

BALANÇO SOCIAL

2025



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 Conselho Diretivo	2
Notas Introdutórias	3
Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo	3
Propósito, Missão, Visão e Valores	4
O ecossistema do IVDP, IP	5
Política de Inovação do IVDP, IP	11
Criação de Valor Sustentável	11
Caraterização dos Recursos Humanos do IVDP, IP	12
Mapa de Pessoal	12
Distribuição Geográfica dos Trabalhadores	15
Modalidades de Vinculação	15
Distribuição por Género	16
Estrutura Etária	16
Antiguidade	17
Habilitações Académicas	17
Prestações de Trabalho e Absentismo	18
Modalidades de Horário de Trabalho	18
Regimes de Trabalho	18
Absentismo	19
Admissões, Reinícios e Cessações de Funções	19
Remunerações e Encargos	20
Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho	21
Formação Profissional	21
Relações Profissionais	22
Notas Finais	23
Anexos	25

MENSAGEM DO CONSELHO DIRETIVO

O Balanço Social integra o ciclo anual de gestão e constitui um instrumento de análise da estrutura social da organização e dos seus recursos humanos. Assume-se, igualmente, como uma ferramenta estratégica de planeamento e administração de pessoal, nos termos definidos pela legislação em vigor.

Referente ao ano de 2025, o presente documento visa contribuir para a melhoria da qualidade da informação relativa aos recursos humanos e financeiros do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. (IVDP, IP). Para esse efeito, reúne quadros, gráficos e indicadores, em conformidade com as orientações legais aplicáveis e com as diretrizes da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). A informação apresentada apoia a tomada de decisão e contribui para uma utilização mais eficiente dos recursos disponíveis.

Em 2025, o IVDP, IP prosseguiu a consolidação das medidas adotadas no ano anterior, promovendo a otimização dos recursos materiais e humanos através de um planeamento rigoroso e de uma adaptação contínua às necessidades da organização e do setor. Num contexto exigente para o setor vitivinícola, o Instituto procurou assegurar respostas eficazes, céleres e acessíveis.

A análise dos dados proporciona uma leitura clara da estratégia de gestão de recursos humanos da organização. Para além de apoiar a decisão superior, permite orientar o planeamento e a adoção de metodologias que contribuam para a melhoria da qualidade dos serviços prestados.

O Balanço Social permite, assim, analisar e refletir sobre a gestão dos efetivos que asseguram o cumprimento da missão institucional, identificando medidas suscetíveis de reforçar a eficiência e a eficácia organizacional. O relatório assenta em indicadores estatísticos relativos, entre outros, ao envelhecimento, à tecnicidade, à higiene, segurança e saúde no trabalho, ao absentismo, ao emprego, à antiguidade, à remuneração e à formação.

Este documento evidencia, ainda, a importância dos recursos humanos do IVDP, IP, cuja experiência, conhecimento e compromisso são essenciais para o cumprimento da missão institucional. O Instituto continuará a promover o envolvimento dos trabalhadores na definição de estratégias, na partilha de conhecimento e no desenvolvimento de projetos conjuntos.

Peso da Régua, 3 de Julho de 2026.

Gilberto Igrejas

Presidente do Conselho Diretivo do IVDP, IP

Natália Ribeiro

Vice-presidente do Conselho Diretivo do IVDP, IP, em regime de suplência

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo

Pela Portaria n.º 151/2013, de 16 de abril, foram aprovados os Estatutos do IVDP, IP. Através da Deliberação n.º 1791/2013, de 4 de outubro, e da Deliberação n.º 1396/2018, de 17 de dezembro, 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).

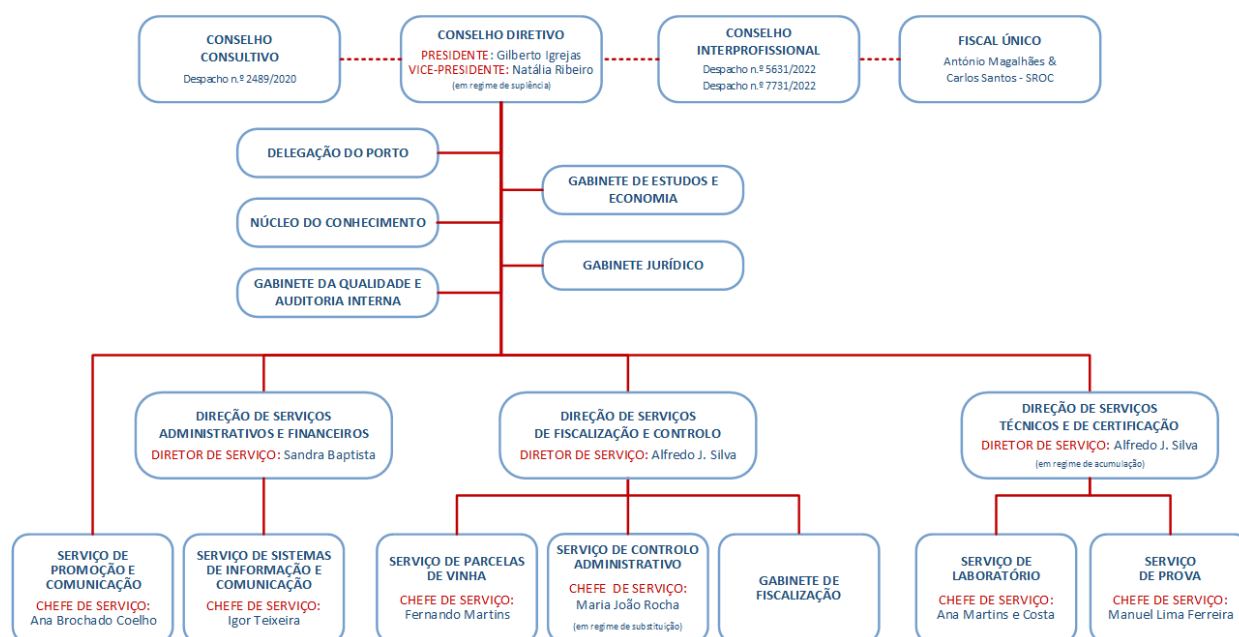


Figura 1 – Organograma do IVDP, IP

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 2024-2029, em consonância com o contexto global do ambiente em que exerce a sua intervenção.

A estratégia definida assenta em quatro vetores, orientadores do Plano de Atividades (PA) e do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2025, a saber:

- Promover o desenvolvimento sustentável da RDD, suportado em soluções tecnologicamente inovadoras.
- Incrementar a capacitação para o exercício da Certificação e Controlo da DOP Douro e da DOP Porto.
- Promover a melhoria contínua no desempenho da organização para otimização do Serviço Público.
- Promover a Região Demarcada do Douro e as suas Denominações de Origem Protegidas.

Propósito, Missão, Visão e Valores

Das atribuições do IVDP, IP acima referidas resulta a seguinte orientação estratégica quanto ao Propósito, Missão, Visão e Valores.

Propósito

DOURO & PORTO – TRUST & TOAST[®]

Missão

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

Visão

Potenciar a qualidade e trabalhar o futuro, contribuindo para um território sustentável e para o incremento do valor económico das DOP Porto e Douro.

Valores

Competitividade, credibilidade, integridade, sustentabilidade, reputação, eficiência e inovação, orientados para a prestação de um serviço de excelência dos agentes económicos e demais partes interessadas.

Competitividade

Adoção de processos otimizados e métodos de trabalho eficientes, contribuindo para a competitividade do Instituto e dos agentes da fileira.

Credibilidade

Reforço da confiança junto da sociedade, dos clientes e das partes interessadas, através da consistência e fiabilidade da atuação institucional.

Integridade

Atuação ética e transparente, em conformidade com o quadro legal e regulamentar, assegurando a fiabilidade e confidencialidade da informação.

Sustentabilidade

Promoção de práticas sustentáveis na produção e comercialização dos vinhos do Douro e do Porto, com impacto positivo no território.

Reputação

Consolidação da imagem institucional baseada numa conduta responsável e na confiança na marca IVDP, IP.

Eficiência

Utilização otimizada dos recursos, garantindo elevada produtividade e qualidade na prestação de serviços.

Inovação

Promoção de uma cultura de inovação, incentivando o desenvolvimento e a implementação de novas soluções ao nível dos serviços, processos, organização e modelo de atuação.

