



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

BALANÇO SOCIAL

2025

FICHA TÉCNICA

Título

BALANÇO SOCIAL

2025

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 2026

ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	6
CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL	7
NATUREZA JURÍDICA.....	7
ESTRUTURA ORGÂNICA	7
ORGANOGRAMA.....	8
RECURSOS HUMANOS.....	9
DISTRIBUIÇÃO DE EFETIVOS	10
RELAÇÃO JURÍDICA	10
UNIDADE ORGÂNICA	10
GRUPO PROFISSIONAL	11
GÉNERO	11
FAIXA ETÁRIA	12
NÍVEL DE ANTIGUIDADE.....	13
NÍVEL DE ESCOLARIDADE	14
EFETIVO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA.....	14
MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	15
ADMISSÕES E REGRESSOS DE TRABALHADORES.....	15
SAÍDAS DE TRABALHADORES	16
POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS	17
ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	18
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO.....	18
PRESTAÇÃO DE TRABALHO	19
MODALIDADES DE HORÁRIO	19
TRABALHO SUPLEMENTAR	20
ABSENTISMO.....	21
ENCARGOS COM PESSOAL	23
ESTRUTURA REMUNERATÓRIA.....	24
ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL	25
SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO.....	27
ACIDENTES DE TRABALHO.....	28
ENCARGOS COM AS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO.....	28
ENCARGOS COM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.....	29
FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	31

FORMAÇÃO INTERNA	33
FORMAÇÃO EXTERNA	35
DESPESAS COM FORMAÇÃO	37
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	38
PERFIL DA ORGANIZAÇÃO	40
INDICADORES SOCIAIS	41
INDICADORES SOCIAIS DESDE 2020	42
CONSIDERAÇÕES FINAIS	43
ANEXOS	45

ÍNDICE DE GRÁFICOS E TABELAS

Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de vinculação	10
Gráfico 2 – Evolução do número médio de trabalhadores	10
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica	10
Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por grupo profissional e por género	11
Gráfico 5 – Evolução do índice de tecnicidade	11
Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores por género	12
Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por género e por carreira	12
Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por escalão etário	12
Gráfico 9 – Evolução do índice de envelhecimento	13
Gráfico 10 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade e género	13
Gráfico 11 – Distribuição de trabalhadores segundo o nível de escolaridade	14
Gráfico 12 – Distribuição de habilitações literárias por género	14
Gráfico 13 – Admissões e regressos por motivo	15
Gráfico 14 – Admissões e regressos por carreira	16
Gráfico 15 – Admissões e regressos por género	16
Gráfico 16 – Número de saídas por motivo e por género	16
Gráfico 17 – Número de saídas por motivo e por carreira	17
Gráfico 18 – Evolução da taxa de reposição	17
Gráfico 19 – Mudança da situação profissional por motivo e por género	18
Gráfico 20 – Mudança da situação profissional por carreira e por género	18
Gráfico 21 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de horário	19
Gráfico 22 – Jornada contínua por carreira	19
Gráfico 23 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de horário e por carreira	20
Gráfico 24 – Evolução do número de horas de trabalho suplementar	20

Gráfico 25 – Modalidade de prestação do trabalho suplementar	20
Gráfico 26 – Distribuição do número de horas de trabalho suplementar prestado, por carreira .	21
Gráfico 27 – Distribuição das ausências ao trabalho, por motivo	21
Gráfico 28 – Distribuição dos dias de ausência por género	22
Gráfico 29 – Distribuição dos dias de ausência, por carreira	22
Gráfico 30 – Estrutura remuneratória da DGADR.....	24
Gráfico 31 – Distribuição de encargos com pessoal	25
Gráfico 32 – Distribuição das prestações sociais	25
Gráfico 33 – Distribuição dos suplementos remuneratórios	26
Gráfico 34 – Distribuição das atividades de medicina no trabalho	28
Gráfico 35 – Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais....	29
Gráfico 36 – Evolução dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	29
Gráfico 37 – Evolução do número de ações de formação e sensibilização em matéria de SST .	30
Gráfico 38 – Evolução do número de trabalhadores abrangidos em ações de formação em matéria de SST	30
Gráfico 39 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, por tipo	32
Gráfico 40 – Evolução do número de participações em ações de formação profissional	32
Gráfico 41 – Distribuição do número de participações em formação profissional, por carreira.	32
Gráfico 42 – Distribuição do número de participantes em formação profissional, por carreira .	33
Gráfico 43 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional, por carreira.....	33
Gráfico 44 – Evolução do número de participações em formação profissional interna.....	34
Gráfico 45 – Distribuição do número de participações em formação profissional interna, por carreira.....	34
Gráfico 46 – Evolução do número de participações em formação profissional interna, por carreira.....	34
Gráfico 47 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional interna, por carreira	35
Gráfico 48 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, segundo a duração	35
Gráfico 49 – Evolução do número de participações em formação profissional externa	35
Gráfico 50 – Distribuição do número de participações em formação profissional externa, por carreira.....	36
Gráfico 51 – Evolução do número de participações em formação profissional externa, por carreira.....	36

Gráfico 52 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional externa, por carreira	36
Gráfico 53 – Distribuição das despesas anuais com formação profissional.....	37
Gráfico 54 – Evolução das despesas anuais com formação profissional	37
Gráfico 55 – Evolução do custo médio por trabalhador.....	37
Gráfico 56 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados.....	39
Gráfico 57 – Distribuição dos trabalhadores sindicalizados, por carreira.....	39
Tabela 1 – Distribuição da antiguidade por carreira.....	13
Tabela 2 – Distribuição de trabalhadores portadores de deficiência por género, por carreira e por escalão etário.....	15
Tabela 3 – Evolução do índice de rotatividade geral.....	17
Tabela 4 – Postos de trabalho previstos e não ocupados	18
Tabela 5 – Remuneração mínima e máxima por género	24
Tabela 6 – Distribuição dos casos de incapacidade declarados.....	28

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, instituído pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, constitui um importante instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, integrado no ciclo anual de gestão, sendo elaborado até 31 de março de cada ano com referência a 31 de dezembro do ano transato.

Elaborado nos termos do disposto no n.º 1 do artigo 1.º do referido diploma e em conformidade com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, o presente relatório permite conhecer o perfil organizacional da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural, analisando a evolução de diversos indicadores, designadamente a caracterização do efetivo (modalidade de vínculo, género, faixa etária, nível de antiguidade e de escolaridade), os movimentos de pessoal (admissões/regressos e saídas), o absentismo, os encargos financeiros com pessoal, a segurança e a saúde no trabalho, a formação profissional e as relações profissionais e disciplina.

Ao evidenciar os principais aspetos caracterizadores do capital humano da DGADR, bem como o grau de eficiência dos investimentos realizados neste domínio, o Balanço Social afirma-se como um instrumento estratégico de apoio à tomada de decisões em matéria de gestão de recursos humanos.

CARACTERIZAÇÃO INSTITUCIONAL

NATUREZA JURÍDICA

A Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural pertence ao Ministério da Agricultura e Mar e é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa.

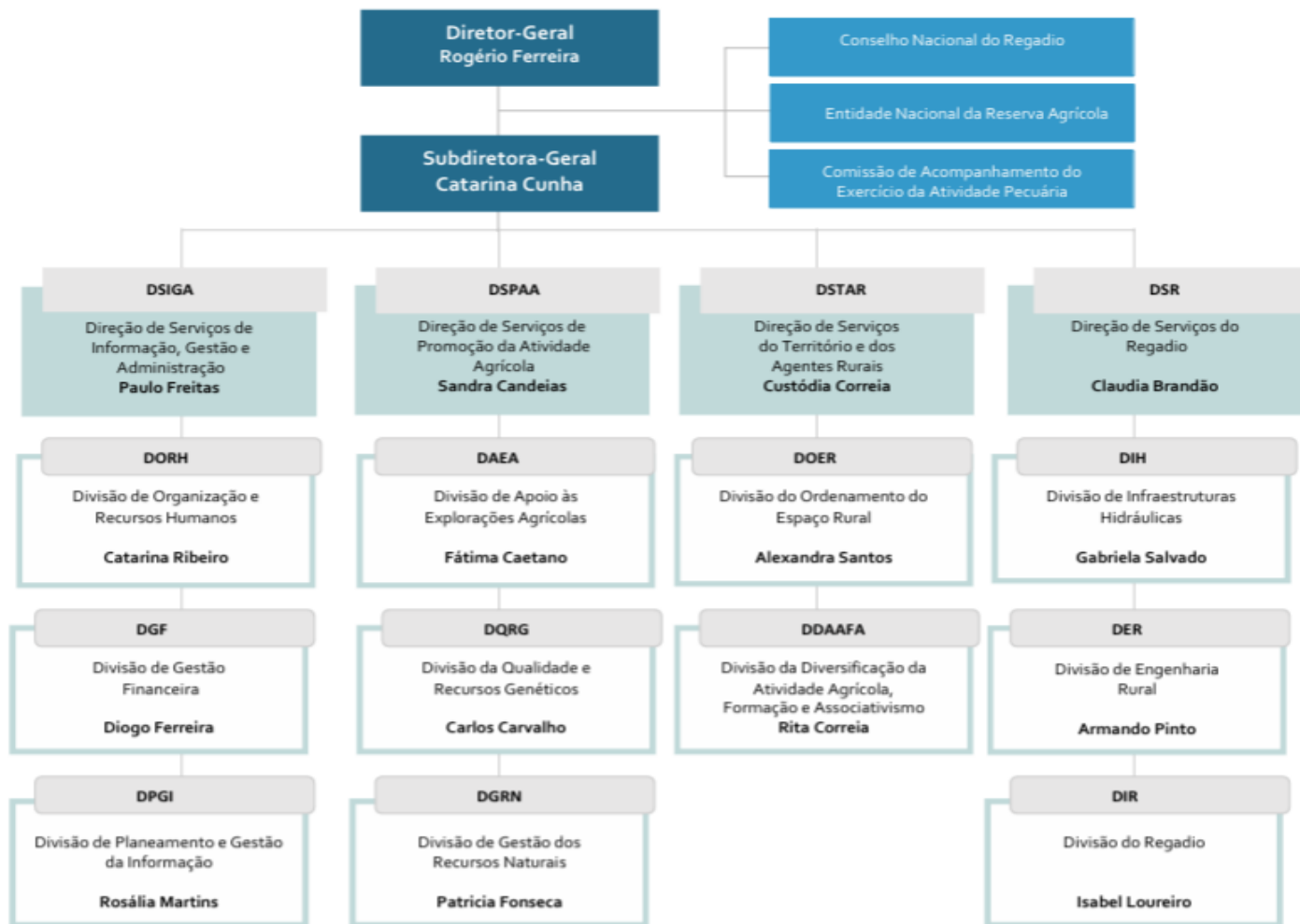
Tem como missão contribuir para a execução das políticas nos domínios da regulação da atividade das explorações agrícolas, dos recursos genéticos agrícolas, da qualificação dos agentes rurais e diversificação económica das zonas rurais, da gestão sustentável do território e do regadio, além de exercer 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 Serviço (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 2025, o mapa de pessoal da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural (DGADR) integrava 178 trabalhadores em exercício efetivo de funções, dos quais 160 vinculados por Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, 17 em Comissão de Serviço ou em Regime de Substituição e 1 em regime de Mobilidade.

