



INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

BALANÇO SOCIAL 2017

RUA MARTÊNS FERRÃO, N.º 11 - 3.º, 4.º,
5.º, 6.º PISOS - 1050-159 LISBOA
TEL: 213583430 - FAX: 213583431
EMAIL: geral@igai.pt <https://www.igai.pt>

A thick, dark blue vertical bar is positioned to the left of the text.

EDIÇÃO:

INSPEÇÃO-GERAL DA ADMINISTRAÇÃO INTERNA

MARÇO DE 2018

INDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	5
1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS	6
2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	6
2.1. Mapa de pessoal.....	6
2.2. Relação jurídica de emprego, grupo de pessoal e género	8
2.3. Modalidade de vinculação e grupo de pessoal	9
2.4. Distribuição por género	10
2.5. Estrutura etária.....	12
2.6. Estrutura de antiguidade	14
2.7. Estrutura habilitacional.....	17
3. MOVIMENTO DE PESSOAL.....	19
3.1. Admissões e regressos	19
3.2. Saídas.....	19
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	21
4. Mudanças de situação dos trabalhadores.....	21
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	21
5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho	21
5.2. Trabalho suplementar	23
5.3. Absentismo	25
5.4. Horas não tabalhadas	27
5.5. Organização e atividade sindical	27
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	27
6.1. Formação	27
6.2. Níveis de qualificação	29
6.3. Custos com formação profissional	31
7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	32
Acidentes em serviço.....	32
8. PRESTAÇÕES SOCIAIS	32
Encargos com prestações sociais.....	32
9. ENCARGOS COM PESSOAL	33
9.1. Estrutura remuneratória	33

9.2. Estrutura remuneratória por género	35
10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	36
10.1. Relações profissionais	36
10.2. Disciplina.....	36
11. CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL	39
ANEXOS	40
Quadros de Balanço Social.....	40

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social é o instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos inserido no ciclo anual de gestão. Foi instituído pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro e tornado obrigatório para todos os serviços e organismos da Administração Pública com 50 ou mais trabalhadores.

Considerado um elemento de transparência e de modernização administrativa, assim como um instrumento privilegiado para o planeamento e gestão dos recursos humanos, a obrigatoriedade da sua elaboração foi reforçada por legislação posterior: Decreto-Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro (modernização administrativa), Lei n.º 2/2014, de 15 de Janeiro (estatuto do pessoal dirigente) e alterações introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de Agosto, 64-A/2008, de 31 de Dezembro, 3-B/2010, de 28 de Abril e 64/2011, de 22 de Dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho da Administração Pública (SIADAP).

Neste contexto, a Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI) procede à sua elaboração, apesar de estar dispensada de o fazer, tendo em conta o número reduzido de efetivos, aquém do número mínimo de trabalhadores fixado na legislação atrás citada (50).

O presente Balanço Social referente ao ano de 2017 foi elaborado nos termos da legislação referida e com base na matriz disponibilizada pela DGAEP. A recolha de dados e o preenchimento dos quadros de balanço social anexos ao presente documento foi efetuada pela Seção de Pessoal, Contabilidade e Económico (SPCE) com recurso aos sistemas informáticos de suporte à gestão dos recursos humanos e dos recursos financeiros.

Os elementos constantes deste documento têm como objetivo oferecer um instrumento de apoio à gestão, dando a conhecer e divulgar um conjunto de indicadores relevantes da evolução dos recursos humanos da IGAI, passando a integrar o Relatório Anual de Atividades de 2017.

Março de 2018

A Inspetora-Geral da Administração Interna,

Juíza desembargadora

(Margarida Blasco)

1. ESTRUTURA ORGÂNICA E COMPETÊNCIAS

De acordo com a Lei Orgânica do Ministério da Administração Interna (MAI) (Decreto-Lei n.º 126-B/2011, de 29 de dezembro (republicado no anexo III do Decreto-Lei n.º 112/2014, de 11 de julho), a Inspeção-Geral da Administração Interna, abreviadamente designada por IGAI, é um serviço central de suporte do Ministério da Administração Interna integrado na administração direta do Estado.

A estrutura orgânica da Inspeção-Geral da Administração Interna (IGAI), fixada no Decreto-Lei n.º 58/2012, de 14 de março, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 146/2012, de 12 de julho, define as respetivas atribuições e competências, com uma organização interna assente no modelo de estrutura hierarquizada e com um quadro diretivo composto por um inspetor-geral, um subinspetor-geral e um diretor de serviços.

A IGAI é dotada de autonomia técnica e administrativa e assegura as funções de auditoria, inspeção e fiscalização de alto nível, exercendo o controlo externo de todas as entidades, organismos e serviços sob tutela do Ministério da Administração Interna ou cuja atividade é por ele legalmente tutelada ou regulada.

Em 2017 não se verificou a conclusão do quadro normativo da IGAI, continuando a aguardar-se alterações à lei orgânica e a publicação dos instrumentos legais definidores da estrutura nuclear, bem como das unidades internas flexíveis, o que permitirá a normalização do modelo interno de funcionamento da organização.

2. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Mapa de pessoal

No mapa de pessoal da IGAI aprovado para 2017 o número de lugares previstos correspondia a um total de 48 efetivos, assim distribuídos:

- ✓ 3 dirigentes (1 inspetor-geral, 1 subinspetor-geral e 1 diretor de serviços);
- ✓ 14 inspetores;
- ✓ 7 técnicos superiores;
- ✓ 2 técnicos de informática;
- ✓ 2 coordeadores técnicos (inseridos na carreira administrativa);
- ✓ 11 assistentes técnicos;
- ✓ 9 assistentes operacionais.

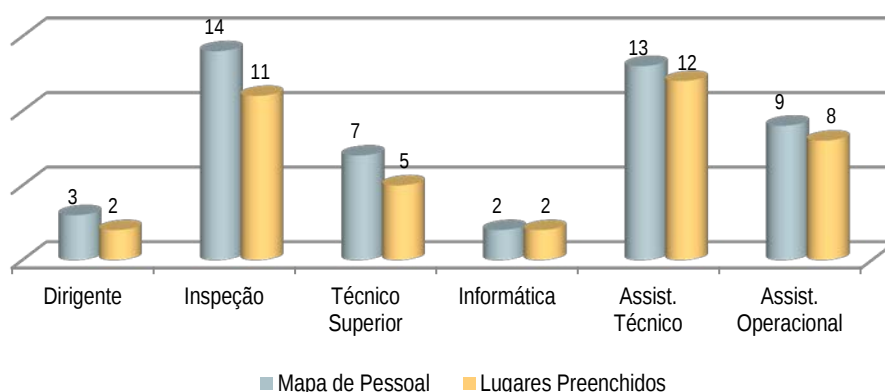
Em 31 de dezembro de 2017 prestavam serviço na IGAI 40 trabalhadores, revelando um número de efetivos reais abaixo do planeado, encontrando-se por preencher 8 lugares.

A relação do vínculo na IGAI, dos efetivos existentes a 31 de dezembro, era a seguinte:

- ✓ 13 em comissão de serviço, no âmbito da LTFP;
- ✓ 26 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 1 em nomeação transitória por tempo determinado.

O gráfico seguinte espelha a proporção dos lugares preenchidos face ao quadro projetado, segundo as carreiras existentes. Na dotação dos lugares correspondentes aos assistentes operacionais inclui-se um agente da PSP, em mobilidade na IGAI, a exercer funções correspondentes a motorista.

Gráfico 1 - Mapa de Pessoal /Lugares Preenchidos p/carreira

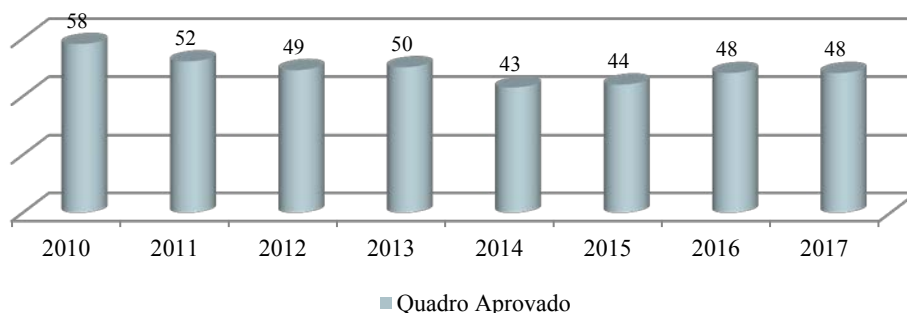


O maior défice de preenchimento registado ocorre na carreira de inspeção – dos 14 lugares previstos apenas 11 se encontravam preenchidos – o que mais uma vez evidencia a necessidade de reforço do pessoal inserido na área de missão da IGAI.

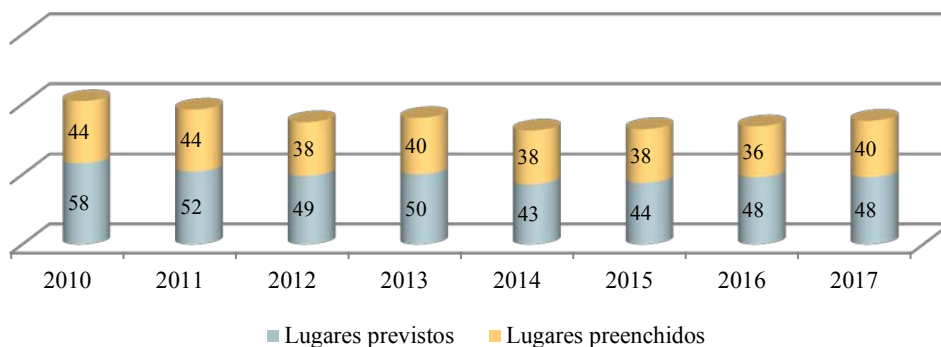
O mesmo sucede com o grupo técnico superior, onde se verifica não terem sido preenchidos 2 dos 7 lugares previstos, o que igualmente interfere na área operacional da missão da IGAI.

O número de lugares previstos nos mapas de pessoal da IGAI entre 2010 e 2017 sofreu uma redução correspondente a 10 lugares o que, para a dimensão da instituição, representa um decréscimo significativo dos efetivos.

O gráfico seguinte mostra o número de lugares constantes nos mapas de pessoal aprovados para os anos em referência.

Gráfico 2 - Mapa de Pessoal - anos de 2010 a 2017


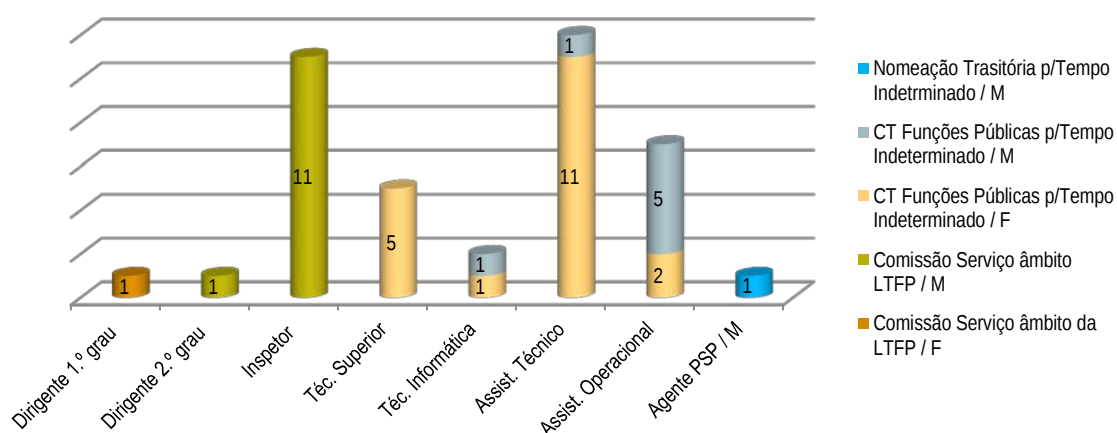
Analisando a evolução dos recursos humanos ao longo do período em referência o gráfico seguinte evidencia a diferença entre os lugares previstos nos mapas aprovados e os efetivos reais existentes no organismo em 31 de dezembro de cada um dos anos indicados.

Gráfico 3 - Lugares previstos / lugares preenchidos


Sendo evidente o défice de preenchimento em todos os anos regista-se, ainda assim, uma ligeira subida no número de lugares preenchidos em relação ao ano anterior (mais 4 lugares). Todavia o défice de preenchimento verificado corresponde a menos 17% de efetivos face ao planeado, ou seja, dos 48 lugares previstos 8 não foram ocupados.

