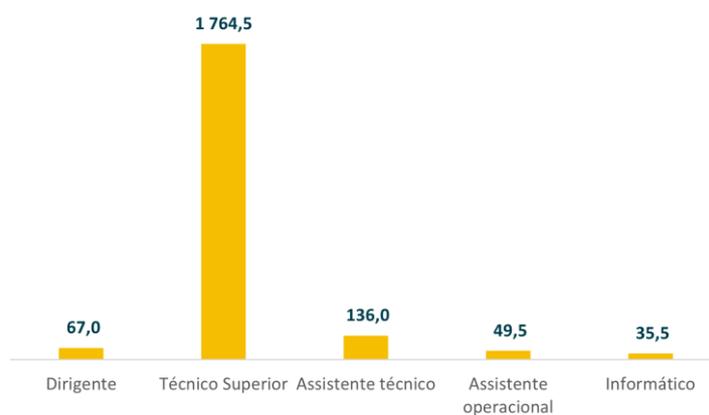


Gráfico 24 – Distribuição dos dias de ausência, por carreira

Os dados anteriormente apresentados permitem inferir que cada trabalhador da DGADR faltou ao serviço, em média, 12 dias em 2024, um aumento de 2 dias em relação ao ano anterior.



ENCARGOS COM PESSOAL

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

A análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores da DGADR foi realizada com base na remuneração base salarial ilíquida e nos suplementos regulares de natureza permanente, excluindo encargos com prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Dos 170 trabalhadores, 59% (100 trabalhadores) auferem uma remuneração bruta igual ou inferior a 2.000 €, 29% (49 trabalhadores) recebe uma remuneração ilíquida entre 2.001 € e 3.000 €, e os restantes 12% (21 trabalhadores) situam-se no patamar acima dos 3.001 €.

Tendo como período de referência o mês de dezembro de 2024, observa-se que 33% dos trabalhadores situam-se no escalão de remunerações entre os 1.251 € e 1.500 €, o que corresponde a 56 trabalhadores (36 do género feminino e 20 do género masculino). O segundo escalão com maior representatividade é entre 2.001 € e 2.250 €, com 21 trabalhadores (11 do género feminino e 10 do género masculino), o que equivale a 12% do total.

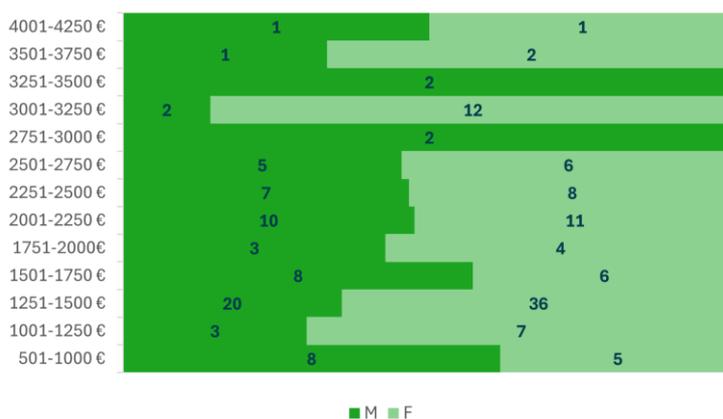


Gráfico 25 – Estrutura remuneratória da DGADR

A remuneração mínima auferida é de 798,26 € (masculino) e de 922,47 € (feminino), atribuídas a trabalhadores da carreira de assistente técnico. Já a remuneração máxima é de 4.845,38 € (masculino) e de 4.389,21 € (feminino), auferidas por titulares de cargo de direção superior e intermédia, respetivamente.

	M	F
Remuneração Mínima	798,26 €	922,47 €
Remuneração Máxima	4.845,38 €	4.389,21 €

Tabela 5 – Remuneração mínima e máxima por género

Assim, em 2024, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta e a mais baixa é de 4.047,12 €, onde se incluem as despesas de representação recebidas pelos dirigentes, o que resulta num

leque salarial ilíquido com uma amplitude de 6,07. Caso não se considerem os dirigentes, a amplitude passa a ser de 4,59.

ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

Os encargos globais com os trabalhadores da DGADR totalizaram 4.896.050,69 €, refletindo um aumento de 129.924,41 € (2,73%) em relação ao ano anterior.

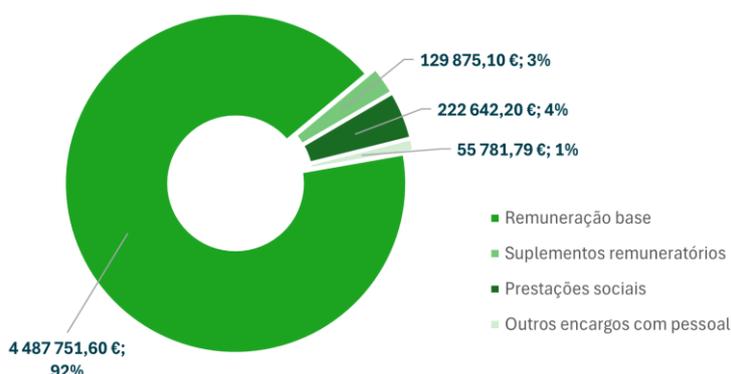


Gráfico 26 – Distribuição de encargos com pessoal

A maior parte dos encargos concentrou-se na rubrica Remuneração base que somou 4.487.751,60 €, representando 92% dos encargos totais. Em comparação com o período homólogo, esta rubrica aumentou 2,44%.

Seguem-se as despesas com Prestações sociais, que incluem o pagamento de subsídios de proteção da parentalidade, abonos de família e subsídio de refeição, totalizando 222.642,20 € (4% dos encargos totais), o que representa um aumento de 0,30% face a 2023.

