

BALANÇO SOCIAL

2020

Direção Regional do Orçamento e Tesouro



Região Autónoma
da Madeira
Governo Regional

Índice de Temas e Quadros

1.	Introdução	4
2.	O efetivo de pessoal na Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT)	5
2.1	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género (quadros 1.1 e 1.8).	5
2.2	Distribuição dos efetivos por género	7
2.3	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	8
2.4	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	9
2.5	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível/de antiguidade e género	9
3.	Rotação de pessoal	10
3.1	Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	10
3.2	Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo modalidade de horário de trabalho (quadro 1.15).	10
3.3	Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo	11
4.	Absentismo e taxa de frequência	12
4.1	Absentismo	12
4.2	Faltas e Efetivo médio	12
5.	Segurança, Higiene e Saúde ao Trabalho	13
5.1	Acidentes em serviço	13
6.	Custos com pessoal	13
7.	Formação	13
8.	Indicadores de gestão	14
9.	Conclusão	15
10.	Quadros	16
	Quadro 1.1	17
	Contagem de efetivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo	17
	Quadro 1.2 e 1.3	17
	Contagem de efetivos por escalão etário, segundo o sexo	17
	Quadro 1.4 e 1.5	18
	Contagem de efetivos por antiguidade, segundo o sexo	18
	Quadro 1.6 e 1.7	18
	Contagem de efetivos estrangeiros, por naturalidade, ou deficientes, segundo o sexo	18
	Quadro 1.8	19
	Contagem de efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo	19
	Quadro 1.9	19
	Contagem de efetivos admitidos e regressados durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo	19
	Quadro 1.10	20
	Contagem de efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal	20
	Quadro 1.11	20
	Contagem de trabalhadores nomeados saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída	20
	Quadro 1.12	21
	Contagem de trabalhadores contratados saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída	21

Quadro 1.13	21
Contagem de postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento	21
Quadro 1.14	22
Contagem de mudanças de situação dos efetivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo	22
Quadro 1.15	22
Contagem dos efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário	22
Quadro 1.16	23
Contagem de horas de trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados	23
Quadro 1.17	24
Contagem dos dias de ausência por grupo de pessoal, seg. o tipo de ausência e o sexo	24
Quadro 1.18	25
Contagem de horas não trabalhadas durante o ano por atividade sindical ou greve, segundo o grupo de pessoal e o sexo	25
Quadro 2	25
Total dos encargos com pessoal durante o ano	25
Quadro 3.1	26
Higiene e Segurança	26
Contagem dos acidentes em serviço registrados durante o ano	26
Quadro 3.2	26
Contagem de situações de doença profissional registradas durante o ano relativamente aos efetivos	26
Quadro 3.3	27
Contagem das atividades de medicina do trabalho ocorridas durante o ano, por tipo	27
Quadro 3.4	27
Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo	27
Quadro 3.5	27
Contagem de efetivos reclassificados ou recolocados em resultado de acidentes de trabalho	27
Quadro 3.6	28
Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança realizadas durante o ano no serviço	28
Quadro 3.7	28
Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	28
Quadro 4.1	28
Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	28
Quadro 4.2 e 4.3	29
Contagem das participações e das horas em ações de formação profissional, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação	29
Quadro 4.4	29
Despesas anuais com a formação	29
Quadro 5	29
Encargos com prestações sociais	29
Quadro 5.11	30
Outras modalidades de apoio social	30
Quadro 6.1 e 6.2	30
Relações profissionais	30

Quadro 6.330

Disciplina30

1. Introdução

Determina o artigo 1.º do Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro, que adaptou à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, sobre o Regime do Balanço Social, que os serviços e organismos da Administração Regional Autónoma e da Administração Local sediada na RAM que detenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, deverão elaborar o balanço social com os dados constantes do formulário anexo a esse diploma, acrescido dos elementos a que se refere o anexo I desse diploma.

Por sua vez a Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril, definiu no seu n.º 1, que os mapas do balanço social a enviar pelos serviços e organismos da administração regional autónoma e da administração local sedeada na Região Autónoma da Madeira, ao abrigo do artigo 3.º do Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro, devem obedecer à estrutura e modelos constantes dos anexos à essa portaria.

É, assim, em observância do disposto nos diplomas legais citados, que a Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT), elabora, tal como têm vindo a fazer em anos anteriores, os seus balanços sociais anuais, reportados a 31 de dezembro.

O Balanço Social de 2020, para além dos quadros que contêm a informação estatística, é complementado com uma análise resumo, alguns gráficos e um quadro com rácios e indicadores de gestão.

Apesar do ano de 2020 ter sido fortemente condicionado pela pandemia da doença COVID-19 que teve repercussões ao nível da forma de trabalho prestada pelos colaboradores da DROT, por uma questão de uniformização de procedimentos mantemos a estrutura de anos anteriores.

2. O efetivo de pessoal na Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT)

2.1 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género (quadros 1.1 e 1.8).