2.2. Relação jurídica de emprego, grupo de pessoal e género

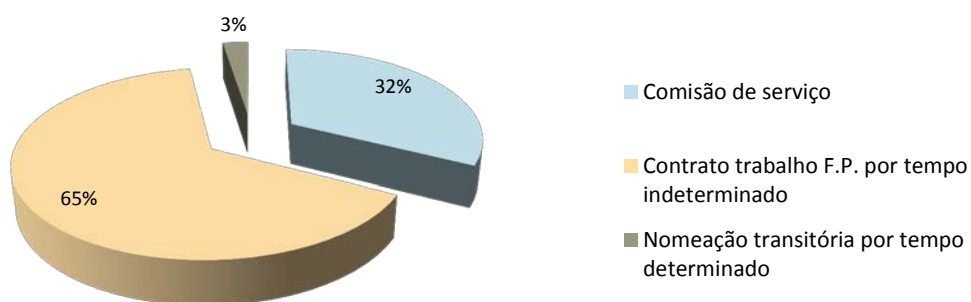
O gráfico infra traduz o enquadramento dos efetivos, segundo o respetivo grupo profissional, a relação jurídica de emprego público e a correspondente distribuição por género.

Gráfico 4 - Efetivos p/modalidade de vinculação , carreira e género


Da análise dos dados extraem-se algumas conclusões que se apresentam nos itens seguintes em análise detalhada dos recursos humanos existentes, numa lógica de enquadramento do género com a relação profissional na IGAI e o respetivo grupo ou carreira em que se inserem.

2.3. Modalidade de vinculação e grupo de pessoal

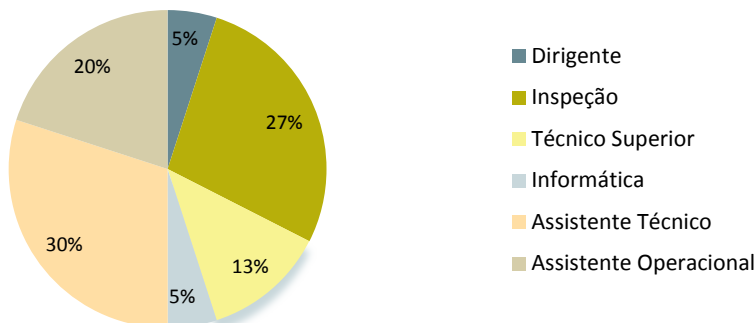
No universo referido, verifica-se que 26 trabalhadores estão vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 13 em comissão de serviço (dirigentes e inspetores) e 1 em nomeação transitória por tempo determinado (agente da PSP colocado na IGAI), traduzido nas percentagens apresentadas no gráfico seguinte.

Gráfico 5 - Relação jurídica de emprego


Os dados representam uma ligeira oscilação em relação ao ano anterior verificando-se, agora, que 32% corresponde à modalidade de vinculação por comissão de serviço (direção e inspetores) (antes 28%) e que o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (restantes grupos de pessoal representa) representa 65% deste efetivo (antes 69%). Esta inversão dá-se por efeito do aumento do número de inspetores cuja forma de nomeação é a comissão de serviço.

O gráfico seguinte dá-nos a expressão percentual dos efetivos da IGAI em 2017, segundo os respetivos grupos profissionais.

Gráfico 6 - Distribuição por grupos profissionais



Das percentagens traduzidas no gráfico continua a ressaltar o predomínio dos grupos integrados nas carreiras do apoio administrativo e instrumental (informática, assistente técnico e assistente operacional, onde se incluiu o elemento da PSP em funções de motorista) representando no conjunto 55% do total dos efetivos (antes 56%), em detrimento dos grupos da área operacional (inspetores e técnicos superiores) que representam agora 40% daquele efetivo (antes 39%).

Como tem vindo a ser assinalado, mantêm-se o distanciamento entre o número de efetivos que compõem o corpo operacional e os que integram a área de suporte. Tal facto não será alheio ao persistente défice de preenchimento dos lugares de inspetor onde mais uma vez se verificou que, para um quadro projetado para 14 elementos, apenas estavam preenchidos 11. Também nos técnicos superiores dos 7 lugares previstos apenas estavam preenchidos 5.

A taxa de tecnicidade¹ situa-se nos 33%, traduzindo uma diminuição face ao resultado do ano anterior em que esta taxa era de 39%.

Face à missão da IGAI os indicadores resultantes deste instrumento aconselhariam um reforço da área operacional em detrimento da área de apoio instrumental, se bem que, face à especificidade e às características de funcionamento da instituição, uma parte significativa dos elementos afetos às áreas de suporte desenvolvam funções intimamente ligadas à prossecução das atividades operacionais da missão.

2.4. Distribuição por género

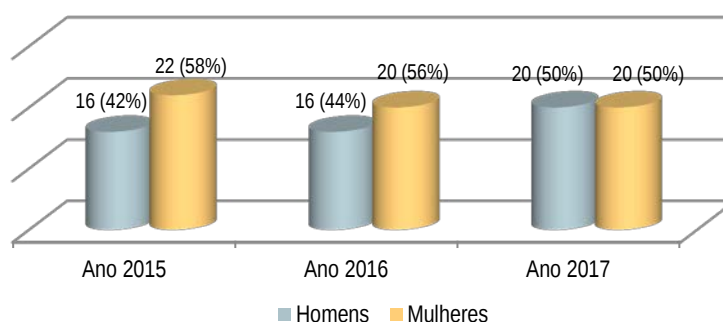
Os dados revelam que dos 40 efetivos que em 31 de dezembro de 2017 integravam a IGAI, 20 são mulheres e 20 são homens, o que representa uma taxa de feminização de 50%. Daqui resulta uma diminuição da predominância do elemento feminino, normalmente verificada, inclusive no ano anterior (56%).

¹ (total de inspetor + total de técnico superior./ total de efetivos*100)

Verifica-se, assim, no que respeita à representatividade de homens e mulheres, que existe paridade de género na IGAI, visto que ambos representam 50% do efetivo global. No ano anterior a proporção era de 56% do género feminino e 44% do género masculino.

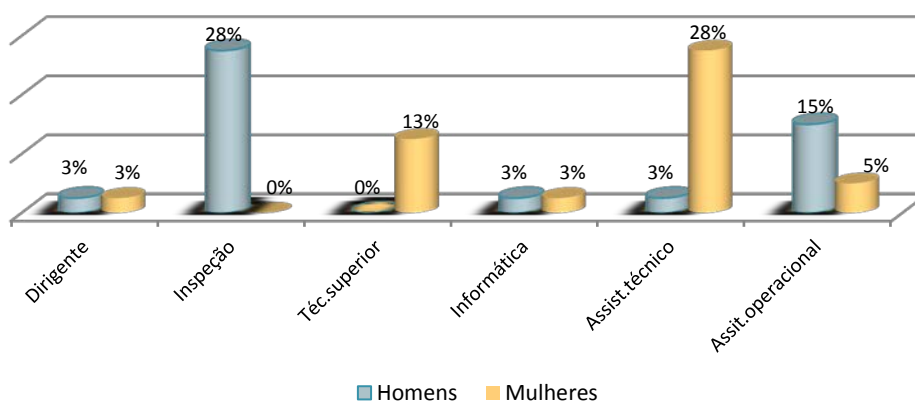
O gráfico seguinte espelha estas conclusões, comparando os indicadores dos últimos 3 anos. Ainda que com ligeiras oscilações, os dados mostram uma certa constância da distribuição por género, em regra mais mulheres do que homens, salvo no último ano em que os homens apresentam uma subida do número de efetivos igualando o número de mulheres.

Gráfico 7 - Enquadramento por género



O gráfico seguinte evidencia a distribuição do género no contexto dos grupos profissionais existentes, permitindo refletir sobre as características do recrutamento nas respetivas áreas funcionais.

Gráfico 8 - Distribuição por grupo profissional e género



A primeira conclusão a retirar é de que existe paridade de género no quadro diretivo superior, o que já se verificava em anos anteriores.

No que diz respeito aos inspetores, o grupo mais representativo, a par com o dos assistentes técnicos, corresponde a 28% do total dos efetivos sendo integralmente composto por elementos do género masculino, facto que já se verificava em anos anteriores.

Ao contrário no que se refere à distribuição por grupo profissional e género, o gráfico mostra uma notória predominância de trabalhadores do sexo feminino na carreira técnico superior, correspondendo à totalidade dos efetivos deste grupo profissional.

Na carreira de assistente técnico a desproporção é igualmente acentuada, já que é quase integralmente ocupada por elementos do género feminino

Na análise dos dados salientam-se estes três grupos (inspetor, técnico superior e assistente técnico) por serem aqueles onde se verifica uma maior desigualdade entre homens e mulheres. Esta circunstância já se verificava nos anos anteriores.

Os restantes grupos de pessoal apresentam-se equilibrados ou com diferenças menos significativas. A desproporção verificada nos assistentes operacionais é influenciada por aquele grupo integrar os elementos com funções de motorista (5), todos do género masculino.

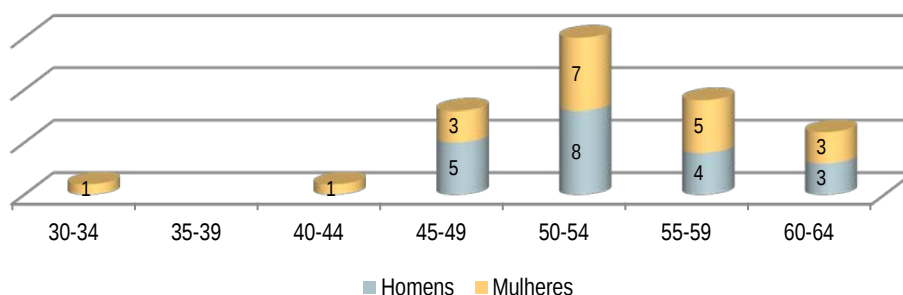
2.5. Estrutura etária

A idade média dos trabalhadores situa-se nos 53 anos, verificando-se que a estrutura etária, segundo o género, é de 53 anos para as mulheres e, também, de 53 anos para os homens. Ao contrário de anos anteriores em 2017 existe convergência de todas das médias etárias assinaladas.

A média geral de idades mantém-se igual à do ano anterior, registando-se contudo alteração da média de idades por género, a qual agora se apresenta igual nos homens e nas mulheres, como a seguir se detalha.

A distribuição dos efetivos segundo um conjunto de intervalos pré-definidos é a seguinte:

Gráfico 9 - Trabalhadores segundo a estrutura etária e o género

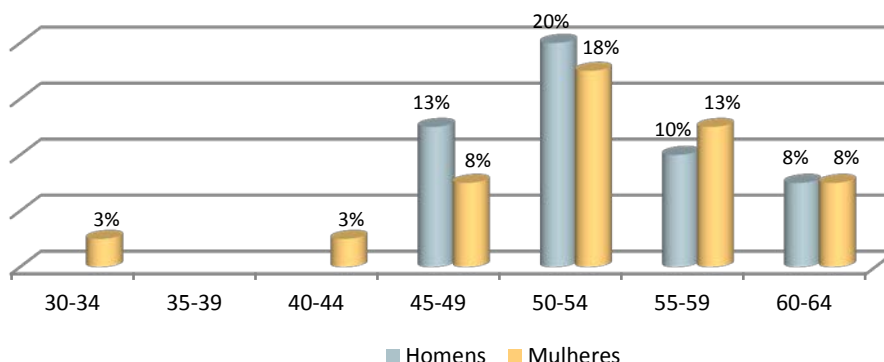


Os indicadores mostram que, do total dos efetivos, 30 tem idade acima dos 50 anos, o que corresponde a 75% trabalhadores.

Face aos atuais indicadores verifica-se que nestes intervalos a tendência anteriormente assinalada de predominância do elemento feminino se esbateu, dado que agora se regista um número igual de homens e de mulheres nas três faixas etárias mais elevadas da tabela (15 mulheres e 15 homens com mais de 50 anos).

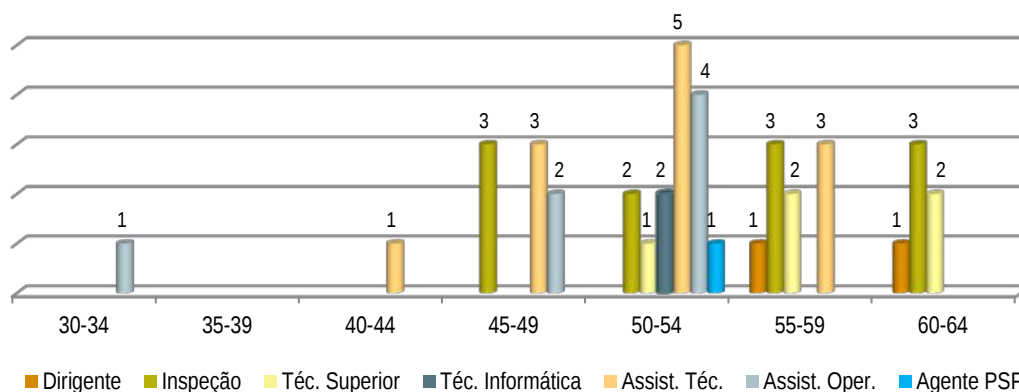
Observa-se que a faixa etária mais baixa da tabela (30-34) conta apenas com 1 trabalhador e que na mais alta (60-64) existem 6 elementos.