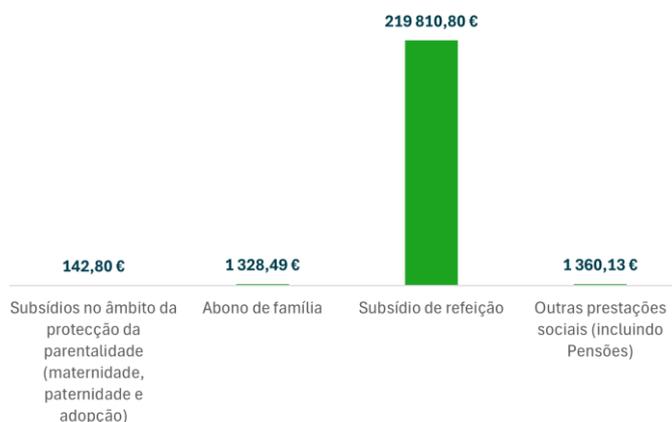


Gráfico 27 – Distribuição das prestações sociais

A rubrica Suplementos remuneratórios, que abrange o trabalho suplementar, ajudas de custo, despesas de representação, suplemento de secretariado e outros, totalizou 129.875,10 €, registando um aumento de 21% em comparação com o ano transato. Este aumento deve-se sobretudo à subida de 166% nos encargos com o trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados, bem como ao aumento de 49% dos encargos com as ajudas de custo.

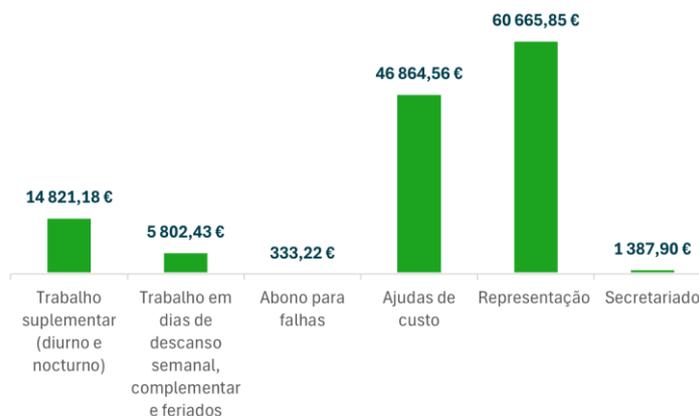


Gráfico 28 – Distribuição dos suplementos remuneratórios

Por fim, os Outros encargos com pessoal representaram 1% do total (55.781,79 €), onde se englobam as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores que saíram.



SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Em 2024, a DGADR manteve as suas políticas e medidas para a prevenção de acidentes e doenças profissionais, promovendo a consciencialização dos seus trabalhadores. Este capítulo apresenta as ações implementadas, os investimentos realizados ao longo do ano e os resultados alcançados, sublinhando a importância de cultivar uma cultura de segurança que contribua não só para o desenvolvimento sustentável da Direção-Geral, mas também para a melhoria da qualidade de vida no trabalho.

ACIDENTES DE TRABALHO

No ano de 2024 registaram-se 3 acidentes de trabalho, todos ocorridos *in itinere*, ou seja, no trajeto normal entre o domicílio e o local de trabalho e vice-versa, resultando em 264 dias de trabalho perdidos.

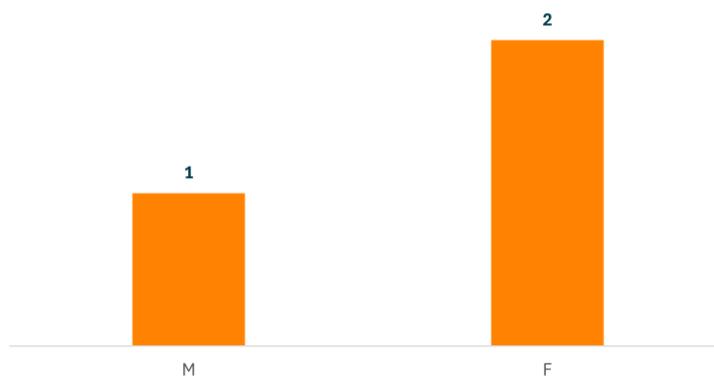


Gráfico 29 – Distribuição de acidentes de trabalho por género

Embora a taxa de incidência de acidentes de trabalho se mantenha abaixo dos 2% como nos anos anteriores, verificou-se um aumento significativo no número de dias de trabalho perdidos, que cresceu aproximadamente 613,51% face a 2023, passando de 37 para 264 dias. Foram ainda registados 5 casos de incapacidade laboral.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	1
- Absoluta	-
- Parcial	1
- Absoluta para o trabalho habitual	-
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	5

Tabela 6 – Distribuição dos casos de incapacidade declarados

ENCARGOS COM AS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

No âmbito das atividades de medicina no trabalho, foram realizadas 137 análises clínicas e 60 exames visuais que culminaram em 44 consultas médicas, representando um investimento de 1.062,60 €.

Quanto à distribuição das consultas médicas, a maior incidência ocorre nos Exames Periódicos, que representam 81,82% do total.

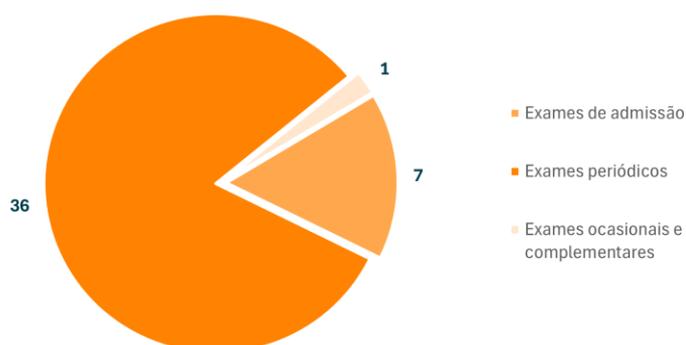


Gráfico 30 – Distribuição das atividades de medicina no trabalho

Globalmente, as atividades de medicina no trabalho registaram um aumento de 51,72% em relação a 2023, mas uma redução de 62,71% quando comparadas com 2022.

ENCARGOS COM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Os custos totais com a prevenção de acidentes e doenças profissionais em 2024 ascenderam a 5.503,39 €, distribuindo-se conforme ilustrado no gráfico 31.