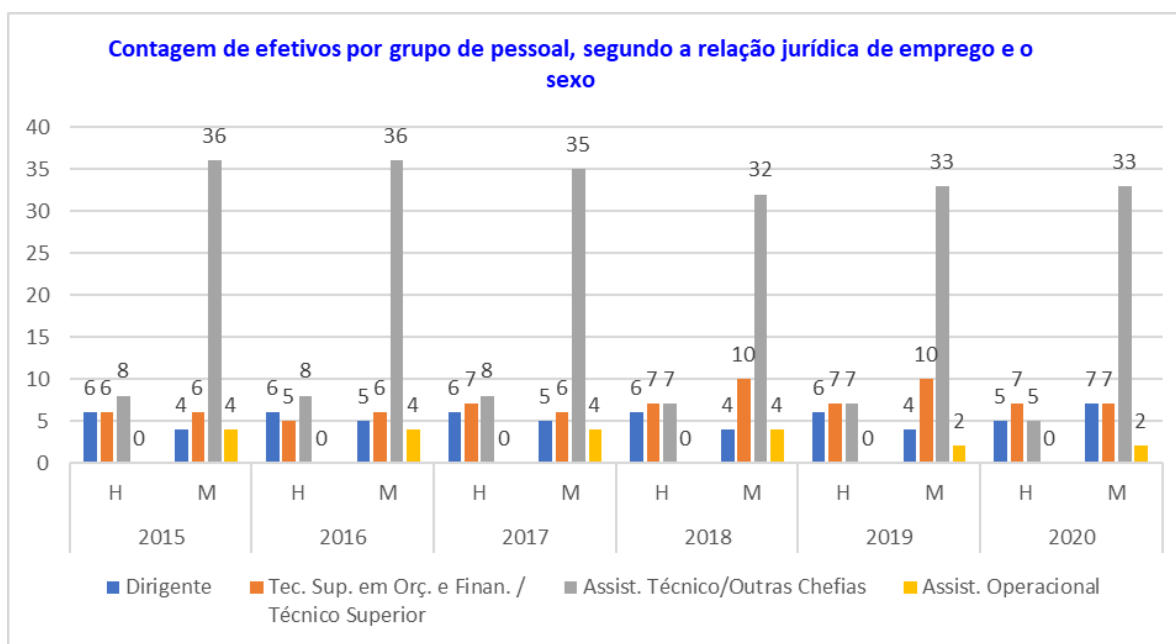
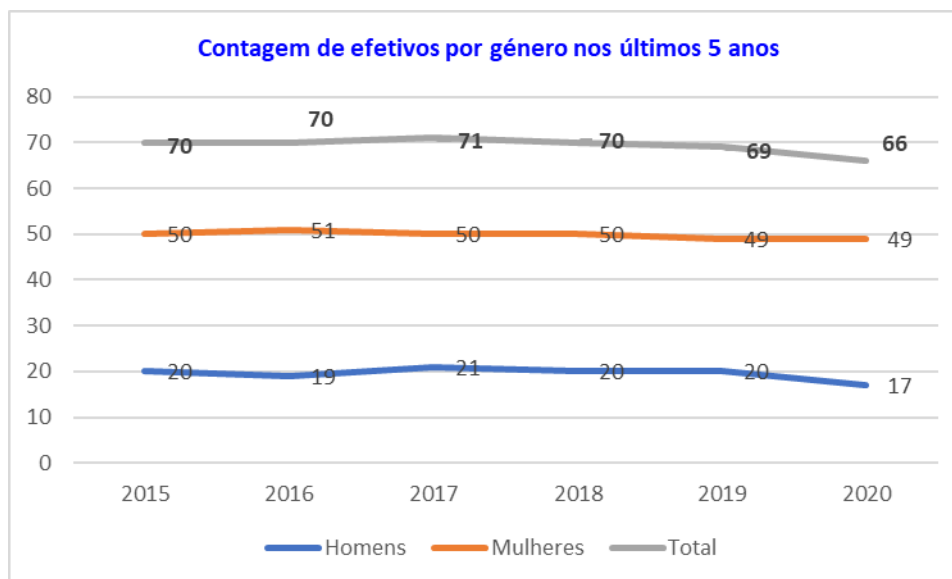
A análise à distribuição do volume de emprego da DROT, apresenta em 2020 um total de 66 efetivos (sendo 17 homens e 49 mulheres), menos 3 trabalhadores do que em igual período do ano anterior. O total de efetivos compreende 2 no exercício de funções em cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus – Diretora Regional e Subdiretor Regional e 10 em cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º graus.

Nas Carreiras de Assistente Técnico e Outras Chefias o número ascende a 38 trabalhadores e na de Assistente Operacional a 2 funcionários.

Salienta-se que 18,2% dos trabalhadores estão nomeados em regime de comissão de serviço no grupo de pessoal Dirigente e estão vinculados à carreira de Técnico Superior em Orçamento e Finanças da DROT e Técnico Superior e os demais 81,8%, exercem funções segundo a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os dois grupos profissionais mais representativos do universo de trabalhadores da DROT são os dos Técnicos Superiores em Orçamento e Finanças/Técnico Superior com 26 trabalhadores e os Assistentes Técnicos/Outras Chefias com 38 trabalhadores, sendo que é neste grupo onde a predominância do género feminino é mais acentuado, perfazendo 67,3%, do total das mulheres.

