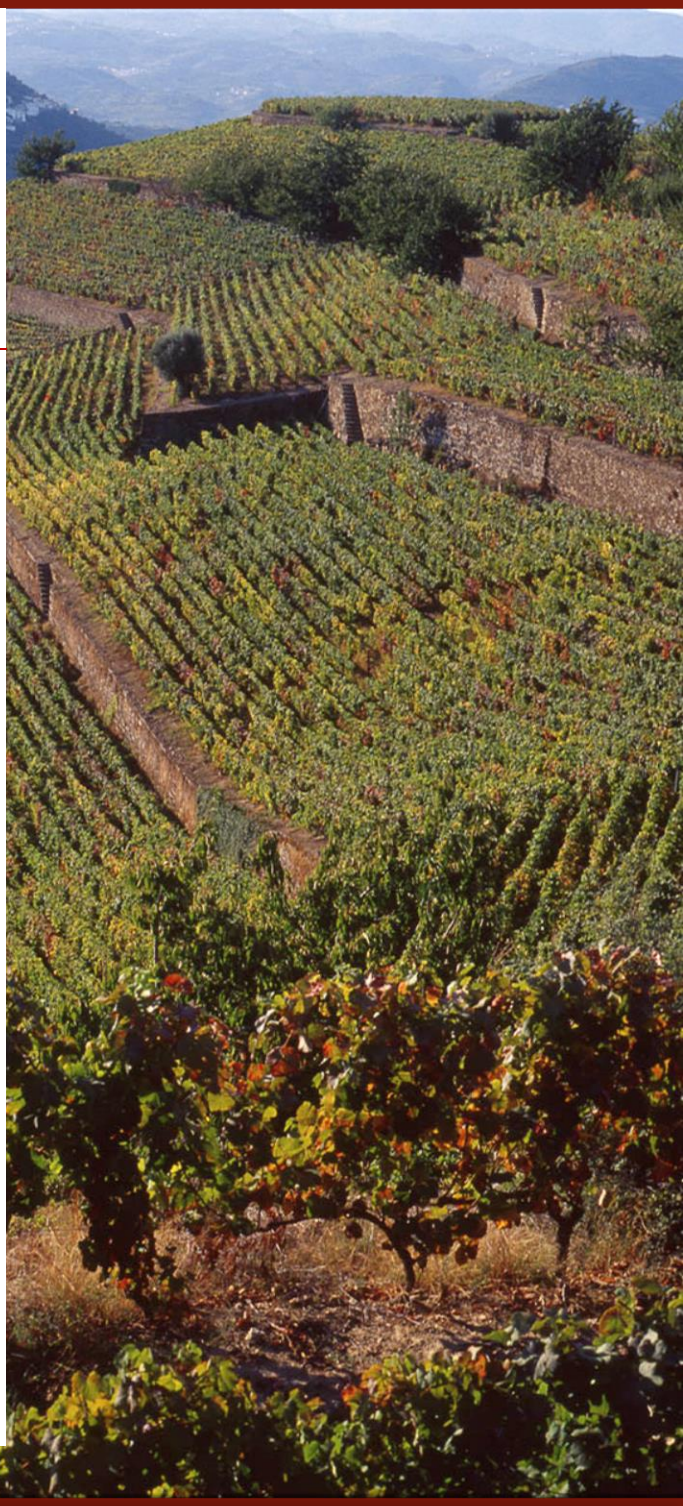
BALANÇO SOCIAL
2024



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

Imagem da capa da autoria de Egídio Santos.

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

Índice

Mensagem do Conselho Diretivo **2**

Notas Introdutórias **3**

Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo 3
Propósito, Missão, Visão e Valores 4
O ecossistema do IVDP, IP 5
Política de Inovação do IVDP, IP 8
Criação de Valor Sustentável 9

Caraterização dos Recursos Humanos do IVDP, IP **10**

Mapa de Pessoal 10
Distribuição Geográfica dos Trabalhadores 12
Modalidades de Vinculação 13
Distribuição por Género 13
Estrutura Etária 14
Antiguidade 14
Habilitações Académicas 15

Prestações de Trabalho e Absentismo **16**

Modalidades de Horário de Trabalho 16
Regimes de Trabalho 17
Absentismo 17

Admissões, Reinícios e Cessações de Funções **17**

Remunerações e Encargos **18**

Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho **19**

Formação Profissional **19**

Relações Profissionais **20**

Notas Finais **21**

Anexos **23**

MENSAGEM DO CONSELHO DIRETIVO

O Balanço Social integra o ciclo anual de gestão e permite analisar a estrutura social da organização e dos seus recursos humanos. Funciona como um instrumento estratégico de planeamento e administração de pessoal, conforme definido pela legislação vigente.

Este documento, referente ao período de 2024, tem como objetivo melhorar a qualidade das informações sobre os recursos humanos e financeiros do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. (IVDP, IP). Para isso, inclui quadros, gráficos e indicadores, seguindo diretrizes legais e orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). A informação apresentada serve para apoiar a tomada de decisão e otimizar a utilização dos recursos disponíveis.