Gráfico 10 - Taxa de escalão etário por género



As taxas supra confirmam que a maior concentração de homens e de mulheres ocorre no intervalo dos 50-54 anos. A proporção nos três patamares mais altos é equiparada já que no conjunto corresponde a 39% de mulheres e a 38% de homens.

Gráfico 11 - Escalão etário segundo o grupo profissional



Analisando a distribuição dos efetivos pelos grupos profissionais, segundo os intervalos etários, verifica-se que o corpo dirigente se situa nos dois últimos patamares da tabela.

No pessoal de inspeção a distribuição é relativamente equitativa ao longo dos diversos intervalos acima dos 45 anos.

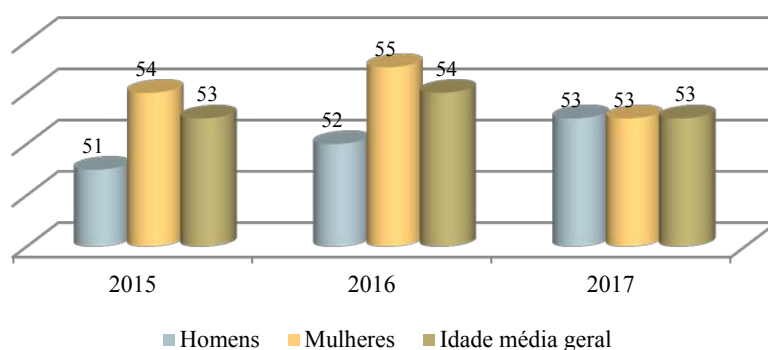
No grupo dos técnicos superiores a maior concentração ocorre nas faixas etárias de 55-59 e 60-64 anos.

Os assistentes técnicos distribuem-se ao longo de vários intervalos da tabela com predominância no intervalo de 50-54 anos.

Quanto aos assistentes operacionais, concentram-se em maior número no intervalo dos 50-54 anos.

Segue-se gráfico comparativo dos níveis médios etários e das idades médias, segundo o género, nos últimos 3 anos.

Gráfico 12 - Nível médio etário



Em termos globais o nível médio etário dos trabalhadores em 2017 era de 53 anos, significando uma ligeira descida em relação ao ano anterior.

A taxa de envelhecimento dos trabalhadores da IGAI situa-se agora nos 38%², apresentando igualmente uma redução em relação ao ano anterior (42%).

O leque etário dos trabalhadores da IGA em 2017³ situa-se em 2, alargando-se em relação ao ano anterior (1,5).

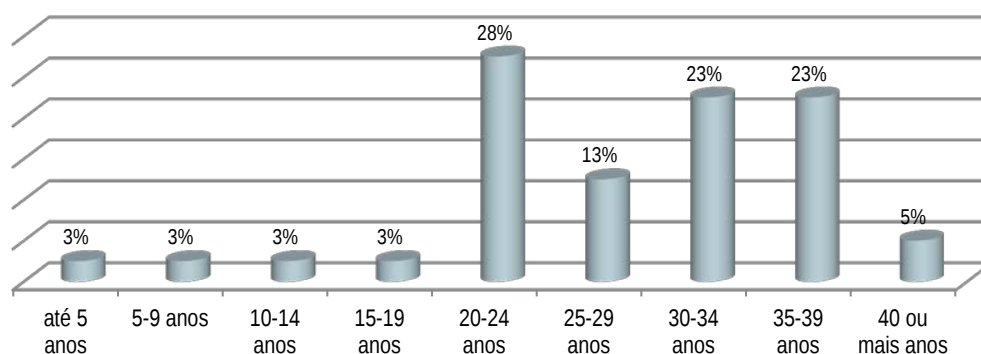
2.6. Estrutura de antiguidade

Seguidamente dá-se conta da estrutura de antiguidade dos efetivos, distribuída por um conjunto de patamares de antiguidade pré-definidos e segundo o seu enquadramento por género e por grupo profissional.

O gráfico seguinte traduz a percentagem global da estrutura de antiguidades dos efetivos.

² (somatórios dos efetivos com idade $\geq$ a 55 anos / pelo total dos efetivos * 100)

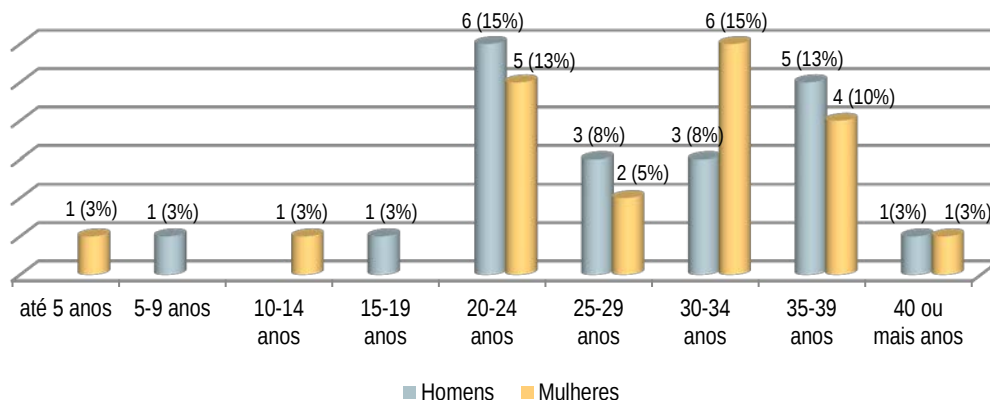
³ (idade do elemento mais velho (64) / idade do elemento mais novo (35))

Gráfico 13 - Percentagem de efetivos por antiguidade


Globalmente, os níveis de antiguidade mais representativos situam-se nos intervalos compreendidos nos 20-24 anos (28%), nos 30-34 (23%) e nos 35-39 (23%) anos.

Pelos indicadores apresentados conclui-se que 51% dos efetivos se situa nos patamares mais elevados da tabela, detendo mais de 30 anos de serviço. Verifica-se ainda que 33% se situa entre os 20 e os 29 anos. Abaixo dos vinte anos o número é bastante reduzido.

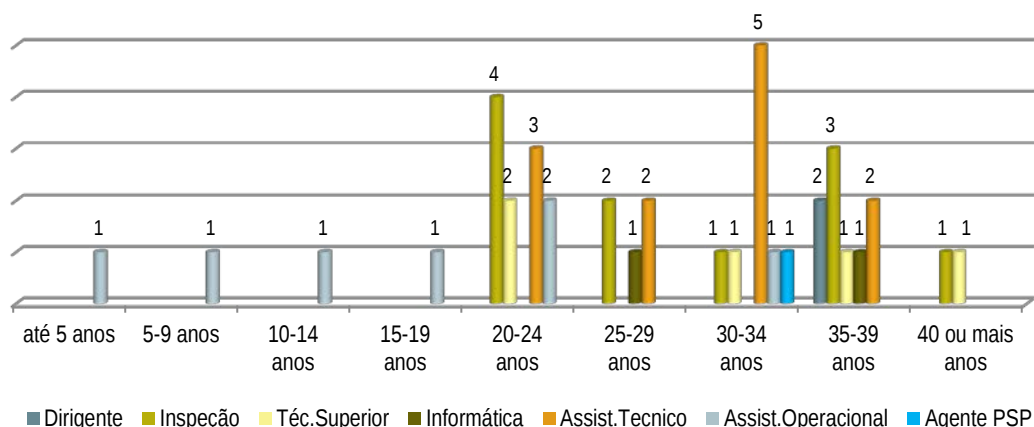
Analisando as taxas distribuição dos efetivos segundo o nível de antiguidade e a sua distribuição por género, chegamos aos indicadores traduzidos no gráfico seguinte.

Gráfico 14 - Efetivos por nível de antiguidade e género


Pelos dados verifica-se que com menos de 5 anos de antiguidade se regista apenas um efetivo e que acima dos 40 anos se registam dois elementos.

A distribuição de antiguidade por género é relativamente equilibrada assinalando-se que entre os intervalos de 20-24 a 35-39 se contabilizam 17 homens e igualmente 17 mulheres. Acima dos 40 anos contam-se 1 homem e 1 mulher e o intervalo mais baixo conta apenas com um elemento do género feminino.

O gráfico seguinte mostra a antiguidade dos efetivos, segundo os respetivos grupos profissionais.

Gráfico 15 - Efetivos por antiguidade segundo o grupo profissional


Pelos indicadores apurados verifica-se que os dirigentes detêm um nível de antiguidade acima dos 35 anos.

O corpo inspetivo aparece distribuído pelos diversos intervalos acima dos 20 anos, verificando-se uma maior concentração nos intervalos 20-24 e 35-39 anos.

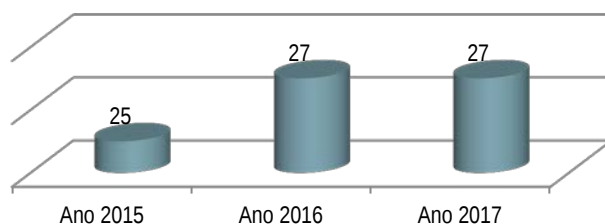
Quanto aos técnicos superiores verifica-se que 1 tem mais de 40 anos de serviço e que os que apresentam nível de antiguidade mais baixo estão no intervalo dos 20-24 anos.

No grupo dos assistentes técnico a sua distribuição ocorre acima dos 20 anos, sendo que a maior concentração (7) se encontra acima dos 30 anos.

Quanto aos assistentes operacionais, a maioria está concentrado nos intervalos mais baixos da tabela, com um elemento em cada intervalo, apenas se registando uma ligeira subida no patamar dos 20-24 anos.

Globalmente verifica-se uma acentuação das antiguidades nos intervalos de 20-24, 30-34 e 35-39 em relação ao ano anterior.

Ainda assim, e pese embora as oscilações verificadas, o nível médio de antiguidade dos efetivos da IGAI manteve-se igual ao do ano anterior, ou seja nos 27 anos, conforme representado no gráfico seguinte.

Gráfico 16 - Nível médio de antiguidades (anos)


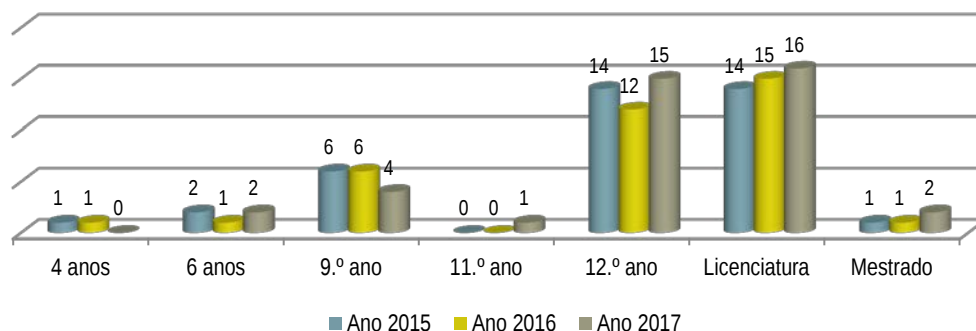
2.7. Estrutura habilitacional

O pessoal da IGAI em 2017, no que respeita à estrutura habilitacional, encontrava-se assim distribuído:

- ✓ 2 elementos com o 6.º ano de escolaridade;
- ✓ 4 elementos com o 9.º ano de escolaridade;
- ✓ 1 elemento com o 11.º ano de escolaridade;
- ✓ 15 elementos com o 12.º ano de escolaridade;
- ✓ 16 elementos com licenciatura;
- ✓ 2 elementos com mestrado.