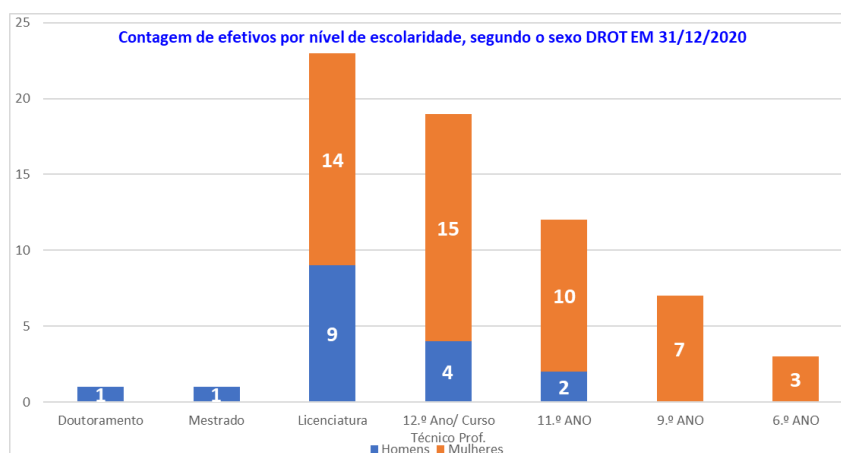
Nos gráficos seguintes verifica-se a contagem de efetivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo nos últimos 5 anos na DROT.



Em 2020 verificou-se as habilitações literárias do efetivo da DROT, tendo havido uma diminuição de 1,3% do índice de tecnicidade¹ dos recursos humanos, passando de 39,1% em 2019, para 37,9% em 2020.

¹ O Índice de tecnicidade = (Dirigente + Técnico superior) / Total de trabalhadores x 100.

No gráfico seguinte e quadro 1.8, verificamos as habilitações literárias dos trabalhadores da DROT em 31/12/2020:



Face ao ano anterior, verificamos que os trabalhadores nas carreiras da DROT, aumentaram 20,0% no grupo de pessoal de Dirigentes (de 10 para 12), e diminuíram em 17,6% na carreira de Técnico Superior em Orçamento e Finanças da DROT/Técnico Superior (de 17 para 14), e em 5,0% na carreira de Assistente Técnico (de 40 para 38).

2.2 Distribuição dos efetivos por género

Quanto à distribuição dos efetivos por sexo, mantém-se uma predominância do género feminino, com 49 efetivos (mesmo valor de 2019), no total de 66 trabalhadores (em 2019 eram 69), tendo sido verificada a taxa de feminização² de 74,2% devido ao peso que passou a ter no total dos trabalhadores, superior à de 2019, que se cifrou em 71,0%.

Quanto à Taxa de masculinização³ em 2020 perfazia 25,8%.

² Taxa de feminização = Total de trabalhadores do sexo feminino / Total de trabalhadores x 100.

³ Taxa de masculinização = Total de trabalhadores do sexo masculino / Total de trabalhadores x 100.

2.3 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e gênero

Realça-se que nos últimos 3 anos o número total de trabalhadores da DROT decresceu em 4 efetivos, ascendendo em 31 de dezembro de 2020 a 66 trabalhadores, quando na mesma data em 2019 eram de 69 e em 2018 de 70 efetivos.

A 31 de dezembro de 2020, 37,9% (25 trabalhadores) dos 66 efetivos, eram detentores de um curso superior, dos quais 1 com o doutoramento em Ciências da Documentação e Informação ramo Arquivística, 1 mestrado do 2.º ciclo de Economia, e 23 licenciados dos quais 12 em Administração e Gestão de Empresas ou área afins, 8 em Economia, 2 em Gestão e Administração Pública e 1 em Contabilidade e Administração Pública (quadro 1.8).

Salienta-se que em 31 de dezembro de 2020, 14 dos 25 efetivos com habilitação de nível superior são mulheres, ou seja 56,0% dos licenciados e em igual período de 2019, essa percentagem ascendia a 51,9%.

O índice de tecnicidade diminuiu entre 2019 e 2020 em 1,3%, situando-se a relação “*peçoal técnico superior/efetivo total*” nos 37,9%. O índice de tecnicidade permite inferir, que pouco mais de 1/3 dos efetivos da DROT executam funções de competências ao nível de técnico superior.

2.4 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segunda o escalão etário e género

A média etária⁴ do efetivo total da DROT, em 31 de dezembro de 2020, situa-se nos 50,3 anos. O maior grupo de efetivos, cerca de 22,7%, situa-se no intervalo compreendido entre 50 e 54 anos, enquanto aqueles que têm menos de 35 anos representam 7,5%.

Na distribuição global dos efetivos, 42,4% tem menos de 50 anos e a média etária reflete um quadro menos propício na relação aprendizagem/conhecimento/rendimento. Realça-se, contudo, que apenas existem 12,1% de efetivos abaixo dos 40 anos, o que pode representar um problema de rejuvenescimento dos quadros de pessoal da DROT.

No que diz respeito ao género feminino a média etária é de 52,2 anos, enquanto no género masculino é de 44,8 anos (Quadro 1.2 e 1.3).