Gráfico 31 – Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Os custos com a prevenção aumentaram 384% em comparação com 2023, mas registaram uma redução de 83,64% em relação a 2022.

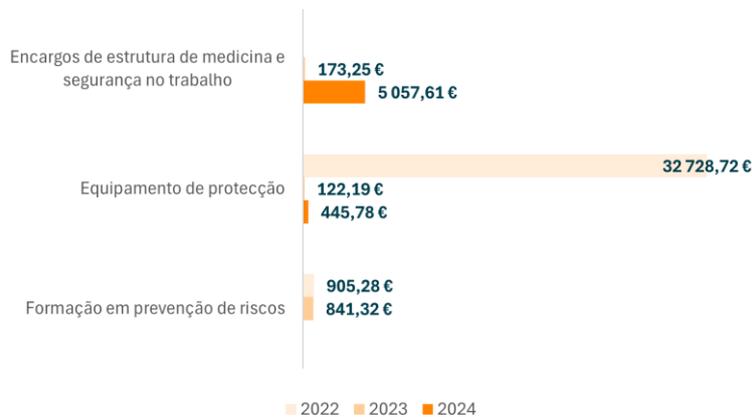


Gráfico 32 – Evolução dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Foram realizadas 5 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho, abrangendo 5 trabalhadores. A evolução destes parâmetros pode ser observada nos gráficos 33 e 34.

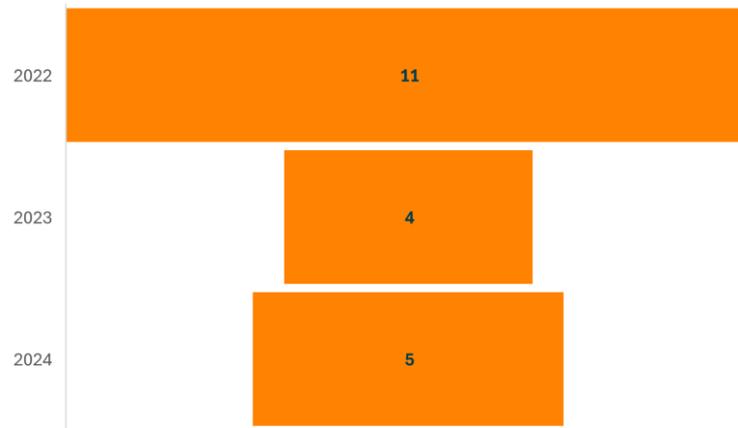


Gráfico 33 – Evolução do número de ações de formação e sensibilização em matéria de SST

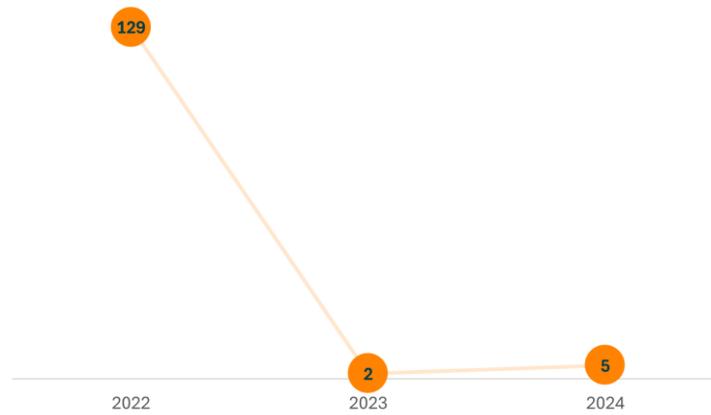


Gráfico 34 – Evolução do número de trabalhadores abrangidos em ações de formação em matéria de SST



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No período a que reporta este Balanço Social, a DGADR promoveu 196 participações em ações de formação interna e 182 em ações de formação externa, perfazendo um total de 378 participações em ações de formação profissional em 2024.

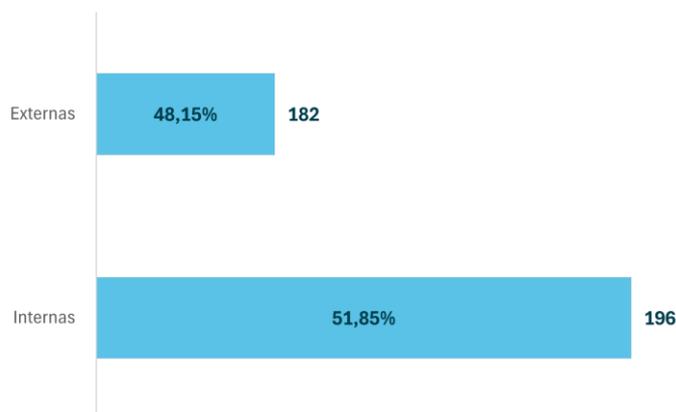


Gráfico 35 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, por tipo

Em comparação com 2023, verificou-se um aumento significativo de 164% nas participações em ações de formação, aproximando-se dos números de 2022.

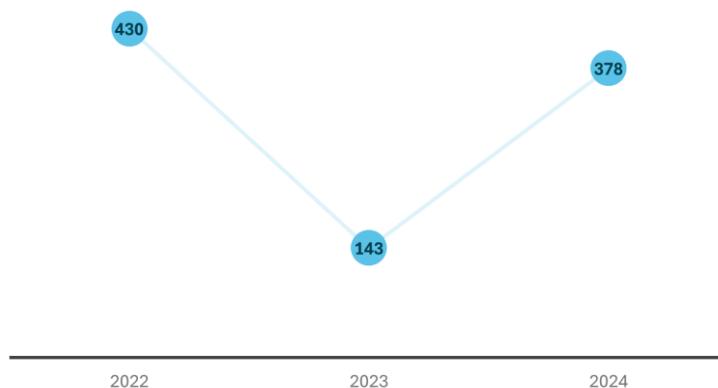


Gráfico 36 – Evolução do número de participações em ações de formação profissional

A carreira de técnico superior registou o maior número de participações (297), seguida pelos dirigentes (39). Por outro lado, a carreira de assistente operacional teve apenas 2 participações.