Em 2024, o IVDP, IP manteve as medidas do ano anterior, otimizando recursos materiais e humanos com planeamento e adaptação contínuos. O setor enfrentou desafios, mas recebeu respostas eficazes, incluindo serviços mais rápidos e acessíveis.

A análise dos dados proporciona uma visão clara da estratégia de gestão de recursos humanos da organização. Além de apoiar decisões superiores, orienta o planeamento e a adoção de metodologias que melhoram a qualidade dos serviços prestados.

Este documento visa analisar e refletir sobre a gestão dos efetivos que garantem a nossa missão, identificando medidas para aumentar a eficiência e a eficácia. O relatório do Balanço Social baseia-se em indicadores estatísticos, como envelhecimento, tecnicidade, higiene, segurança, saúde no trabalho e absentismo, destacando aspetos sociais do IVDP, IP, incluindo emprego, antiguidade, remuneração e formação.

Este documento reflete a importância dos recursos humanos do IVDP, IP, cuja experiência e conhecimento são essenciais para cumprir a missão institucional. O Instituto continuará a envolver os Trabalhadores na definição de estratégias, na troca de conhecimento e no desenvolvimento de projetos conjuntos.

Peso da Régua, 28 de Maio de 2025.

Assinado por: **GILBERTO PAULO PEIXOTO IGREJAS**
Num. de Identificação: 09594163
Data: 2025.05.30 16:02:45+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

Gilberto Igrejas
Presidente do Conselho Diretivo do IVDP, IP

Assinado por: **MARIA NATÁLIA MOSER ABREU RIBEIRO**
Num. de Identificação: 06465182
Data: 2025.06.02 09:00:02+01'00'

CARTÃO DE CIDADÃO

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

NOTAS INTRODUTÓRIAS

Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo

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

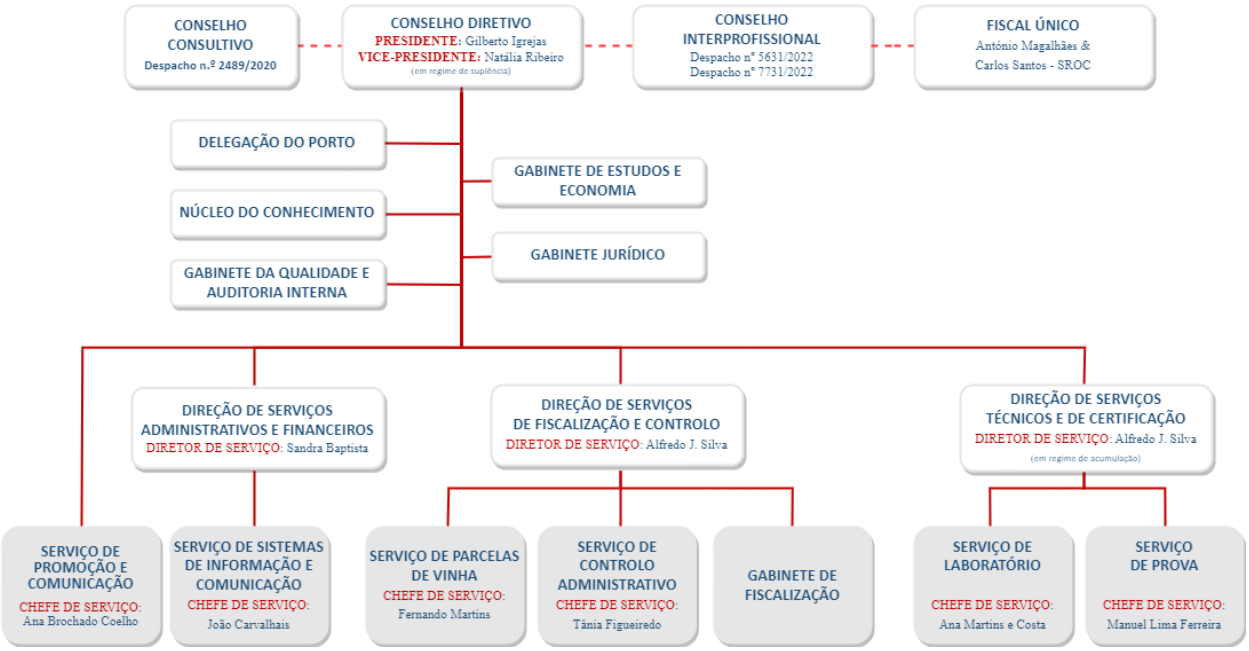


Figura 1 – Organograma do IVDP, IP

No respeito pela sua missão, e considerando as respetivas atribuições, o IVDP, IP desenvolveu a sua atividade alinhando-a com a estratégia e com os grandes objetivos definidos para o quinquénio 2024-2029, em consonância com o contexto global do ambiente em que exerce a sua intervenção.