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

O Nível médio de antiguidade⁵ regista 24,0 anos na Administração Pública, valor que diminuiu ligeiramente face ao ano anterior, que era de 24,2 anos.

Em 31 de dezembro de 2020, no género feminino, a média situa-se nos 26,2 anos e no masculino nos 17,8 anos, que compara respetivamente com 26,7 anos e 18,3 anos em 31 de dezembro de 2019 (Quadro 1.4 e 1.5).

⁴ O Nível etário médio (anos) = Somatório das idades de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores x 100.

⁵ Nível médio de antiguidade (anos) = Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores x 100.

3. Rotação de pessoal

3.1 Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Em termos de análise e ingresso na Função Pública e de mobilidade de pessoal, os dados revelam que a percentagem de trabalhadores admitidos em termos de efetivo médio, em 2020 (5,9%) é inferior à percentagem de trabalhadores saídos (10,4%).

As três (4) admissões verificadas foram efetivadas, uma (1) por nomeação em comissão de serviço, uma (1) para ingresso na função pública através de procedimento concursal para a carreira de Técnico Superior Especialista da DROT, e duas (2), através de mobilidade interna do serviço de origem da Secretaria Regional da Educação, na carreira de Assistente Técnico (quadro 1.9).

As 7 saídas distribuíram-se do seguinte modo: dois (2) na categoria de Dirigentes, um (1) na carreira Técnico Superior em regime de modalidade, quatro (4) na carreira de Assistente Técnico, três (3) em regime de mobilidade e um (1) por aposentação (quadro 1.10).

3.2 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo modalidade de horário de trabalho (quadro 1.15).

No que se refere às modalidades de horário de trabalho é a modalidade de trabalho de isenção, onde estão inseridos os trabalhadores dirigentes, que detém a percentagem mais elevada de 34,8% do efetivo total, seguindo-se a de horário rígido com 30,3%, onde se integram designadamente, os Assistentes Administrativos e Operacionais.

A modalidade de jornada contínua que perfaz 18,2%, justifica-se exclusivamente, pelo horário de funcionamento da Direção de Serviços do Tesouro.

O horário flexível abrange 15,2% do universo dos trabalhadores, sendo representado na íntegra pelas carreiras Técnica Superior e Especialista da DROT, apresentando a modalidade de horário desfasado de 1,5%, uma Assistente Administrativa.

Em 2020 devido à pandemia da doença COVID-19, à semelhança do sucedido nos demais serviços da Administração Pública Regional, ocorreu adequação do horário de trabalho dos trabalhadores do DROT, tendo sido seguidas as orientações definidas pelo Governo Regional.

Verifica-se assim, que ao longo do ano instituiu-se em algumas áreas da DROT a prática do teletrabalho, assim como o regime de jornada contínua de modo a serem salvaguardadas as condições de segurança nos termos definidos nas várias Resoluções do Conselho do Governo.

3.3 Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo

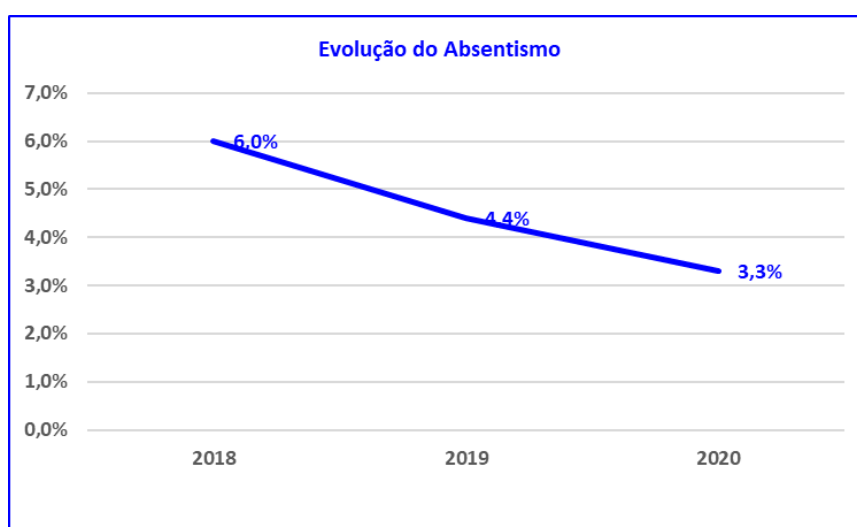
Em 2020 não ocorreram alterações da situação jurídico-funcional, designadamente quanto a alterações do posicionamento remuneratório nem em reconversões/requalificações nas carreiras.

4. Absentismo e taxa de frequência

4.1 Absentismo

No ano de 2020, os indicadores de absentismo registaram, em termos globais um decréscimo face aos valores apurados em 2019. O índice de absentismo tem vindo a descer desde 2018, passando de 6,0% nesse ano para 3,3% em 2020.

O gráfico infra evidencia uma tendência para o decréscimo das ausências.



Em 2020, os 66 efetivos faltaram, em média, 8 dias de trabalho (número de dias inferior ao igual período do ano anterior de 11 dias), sendo que cerca de 6 dias, em média, por motivo de doença do próprio.