O ecossistema do IVDP, IP

O IVDP, IP tem parcialmente concretizado um sistema de governação e gestão de desempenho, alinhado com a sua estratégia, com os desenvolvimentos no ecossistema (Figura 2), com as capacidades próprias e com os 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. 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 de COVID-19 foi exemplo. 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 as zonas economicamente mais desenvolvidas e mais ricas. A rarefação de mão de obra, a vários níveis das atividades necessárias ao setor, recomenda que o IVDP, IP dinamize e/ou colabore em atividades de “largo espetro” que fomentem a correção deste desalinhamento, seja através de ações junto dos jovens de vários graus de ensino, seja através de recapitação de trabalhadores atuais, seja contribuindo para a reorientação de fluxos migratórios, seja pela promoção e articulação com abordagens tecnológicas atrativas e eficientes (“Automação”; Agricultura “inteligente”...).
- 1.4. **Tecnologias Disruptivas (ex. Digitalização, IoT)** – O aparecimento de tecnologias disruptivas continuará a registar 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 na economia e no bem-estar das pessoas. O setor necessita de identificar as tecnologias emergentes, caracterizar os seus impactos e definir ações de desenvolvimento, ou de mitigação, conforme aplicável. Quanto ao IVDP, IP, importa prosseguir e reforçar as iniciativas já em curso, ou concretizadas, de utilização da inteligência artificial (IA) para incremento da produtividade, da eficiência e da qualidade do serviço prestado, sempre com o foco no impacto no setor e na Região.
- 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 (AE) 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, estando já a ter consequências negativas, nomeadamente no que diz respeito aos vinhos da Região Demarcada. É assim fundamental estudar, analisar e compreender as tendências sociais relativas ao consumo de vinhos em geral e aos vinhos do Porto e do Douro em particular, de forma a identificar e concretizar as ações que possam ter um efeito positivo nessas tendências. A colaboração do IVDP, IP com Instituições do Ensino Superior (IES) pode ser, neste domínio, uma iniciativa relevante.

- 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 decisores políticos e pela população, e traduzidos em ações e atividades concretas e objetivas, devidamente monitorizadas e avaliadas.
- 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 consequências na produtividade e qualidade e na quantidade de área capaz de assegurar produções de excelência. O IVDP, IP, em colaboração com IES e outras instituições do sistema científico nacional, pode contribuir para a formulação de orientações de boa prática a adotar pelos produtores.
- 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 internos ou internacionais. A escassez de combustíveis e o incremento do respetivo custo estão já a afetar aquelas condições, nomeadamente as de transporte. O IVDP, IP apenas pode ajudar a produzir recomendações de ajuste das Partes Interessadas aos novos contextos que decorrem desta importante condicionante.

2. Mercado / Arena (onde as coisas acontecem)

- 2.1. **Pessoas/Referências** – As tendências sociais (ver 1.6.) 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. A comunicação proativa com todos os interessados é, mais uma vez, da maior importância. O reforço das atividades do Conselho Interprofissional contribuirá para a criação de condições favoráveis ao desenvolvimento de toda a cadeia de valor.
- 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, seja em termos de imagem, de vendas e da sua reputação, entre outros fatores.
- 2.4. **Clientes Potenciais** – O IVDP, IP tem competências e capacidades para atrair novos clientes a utilizarem o seu portefólio de serviços e o conhecimento gerado ao longo de décadas de trabalho, inovação e desenvolvimento, o que é relevante pelo facto de o IVDP, IP depender exclusivamente das receitas próprias que for capaz de gerar. Identificar esse potencial e desenvolver ações para o captar é, no contexto atual, determinante. O alargamento do âmbito

de intervenção do IVDP, IP, nas áreas de atuação em que reconhecidamente é uma referência, respeitando a sua Missão e atribuições, apresenta-se como crítica.

- 2.5. **Novos “players”/Concorrentes** – Não está garantido que algumas atribuições atualmente desempenhadas pelo IVDP, IP em regime de exclusividade, assim permaneçam no futuro próximo. Há tendências que podem apontar em sentido diferente pelo que o IVDP, IP tem de estar preparado para demonstrar permanentemente o valor que acrescenta ao setor e ao país e as vantagens da solução em vigor, ou tomar a iniciativa de propor alterações e melhorias que defendam o interesse da instituição, das partes interessadas e do país. A abordagem pela positiva, evidenciando o seu contributo para a defesa da Região e das suas Partes Interessadas, constitui a melhor solução, devendo ser, adicionalmente, sustentada por ações planeadas no domínio da comunicação e imagem.
- 2.6. **Os Media Tradicionais** – Apesar dos processos de transformação que vierem a sofrer os media tradicionais (jornais, TV, rádio) continuarão a desempenhar um papel importante na relação com os cidadãos, pelo que, terão de ser objeto de atenção e utilização pelo IVDP, IP, cuidando dos conteúdos a difundir por iniciativa própria e atuando em função de conteúdos de origem externa. A intervenção planeada e organizada junto dos principais meios de comunicação, contando com a colaboração de “personalidades” de relevo, será uma das iniciativas a promover e manter.
- 2.7. **Redes Sociais** – As redes sociais, com o atual formato e soluções, ou com expectáveis modificações, continuarão a influenciar e condicionar comportamentos (positivos e negativos) em função dos conteúdos que aí são e serão disponibilizados. Serão um instrumento para o IVDP, IP transmitir conteúdos promocionais, orientações e recomendações e receber feedback das suas partes interessadas. Cada vez mais uma abordagem proativa, pela positiva, tem sentido e é necessária.
- 2.8. **Inovações** – As inovações podem ser de ordem tecnológica, organizacional, ou de produtos/serviços. Em qualquer caso a Inovação tem de ser uma preocupação estruturada permanente do IVDP, IP, interpretando os sinais e dados oriundos da Sociedade e, sempre que possível, antecipar respostas adequadas que facilitem a agilidade, a qualidade e rapidez das intervenções, promovendo a participação criativa dos seus trabalhadores no processo de inovação. A utilização da IA, já em aplicação em alguns projetos, constitui uma abordagem útil e com visibilidade, que deve ser expandida sempre que possível. A pesquisa de financiamento para o efeito, nacional e internacional, deve ser incrementada. A inovação organizacional, repensando e ajustando a estrutura orgânica e os processos, deve ser considerada.
- 2.9. **Legislação/Regulamentação** – As alterações da legislação aplicável (de origem nacional ou europeia) irão certamente continuar a ser frequentes e significativas, pelo que o IVDP, IP terá que, em tempo, adaptar as suas respostas e dispor dos recursos (humanos, materiais, tecnológicos) necessários para manter elevado nível de qualidade dos serviços a prestar. Esta intervenção terá de incidir quer no acompanhamento e influência da produção de legislação quer na adaptação, em tempo, da capacidade de resposta do IVDP, IP à legislação aprovada.

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, mas, a partir de determinado momento, podem deixar de cumprir o objetivo com que foram criadas (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 este instituto 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 e expectativas e modo como tendem a evoluir. Existem formas institucionais de o fazer, previstas até na legislação, mas é de boa prática que sejam acrescidos métodos informais de obter informações, sobretudo em ocasiões de maior complexidade social. Na sociedade atual não existe suficiente reconhecimento pela vinha, pelas atividades e pessoas que lhe estão associadas, nem pelos produtos finais que daí resultam. A imagem não é atrativa, o setor não é devidamente respeitado e a sua rentabilidade ressentem-se. Valorizar a uva e tudo o que daí decorre deve também ser um desígnio que deve levar o IVDP, IP, através de ações e iniciativas concretas, a colaborar com outras partes interessadas do setor e da Região, desde que disponha de recursos para o efeito.
- 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, recorrendo 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. Acrescem questões críticas relativas ao incremento do nível etário, à insuficiente substituição de trabalhadores que abandonam o IVDP, IP por limite de idade, bem como à preparação técnica e maturidade de quem está disponível para ser recrutado de acordo com as regras atualmente em vigor. Assim, recrutar mais e melhor, fora das limitações atualmente prevalentes na administração pública, é mesmo determinante para garantir que o IVDP, IP vai continuar a poder responder às necessidades dos clientes e partes interessadas.
- 3.5. **Clientes** – O objetivo central do IVDP, IP consiste em fornecer respostas, dentro do enquadramento legal aplicável, às necessidades dos seus diferentes tipos de clientes. Para assegurar a correspondência entre as respostas e as necessidades é fundamental que estas

últimas sejam conhecidas e especificadas. A forma de o assegurar consiste em auscultar através de distintos métodos e periodicidade os diferentes clientes do IVDP, IP, tratar os dados e produzir informação de gestão que seja suscetível de ser usada pelo Conselho Diretivo e outros Dirigentes. Identificar tendências deve ser também um resultado a alcançar uma vez que permite antecipar respostas a necessidades futuras. A crescente tendência para o abandono da vinha, conjugada com as igualmente crescentes dificuldades económicas dos produtores, exigem do IVDP, IP uma resposta diferenciada que excede as suas atuais competências. O posicionamento enquanto “conselheiro/apoio técnico” da Tutela para o setor exige do IVDP, IP iniciativas programadas e sistemáticas de recolha, tratamento e disponibilização de dados e informações chave sobre a performance, ameaças e oportunidades, hoje e no futuro.