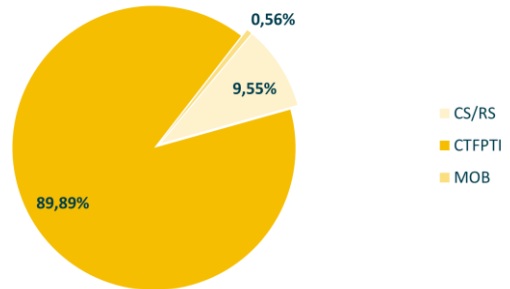


Gráfico 1 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de vinculação

Após um período de estagnação, o número médio de trabalhadores subiu para 174.

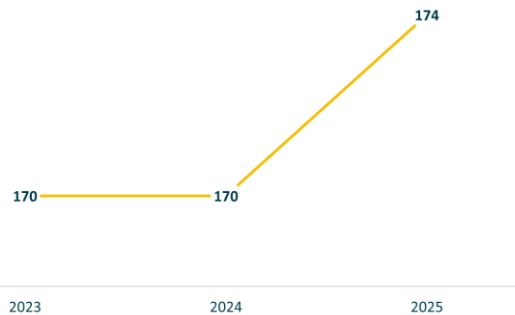


Gráfico 2 – Evolução do número médio de trabalhadores

UNIDADE ORGÂNICA

A DGADR é composta por 4 unidades orgânicas nucleares e 11 flexíveis, cuja distribuição do efetivo se encontra detalhada no gráfico 3.

Face ao ano anterior, verificou-se uma alteração na Direção de Serviços com maior representatividade: a Direção de Serviços do Regadio passou a concentrar o maior número de efetivos, com 50 trabalhadores (28,09%), seguida pela Direção de Serviços

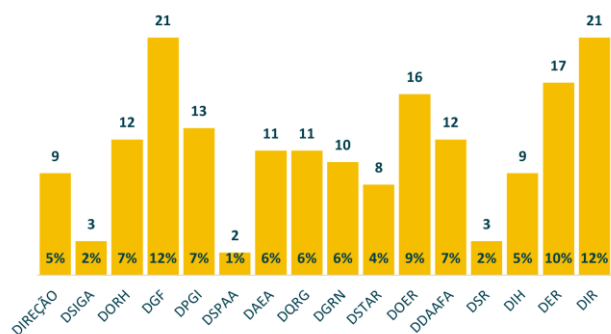


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

de Informação, Gestão e Administração, com 49 trabalhadores (27,53%).

No que respeita às unidades orgânicas flexíveis, a Divisão de Gestão Financeira e a Divisão do Regadio mantêm-se como as mais robustas, detendo cada uma um peso relativo de 12%.

A estrutura organizacional integra ainda 17 dirigentes, (2 superiores e 15 intermédios), ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente. Este rácio traduz-se, aproximadamente, em 10 trabalhadores por dirigente.

GRUPO PROFISSIONAL

A estrutura ocupacional da DGADR mantém a tendência de períodos homólogos, com a carreira de técnico superior a assumir a maior preponderância, concentrando 67,42% do efetivo total. Por sua vez, verificou-se uma ligeira subida na representação dos assistentes técnicos, que se fixou nos 14,04%. As restantes carreiras permaneceram sem oscilações na sua representatividade.

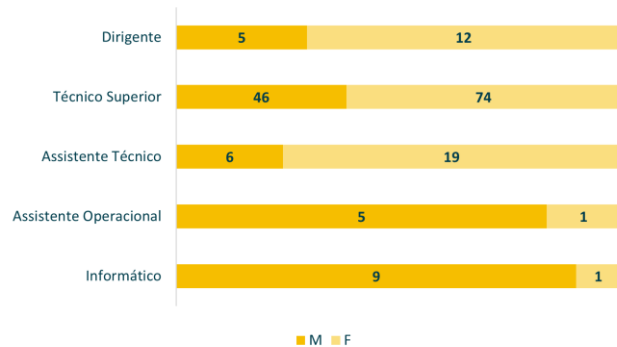


Gráfico 4 – Distribuição de trabalhadores por grupo profissional e por género

Em 2025, o número de trabalhadores integrados em carreiras que exigem formação superior (técnicos superiores e especialistas de informática) subiu para 124, embora o índice de tecnicidade tenha sofrido uma ligeira correção para 69,66%.

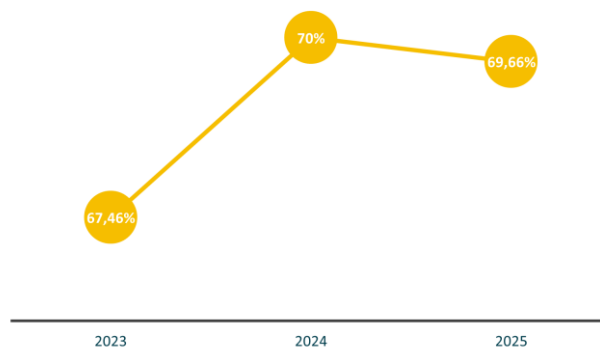


Gráfico 5 – Evolução do índice de tecnicidade

GÉNERO

O universo de trabalhadores da DGADR evidencia uma predominância feminina, tendência que se tem mantido consistente, com 107 trabalhadoras a representarem 60% do efetivo total.



Gráfico 6 – Distribuição de trabalhadores por género

O género feminino é predominante em quase todas as carreiras, sendo particularmente expressivo nas carreiras de assistente técnico (76%) e de técnico superior (62%). Em sentido inverso, as carreiras de informático e de assistente operacional são maioritariamente ocupadas por homens, com pesos relativos de 90% e 83% respetivamente.

De salientar a composição dos cargos de direção, onde 12 dos 17 dirigentes são mulheres, o que se traduz numa taxa de feminização de 70,59%.

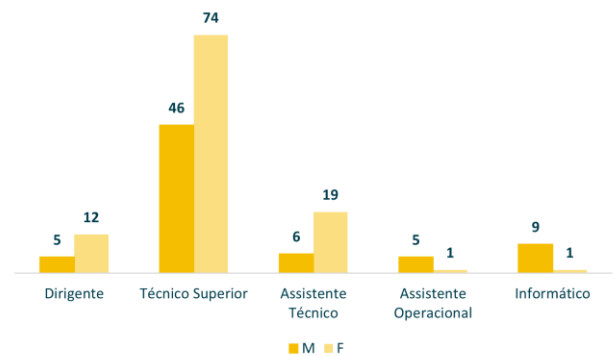


Gráfico 7 – Distribuição de trabalhadores por género e por carreira

FAIXA ETÁRIA

A estrutura etária dos trabalhadores compreende idades entre os 23 e os 69 anos, mantendo-se a média de 52 anos registada em 2024.

O escalão etário “60-64” permanece como o mais representativo, concentrando 24,72% dos trabalhadores. Em contrapartida, as classes modais “20-24” e “25-29” apresentam o menor peso relativo, com 0,56% e 2,24% respetivamente.

O índice de emprego jovem, que abrange os trabalhadores com idade até aos 34

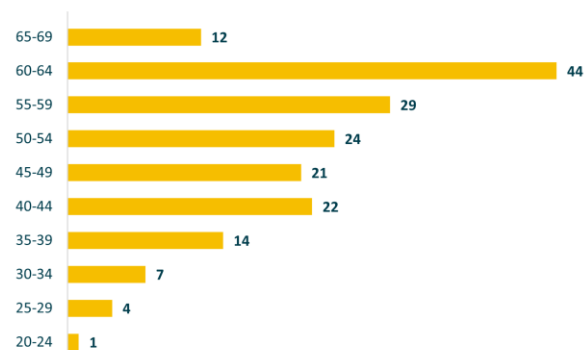


Gráfico 8 – Distribuição de trabalhadores por escalão etário

anos de idade, subiu para 6,74%. Já o índice de envelhecimento, que engloba os trabalhadores com idade superior a 55 anos, voltou a registar uma tendência decrescente, com uma redução de 2%.

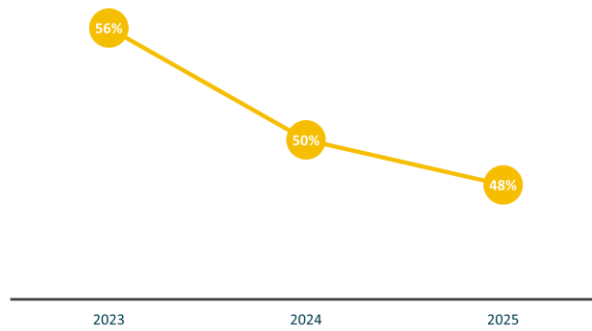


Gráfico 9 – Evolução do índice de envelhecimento

NÍVEL DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade na DGADR mantém uma trajetória decrescente, fixando-se atualmente nos 22 anos.

Os escalões de antiguidade “30-39” e “< 10” apresentam a maior concentração de trabalhadores, com 57 e 52 respetivamente, representando 32% e 29,21% do total. Em sentido oposto, o escalão “> 40” detém a menor representatividade, com apenas 15 trabalhadores (8,43%).

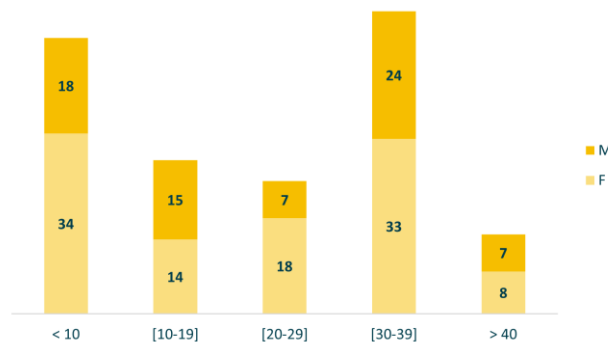


Gráfico 10 – Distribuição de trabalhadores por nível de antiguidade e género

A carreira de técnico superior continua a registar o maior número de trabalhadores com níveis de antiguidade mais baixos, tendo passado de 40 para 42 trabalhadores no escalão inferior a 10 anos. Já a carreira de assistente técnico mantém-se como a carreira com maior proporção de trabalhadores com mais de 40 anos de serviço público.