4.2 Faltas e Efetivo médio⁶

Em relação às faltas verifica-se que o número de dias de ausência diminuiu face a igual período do ano anterior, contribuindo, assim, para o acréscimo da taxa de absentismo. Com efeito, em 2018 tivemos 1003 dias de faltas, em 2019 tivemos 736 faltas e em 2020 esse número diminuiu para 553 (Quadro 1.17).

⁶ EM – Efetivo Médio = quantidade de funcionários efetivos no primeiro dia do período + quantidade de funcionários do último dia/2.

Em 2020, verifica-se por ordem decrescente que grande parte das ausências está correlacionada com doenças perfazendo 375 dias, 72,5 dias por conta do período de férias e 36 dia por outros fundamentos designadamente internamento/gravidez de risco/doação de sangue.

5. Segurança, Higiene e Saúde ao Trabalho

5.1 Acidentes em serviço

Em matéria de higiene e segurança, no ano de 2020, não ocorreram acidentes de trabalho.

6. Custos com pessoal

A remuneração-base média mensal por efetivo médio, incluindo subsídios de férias e de Natal, em 2020, foi de € 1.794,16, representando um aumento de 2,3% face a igual período do ano anterior que atingiu € 1.753,74 (Quadro 2).

7. Formação

O número de ações externas para o pessoal da DROT fez 5 horas tendo sido de 4 o número de participantes, dois Dirigentes e dois Assistentes Técnicos tendo as horas afetas à formação totalizado 81 horas, quando, comparativamente com igual período de 2019, o número de horas tinha sido de 344 horas para um total de participantes de 22 formandos (Quadro 4.2 e 4.3).

Foram ministradas 15.680 horas (160 horas x 98 formandos) em ações de formação interna em GERFIP, em que participaram 98 trabalhadores da Vice-Presidência e das restantes Secretarias Regionais ministradas por uma Técnica

Superior da DROT. Considerando que não houve participantes da DROT nesta formação, estas horas não são consideradas formação interna para efeitos de registo no Balço Social desta Direção Regional.

8. Indicadores de gestão

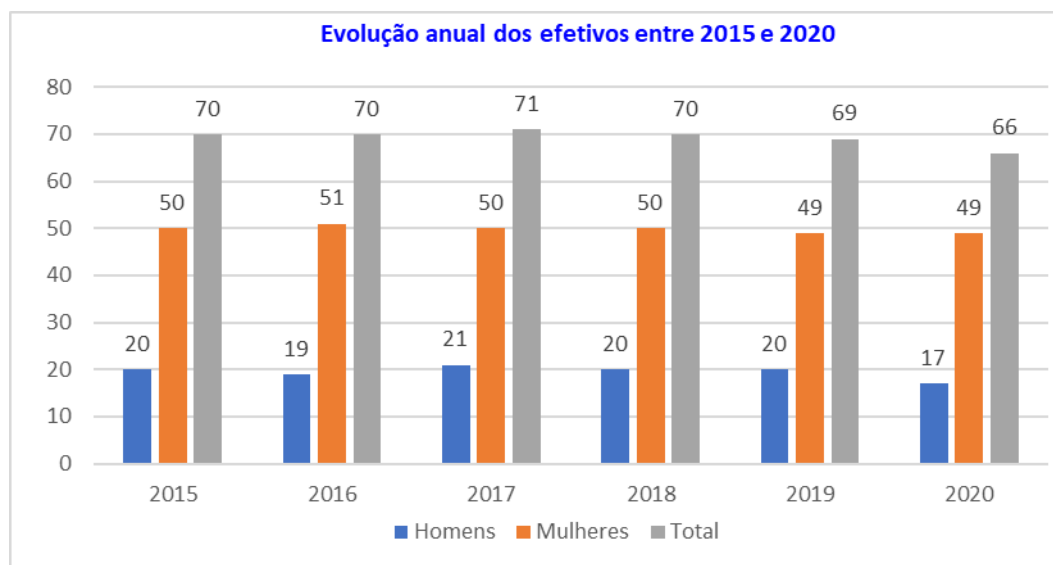
Balço Social – Principais indicadores de síntese

Indicador	Fórmula	DROT
Taxa de feminização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 74,2%
Taxa de masculinização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo masculino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 25,8%
Taxa de Enquadramento Masculino (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo masculino}}{\text{Total de efetivos do sexo masculino}} \times 100$	= 29,4%
Taxa de Enquadramento Feminina (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo feminino}}{\text{Total de efetivos do sexo feminino}} \times 100$	= 14,3%
Nível etário médio (anos) =	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	= 50
Leque etário =	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	= 2
Taxa de envelhecimento (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 34,8%
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{N.º de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 18,2%
Índice de tecnicidade (sentido lato) (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 39,4%
Nível Etário Médio (anos) =	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de trabalhadores}}$	= 50
Nível médio de antiguidade (anos) =	$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	= 24,0
Taxa de admissões (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 4,5%
Taxa de saídas (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 9,1%
Índice de rotatividade pessoal (%) =	$\frac{(\text{N.º de saídas} + \text{N.º de entradas}) / 2}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$	= 6,7%
Taxa de reposição (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º de trabalhadores que saíram}} \times 100$	= 50,0%
Taxa de absentismo (%) =	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não inclui férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano X total de trabalhadores)}} \times 100$	= 3,3%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	= 5,7

9. Conclusão

Os dados facultados por este instrumento de gestão permitem efetuar uma análise da situação atual e da estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da DROT, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, para o desenvolvimento das competências e desempenho dos seus efetivos para a melhor execução e realização da Missão da Direção Regional.