- 3.6. **Entidades Governamentais** – Para além da Tutela existe um conjunto, que deve estar bem identificado, de outros órgãos de soberania e de estado aos quais o IVDP, IP deve “prestar contas” de forma regular ou sob solicitação. Para que tal seja expedito e confiável o Modelo de Governação do IVDP, IP tem de conter as rotinas, atividades e reportes apropriados. São exemplos: IFAP, IP IVV, IP CCDR-N, IP. Há vantagens, para todas as partes interessadas, de que o diálogo com a Tutela, já de si positivo, possa ser incrementado numa base objetiva, orientada para resultados, para a satisfação dos clientes e para o cumprimento da Missão e do Propósito, pelo que o IVDP, IP deve ponderar a apresentação de uma solução no domínio do Controlo de Gestão.
- 3.7. **Universidades e outras IES** – As Universidades e outras Instituições de Ensino Superior e suas Unidades de I&D+i são detentoras de conhecimentos que interessam ao IVDP, IP ou são competentes para desenvolver conhecimento que acrescente valor ao IVDP, IP na sua relação com outras partes interessadas e com o Mercado. São um suporte científico determinante para poder encontrar respostas à evolução das megatendências e extrair todo o potencial existente no IVDP, IP e noutras partes interessadas, ou no mercado.
- 3.8. **Embaixadores** – Os Embaixadores têm tido e devem continuar a ter uma intervenção cada vez mais fundamental no reforço da capacidade de entrada e crescimento em vários mercados de diversos países. O conhecimento que detêm do “*modus operandi*” nesses países e mercados, a informação detalhada e fiável que possuem sobre mercados, empresas e pessoas, hábitos e culturas, entre outras dimensões, são um ativo valioso a ser trabalhado e aproveitado pelo IVDP, IP, agentes económicos e outros operadores integrantes do setor.

Política de Inovação do IVDP, IP

A inovação no IVDP, IP é assumida como um instrumento estratégico de vanguarda, essencial para a competitividade da RDD e para a resiliência do Instituto num contexto digital e sustentável.

Pressupostos:

Transversalidade e Valorização: A inovação é transversal a todas as atividades do IVDP, IP, incidindo no desenvolvimento de novos processos e serviços que promovam o desenvolvimento económico da RDD e a valorização do seu património.

Partilha de Conhecimento: É missão do Instituto promover a partilha de conhecimento e de infraestruturas com a sociedade e com os seus parceiros.

Impacto e Eficiência: A inovação concretiza-se na geração de respostas diferenciadas para o setor, assegurando um impacto económico positivo e a utilização eficiente dos recursos.

Orientações Estratégicas: Alianças e Empreendedorismo.

Promover alianças estratégicas e fomentar **modelos de gestão** que apoiem o empreendedorismo, em articulação com entidades públicas e privadas.

Criação Conjunta e Tecnologia: Estimular mecanismos de criação conjunta e promover a difusão de tecnologias inovadoras que reforcem a capacidade tecnológica do setor.

Investigação e Capacitação: Incentivar a investigação que proporcione novas abordagens ao setor e investir na qualificação dos recursos humanos em gestão da inovação.

Vanguarda e Segurança: Assegurar uma presença contínua na vanguarda da inovação, integrando a Segurança da Informação como pilar fundamental, nomeadamente através da adesão à Diretiva NIS 2, garantindo a proteção e a resiliência dos ativos digitais.

Gestão e Avaliação: Simplificar os procedimentos de gestão de projetos e adotar mecanismos rigorosos de monitorização e avaliação de resultados.

Criação de Valor Sustentável

O IVDP, IP assume que a criação de valor para as partes interessadas e para a sociedade é determinante, com processos orientados para a eficiência e para a robustez económica.

Segmentação e Auscultação Ativa: Para assegurar que o valor criado responde a necessidades reais, o IVDP, IP segmenta os seus públicos e adapta a prestação de serviços a cada perfil. Inserido num ecossistema em transformação, o Instituto reforça a sua capacidade de auscultação regular, permitindo ajustar, em tempo útil, as suas capacidades técnicas, humanas e de conhecimento.

Sustentabilidade Ambiental e Patrimonial: Os serviços do Instituto são concebidos para minimizar impactos negativos e promover benefícios sociais e ambientais:

Descarbonização: O compromisso com a descarbonização é central na valorização do património da RDD, assegurando a adaptação da região às exigências climáticas globais.

Políticas Sustentáveis: A implementação de políticas de sustentabilidade na região visa não só a proteção da vinha, mas também contribuir para a sustentabilidade financeira do Instituto, garantindo a viabilidade da sua missão a longo prazo.

Transparência e Melhoria Contínua: Através do seu sítio *web* e de canais de comunicação institucionais, o IVDP, IP assegura transparência e facilidade de acesso aos seus serviços. Nos seus espaços no Porto e em Lisboa, promove uma experiência de confiança associada aos produtos da RDD. O Instituto mantém e reforçará a sua capacidade de recolha de contributos, utilizando a análise crítica dos resultados como motor de melhoria contínua e de inovação.

CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IVDP, IP

Mapa de Pessoal

No ano de 2025, estava previsto no mapa de pessoal do IVDP, IP um total de 151 Trabalhadores. À data de 31/12/2025 estavam ocupados 119 postos de trabalho, correspondendo a uma ocupação na ordem dos 79 % (78,81 %) dos postos previstos.

Unidade Orgânica	Carreira	Previstos	Ocupados
Conselho Diretivo	Dirigente	2	2
Gabinetes e Núcleos (na dependência do CD)	Técnico Superior	15	13
	Assistente Técnico	4	2
	Assistente Operacional	1	1
Serviço de Promoção e Comunicação	Dirigente	1	1
	Técnico Superior	4	3
	Assistente Técnico	10	6
	Assistente Operacional	1	0
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	Dirigente	2	2
	Técnico Superior	15	14
	Assistente Técnico	6	4
	Assistente Operacional	4	3
	Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação	2	1

Direção de Serviços de Controlo e Fiscalização	Dirigente	3	3
	Técnico Superior	15	11
	Assistente Técnico	20	18
	Agente Fiscalização	9	7
	Assistente Operacional	1	2
Direção de Serviços Técnicos e Certificação	Dirigente	3	2
	Técnico Superior	13	10
	Assistente Técnico	17	12
	Assistente Operacional	3	1
Total		151	119

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 43 % (42,86 %) dos Trabalhadores do IVDP, IP.

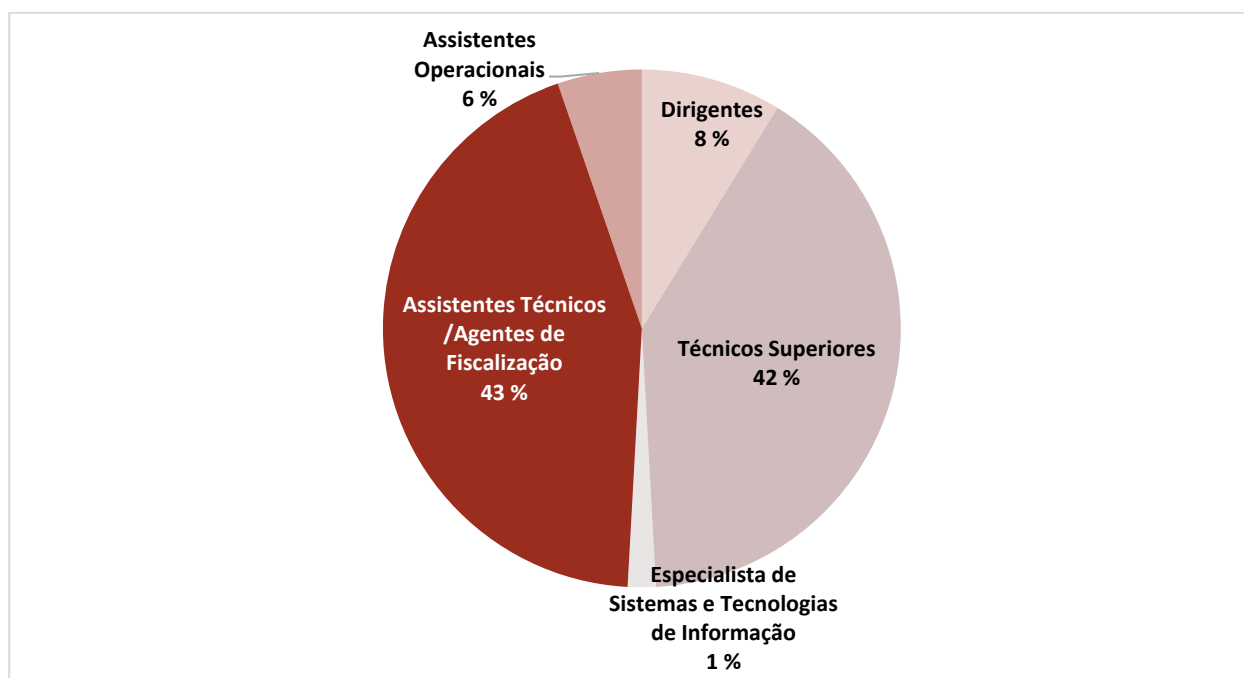


Gráfico 1 – Distribuição por grupos /carreiras

De acordo com os dados dos Balanços Sociais publicados, observa-se que no período de 2008 a 2025, o número global de efetivos decresceu para 74 % (73,91 %) conforme registado no Gráfico 2.

