

BALANÇO SOCIAL

2022



IVDP, IP
Instituto dos Vinhos
do Douro e do Porto, I.P.



Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P.

Imagem da capa da autoria de Egídio Santos.

Coleção Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. Fotografia n.º 115

Índice

Mensagem do Presidente do Conselho Diretivo	2
Notas Introdutórias.....	4
Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo	4
Propósito, Missão, Visão e Valores.....	5
O ecossistema do IVDP, IP.....	6
Política de Inovação do IVDP, IP	10
Criação de Valor Sustentável.....	11
Caraterização dos Recursos Humanos do IVDP, IP	12
Mapa de Pessoal	12
Distribuição Geográfica dos Trabalhadores	13
Modalidades de Vinculação	14
Distribuição por Género	14
Estrutura Etária	15
Antiguidade	16
Habilitações Académicas.....	17
Prestações de Trabalho e Absentismo	18
Modalidades de Horário de Trabalho	18
Regimes de Trabalho em Contexto da Pandemia	18
Absentismo.....	19
Admissões, Reinícios e Cessações de Funções	20
Remunerações e Encargos.....	21
Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho.....	22
Formação Profissional.....	23
Relações Profissionais	24
Notas Finais	25
Anexos	27

MENSAGEM DO PRESIDENTE DO CONSELHO DIRETIVO

O Balanço Social, juntamente com o Plano de Atividades, o Relatório de Atividades e o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), constitui um instrumento de planeamento, de organização e de apoio à gestão dos recursos humanos, inserindo-se no ciclo anual de gestão, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

A informação apresentada reporta-se ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano 2022, e compõe o conjunto dos instrumentos essenciais para a tomada de decisão e para uma melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Com o propósito de melhorar a qualidade informativa, e para permitir uma análise mais desenvolvida e pormenorizada aos recursos humanos e financeiros do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. (IVDP, IP), incluíram-se quadros e gráficos, assim como indicadores e taxas, construídos de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e das orientações emanadas da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Em 2022, o IVDP, IP conseguiu dar continuidade às medidas implementadas no ano anterior, por grande racionalidade na aplicação de meios materiais e de recursos humanos, e por planificação e mudança constantes. Os principais desafios e necessidades do setor não ficaram sem resposta, tendo sido criadas, adicionalmente, respostas mais rápidas dos serviços, parcial ou integralmente digitais.

As considerações fundamentadas na análise dos dados do ano de 2022 e, em alguns casos, as comparações com anos anteriores, visam possibilitar a reflexão sobre a estratégia de gestão dos recursos humanos, tendo em vista o desenvolvimento do seu capital humano, bem como a definição de linhas orientadoras e a adoção de metodologias que possibilitaram o incremento de uma estratégia para a qualidade global dos serviços prestados.

Com este documento pretende-se, também, fazer uma análise e reflexão que nos permita uma melhor gestão dos efetivos de forma a assegurar o cumprimento da nossa missão, perspetivando medidas que promovam o aumento da eficiência e da eficácia dos serviços prestados, tendo presente o decréscimo do número de Trabalhadores.

A gestão de recursos humanos em vigor está enquadrada, de forma estratégica, no planeamento e funcionamento do Instituto, com o propósito de promover a motivação, as qualificações e as competências dos Trabalhadores, de estimular o seu desenvolvimento pessoal e profissional, e de aprofundar a conciliação da vida pessoal, profissional e familiar.

O relatório do Balanço Social recorre à análise de indicadores estatísticos e da sua evolução, de que são exemplo índices de envelhecimento, de tecnicidade, de higiene, segurança e saúde no trabalho e de absentismo, dando evidência às dimensões sociais do IVDP, IP, tais como a relação de emprego, a antiguidade, a remuneração, a formação, entre outras.

Espelha, ainda, o presente documento, a imagem geral da componente humana do IVDP, IP que, com diversas especificidades, conhecimento e experiência acumulados, é imprescindível na prossecução da missão institucional. Interna e prospectivamente, continuar-se-á a mobilização dos Trabalhadores, envolvendo-os na definição de estratégias internas e externas do Instituto, na partilha de conhecimento e na promoção de projetos comuns e transversais.

Peso da Régua, 14 de Abril de 2023.

Gilberto Igrejas

Presidente do Conselho Diretivo do IVDP, IP

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo

Pela Portaria n.º 151/2013, de 16 de abril, foram aprovados os Estatutos do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. (IVDP, IP). Através da Deliberação n.º 1791/2013 e da Deliberação n.º 1396/2018 do IVDP, IP o Conselho Diretivo deliberou, ao abrigo do n.º 2, do artigo 1.º dos referidos Estatutos, proceder à criação das unidades orgânicas de segundo nível que se encontram plasmadas no organograma seguinte (Figura 1), elaborado de acordo com a Portaria n.º 151/2013, de 16 de abril, a Deliberação n.º 1791/2013, de 4 de outubro e a Deliberação n.º 1396/2018, de 17 de dezembro.

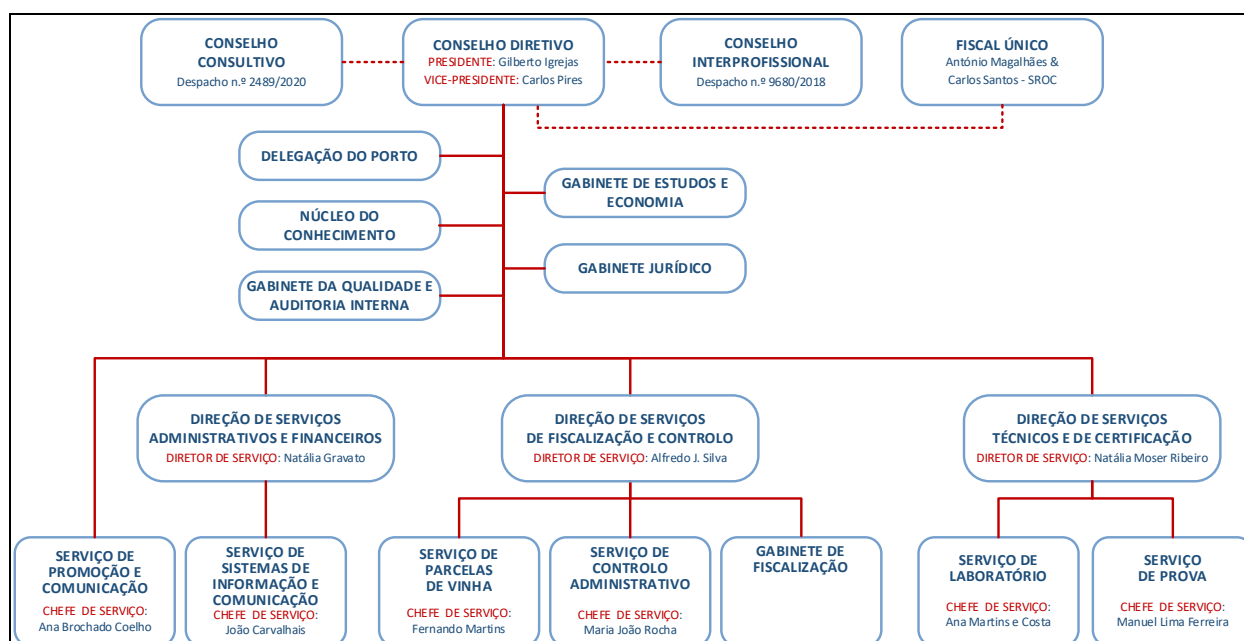


Figura 1 - Organograma do IVDP, IP

No respeito pela sua missão, e considerando as respetivas atribuições, o IVDP, IP desenvolveu a sua atividade alinhando-a com a estratégia e com os grandes objetivos definidos para o quinquénio 2018-2023, em consonância com o contexto global do ambiente em que exerce a sua intervenção.

A estratégia definida assenta em três vetores, orientadores do Plano de Atividades e do QUAR para 2022, a saber:

- Incrementar medidas para a sustentabilidade (ambiental, económica, social e cultural) do território da RDD;
- Reforçar as competências do IVDP, IP em prol da afirmação das Denominações de Origem Douro e Porto, para garantir a qualidade ao consumidor;

- Promover a melhoria contínua no desempenho da organização para otimização do serviço público.

Propósito, Missão, Visão e Valores

Propósito

DOURO & PORTO – TRUST & TOAST®

Missão

Certificar, controlar, defender e promover as DOP Porto e DOP Douro.

Visão

Potenciar a Qualidade, trabalhar no futuro, para um território sustentável, contribuindo para o incremento do negócio das DOP Porto e DOP Douro.

Valores

Competitividade, credibilidade, integridade, sustentabilidade, reputação, eficiência e inovação, orientados para um melhor serviço aos Agentes Económicos.

Competitividade

O IVDP, IP adota processos otimizados e métodos de trabalho eficientes que asseguram que a instituição é competitiva com outras entidades que realizam, no mercado, algumas atividades idênticas às do IVDP, IP, contribuindo assim, também, para a competitividade dos agentes e partes interessadas relevantes da RDD.

Credibilidade

Através das suas características o IVDP, IP consegue conquistar a confiança da Sociedade, dos clientes e das demais Partes Interessadas.

Integridade

O IVDP, IP e os seus trabalhadores assumem uma conduta reta e ética, não infringindo as normas e leis e disponibilizam informações confiáveis, autênticas/corretas e confidenciais, quando tal requisito se aplicar.

Sustentabilidade

O IVDP, IP promove interna e externamente práticas sustentáveis na produção e comercialização dos vinhos do Douro e Porto, adotando progressivamente as melhores práticas aplicáveis e disseminando-as junto dos agentes e partes interessadas relevantes da RDD.

Reputação

Avaliação da Sociedade em relação ao IVDP, IP baseada numa conduta virtuosa por parte da instituição, refletindo as suas expectativas em relação à qualidade da marca IVDP, IP como estável e confiável.

Eficiência

O IVDP, IP realiza os seus trabalhos/projetos e atividades de modo eficaz e com o mínimo de desperdício, assegurando elevada produtividade e alcançando um ótimo rendimento para si e para os seus clientes e demais partes interessadas.

Inovação

O IVDP, IP adota uma política de inovação que promove a geração de novas ideias e a sua exploração com sucesso seja ao nível dos Serviços Prestados, dos Processos, da Organização, do Modelo de Negócio, podendo essa inovação ser concretizada de forma incremental ou radical, consoante as necessidades e capacidades.