	< 10	[10-19]	[20-29]	[30-39]	> 40	Total
Dirigente	-	7	3	7	-	17
Técnico Superior	42	21	21	32	4	120
Assistente Técnico	7	1	-	10	7	25
Assistente Operacional	1	-	1	3	1	6
Informático	2	-	-	5	3	10
Total	52	29	25	57	15	178

Tabela 1 – Distribuição da antiguidade por carreira

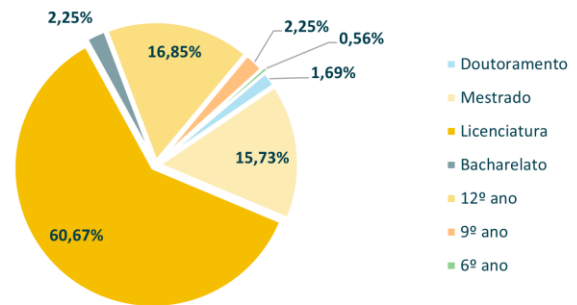
NÍVEL DE ESCOLARIDADE

Em 2025, a distribuição do nível de escolaridade dos trabalhadores da DGADR encontra-se detalhada no gráfico 11.

Globalmente, o efetivo da DGADR apresenta uma taxa de habilitação superior de 80% (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), totalizando 143 trabalhadores, 62% do género feminino.

A Licenciatura consolida-se como o grau de habilitação predominante,

Gráfico 11 – Distribuição de trabalhadores segundo o nível de escolaridade



abrangendo 108 trabalhadores (60,67%). Seguem-se 30 trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade, representando 16,85% do efetivo, dos quais 18 são mulheres e 12 são homens.

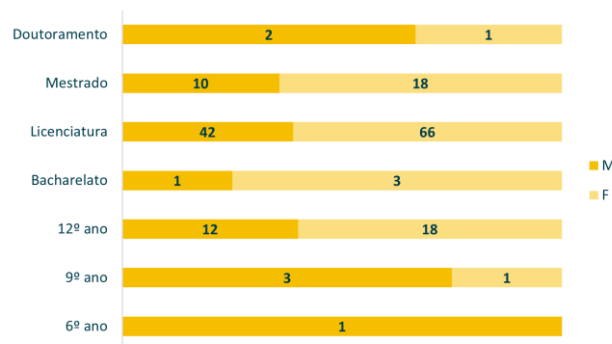


Gráfico 12 – Distribuição de habilitações literárias por género

Relativamente às restantes habilitações, apenas 5 trabalhadores detêm habilitações básicas (2,81%).

EFETIVO PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

Em 2025, 7 trabalhadores da DGADR detinham uma incapacidade temporária ou permanente igual ou superior a 60%, correspondendo a cerca de 4% do efetivo total.

Este grupo é composto por 4 mulheres e 3 homens, distribuídos pelas carreiras e escalões etários conforme detalhado na tabela 2.

	50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Técnico Superior	-	-	-	-	1	2	1	-
Assistente Técnico	-	-	-	1	-	1	-	-
Informático	1	-	-	-	-	-	-	-
Total	1		1		4		1	

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

MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

ADMISSÕES E REGRESSOS DE TRABALHADORES

Durante o ano de 2025, verificou-se um total de 37 trabalhadores admitidos/regressados, com uma taxa de admissões de 20,79%, um aumento de 3% relativamente ao período homólogo.

Destacam-se as admissões por procedimento concursal com 78,38% do número total de entradas.

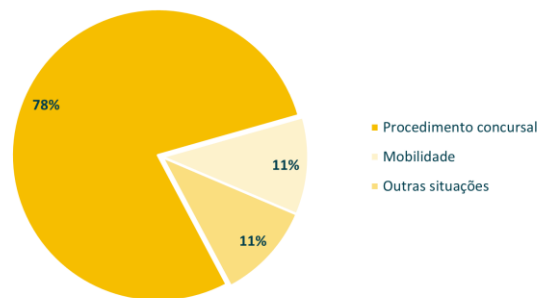


Gráfico 13 – Admissões e regressos por motivo

Em 2025, foram encetados 24 procedimentos concursais para a ocupação de 35 postos de trabalho, dos quais 24 destinados à carreira de técnico superior e 5 à carreira de assistente técnico, resultando na entrada de 29 novos trabalhadores.

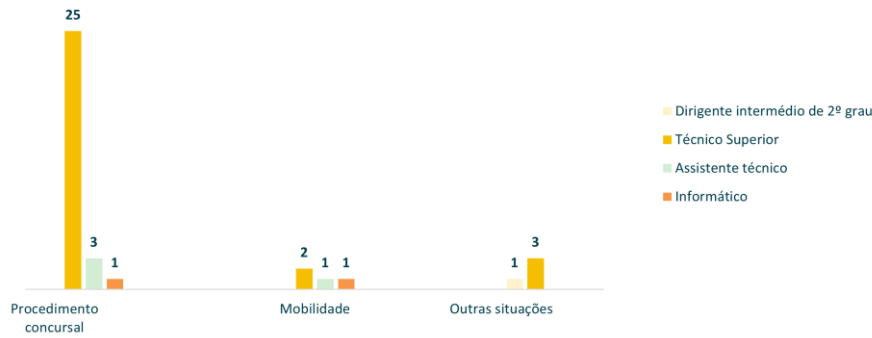


Gráfico 14 – Admissões e regressos por carreira

A carreira de técnico superior registou o maior número de entradas, representando 81% do total, seguido dos assistentes técnicos com 10,81%.

Quanto à distribuição por género, 67,56% das entradas e regressos estão associados ao género feminino. Esta tendência apenas se inverte no motivo “Mobilidade”.

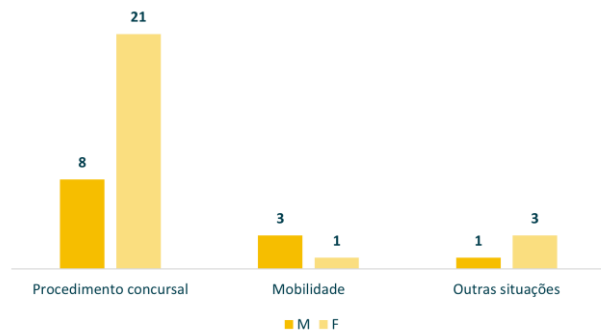


Gráfico 15 – Admissões e regressos por género

SAÍDAS DE TRABALHADORES

Em 2025, registaram-se 27 saídas, uma das quais decorrente da cessação da comissão de serviço, em regime de substituição, de um dirigente intermédio de 2.º grau. Este volume traduz-se numa taxa de saída 15,17% do efetivo total da Direção-Geral, o que representa um decréscimo de aproximadamente 2,5% face a 2024.

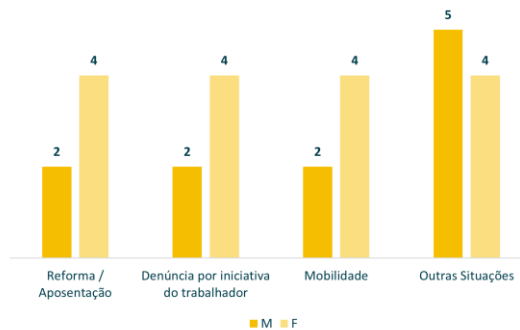


Gráfico 16 – Número de saídas por motivo e por género

O género feminino é o que apresenta a maior percentagem de saídas, com 59,26%. Em termos funcionais, a carreira de técnico superior foi a mais visada, representando 89% deste total.

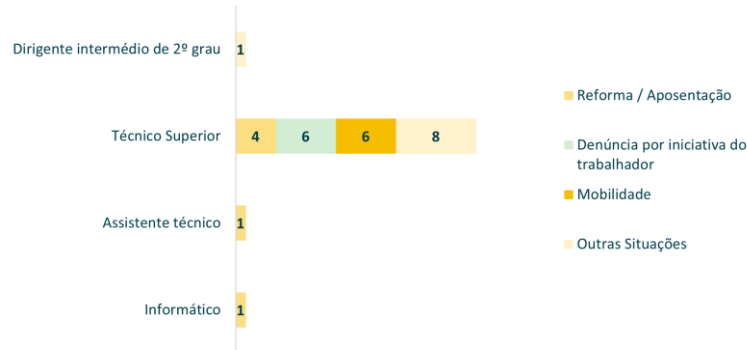


Gráfico 17 – Número de saídas por motivo e por carreira

No decorrer de 2025, a DGADR renovou 18,39% do seu quadro, atingindo o índice de rotatividade geral (turnover) mais elevado dos últimos anos e confirmando a tendência de crescimento observada anteriormente.

	Entradas	Saídas	Turnover
2023	27	29	16,47%
2024	31	30	17,94%
2025	37	27	18,39%

Tabela 3 – Evolução do índice de rotatividade geral

Como o fluxo de admissões superou o de saídas, a taxa de reposição fixou-se em 137,04%, o valor mais expressivo do histórico recente.

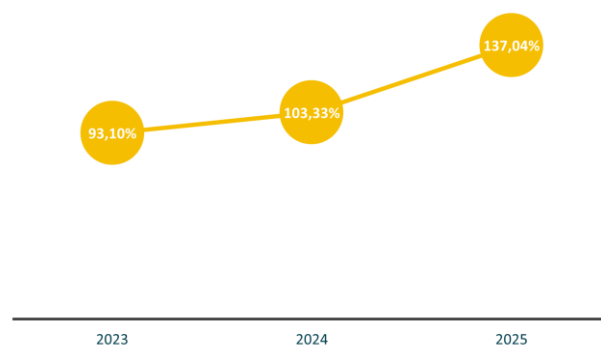


Gráfico 18 – Evolução da taxa de reposição

POSTOS DE TRABALHO PREVISTOS E NÃO OCUPADOS

A 31 de dezembro de 2025, encontravam-se por preencher 39 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 em recrutar candidatos detentores de vínculo de emprego público.

	PC improcedente	PC em desenvolvimento	Total
Técnico Superior	7	25	32
Assistente Técnico	2	1	3
Informático	4	-	4
Total	13	26	39

Tabela 4 – Postos de trabalho previstos e não ocupados

Conforme ilustra a tabela 4, 13 destas vagas resultaram de procedimentos concursais improcedentes (por inexistência ou desistência de candidatos), encontrando-se em desenvolvimento 26 procedimentos concursais.

ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

No decurso de 2025, 69 trabalhadores progrediram no seu posicionamento remuneratório, das quais 64 decorreram por alteração obrigatória e 5 por via da opção gestionária.

A distribuição destas progressões, por carreira e por género, encontra-se detalhada no gráfico 20.

