

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2025

Direção Regional do Trabalho
Relatório de atividades 2025

Relatório de Atividades 2025
Direção Regional do Trabalho

Rua de João Gago, n.º 4

9000-071 Funchal

Telefone 291 145 710

drtrab@madeira.gov.pt

www.madeira.gov.pt/drtrabalho

março 2026

ÍNDICE

CAPÍTULO I - A ORGANIZAÇÃO	5
1. Enquadramento Legal	5
2. Missão, Visão e Valores	5
5. Recursos Humanos	7
6. Recursos Financeiros	7
CAPÍTULO II - OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	8
1. Cumprimento dos Objetivos Estratégicos e Operacionais (SIADAP-RAM 1)	8
2. Atividades Estratégicas	9
3. Caracterização da Atividade da Direção Regional do Trabalho	10
4. Avaliação final	11
Anexo I – Quadro de avaliação e responsabilização (QUAR)	13
Anexo II – Balanço Social	15



CAPÍTULO I - A ORGANIZAÇÃO

1. Enquadramento Legal

A DRT é um serviço da administração direta da Região Autónoma da Madeira, integrada na Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude, a que se refere a alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 26/2024/M, de 21 de outubro.

A DRT tem por missão apoiar a conceção das políticas relativas às relações de trabalho, assegurar a sua prossecução, promover a apreciação das condições de trabalho e de segurança e saúde no trabalho e, ainda, o acompanhamento e fomento da contratação coletiva e da prevenção de conflitos coletivos e individuais de trabalho, bem como a gestão do Parque Desportivo dos Trabalhadores Dr. Sidónio Fernandes.

Nos termos do n.º 4 do art.º 1.º do Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, os serviços e organismos da Administração Pública submetem a aprovação o Relatório de Atividades, ao membro do Governo competente, no caso, a Senhora Secretária Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude.

2. Missão, Visão e Valores

A missão da DRT, tal como definida no QUAR, é:

Fomentar a melhoria das condições de trabalho através da dinamização da negociação coletiva e do cumprimento das normas laborais e de segurança e saúde nos locais de trabalho.

A visão da DRT consubstancia-se em:

Criar uma estrutura que constitua um referencial de qualidade, de eficácia e de credibilidade, no domínio das relações laborais da Região.

A DRT baseia a sua atuação nos seguintes valores:

Igualdade

Confidencialidade

Integridade

Espírito de equipa

3. Atribuições

Para a prossecução da sua atividade, a DRT tem as seguintes atribuições:

a) Contribuir para a definição da política laboral regional e para a elaboração da legislação regional do trabalho;

- b) Apoiar tecnicamente as relações com outros departamentos governamentais, com a Organização Internacional do Trabalho e demais entidades nacionais e internacionais, no domínio das suas atribuições e competências;
- c) Executar os trabalhos preparatórios respeitantes à participação da Região Autónoma da Madeira na Conferência Internacional do Trabalho e noutros congressos e conferências internacionais sobre assuntos da sua especialidade;
- d) Elaborar pareceres e informações sobre a legislação do trabalho de âmbito nacional e regional e participar no processo de ratificação de convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho no que concerne às questões de interesse e especificidade regional;
- e) Assegurar o diálogo social e a promoção de conciliações entre parceiros sociais da Região Autónoma da Madeira, bem como promover a concertação social com vista a prevenir a eclosão de conflitos laborais, adotando as medidas necessárias à sua superação;
- f) Efetuar os trabalhos preparatórios e técnicos, bem como projetos de regulamentação coletiva de trabalho por via administrativa;
- g) Proceder ao registo, depósito e publicação dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Praticar os competentes atos legais relativos às organizações representativas do setor laboral;
- i) Cooperar, no domínio das suas atribuições e competências, em matérias de interesse comum, com todos os serviços públicos e entidades privadas, prestando o apoio técnico solicitado;
- j) Planificar a evolução do movimento da regulamentação coletiva de trabalho e, nos termos legais, acompanhar e intervir nos processos de negociação coletiva;
- k) Elaborar a 3.ª série do Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira (relações de trabalho);
- l) Proceder à certificação profissional de acordo com os respetivos preceitos legais;
- m) Analisar e conceder autorizações, aprovações, licenças, registos e vistos, previstos nas normas de direito do trabalho e demais legislação aplicável;
- n) Assegurar o cumprimento da legislação no que se refere aos aspetos laborais do trabalho de estrangeiros na Região Autónoma da Madeira;
- o) Conceber e executar uma política de segurança e saúde nos locais de trabalho, em cooperação com os competentes serviços regionais e nacionais, prestando e concedendo apoio técnico às entidades que o solicitem, designadamente através da promoção da divulgação, informação e formação conducentes à integração das técnicas de prevenção de riscos profissionais em todas as atividades laborais, e ao desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho, de modo a abranger toda a população laboral, nos termos da legislação aplicável;
- p) Prestar informações, emitir pareceres e elaborar estudos no âmbito das questões laborais;
- q) Cooperar com todos os serviços e órgãos no âmbito das suas atribuições, de modo especial com o Instituto de Emprego da Madeira, IP- -RAM e correspondentes serviços nacionais;
- r) Realizar as operações estatísticas laborais regionais, nos termos da legislação em vigor e dos protocolos acordados;
- s) Prosseguir as demais atribuições que lhe forem conferidas por lei.