A estratégia definida assenta em quatro vetores, orientadores do Plano de Atividades (PA) e do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2024, a saber:

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

Propósito, Missão, Visão e Valores

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

Propósito

DOURO & PORTO – TRUST & TOAST ®

Missão

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

Visão

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

Valores

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

Competitividade

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

Credibilidade

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

Integridade

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

Sustentabilidade

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

Reputação

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

Eficiência

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

Inovação

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

O ecossistema do IVDP, IP

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

Figura 2 – O Ecossistema do IVDP, IP

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

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

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

1. Megatendências

1.1. **Economia Partilhada (ex. Incremento da Cadeia de Valor)** – Existe uma tendência crescente para que as empresas/organizações se envolvam no desenvolvimento conjunto de produtos e serviços, juntando competências e capacidades. A colaboração entre empresários da hotelaria e empresários ligados à produção e/ou comercialização têm sido disso exemplo, bem como colaborações de natureza setorial ou na cadeia de valor. Em qualquer caso é um potencial fator de crescimento do emprego.

1.2. **Globalização (ex. Acréscimo de oferta ao mercado)** – A globalização manter-se-á, eventualmente, com alguma deslocação de foco e polos de excelência, com os consequentes efeitos positivos e negativos. Um dos efeitos negativos é a rápida propagação de eventos indesejáveis, de que a pandemia COVID-19 foi exemplo. Outro efeito é a crescente oferta de diferentes tipos de vinhos tornando difícil a diferenciação qualitativa dos vinhos do Douro e do Porto. Como resposta de adaptação a um contexto global de mudança, verifica-se uma redefinição dos métodos de trabalho e a criação de equipas multidisciplinares.

1.3. **Diversidade Demográfica (ex. Falta de mão de obra)** – A diversidade demográfica vai prosseguir e mesmo aprofundar-se com o incremento de áreas de forte concentração e outras de rarefação da população (ambas as situações com efeitos negativos), sendo que o mais grave para o setor é a falta de mão de obra, particularmente a mão de obra jovem, resultante da migração de pessoas para zonas economicamente mais atrativas e desenvolvidas.

1.4. **Tecnologias Disruptivas (ex. Digitalização, Inteligência Artificial (IA), coleta de dados em tempo real (IoT))** – O aparecimento de tecnologias disruptivas vai continuar a sofrer incremento relevante, com efeitos positivos na economia e no bem-estar das pessoas e na criação de novos mercados, produtos ou serviços, como por exemplo a progressiva desmaterialização de processos, a crescente interoperabilidade entre organismos ou os novos canais de comunicação com os clientes. Terá também um forte impacto ao nível das desigualdades digitais e no crescimento do desemprego não especializado, o que acaba por ter efeitos adversos aos níveis demográfico, social e económico. O setor necessita de identificar as tecnologias emergentes, caracterizar os seus impactos e definir ações de desenvolvimento, ou de mitigação, conforme a sua aplicabilidade.

1.5. **Incerteza Geopolítica (ex. Refugiados)** – A incerteza geopolítica vai manter-se em termos imprevisíveis, podendo mesmo atingir áreas até aqui mais protegidas e recatadas, o que acentuará vários fenómenos negativos, especialmente o caudal migratório, eventualmente com distintos destinos e rotas, ou uma perda de influência destas áreas/países nas organizações supranacionais. Estas situações terão efeitos negativos na economia, na necessidade de mais apoios sociais, na alocação de mais meios financeiros (nomeadamente nos países de acolhimento) e de apoio às populações afetadas e carenciadas. Tem impacto potencial negativo nas exportações e, consequentemente, no equilíbrio financeiro dos produtores e Agentes

Económicos (AE) do setor. Pode haver um efeito positivo se alguma da imigração puder ser canalizada para trabalhar no setor.

1.6. **Tendências Sociais (ex. consumo de vinhos versus outras bebidas)** – A alteração das tendências sociais em termos culturais e comportamentais influencia os hábitos de consumo dos vinhos, de qualquer origem e natureza, podendo ter consequências positivas ou negativas para determinados produtos, denominações de origem ou marcas. É assim fundamental estudar, analisar e compreender as tendências sociais relativas ao consumo de vinhos, em geral, e aos vinhos do Douro e do Porto, em particular, de forma a identificar e a concretizar as ações que possam ter um efeito positivo nessas tendências.

1.7. **UNSDG** – Os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas são um referencial de grande impacto, mas que só serão concretizáveis e úteis se assimilados pelos dirigentes políticos e pela população e traduzidos em ações e atividades concretas e objetivas, devidamente monitorizadas e avaliadas. Se o atual paradigma de governança se mantiver neste capítulo, as metas propostas serão de difícil implementação e, por conseguinte, de virem a ser concretizadas.

1.8. **Aquecimento Global (ex. Alterações da sustentabilidade)** – O aquecimento global não tem fronteiras e, por isso, começa a fazer-se sentir na RDD, quer ao nível do teor de humidade atmosférica, quer ao nível dos solos e da alteração das condições associadas às várias estações do ano, com consequências na produtividade, na qualidade e na quantidade de área capaz de assegurar produções de excelência.