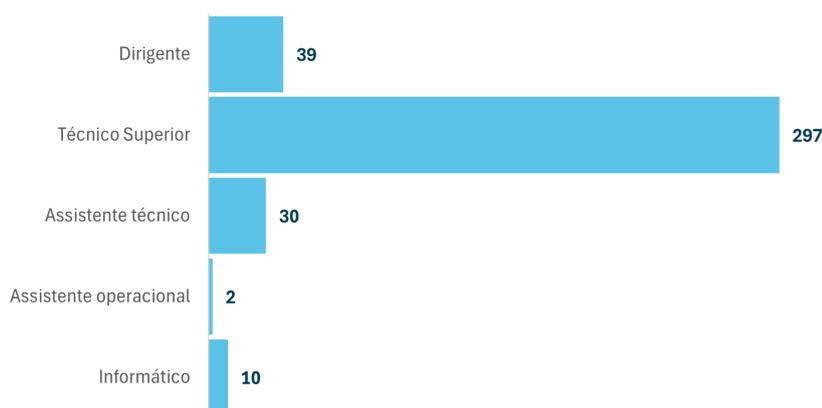


Gráfico 37 – Distribuição do número de participações em formação profissional, por carreira

Das 378 participações em ações de formação, registaram-se 152 participantes, o que representa um aumento de cerca de 108% em relação a 2023. A carreira de técnico superior destacou-se com 112 participantes.

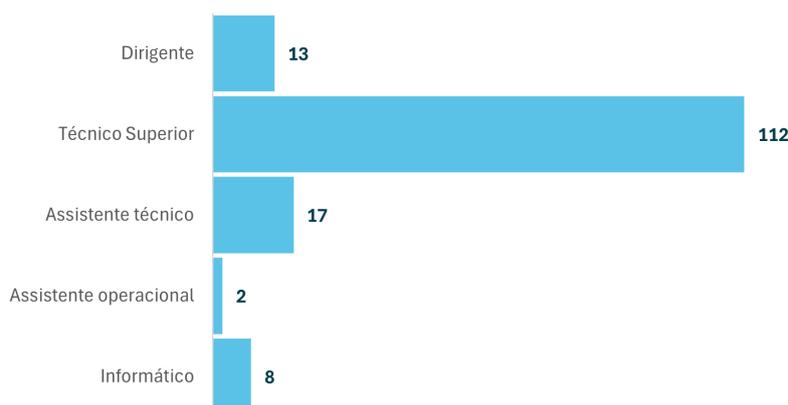


Gráfico 38 – Distribuição do número de participantes em formação profissional, por carreira

No total, foram dedicadas 3520 horas à formação profissional, o que representa um aumento de 1051:30 horas em relação a 2023.

Tal como no ano anterior, os técnicos superiores e os dirigentes foram os que mais tempo dedicaram à formação, com 2855 e 459:30 horas, respetivamente. Por outro lado, as carreiras de informático e de assistente operacional registaram os menores tempos de formação, com 38 e 10 horas, respetivamente.

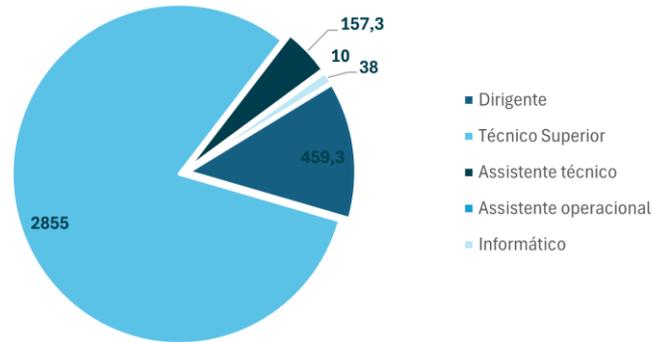


Gráfico 39 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional, por carreira

FORMAÇÃO INTERNA

As ações de formação interna promovidas pela DGADR em 2024 foram todas de curta duração (carga horária inferior a 30 horas), somando 196 participações. Em comparação com 2023, o número de participações em ações de formação interna aumentou consideravelmente, registando um crescimento de cerca de 600%.

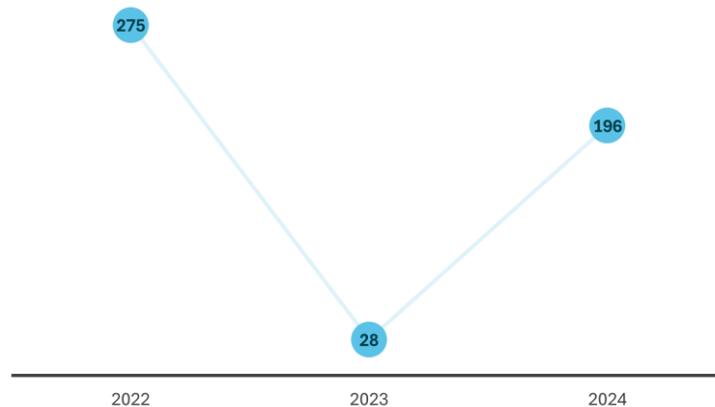


Gráfico 40 – Evolução do número de participações em formação profissional interna

A carreira de técnico superior foi a que mais participou em ações internas, com 144 participações, seguida pelos assistentes técnicos, com 21. A carreira de assistente operacional foi a que menos participou, com apenas 2 participações.

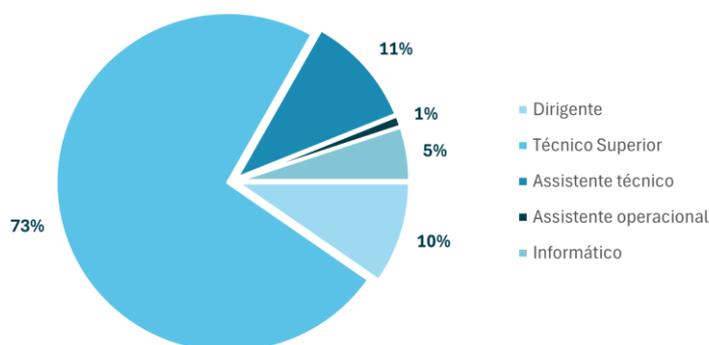


Gráfico 41 – Distribuição do número de participações em formação profissional interna, por carreira

Em relação ao ano anterior, a carreira de técnico superior continuou a liderar em número de participações, com um aumento de 800%. A carreira de assistente técnico passou de 2 para 21 participações, o que configura um aumento de 950%. Ao contrário do verificado em 2023, em 2024 registaram-se participações em ações de formação interna das carreiras de assistente operacional e de informático.