4. Organização Interna e Organigrama

A organização interna da DRT obedece ao modelo organizacional hierarquizado, compreendendo unidades orgânicas nucleares e flexíveis e secções ou áreas de coordenação administrativa.

5. Recursos Humanos

Para a realização do Relatório de Atividades, relativo ao ano de 2025, a DRT contou com o seguinte número de trabalhadores repartidos pelas carreiras e cargos, conforme disposto no quadro seguinte:

Grupos Profissionais		Nº de trabalhadores
Dirigentes superiores de 1º grau		1
Dirigentes intermédios de 2º grau		1
Técnicos superiores		17
Subsistente	Coordenador Especialista	4
Assistentes Técnico	Coordenador	3
	Assistente Técnico	12
Assistentes operacionais	Encarregado Operacional	1
	Assistente operacional	10
TOTAL		49

6. Recursos Financeiros

A Direção Regional do Trabalho não possui autonomia financeira, estando dependente da cabimentação orçamental da Secretaria Regional da Inclusão, Trabalho e Juventude, de acordo com o Orçamento da Região Autónoma da Madeira.

João Pires

CAPÍTULO II - OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

1. Cumprimento dos Objetivos Estratégicos e Operacionais (SIADAP-RAM 1)

No ano de 2025 foram obtidos os seguintes resultados nos objetivos Estratégicos (OE) e operacionais (OO) definidos no plano de atividades:

Objetivos Estratégicos		Objetivos Operacionais		Grau de cumprimento dos OO Resultado Final	Grau de cumprimento dos OE Resultado final
OE1	Garantir a celeridade na resposta aos pedidos efetuados	OO1	Garantir a resposta dos pedidos de parecer técnico-jurídico no prazo de 5 dias	100%	108,00%
		OO2	Garantir a apreciação dos mapas de horário de trabalho no prazo de 10 dias	95%	
		OO3	Garantir a resposta aos pedidos de parecer em matéria de SST no prazo de 7 dias	100%	
		OO4	Garantir a resposta dos pedidos do SRRVC no prazo de 3 dias	101%	
		OO5	Assegurar o envio para publicação dos Contratos Coletivos de Trabalho ao JORAM, no prazo de 3 dias após a sua entrada nos serviços	100%	
OE2	Aumentar a taxa de conclusão dos processos dentro dos prazos mínimos legais ou estabelecidos	OO6	Assegurar a conclusão dos processos de negociação do SRRVC no prazo de 1 mês	100%	106,88%
		OO7	Dinamizar 60 ações de sensibilização no âmbito da SST	88,33%	
		OO8	Assegurar o tratamento estatístico dos RU's no prazo de 110 dias	100%	
OE3	Melhorar a qualidade dos serviços prestados e a imagem da organização	OO9	Aumentar a satisfação dos clientes	2	75,60%
		OO10	Melhorar a imagem da Organização	6,12%	