1.9. **Escassez de matérias-primas** – Pode vir a afetar o setor e a Região seja na produção de garrafas, ou de rolhas de qualidade, ou ainda nas condições de transporte nacionais e internacionais.

2. Mercado / Arena (onde as coisas acontecem)

2.1. **Pessoas/Referências** – As tendências sociais (ver 1.6.) podem e devem ser influenciadas no sentido que interessar ao IVDP, IP, às Partes Interessadas e ao País. O consumo de vinhos do Douro e do Porto depende das pessoas, enquanto consumidores, mas depende, também, das pessoas enquanto influenciadores e fazedores, ou divulgadores, de opinião relativa aos benefícios e/ou bem-estar de que se pode usufruir através desse consumo. O IVDP, IP deve, pois, apostar nas pessoas e nos chamados *opinion makers* para apoiar o consumo dos vinhos do Douro e do Porto nas suas formulações atuais, ou noutras que o mercado e a sociedade entendam e aceitem como apelativas.

2.2. **Associações** – As Associações existentes no setor são determinantes para manter e reforçar a exclusividade de um produto, oriundo de uma região, também ela exclusiva, e que, com a sua dinâmica e organização própria, interagem intensamente com o IVDP, IP com vantagem para todos os interessados.

2.3. **Agentes económicos** – Os AE fecham um ciclo que vai da vinha ao consumidor. O seu dinamismo é fundamental para que as vendas e as exportações aumentem e para que os atores a montante sejam adequadamente recompensados. A cooperação entre o IVDP, IP e estes AE é vital para o sucesso dos vinhos do Douro e do Porto, de forma a potenciar a sua imagem, as suas vendas e a sua reputação, entre outros fatores.

3. Partes Interessadas

3.1. **Parceiros e Fornecedores** – Uma boa parte do trabalho prestado pelo IVDP, IP é realizado, e bem, em parceria com outras organizações de diferente natureza. Acontece que as parcerias têm um período de vida em que são úteis, podendo, a partir de determinado momento, deixar de cumprir o objetivo para o qual foram idealizadas (alterações legais, alterações ocorridas no parceiro e nas suas competências ou capacidades, ou alterações ocorridas no seio do IVDP, IP no domínio dos meios, atribuições, etc.). O mesmo acontece com os fornecedores, nos quais podem ocorrer alterações tecnológicas, organizacionais ou outras que afetem, para melhor, ou para pior, a sua capacidade de fornecer produtos ou serviços com os requisitos necessários. É necessário que o IVDP, IP esteja preparado para manter esta dinâmica (manter o que é útil, descartar o que é inútil, acrescentar novas parcerias/fornecedores para fazer face a novas exigências), pelo que uma avaliação da adequação e de resultados deve ser realizada no mínimo uma vez por ano, retirando daí as consequências apropriadas.

3.2. **Sociedade** – Esta Parte Interessada é complexa e carece de ser *desdobrada* para poder ser entendida quanto às suas necessidades, expectativas e modo como tendem a evoluir. Existem formas institucionais de o fazer, previstas até na legislação, mas é de boa prática que sejam acrescidos métodos informais de obter informações, sobretudo em ocasiões de maior complexidade social, sendo que esses métodos devem estar previstos e estruturados no Modelo de Governação do IVDP, IP.

3.3. **Municípios** – Os Municípios são um caso especial de Parte Interessada enquanto entidade gestora e dinamizadora do território, com elevada proximidade aos cidadãos e às empresas, e outras organizações que operam nesse território. São, por isso, um parceiro de proximidade, que conhece bem o território e as formas de nele intervir, podendo colocar esse conhecimento e essa vontade ao serviço do IVDP, IP e das suas iniciativas, potenciando-as para um patamar mais elevado de eficiência.

3.4. **Trabalhadores** – Os Trabalhadores do IVDP, IP são determinantes para a qualidade dos serviços prestados e para o sucesso global da intervenção do IVDP, IP. Esta Parte Interessada deve, pois, ser objeto de audição regular, com recurso a diversos formatos, de forma a obter informações fiáveis sobre as suas necessidades e expectativas, sendo que a cada audição deve corresponder uma análise e uma divulgação das ações de correção e/ou de melhoria a concretizar, tendo em conta os resultados da audição.

Política de Inovação do IVDP, IP

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

- A inovação é ação transversal que permeia as atividades fundamentais e indissociáveis do IVDP, IP que envolvem novos processos, abordagens, serviços e produtos, ou a sua melhoria, resultando em desenvolvimento económico para a RDD;
- É parte da sua missão institucional induzir e ampliar a partilha de saberes e experiências, além do conhecimento com a sociedade, por meio de parcerias, partilha de infraestruturas, serviços e outras disposições previstas na legislação;

- A inovação ocorre quando o processo de empreendedorismo é bem-sucedido, ou seja, quando é gerada uma nova resposta a um problema do setor, diferenciada das convencionais, que promove a autonomia e gera impacto económico positivo, com utilização eficiente de recursos.