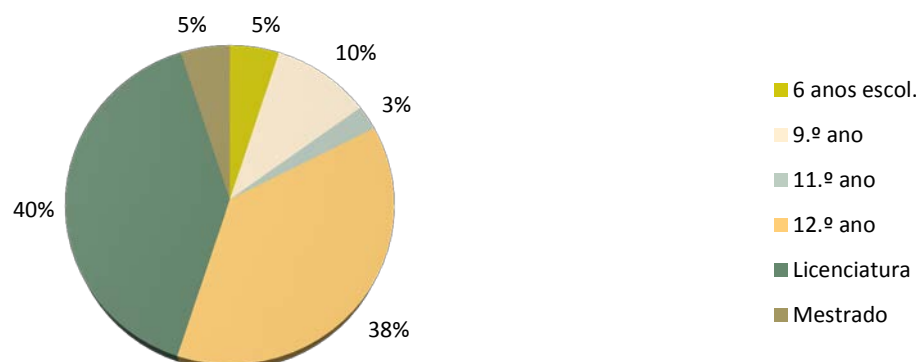
Registam-se ligeiras alterações da estrutura habilitacional em relação ao ano anterior.

Gráfico 17 - Níveis de escolaridade



O gráfico seguinte representa as taxas correspondentes aos diversos níveis habilitacionais existentes em 2017.

Gráfico 18 - Taxa de efetivos por nível de escolaridade



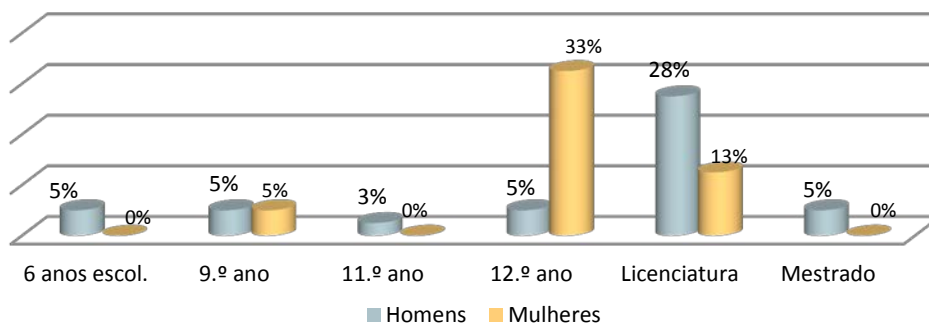
A licenciatura e o 12.º ano são os graus académicos mais significativos, o primeiro representando 40% do total dos efetivos e o segundo 38% do mesmo universo.

No conjunto, a formação superior representada no gráfico (licenciatura e mestrado) representa 45% do efetivo global, mantendo-se no registo do ano anterior.

A escolaridade abaixo do 12.º ano (6.º, 9.º e 11.º anos) representa 18% do efetivo global, significando uma descida em relação ao ano anterior cujo registo foi de 23%.

Os dados do gráfico seguinte estabelecem a relação entre o nível de escolaridade e o género.

Gráfico 19 - Distribuição por nível de escolaridade e género

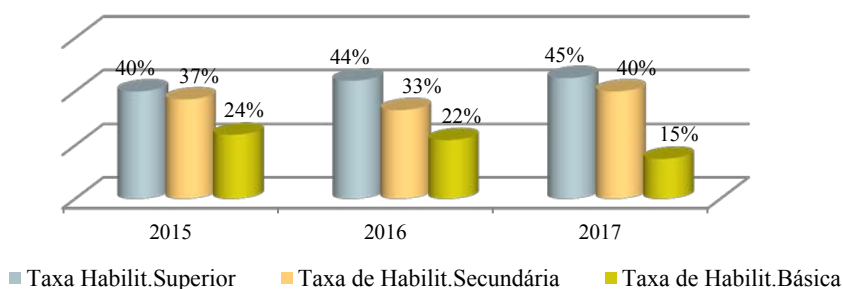


Na distribuição do grau habilitacional por género destaca-se, pela sua relevância, a predominância do elemento masculino na formação superior (licenciatura e mestrado), que regista 33% de homens e apenas 13% de mulheres.

Já ao nível do 12.º ano de escolaridade a realidade é inversa, predominando, de forma expressiva, o elemento feminino com 33% de mulheres e apenas 5% de homens.

O gráfico seguinte evidencia as taxas médias de habilitação académica nos últimos três anos.

Gráfico 20 - Taxa média de habilitação académica



O efetivo com escolaridade básica, ou seja até 9 anos de escolaridade, representa agora 15%, significando uma descida em relação ao ano anterior onde esta taxa se situava nos 22% do efetivo global. Em contrapartida a habilitação ao nível do secundário subiu consideravelmente.

Globalmente, os dados demonstram que o nível de escolaridade dos trabalhadores melhorou em relação ao ano anterior, verificando-se uma descida da habilitação básica em detrimento dos níveis de qualificação secundária e superior que subiram.

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

3.1. Admissões e regressos

Em 2017 registaram-se 12 admissões:

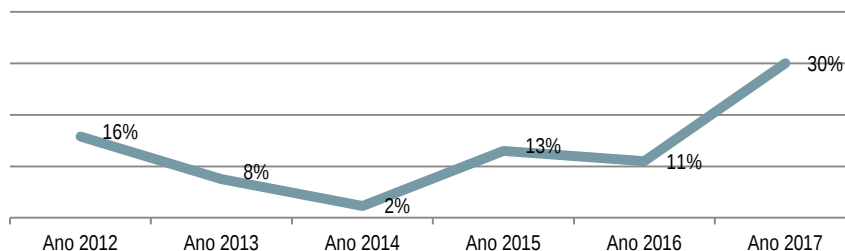
- ✓ 3 inspetores em comissão de serviço;
- ✓ 1 técnico superior em regime de mobilidade;
- ✓ 5 assistentes técnicos: 2 por mobilidades e 3 por procedimento concursal;
- ✓ 3 assistentes operacionais: 1 por mobilidade e 2 por procedimento concursal.

Registou-se um aumento de admissões relativamente ao ano anterior (4). Ainda assim, como já se assinalou, não foram preenchidos a totalidade de lugares previstos no mapa de pessoal aprovado, ficando por ocupar 8 lugares face ao planeado.

Em 2017 a taxa de admissões situou-se nos 30%, representando um aumento significativo relativamente ao ano anterior em que esta taxa foi de apenas 11%.

O gráfico seguinte evidencia as taxas de admissões ao longo de vários anos.

Gráfico 21 - Taxa de admissões



3.2. Saídas

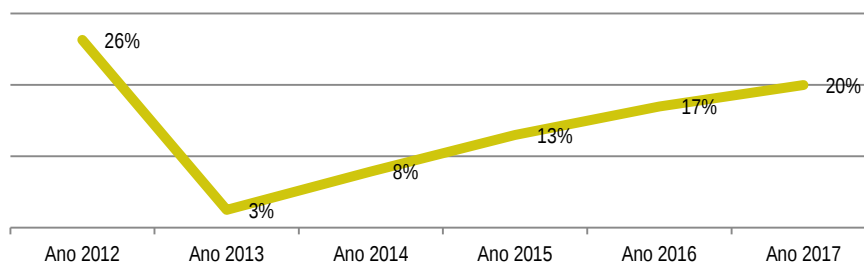
Em 2017 registaram-se 8 saídas:

- ✓ 2 por passagem à situação de reforma/aposentação;
- ✓ 5 por mobilidade em regime de contrato de trabalho;
- ✓ 1 por passagem a situação de licença.

A taxa de saídas situou-se nos 20% o que representa um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior (17%).

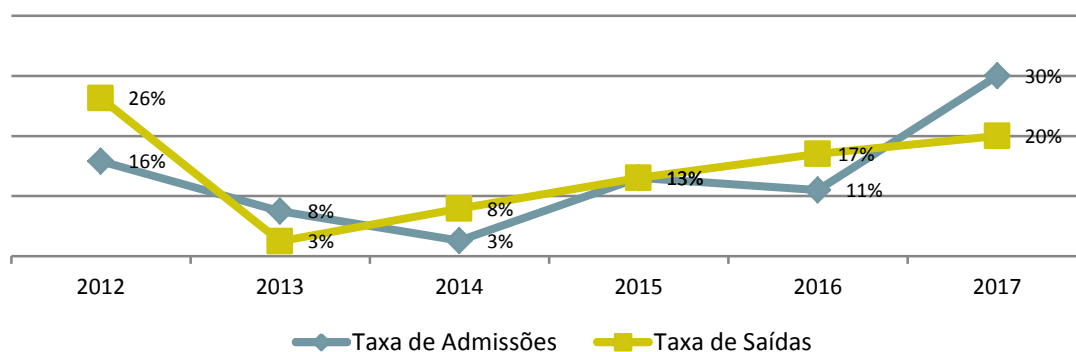
O gráfico seguinte evidencia as taxas de saídas ao longo de vários anos.

Gráfico 22 - Taxa de saídas



No gráfico seguinte demonstra-se a evolução dos movimentos do pessoal, comparando as taxas de admissões e de saídas.

Gráfico 23 - Taxa de admissões e saídas



Da análise aos indicadores relativos aos movimentos de pessoal verifica-se um ligeiro aumento nas saídas, muito embora estas acabem por ser compensadas pelo número de entradas que foi superior à das saídas. Constata-se que a taxa de admissões apresenta uma subida significativa por comparação com o ano anterior.

A taxa de cobertura, resultante do movimento das entradas e das saídas em 2017, situa-se nos 150%, quando em 2016 esta taxa foi de 67%.

O indicador evidencia alguma desproporção nos movimentos de entradas e de saídas ao longo de 2017. Todavia tal acontece devido ao esforço que tem vindo a ser desenvolvido para colmatar o défice de preenchimento dos lugares constantes do mapa de pessoal aprovado verificando-se, mesmo assim, que em 2017 ficaram por preencher 8 postos de trabalho.

A curva é claramente ascendente com vista ao completo preenchimento do quadro de pessoal aprovado e a consolidação dos recursos humanos planeados.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4. Mudanças de situação dos trabalhadores

Durante o ano de 2017 foram registadas 5 mudanças de situação profissional na sequência de procedimento concursal, 3 na carreira de assistente técnico e 2 na de assistente operacional.

Foram, ainda, desenvolvidas internamente 5 situações de mobilidade, 4 na carreira de assistente técnico e 1 na carreira de técnico superior. As situações de mobilidade interna aguardam despachos autorizadores de consolidação nas respetivas carreiras/categorias.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

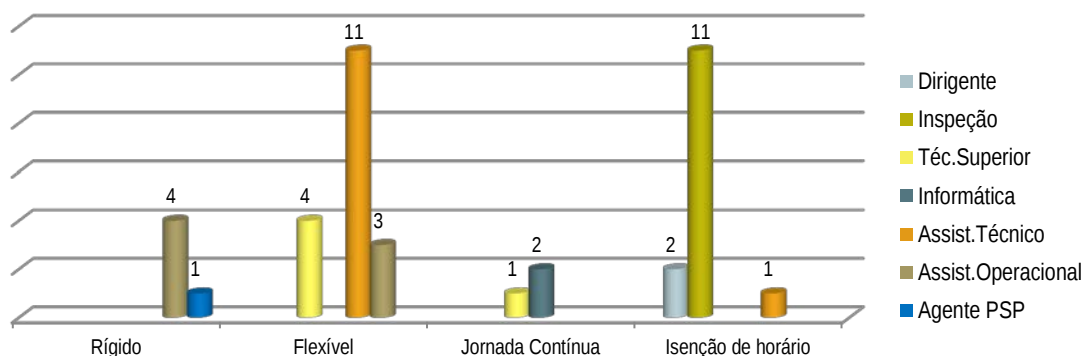
5.1. Modalidades e períodos de horários de trabalho

Durante o ano de 2017, na IGAI, praticaram-se as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- ✓ 5 trabalhadores com horário rígido;
- ✓ 18 trabalhadores com horário flexível;
- ✓ 3 trabalhadores com jornada contínua;
- ✓ 14 trabalhadores com isenção de horário;

O gráfico seguinte ilustra a distribuição dos horários praticados pelos diversos grupos profissionais, de acordo com os regimes legais aplicáveis e conforme previsto no Regulamento Interno de Organização e Disciplina de Trabalho da IGAI.

Gráfico 24 - Efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário



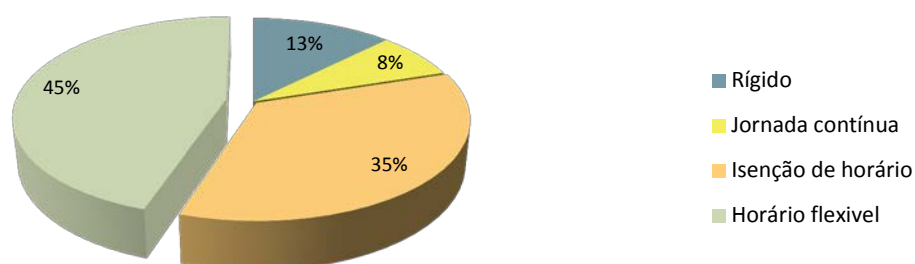
Do conjunto dos horários assinalados verifica-se que os horários, flexível e de isenção de horário, são os mais representativos, sendo praticado por 80% dos efetivos.