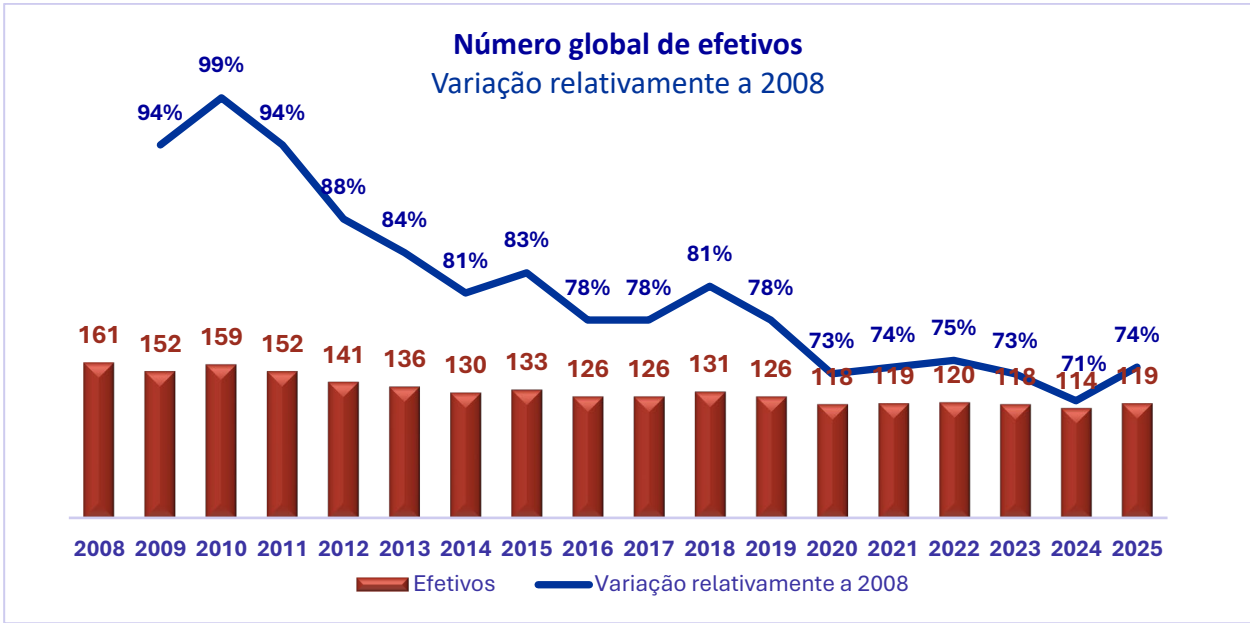


Gráfico 2 – Número global de efetivos

Comparativamente ao ano de 2024, verifica-se um acréscimo de 4 % (4,39 %) no número de Trabalhadores, correspondente a mais 5 efetivos, de acordo com o Gráfico 3.

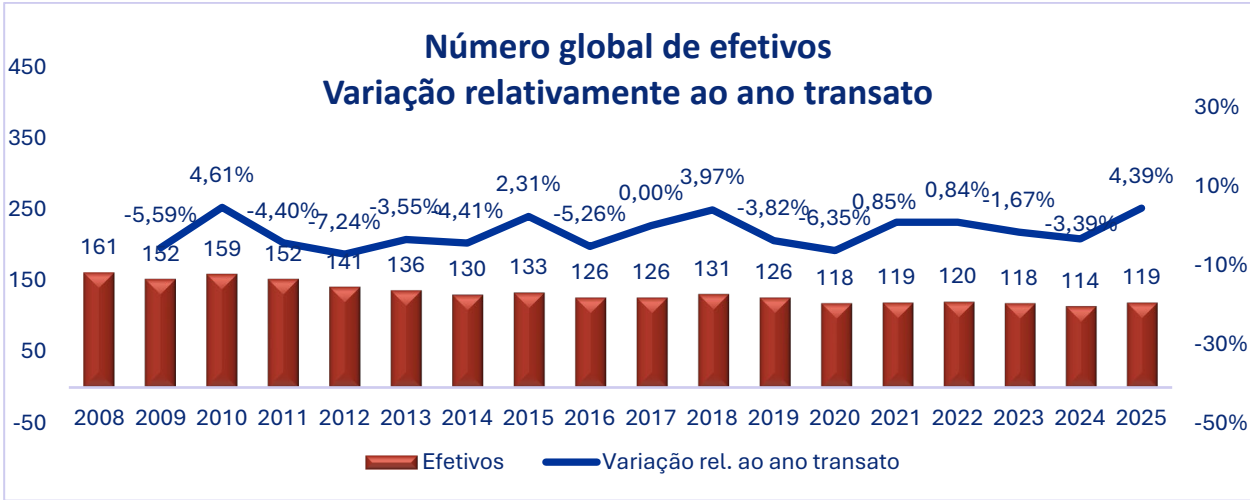


Gráfico 3 – Número global de efetivos. Variação relativamente ao ano transato

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 do vinho do Porto em Lisboa encontram-se distribuídos da seguinte forma:

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	1	1	
Dirigente Intermédio de 2.º grau	3	3	
Técnico Superior	15	35	
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	1		
Assistente Técnico / Agente Fiscalização	24	27	1
Assistente Operacional	3	3	
Total	48	70	1

Tabela 2 – Distribuição geográfica dos Trabalhadores do IVDP, IP

Modalidades de Vinculação

Os 119 Trabalhadores 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 92 % (91,60 %) dos lugares ocupados, distribuídos pelas carreiras previstas no mapa de pessoal, de técnico superior, especialista de sistemas e tecnologias de informação, assistente técnico (que inclui os agentes de fiscalização) e assistente operacional.
- 10 em exercício de funções de dirigentes, correspondendo a 8 % (8,40 %) dos lugares ocupados, distribuídos em cargos de direção superior (um de 1.º grau e um de 2.º grau em regime de suplência) e de direção intermédia (dois de 1.º grau e seis de 2.º grau, um em regime de substituição), conforme se representa no Gráfico 4.

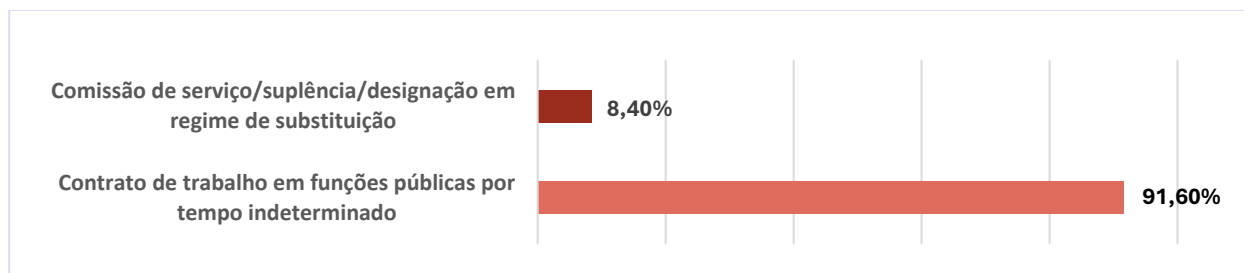


Gráfico 4 – Distribuição de efetivos por modalidade de emprego

Distribuição por Género

No Gráfico 5 mostra-se a distribuição dos efetivos por carreira / categoria, diferenciados por género. Destaca-se o peso das mulheres, que representam 54 % (53,78 %) do total de Trabalhadores do IVDP, IP.