São orientações da Política de Inovação do IVDP, IP:

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

Criação de Valor Sustentável

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

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

O IVDP, IP considera ainda, autonomamente, a sociedade, a tutela e outros organismos públicos ligados, ou não, à tutela. Porque sabe bem que as necessidades variam ao longo do tempo e que está inserido

num ecossistema em transformação, o IVDP, IP efetua alguma auscultação de necessidades e de satisfações, e decidiu reforçar esta sua capacidade de auscultar regularmente quem necessita e recorre, direta, ou indiretamente, aos serviços do Instituto, de modo a ajustar, em tempo, a sua oferta e as suas capacidades técnicas, de conhecimento e de recursos humanos.

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

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

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

CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IVDP, IP

Mapa de Pessoal

No ano de 2024, estava previsto no mapa de pessoal do IVDP, IP um total de 151 Trabalhadores. À data de 31/12/2024 estavam ocupados 116 postos de trabalho, correspondendo a uma ocupação de 76,82 % dos efetivos previstos.

Unidade Orgânica	Carreira	Previstos	Ocupados
Conselho Diretivo	Dirigente	2	2
Gabinetes e Núcleos (na dependência do CD)	Técnico Superior	12	11
	Assistente Técnico	4	4
	Assistente Operacional	1	1
Serviço de Promoção e Comunicação	Dirigente	1	1
	Técnico Superior	4	3
	Assistente Técnico	10	7
	Assistente Operacional	1	0
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	Dirigente	2	2
	Técnico Superior	15	13
	Assistente Técnico	8	3
	Assistente Operacional	4	3
	Especialista de Sistemas de Tecnologias de Informação	2	2

Unidade Orgânica	Carreira	Previstos	Ocupados
Direção de Serviços de Controlo e Fiscalização	Dirigente	3	3
	Técnico Superior	15	9
	Assistente Técnico	21	18
	Agente Fiscalização	9	9
	Assistente Operacional	1	1
Direção de Serviços Técnicos e Certificação	Dirigente	3	2
	Técnico Superior	13	10
	Assistente Técnico	16	11
	Assistente Operacional	4	1
Total		**151**	**116**

Tabela 1 – Mapa de Pessoal do IVDP, IP

O número de trabalhadores em funções efetivas à data de 31/12/2024 foi de 114, pois verificou-se que 2 assistentes técnicos estiveram ausentes por doença prolongada. Assim, as próximas análises têm em conta o número de trabalhadores em funções efetivas, visto ser esse o critério para a informação a detalhar no Balanço Social e no SIOE.

No Gráfico 1 demonstra-se a distribuição dos efetivos por carreiras, verificando-se que a carreira de assistente técnico, na qual se incluem os agentes de fiscalização, representa 44% dos Trabalhadores do IVDP, IP.

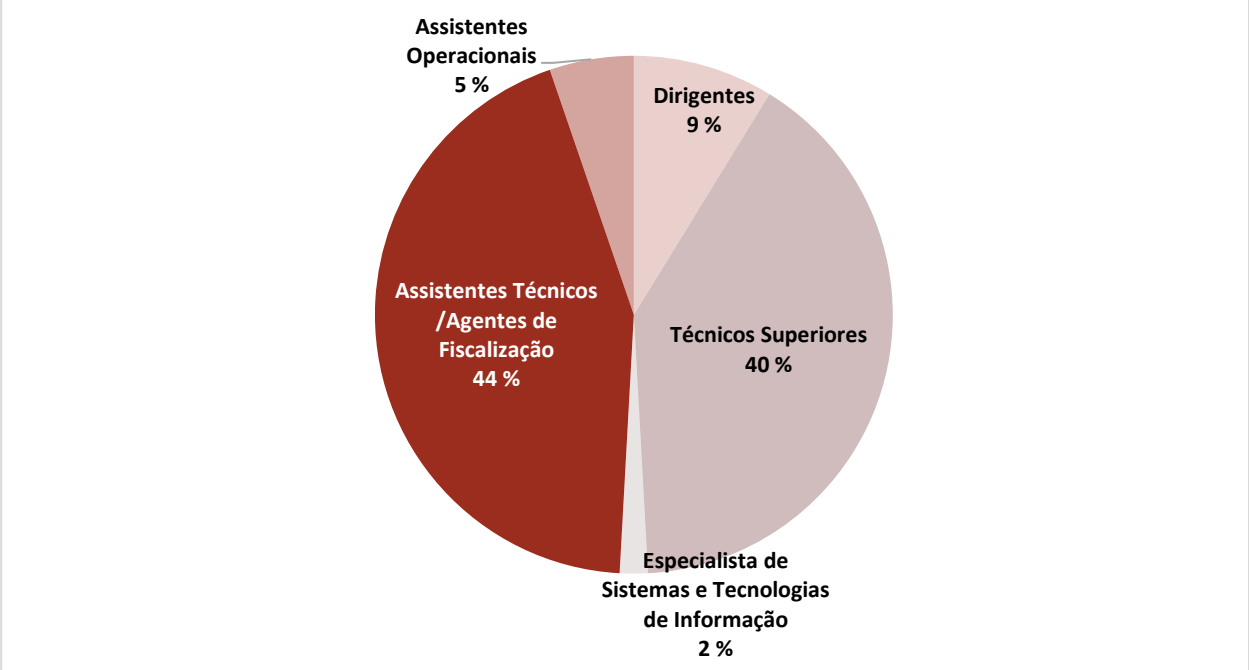


Gráfico 1 – Distribuição por grupos /carreiras

De acordo com os dados dos Balanços Sociais publicados, observa-se que no período de 2008 a 2024, o número global de efetivos decresceu para 71% conforme registado no Gráfico 2.