Handwritten signature

2. Atividades Estratégicas

Atividades Estratégicas			Indicadores	Meta	Tolerância	Responsabilidade (UO)	Grau Cump. OO	Grau Cump. OE
OE1	OO1	Garantir a resposta dos pedidos de parecer técnico-jurídico no prazo de 5 dias	% de ocorrências no prazo definido	95%	5%	DRT	100%	108,00%
	OO2	Garantir a apreciação dos mapas de horário de trabalho no prazo de 10 dias	% de ocorrências no prazo definido	90%	5%	DRT	95%	
	OO3	Garantir a resposta aos pedidos de parecer em matéria de SST no prazo de 7 dias	% de ocorrências no prazo definido	95%	5%	DRT	100%	
	OO4	Garantir a resposta dos pedidos do SRRVCT no prazo de 3 dias	% de ocorrências no prazo definido	97%	3%	DRT - SRRVC	101%	
	OO5	Assegurar o envio para publicação dos Contratos Coletivos de Trabalho ao JORAM, no prazo de 3 dias após a sua entrada nos serviços	% de ocorrências no prazo definido	95%	5%	DRT	100%	
OE2	OO6	Assegurar a conclusão dos processos de negociação do SRRVCT no prazo de 1 mês	% de ocorrências no prazo definido	95%	5%	DRT - SRRVC	100%	106,88%
	OO7	Dinamizar 60 ações de sensibilização no âmbito da SST	% de ações realizadas	90%	5%	DRT	88,33%	
	OO8	Assegurar o tratamento estatístico dos RU's no prazo de 110 dias	% de ocorrências no prazo definido	95%	5%	DRT	100%	
OE3	OO9	Aumentar a satisfação dos clientes	Nº de reclamações consequentes no livro amarelo	3	1	DRT	2	75,60%
	OO10	Melhorar a imagem da Organização	% de colaboradores participantes em formações	10%	1%	DRT	6,12%	



3. Caracterização da Atividade da Direção Regional do Trabalho

Da análise do desempenho anual, considera-se amplamente cumpridas as orientações estratégicas relativamente ao tema do trabalho.

Regista-se evoluções salariais acima dos níveis de inflação nos principais setores da Economia Regional.

Uma notória evolução do Salário Mínimo com impacto nos restantes salários.

A negociação coletiva foi amplamente impulsionada e conduzida, em todos os setores, traduzindo justas e adequadas composições dos diferendos, sempre por via da negociação.

A Madeira reduziu drasticamente a diferença salarial entre homens e mulheres nos últimos 7 anos. As mulheres ganharam menos de 7,7% do que os homens, diferença salarial bem abaixo da média nacional de 12,5% para isto, contribuiu decisivamente o processo de negociação coletiva.

Surgindo novos Instrumentos de Regulamentação Coletiva – exemplos – *1. Contrato coletivo entre a Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Revisão global; 2. Contrato coletivo entre a Confederação Nacional da Educação e Formação (CNEF) e a Federação Nacional dos Professores – FENPROF e 3. Acordo de Empresa celebrado entre a IHM - Investimentos Habitacionais da Madeira, EPERAM e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos*

Em 2025, registou-se a publicação de 65 Instrumentos de Regulamentação Coletiva, sendo 31 de âmbito Regional e 34 de âmbito Nacional e a publicação de 60 PE'S, sendo 25 de âmbito Regional e 35 de âmbito Nacional.

Salienta-se o compromisso/responsabilidade/confiança/paz social entre todos os parceiros sociais, entidades empregadoras, associações sindicais e Direção Regional do Trabalho, que enaltecemos e agradecemos.

Ao nível da CRITE foram desenvolvidos 1 782 atendimentos (presenciais e telefónicos), reuniões com as partes com vista a dirimir vários conflitos, e emissão de 58 pareceres, referentes à conciliação da vida profissional com a vida familiar, e exercício de direitos relativos à proteção da parentalidade.

No relativo ao Serviço Regional de Resolução Voluntária de Conflitos de Trabalho, foram promovidos 40 procedimentos, com um nível de eficácia elevada, promovendo a autorregulação das condições laborais.

Ao nível da segurança no trabalho, destaca-se a sua participação na sensibilização e informação dos temas relativos ao setor em alinhamento com as preocupações da Organização Internacional do Trabalho e da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. As vistorias e pareceres técnicos neste âmbito, tem também sido uma preocupação de trabalho deste serviço.

Em matéria de horários de trabalho, foram revistos por esta Direção Regional 11 411 horários, verificando a sua conformidade com os instrumentos de regulamentação coletiva de cada setor e com o Código de Trabalho.

No respeitante ao apoio técnico-jurídico a quem solicita os nossos serviços, verificamos uma elevada dinâmica quer ao nível do atendimento presencial (média de espera 3 minutos), telefónico, bem como através da resposta que em média é dada em 3 dias, em função da complexidade de cada questão suscitada.

Finalmente a nível de gestão do Parque Desportivo dos Trabalhadores Dr. Sidónio Fernandes, verificamos uma elevada solicitação de utilização do Pavilhão, sendo 19 944 o número de participantes nas 1 852 iniciativas desportivas praticadas.