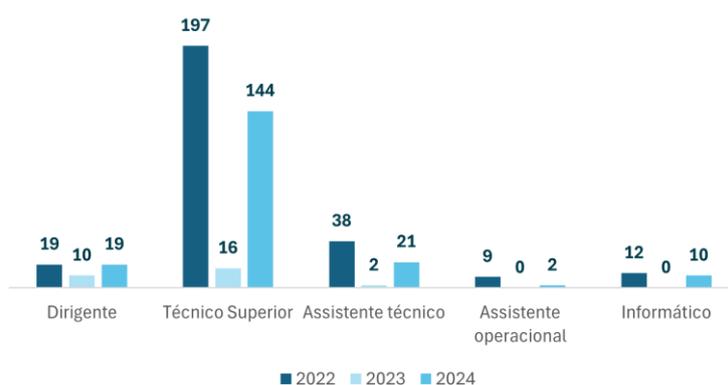


Gráfico 42 – Evolução do número de participações em formação profissional interna, por carreira

O total de horas dedicadas a formação interna foi de 843 horas, distribuídas de acordo com o gráfico 43. Destaca-se a carreira de técnico superior, que representa 74,37% do total.



Gráfico 43 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional interna, por carreira

FORMAÇÃO EXTERNA

Em 2024, registaram-se 182 participações em ações de formação externa, com destaque para as ações de curta duração, que corresponderam a 89,56% do total.

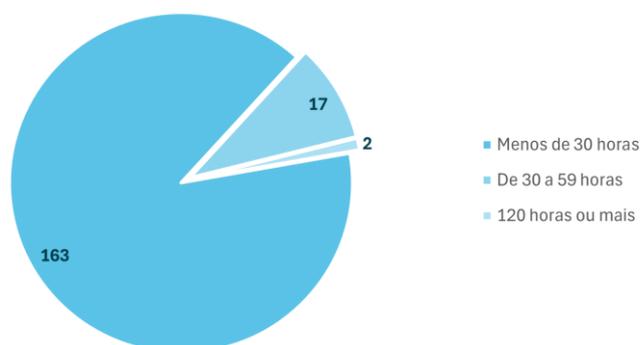


Gráfico 44 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, segundo a duração

As participações em ações externas aumentaram 58% relativamente a 2023, superando inclusive os números de 2022, conforme ilustrado no gráfico 45.

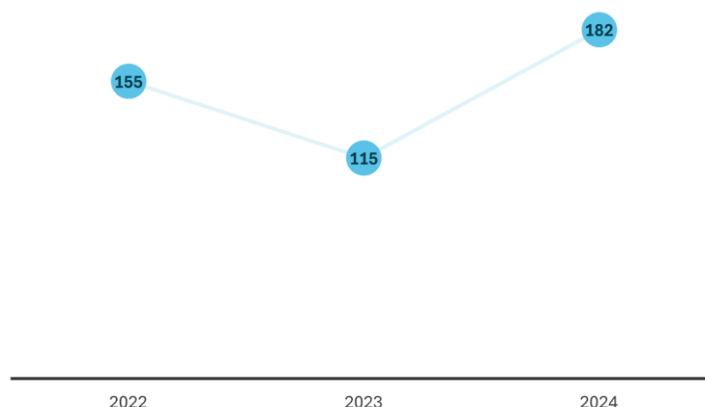


Gráfico 45 – Evolução do número de participações em formação profissional externa

A carreira de técnico superior foi novamente a que mais participou em ações externas, com 153 participações, seguida pelos dirigentes, com 20 participações. As carreiras de assistente operacional e de informático não registaram qualquer participação.

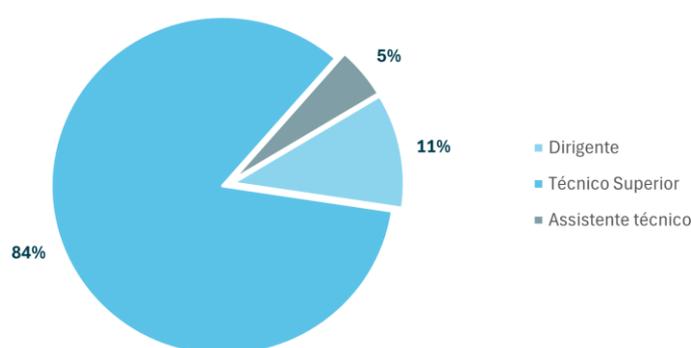


Gráfico 46 – Distribuição do número de participações em formação profissional externa, por carreira

Comparando com 2023, a carreira de técnico superior manteve-se como a que mais participou, com um aumento de 62,77%. A carreira de dirigente passou de 13 para 20 participações, o que configura um aumento de 53,85%. Em contrapartida, em 2024, não houve registo de participações em ações de formação externa das carreiras de assistente operacional e de informático, confirmando a tendência de decréscimo que tem vindo a ser verificada.

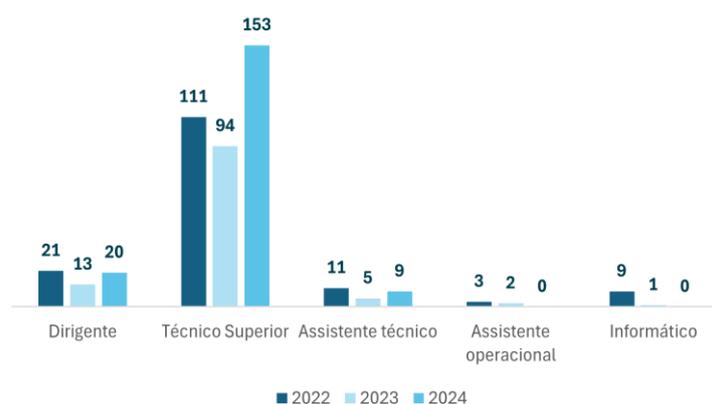


Gráfico 47 – Evolução do número de participações em formação profissional externa, por carreira

O gráfico 48 apresenta a distribuição, por carreira, das 2677 horas dedicadas a ações de formação profissional externa em 2024. À semelhança da formação interna, destaca-se a carreira de técnico superior com um peso relativo de 83,54%.