Verifica-se que a tendência dos últimos 6 anos, é de uma diminuição de trabalhadores na DROT, menos 5 efetivos (-5) em 31 de dezembro de 2020, comparativamente a 2017, e que a tendência de descida tem-se mantido desde esse ano.



É assim importante o desenvolvimento de medidas que permitam salvaguardar a prestação de serviços pela DROT, devendo as mesmas estarem mais direcionadas para o reforço dos efetivos ao nível da carreira técnica superior o que se justifica pela missão desta Direção Regional.

10. Quadros

Quadro 1.1
Contagem de efetivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

1	Recursos Humanos		Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan. / Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
1.1	Total de Efetivos	H	5	7	5	0	17
		M	7	7	33	2	49
		T	12	14	38	2	66
1.1.1	Nomeação	H					0
		M					0
		0	0	0	0	0	0
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H	4	6	5	0	15
		M	6	6	33	2	47
		0	10	12	38	2	62
1.1.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H					0
		M					0
		0	0	0	0	0	0
1.1.4	Outros*	H	1	1	0	0	2
		M	1	1	0	0	2
		0	2	2	0	0	4

Quadro 1.2 e 1.3
Contagem de efetivos por escalão etário, segundo o sexo

1.2 Estrutura Etária	Homens	Mulheres	Total
(em 31 de dezembro)			
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	2	1	3
30-34	1	1	2
35-39	0	3	3
40-44	6	5	11
45-49	3	6	9
50-54	3	12	15
55-59	2	7	9
60-64	0	12	12
65-69	0	2	2
70 e mais	0	0	0
1.3 Nível Médio Etário = Soma das idades/Total de efetivos			50,3
1.3.1 Nível Médio Etário Masculino			44,8
1.3.2 Nível Médio Etário Feminino			52,2

Quadro 1.4 e 1.5
Contagem de efetivos por antiguidade, segundo o sexo

1.4 Estrutura de Antiguidades (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan. / Técnico Superior	Assistente técnico / Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
Até 5 anos	4	3	7	3	4	0	0	7
5-9	1	0	1	0	1	0	0	1
10-14	0	6	6	0	3	2	1	6
15-19	4	6	10	2	2	6	0	10
20-24	4	5	9	1	2	6	0	9
25-29	1	10	11	2	0	9	0	11
30-35	1	7	8	0	1	7	0	8
Mais de 36	2	12	14	4	1	8	1	14
1.5 Nível Médio de Antiguidade = Soma das antiguidades/Total de efetivos								24
1.5.1 Nível Médio de Antiguidade Masculino								26,2
1.5.2 Nível Médio de Antiguidade Feminino								17,8

Quadro 1.6 e 1.7
Contagem de efetivos estrangeiros, por naturalidade, ou deficientes, segundo o sexo

1.6	Trabalhadores Estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	Dos países da UE			0
1.6.2	Dos PALOP			0
1.6.3	Do Brasil			0
1.6.4	De outros países			0
1.7	Trabalhadores Deficientes			0

Quadro 1.8
Contagem de efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo

1.8 Estrutura Habilitacional	Homens	Mulheres	Total
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0
4 anos de escolaridade	0	0	0
6 anos de escolaridade	0	3	3
9 anos de escolaridade	0	7	7
11 anos de escolaridade	2	10	12
12 anos de escolaridade	4	15	19
Bacharelato ou curso médio	0	0	0
Licenciatura	9	14	23
Mestrado	1	0	1
Doutoramento	1	0	1

Quadro 1.9

Contagem de efetivos admitidos e regressados durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

1.9	Admissões		Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan. / Técnico Superior	Assistente técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
	(durante o ano)						
1.9.1	Nomeação	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H		1			1
		M					0
		T	0	1	0	0	1
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo e incerto	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.9.4	Outros*	H	1				1
		M			2		2
		T	1	0	2	0	3
1.9.5	Total	H	1	1	0	0	2
		M	0	0	2	0	2
		T	1	1	2	0	4

* Comissão de serviço/mobilidade interna

Quadro 1.10
Contagem de efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal

1.10	Saídas		Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan. / Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
1.10.1	Nomeação	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.10.2	Contratado por tempo indeterminado	H		1	2		3
		M			2		2
		T	0	1	4	0	5
1.10.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.10.4	Outros*	H	2				2
		M					0
		T	1	0	0	0	1
1.10.5	Total	H	2	1	2	0	5
		M	0	0	2	0	2
		T	2	1	4	0	7

* Comissão de serviço/aposentação/mobilidade interna

Quadro 1.11
**Contagem de trabalhadores nomeados saídos durante o ano, por grupo
de pessoal, segundo o motivo de saída**