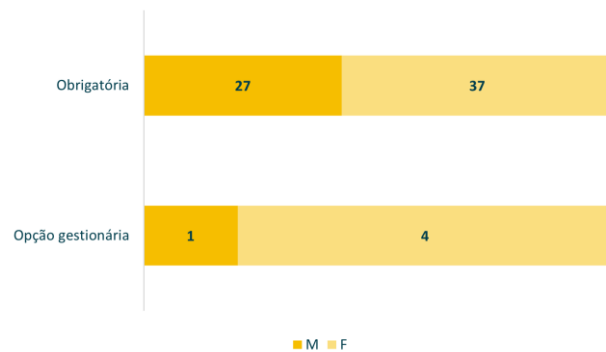


Gráfico 19 – Mudança da situação profissional por motivo e por género

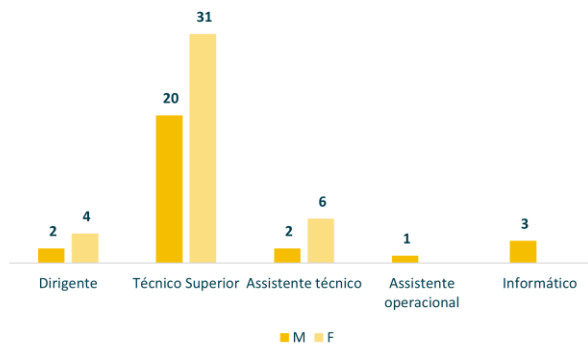


Gráfico 20 – Mudança da situação profissional por carreira e por género

PRESTAÇÃO DE TRABALHO

MODALIDADES DE HORÁRIO

O horário flexível constitui a modalidade predominante na DGADR, abrangendo 140 trabalhadores (79% do efetivo). Este regime permite a gestão eficiente do tempo de trabalho, respeitando os períodos de presença obrigatória (plataformas fixas).

A modalidade de jornada contínua, em que o período normal de trabalho corresponde a 30 horas semanais, é praticada por 12 trabalhadores, dos quais 58% pertencem à carreira de técnico superior e 83% são do género feminino.

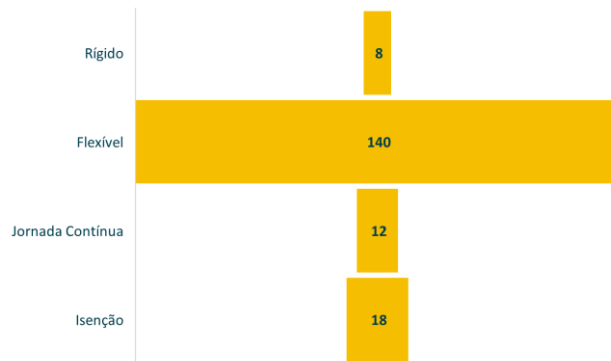


Gráfico 21 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de horário

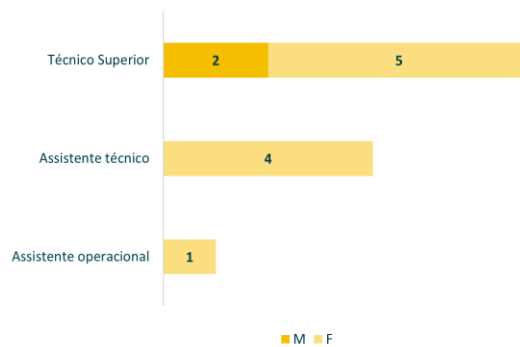


Gráfico 22 – Jornada contínua por carreira

Quanto às restantes modalidades, o horário rígido tem uma expressão residual de 4,5%, sendo praticado nos polos de Aveiro, Fundão, Macedo de Cavaleiros e Mondego. O regime de isenção de horário, praticado pelos dirigentes e por um técnico superior, representa 10% do total.

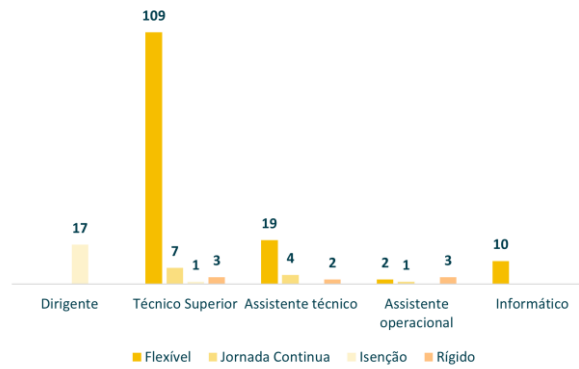


Gráfico 23 – Distribuição de trabalhadores por modalidade de horário e por carreira

TRABALHO SUPLEMENTAR

No período em análise, para responder a acréscimos eventuais de trabalho, foi necessário recorrer à realização de trabalho suplementar, abrangendo períodos diurnos, dias de descanso semanal (complementar e obrigatório) e feriados. O total contabilizado foi de 3543:18 horas, o que representa um aumento de 1173:16 horas face ao verificado em 2024.

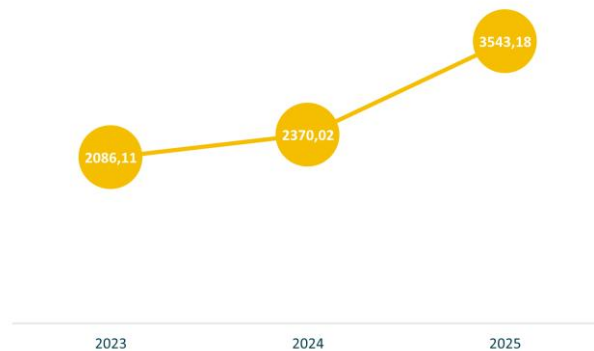


Gráfico 24 – Evolução do número de horas de trabalho suplementar

Quanto à modalidade de prestação, a modalidade “Diurno” concentrou a maior proporção (84%), enquanto o trabalho em dias de feriados registou a menor expressão (2%).

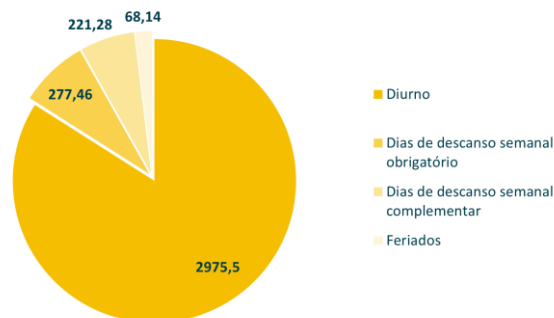


Gráfico 25 – Modalidade de prestação do trabalho suplementar

Na análise por carreira, os assistentes operacionais e os assistentes técnicos foram os que asseguraram o maior volume de horas de trabalho suplementar, com 34% e 33% do total, respetivamente.

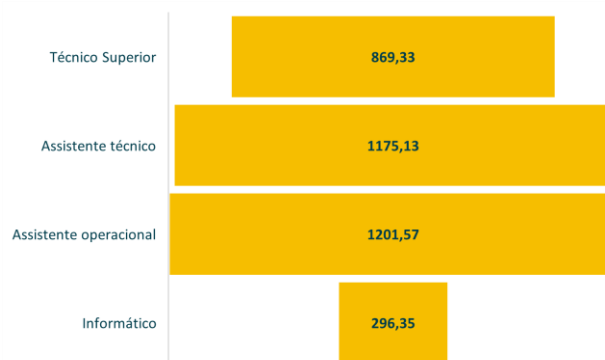


Gráfico 26 – Distribuição do número de horas de trabalho suplementar prestado, por carreira

ABSENTISMO

Em 2025, o volume total de ausências ascendeu a 2226,5 dias, o que representa um acréscimo de 174 dias (8,48%) face a 2024. Este valor traduz-se numa taxa de absentismo de 5,60%.

Conforme ilustrado no gráfico 27, a “Doença” continua a ser o principal motivo para as ausências registadas, destacando-se com 1513 dias (aumento de 21%) e um peso relativo de 67,95%. No entanto, as maiores subidas registaram-se nos motivos “Greve”, que passou de 2 para 17 dias (750%) e “Outros” (onde se incluem as consultas, cumprimento de obrigações, internamento, motivos não imputáveis e doação de sangue), que aumentou de 54,5 para 115 dias (111%). Já o motivo “Casamento” registou o menor número de dias (10), com um peso relativo de 0,45%.

Comparativamente ao ano anterior, salienta-se o registo de ausências com perda de vencimento e por cumprimento de pena disciplinar – situações sem registo nos últimos anos – e a redução significativa de 71% no absentismo por “Acidente em serviço”.

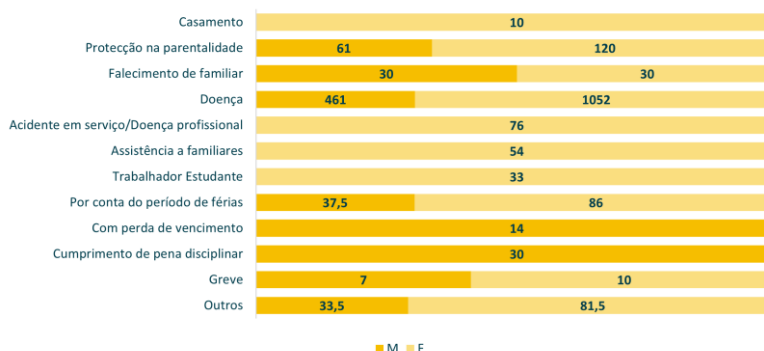


Gráfico 27 – Distribuição das ausências ao trabalho, por motivo

O género feminino apresentou o maior número de ausências justificadas, com 1552,5 dias, enquanto o género masculino registou 674 dias.

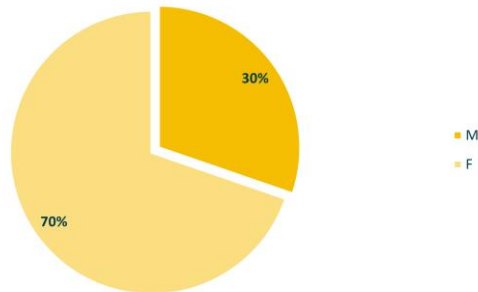


Gráfico 28 – Distribuição dos dias de ausência por género

No que à carreira diz respeito, os técnicos superiores continuam a destacar-se, com 69,64% do total de ausências, embora tenham registado uma ligeira descida em comparação com 2024. Em sentido inverso, verificaram-se subidas acentuadas nas carreiras de assistente técnico (217,65%), assistente operacional (107,07%) e de informático (250,70%).

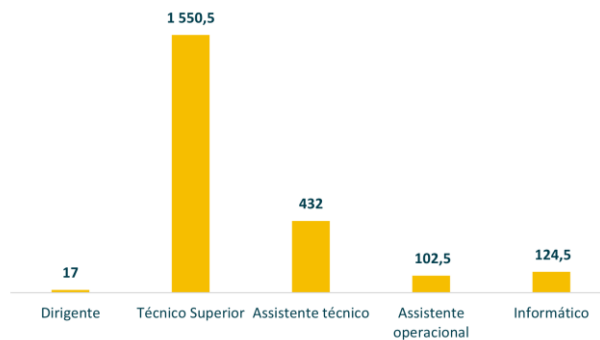


Gráfico 29 – Distribuição dos dias de ausência, por carreira

Estes indicadores permitem concluir que, em 2025, se registou uma média de 12,51 dias de ausência por trabalhador.