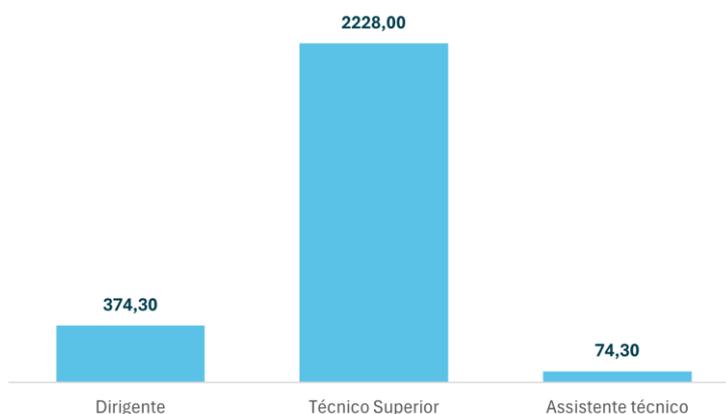


Gráfico 48 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional externa, por carreira

DESPESAS COM FORMAÇÃO

Em 2024, a DGADR manteve o investimento na capacitação dos seus recursos humanos, com um total de 8.733,90 €, distribuídos de acordo com o gráfico 49.

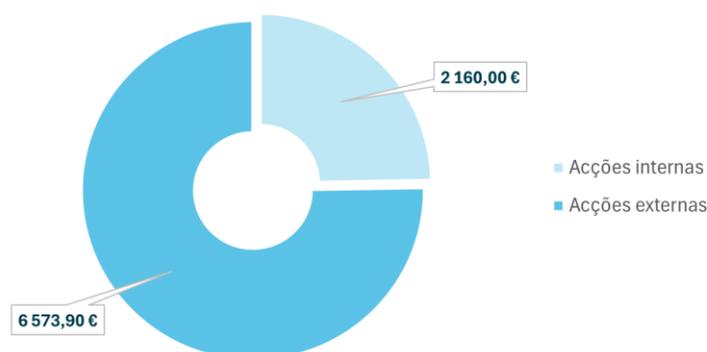


Gráfico 49 – Distribuição das despesas anuais com formação profissional

As ações internas têm registado um investimento crescente desde 2022. Já as ações externas, que sofreram uma queda acentuada no investimento em 2023, registaram uma recuperação em 2024.

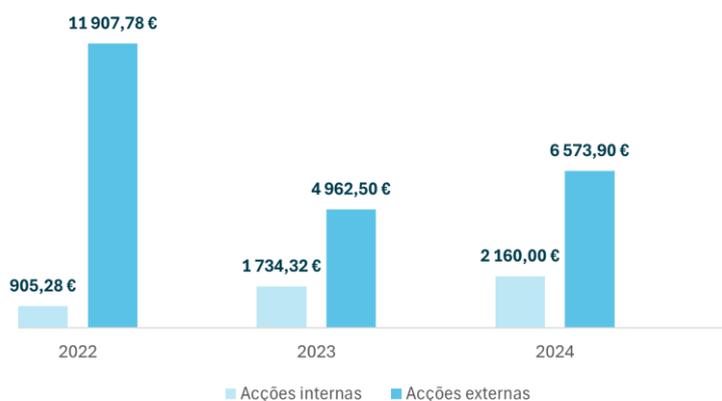


Gráfico 50 – Evolução das despesas anuais com formação profissional

A média de investimento por trabalhador foi de 51,38 €, o que representa um aumento de 29,65% em relação ao período homólogo.



RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Em 2024, a DGADR contava com 15 trabalhadores sindicalizados, 9 do género feminino e 6 do género masculino, o que correspondia a 8,82% do total de efetivos. Como ilustrado no gráfico 51, este indicador tem registado uma tendência de diminuição, com o número de trabalhadores sindicalizados a reduzir 44% desde 2022.

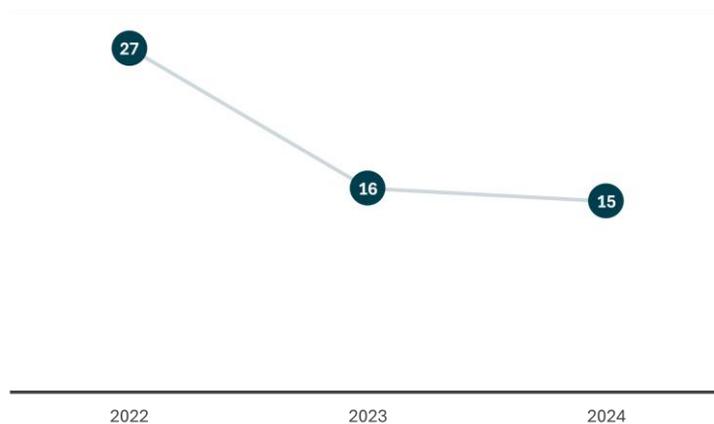


Gráfico 51 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados

A carreira de técnico superior é aquela com maior incidência de trabalhadores sindicalizados, com 12 trabalhadores.