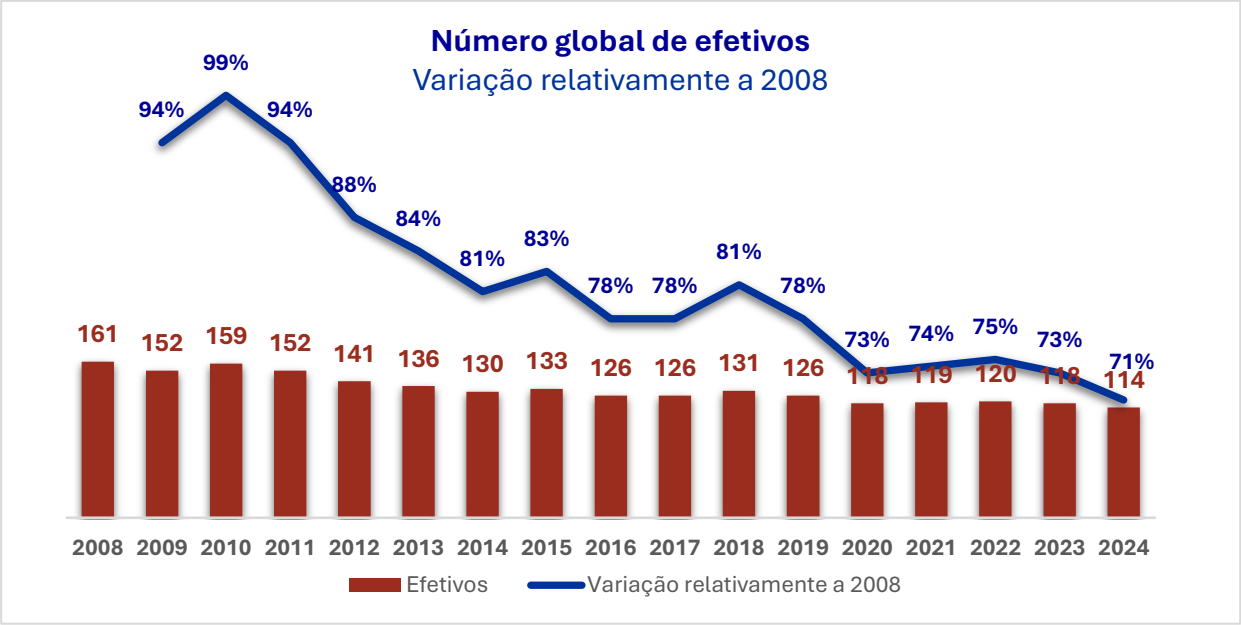


Gráfico 2 – Número global de efetivos

Comparativamente ao ano transato, verifica-se uma diminuição de 3,39% no número de trabalhadores, correspondente a menos 4 efetivos. Destaca-se que dois desses trabalhadores — ambos assistentes técnicos — se encontram ausentes por motivo de doença prolongada conforme Gráfico 3.