O ecossistema do IVDP, IP

O IVDP, IP concebeu, e tem parcialmente concretizado, um sistema de governação e gestão de desempenho, alinhado com a sua estratégia, desenvolvimentos no ecossistema (Figura 2), capacidades próprias e grandes desafios.

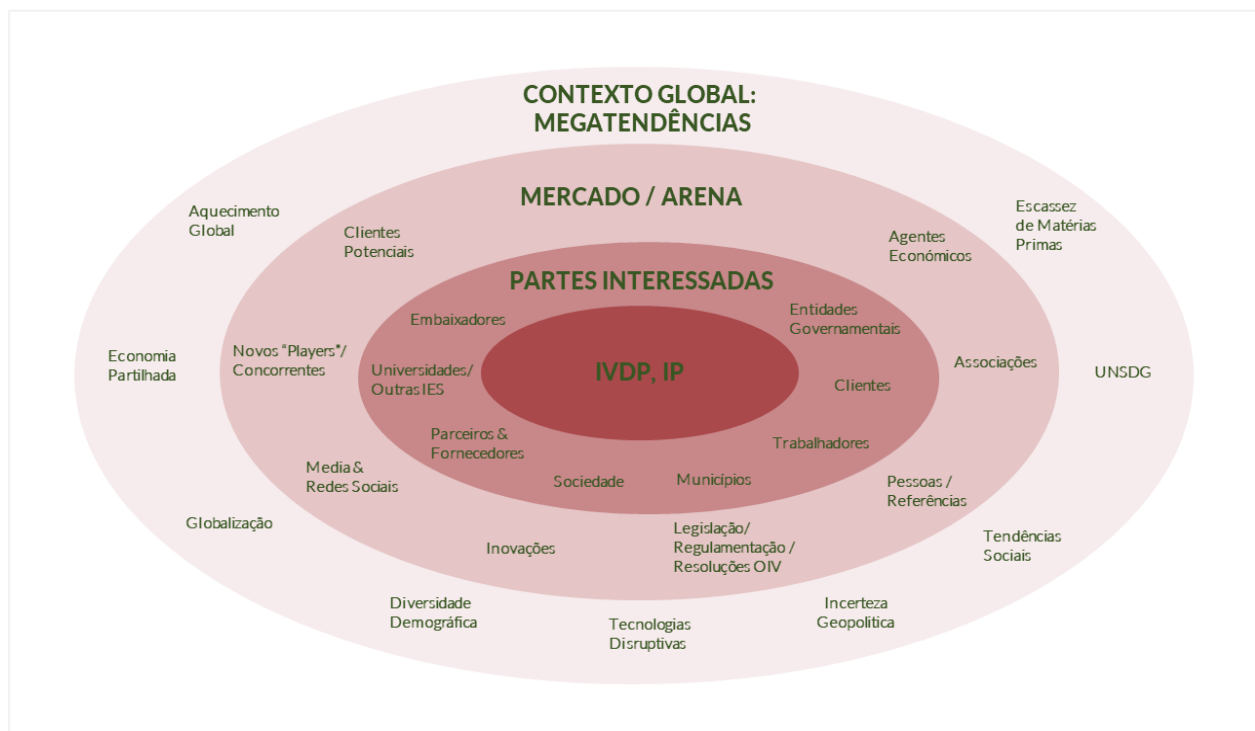


Figura 2 - O Ecossistema do IVDP, IP

A compreensão do ecossistema do IVDP, IP resulta, fundamentalmente, dos dados que vão sendo recolhidos por equipas internas, constituindo um repositório ativo e dinâmico de informação

sobre o IVDP, IP e o seu Ecossistema. Permite que toda a gestão de topo esteja alinhada nas suas iniciativas de modernização, inovação e desenvolvimento, contribuindo para a sustentabilidade do IVDP, IP.

A caracterização do Ecossistema possibilita a tomada de decisão baseada em factos e dados objetivos, quantificados e confiáveis.

1. Megatendências

- 1.1. **Economia Partilhada (ex. Incremento da Cadeia de Valor)** – Existe uma tendência crescente para que as empresas/organizações se envolvam no desenvolvimento conjunto de produtos e serviços, juntando competências e capacidades. A colaboração entre empresários da hotelaria e empresários ligados à produção e/ou comercialização têm sido disso exemplo, bem como colaborações de natureza setorial ou na cadeia de valor. Em qualquer caso é um potencial fator de crescimento do emprego.
- 1.2. **Globalização (ex. Pandemia; Acréscimo de oferta ao mercado)** – A globalização manter-se-á, eventualmente, com alguma deslocação de foco e polos de excelência, com os consequentes efeitos positivos e negativos. Um dos efeitos negativos é a rápida propagação de eventos indesejáveis de que a pandemia Covid-19 é exemplo recente. Outro efeito é a crescente oferta de diferentes tipos de vinhos tornando difícil a diferenciação qualitativa dos vinhos do Douro e do Porto. Como resposta de adaptação a um contexto global de mudança, verifica-se uma redefinição dos métodos de trabalho e a criação de equipas multidisciplinares.
- 1.3. **Diversidade Demográfica (ex. Falta de mão-de-obra)** – A diversidade demográfica vai prosseguir e mesmo aprofundar-se com o incremento de áreas de forte concentração e outras de rarefação da população (ambas as situações com efeitos negativos), sendo que o mais grave para o setor é a falta de mão de obra, particularmente a mão de obra jovem, resultante da migração de pessoas para zonas economicamente mais atrativas e desenvolvidas.
- 1.4. **Tecnologias Disruptivas (ex. Digitalização, IoT)** – O aparecimento de tecnologias disruptivas vai continuar a sofrer incremento relevante, com efeitos positivos na economia e no bem-estar das pessoas e na criação de novos mercados, produtos ou serviços, como por exemplo a progressiva desmaterialização de processos, a crescente interoperabilidade entre organismos ou os novos canais de comunicação com os clientes. Terá também um forte impacto ao nível das desigualdades digitais e no crescimento do desemprego não especializado, o que acaba por ter efeitos adversos aos níveis demográfico, social e económico. O setor necessita de identificar as tecnologias emergentes, caracterizar os seus impactos e definir ações de desenvolvimento, ou de mitigação, conforme a sua aplicabilidade.
- 1.5. **Incerteza Geopolítica (ex. Refugiados)** – A incerteza geopolítica vai manter-se em termos imprevisíveis, podendo mesmo atingir áreas até aqui mais protegidas e recatadas, o que acentuará vários fenómenos negativos, especialmente o caudal

migratório, eventualmente com distintos destinos e rotas, ou uma perda de influência destas áreas/países nas organizações supranacionais. Estas situações terão efeitos negativos na economia, na necessidade de mais apoios sociais, na alocação de mais meios financeiros (nomeadamente nos países de acolhimento) e de apoio às populações afetadas e carenciadas. Tem impacto potencial negativo nas exportações e, conseqüentemente, no equilíbrio financeiro dos produtores e agentes económicos do setor. Pode haver um efeito positivo se alguma da imigração puder ser canalizada para trabalhar no setor.

- 1.6. **Tendências Sociais (ex. consumo de vinhos versus outras bebidas)** – A alteração das tendências sociais em termos culturais e comportamentais influencia os hábitos de consumo dos vinhos, de qualquer origem e natureza, podendo ter conseqüências positivas ou negativas para determinados produtos, denominações de origem ou marcas. É assim fundamental estudar, analisar e compreender as tendências sociais relativas ao consumo de vinhos, em geral, e aos vinhos do Douro e do Porto, em particular, de forma a identificar e a concretizar as ações que possam ter um efeito positivo nessas tendências.
- 1.7. **UNSDG** – Os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas são um referencial de grande impacto, mas que só serão concretizáveis e úteis se assimilados pelos dirigentes políticos e pela população, e traduzidos em ações e atividades concretas e objetivas, devidamente monitorizadas e avaliadas. Se o atual paradigma de governança se mantiver neste capítulo, as metas propostas serão de difícil implementação e, por conseguinte, de virem a ser concretizadas.
- 1.8. **Aquecimento Global (ex. Alterações da sustentabilidade)** – O aquecimento global não tem fronteiras e, por isso, começa a fazer-se sentir na RDD, quer ao nível do teor de humidade atmosférica, quer ao nível dos solos e da alteração das condições associadas às várias estações do ano, com conseqüências na produtividade, na qualidade e na quantidade de área capaz de assegurar produções de excelência.
- 1.9. **Escassez de matérias-primas** – Pode vir a afetar o setor e a Região seja na produção de garrafas, ou de rolhas de qualidade, ou ainda nas condições de transporte quer internos, quer internacionais.

2. Mercado / Arena (onde as coisas acontecem)

- 2.1. **Pessoas/Referências** – As tendências sociais (ver 1.7.) podem e devem ser influenciadas no sentido que interessar ao IVDP, IP, às partes interessadas e ao país. O consumo de vinhos do Douro e do Porto depende das pessoas, enquanto consumidores, mas depende, também, das pessoas enquanto influenciadores e fazedores, ou divulgadores, de opinião relativa aos benefícios e/ou bem-estar de que se pode usufruir através desse consumo. O IVDP, IP deve, pois, apostar nas pessoas e nos chamados *opinion makers* para apoiar o consumo dos vinhos do Douro e do Porto nas suas formulações atuais, ou noutras que o mercado e a sociedade entendam e aceitem como apelativas.

- 2.2. **Associações** – As Associações existentes no setor são determinantes para manter e reforçar a exclusividade de um produto, oriundo de uma região, também ela exclusiva, e que, com a sua dinâmica e organização própria, interagem intensamente com o IVDP, IP com vantagem para todos os interessados.
- 2.3. **Agentes económicos** – Os agentes económicos fecham um ciclo que vai da vinha ao consumidor. O seu dinamismo é fundamental para que as vendas e as exportações aumentem e para que os atores a montante sejam adequadamente recompensados. A cooperação entre o IVDP, IP e estes agentes económicos é vital para o sucesso dos vinhos do Douro e do Porto, de forma a potenciar a sua imagem, as suas vendas e a sua reputação, entre outros fatores.