1.11	Motivo das Saídas dos Trabalhadores	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan. / Técnico Superior	Assistente técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
1.11.1	Falecimento					0
1.11.2	Exoneração					0
1.11.3	Aposentação					0
1.11.4	Limite de idade					0
1.11.5	Aposentação compulsiva					0
1.11.6	Demissão					0
1.11.7	Mútuo acordo					0
1.11.8	Outros *					0
1.11.9	Total	0	0	0	0	0

Quadro 1.12

Contagem de trabalhadores contratados saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

1.12	Motivo das Saídas dos Funcionários	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan./ Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
1.12.1	Caducidade					0
1.12.11	Falecimento					0
1.12.12	Reforma/Aposentação			1		1
1.12.13	Outras causas de caducidade					0
1.12.2	Revogação					0
1.12.3	Resolução					0
1.12.4	Denúncia de qualquer das partes					0
1.12.5	Outros*					0
1.12.6	Total	0	0	1	0	1

Quadro 1.13

Contagem de postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento

1.13	Postos de Trabalho Não Ocupados por Dificuldades de Provimento	Categoria/ Profissão	Número de Postos de Trabalho
1.13.1	Ausência de autorização pelas entidades competentes		
1.13.2	Não abertura de procedimentos		
1.13.3	Impugnação do procedimento		
1.13.4	Outras		

Quadro 1.14

Contagem de mudanças de situação dos efetivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo

1.14	Alterações de posicionamento remuneratório	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan./ Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
1.14.1	Alteração do posicionamento remuneratório	H				0
		M				0
		T	0	0	0	0
1.14.2	Reconversões/Requalificações	H				0
		M				0
		T	0	0	0	0
1.14.3	Total	H	0	0	0	0
		M	0	0	0	0
		T	0	0	0	0

Quadro 1.15

Contagem dos efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

1.15	Modalidades de Horário	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan./ Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assistente Operacional	Total
1.15.1	Horário rígido			18	2	20
1.15.2	Horários flexíveis		10			10
1.15.3	Horários desfasados			1		1
1.15.4	Jornada contínua		3	9		12
1.15.5	Trabalho por turnos					0
1.15.6	Trabalhador-estudante					0
1.15.7	Assistência a descendentes menores					0
1.15.8	Tempo parcial					0
1.15.9	Isenção de horário	12	1	10		23
1.15.10	Adaptabilidade					0
1.15.11	Total	12	14	38	2	66

Quadro 1.16
Contagem de horas de trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados

1.16	Trabalho Extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados		Número de Horas
1.16.1	Trabalho extraordinário	H	
		M	
		T	0
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
		M	
		T	0
1.16.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
		M	
		T	0
1.16.4	Trabalho noturno	H	
		M	
		T	0
1.16.5	Em dias de descanso complementar	H	
		M	
		T	0
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	
		M	
		T	0
1.16.7	Em dias feriados	H	
		M	
		T	0

Quadro 1.17
Contagem dos dias de ausência por grupo de pessoal, seg. o tipo de ausência e o sexo

1.17		Ausências ao Trabalho	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan./ Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assist operacional	Total
1.17.1		Casamento	H				0
			M				0
			T	0	0	0	0
1.17.2		Licença parental	H				0
			M				0
			T	0	0	0	0
1.17.3		Licença exclusiva do pai	H				0
			M				0
			T	0	0	0	0
1.17.4		Falecimento de familiar	H				0
			M	2,5	6	6	14,5
			T	2,5	6	0	14,5
1.17.5		Doença	H				0
			M		375		375
			T	0	375	0	375
1.17.6		Doença prolongada	H				0
			M				0
			T	0	0	0	0
1.17.7		Assistência a familiares e a filho menor de 12 anos	H		5		5
			M	20	7		27
			T	0	20	12	32
1.17.8		Trabalhador-estudante	H	19			19
			M	4			4
			T	0	23	0	23
1.17.9		Por conta do período de férias	H	1	11		12
			M		10,5	3	60,5
			T	1	21,5	3	72,5
1.17.10		Cumprimento de pena disciplinar	H				0
			M				0
			T	0	0	0	0
1.17.11		Injustificadas	H				0
			M				0
			T	0	0	0	0
1.17.12		Outras*	H				0
			M	13	23		36
			T	0	23	0	36
1.17.13		Total	H	1	30	5	36
			M	2,5	53,5	3	517
			T	3,5	83,5	3	553

* Internamento/gravidez de risco/doação de sangue

Quadro 1.18

Contagem de horas não trabalhadas durante o ano por atividade sindical ou greve, segundo o grupo de pessoal e o sexo

1.18	Horas não Trabalhadas	Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan./ Técnico Superior	Assistente Técnico/ Outras Chefias	Assistente operacional	Total
1.18.1	Atividade Sindical	H				0
		M				0
		T	0	0	0	0
1.18.2	Greve	H				0
		M				0
		T	0	0	0	0