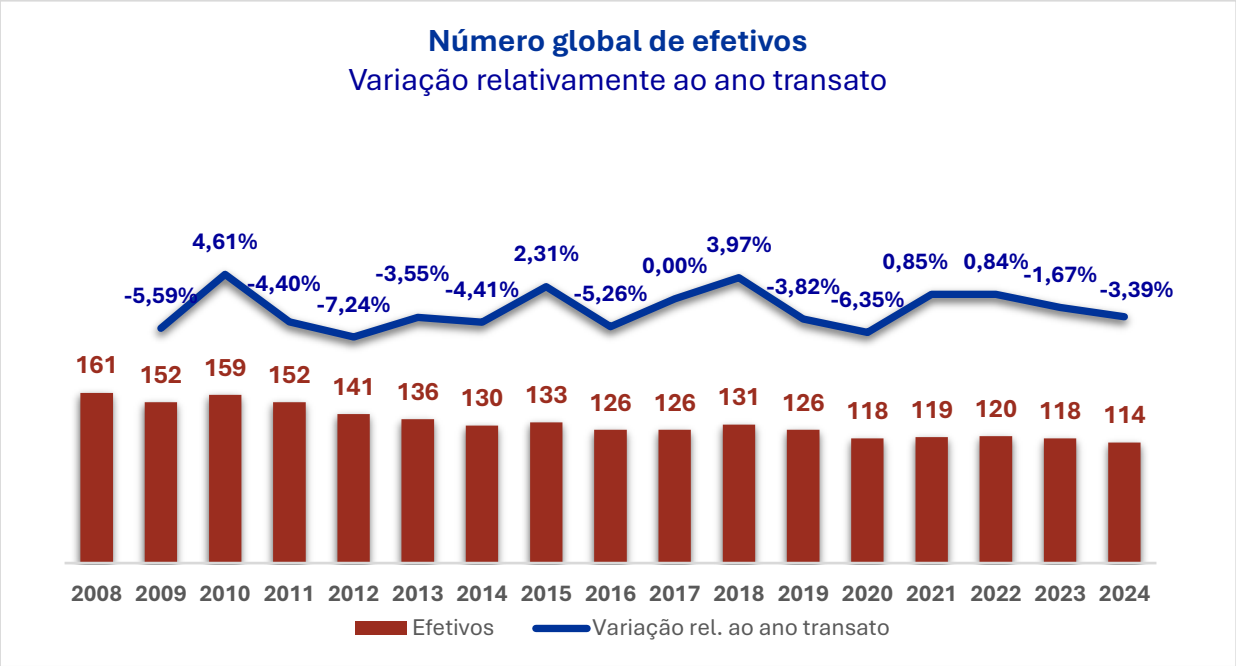


Gráfico 3 – Número global de efetivos. Variação relativamente ao ano transato

Distribuição Geográfica dos Trabalhadores

Relativamente à distribuição geográfica dos efetivos, o número de trabalhadores afetos à sede em Peso da Régua, delegação do Porto e Loja em Lisboa encontram-se distribuídos da seguinte forma:

Carreira	Peso da Régua	Porto	Lisboa
Dirigente Superior de 1.º grau	1		
Dirigente Superior de 2.º grau		1	
Dirigente Intermédio de 1.º grau	1	1	
Dirigente Intermédio de 2.º grau	3	3	
Técnico Superior	13	33	
Especialista de Sistemas e Tecnologia de Informação	2		
Assistente Técnico	23	24	1
Assistente Operacional	3	3	
Total	**47**	**66**	**1**

Tabela 2 – Distribuição geográfica dos trabalhadores do IVDP, IP

Modalidades de Vinculação

Os 114 Trabalhadores encontravam-se distribuídos quanto à sua modalidade de vinculação do seguinte modo:

- 104 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 91,23% dos lugares ocupados, distribuídos pelas carreiras previstas no mapa de pessoal, de técnico superior, especialista de sistemas e tecnologias de informação, assistente técnico (que inclui os agentes de fiscalização) e assistente operacional.

- 10 em exercício de funções de dirigentes, correspondendo a 8,77% dos lugares ocupados, distribuídos em cargos de direção superior (um de 1.º grau e um de 2.º grau em regime de suplência) e de direção intermédia (dois de 1.º grau e seis de 2.º grau), conforme se representa no Gráfico 4.

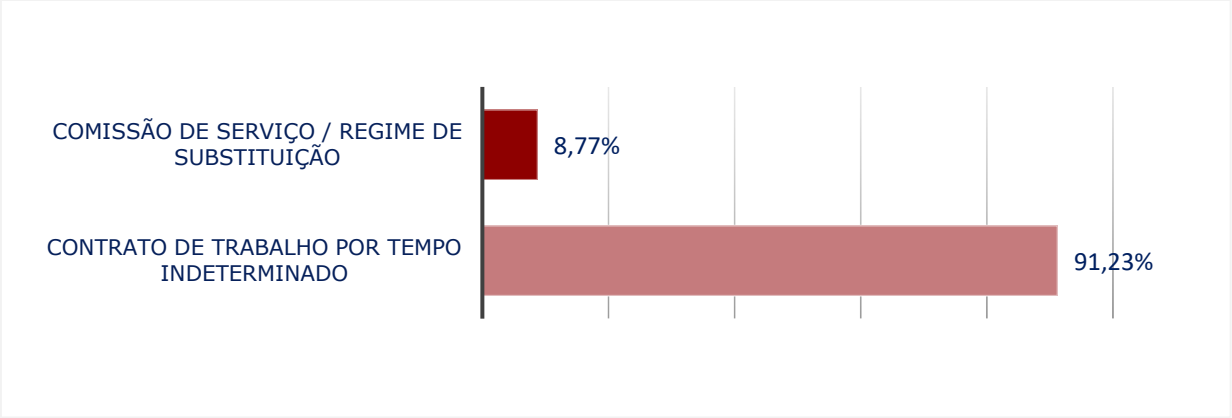


Gráfico 4 – Distribuição de efetivos por modalidade de emprego

Distribuição por Género

No Gráfico 5 mostra-se a distribuição dos efetivos por carreira / grupo profissional, diferenciados por género. Destaca-se o peso das mulheres, que representam 53% do total de trabalhadores do IVDP, IP.