3. Partes Interessadas

- 3.1. **Parceiros e Fornecedores** – Uma boa parte do trabalho prestado pelo IVDP, IP é realizado, e bem, em parceria com outras organizações de diferente natureza. Acontece que as parcerias têm um período de vida em que são úteis, podendo, a partir de determinado momento, deixar de cumprir o objetivo para o qual foram idealizadas (alterações legais, alterações ocorridas no parceiro e nas suas competências ou capacidades, ou alterações ocorridas no seio do IVDP, IP no domínio dos meios, atribuições, etc.). O mesmo acontece com os fornecedores, nos quais podem ocorrer alterações tecnológicas, organizacionais ou outras que afetem, para melhor, ou para pior, a sua capacidade de fornecer produtos ou serviços com os requisitos necessários. É necessário que o IVDP, IP esteja preparado para manter esta dinâmica (manter o que é útil, descartar o que é inútil, acrescentar novas parcerias/fornecedores para fazer face a novas exigências), pelo que uma avaliação da adequação e de resultados deve ser realizada no mínimo uma vez por ano, retirando daí as consequências apropriadas.
- 3.2. **Sociedade** – Esta Parte Interessada é complexa e carece de ser “desdobrada” para poder ser entendida quanto às suas necessidades, expectativas e modo como tendem a evoluir. Existem formas institucionais de o fazer, previstas até na legislação, mas é de boa prática que sejam acrescentados métodos informais de obter informações, sobretudo em ocasiões de maior complexidade social, sendo que esses métodos devem estar previstos e estruturados no Modelo de Governação do IVDP, IP.
- 3.3. **Municípios** – Os Municípios são um caso especial de parte interessada enquanto entidade gestora e dinamizadora do território, com elevada proximidade aos cidadãos e às empresas, e outras organizações que operam nesse território. São, por isso, um parceiro de proximidade, que conhece bem o território e as formas de nele intervir, podendo colocar esse conhecimento e essa vontade ao serviço do IVDP, IP e das suas iniciativas, potenciando-as para um patamar mais elevado de eficiência.
- 3.4. **Trabalhadores** – Os Trabalhadores do IVDP, IP são determinantes para a qualidade dos serviços prestados e para o sucesso global da intervenção do IVDP, IP. Esta Parte Interessada deve, pois, ser objeto de audição regular, com recurso a diversos formatos,

de forma a obter informações fiáveis sobre as suas necessidades e expectativas, sendo que a cada audição deve corresponder uma análise e uma divulgação das ações de correção e/ou de melhoria a concretizar, tendo em conta os resultados da audição.

Política de Inovação do IVDP, IP

São **pressupostos** para as orientações da Política de Inovação do IVDP, IP:

- A inovação é ação transversal que permeia as atividades fundamentais e indissociáveis do IVDP que envolvem novos processos, abordagens, serviços e produtos, ou a sua melhoria, resultando em desenvolvimento económico para a RDD;
- É parte de sua missão institucional induzir e ampliar a partilha de saberes e experiências, além do conhecimento com a sociedade, por meio de parcerias, partilha de infraestruturas, serviços e outras disposições previstas na legislação;
- A inovação ocorre quando o processo de empreendedorismo é bem-sucedido, ou seja, quando é gerada uma nova resposta a um problema do setor, diferenciada das convencionais, que promove a autonomia e gera impacto económico positivo, com utilização eficiente de recursos.

São orientações da Política de Inovação do IVDP, IP:

- Criar alianças estratégicas com a envolvente local, regional, nacional ou internacional, que orientem a geração de inovação;
- Fomentar o empreendedorismo, promovendo modelos de gestão que apoiem tais iniciativas, em parcerias com entidades públicas e privadas;
- Estimular mecanismos de cocriação promotores de empreendimentos inovadores e apoiar a geração de técnicas eficazes derivadas de produtos, métodos e abordagens consolidadas;
- Contribuir, em parceria com entidades associativas, para a organização de ações e atividades de cocriação, economia solidária e reforço do movimento associativo;
- Incentivar e promover o desenvolvimento, a difusão e a divulgação de tecnologias inovadoras;
- Incentivar pesquisas teóricas e práticas que gerem impacto no setor fomentando novas formas de pensar;
- Promover o fortalecimento da capacidade tecnológica orientada para a qualidade e eficiência;
- Pesquisar, permanentemente, a definição de mecanismos que intensifiquem os resultados de transferência de conhecimento, que aprimorem a gestão dos *players* do setor;
- Incrementar ações de capacitação de recursos humanos em empreendedorismo, gestão da inovação e transferência de conhecimento, através de cursos de graduação e pós-

- graduação, de formação transversal complementar, em parceria com outras instituições, particularmente IES;
- Reforçar o envolvimento e participação da comunidade académica nacional e internacional na implementação e execução da política de inovação;
 - Fomentar a simplificação de procedimentos para gestão de projetos de inovação;
 - Incentivar a adoção de mecanismos de controle de resultados e um processo de avaliação da política de inovação.

Criação de Valor Sustentável

O IVDP, IP explicita, na sua abordagem estratégica, que a criação de valor para si, para as partes interessadas e para a sociedade é determinante, daí que os seus processos tenham sido redesenhados e otimizados de modo a acrescentarem valor e a contribuírem para a sustentabilidade financeira do Instituto.

Em ordem a assegurar que a criação de valor está ajustada a necessidades específicas, o IVDP, IP segmentou os seus clientes e partes interessadas, adaptando os seus serviços e o modo de os prestar/entregar às necessidades concretas de cada segmento.

O IVDP, IP considera ainda, autonomamente, a sociedade, a tutela e outros organismos públicos ligados, ou não, à tutela. Porque sabe bem que as necessidades variam ao longo do tempo e que está inserido num ecossistema em transformação, o IVDP, IP efetua alguma auscultação de necessidades e de satisfações, e decidiu reforçar esta sua capacidade de auscultar regularmente quem necessita e recorre, direta, ou indiretamente, aos serviços do Instituto, de modo a ajustar, em tempo, a sua oferta e as suas capacidades técnicas, de conhecimento e de recursos humanos.

Os Processos permitem, pois, que se identifique o valor a criar e o modo como, em concreto, ele é criado. Através do sítio web e de outros meios de comunicação, os clientes, os parceiros e a sociedade em geral podem tomar conhecimento do modo de aceder aos serviços prestados pelo IVDP, IP e das condições concretas em que tais serviços podem ser prestados.

Os serviços prestados pelo IVDP, IP são concebidos de modo a minimizar impactos sociais e impactos ambientais negativos. Procura-se, pelo contrário, que esses serviços tenham um impacto social positivo na sociedade (ex. facilitadores da criação, manutenção e crescimento do emprego e das empresas) ao mesmo tempo que promovem a sustentabilidade ambiental, nomeadamente da vinha.

Através das suas “lojas” do Porto e de Lisboa, o IVDP, IP pretende contribuir para que os cidadãos tenham uma experiência global positiva com os produtos da RDD, com a confiança que o trabalho do IVDP, IP lhes proporciona. O IVDP, IP possui, e vai reforçar, a sua capacidade de obter *feedback*, de modo a refletir criticamente sobre os resultados e deles extrair capacidade de melhoria.

CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IVDP, IP

Mapa de Pessoal

No ano de 2022, encontrava-se previsto no mapa de pessoal do IVDP, IP um total de 151 Trabalhadores. Contudo, no final do ano, apenas se encontravam em exercício de funções 120 Trabalhadores, o que corresponde a uma ocupação de apenas 79,47 % dos efetivos previstos, distribuídos pelas seguintes carreiras e unidades orgânicas, conforme apresentado no quadro *infra*.

Unidade Orgânica	Carreira	Previstos	Ocupados
Conselho Diretivo	Dirigente	2	2
Gabinetes e Núcleos (na dependência do CD)	Técnico Superior	12	12
	Assistente Técnico	6	5
	Assistente Operacional	1	1
Serviço de Promoção e Comunicação	Dirigente	1	1
	Técnico Superior	5	3
	Assistente Técnico	9	6
	Assistente Operacional	1	0
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	Dirigente	2	2
	Técnico Superior	12	9
	Assistente Técnico	6	6
	Assistente Operacional	7	3
	Especialista Informática	2	2
Direção de Serviços de Controlo e Fiscalização	Dirigente	3	3
	Técnico Superior	14	11
	Assistente Técnico	20	18
	Agente Fiscalização	10	8
	Assistente Operacional	2	1
Direção de Serviços Técnicos e Certificação	Dirigente	3	3
	Técnico Superior	13	10
	Assistente Técnico	17	13
	Assistente Operacional	3	1
Total		151	120

Tabela 1 - Mapa de Pessoal do IVDP, IP

No Gráfico 1 demonstra-se a distribuição dos efetivos por carreiras, verificando-se que a carreira de Assistente Técnico, na qual se incluem os Agentes de Fiscalização, representa 47 % dos Trabalhadores do IVDP, IP.

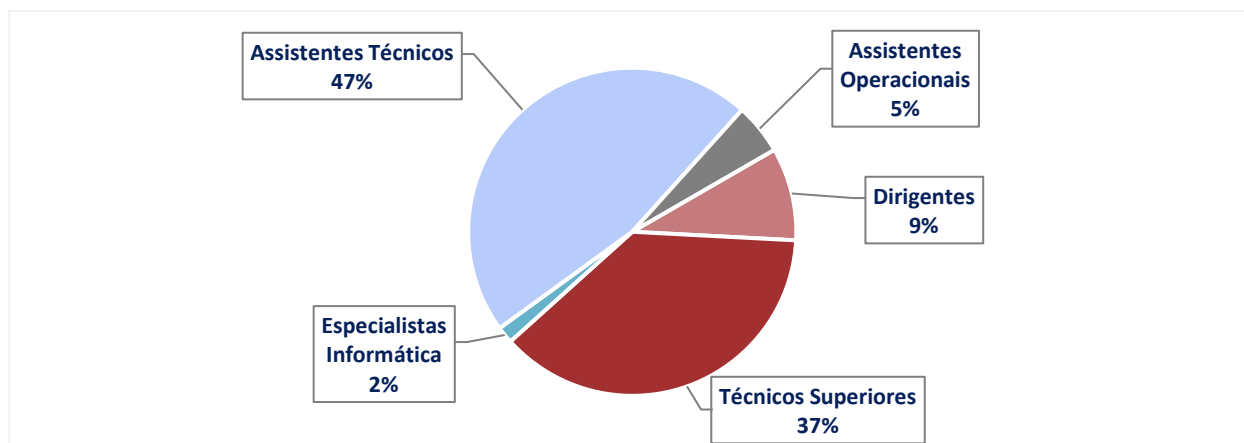


Gráfico 1 – Distribuição por grupos /carreiras

De acordo com os dados dos Balanços Sociais publicados, observa-se que no período de 2008 a 2022, o número global de efetivos decresceu em 35 %, conforme registado no gráfico 2, verificando-se uma evolução positiva consecutiva nos últimos dois anos, em 0,85 %, respeitante ao acréscimo de 1 trabalhador comparativamente ao ano transato.