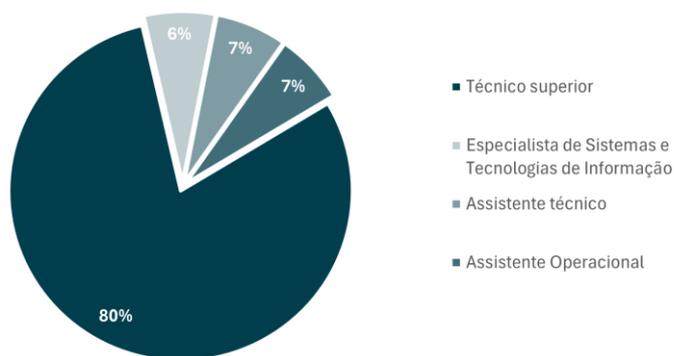


Gráfico 52 – Distribuição dos trabalhadores sindicalizados, por carreira

No plano disciplinar, e ao contrário dos anos anteriores, em 2024 foram instaurados 2 processos disciplinares que resultaram na aplicação das seguintes sanções: 1 multa e 1 suspensão.

PERFIL DA ORGANIZAÇÃO



52 anos



Licenciatura



Técnico Superior



Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo
Indeterminado



23 anos de serviço público



1.884,70 €

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	Fórmula	2023	2024	
N.º médio de trabalhadores	$\frac{\text{Trabalhadores em jan} + \text{Trabalhadores em dez}}{2}$	170	170	=
Índice de tecnicidade	$\frac{\text{TS} + \text{Esp Inf}}{\text{Total de trabalhadores}}$	67,46%	70%	↑
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	53	52	↓
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}}$	55,62%	50%	↓
Taxa de admissões	$\frac{\text{N.º de admissões}}{\text{Total de trabalhadores}}$	15,98%	18,24%	↑
Índice de rotatividade geral	$\frac{\text{Admissões} + \text{Saídas}}{2}$ N.º médio de trabalhadores	16,47%	17,94%	↑
Taxa de reposição	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}}$	93,10%	103,33%	↑
Taxa de absentismo	$\left(\frac{\text{Total dias de ausência}}{\text{N.º dias trabalháveis}}\right) \times \text{Total de trabalhadores}$	4,3%	5,37%	↑
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\frac{\text{N.º de acidentes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	1,18%	1,76%	↑
Taxa de participação em formação externa	$\frac{\text{N.º Participações em ações externas}}{\text{Total de participações em formação}}$	80,42%	48,15%	↓
Taxa de participação em formação interna	$\frac{\text{N.º Participações em ações internas}}{\text{Total de participações em formação}}$	19,58%	51,85%	↑
Percentagem de trabalhadores com formação	$\frac{\text{Total de participantes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	43,20%	89,41%	↑
Custo de formação por participação	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{Total de participações}}$	46,83€	23,11€	↓
Custo de formação por trabalhador	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{Total de participantes}}$	91,74€	57,46€	↓

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da distribuição de efetivos da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural em 2024 evidencia uma estabilidade na composição do mapa de pessoal, mantendo-se o número médio de trabalhadores (170).

O número de técnicos superiores aumentou, representando agora 67% do efetivo total, o que reflete a valorização das qualificações académicas e técnicas e elevando a taxa de tecnicidade para 70%. Em contrapartida, a carreira de assistente técnico mantém a tendência de decréscimo, passando de 16% para 13,53%.

A análise por género confirma a predominância feminina (58%) e destaca uma forte presença feminina nos cargos de direção, com uma taxa de feminização de 76,5%.

Apesar de uma ligeira redução na média etária para 52 anos, mantém-se um elevado índice de envelhecimento (50%). Regista-se um número considerável de trabalhadores com mais de 30 anos de serviço (72), o que reforça a necessidade de estratégias para a transmissão de conhecimento e de sucessão organizacional.

Em termos de movimentações de pessoal, 2024 foi marcado por um equilíbrio entre admissões/regressos (31) e saídas (30). A taxa de reposição situou-se nos 103%, sendo a reforma/aposentação o principal motivo das saídas.

O absentismo aumentou pelo segundo ano consecutivo, assinalando um crescimento de 25% em relação a 2023 e atingindo uma taxa de 5,37%. As principais causas foram as doenças e os acidentes em serviço.

O investimento em formação profissional registou um crescimento expressivo, com 378 participações, um aumento de 164% face a 2023, demonstrando um compromisso contínuo com o desenvolvimento das competências dos trabalhadores.

Em suma, os indicadores analisados apontam para um cenário de estabilidade e evolução na gestão de recursos humanos da DGADR. No entanto, desafios como o envelhecimento do mapa de pessoal, a rotatividade e o aumento do absentismo exigem monitorização contínua e investimento no recrutamento e na transmissão de conhecimento. A manutenção da aposta na qualificação e na gestão eficiente do capital humano será determinante para garantir a prestação de um serviço público de qualidade e eficiente.



BALANÇO SOCIAL

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

2024

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 2024 169

Em 31 de Dezembro de 2024 170

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

BALANÇO SOCIAL 2024

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									47	65			1	1									48	66	114
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									6	17													6	17	23
Assistente operacional, operário, auxiliar									5	1													5	1	6
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático									9	1													9	1	10
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	67	84	0	0	1	1	4	13	0	0	0	0	0	0	72	98	170

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	1		1	1	2		3		1						2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior					2	1	1	5	5	7	11	7	4	10	3	7	9	9	11	15	2	5				48	66	114
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										1		3			1	1	2	3	2	6	1	3				6	17	23
Assistente operacional, operário, auxiliar												1						2		1	1	1				5	1	6
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático									1						3			1		2	1	2				9	1	10
Total	0	0	0	0	2	1	1	5	6	9	13	11	4	12	10	11	14	16	16	25	6	8	0	0	72	98	170	

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	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 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		1	1	1				1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)						2	1	2					2	1	3				2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	8	13	9	10	3	2	8	4	2	9	4	4	7	8	6	12	1	4	48	66	114
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	3						1				1	1	5		5	4	2	6	17	23
Assistente operacional, operário, auxiliar	1											1	2		1		1		5	1	6
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático			1								2		3				3	1	9	1	10
Total	10	16	10	10	3	4	10	7	2	11	6	9	15	17	7	17	9	7	72	98	170

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) 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 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 Quadro 1