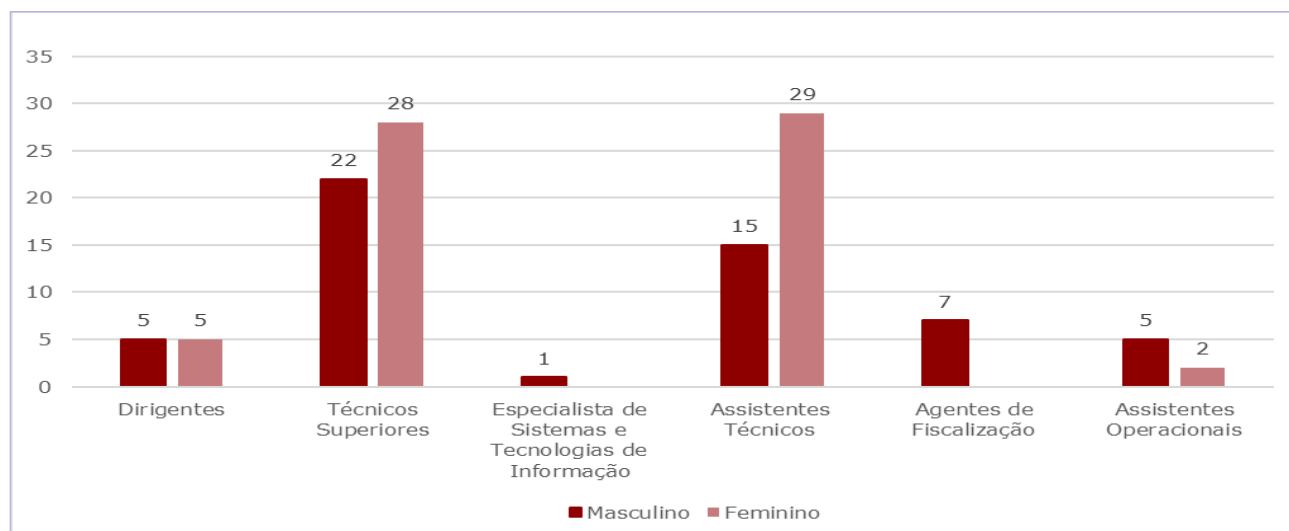


Gráfico 5 – Contagem por carreira / categoria e género

Estrutura Etária

Verifica-se que há 1 Trabalhador com menos de 30 anos e que os que têm menos de 45 anos representam 14 % (13,45 %) do total de efetivos.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário (Gráfico 6), verifica-se que o maior número de Trabalhadores se encontra na faixa etária dos 55 a 59 anos e que a idade média dos Trabalhadores é de 54 anos. Existem 31 Trabalhadores na faixa etária de 60 anos ou mais e 32 Trabalhadores na faixa etária dos 55-59, representando estes dois grupos etários 53 % (52,94 %) do total de efetivos da organização.

Os Trabalhadores com 60 anos ou mais representam 26 % (26,05 %) do total de efetivos.

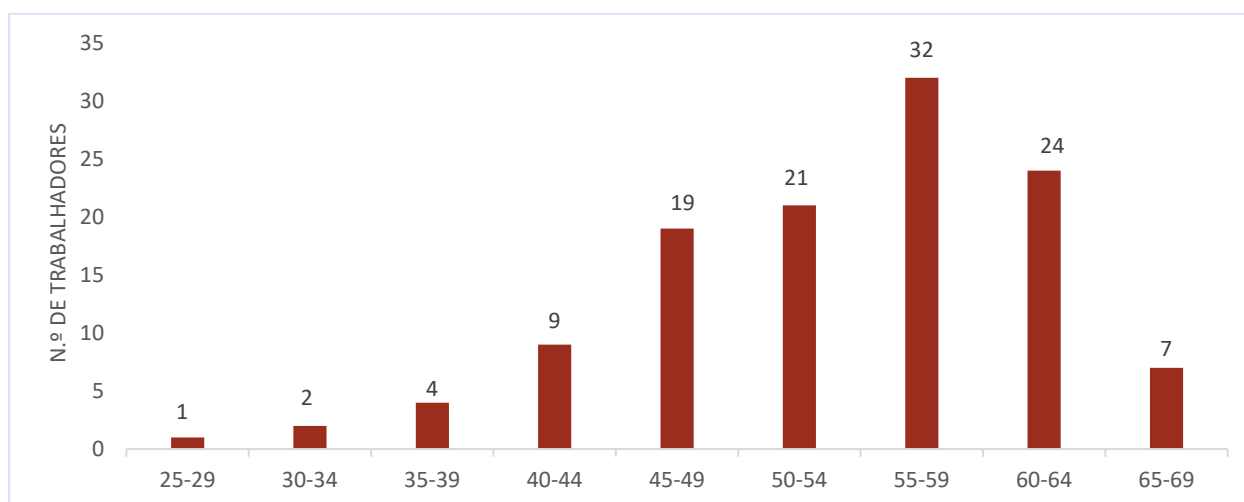


Gráfico 6 – Estrutura etária

Antiguidade

Verifica-se que a maioria dos Trabalhadores do Instituto tem muitos anos de experiência. Do universo total, há 94 Trabalhadores (79 % - 78,99 %) que têm 20 anos ou mais de antiguidade, entre os quais 11 Trabalhadores com mais de 40 anos ao serviço da Administração Pública (Gráfico 7).

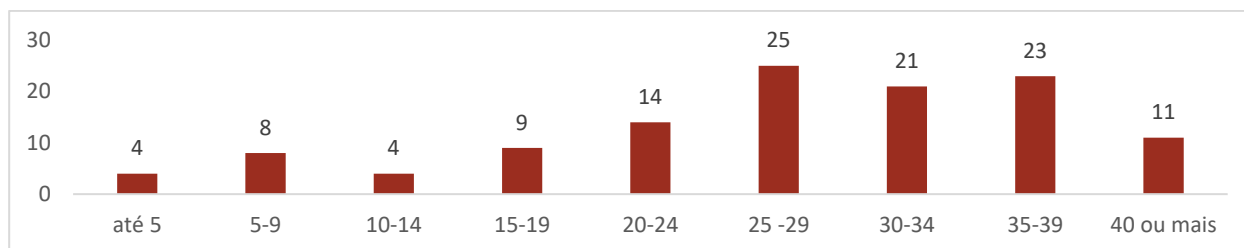


Gráfico 7 – Antiguidade na Administração Pública

As carreiras com maior antiguidade são as de assistentes operacionais e de assistentes técnicos, conforme se pode verificar no Gráfico 8.

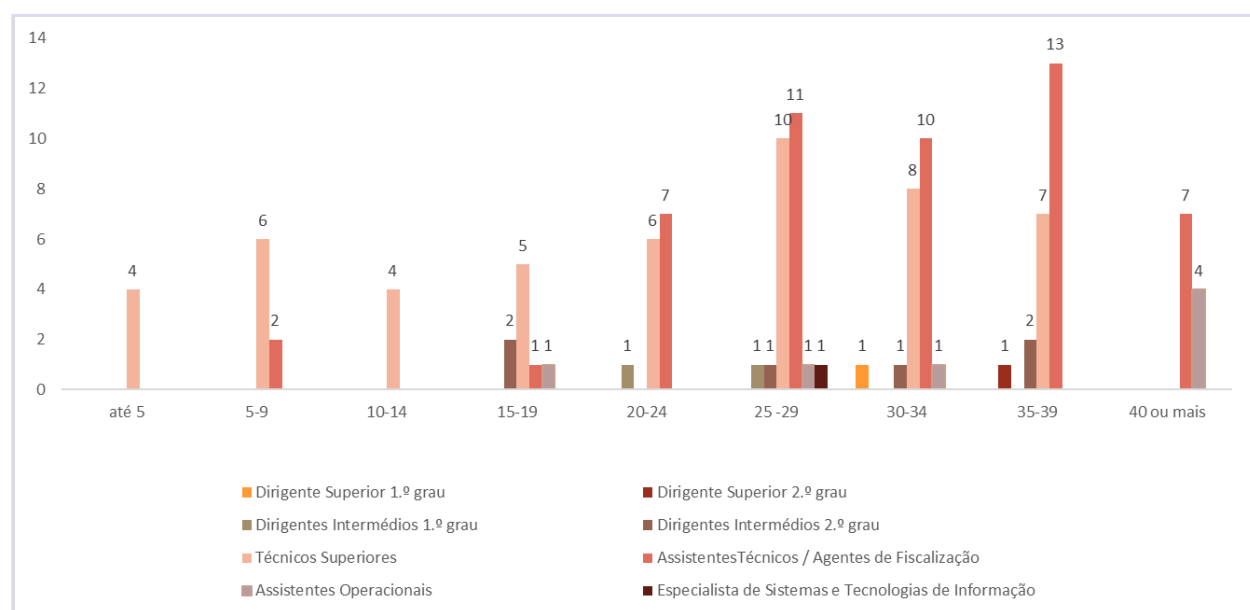


Gráfico 8 – Antiguidade por Carreira

Habilitações Académicas

Relativamente às habilitações académicas verifica-se que 55 % (54,62 %) dos Trabalhadores têm habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade.