4 Avaliação final

O Relatório de Atividades constitui um importante instrumento de apoio à decisão estratégica e operacional, na medida em que reflete o esforço crescente de todos os dirigentes e trabalhadores do DRT no cumprimento das metas propostas no QUAR e concomitantemente na avaliação global do desempenho do serviço no âmbito do SIADAP-RAM 1. Neste contexto, da avaliação da atividade desenvolvida em 2025 pela DRT conforme demonstrado nos pontos precedentes, conclui-se que a Taxa de Realização Final do QUAR foi de 112,00%. Considerando os resultados obtidos pela DRT relativamente aos três parâmetros de Eficácia, Eficiência e Qualidade, 120,00%, 118,75% e 93,60%, respetivamente. Quanto ao parâmetro Qualidade, no indicador do número de colaboradores que participaram em formações (internas e externas), o resultado apurado foi inferior à meta estipulada uma vez que no ano de 2025 houve pouca oferta formativa por parte da DRAP e a formação espelhado foi de iniciativa dos trabalhadores.

Funchal, 31 de março de 2026

O Diretor Regional do Trabalho



(Savino Correia)

Direção Regional do Trabalho
Relatório de atividades 2025

Verificar

Anexo I – Quadro de avaliação e responsabilização (QUAR)



Secretaria Regional
de Inclusão, Trabalho e Juventude
Direção Regional do Trabalho

2025

ANO: 2025												
Secretaria Regional de Inclusão, Trabalho e Juventude												
Designação do Serviço/Organismo:												
Direção Regional do Trabalho												
Missão:												
Fomentar a melhoria das Condições de Trabalho através da dinamização da negociação coletiva e do cumprimento das normas laborais e de Segurança e Saúde nos Locais de Trabalho												
Objetivos Estratégicos (OE):												
										Meta	Grau de concretização	
OE1: Garantir a celeridade na resposta aos pedidos efetuados										90%	108,00%	
OE2: Aumentar a taxa de conclusão dos processos dentro dos prazos mínimos legais ou internamente estabelecidos										90%	106,88%	
OE3: Melhorar a qualidade dos serviços prestados e a imagem da organização										90%	65,40%	
Objetivos Operacionais (OOP)												
EFICÁCIA											PESO:	35%
OOP1: Garantir a resposta dos pedidos de parecer técnico-jurídico											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind1	Porcentagem de pedidos respondidos no prazo de 5 dias	100%	100%	95%	-5%	100%	100%		100%	125,00%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP1											125%	
OOP2: Garantir a apreciação dos mapas de horário de trabalho											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind2	Porcentagem de mapas apreciados no prazo de 10 dias	na	90%	90%	5%	100%	100%		95%	100,00%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP2											100%	
OOP3: Garantir a resposta aos pedidos de parecer em matéria de SST											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind3	Porcentagem de pedidos respondidos no prazo de 7 dias	99%	101%	95%	5%	100%	100%		100%	125,00%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP3											125%	
OOP4: Garantir a resposta dos pedidos do SRRVCT											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind4	Porcentagem de pedidos respondidos em 3 dias	100%	100%	95%	3%	100%	100%		101%	130,00%	Superou	30%
Taxa de Realização do OOP4											130%	
EFICIÊNCIA											PESO:	35%
OOP5: Assegurar o envio para publicação dos Contratos Coletivos de Trabalho ao JORAM											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind5	Porcentagem de envios dentro do prazo de 3 dias	97%	101%	95%	5%	100%	100%		100%	125,00%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP5											125%	
OOP6: Assegurar a conclusão dos processos de negociação do SRRVCT											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind6	Porcentagem de processos concluídos no prazo de 1 mês	97%	100%	95%	5%	100%	100%		100%	125,00%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP6											125%	
OOP7: Dinamizar 60 ações de sensibilização no âmbito da SST											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind7	Porcentagem de ações realizadas	na	85,50%	90%	5%	100%	100%		88,33%	100,00%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP7											100%	
OOP8: Assegurar o tratamento estatístico dos RU's (Relatórios Únicos)											Peso:	25%
Indicadores		Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind8	Porcentagem de RU's tratados no prazo de 110 dias, a contar do termo da reunião de entrega	96%	100%	95%	5%	100%	100%		100%	125,00%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP8											125%	

Direção Regional do Trabalho
Relatório de atividades 2025

Qualidade

QUALIDADE

PESO: 30%

DOP9: Aumentar a satisfação dos clientes											Peso:	80%
Indicadoras	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind9	Número de reclamações consequentes no livro amarelo	0	0	3	1	0	100%		2	100,00%	Atingido	0%
Taxa de Realização do DOP9											100%	

OOP10: Melhorar a imagem da Organização											Peso:	20%
Indicadores	Realizado 2023	Realizado 2024	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind10	Porcentagem de colaboradores participantes em formações externas e Internas	10%	11,76%	10%	1%	100%	100%	6,12%	68,00%	Não atingido	-82%	
Taxa de Realização do OOP10											68%	