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	1		1		1	1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)																1	7	1	2			2	9	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior												0	0	1	3	37	48	9	15	1		48	66	114
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								3	1			3	14	1		1						6	17	23
Assistente operacional, operário, auxiliar						1		1				3	1									5	1	6
Aprendizes e praticantes																						0	0	0
Informático												4	1			4		1				9	1	10
Total	0	0	0	0	1	0	4	1	0	0	10	16	1	4	43	58	12	18	1	1	72	98	170	

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	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 nacionalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de 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 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																											0	0	0
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático															1								1				2	0	2
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	2	1	0	0	3	4	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	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) 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 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)														1	0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)													1	2	1	2	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	5	12			2	1							1	3	8	16	24
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1											1		1	1	2
Assistente operacional, operário, auxiliar													1		1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático															0	0	0
Total	5	13	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	4	6	11	20	31

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)																						1	0	1	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																						2	0	2	2	
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	3	0	3	3

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) 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 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					2	1										1							2	7			2	4	6	13	19	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					3	3																							3	3	6	
Assistente operacional, operário, auxiliar																							1						1	0	1	
Aprendizes e praticantes																													0	0	0	
Informático																													0	1	1	
Total	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	7	0	0	2	4	10	17	27

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				10	30	40
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1	3	4
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Aprendizes e praticantes						0
Informático				1	2	3
Total	0	0	0	12	35	47

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)												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

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) 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 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	42	59			4	5					1		48	66	114
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	5	13				3							6	17	23
Assistente operacional, operário, auxiliar	3		2					1							5	1	6
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			9	1											9	1	10
Total	5	3	58	73	0	0	4	9	0	0	0	0	5	13	72	98	170

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) 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);

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

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										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	Total
	células abertas para indicar nº horas/semana								células abertas para indicar nº horas/semana												
	35 horas		40 horas		42 horas		Isenção		Jornada Cont 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	43	59					1		4	4		3							48	66	114
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	14									3			1					6	17	23
Assistente operacional, operário, auxiliar	5									1									5	1	6
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	9	1																	9	1	10
Total	62	74	0	0	0	0	5	13	4	8	0	3	1	0	0	0	0	0	72	98	170

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 nocturno		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	245:08	124:28				16:31	11:12	189:46		3:59	256:20	334:44	591:04	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		617:41				14:20		116:04			0:00	748:05	748:05	
Assistente operacional, operário, auxiliar	859:18						14:35		7:00		880:53	0:00	880:53	
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00	
Informático	70:34						79:26				150:00	0:00	150:00	
Total	1175:00	742:09	0:00	0:00	0:00	30:51	105:13	305:50	7:00	3:59	1287:13	1082:49	2370:02	

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 nocturno 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	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) 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 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)								35,0							1,0	1,5											3,5	1,0	40,0	41,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)						2,0						15,0				9,0												2,0	24,0	26,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior	9,0		143,0	15,0	31,0	27,0	332,0	752,0	1,0	263,0		15,0	15,0	22,5	41,0	61,0					1,0	1,0			15,5	19,5	588,5	1 176,0	1 764,5		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					5,0	3,0	48,0	41,0							11,5	19,5									1,0	7,0	65,5	70,5	136,0		
Assistente operacional, operário, auxiliar								30,0				6,0			0,5	13,0												0,5	49,0	49,5	
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0	
Informático					5,0		17,0								5,5											8,0	35,5	0,0	35,5		
Total	9,0	0,0	143,0	15,0	43,0	30,0	397,0	858,0	1,0	263,0	0,0	36,0	15,0	22,5	59,5	104,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	24,5	30,0	693,0	1 359,5	2 052,5		

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) 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 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)		Motivo(s) da greve
17/05/2024	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	5:00	
Total	2	72:00	

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)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

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 €	8	5	13
1001-1250 €	3	7	10
1251-1500 €	20	36	56
1501-1750 €	8	6	14
1751-2000€	3	4	7
2001-2250 €	10	11	21
2251-2500 €	7	8	15
2501-2750 €	5	6	11
2751-3000 €	2		2
3001-3250 €	2	12	14
3251-3500 €	2		2
3501-3750 €	1	2	3
3751-4000 €			0
4001-4250 €	1	1	2
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	72	98	170

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 (€)	798,26 €	922,47 €
Máxima (€)	4 845,38 €	4 389,21 €

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 (*)	4 487 751,60 €
Suplementos remuneratórios	129 875,14 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	222 642,22 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	55 781,79 €
Total	4 896 050,75 €

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)	14 821,18 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	5 802,43 €
Isonção 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	333,22 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	46 864,56 €
Representação	60 665,85 €
Secretariado	1 387,90 €
Outros suplementos remuneratórios	
Total	129 875,14 €

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)	142,80 €
Abono de família	1 328,49 €
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	219 810,80 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	1 360,13 €
Total	222 642,22 €

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
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0					1		1			
	F	0					2				2	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0					0					
	F	0					2				2	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0					1		1			
	F	0					263				263	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0					0					
	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:	1
- absoluta	
- parcial	1
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	5

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:	44	1 062,60 €
Exames de admissão	7	169,05 €
Exames periódicos	36	869,40 €
Exames ocasionais e complementares	1	24,15 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		72,77 €
Visitas aos postos de trabalho	3	

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	5
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	5

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)	5 057,61 €
Equipamento de protecção (b)	445,78 €
Formação em prevenção de riscos (c)	
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	196				196
Externas	163	17		2	182
Total	359	17	0	2	378

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)	4	6	10	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	15	14	29	10
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	144	153	297	112
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	21	9	30	17
Assistente operacional, operário, auxiliar	2		2	2
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	10		10	8
Total	196	182	378	152
Totals 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 carreiras 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)		16:00	72:30	88:30
Dirigente intermédio de 2º grau a)		69:00	302:00	371:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		627:00	2228:00	2855:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		83:00	74:30	157:30
Assistente operacional, operário, auxiliar		10:00		10:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		38:00		38:00

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	2 160,00 €
Despesa com acções externas	6 573,90 €
Total	8 733,90 €

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	15
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:	2
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	1
* Suspensão	1
* 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



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA E PESCAS



DIREÇÃO - GERAL
DE AGRICULTURA
E DESENVOLVIMENTO
RURAL