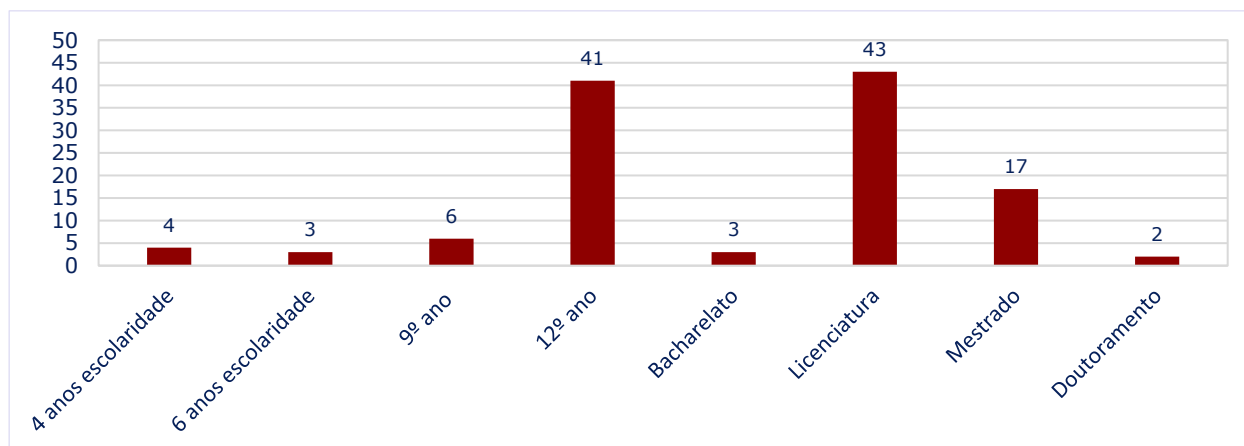


Gráfico 9 – Habilitações Académicas

PRESTAÇÕES DE TRABALHO E ABSENTISMO

Modalidades de Horário de Trabalho

No que respeita às modalidades de horário de trabalho (Gráfico 10), o horário flexível vigora para a maior percentagem de Trabalhadores, maioritariamente usado por Trabalhadores do género feminino.

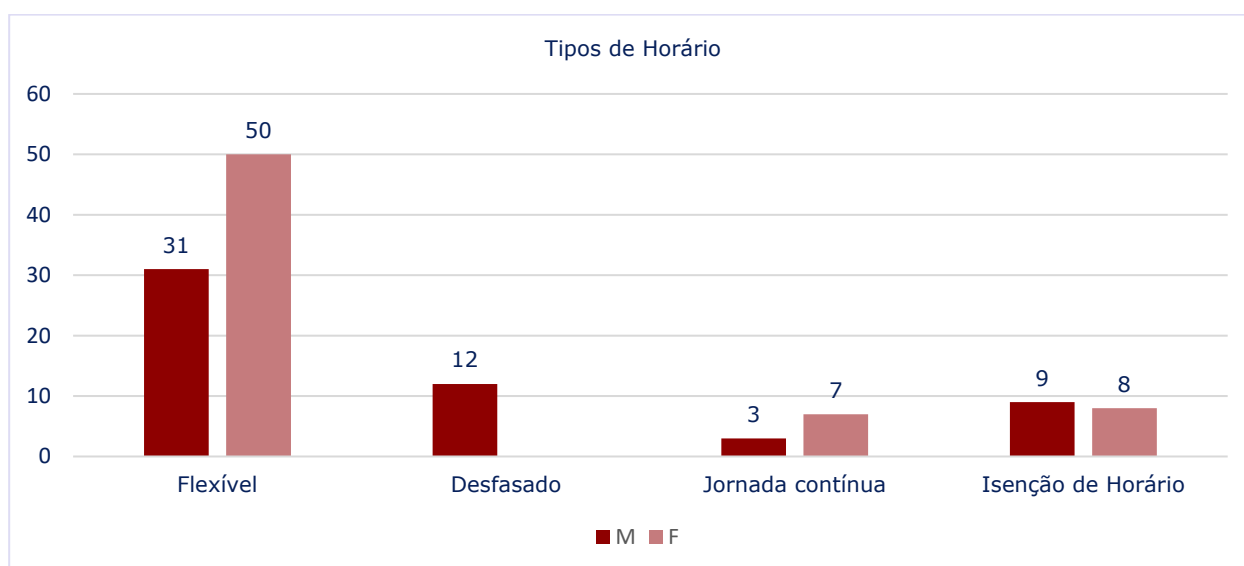


Gráfico 10 – Modalidades de horário de trabalho

Regimes de Trabalho

O Regulamento do Teletrabalho foi aprovado em 30 de novembro de 2023, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024.

A 31 de dezembro de 2025, existiam 25 acordos de teletrabalho, sendo 24 em regime híbrido e 1 em regime integral.

De notar que dois desses acordos em regime híbrido não estão em vigor no final de 2025, porque um diz respeito à Trabalhadora que, entretanto, entrou em licença sem remuneração e outro relativo a Trabalhadora designada em regime de substituição como dirigente intermédia de 2.º grau.

Por outro lado, ao longo de 2025, foram aprovados 60 pedidos de teletrabalho em regime pontual, de acordo com o Regulamento do Teletrabalho em vigor.

Absentismo

O Gráfico 11, referente ao total de faltas dadas pelos Trabalhadores do IVDP, IP que foi de 3.163,50 dias, apresenta a sua distribuição por tipo de falta e permite observar que as faltas por doença constituem o principal motivo de absentismo.

Em “Outros motivos” foram considerados 239 dias de licença sem remuneração.

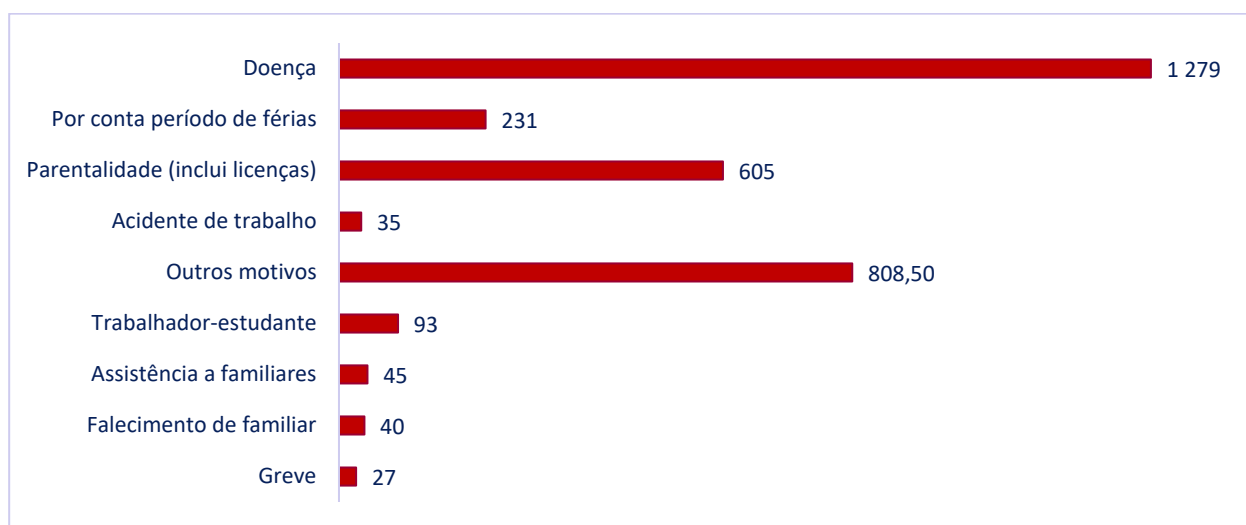


Gráfico 11 – Dias de Ausência. Distribuição por tipo de falta

ADMISSÕES, REINÍCIOS E CESSAÇÕES DE FUNÇÕES

Analisando a mobilidade dos Trabalhadores, em que se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal, refira-se que, no que respeita às admissões e saídas, existe uma variação negativa de 4 Trabalhadores.

Carreira/Grupo profissional	Saídas	Entradas
Dirigente Intermédio de 2.º grau		2
Técnicos Superiores	5	8
Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação	1	
Assistentes Técnicos	2	2
Agentes de Fiscalização	1	
Assistentes Operacionais		1
Total	9	13

Tabela 3 – Mobilidades dos Trabalhadores

Do total de 9 saídas registaram-se estas situações:

- 2 técnicos superiores regressaram ao serviço de origem;
- 1 técnico superior iniciou funções em cargo dirigente em regime de substituição noutro organismo;
- 1 técnico superior consolidou a mobilidade interna na categoria noutro organismo;
- 1 assistente técnico consolidou a mobilidade interna na categoria noutro organismo;
- 1 agente de fiscalização iniciou mobilidade intercarreiras na carreira e categoria de técnico superior no IVDP, IP;
- 1 especialista de sistemas de tecnologias de informação foi nomeado em cargo dirigente em comissão de serviço no IVDP, IP;
- 1 técnica superior foi designada em cargo dirigente em regime de substituição no IVDP, IP;
- 1 assistente técnico entrou em licença sem remuneração por 2 anos de 07/05/2025 a 06/05/2027.

Do total de 13 entradas registaram-se estas situações:

- 1 dirigente intermédio de 2.º grau iniciou funções em comissão de serviço via procedimento concursal;
- 1 dirigente intermédio de 2.º grau foi designada em cargo dirigente em regime de substituição no IVDP, IP;
- 7 técnicos superiores iniciaram funções em mobilidade interna na categoria;
- 2 assistentes técnicos iniciaram funções em mobilidade interna na categoria;
- 1 assistente operacional iniciou funções em mobilidade interna na categoria;
- 1 agente de fiscalização iniciou funções como técnico superior, via mobilidade interna intercarreiras.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Em 2025, a despesa com pessoal foi de 4.341.291,90 euros, o equivalente a uma execução da rubrica orçamental de Pessoal de 93 % (93,37 %) e de 22 % (21,66 %) quando comparada com a totalidade da despesa paga.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	3.105.393,12
Suplementos remuneratórios	216.278,17
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	141.460,32
Benefícios sociais	0,00
Outros encargos com pessoal	878.160,29
Total	4.341.291,90

Tabela 4 – Remunerações e Encargos em 2025

A seguir apresenta-se a estrutura remuneratória por escalões e género.