ENCARGOS COM PESSOAL

ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

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

Do universo de 178 trabalhadores, 60% (107 trabalhadores) auferem um vencimento bruto igual ou inferior a 2.000 €. Cerca de 33% (58 trabalhadores) recebem uma remuneração ilíquida entre 2.001 € e 3.000 €, enquanto os restantes 7% (13 trabalhadores) situam-se no patamar acima dos 3.001 €.

Tendo como referência o mês de dezembro de 2025, observa-se que o escalão entre 1.251 € e 1.500 € é o mais expressivo, abrangendo 23% do efetivo (52 trabalhadores, dos quais 33 são do género feminino e 19 do género masculino). O segundo escalão com maior representatividade situa-se entre

1.501 e 1.750 €, concentrando 23 trabalhadores (15 mulheres e 8 homens), o que equivale a 13% do total.

A remuneração mínima auferida é de 869,25 € (masculino) e de 979,05 € (feminino), atribuídas a assistentes técnicos. Já o valor máximo fixa-se nos 4.255,26 € (feminino) e nos 4.096,10 € (masculino), auferidos por titulares de cargo de direção intermédia e superior, respetivamente.

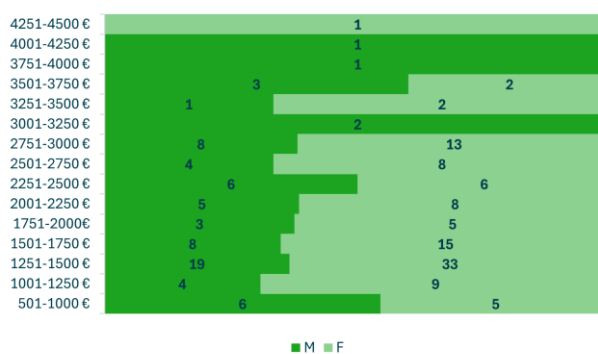


Gráfico 30 – Estrutura remuneratória da DGADR

	M	F
Remuneração Mínima	869,25 €	979,05 €
Remuneração Máxima	4.096,10 €	4.255,16 €

Tabela 5 – Remuneração mínima e máxima por género

Assim, em 2025, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta e mais baixa é de 3.385,91 € (incluindo despesas de representação de dirigentes), resultando num leque salarial com uma amplitude de 4,90. Excluindo os dirigentes, a amplitude passa a ser de 4,31.

ENCARGOS ANUAIS COM PESSOAL

Os encargos globais com os recursos humanos da DGADR totalizaram 5.226.080,12 €, o que reflete um incremento de 330.029,43 € (6,74%) em relação ao ano anterior.

A maior fatia da despesa concentrou-se na “Remuneração base”, que representou 92% do valor total. Esta rubrica registou um aumento homólogo de 7%, impulsionado pelas atualizações salariais e pelas progressões na carreira ocorridas.

Seguem-se as “Prestações sociais”, que incluem subsídios de proteção na parentalidade, abonos de família e subsídio de refeição, representando 4% da despesa global.

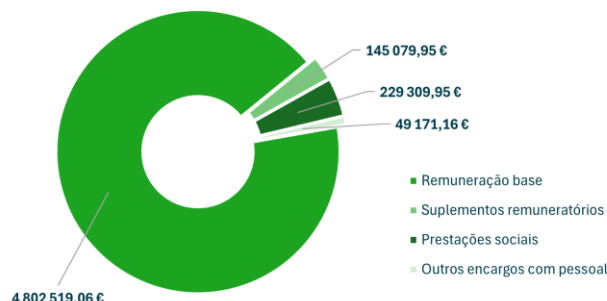


Gráfico 31 – Distribuição de encargos com pessoal

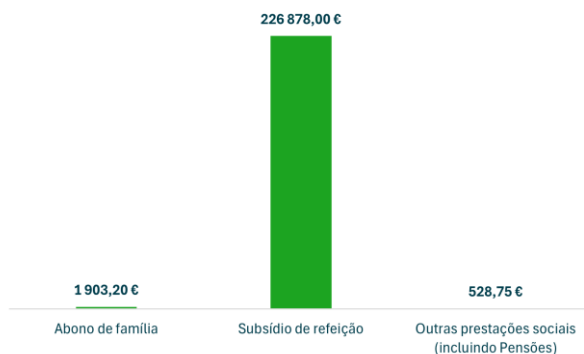


Gráfico 32 – Distribuição das prestações sociais

Os “Suplementos remuneratórios”, que abrangem o trabalho suplementar, ajudas de custo, despesas de representação, suplemento de secretariado e outros, totalizaram 145.079,95 €. Esta rubrica subiu 11% em relação ao ano transato, justificada sobretudo pelo aumento de 102% nos encargos com o trabalho suplementar em dias de descanso semanal, complementar e feriados.

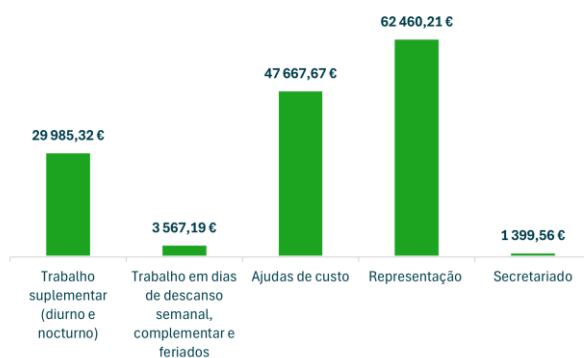


Gráfico 33 – Distribuição dos suplementos remuneratórios

Por fim, os “Outros encargos com pessoal”, onde se englobam as indemnizações por férias não gozadas e as compensações por caducidade de contratos, fixaram-se em 49.171,16 €. Apesar da redução nominal face aos 55.781,79 € registados em 2024, manteve o seu peso relativo de 1%.



SEGURANÇA E HIGIENE NO TRABALHO

Em 2025, a DGADR deu continuidade às suas políticas de prevenção de acidentes e doenças profissionais, promovendo a consciencialização dos seus trabalhadores. Este capítulo detalha as ações implementadas, o investimento realizado e os resultados alcançados, reforçando o compromisso com uma cultura de segurança que promova o bem-estar e a qualidade de vida no trabalho.

ACIDENTES DE TRABALHO

No decorrer do ano de 2025, não se verificaram novos acidentes de trabalho. Contudo, contabilizaram-se 76 dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em 2024. Adicionalmente, foram registados 4 casos de incapacidade laboral, conforme detalhado na tabela 6.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	2
- Absoluta	-
- Parcial	2
- Absoluta para o trabalho habitual	-
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	4

Tabela 6 – Distribuição dos casos de incapacidade declarados

ENCARGOS COM AS ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO

No âmbito da vigilância da saúde, foram realizadas 22 análises clínicas e 74 exames visuais, que resultaram em 61 consultas médicas, totalizando um investimento de 1.473,15 €.

A maior incidência verificou-se nos “Exames Periódicos”, que representam 85,25% da atividade clínica.

Globalmente, as atividades de medicina no trabalho registaram um aumento de 38,64% em relação a 2024.

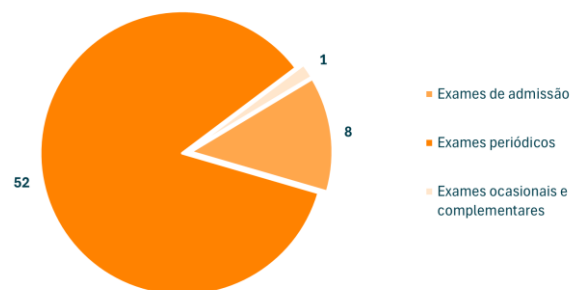


Gráfico 34 – Distribuição das atividades de medicina no trabalho

ENCARGOS COM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Os custos totais com a prevenção de acidentes e doenças profissionais ascenderam a 10.625,28 €.

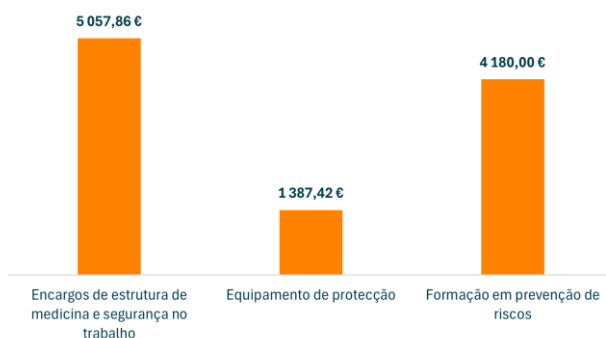


Gráfico 35 – Distribuição dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Este valor representa um aumento de 93,07% em comparação com o ano anterior, impulsionado sobretudo pelo forte investimento em formação na área da prevenção de riscos.

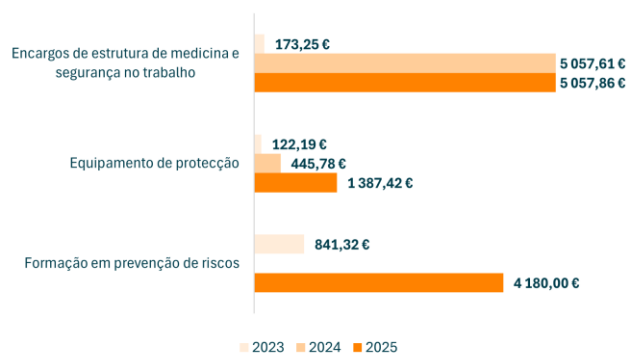


Gráfico 36 – Evolução dos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

Neste âmbito, realizaram-se 5 ações de formação e sensibilização, abrangendo um total de 39 trabalhadores, o que demonstra o esforço contínuo na capacitação do efetivo para a segurança laboral.

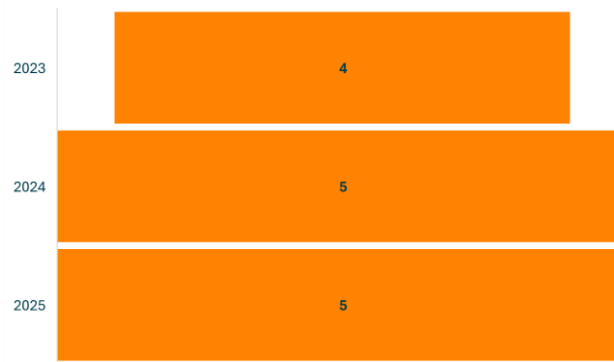


Gráfico 37 – Evolução do número de ações de formação e sensibilização em matéria de SST

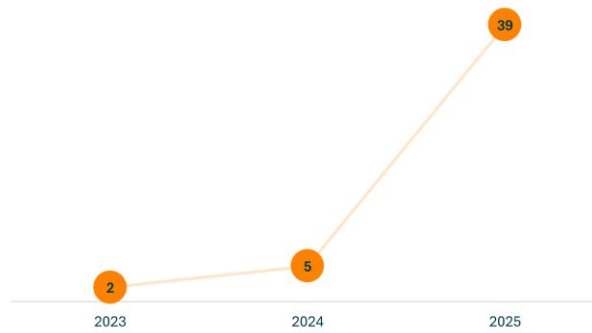


Gráfico 38 – Evolução do número de trabalhadores abrangidos em ações de formação em matéria de SST



FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No período a que reporta este Balanço Social, a DGADR promoveu 448 participações em ações de formação profissional, das quais 50 corresponderam a formação interna e 398 a ações externas.