RELAÇÃO entre OBJETIVOS ESTRATÉGICOS e OBJETIVOS OPERACIONAIS											
	OB1	OB2	OB3	OB4	OB5	OB6	OB7	OB8	OB9	OB10	
Objetivo Estratégico 1	X	X	X	X	X						
Objetivo Estratégico 2						X	X	X			
Objetivo Estratégico 3									X	X	

OBJETIVOS MAIS RELEVANTES

OE1 E OE2 (uma vez que perfazem uma percentagem superior a 50%)

NOTAS EXPLICATIVAS

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

(objetivos/indicadores)

Eficácia	35%	Eficiência	35%	Qualidade	30%
Desvio positivo devido à celeridade nas respostas face ao prazo estipulado.	20,00%	Processos realizados antes do prazo.	18,75%	Pouca oferta de formação pela DRAP (formação feita por iniciativa pessoal).	-16,00%

AVALIAÇÃO FINAL DO SERVIÇO/ORGANISMO

Bom	112%	Satisfatório		Insuficiente	
------------	------	---------------------	--	---------------------	--

MEIOS DISPONÍVEIS

RECURSOS HUMANOS		
Dirigentes - Direção Superior		1
Dirigentes - Direção Intermédia		1
Técnico Superior		17
Subsistente		4
Coordenador Técnico		3
Assistente Técnico		12
Assistente Operacional		11
Total		49

RECURSOS FINANCEIROS		PLANEADO (€)	EXECUTADO	DESVIO
N/A (Sem autonomia financeira)				
Total (OF+OI+OV)				

INDICADORES | FONTES DE VERIFICAÇÃO

- Ind 1: Folha de Controlo Excel (Secretariado)
- Ind 2: Ficheiro de registo em acess (Secretariado)
- Ind 3 e 7: Folhas Excel (SSSO 3-informações / 7-vistorias, ações sensibilização)
- Ind 4 e 6: Folha de Controlo Excel (SRRVC)
- Ind 5: Folha de Controlo Excel (Contratação Coletiva)
- Ind 8: Folha de Controlo Excel (Estatística)
- Ind 9: Folha de Controlo Excel (Livro Amarelo)
- Ind 10: Folha de Controlo Excel (Núcleo RH)

Handwritten signature

Anexo II – Balanço Social

1	RECURSOS HUMANOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.1	Total efectivos	H	1	3	4	1	0	0	0	0	0	15
		M	1	12	7	3	0	0	0	0	0	34
		T	2	15	11	4	0	0	0	0	0	49
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	5	3	4	1						13
		M	11	12	7	3						33
		T	0	15	11	4	0	0	0	0	0	46
1.1.2	Nomeação (al.b) do n.º3 do artigo 6.º da LTFP)	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.3	Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4	Comissão de serviço (al.c) do n.º3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	1									1
		M	1									1
		T	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
1.1.5	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H		1								1
		M										0
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
1.1.6	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.7	Outros	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.5	Total		2	17	15	11	4	0	0	0	0	49

Mano K.

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 24 anos	0	0	0
	25-29	0	0	0
	30-34	1	0	1
	35-39	0	0	0
	40-44	1	1	2
	45-49	0	4	4
	50-54	1	7	8
	55-59	5	9	14
	60-64	5	7	12
	65-69	2	6	8
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} =$		57,163265
	Nível médio etário masculino =			57,66666
	Nível médio etário feminino =			56,941176

V. Silva

Direção Regional do Trabalho
Relatório de atividades 2025

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
	Até 5 anos	1	2	3			2	1							3
	5-9	1	1	2		1		1							2
	10-14	0	1	1		1									1
	15-19	0	5	5		2	2	1							5
	20-24	2	5	7		3	1	3							7
	25-29	1	7	8	1	4	3								8
	30-35	2	4	6		3	3								6
	Mais de 36	8	9	17	1	3	4	5	4						17
1.5	Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} =$														27,34694
	Nível médio de antiguidade masculino =														30
	Nível médio de antiguidade feminino =														26,17647

Direção Regional do Trabalho
Relatório de atividades 2025

Verificar!

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Até 4 anos de escolaridade	4	2	6	12%
	6 anos de escolaridade	0	4	4	8%
	9 anos de escolaridade	2	5	7	14%
	11 anos de escolaridade	0	0	0	0%
	12 anos de escolaridade	2	10	12	24%
	Bacharelato ou curso médio	0	1	1	2%
	Licenciatura	6	12	18	37%
	Mestrado	0	0	0	0%
	Doutoramento	1	0	1	2%