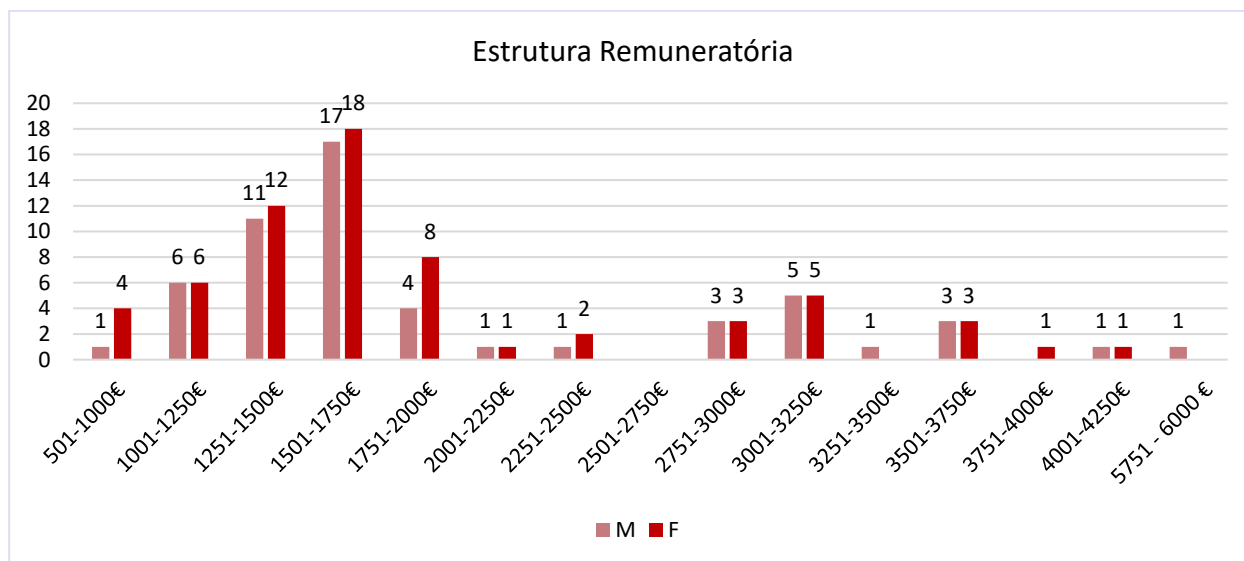


Gráfico 12 – Estrutura remuneratória por escalões e género

MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em 2025, foram registados, no âmbito deste Instituto, 2 acidentes de trabalho, ambos ocorridos *in itinere*.

No âmbito da saúde no trabalho foram realizados 176 exames médicos, sendo 8 de admissão e 90 periódicos, e 78 exames complementares de diagnóstico, que englobaram análises clínicas de provadores, Trabalhadores afetos a serviço no laboratório e Trabalhadores da área de fiscalização, bem como a avaliação da saúde e higiene oral aos provadores, o que incluiu consultas de medicina dentária.

A despesa com medicina no trabalho cifrou-se no valor de 6.430,12€, referente a serviços médicos e técnicos contratados, que incluiu exames de admissão, exames periódicos e ocasionais e exames complementares de diagnóstico.

A despesa com segurança no trabalho cifrou-se em 5.411,99€ (este valor já inclui o IVA à taxa legal), referente aos serviços técnicos contratados.

No total, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, o valor gasto foi de 11.842,11€.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O quadro seguinte contabiliza o número de ações e formandos e participantes envolvidos, as principais áreas das ações de formação ministradas e o total de horas.

Área Formação	N.º de Ações de Formação	N.º de Formandos	Total Duração (horas)
Área marketing e comunicação	2	2	16,5
Área informação de gestão	3	7	54
Legislação Geral	7	109	403
Técnicas/Ensaio/Prova e Laboratório	29	187	300
Informática	18	177	555,5
Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho	7	121	324
Direito	4	8	81,5
Finanças	3	10	62,5
Outra	21	127	892,5
Total	94	748	2 689,5

Tabela 5 – Área das ações de formação

Os encargos diretos suportados com a formação realizada em 2025 totalizaram 12.022,00€ com custos de inscrição suportados na rubrica 02.02.15.BO.00.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O IVDP, IP tem 23 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.

Não houve procedimentos sancionatórios, para além de medidas pedagógicas preventivas.

NOTAS FINAIS

Em 2025, o Instituto apresentou um mapa de pessoal de 119 Trabalhadores, ocupando 79 % dos 151 postos previstos. O ano ficou marcado por um ligeiro crescimento do efetivo (+5 Trabalhadores), mas também pela confirmação de tendências estruturais: envelhecimento, elevada antiguidade, forte estabilidade contratual e predomínio feminino.

A carreira com maior peso é a de assistentes técnicos (incluindo os agentes de fiscalização), representando 43 % do total. As carreiras técnicas e de direção completam a estrutura, com menor expressão relativa.

Em termos de distribuição geográfica, 70 Trabalhadores estão na Delegação do Porto, 48 na sede, em Peso da Régua, e 1 na Loja do vinho do Porto, em Lisboa.

O IVDP, IP apresenta uma estrutura altamente estabilizada com 92 % dos Trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 8 % em cargos dirigentes.

Quanto ao perfil demográfico, 54 % são mulheres e 46 % são homens.

O envelhecimento é um dos principais riscos estratégicos identificados, com a seguinte estrutura etária:

- Idade média: 54 anos.
- Trabalhadores ≥55 anos: 53 %.
- Trabalhadores ≥60 anos: 26 %.
- Apenas 1 Trabalhador com menos de 30 anos.

A antiguidade elevada traduz experiência acumulada, mas também risco de perda de conhecimento crítico num curto horizonte temporal, contando 79 % com ≥20 anos de serviço e 11 Trabalhadores com mais de 40 anos.

O modelo de trabalho revela maturidade organizacional e adaptação a práticas modernas: 55 % com habilitações superiores ao 12.º ano; horário flexível como regime predominante e a adoção do teletrabalho (25 acordos ativos e 60 pedidos pontuais aprovados).

O absentismo totalizou 3.163,5 dias, sendo a doença o principal motivo. Incluem-se ainda 239 dias de licença sem remuneração. Este indicador deve ser monitorizado, dada a relação com a idade média elevada.

A mobilidade interna foi o principal mecanismo de renovação, sobretudo nas carreiras técnicas. Registaram-se 13 entradas e 9 saídas (saldo líquido: +4 Trabalhadores).

Em matéria de encargos de pessoal, a remuneração base constitui o maior componente. A despesa total ascende a 4.341.291,90 €, representando 22 % da despesa total do Instituto.

A aposta na formação profissional e na saúde ocupacional mantém-se consistente, de acordo com o seguinte:

- 2 acidentes de trabalho (ambos *in itinere*).
- 176 exames médicos realizados.

- Despesa SST: 11.842,11 €.
- 94 ações de formação / 2.690 horas de formação.
- Encargos com formação: 12.022 €.

Conclusões estratégicas

1. Envelhecimento crítico do quadro. A elevada concentração de Trabalhadores com 55 ou mais anos exige planeamento sucessório urgente.
2. Estabilidade contratual elevada. Garante continuidade, mas limita renovação natural.
3. Capacidade de atração moderada. O aumento de efetivos é positivo, mas insuficiente para inverter tendências demográficas.
4. Absentismo relevante. Deve ser monitorizado e correlacionado com idade, funções e condições de trabalho.
5. Distribuição geográfica assimétrica.

O presente Balanço Social constitui, portanto, um instrumento de reflexão e de apoio à decisão, permitindo identificar tendências, constrangimentos e oportunidades de melhoria na gestão dos recursos humanos. O IVDP, IP continuará empenhado em promover uma gestão responsável, eficiente e orientada para a valorização dos seus Trabalhadores, assegurando as condições necessárias ao cumprimento da sua missão ao serviço da Região Demarcada do Douro, dos agentes económicos e do interesse público.

ANEXOS

MAPAS DO BALANÇO SOCIAL 2025

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 determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da 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		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							0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	1							1	1	2
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									22	28													22	28	50
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo									22	29													22	29	51
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar									5	2													5	2	7
Informático									1														1	0	1
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	50	59	0	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	55	64	119

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 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) 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

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	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																			1						0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)											1		1	1					1	2					3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior								1		4	4	2	5	6	5	4	5	4	3	6		1			22	28	50
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					1	1						2	4	2	4	3	7	14	2	5	4	2			22	29	51
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																1	1	1	4						5	2	7
Informático															1										1	0	1
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Outro Pessoal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	1	1	0	4	5	4	10	9	12	9	13	19	10	14	4	3	0	0	55	64	119

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
Avanços																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Notas:

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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.