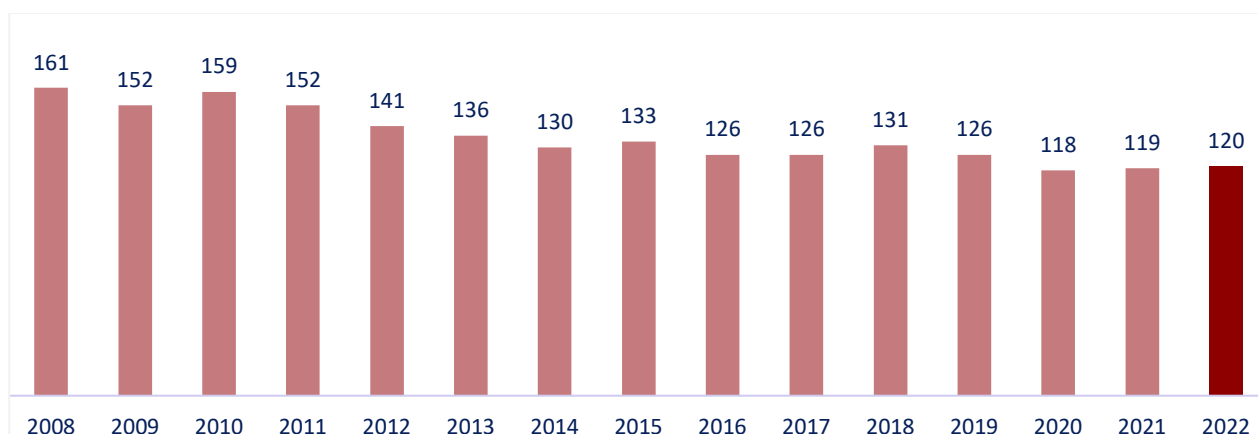


Gráfico 2 – Número global de efetivos

Distribuição Geográfica dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição geográfica dos efetivos, o número de trabalhadores afetos à sede em Peso da Régua, delegação do Porto e Loja em Lisboa encontram-se distribuídas de acordo com a Tabela 2.

Carreira	Peso da Régua	Porto	Lisboa
Dirigente Superior de 1.º grau	1		
Dirigente Superior de 2.º grau	1		
Dirigente Intermédio de 1.º grau		3	
Dirigente Intermédio de 2.º grau	3	3	
Técnico Superior	14	31	
Especialista de Informática	2		

Carreira	Peso da Régua	Porto	Lisboa
Assistente Técnico	25	30	1
Assistente Operacional	3	3	
Total	49	70	1

Tabela 2 - Distribuição geográfica dos trabalhadores do IVDP, IP

Modalidades de Vinculação

Os 120 Trabalhadores em exercício de funções no final do ano de 2022 encontravam-se distribuídos quanto à sua modalidade de vinculação do seguinte modo:

- 109 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 90,83 % dos lugares ocupados, distribuídos pelas carreiras previstas no mapa de pessoal, de técnico superior, especialista de informática, assistente técnico (que inclui os agentes de fiscalização) e assistente operacional;
- 11 em exercício de funções de dirigentes, dos quais 7 em regime de substituição, correspondendo a 9,17 % dos lugares ocupados, distribuídos em cargos de direção superior (um de 1.º grau e um de 2.º grau) e de direção intermédia (três de 1.º grau e seis de 2.º grau), conforme se representa no gráfico 3.

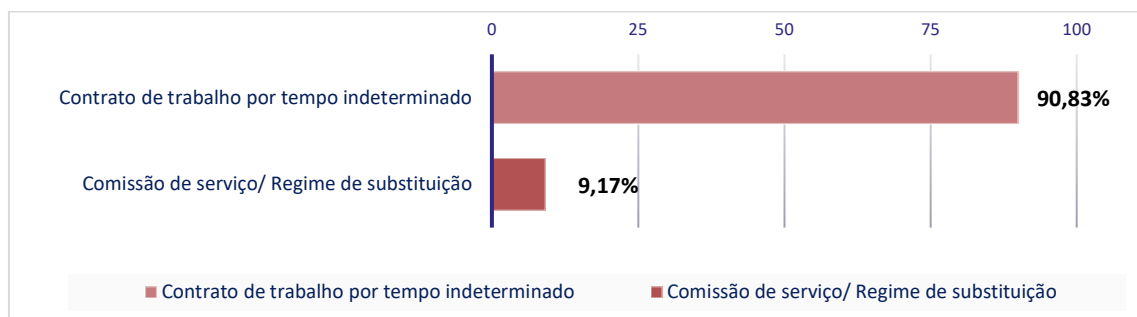


Gráfico 3 – Distribuição de efetivos por modalidade de emprego

Distribuição por Género

No Gráfico 4 mostra-se a distribuição dos efetivos por carreira / grupo profissional, diferenciados por género. Refira-se que a carreira de Assistente Técnico, na qual se incluem os Agentes de Fiscalização, representa 47 % dos trabalhadores do IVDP, IP.

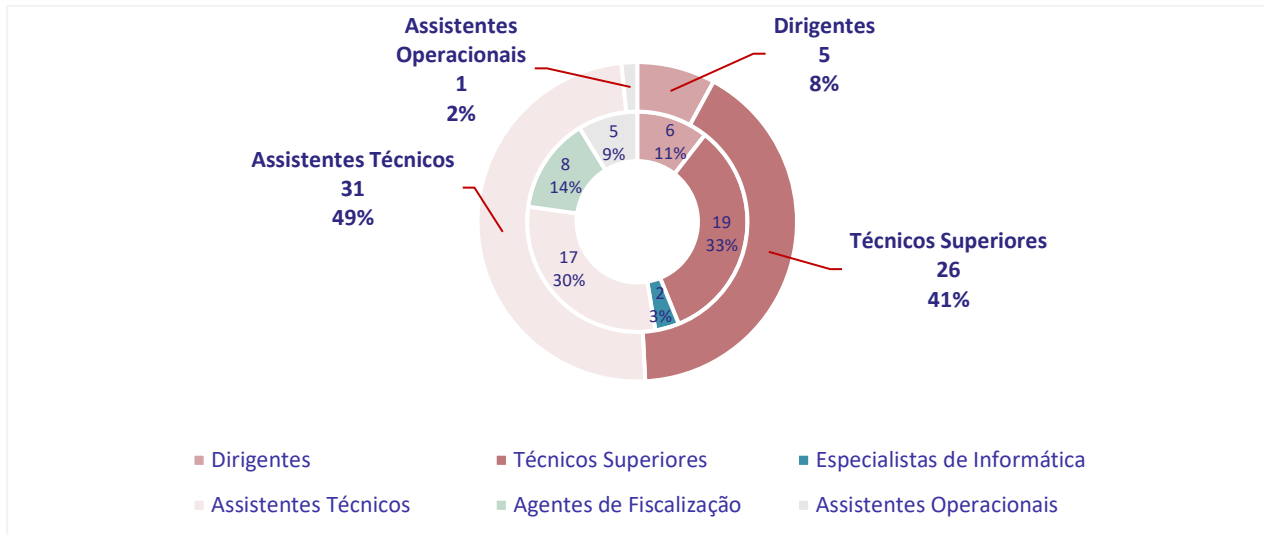


Gráfico 4 – Contagem por grupo/carreira e género (Anel externo: género feminino; Anel interno: género masculino)

Estrutura Etária

Verifica-se que não há Trabalhadores com menos de 30 anos e que os que têm menos de 45 anos representam 16,67 % do total de efetivos.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género (Gráfico 5) verifica-se que o maior número de homens e mulheres se encontra na faixa etária dos 55 a 59 anos e a idade média dos Trabalhadores é de 52 anos. Existem 19 Trabalhadores na faixa etária de 60 anos ou mais e 58 Trabalhadores na faixa etária dos 50-59, representando estes dois grupos etários 64,16 % do total de efetivos da organização.

O *ratio* de Trabalhadores com mais de 60 anos é de 15,83 % do total dos efetivos.

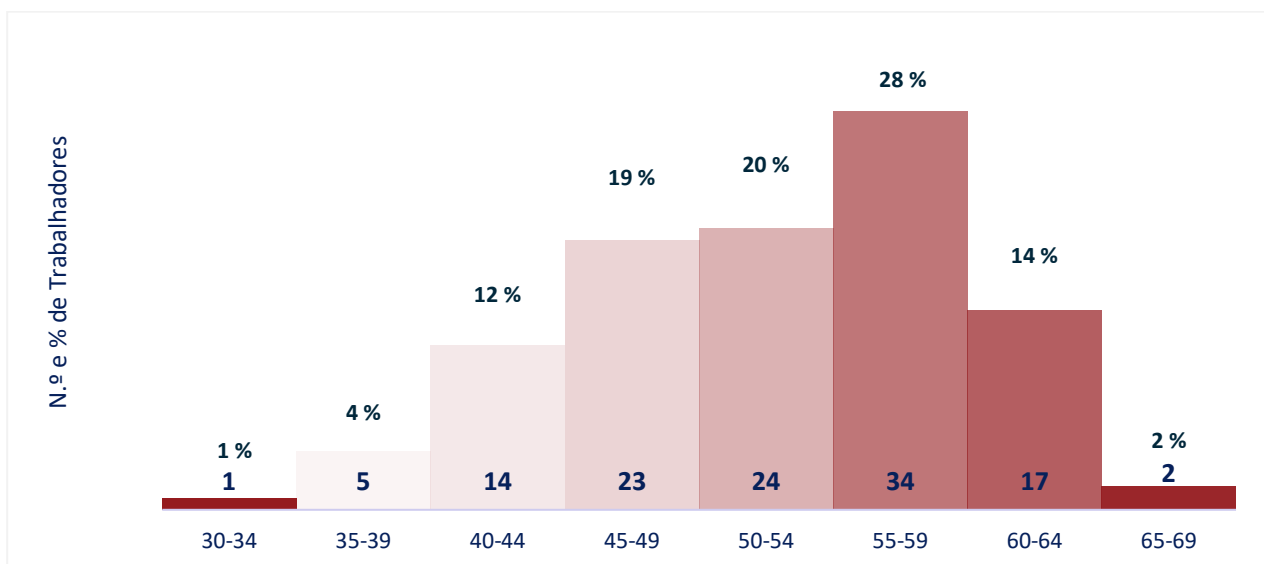


Gráfico 5 – Estrutura etária

Antiguidade

Verifica-se que a maioria dos Trabalhadores do Instituto têm muitos anos de experiência. Do universo total há 92 Trabalhadores (76,66 %) que têm 20 anos ou mais de antiguidade entre os quais, 9 Trabalhadores com mais de 40 anos ao serviço da Administração Pública.