Assinala-se que o regime de isenção de horário é praticado exclusivamente pela direção, (incluindo o secretariado) e pelo corpo inspetivo, de acordo com o regime legal aplicável e as características dos cargos e das funções exercidas, representando 35% do total dos efetivos.

O regime flexível é o mais representativo sendo praticado por 45% dos efetivos. As restantes modalidades de horário assumem valores menos expressivos no contexto da IGAI.

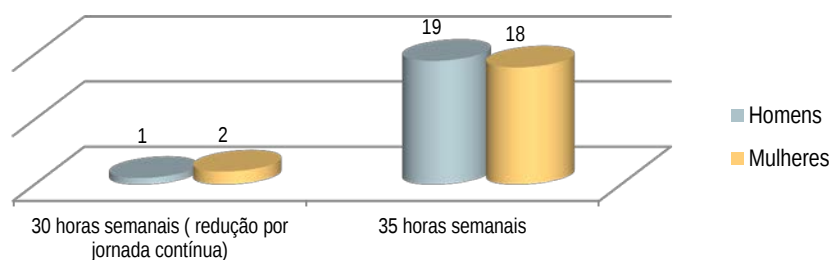
Estes indicadores estão globalmente representados no gráfico seguinte.

Gráfico 25 - Modalidades de horários praticados



O período normal de trabalho praticado na IGAI é o que se encontra fixado para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública, de 35 horas semanais para todos os grupos profissionais, sem prejuízo da possibilidade de redução de horário no regime de jornada contínua, conforme legalmente previsto. Também por razões que decorrem das características da atividade operacional, na sua ação inspetiva e fiscalizadora, pode o horário normal de trabalho ser alterado.

Gráfico 26 - Período normal de trabalho



Pelos dados supra conclui-se que 37 trabalhadores praticam o horário de trabalho das 35 horas semanais, correspondendo a 93% do total dos efetivos.

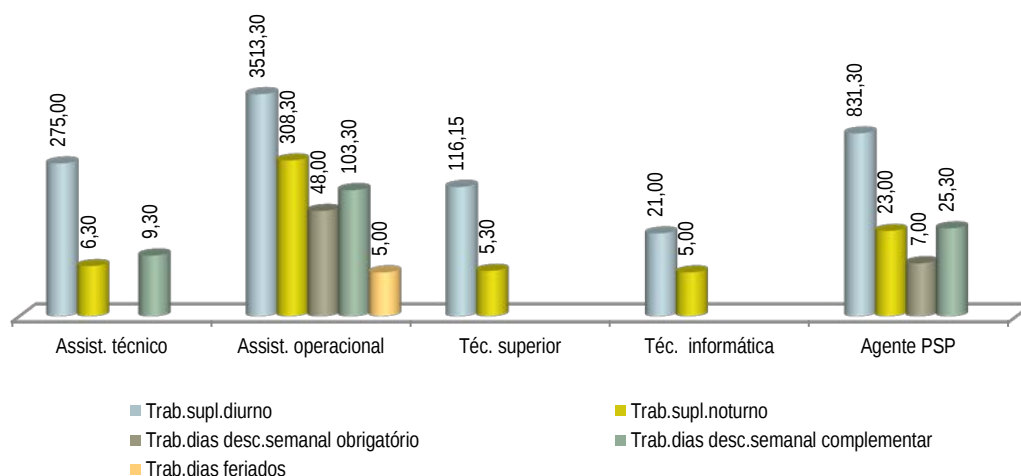
Já quanto aos trabalhadores que beneficiam de redução de horário por praticarem o regime de jornada contínua, o número é pouco significativo.

5.2. Trabalho suplementar

No ano de 2017 foram realizadas 5304:15 horas de trabalho suplementar, quer por prolongamento de horários em dias normais de trabalho (diurno e noturno), quer por trabalho realizado em dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriado. Este número representa um aumento significativo em relação ao ano anterior (4279:25) na ordem das 1025:00 horas.

O gráfico seguinte ilustra a contagem das horas de trabalho suplementar realizadas durante o ano, por grupo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho.

Gráfico 27 - Número de horas de trabalho suplementar



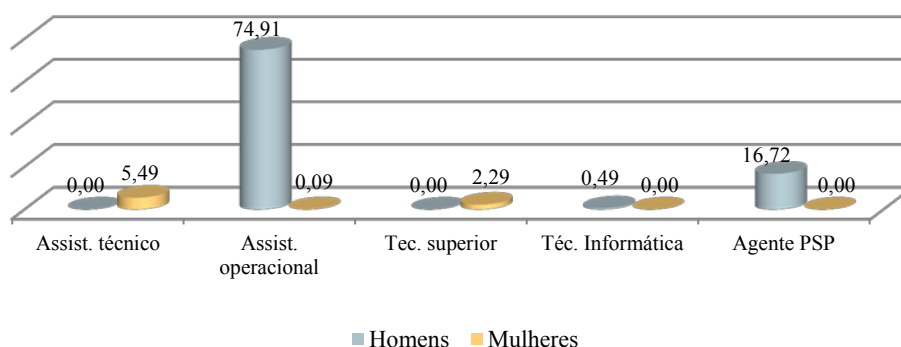
Os dados revelam que o trabalho suplementar registado no ano de 2017 foi praticado maioritariamente pelo grupo dos assistentes operacionais, em particular pelos 4 elementos com funções de motorista (3978:30 h) e pelo agente da PSP que aqui desempenha funções como motorista da direção (887:00 h).

No grupo dos assistentes técnicos registou-se algum trabalho suplementar, embora com um número de horas pouco significativo (291:00 h), o mesmo sucedendo com os técnicos superiores (121:45 h).

Há registo de trabalho suplementar no grupo de informática o que não se tinha verificado no ano anterior, se bem que com uma expressão muito reduzida (26:00 h).

Comparando os indicadores com os do ano anterior pode concluir-se que houve um aumento generalizado do trabalho suplementar em todos os grupos profissionais assinalados, embora com maior expressividade nuns do que noutros como acima se demonstra.

O gráfico seguinte mostra o trabalho suplementar executado na IGAI em 2017, na correspondente proporção de homens e mulheres e na relação com o respetivo grupo profissional.

Gráfico 28 - Percentagem de trabalho suplementar por género

Tal como verificado em anos anteriores, o indicador confirma que 92% do trabalho suplementar foi realizado pelo elemento masculino. Neste núcleo incluem-se os elementos que prestam serviço de motorista (todos homens), no apoio à Direção e aos serviços gerais, com particular destaque no apoio à atividade operacional das equipas inspetivas nas diligências fiscalizadoras externas.

O trabalho suplementar realizado pelo elemento feminino é pouco expressivo, correspondendo apenas a 8% do total registado.

Um melhor entendimento do volume de horas por trabalho suplementar realizado passa por compreender as características do tipo de ações decorrentes da Missão da IGAI, onde o trabalho em causa resulta fundamentalmente da execução de tarefas ligadas ao núcleo operacional, com particular destaque para as seguintes situações:

- ✓ Secretário de processos (apoio administrativo) – Apoio ao corpo inspetivo na realização de ações inspetivas e em processos de natureza disciplinar, bem como no prolongamento de atos processuais e diligências que se estendem para além do horário normal de trabalho;
- ✓ Motoristas – Condução de viaturas de apoio à Direção e no transporte de equipas inspetivas no desenvolvimento da atividade operacional (Inspeções sem Aviso Prévio e Processos de Natureza Disciplinar), realizadas por todo o território nacional em horários nem sempre compatíveis com os horários normais de trabalho;
- ✓ Técnico e Administrativo – Operações esporádicas e sazonais relacionadas com a realização de tarefas urgentes e inadiáveis que impõem o prolongamento dos períodos normais de trabalho, designadamente nas áreas do desenvolvimento processual, sistemas informáticos ou financeira.

Como já foi referido, comparativamente com o ano anterior, verificou-se um aumento generalizado do número de horas por trabalho suplementar, o que, para além das situações decorrentes de um aumento da atividade operacional sem o correspondente reforço de pessoal, se deveu a um conjunto de trabalhos e às particulares circunstância de preparação da 17.ª Conferência Anual EPAC/EACN, realizada em Portugal e organizada pela IGAI, que envolveu os recursos humanos muito para além dos horários normais de trabalho.

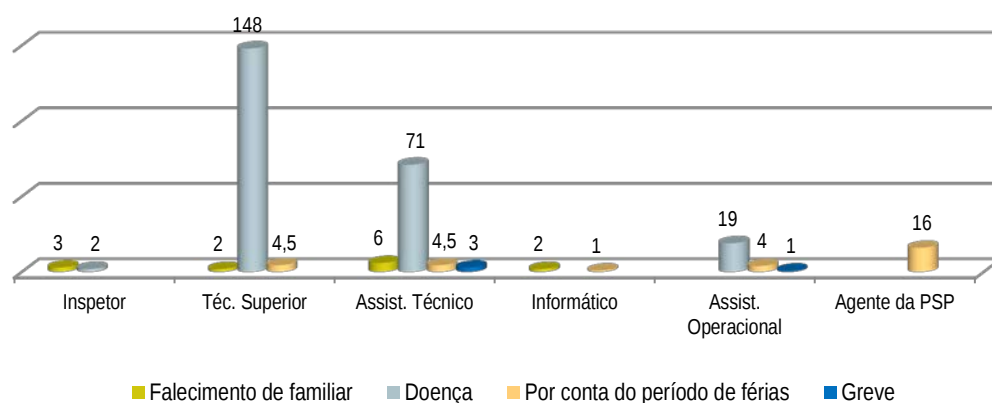
5.3. Absentismo

O total de faltas dadas pelos trabalhadores no ano de 2017 foi de 287 dias. Este número traduz um aumento do absentismo em relação ao ano anterior, ano em que se registaram 164 dias de ausência.

Do total das faltas registadas verifica-se que 232 foram praticadas pelo elemento feminino e 55 pelo elemento masculinos. O indicador apresenta-se em linha com as conclusões do ano anterior, continuando a verificar-se que a maior percentagem de ausências é atribuída aos trabalhadores do género feminino.

O gráfico seguinte detalha as ausências ao trabalho por tipo de falta, devidamente enquadradas no grupo profissional.

Gráfico 29 - Ausências por grupo profissional segundo o tipo de faltas

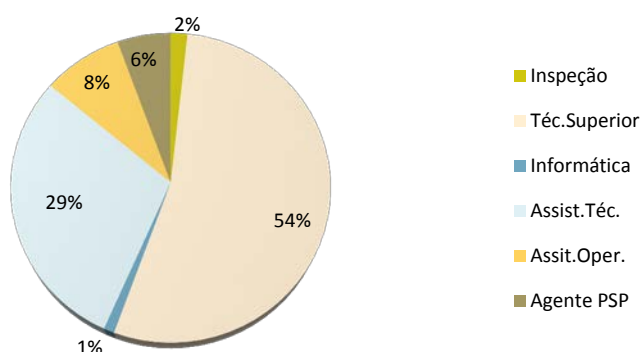


Analisando os dados do gráfico anterior conclui-se que o número mais significativo de ausências respeita a situações de doença, correspondendo a 84% do total das faltas registadas.

Na distribuição pelos restantes tipos de faltas os números assinalados são pouco expressivos.

O gráfico seguinte mostra a percentagem de ausências por grupo profissional.

Gráfico 30 - Percentagem de ausências por grupo profissional



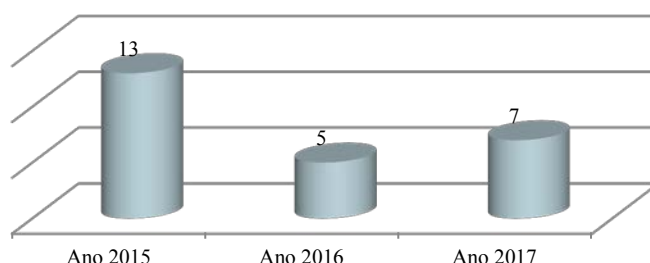
Ao contrário do verificado no ano anterior o grupo profissional que apresenta a taxa de absentismo mais elevada é o dos técnicos superiores, correspondendo a 54% do total das faltas dadas. A taxa que se lhe segue respeita aos assistentes técnicos com 29% das ausências registadas.

Cruzando os dados dos dois gráficos anteriores verifica-se que estas percentagens são altamente influenciadas pelo volume das ausências registadas por motivo de doença, as quais tiveram um impacto significativo nos indicadores do absentismo de 2017.

Em 2017 a média de faltas por trabalhador foi de 7 dias, quando no ano anterior esta média correspondeu a 5 dias. Este resultado confirma os indicadores acima apresentados que evidenciam um aumento do absentismo neste ano.