Quadro 2

Total dos encargos com pessoal durante o ano

2	Encargos com Pessoal	Valor em Euros
2.1	Remuneração base (inclui subsídios de férias e de Natal)	1 453 271,51
2.2	Trabalho extraordinário	
2.3	Trabalho noturno	
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	
2.5	Disponibilidade permanente	
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8	Fixação na periferia	
2.9	Trabalho por turnos	
2.10	Abono para falhas	1 554,91
2.11	Participação em reuniões	
2.12	Ajudas de custo	138,57
2.13	Transferências de localidade	
2.14	Representação	45 989,36
2.15	Secretariado	1 304,31
2.16	Outros	25 572,98
2.17	Total	1 527 831,64
2.17.1	Leque Salarial Líquido = Maior Remuneração Base Líquida / Menor Remuneração Base Líquida	3,9684

Quadro 3.1
Higiene e Segurança
Contagem dos acidentes em serviço registados durante o ano

3	Higiene e Segurança								
3.1	Acidentes em Serviço	No local de trabalho				<i>In itinere</i>			
		Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
3.1.1	Número total de acidentes	0				0			
3.1.2	Número de acidentes com baixa	0				0			
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	0				0			
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0				0			
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	0				0			
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta p/ o trabalho habitual	0				0			
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	0				0			
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0				0			

Quadro 3.2
Contagem de situações de doença profissional registadas durante o ano relativamente aos efetivos

3.2	Doenças Profissionais	Número de casos	Número de dias perdidos
3.2.1			
3.2.2			
3.2.3			
3.2.4			
3.2.5			

Quadro 3.3
Contagem das atividades de medicina do trabalho
ocorridas durante o ano, por tipo

3.3	Atividades de Medicina do Trabalho	
3.3.1	Número de exames médicos efetuados	
3.3.1.1	Exames de admissão	
3.3.1.2	Exames periódicos	
3.3.1.3	Exames ocasionais e complementares	
3.3.1.4	Exames de cessação de funções	
3.3.2	Despesa com a medicina do trabalho (€)	
3.3.3	Número de visitas aos postos de trabalho	

Quadro 3.4
Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança
ocorridas durante o ano, por tipo

3.4	Comissões de Higiene e Segurança	
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança	
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho	

Quadro 3.5
Contagem de efetivos reclassificados ou recolocados
em resultado de acidentes de trabalho

3.5	Número de Pessoas Reclassificadas ou Recolocadas em Resultado de Acidente de Trabalho	
------------	--	--

Quadro 3.6
Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de
segurança realizadas durante o ano no serviço

3.6	Ações de Formação e Sensibilização em Matéria de Segurança	
3.6.1	Número de ações desenvolvidas	
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas ações	

Quadro 3.7
Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

3.7	Custos com a Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais	Valor em euros
3.7.1	Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	
3.7.2	Custos com equipamentos de proteção	
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos	
3.7.4	Outros custos	

Quadro 4.1
Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano,
por tipo de ação, segundo a duração

4	Formação Profissional				
	Duração das Ações	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
4.1	Número total de ações	5	0	0	0
4.1.1	Número de ações internas				
4.1.2	Número de ações externas	5	0	0	0

Quadro 4.2 e 4.3**Contagem das participações e das horas em ações de formação profissional, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação**

Níveis de Qualificação		Dirigente	Tec. Sup. em Orç. e Finan./ Técnico Superior	Assistente. Técnico/ Outras chefias	Assistente Operacional	Total
4.2	Número total de participantes	2	0	2	0	4
4.2.1	Número de participantes em ações internas					0
4.2.2	Número de participantes em ações externas	2		2		0
4.3	Número total de horas	42	0	39	0	81
4.3.1	Número de horas em ações internas					0
4.3.2	Número de horas em ações externas	42		39		81

Quadro 4.4**Despesas anuais com a formação**

4.4	Custos Totais de Formação	Valor em Euros
4.4.1	Custos em ações internas	
4.4.2	Custos em ações externas	

Quadro 5**Encargos com prestações sociais**

5	Prestações Sociais	Valor em Euros
5.1	Abono de família para crianças e jovens	9 503,06
5.2	Subsídio de educação especial	
5.3	Subsídio mensal vitalício	
5.4	Subsídio de funeral	
5.5	Subsídio de refeição	71 125,47
5.6	Subsídio por morte	
5.7	Parentalidade	507,87
5.8	Outras (contribuições para a Segurança Social)	361 320,21
5.9	Total	442 456,61

Quadro 5.11
Outras modalidades de apoio social

5.11	Prestações Sociais	Valor em Euros
5.11.1	Grupos desportivos / casa de pessoal (ou equivalente)	
5.11.2	Refeitórios	
5.11.3	Infantários	
5.11.4	Colónias de férias	
5.11.5	Apoios a estudos	
5.11.6	Adiantamentos e empréstimos	
5.11.7	Outras	

Quadro 6.1 e 6.2
Relações profissionais

6	Relações Profissionais	Número
6.1	Organização e atividade sindical no serviço	0
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	0
6.2	Comissões de trabalhadores	0
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissão	0
6.2.2	Número total de votantes	0

Quadro 6.3
Disciplina

6.3	Disciplina	Número
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	0
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	0
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	0
6.3.4	Número de processos decididos	0
6.3.4.1	Arquivado	0
6.3.4.2	Repreensão escrita	0
6.3.4.3	Multa	0
6.3.4.4	Suspensão	0
6.3.4.5	Demissão/despedimento por fato imputável ao trabalhador	0
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	0