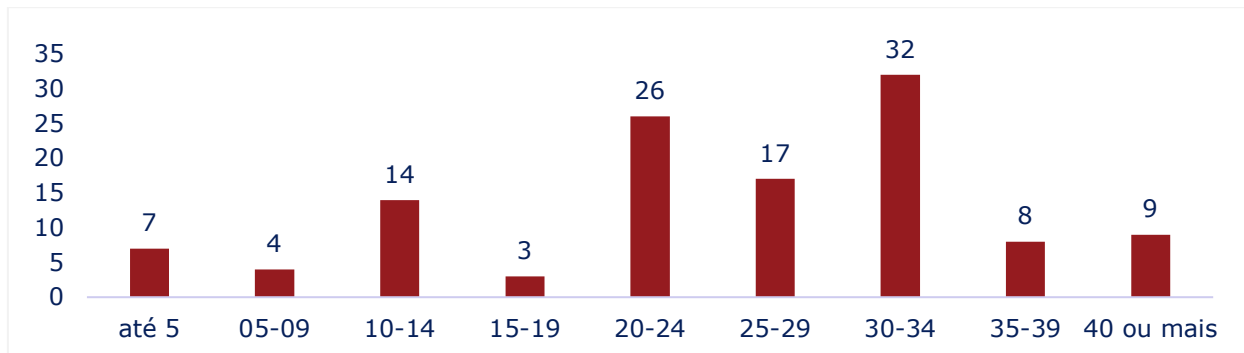


Gráfico 6 – Antiguidade na Administração Pública

As carreiras com maior percentagem de antiguidade são as de assistentes operacionais e de assistentes técnicos, conforme se pode verificar no gráfico *infra*.

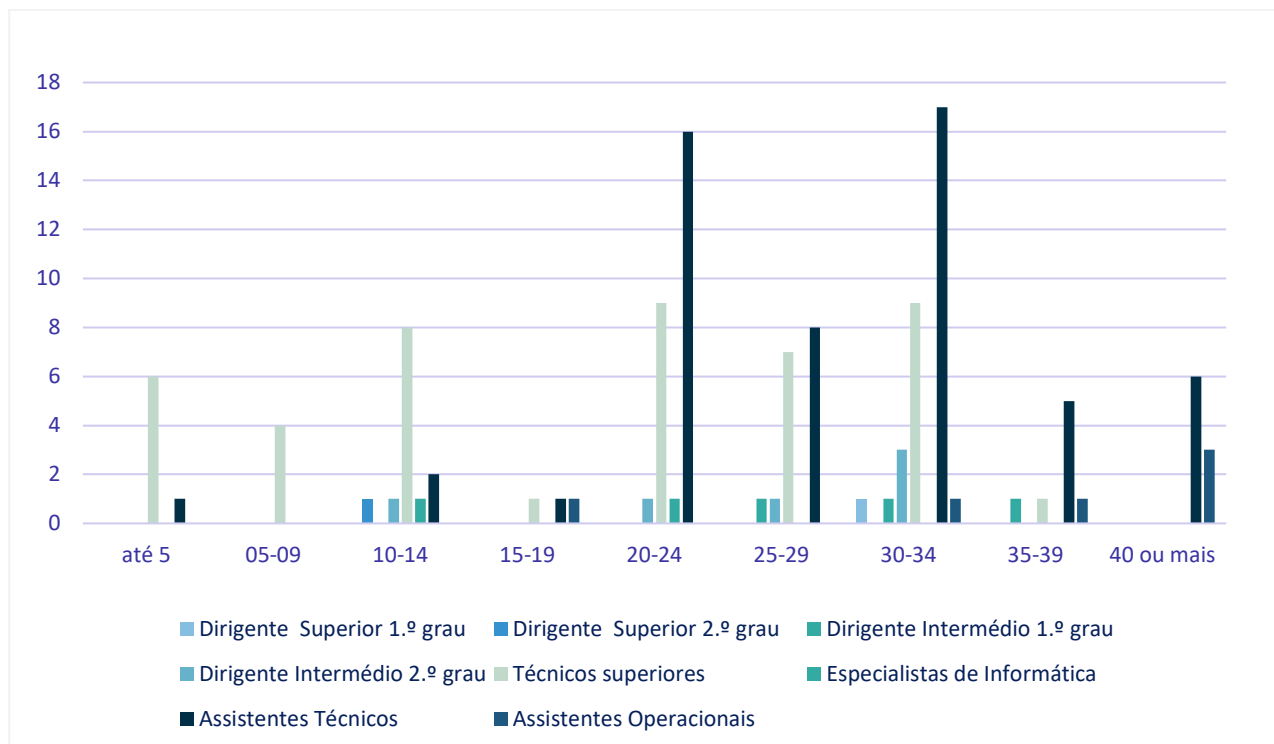


Gráfico 7 – Antiguidade por Carreira

Habilitações Académicas

Relativamente às habilitações académicas (Gráfico 8) verifica-se que 52,50 % dos Trabalhadores têm habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade.

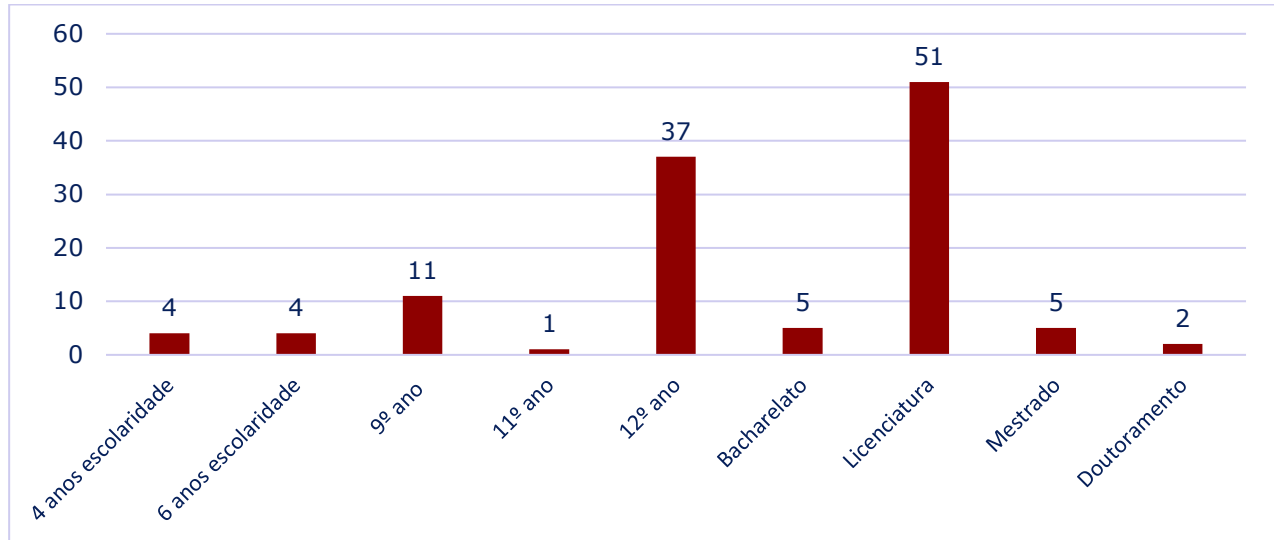


Gráfico 8 – Habilitações Académicas

PRESTAÇÕES DE TRABALHO E ABSENTISMO

Modalidades de Horário de Trabalho

Nas modalidades do horário de trabalho (Gráfico 9), o horário flexível vigora para a maior percentagem de Trabalhadores, maioritariamente usado, por Trabalhadores do género feminino.

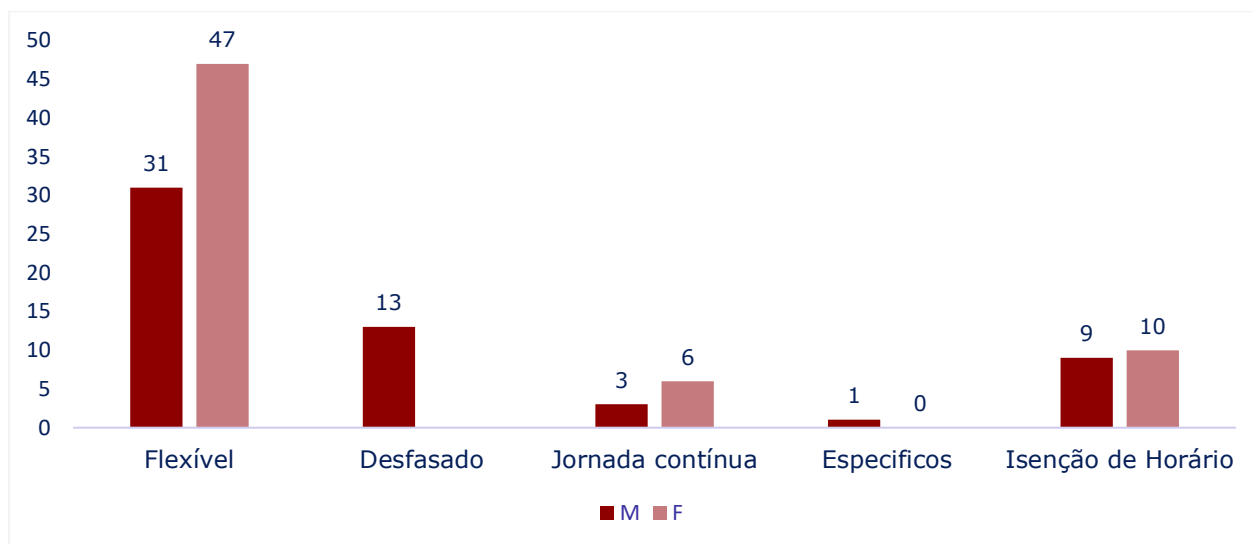


Gráfico 9 – Modalidades de horário de trabalho

Regimes de Trabalho em Contexto da Pandemia

No âmbito da doença COVID -19, o IVDP, IP adotou face ao Estado de Calamidade em vigor por força da Resolução de Conselho de Ministros n.º 157/2021, de 25 de novembro, a realização de trabalho remoto (teletrabalho) em todas as funções passíveis de serem exercidas à distância, para o maior número de Trabalhadores, com o intuito de minimizar a concentração de pessoas e potenciar o risco de contágio.