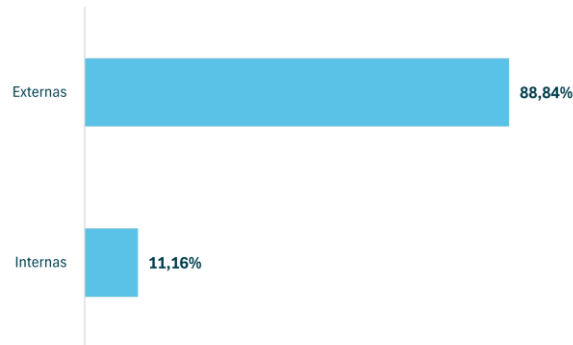


Gráfico 39 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, por tipo

Mantém-se a tendência de crescimento neste indicador, registando-se um aumento de 18,52% face a 2024.

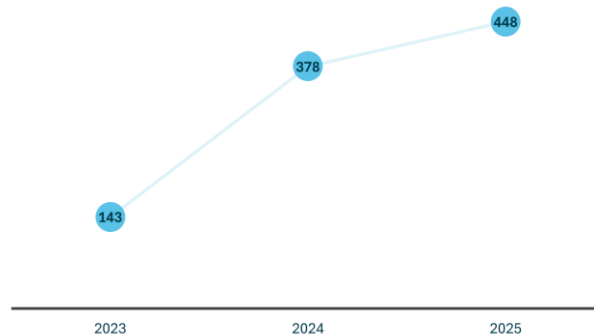


Gráfico 40 – Evolução do número de participações em ações de formação profissional

A carreira de técnico superior concentrou o maior número das participações (75,22%), seguida pelos assistentes técnicos (12,50%).

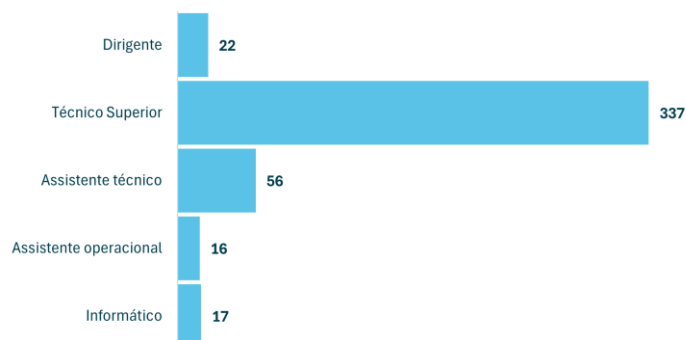


Gráfico 41 – Distribuição do número de participações em formação profissional, por carreira

Deste volume de participações resultaram 145 participantes, o que representa uma ligeira diminuição de 4,60% em relação ao ano anterior. A carreira de técnico superior destacou-se com 106 participantes (73,10%).

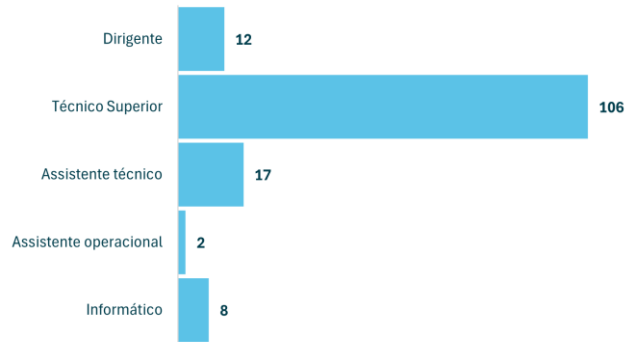


Gráfico 42 – Distribuição do número de participantes em formação profissional, por carreira

No que concerne à carga horária, foram dedicadas 4717:30 horas à formação profissional, um acréscimo de 1197:30 horas em relação a 2024. À semelhança do ano transato, os técnicos superiores concentraram o maior volume de horas de formação (3713:30 horas), seguidos pelos assistentes técnicos (406 horas). Por outro lado, a carreira de informático registou o menor tempo dedicado à formação, com 107 horas.

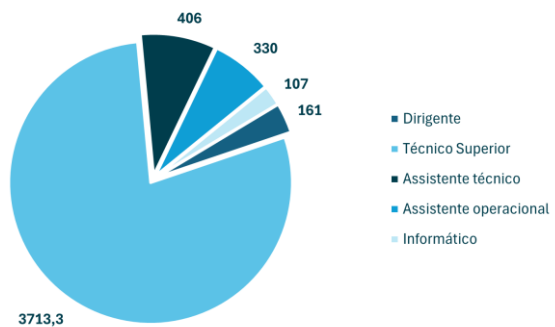


Gráfico 43 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional, por carreira

FORMAÇÃO INTERNA

Em 2025, as ações de formação interna promovidas pela DGADR foram exclusivamente de curta duração (carga horária inferior a 30 horas), totalizando 50 participações. Contrariando a tendência de 2024, o número de participações em ações de formação interna sofreu uma redução acentuada de 74,49%.

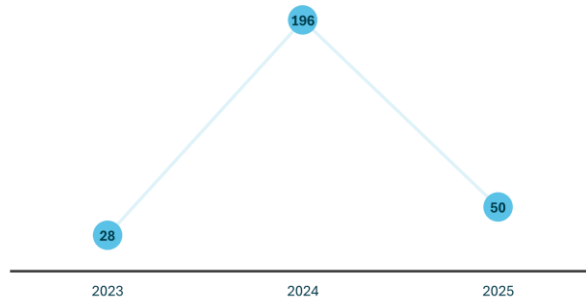


Gráfico 44 – Evolução do número de participações em formação profissional interna

A carreira de técnico superior liderou o volume de participações em ações internas (29), seguida pelos dirigentes (14). De notar que, neste período, não houve registo de participações das carreiras de assistente operacional e de informático.

Embora os técnicos superiores mantenham a maior quota de participações, esta carreira sofreu um decréscimo de 79,86% face ano anterior.

Esta trajetória descendente foi transversal às restantes carreiras, sendo

que não se registaram participações em ações de formação interna das carreiras de assistente operacional e de informático.

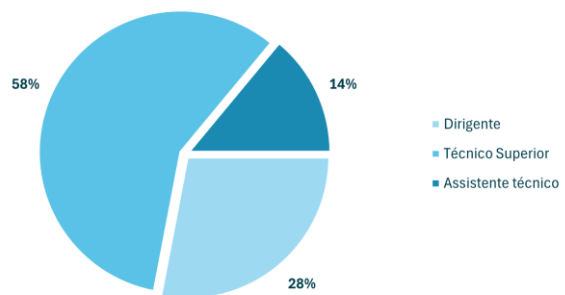


Gráfico 45 – Distribuição do número de participações em formação profissional interna, por carreira

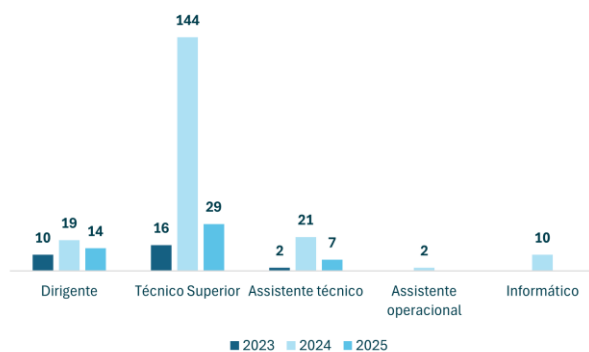


Gráfico 46 – Evolução do número de participações em formação profissional interna, por carreira

No total, foram dedicadas 436 horas à formação interna, com a carreira de técnico superior a representar a maior fatia do investimento temporal (63,53%).

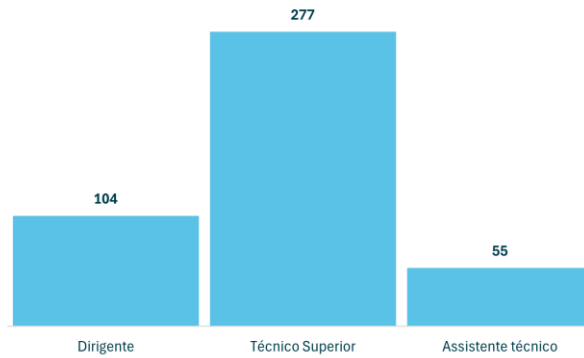


Gráfico 47 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional interna, por carreira

FORMAÇÃO EXTERNA

Em 2025, contabilizaram-se 398 participações em ações de formação externa, com uma predominância clara de ações de curta duração, que representam 96,23% do total.

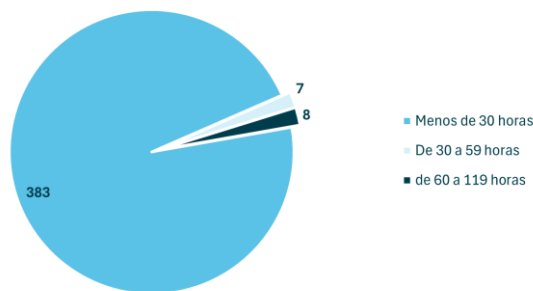


Gráfico 48 – Distribuição do número de participações em ações de formação profissional, segundo a duração

Este indicador registou um crescimento expressivo de 118,68% relativamente a 2024, conforme ilustrado no gráfico 49, devido sobretudo às alterações introduzidas pelo SIADAP, em que uma das competências avaliadas passou a ser obrigatoriamente objeto de ação de formação.

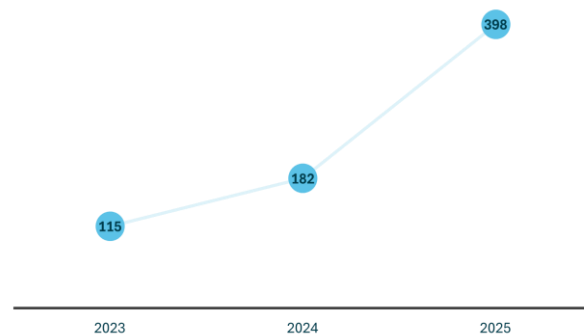


Gráfico 49 – Evolução do número de participações em formação profissional externa

A carreira de técnico superior destacou-se novamente com 308 participações, seguida pela de assistente técnico, com 49.