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

Leque etário = Trabalhador mais idoso ---
Trabalhador menos idoso ---

PREENCHER ESTAS 2 CÉLULAS SFF

69anos

29anos

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

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		1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																	1			1		1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)											1	1								1		1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)								1	1			1		1			2			1	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																				1	1	1
Técnico Superior		1	3	3	3	1	3	2	3	4	2	4	6	5	3	2	5			20	20	20
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				1	1			1		3	4	7	4	5	5	1	12	4	3	20	20	21
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar									1				1	1				4		1	1	1
Informático												1									1	1
Pessoal de Inspeção																				1	1	1
Pessoal de Investigação Científica																				1	1	1
Outro Pessoal																					1	1
Total		1	3	4	4	1	3	4	5	7	7	14	11	13	8	3	20	8	3	66	64	110

Notas:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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

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
Dirigente Superior de 2.º grau a)																	1					1		1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																1	1					1		1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																1	1	2	2			1	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																						1	1	1
Técnico Superior												1				14	21	6	7	1		20	20	20
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				1		1		1	4			17	22	1	2	1	1					20	20	21
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar				3		1	1	1					1									1	1	1
Informático																1						1	1	1
Pessoal de Inspeção																						1	1	1
Pessoal de Investigação Científica																						1	1	1
Outro Pessoal																						1	1	1
Total		0	0	4	0	2	1	2	4	0	0	18	23	1	2	18	25	8	9	2	0	20	20	110

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	1	1
Avença																						1	1	1
Total		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	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 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) 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)							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							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

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 efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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						0	1	1
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo														1	1	1		2								2	3	5
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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	3	1	1	0	0	0	0	3	5	8	

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

Notas:

- Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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)									1						1	1	2
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior					3	5									3	5	8
Assistente Técnico, Técnico de nível Intermédio, Pessoal administrativo					1	1									1	1	2
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar						1									0	1	1
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	4	7	0	0	1	0	0	0	0	0	1	5	13

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

Notas:

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

* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do 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)																							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																							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	0	0	0	0	0	0

Notas:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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	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				2	3	3	3	6	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo																								2					1	2	1	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	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	2	4	5	4	9

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	14					14
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	12					12
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			2			2
Informático	1					1
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Outro Pessoal						0
Total	27	0	2	0	0	29

Notas:

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		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				4	17					4	1	8	18	26
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				12	3							12	3	15
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar				1	1							1	1	2
Informático				1								1	0	1
Pessoal de Inspeção												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica												0	0	0
Outro Pessoal												0	0	0
Total		0	0	18	21	0	0	0	0	4	1	22	22	44

Notas:

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 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 Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada continua		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				
Dirigente Superior de 2.º grau a)														1	1	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)													1	1	1	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)				1									3	2	1	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)															1	1	1
Técnico Superior			16	22	1		2	3					3	3	16	18	34
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			13	24	9	1		4							22	25	47
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1		1	2	2								1		1	1	1
Informático			1												1	0	1
Pessoal de Investigação Científica															1	0	1
Pessoal de Inspeção															1	0	1
Outro Pessoal															1	0	1
Total	1	0	31	49	12	1	2	7	0	0	0	0	9	7	46	44	90

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!

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo																TOTAL			Total
									Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F				
	células abertas para indicar n° horas/semana								células abertas para indicar n° horas/semana																M	F		
	35 horas		40 horas		42 horas		32,3 horas																					
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	1																2	0	2								
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	3	3																6	0	6								
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																		0	0	0								
Técnico Superior	21	26					1	2										27	28	55								
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	22	26						3										25	29	54								
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	5	2																7	2	9								
Informático	1																	1	0	1								
Pessoal de Investigação Científica																		0	0	0								
Pessoal de Inspeção																		0	0	0								
Outro Pessoal																		0	0	0								
Total	54	59	0	0	0	0	1	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	77	60	137								

Notas:

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

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

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

b) 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 feriados		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	191:32	257:19						84:00	26:18				275:32	283:37	559:09
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	266:00	25:18						182:00	36:12				448:00	61:30	509:30
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	24:00							24:00					48:00	0:00	48:00
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	481:32	282:37	0:00	0:00	0:00	0:00	290:00	62:30	0:00	0:00	0:00	0:00	771:32	345:07	1116:39

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 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 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	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	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 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 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/ de ausência	Motivos	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)																													0,0	0,0	0,0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																	2,0											1,5	0,0	3,5	3,5
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)													2,0				1,0									1,0	3,0	1,0	6,0	7,0	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)					366,0												4,0	1,0								7,0	8,5	11,0	375,5	386,5	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																													0,0	0,0	0,0
Técnico Superior				12,0	227,0	1,0	9,0	53,0	70,0			15,0	4,0	33,0	8,0	22,0	45,0					1,0	7,0				97,0	180,5	234,0	550,5	784,5
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo						19,0	11,0	769,0	278,0	34,0	1,0	5,0	19,0		52,0	58,0	85,0					6,0	12,0				69,5	406,5	960,5	864,5	1825,0
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar								13,0	96,0							7,0	5,0						1,0				15,0	5,0	35,0	107,0	142,0
Informático																	1,0										14,0		15,0	0,0	15,0
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	12,0	593,0	20,0	20,0	835,0	444,0	34,0	1,0	20,0	25,0	33,0	60,0	92,0	139,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	20,0	0,0	0,0	203,5	605,0	1256,5	1907,0	3163,0	

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
27/02/2025			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	3	21:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	3	21:00	

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
24/10/2025	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	5	35:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	5	35:00	

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
11/12/2025	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	19	133:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	19	133:00	

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

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

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

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		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*	N.º 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*	N.º 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*	N.º 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*	N.º 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 h\hmm)	
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 h\hmm)	
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 h\hmm)	
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 h\hmm)	
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*	N.º 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

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 €	1	4	5
1001-1250 €	6	6	12
1251-1500 €	11	12	23
1501-1750 €	17	18	35
1751-2000€	4	8	12
2001-2250 €	1	1	2
2251-2500 €	1	2	3
2501-2750 €			0
2751-3000 €	3	3	6
3001-3250 €	5	5	10
3251-3500 €	1		1
3501-3750 €	3	3	6
3751-4000 €		1	1
4001-4250 €	1	1	2
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €	1		1
Mais de 6000 €			0
Total	65	64	129

- Notas:
- i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
 - ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género
 - iii) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro;
 - iv) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
 - v) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
 - vi) 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 (€)	979,05 €	878,41 €
Máxima (€)	5 970,01 €	4 125,17 €

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 (*)	3 105 393,12 €
Suplementos remuneratórios	216 278,17 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	141 460,32 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	878 160,29 €
Total	4 341 291,90 €

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)	9 689,76 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	5 132,16 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1 956,72 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	64 273,54 €
Representação	41 326,85 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	92 499,58 €
Total	216 278,17 €

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	3 284,52 €
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	134 922,00 €
Outras prestações sociais	3 253,80 €
Total	141 460,32 €

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	0						1				1	
	F	0						1		1			
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						1				1	
	F	0						1		1			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						35		1		34	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	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	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	2

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:	176	0,00 €
Exames de admissão	8	
Exames periódicos	90	
Exames ocasionais e complementares	78	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		6 430,12 €
Visitas aos postos de trabalho		

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de Dezembro"), as despesas 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 Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	7
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	121

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)	11 842,11 €
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	476				476
Externas	212	60			272
Total	688	60	0	0	748

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/	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
Nº de participações e de participantes	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1.º grau a)	1	0	1	
Dirigente Superior de 2.º grau a)	5	1	6	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	7	4	11	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	39	8	47	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	267	147	414	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	146	101	247	
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	9	9	18	
Informático	2	2	4	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação científica			0	
Outro Pessoal			0	
Total	410	270	680	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 nº 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei nº 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 acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente Superior de 1.º grau a)		2:30	0:00	2:30
Dirigente Superior de 2.º grau a)		14:00	2:30	16:30
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)		20:00	9:30	29:30
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)		85:00	26:00	111:00
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		510:00	1015:00	1525:00
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		350:00	566:00	916:00
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar		22:00	52:30	74:30
Informático		4:30	10:30	15:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação científica				0:00
Outro Pessoal				0:00

Notas:

Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos 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 nº 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei nº 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	12 022,00 €
Total	12 022,00 €

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	24
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



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

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

Balanço Social 2025

Edição: Julho de 2026.

Rua dos Camilos, 90

5050-272 Peso da Régua - Portugal

+351 254 320 130

ivdp@ivdp.pt