De modo a contemplar a variação ocorrida ao longo do ano de 2022, face à evolução do levantamento das restrições geradas pelas vagas de COVID-19, identificam-se três períodos, que espelham uma imagem fidedigna e fiável da realidade, relativa ao teletrabalho ocorrido.

Em janeiro encontravam-se em regime maioritariamente rotativo de teletrabalho 72 trabalhadores face ao Estado de Calamidade em vigor.

Entretanto o IVDP, IP manteve a partir de junho a realização de teletrabalho nas funções passíveis de serem exercidas à distância no caso dos Trabalhadores que se encontravam em situação de doença, ou de isolamento por COVID-19 e ao abrigo Regime Excepcional de Proteção Laboral para os imunodeprimidos e doentes crónicos.

No Gráfico 10 ilustra-se a evolução do regime de teletrabalho, encontrando-se 72 trabalhadores em regime rotativo de Teletrabalho, 15 trabalhadores a exercer funções nessa situação em junho e 6 trabalhadores em dezembro.

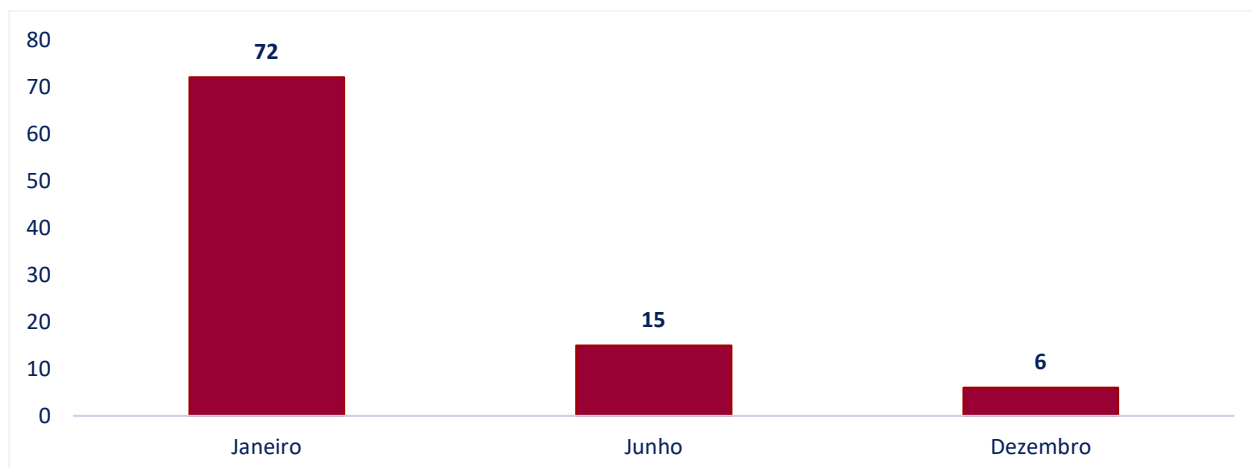


Gráfico 10 – Evolução do Teletrabalho

Absentismo

O Gráfico 11 referente ao total de faltas dadas pelos Trabalhadores do IVDP, IP foi de 2423 dias, apresenta a sua distribuição por tipo de falta e permite observar que as faltas por doença constituem o principal motivo de absentismo.

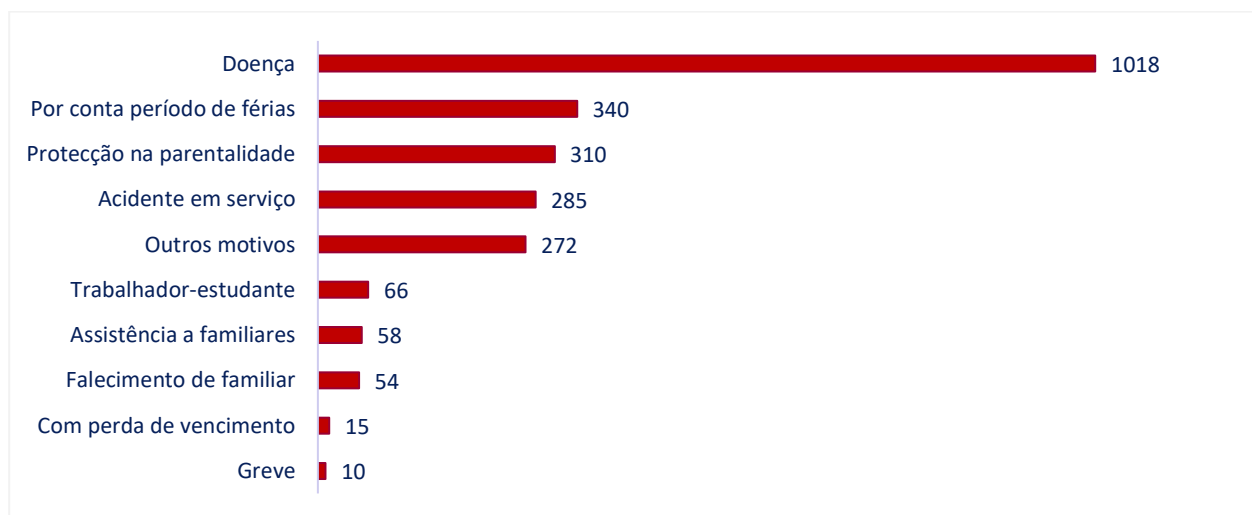


Gráfico 11 – Dias de Ausência. Distribuição por tipo de falta

ADMISSÕES, REINÍCIOS E CESSAÇÕES DE FUNÇÕES

Analisando a mobilidade dos Trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal, verifica-se, no que respeita às admissões e saídas, uma variação positiva de 1 Trabalhador.

Carreira/Grupo profissional	Saídas	Entradas
Dirigente Intermédio de 1.º grau		1
Dirigente Intermédio de 2.º grau	1	1
Técnico Superior	4	7
Assistente Técnico (Agente de Fiscalização)	2	1
Assistente Operacional	3	1
Total	10	11

Tabela 3 – Mobilidades dos Trabalhadores

Das 10 saídas ocorridas verificou-se num dirigente intermédio de 2.º grau que através de procedimento concursal foi provido a dirigente intermédio de 1.º grau, um técnico superior designado em regime de substituição a cargo dirigente de 2.º grau, um técnico superior e um agente de fiscalização por concessão de licença sem remuneração, um técnico superior por via de mobilidade, um assistente técnico por candidatura a procedimento concursal em outro organismo, dois trabalhadores por motivo de aposentação e um trabalhador por cessação antecipada da mobilidade interna na carreira de assistente operacional.

As 11 entradas verificaram-se nas seguintes situações: um dirigente intermédio de 1.º grau, um dirigente intermédio de 2.º grau em regime de substituição, cinco técnicos superiores através de Recrutamento centralizado levado a cabo pelo Instituto Nacional de Administração, I.P., um técnico superior por via de mobilidade intercarreiras e três entradas pela via da mobilidade respetivamente de um técnico superior, um assistente técnico e um assistente operacional.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Em 2022, a despesa com pessoal foi de 3 814 123,25 €, o equivalente a uma execução da rubrica orçamental de Pessoal de 88,65 % e de 52,07 % quando comparada com a totalidade da despesa paga.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.678.944,93
Suplementos remuneratórios	166.580,28
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	122.069,52
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal	846.528,52
Total	3.814.123,25

Tabela 4 – Remunerações e Encargos com o Pessoal

O gráfico seguinte apresenta a estrutura remuneratória por escalões e género.

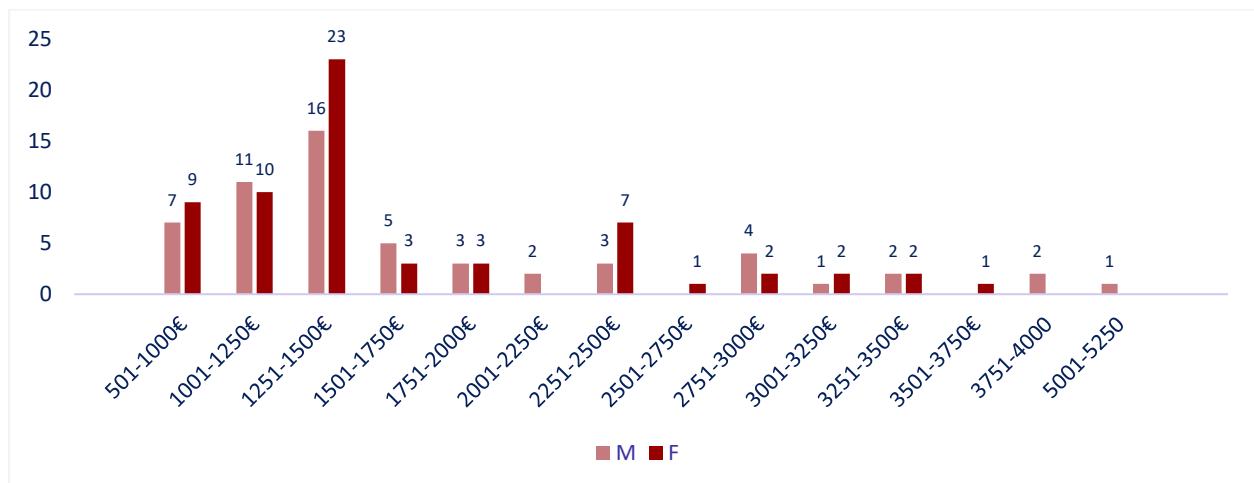


Gráfico 12 – Estrutura remuneratória por escalões e género

MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em 2022 foram registados, no âmbito deste Instituto, 7 acidentes de trabalho, 2 ocorridos no local de trabalho e 5 *in itinere*.