Na análise comparativa com o ano anterior, os técnicos superiores reforçaram a sua participação com um aumento de 101,31%. Já a carreira de assistente técnico passou de 9 para 49 participações, o que configura um aumento de 444,44%. Invertendo a tendência do ano passado, em 2025

registrou-se também a inclusão das carreiras de assistente operacional e de informático em ações de formação externa.

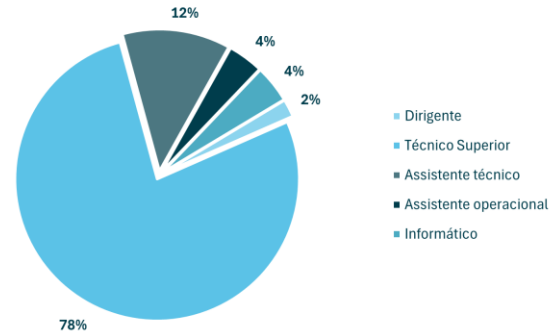


Gráfico 50 – Distribuição do número de participações em formação profissional externa, por carreira



Gráfico 51 – Evolução do número de participações em formação profissional externa, por carreira

Relativamente à carga horária, foram dedicadas 4281:30 horas, cuja distribuição por carreira se encontra explanada no gráfico 52. À semelhança do verificado na formação interna, destaca-se a carreira de técnico superior, com um peso relativo de 80,26% do tempo total despendido.

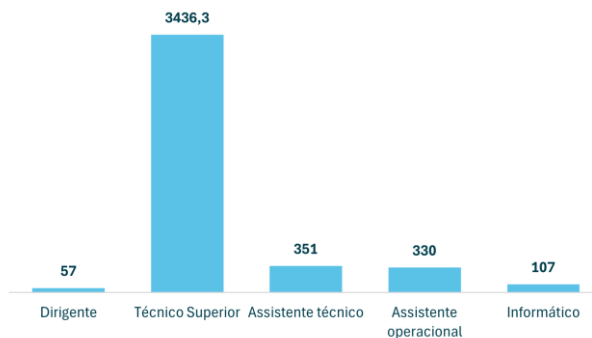


Gráfico 52 – Distribuição do número de horas despendidas em formação profissional externa, por carreira

DESPESAS COM FORMAÇÃO

Em 2025, o investimento da DGADR na capacitação dos seus recursos humanos totalizou 15.252,40 €, o que representa um aumento de 74,63% face ao ano anterior.

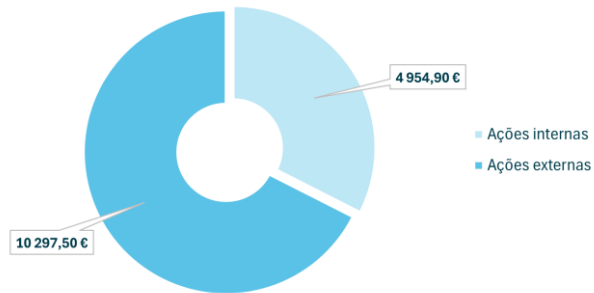


Gráfico 53 – Distribuição das despesas anuais com formação profissional

Observa-se uma tendência de subida no investimento, tanto em ações internas como em ações externas, conforme ilustra o gráfico 54.

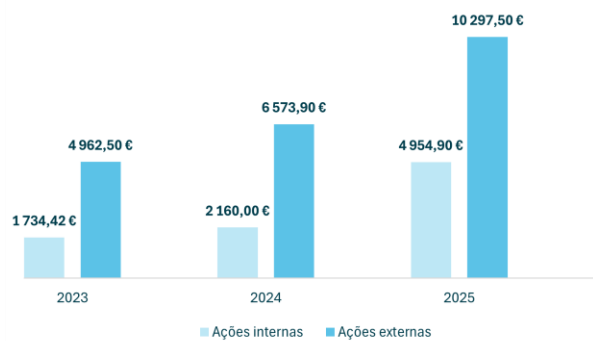


Gráfico 54 – Evolução das despesas anuais com formação profissional

O custo médio por trabalhador fixou-se em 85,69 €, traduzindo-se num aumento de 66,78% em relação ao período homólogo.

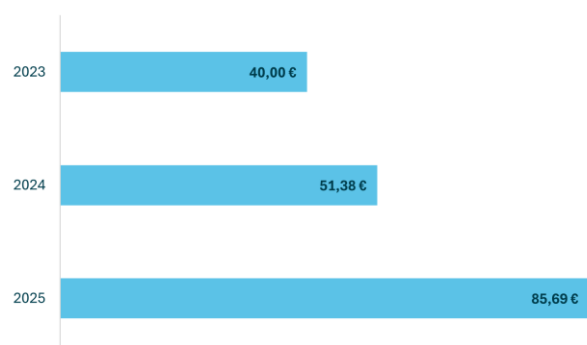


Gráfico 55 – Evolução do custo médio por trabalhador



RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Em 2025, a DGADR contava com 17 trabalhadores sindicalizados, 9 do género masculino e 8 do género feminino, o que corresponde a 9,55% do efetivo total.

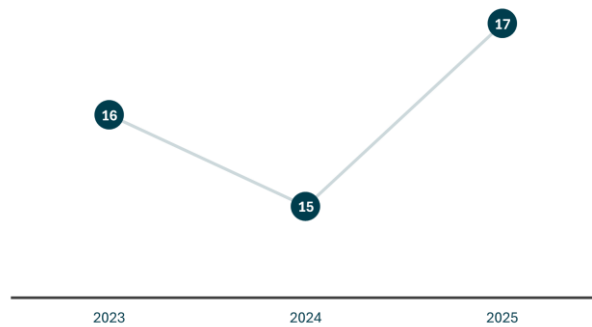


Gráfico 56 – Evolução do número de trabalhadores sindicalizados

A carreira de técnico superior apresenta a maior taxa de sindicalização, concentrando 14 dos trabalhadores sindicalizados.

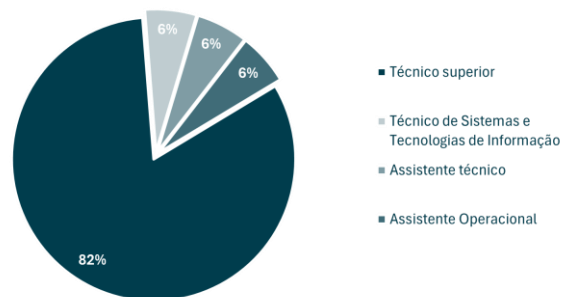


Gráfico 57 – Distribuição dos trabalhadores sindicalizados, por carreira

No plano disciplinar, importa referir que não foram instaurados quaisquer processos durante o ano de 2025.

PERFIL DA ORGANIZAÇÃO



52 anos



Licenciatura



Técnico Superior



Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo
Indeterminado



22 anos de serviço público



1.946,38 €

INDICADORES SOCIAIS

Indicador	Fórmula	2024	2025	
N.º médio de trabalhadores	$\frac{\text{Trabalhadores em jan} + \text{Trabalhadores em dez}}{2}$	170	174	↑
Índice de tecnicidade	$\frac{\text{TS} + \text{Esp Inf}}{\text{Total de trabalhadores}}$	70%	69,66%	↓
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	52	52	=
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}}$	50%	47,75%	↓
Taxa de admissões	$\frac{\text{N.º de admissões}}{\text{Total de trabalhadores}}$	18,24%	20,79%	↑
Índice de rotatividade geral	$\frac{\frac{\text{Admissões} + \text{Saídas}}{2}}{\text{N.º médio de trabalhadores}}$	17,94%	18,39%	↑
Taxa de reposição	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}}$	103,33%	137,04%	↑
Taxa de absentismo	$\left(\frac{\text{Total dias de ausência}}{\text{N.º dias trabalháveis}} \right) \times \text{Total de trabalhadores}$	5,37%	5,60%	↑
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	$\frac{\text{N.º de acidentes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	1,76%	-	↓
Taxa de participação em formação externa	$\frac{\text{N.º Participações em ações externas}}{\text{Total de participações em formação}}$	48,15%	88,84%	↑
Taxa de participação em formação interna	$\frac{\text{N.º Participações em ações internas}}{\text{Total de participações em formação}}$	51,85%	11,16%	↓
Percentagem de trabalhadores com formação	$\frac{\text{Total de participantes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	89,41%	81,46%	↓
Custo de formação por participação	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{Total de participações}}$	23,11€	105,19€	↑
Custo de formação por trabalhador	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{Total de participantes}}$	57,46€	85,69€	↑

INDICADORES SOCIAIS DESDE 2020

Indicador	Fórmula	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2020 vs 2025
N.º médio de trabalhadores	$\frac{\text{Trabalhadores em jan} + \text{Trabalhadores em dez}}{2}$	159	158	166	170	170	174	9,43%
Índice de tecnicidade (%)	$\frac{\text{TS} + \text{Esp Inf}}{\text{Total de trabalhadores}}$	61,29	61,49	63,74	67,46	70	69,66	13,66%
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	55	55	53	53	52	52	-5,46%
Índice de envelhecimento (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}}$	63,23	62,11	57,89	55,62	50	47,75	-24,48%
Taxa de admissões (%)	$\frac{\text{N.º de admissões}}{\text{Total de trabalhadores}}$	5,81	11,80	19,88	15,98	18,24	20,79	257,83%
Índice de rotatividade geral (%)	$\frac{\text{Admissões} + \text{Saídas}}{2}$ N.º médio de trabalhadores	8,18	10,13	17,47	16,47	17,94	18,39	124,82%
Taxa de reposição (%)	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}}$	52,94	146,15	141,67	93,10	103,33	137,04	158,86%
Taxa de absentismo (%)	$\left(\frac{\text{Total dias de ausência}}{\text{N.º dias trabalháveis}}\right) \times \text{Total de trabalhadores}$	3,1	3	3,6	4,3	5,37	5,60	80,65%
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	$\frac{\text{N.º de acidentes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	1,29	0,62	1,75	1,18	1,76	-	36,43%
Taxa de participação em formação externa (%)	$\frac{\text{N.º Participações em ações externas}}{\text{Total de participações em formação}}$	100	57,69	36,05	80,42	48,15	88,84	-11,16%
Taxa de participação em formação interna (%)	$\frac{\text{N.º Participações em ações internas}}{\text{Total de participações em formação}}$	-	42,31	63,95	19,58	51,85	11,16	-73,62%
Percentagem de trabalhadores com formação (%)	$\frac{\text{Total de participantes}}{\text{Total de trabalhadores}}$	18,06	37,89	88,30	43,20	89,41	81,46	351,05%
Custo de formação por participação (€)	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{Total de participações}}$	21,13	36,95	29,80	46,83	23,11	105,19	397,82%
Custo de formação por trabalhador (€)	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{Total de participantes}}$	46,04	62,99	84,85	91,74	57,46	85,69	86,12%

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos indicadores que integram o Balanço Social de 2025 da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural evidencia uma evolução positiva do efetivo, que atingiu os 178 trabalhadores, traduzindo um reforço da sua capacidade operacional.