O gráfico seguinte dá nota da média de dias de falta por trabalhador nos últimos 3 anos, permitindo verificar a inversão da tendência, ainda que ligeira, face ao registado no ano passado, a qual tinha representado uma enorme descida em relação ao ano anterior.

Gráfico 31 - Média de dias de faltas por trabalhador



Em 2017 o índice de absentismo apurado foi de 3. Também aqui se assinala diferença face ao resultado do ano anterior em que este índice se situou nos 2⁴.

⁴ Índice de Absentismo = [n.º dias de ausência / (n.º dias trabalháveis * total de efetivos) * 100]
(foram considerados como dias trabalháveis em 2017 a unidade de referência utilizada no QUAR, ou seja 224 dias)

5.4. Horas não tabalhadas

Em 2017 não houve registo de horas não trabalhadas resultantes de dispêndio com atividade sindical ou outras situações protegidas por lei.

5.5. Organização e atividade sindical

No organismo há registo de 8 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a cerca de 20% do total dos efetivos. Regista-se um ligeiro aumento do número de sindicalizados já que no ano anterior eram 7.

No ano de 2017 há registo de faltas motivadas por adesão a greve. Foram 4 os trabalhadores que aderiram a greve, donde resultou um período de 29:20 horas de paralisação por este motivo.

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

6.1. Formação

No ano de 2017 registou-se um total de 72 participações em ações de formação profissional, todas externas à organização. Novamente se verificou um acréscimo do número das ações realizadas em relação ao anterior (54).

Mantém-se a estratégia da organização que visa o reforço permanente da qualificação dos seus recursos humanos, dotando-os de conhecimentos especializados à capacidade dos respetivos desempenhos em consonância com a prossecução dos objetivos da instituição e da melhoria dos serviços prestados.

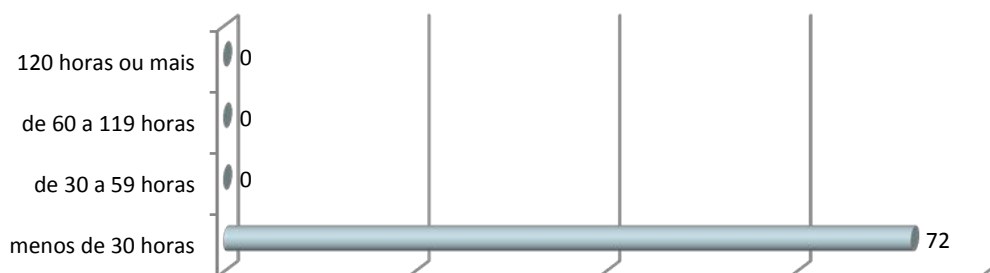
Razões de ordem orçamental impuseram uma maior seletividade dos programas formativos mas o principal motivo que impediu a frequência de algumas das ações programadas deveu-se ao cancelamento, por parte das organizações promotoras, de um conjunto de ações de formação para as quais haviam sido realizadas inscrições. Destaca-se o Instituto Nacional de Administração (INA), entidade a quem se recorreu maioritariamente para concretização do plano anual de formação.

Participaram em ações de formação profissional 28 trabalhadores o que constituiu um aumento em relação ao ano anterior, ano em que o número de participantes foi 21.

A taxa de participação apurada mostra que 70% dos efetivos da IGAI frequentou formação profissional em 2017. Tal representa um reforço significativo da formação uma vez que no ano anterior esta taxa foi de 58%.

O volume da formação, em relação ao tipo de ação, é representado no gráfico seguinte:

Gráfico 32 - Formação externa por tipo de ação e duração



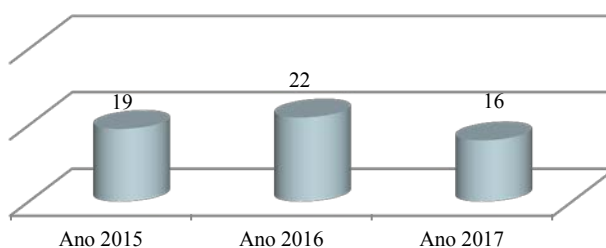
Os dados revelam que os cursos com menor carga horária (≤ 30 horas) representam a totalidade da formação realizada.

No cômputo global foram despendidas 650:00 horas de formação, o que revela um número de horas de formação inferior às praticadas no ano anterior (806:00h).

Pese embora o assinalado aumento do número de ações e do número de participantes verifica-se uma diminuição do número das horas de formação realizadas, traduzindo-se numa média de horas de participação, face ao total de efetivos, de 16:00 horas. Regista-se aqui uma diminuição em relação a 2016, ano em que esta média foi de 22:00 horas.

Os dados do gráfico seguinte ilustram as taxas médias de horas de formação dos efetivos da IGAI nos últimos 3 anos, verificando-se uma inversão da tendência, uma vez que no último ano desceu.

Gráfico 33 - Média de horas de formação por efetivo



O indicador parece ser contraditório face ao número de ações e de formandos que aumentaram. Tal resulta do facto dos programas de formação profissional na Administração Pública estarem a ser reorganizados e a sofrer alterações, com diminuição significativa das cargas horárias dos cursos, em particular no INA, entidade onde, como já se referiu, foi realizada a maioria das ações frequentadas pelos trabalhadores da IGAI. Esta circunstância traduz um impacto muito significativo na dimensão da carga horária realizada e consequentemente nas médias apuradas.

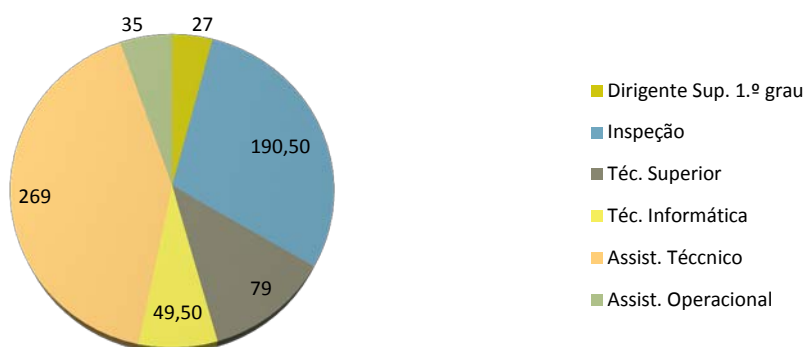
6.2. Níveis de qualificação

A formação autorizada pela Direção teve como objetivo garantir o acesso efetivo à formação profissional de todos os trabalhadores em exercício de funções na IGAI e promover a qualificação dos recursos humanos com vista ao desenvolvimento de conhecimentos e comportamentos que contribuam para a melhoria das competências individuais e da qualidade do serviço prestado, no âmbito da missão da Inspeção-Geral.

Houve um esforço na procura da oferta formativa, incidindo em áreas temáticas relacionadas com a especificação dos postos de trabalho, quer de novas matérias, quer em complemento e na atualização da formação anteriormente adquirida, adequando os objetivos da organização aos dos seus colaboradores, face ao contexto e exigência dos conteúdos funcionais dos grupos destinatários.

Situando as horas de formação realizadas pelos formandos, segundo os respetivos perfis de competências, verifica-se que a sua distribuição ocorreu nos diversos grupos profissionais, conforme ilustrado no gráfico seguinte.

Gráfico 34 - Número de horas dispendidas em ações de formação durante o ano, por grupo profissional



Pelos dados do gráfico verifica-se que o grupo profissional que realizou o maior volume de formação foi o dos assistentes técnicos, correspondendo a 41% do total das horas executadas.

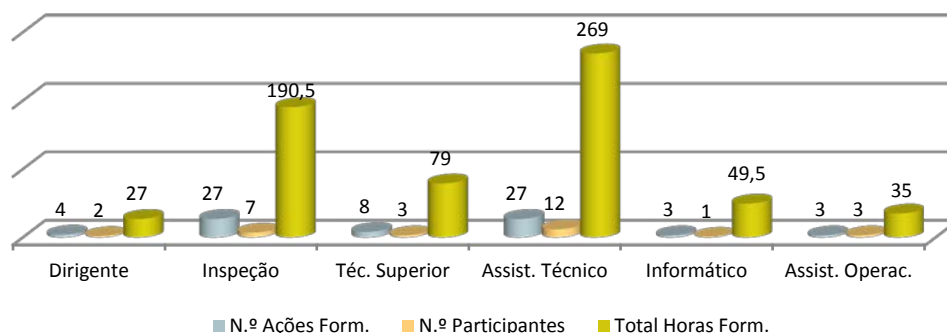
Segue-se o grupo dos inspetores que absorveu cerca de 29% do número de horas realizadas, logo seguido dos técnicos superiores com 12% do mesmo universo.

No contexto global os restantes níveis de participação revelam-se menos expressivos.

Os indicadores mostram que se mantém a tendência relativa aos grupos profissionais que, habitualmente executam o maior volume de horas de formação.

O gráfico seguinte estabelece a relação entre o número de ações de formação, o número de participantes, o total das horas ministradas, segundo o respetivo grupo profissional.

Gráfico 35 - Número de ações de formação, número de participantes, total de horas, por grupo profissional

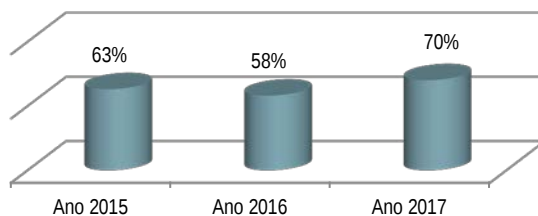


Pelos indicadores supra verifica-se que o grupo dos assistentes técnicos representa o volume mais significativo em matéria de formação, visto que o número de participantes corresponde exatamente ao número de efetivos (12) deste grupo profissional. Cada trabalhador frequentou, em média, cerca de 2 ações cada (2,25).

Já quanto ao grupo de inspeção, que se lhe segue, dos 11 efetivos 7 participaram em ações de formação, com uma média perto das 4 ações de formação (3,86) por cada um dos participantes.

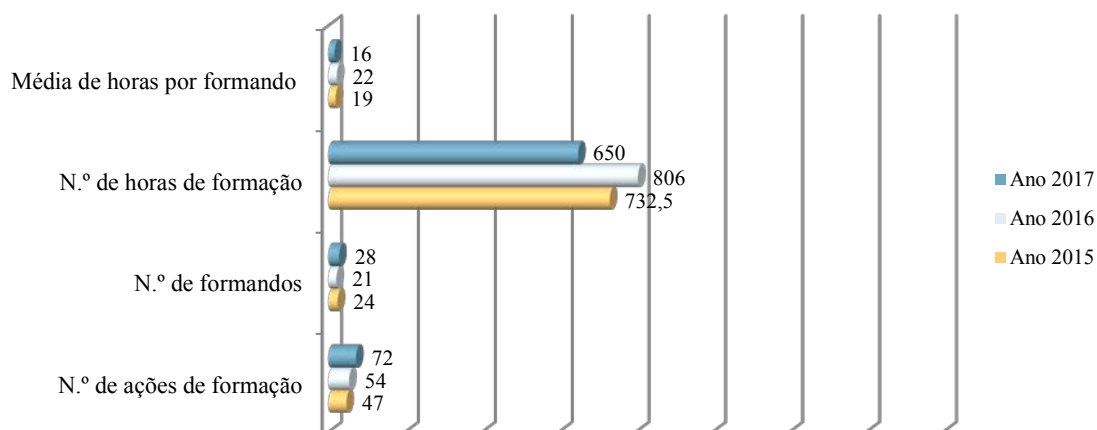
Como já acima de referiu o índice de participação registado em 2017, face à totalidade dos efetivos da IGAI, corresponde a 70%. Esta taxa média de participação é superior ao resultado obtido no ano anterior, como se constata no gráfico seguinte.

Gráfico 36 - Taxa média de participação do total dos efetivos



O gráfico seguinte compara vários indicadores relativos à formação dos efetivos da IGAI.

Gráfico 37 - Indicadores de formação



6.3. Custos com formação profissional

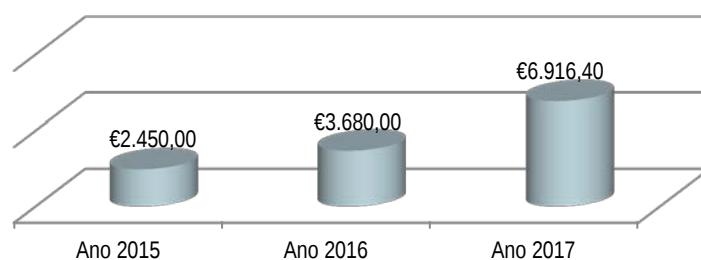
Para concretização do Plano de Formação da IGAI de 2017 foi despendida a despesa anual com formação de 6.916,40 € (seis mil, novecentos e dezasseis euros e quarenta cêntimos).