Acresce que houve um acidente ocorrido em 15/12/2021, o qual implicou baixa médica até 09/01/2022.

No âmbito da saúde no trabalho foram realizados 286 exames médicos, sendo que 9 de admissão, 91 periódicos e 186 exames ocasionais e complementares de diagnóstico, dos quais 131 testes antigénio COVID-19 e 55 análises clínicas de provadores, agentes de fiscalização, bem como avaliação da saúde e higiene oral aos provadores, o que incluiu ecografias abdominais, ortopantomografias e consultas de medicina dentária.

A despesa com Medicina no trabalho cifrou-se no valor de 7 455,36 €, que incluiu exames de admissão, exames periódicos e exames ocasionais e complementares e testes antigénio COVID-19, com a seguinte distinção: 5 850,36 € referente a serviços médicos e técnicos contratados e 1 605,00 € respeitantes a testes antigénio COVID-19.

A despesa com Segurança no Trabalho cifrou-se 6 273,00 €, referente aos serviços técnicos contratados.

No total, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, o valor gasto foi de 13 728,36 €.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O quadro seguinte contabiliza o número de ações e formandos/participantes envolvidos, as principais áreas das ações de formação internas (27) e externas (59) ministradas, considerando-se a contabilização de Trabalhadores que, entretanto, saíram.

Foi ainda realizada uma ação em regime de autoformação, envolvendo uma participação/formanda e o total de 18 horas.

Área Formação	N.º Ações de Formação	N.º Formandos	Total Duração (horas)
Técnicas /Ensaios / Prova e Laboratório	21	96	154,5
Informática	16	25	218,5
Direito	12	234	1173,5
Área informação de gestão	8	9	31,5
Legislação Geral	8	116	509
Finanças	7	9	182,5
Área marketing e comunicação	4	23	37,5
Informação agrícola	4	7	61,5
Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho	3	29	83,5
Outra	3	5	13,5
Área comportamental e cognitiva	1	1	25
Total	87	554	2490,5

Figura 3 – Área das ações de formações

Os encargos diretos suportados com a formação realizada em 2022 totalizaram 4 650 € com custos de inscrição suportados na rubrica 02.02.15.BO.00.

As 3 ações de formação realizadas na área da Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho, envolvendo 83 horas e 30 minutos de formação estão englobadas nos encargos do contrato externo de saúde, higiene e segurança no trabalho.

Os encargos diretos suportados com a formação realizada em 2022 totalizaram 12 341,49 €, sendo 7 618,29 € de custos de inscrição suportados na rubrica 02.02.15.BO.00 e o valor de 4 723,20 € relativo à monitorização das ações de formação/sensibilização realizadas ao nível do desenvolvimento pessoal via contrato externo de saúde, higiene e segurança no trabalho.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O Instituto tem 21 Trabalhadores que descontam para associações sindicais, através de débito no vencimento.

Desde o final do ano de 2019 que, por demissão da anterior Comissão, o Instituto não tem Comissão de Trabalhadores em funções, não tendo sido realizado, até à data, novo ato eleitoral.

No ano de 2022 não decorreu nem foi instaurado qualquer processo disciplinar.

NOTAS FINAIS

Esta análise sintética dos dados estatísticos do Balanço Social do ano de 2022 permite inferir o seguinte:

- O pessoal integrado na carreira de Assistente Técnico (aqui incluídos os Agentes de Fiscalização) é o mais numeroso, contando com 57 Trabalhadores (48,74 %), seguido de Técnico Superior, Dirigentes, Assistente Operacional e Especialista de Informática;
- Predomina o género feminino, já que dos 120 efetivos 63 são mulheres (51,26 %), com maior expressão na categoria de Assistente Técnico (com 31 mulheres do total de 63), seguido da carreira de Técnico Superior (com 26 mulheres do total de 45), Dirigente (com 5 mulheres do total de 11), de Assistente Operacional (com 1 mulher do total de 6). Não existem mulheres na categoria de Especialista de Informática;
- Prevalece o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado como modalidade de vinculação, com 109 Trabalhadores (90,76 %);
- A média etária é de 52 anos, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, sendo que 15,83 % dos Trabalhadores têm mais de 60 anos.;
- A maioria dos Trabalhadores (no total de 92 representando 76,66 %) tem mais de 20 anos de antiguidade na Administração Pública, dos quais 9 tem mais de 40 anos de serviço, o que também aponta para um envelhecimento dos recursos humanos;
- A maior parte dos Trabalhadores (no total de 57, o que representa 47,50 %) tem 12 anos de escolaridade, ou menos, sendo que 63 Trabalhadores têm formação superior (52,50 %);
- A organização apresenta um índice de tecnicidade de 37,50 % (incluindo o pessoal técnico superior e especialista de informática) e um índice de enquadramento na ordem dos 9,17 % (número de dirigentes face ao total de efetivos);
- No que se refere às modalidades de horário de trabalho, é o horário flexível que detém a percentagem mais elevada (65 % que representam 78 Trabalhadores), seguido da isenção de horário, sendo os restantes regimes residuais;
- No ano de 2022 foram contabilizados 2427 dias de ausência, com especial incidência para as ausências por motivo de doença. O absentismo foi maior na categoria de Assistente técnico (com 687,5 dias de ausência) e nos homens;
- Em resultado da análise efetuada, o perfil tipo do Recurso Humano do IVDP, IP define-se num universo de 120 Trabalhadores, como do género feminino, de 53 anos, da carreira de assistente técnico e com habilitações académicas correspondentes ao 12.º ano de escolaridade.

Esta análise pode ainda ser complementada por outros dados que, não tendo uma expressão numérica ou estatística, foram determinantes para o cumprimento da nossa missão e para a consolidação da organização, nomeadamente:

- O contínuo reforço de toda estrutura tecnológica para permitir a operacionalização do teletrabalho;

- A continuidade da *Newsletter* como forma de comunicação externa, mas também dirigida aos Trabalhadores para divulgação das atividades e realizações do Instituto, não só ao nível de ações de promoção como participação em organizações internacionais e orientações da Tutela;
- A manutenção da tradição do Clube dos Vinhos;
- A aposta na Formação *e-learning*;
- A preocupação com a segurança dos Trabalhadores, com fornecimento a todos os Trabalhadores de materiais de proteção individual para uso no serviço e deslocação para o mesmo;
- A testagem dos Trabalhadores em contexto de trabalho devido às funções que exercem, a saber: fiscalização e atendimento ao público;
- No âmbito da Medicina no Trabalho e no seguimento do protocolo iniciado no ano transato, tendo em atenção as funções desempenhadas por alguns Trabalhadores que poderão constituir um fator de risco, o Instituto manteve a realização de análises específicas, protocolado com a Empresa da Medicina no Trabalho de realização exames complementares para todos os provadores incluindo uma avaliação da saúde e higiene oral, ecografias abdominais, ortopantomografias, consultas de medicina dentária;
- O investimento na modernização e capacitação dos nossos laboratórios com a tecnologia mais moderna de química analítica e instrumental, possibilitando a celeridade na resposta e melhoria da Qualidade, Eficácia e Eficiência dos serviços prestados ao Setor;
- O incentivo à participação ativa dos seus Trabalhadores através da nomeação para grupos de trabalho, comissões ou projetos, em matérias relacionadas com a missão do IVDP, IP e em representação da instituição;
- A promoção da compatibilização da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da flexibilização dos horários de trabalho, mormente o horário flexível e a jornada contínua.

ANEXOS

MAPAS DO BALANÇO SOCIAL 2022

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2022

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Área Governativa:	Agricultura e Alimentação
Serviço / Entidade:	30210000
Programa Orçamental	PO17

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

Em 1 de Janeiro 2022	119
Em 31 de Dezembro 2022	120

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2022 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2022 na folha "[01 INSTRUÇÕES](#)"

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

E-mail (institucional): natalia.gravato@ivdp.pt

Data 09/03/2023

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminável		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 LVCR		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		CT no âmbito do Código do Trabalho		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
Dirigente Superior de 1.º grau a)															1								1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)															1								1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	2							1	2	3
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)															3	3							3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior										19	26												19	26	45
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo										25	31												25	31	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar										5	1												5	1	6
Informático										2													2	0	2
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Outro Pessoal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	58	0	0	0	0	6	5	0	0	0	0	0	57	63	120

Prestações de Serviços	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avanços			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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Se células a verde - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

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	
Dirigente Superior de 1.º grau a)															1												1
Dirigente Superior de 2.º grau a)															1												1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1			1		1							3
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)													1	1			2	2									6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																											0
Técnico Superior								1	1	3	1	7	7	5	3	3	5	4	2	3							45
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo											1	5	6	3	6	7	6	11	5	4	1	1					56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																1	3		2								6
Informático									1						1												2
Pessoal de Inspeção																											0
Pessoal de Investigação Científica																											0
Outro Pessoal																											0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3	2	12	14	9	13	11	16	18	9	8	1	1	0	0	120	

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		70 e mais		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	
Tarefas																											0
Avanços																											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	

PREENCHER ESTAS 2 CÉLULAS SFF

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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Leque etário = Trabalhador mais idoso --- 66 anos
 Trabalhador menos idoso --- 34 anos

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

Se células a verde - 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		
Dirigente Superior de 1.º grau a)														1								1

Dirigente Superior de 2.º grau a)					1														1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)										1				1		1			1	2	3
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)					1				1				1		2				3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	1	5	1	3	3	6	1		6	2	3	4	4	5		1			19	26	45
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	1				1	1		1	8	8	5	3	4	13	1	4	5	1	33	31	64
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar												1		1		3			5	4	9
Informático					1				1										2	0	2
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Outro Pessoal																			0	0	0
Total	2	5	1	3	6	8	1	1	16	10	10	7	11	21	2	6	8	1	57	50	107

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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Se células a verde - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)																			1		1	0	1	
Dirigente Superior de 2.º grau a)																1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																1	2					3	2	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)												1		1	1	2	1					5	4	9
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior																17	23	1	3	1		22	26	48
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				1		2		3	7	0	1	15	21	2	2	2						23	31	54
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar				3		1	1	1														5	4	9
Informático																2						2	0	2
Pessoal de Inspeção																						0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																						0	0	0
Outro Pessoal																						0	0	0
Total	0	0	4	0	3	1	4	7	0	1	16	21	2	3	24	27	2	3	2	0	57	50	107	