A estrutura profissional mantém-se fortemente assente na carreira de técnico superior, que representa cerca de 70% do total, refletindo a natureza técnica e especializada das atribuições da DGADR e contribuindo para um elevado índice de tecnicidade.

No que respeita ao género, a predominância feminina mantém-se consolidada, não apenas no total do efetivo, mas também na sua forte representação em cargos dirigentes, resultando numa taxa de feminização global de 60%.

Do ponto de vista demográfico, a idade média manteve-se nos 52 anos, persistindo um perfil envelhecido e uma reduzida expressão de trabalhadores mais jovens. Este contexto, associado à elevada antiguidade média, reforça a necessidade de prosseguir políticas de sucessão organizacional, bem como de valorização e transmissão de conhecimento e *know-how*.

Quanto às movimentações de pessoal, o ano de 2025 caracterizou-se pelo reforço do mapa de pessoal, com as admissões a superarem as saídas, resultando numa taxa de reposição de 137,04%. Não obstante, permanece o desafio no preenchimento integral dos postos de trabalho previstos, em resultado de estrangimentos nos processos de recrutamento e uma elevada taxa de saídas, o que evidencia a necessidade de investimento na atratividade do emprego e na capacidade de reter trabalhadores.

Um dos pontos de maior destaque em 2025 foi o compromisso com a capacitação profissional dos trabalhadores, impulsionado pelas alterações introduzidas pelo SIADAP, no âmbito das quais uma das competências avaliadas passou a ser obrigatoriamente objeto de ação de formação. O investimento financeiro neste parâmetro cresceu 74,63%, atingindo os 15.252,40 €. Em sentido inverso, o absentismo registou um novo agravamento, fixando-se numa taxa de 5,60%. Apesar da redução drástica nos acidentes de trabalho (-71%), a “Doença” permanece como a principal causa de ausência ao trabalho, surgindo ainda novos registos de faltas associadas ao foro disciplinar. Salienta-se, em paralelo, o recurso ao trabalho suplementar (3543:18 horas), essencial para responder a picos de atividade e garantir a continuidade do serviço público.

Em síntese, o Balanço Social de 2025 apresenta a DGADR como uma entidade estável, tecnicamente qualificada e em processo de reforço do seu capital humano. Persistem, contudo, desafios estruturais, nomeadamente ao nível do envelhecimento dos recursos humanos, da

atração e retenção de novos trabalhadores e de redução do absentismo, que exigem uma abordagem estratégica continuada.

Neste contexto, a consolidação de políticas de gestão de recursos humanos orientadas para a motivação intrínseca, a valorização profissional e para a eficiência organizacional será determinante para assegurar a sustentabilidade da DGADR e a qualidade do serviço público prestado.



BALANÇO SOCIAL

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

2025

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 32160000

Ministério: Ministério da Agricultura e Mar

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 2025 170

Em 31 de Dezembro de 2025 178

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2025 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2024 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 2025

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)															3	8								3	8	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior									46	74														46	74	120
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									6	19														6	19	25
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	66	95	0	0	0	0	5	12	0	0	0	0	0	0	0	71	107	178

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	2		1						1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)										1	1	1		1	1	1	1	3		1						3	8	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior				1	1	3	3	3	4	8	8	8	3	15	6	10	5	9	14	14	2	3				46	74	120
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								1		1		3		1	2	1	1	2	3	5		5				6	19	25
Assistente operacional, operário, auxiliar														1				1		2	1	1				5	1	6
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático											1					1		4		2	1	1				9	1	10
Total	0	0	0	1	1	3	3	4	4	10	10	12	4	17	11	13	13	16	21	23	4	8	0	0	71	107	178	

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 Quadro 1

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	2					1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)					1	2	1	2				1	1			3			3	8	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	8	21	5	8	4	5	8	4	4	11	3	3	5	6	8	13	1	3	46	74	120
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	5	1					1					1	3		6	3	4	6	19	25
Assistente operacional, operário, auxiliar	1											1	1		2		1		5	1	6
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	1		1										4		1		2	1	9	1	10
Total	11	26	7	8	5	7	10	7	4	11	3	7	13	11	11	22	7	8	71	107	178

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 Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																						0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																	1					1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1						0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															1	1		1		1		1	3	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)																7	2	1	1			3	8	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior													1	2	38	56	6	16	1			46	74	120
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							2	1			4	16		1		1						6	19	25
Assistente operacional, operário, auxiliar					1		1				3	1										5	1	6
Aprendizes e praticantes																						0	0	0
Informático											5	1			3		1					9	1	10
Total	0	0	0	0	1	0	3	1	0	0	12	18	1	3	42	66	10	18	2	1	71	107	178	

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			1				1	0	1
Total	0	0	1	0	0	0	1	0	1

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 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 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																				1	2	1				2	2	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																		1		1						0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar																										0	0	0
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático															1											1	0	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	3	1	0	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

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		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	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)											1		1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)													0	0	0
Técnico Superior	6	19			1	1							7	23	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	2			1								2	2	4
Assistente operacional, operário, auxiliar													0	0	0
Aprendizes e praticantes													0	0	0
Informático	1				1								2	0	2
Total	8	21	0	0	3	1	0	0	0	0	1	3	12	25	37

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;

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 carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais do serviço de Informações de Segurança e SIFD (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																							0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																						1	0	1	1	
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	1	0	1	1

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						4								2	4							2	4			5	3	9	15	24	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1																							1	0	1	
Assistente operacional, operário, auxiliar																												0	0	0	
Aprendizes e praticantes																												0	0	0	
Informático					1																							1	0	1	
Total	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	0	0	0	0	0	2	4	0	0	5	3	11	15	26

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				7	25	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				2	1	3
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático				4		4
Total	0	0	0	13	26	39

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)			1	2							1	2	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)			1	2							1	2	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			19	27	1	4					20	31	51
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			2	6							2	6	8
Assistente operacional, operário, auxiliar			1								1	0	1
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático			3								3	0	3
Total	0	0	27	37	1	4	0	0	0	0	28	41	69

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)													3	8	3	8	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	1	2	42	67			2	5					1		46	74	120
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1	5	14				4							6	19	25
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	82	0	0	2	10	0	0	0	0	6	12	71	107	178

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 (*)	células abertas para indicar n° horas/semana					M	F	Total	
	35 horas		40 horas		42 horas		Isenção		Jornada Cont 30h		Aleit (25h)		Temp Parc (24,30h)									
	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
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)							3	8												3	8	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																				0	0	0
Técnico Superior	43	67					1		2	5		2								46	74	120
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	5	15								4			1							6	19	25
Assistente operacional, operário, auxiliar	5									1										5	1	6
Aprendizes e praticantes																				0	0	0
Informático	9	1																		9	1	10
Total	62	83	0	0	0	0	6	12	2	10	0	2	1	0	0	0	0	0	71	107	178	

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	352:11	344:19			37:26	42:00	46:23	32:14		15:00		436:00	433:33	869:33
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		804:03				180:05		137:51		53:14		0:00	1175:13	1175:13
Assistente operacional, operário, auxiliar	1178:42				18:15		5:00					1201:57	0:00	1201:57
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático	296:35											296:35	0:00	296:35
Total	1827:28	1148:22	0:00	0:00	55:41	222:05	51:23	170:05	0:00	68:14	1934:32	1608:46	3543:18	

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)							3,0		5,0							2,5											1,0	0,0	11,5	11,5	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																5,5													0,0	5,5	5,5
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0,0	0,0	0,0
Técnico Superior		10,0	56,0	120,0	20,0	21,0	302,0	727,0		76,0		51,0		2,0	23,5	49,0						5,0	6,0			30,5	51,5	437,0	1 113,5	1 550,5	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						6,0	9,0	283,0				3,0		31,0	5,5	16,5	14,0			30,0		1,0	4,0			1,0	28,0	60,5	371,5	432,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar			5,0				46,0	37,0								12,5						1,0					1,0	52,0	50,5	102,5	
Aprendizes e praticantes																													0,0	0,0	0,0
Informático					10,0		104,0								8,5												2,0	124,5	0,0	124,5	
Total	0,0	10,0	61,0	120,0	30,0	30,0	461,0	#####	0,0	76,0	0,0	54,0	0,0	33,0	37,5	86,0	14,0	0,0	30,0	0,0	7,0	10,0	0,0	0,0	33,5	81,5	674,0	1 552,5	2 226,5		

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
11/12/2025	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	12	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	6:00	
Total	13	13:00	

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
21/11/2025	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			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	6:00	
Total	1	6:00	

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 €	6	5	11
1001-1250 €	4	9	13
1251-1500 €	19	33	52
1501-1750 €	8	15	23
1751-2000€	3	5	8
2001-2250 €	5	8	13
2251-2500 €	6	6	12
2501-2750 €	4	8	12
2751-3000 €	8	13	21
3001-3250 €	2	0	2
3251-3500 €	1	2	3
3501-3750 €	3	2	5
3751-4000 €	1	0	1
4001-4250 €	1	0	1
4251-4500 €	0	1	1
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	71	107	178

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 (€)	869,25 €	979,05 €
Máxima (€)	4 096,10 €	4 255,16 €

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 (*)	4 802 519,06 €
Suplementos remuneratórios	145 079,95 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	229 309,95 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	49 171,16 €
Total	5 226 080,12 €

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)	29 985,32 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	3 567,19 €
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	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	47 667,67 €
Representação	62 460,21 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	
Total	145 079,95 €

Nota:

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

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	1 903,20 €
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	226 878,00 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	528,75 €
Total	229 309,95 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					In itinere						
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						76				76	

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:	2
- absoluta	
- parcial	2
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	4

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

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

Nota:

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

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

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	61	1 473,15 €
Exames de admissão	8	193,20 €
Exames periódicos	52	1 255,80 €
Exames ocasionais e complementares	1	24,15 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
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	39

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)	5 057,86 €
Equipamento de protecção (b)	1 387,42 €
Formação em prevenção de riscos (c)	4 180,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	0,00 €

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	50				50
Externas	383	7	8		398
Total	433	7	8	0	448

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)	3	1	4	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)	11	7	18	10
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	29	308	337	106
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	7	49	56	17
Assistente operacional, operário, auxiliar		16	16	2
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		17	17	8
Total	50	398	448	145
Totais devem ser iguais aos do Q. 27				

Notas:

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

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

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

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

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas 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)		24:00	2:00	26:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		80:00	55:00	135:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		277:00	3436:30	3713:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		55:00	351:00	406:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			330:00	330:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			107:00	107:00

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	4 954,90 €
Despesa com acções externas	10 297,50 €
Total	15 252,40 €

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	17
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

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



DIREÇÃO - GERAL
DE AGRICULTURA
E DESENVOLVIMENTO
RURAL