A despesa executada no ano anterior foi de 3.680,00 € demonstrando-se aqui um reforço significativo de verba para concretização do plano de formação, apesar dos constrangimentos financeiros existentes.

Percentualmente a taxa anual de investimento em formação, face ao total dos encargos com pessoal em 2017, situou-se nos 0,44%, quando no ano anterior este valor ficou nos 0,31%. Regista-se, assim, um acréscimo financeiro muito significativo em matéria de formação dos trabalhadores.

O gráfico seguinte estabelece a comparação dos custos com formação profissional nos últimos 3 anos.

Gráfico 38 - Despesa anual c/ formação



Pelos dados apresentados verifica-se que se mantém a curva ascendente, no que toca à disponibilização de recursos financeiros para cumprir o objetivo da IGAI que visa a formação contínua dos seus efetivos com vista à melhoria da qualidade dos desempenhos, quer individuais quer organizacionais.

De notar que o investimento com formação profissional em 2017 beneficiou, em relação ao ano anterior, de um aumento na ordem dos 88% o que evidencia uma aposta clara na qualificação dos trabalhadores, perfeitamente integrada no ciclo de gestão do organismo.

7. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

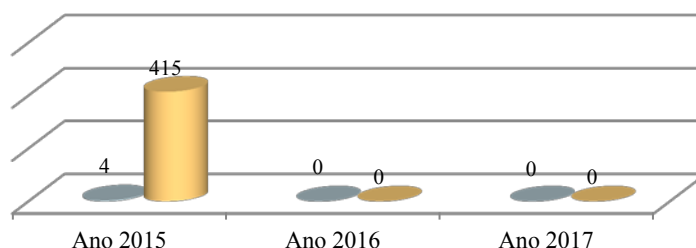
Acidentes em serviço

Em 2017 não houve registo de novas ocorrências por acidentes em serviço, tal como já se havia verificado no ano anterior.

Houve, sim, registo de um caso declarado como incapacidade permanente – parcial, relativo a uma trabalhadora vítima de acidente de trabalho. O acidente a que se refere a situação de incapacidade ocorreu em novembro de 2014.

O gráfico seguinte mostra o número de acidentados e os dias perdidos por baixas decorrentes de acidentes de trabalho nos últimos 3 anos.

Gráfico 39 - Número acidentes em serviço e de dias perdidos por incapacidade



8. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

Os encargos com prestações sociais despendidos pela IGAI em 2017 encontram-se elencados no quadro seguinte, especificando os montantes em cada uma das categorias de abonos.

Quadro 1 - Encargos com prestações sociais em 2017

Prestações sociais	Valor atribuído
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	4.617,35 €
Abono de família	2.780,40 €
Subsídio para assistência a 3.ª pessoa	1.220,10 €
Subsídio de refeição	35.803,55 €
Outras prestações sociais (incluindo pensões)	2.952,22 €
TOTAL	47.373,62 €

Foram distribuídos 47.373,62 € pelos diversos tipos de prestações sociais suportados pela IGAI, continuando a verificar-se que o encargo mais significativo se refere ao montante

pago em subsídio de refeição, cuja parcela constitui cerca de 76% da totalidade da quantia despendida nos encargos com prestações sociais.

Estes encargos tendem a aumentar e registou-se uma ligeira subida dos valores comparativamente com o ano anterior (44.319,39 €), destacando-se aqui o subsídio de refeição que apresenta o aumento mais significativo no conjunto destas prestações.

A taxa dos encargos sociais em 2017, face ao total do valor das remunerações base, situou-se nos 4,27%.

9. ENCARGOS COM PESSOAL

9.1. Estrutura remuneratória

Em 2017 o total dos encargos com pessoal, referentes às remunerações e outros abonos pela prestação do trabalho, cifrou-se em 1.585.238,75 € (um milhão, quinhentos e oitenta e cinco mil, duzentos e trinta e oito euros e setenta e cinco cêntimos).

O valor pago representa cerca de 77% do orçamento de funcionamento da IGAI executado no ano económico em referência.

No quadro seguinte apresenta-se o total dos encargos anuais com pessoal, agregados pelos diversos tipos de abonos.

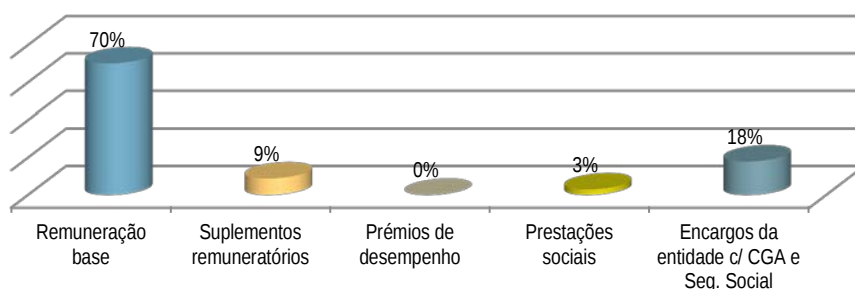
Quadro 2 - Total de encargos com pessoal no ano de 2017

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base (incluindo subsídios de férias e de natal)	1.112.240,34 €
Suplementos remuneratórios	140.386,98 €
Prémios de desempenho	923,42 €
Prestações sociais	47.373,62 €
Encargos da entidade com a CGA e a Segurança Social	284.314,39 €
TOTAL	1.585.238,75 €

Da análise dos elementos do quadro observa-se que houve uma subida de todos os encargos face ao ano anterior (1.443.406,18 €) que se traduz, em termos globais, num aumento de cerca de 7% da despesa anterior.

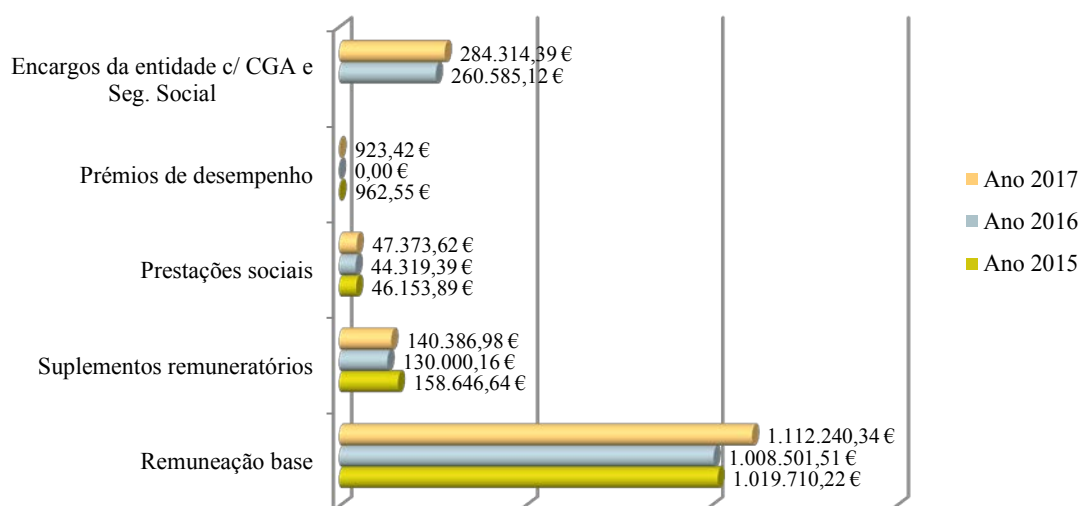
A circunstância de ter havido um acréscimo do número de efetivos, em particular o recrutamento de três novos inspetores, teve impacto no montante dos encargos com pessoal.

O gráfico seguinte evidencia o peso percentual de cada abono no contexto global dos encargos com pessoal em 2017.

Gráfico 40 - % dos abonos no montante dos encargos c/ pessoal


Pela observação do gráfico supra verifica-se que a remuneração base continua a assumir um peso muito significativo no conjunto das despesas com pessoal, representando 70% destes encargos. As percentagens apuradas mantêm as proporções registadas no ano anterior.

O gráfico seguinte permite comparar os encargos globais com pessoal nos últimos 3 anos.

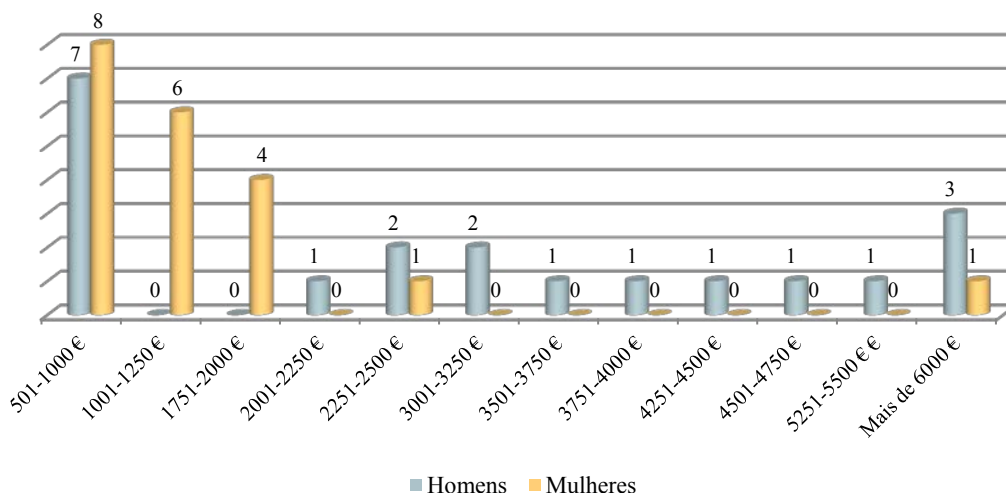
Gráfico 41 - Encargos com pessoal


Os dados do gráfico mostram as flutuações ocorridas na generalidade dos abonos, ficando clara a tendência ascendente dos valores do último ano.

9.2. Estrutura remuneratória por género

O gráfico seguinte estabelece a estrutura remuneratória do pessoal da IGAI, segundo o género e o conjunto de intervalos pré estabelecidos para apuramento deste indicador.

Gráfico 42 - Estrutura remuneratória por género



Da amostragem da estrutura remuneratória supra, retira-se como aspetos mais relevantes que das 20 mulheres, 8 inserem-se no patamar mais baixo da tabela e que, no conjunto, 18 auferem remuneração abaixo dos 2.000,00 €. Verifica-se, ainda, que só 2 recebem acima deste valor.

Conclui-se, assim, que 90% do efetivo feminino, em termos remuneratórios, se posiciona nos três intervalos mais baixos da tabela.

Dos 20 homens, 7 auferem remunerações ao nível mais baixo (menos de 1.000,00 €). Os restantes distribuem-se ao longo dos restantes intervalos da tabela.

De notar que nos patamares mais elevados (acima dos 3.000,00 €) apenas existem efetivos de género masculino, com exceção do último (mais de 6.000,00 €) onde se registam 3 homens e uma mulher.

Em termos globais (homens/mulheres) verifica-se que 63% dos efetivos auferem remunerações abaixo do 2.000,00 €. Dando-se ainda nota que 38% do total dos efetivos se inserem no patamar mais baixo da tabela, ou seja entre os 501-1.000,00 €.

No que toca a remunerações máximas e mínimas registadas em 31 de dezembro de 2017, temos os valores assinalados no quadro que se segue, estabelecendo-se o correspondente leque salarial registado na IGAI.

Quadro 3 – Remuneração máxima e mínima por género

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima	557,00 €	557,00 €
Máxima	6.755,23 €	7.349,46 €
Leque Salarial Ilíquido *	13,19	

*(maior vencimento base ilíquido / menor vencimento base ilíquido)

O leque salarial da IGAI apurado para 2017, com referência à remuneração máxima e mínima processada no mês de Dezembro de 2017, foi de 13,19, registando uma ligeira diminuição em relação ao ano anterior cujo valor se situou nos 13,87.

10. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

10.1. Relações profissionais

Em Dezembro de 2017 existiam na IGAI 8 trabalhadores sindicalizados. Não há registo de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores.

10.2. Disciplina

Em 2017 não há registo de procedimentos internos por ocorrências de natureza disciplinar com consequências diretas para os trabalhadores da IGAI.

11. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise global dos indicadores constantes do presente Balanço Social reportados a 31 de dezembro 2017, e face aos efetivos naquela data, permite sintetizar as seguintes conclusões:

1. Em 31 de dezembro de 2017 os efetivos eram em número de 40. O mapa aprovado projetava um total de 48 lugares registando-se um défice de preenchimento de 8 lugares face ao planeado;
2. No que respeita ao movimento de pessoal registaram-se 12 admissões e 8 saídas, resultando uma taxa de cobertura de entradas face ao número de saídas de 150%;

3. O núcleo operacional da área de missão corresponde a 45% do total dos efetivos (dirigentes, inspetores e técnicos superiores);
4. A carreira com maior número de trabalhadores é a de assistente técnico, correspondendo a 30% do total dos efetivos;
5. Globalmente, no que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, regista-se paridade de género, existindo 20 mulheres e 20 homens;
6. Dos dois lugares de direção superior: 1 é ocupado por mulher; e 1 por homem, existindo paridade de género na distribuição dos lugares de topo da Instituição;
7. Globalmente, a taxa de feminização representa 50% do total dos efetivos;
8. No enquadramento profissional por género verifica-se: exclusividade de homens no grupo dos inspetores; e exclusividade de mulheres no grupo dos técnicos superiores;
9. As mulheres são em maior número na carreira de assistente técnico, enquanto na carreira de assistente operacional são os homens.
10. A idade média na IGAI situa-se nos 53 anos, registando-se uma ligeira descida da média etária em relação ao ano anterior (55 anos). Os níveis médios etários de mulheres e de homens é agora de 53 anos em ambos os géneros, revelando-se uma descida nas mulheres e uma subida nos homens em relação ao ano anterior, ano em que estas médias etárias eram de 55 e 52 anos, respetivamente;
11. O nível médio de antiguidade mantém-se nos 27 anos. Dos 40 efetivos, 25 concentram-se nos patamares acima dos 25 anos de serviço e os restantes 15 nos patamares abaixo dos 24 anos. Há registo de um trabalhador com mais de 40 anos de antiguidade;
12. Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 45%. A taxa ao nível do secundário corresponde a 40% e as restantes a habilitações, até ao 9.º ano de escolaridade, representa 15%. Regista-se a predominância do género masculino com o grau de licenciatura, enquanto o género feminino regista maior número de elementos com o 12.º ano de escolaridade;
13. O horário de trabalho é de 35 horas semanais, sendo maioritariamente praticado na modalidade de horário flexível, reservando-se aos inspetores a modalidade de isenção

de horário devido às características das atividades desenvolvidas por este corpo operacional;

14. O absentismo traduziu-se num total de 287 dias de ausência. O número médio de faltas por trabalhador é de 7 dias, quando em 2016 foi de 5. Do total das faltas dadas 84% corresponde a situações de doença. A maior percentagem de faltas foi praticada pelo elemento feminino;
15. Aumentou a taxa de participação dos trabalhadores na formação profissional, situando-se agora nos 70%, significando um aumento acentuado em relação ao ano anterior (58%). O encargo financeiro com a formação beneficiou de um aumento na ordem dos 88% em relação à verba despendida no ano anterior;
16. Continua a registar-se uma certa estabilização dos montantes relativos aos encargos com pessoal nos diversos tipos de abonos, com os aumentos decorrentes do recrutamento de novos efetivos. Verifica-se que o total de encargos com pessoal no ano de 2017 continua a representar um montante muito elevado, correspondendo a 77% do orçamento de funcionamento da IGAI executado no ano económico em referência.
17. Na estrutura remuneratória dos efetivos verifica-se que 90% das mulheres (18) auferem remunerações abaixo dos 2.000,00 €, enquanto os homens (13) se concentram maioritariamente acima deste valor. Globalmente (homens/mulheres) 63% dos efetivos auferem remuneração abaixo dos 2.000,00€ e destes 38% inserem-se no patamar mais baixo da tabela (501–1000 €).

INDICADORES DE BALANÇO SOCIAL

INDICADORES DE RECURSOS HUMANOS			
INDICADOR	FÓRMULA DE CÁLCULO	RESULTADO 2016	RESULTADO 2017
Taxa de Feminização	total efetivo feminino / total efetivos * 100	56%	50%
Taxa de Feminização Dirigente	total efetivo feminino dirigente / total efetivos * 100	3%	2,5%
Taxa de Enquadramento	total dirigentes / total efetivos * 100	6%	5%
Taxa de Admissões	total admissões / total efetivos * 100	11%	30%
Taxa de Saídas	total saídas / total efetivos * 100	17%	20%
Taxa de Cobertura	total admissões / total saídas * 100	67%	150%
Taxa de Tecnicidade	total (inspetor+téc. superior) / total efetivos * 100	39%	33%
Taxa de Assistentes Técnicos	total assistentes técnicos / total efetivos * 100	31%	30%
Taxa de Assistentes Operacionais	total assistentes operacionais / total efetivos * 100	19%	17,5%
Nível Médio Etário Feminino	soma das idades do efetivo feminino / total efetivo feminino	55 anos	53 anos
Nível Etário Médio Masculino	soma das idades do efetivo masculino / total efetivo masculino	52 anos	53 anos
Idade Média	somatório das idades / total de efetivos	54 anos	53 anos
Taxa de Envelhecimento	Somatório dos efetivos idade => 55 anos / total efetivos * 100	37%	38%
Leque Etário	Idade elemento mais velho / idade elemento mais novo	1,5	2
Taxa de Habilitação Superior	total (lic.+mest.+dout.) / total efetivos * 100	44%	45%
Taxa de Habilitação Secundária	total habilitação 10.º, 11.º e 12.º / total efetivos * 100	33%	40%
Taxa de Habilitação Básica	total habilitação =< 9.º ano /total efetivos * 100	22%	15%
Nível Médio de Antiguidade	somatório das antiguidades / total efetivos	27 anos	27 anos
Nível Médio de Ausências	total dias de ausência / total efetivos	5 dias	7 dias
Índice de Absentismo	[n.º dias ausência / (n.º dias trabalháveis * total efetivos) * 100]	2	3
Taxa de Participação / Formação	n.º de participantes / total de efetivos * 100	58%	70%
Média de Horas de Participação / Formação	total de horas de formação / total efetivos	22 horas	16 horas
Taxa de Investimento / Formação	total despesa com formação / total encargos com pessoal * 100	0,31%	0,44%
Taxa de Encargos Sociais	total de encargos com prestações sociais / total encargos com remuneração base * 100	4,39%	4,27%
Leque Salarial Líquido	maior remuneração / menor remuneração	13,87	13,19

ANEXOS

Quadros de Balanço Social

Constituem anexos ao presente documento os quadros de balanço social disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público, elaborados de acordo com o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

BALANÇO SOCIAL 2017

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)

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

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

[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)

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

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

[illegible]

Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	1	0	0	0	7	19	0	0	0	0	12	1	0	0	0	0	0	0	20	20	40

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
d) 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 vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

NOTAS:

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente													1						1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	0	1	1	0	0	1	1	0	6	5	3	2	3	6	5	4	1	1	20	20	40

NOTAS:

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

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

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

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

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

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

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Serviço Estrangeiros Fronteiras																					0	0	0
Guarda Prisional																					0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0
Bombeiro																					0	0	0
Polícia Municipal																					0	0	0
Total	0	0	0	0	2	0	2	2	1	0	2	13	0	0	11	5	2	0	0	0	20	20	40

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

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

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

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

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

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses 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, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							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	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

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

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

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

d) 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, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior																									0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo																									0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																									0	0	0
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático																									0	0	0
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									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

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

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

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

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

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

d) 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

[illegible]

Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	2	3	0	0	1	3	0	0	3	0	0	0	0	0	6	6	12

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupos/cargos/carreiras/ 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 expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							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 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (terno)		Reforma/ Aposentação		Limite de Idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL			Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																													0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																													0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																													0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																													0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0	
Técnico Superior																						2							2	0	2	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1																		1			1	0	3	3		
Assistente operacional, operário, auxiliar						1																		2				0	3	3		
Aprendizes e praticantes																													0	0	0	
Informático																													0	0	0	
Magistrado																													0	0	0	
Diplomata																													0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0	
Pessoal de Inspeção																													0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0	
Docente Ensino Universitário																													0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0	
Médico																													0	0	0	
Enfermeiro																													0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0	
Chefia Tributária																													0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0	
Conservador e Notário																													0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0	
Oficial de Justiça																													0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0	
Polícia Judiciária																													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0	
Guarda Prisional																													0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0	
Bombeiro																													0	0	0	
Polícia Municipal																													0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	1	2	6	

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

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

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

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

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1					1
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	2					2
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1					1
Assistente operacional, operário, auxiliar	1					1
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção			3			3
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	5	0	3	0	0	8

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 nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior											0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1	2			1	2	3
Assistente operacional, operário, auxiliar							1	1			1	1	2
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático											0	0	0
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	5

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 nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente	1														1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	5	0	2	16	0	0	1	2	0	0	0	0	12	2	20	20	40

NOTAS:

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

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

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

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

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

d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2015, de 7/08)

SE Células a vermelho - Totais não
estão iguais aos do Quadro1

[illegible]

Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente	1																		1	0	1
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	20	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	20	20	40

NOTAS:
Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam;
PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;
(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;
Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.
a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar 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	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior		116:15		5:30							0:00	121:45	121:45
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		275:00		6:30				9:30			0:00	291:00	291:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	3513:30		308:30		48:00		103:30		5:00		3973:30	5:00	3978:30
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	21:00		5:00								26:00	0:00	26:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											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
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente	831:30		23:00		7:00		25:30				887:00	0:00	887:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00
Bombeiro											0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00
Total	4366:00	391:15	336:30	12:00	55:00	0:00	129:00	9:30	0:00	5:00	4886:30	417:45	5304:15

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

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

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

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

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

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

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior				5:30	0:00	5:30	5:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				6:30	0:00	6:30	6:30
Assistente operacional, operário, auxiliar			308:30		308:30	0:00	308:30
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático			5:00		5:00	0:00	5:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					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
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			23:00		23:00	0:00	23:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	336:30	12:00	336:30	12:00	348:30

NOTAS:
Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;
 Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho nocturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior						2,0	2,0	146,0							4,5												2,0	152,5	154,5
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					6,0			71,0							4,5						3,0						6,0	78,5	84,5
Assistente operacional, operário, auxiliar							19,0								4,0					1,0							24,0	0,0	24,0
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0
Informático					2,0										1,0												2,0	1,0	3,0
Magistrado																											0,0	0,0	0,0
Diplomata																											0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspeção					3,0		2,0																				5,0	0,0	5,0
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0,0	0,0	0,0
Educ,Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0
Médico																											0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																											0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																											0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																											0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente															16,0												16,0	0,0	16,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																											0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0,0	0,0	0,0
Bombeiro																											0,0	0,0	0,0

[illegible]

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

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

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	7	8	15
1001-1250 €		6	6
1251-1500 €			0
1501-1750 €			0
1751-2000€		4	4
2001-2250 €	1		1
2251-2500 €	2	1	3
2501-2750 €			0
2751-3000 €			0
3001-3250 €	2		2
3251-3500 €	0		0
3501-3750 €	1		1
3751-4000 €	1		1
4001-4250 €			0
4251-4500 €	1		1
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €	0		0
5001-5250 €			0
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €	0		0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	3	1	4
Total	20	20	40

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 (€)	557,00 €	557,00 €
Máxima (€)	6.755,23 €	7.349,46 €

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 (*)	1.112.240,34 €
Suplementos remuneratórios	140.386,98 €
Prémios de desempenho	923,42 €
Prestações sociais	47.373,62 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	284.314,39 €
Total	1.585.238,75 €

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 nocturno)	29.337,65 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	296,91 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	21.422,10 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	20.851,93 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	11.524,56 €
Representação	16.342,08 €
Secretariado	1.271,25 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	39.340,50 €
Total	140.386,98 €

Nota:

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

(**) - 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)	4.617,35 €
Abono de família	2.780,40 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1.220,10 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	35.803,55 €
Outras prestações sociais	2.952,22 €
Total	47.373,62 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						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:	1
- absoluta	
- parcial	1
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	1

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

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

Nota:

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

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

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
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 efectuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	0
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	

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

Nota:

- (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 acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas					0
Externas	72				72
Total	72	0	0	0	72

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)		4	4	2
Dirigente superior de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior		8	8	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		27	27	12
Assistente operacional, operário, auxiliar		3	3	3
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		3	3	1
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção		27	27	7
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	

Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	0	72	72	28

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ dEsendidas	Horas	Horas dEsendidas em acções internas	Horas dEsendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)			27:00	27:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior			79:00	79:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			269:00	269:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			35:00	35:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			49:50	49:50
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção			190:50	190:50

Pessoal de Investigação Científica			0:00
Docente Ensino Universitário			0:00
Docente Ensino Superior Politécnico			0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

Notas:

Considerar as horas despendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

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

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

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

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	6.916,40 €
Total	6.916,40 €

Notas:

i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades 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	8
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