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																						1	0	1
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	1	0	1	

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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)	1						1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)	1						1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1	2					3	2	5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	2	4					6	4	10
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior	19	26					45	26	71
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	25	31					56	31	87
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1	5					6	5	11

Informático	2							2	0	2
Pessoal de Inspeção								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica								0	0	0
Outro Pessoal								0	0	0
Total	52	68	0	0	0	0	0	52	68	120

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas							0	0	0
Avenças							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 efetividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira	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				
Dirigente Superior de 1.º grau a)																											0	0	0	
Dirigente Superior de 2.º grau a)																												0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																												0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																			1									0	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																												0	0	0
Técnico Superior																		1	1									1	1	2
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo												1	1					1										1	2	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																												0	0	0
Informático																												0	0	0
Pessoal de Inspeção																												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																												0	0	0
Outro Pessoal																												0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	2	4	6	

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		70 e mais		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					
Tarefas																												0	0	0	
Avenças																													0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

Notas:

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)																0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																0	0	0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																0	0	0
Técnico Superior	1	4					1									1	5	6
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo							1									0	1	1
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar						1										1	0	1
Informático																0	0	0

Pessoal de Inspeção																				0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																				0	0	0
Outro Pessoal																				0	0	0
Total	1	4	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	6	8

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M		F		TOTAL
	M	F	M	F	
Tarefas					0
Avanços					0
Total	0	0	0	0	0

Notas:

Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;

* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGP;

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 n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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 interna		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					
Dirigente Superior de 1.º grau a)																										0	0	0	
Dirigente Superior de 2.º grau a)																											0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																				1							1	0	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																					1						0	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º 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
Informático																											0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Outro Pessoal																											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0			1	1	2	

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 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

Grupo/cargo/carreira / saída (durante o ano)	Motivos de	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 interna		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									
Dirigente Superior de 1.º grau a)																																0	0	0				
Dirigente Superior de 2.º grau a)																																	0	0	0			
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																																	0	0	0			
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																															1	0	1	1				
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																																	0	0	0			
Técnico Superior																																	1		2	4		
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo																																	1	1	2			
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar											2					1																	1	2	3			
Informático																																	0	0	0			
Pessoal de Inspeção																																	0	0	0			
Pessoal de Investigação Científica																																	0	0	0			
Outro Pessoal																																		0	0	0		
Total																																				0	0	10

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 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro).

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
Dirigente Superior de 1.º grau a)						0
Dirigente Superior de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior			13			13
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			12			12
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			6			6
Informático						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Outro Pessoal						0
Total	0	0	31	0	0	31

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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

Grupo/cargo/carreira/ mudança	Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras substituintes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		TOTAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)												0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)												0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)												0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)												0	0	0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)												0	0	0
Técnico Superior				6	12							6	12	18
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				1	2							1	2	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar												0	0	0
Informático												0	0	0
Pessoal de Inspeção												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica												0	0	0
Outro Pessoal												0	0	0
Total		0	0	7	14	0	0	0	0	0	0	7	14	21

Notas:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro).

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

Se células a verde - Totais não estão iguais aos do Quadro1

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		
Dirigente Superior de 1.º grau a)														1				1
Dirigente Superior de 2.º grau a)														1				1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)														1	2			3
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)														3	3			6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																		
Técnico Superior			16	18			1	4						2	4			18
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			12	28	11		1	2			1			1				24
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			2	1	2									1				4
Informático			1				1											2
Pessoal de Investigação Científica																		
Pessoal de Inspeção																		
Outro Pessoal																		
Total	0	0	31	47	13	0	3	6	0	0	1	0	9	10	0	0	130	

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 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) 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

Se células a verde - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo																PNT inferior ao praticado a tempo completo					TOTAL			
																	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F	Total	
																	células abertas para indicar nº horas/semana								
	35 horas			40 horas			42 horas			32															
M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F		M	F						
Dirigente Superior de 1.º grau a)	1																					1			1
Dirigente Superior de 2.º grau a)	1																					1			1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1	2																				1	2		3
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	3	3																				3	3		6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																									
Técnico Superior	18	24							1	2												18	24		42
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	25	30								1												25	30		55
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	5	1																				5	1		6
Informático	1								1													1			2
Pessoal de Investigação Científica																									
Pessoal de Inspeção																									
Outro Pessoal																									
Total	55	60	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	57	63	0	120

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 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ de prestação do trabalho extraordinário	Modalidade		Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriadados		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1.º grau a)															0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)															0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															0:00	0:00	0:00

Dirigente Intermédio de 2.º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	91:26				52:00			38:00				181:26	0:00	181:26
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	151:00				62:00			85:30				298:30	0:00	298:30
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	16:30				9:15			24:05				49:50	0:00	49:50
Informático												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica												0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal												0:00	0:00	0:00
Total	258:56	0:00	0:00	0:00	123:15	0:00	147:35	0:00	0:00	0:00	0:00	529:46	0:00	529:46

Introduzir o total das horas trabalháveis por semana do serviço =

35:00	PREENCHER ESTA CÉLULA SFF
-------	----------------------------------

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ trabalho noturno	Horas de	Trabalho noturno normal		Trabalho noturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
		M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)						0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)						0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)						0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)						0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 3.º 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
Informático						0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção						0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica						0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal						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 noturno**. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno extraordinário" neste quadro deve-se considerar o trabalho extraordinário 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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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/ ausência	Motivos de	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			
Dirigente Superior de 1.º grau a)																												0,0	0,0	0,0
Dirigente Superior de 2.º grau a)								9,0																				9,0	0,0	9,0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)												5,0				4,0	0,5											4,0	5,5	9,5
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																5,0	3,0											5,0	3,0	8,0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0
Técnico Superior						200,0		22,0	290,0	68,0	158,0	43,0	5,0	9,0	50,0	9,0	56,0	51,0	12,0	1,0			2,0			55,0	71,5	628,0	474,5	1102,5
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo							110,0	9,0	16,0	152,0	326,0	49,0	14,0	4,0	34,5		7,0	124,0	77,0	2,0			5,0	3,0		36,0	100,0	381,0	687,5	1068,5
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar								7,0		145,0	23,0	5,0	12,0				5,0	6,0								5,5	1,5	167,5	42,5	210,0
Informático										5,0							8,0									2,5		15,5	0,0	15,5
Pessoal de Inspeção																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																												0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal																												0,0	0,0	0,0
Total		0,0	0,0	0,0	310,0	16,0	38,0	601,0	417,0	212,0	69,0	9,0	48,5	50,0	16,0	202,0	137,5	14,0	1,0	0,0	0,0	7,0	3,0	0,0	0,0	99,0	173,0	1210,0	1213,0	2423,0

Notas:

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

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

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	
20/05/2022	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.	
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh:mm)		
35 horas	1	7:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				
42 horas				
Trabalho a tempo parcial (**)				
Outros	1	6:30		
Total	2	13:30		

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	
07/07/2022	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.	
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh:mm)		
35 horas	1	7:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				
42 horas				
Trabalho a tempo parcial (**)				
Outros	1	6:30		
Total	2	13:30		

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	
18/11/2022	Adm.Pública-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	6	42:00		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas				
42 horas				
Trabalho a tempo parcial (**)				
Outros				
Total	6	42:00		

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

Identificação da greve		
------------------------	--	--

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível!](#)

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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Período de referência: mês de Dezembro

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

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	M	F	Total
Género / Escalão de remunerações			
Até 500 €			0
501-1000 €	7	9	16
1001-1250 €	11	10	21
1251-1500 €	16	23	39
1501-1750 €	5	3	8
1751-2000€	3	3	6
2001-2250 €	2		2
2251-2500 €	3	7	10
2501-2750 €		1	1
2751-3000 €	4	2	6
3001-3250 €	1	2	3
3251-3500 €	2	2	4
3501-3750 €		1	1
3751-4000 €			0
4001-4250 €	2		2
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €	1		1
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	58	63	121

Notas:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas):** Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- 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 (€)	757,01 €	705,00 €

Máxima (€)	5.177,15 €	3.601,73 €
--------------	------------	------------

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 (*)	2.678.944,93 €
Suplementos remuneratórios	166.580,28 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	122.069,52 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	846.528,52 €
Total	3.814.123,25 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	2.446,06 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	1.950,51 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.929,61 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	36.619,82 €
Representação	40.475,41 €
Secretariado	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	81.759,31 €
Total	166.580,28 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também o subsídio de residência.

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	1.868,88 €
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	117.541,31 €
Outras prestações sociais	2.659,33 €
Total	122.069,52 €

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 género

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	1			1			2				2	
	F	1				1		3		1	2		
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	1			1			3		1		2	
	F	1				1		2			2		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						208			5	203	
	F	43					43	26		3	23		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						9			9		
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

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

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, atualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	286	0,00 €
Exames de admissão	9	
Exames periódicos	91	
Exames ocasionais e complementares	186	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		7.455,36 €
Visitas aos postos de trabalho	2	

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 efetuadas 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 ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

Segurança e saúde no trabalho Ações 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 ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	3
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	29

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)	6.273,00 €
Equipamento de protecção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Notas:

- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho;
 (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 ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	167			1	168

Externas	385				385
Total	552	0	0	1	553

Notas:

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

- **ação interna**, organizada pela entidade;
- **ação externa**, organizada por outras entidades;

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

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

Grupo/cargo/carreira/	Ações		TOTAL	
	internas	externas		
N.º de participações e de participantes	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior de 1.º grau a)			0	
Dirigente Superior de 2.º grau a)			0	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	5	14	19	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	18	39	57	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	84	207	291	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	55	108	163	
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	4	7	11	
Informático	2	10	12	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação científica			0	
Outro Pessoal			0	
Total	168	365	533	0

Totais devem ser iguais aos do Quadro 27

Notas:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto).

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

Grupo/cargo/carreira/	Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1.º grau a)				0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)				0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)		8:30	65:30	74:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)		26:30	180:30	207:00
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		255:00	1133:00	1388:00
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		75:30	620:30	696:00
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar		6:30	46:00	52:30
Informático		5:00	50:00	55:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação científica				0:00
Outro Pessoal				0:00

Notas:

Considerar as horas dispendidas por todos os efetivos do serviço em cada um dos tipos de ações de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto).

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	
Despesa com ações externas	
Total	0,00 €

Notas:

- i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;
 ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	
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