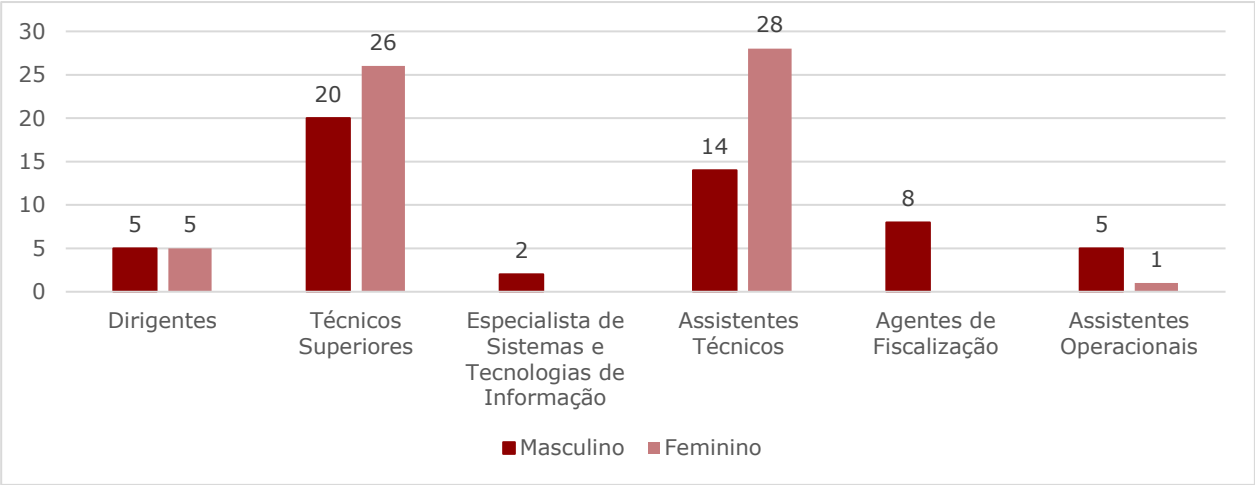


Gráfico 5 – Contagem por grupo/carreira e género

Estrutura Etária

Verifica-se que não há Trabalhadores com menos de 30 anos e que os que têm menos de 45 anos representam 12,93% do total de efetivos.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário (Gráfico 6), verifica-se que o maior número de Trabalhadores se encontra na faixa etária dos 55 a 59 anos e que a idade média dos Trabalhadores é de 53 anos. Existem 25 Trabalhadores na faixa etária de 60 anos ou mais e 31 Trabalhadores na faixa etária dos 55-59, representando estes dois grupos etários 49,12% o total de efetivos da organização.

Os Trabalhadores com 60 anos ou mais representam 21,93% do total de efetivos.

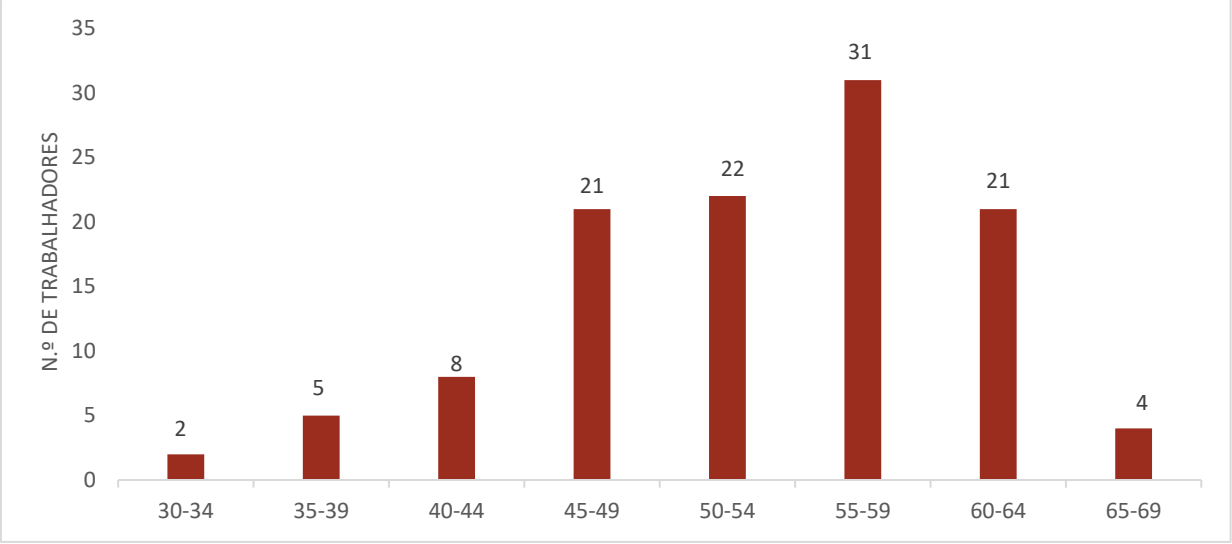


Gráfico 6 – Estrutura etária

Antiguidade

Verifica-se que a maioria dos Trabalhadores do Instituto tem muitos anos de experiência. Do universo total há 89 Trabalhadores (78,07%) que têm 20 anos ou mais de antiguidade, entre os quais 10 Trabalhadores com mais de 40 anos ao serviço da Administração Pública (Gráfico 7).

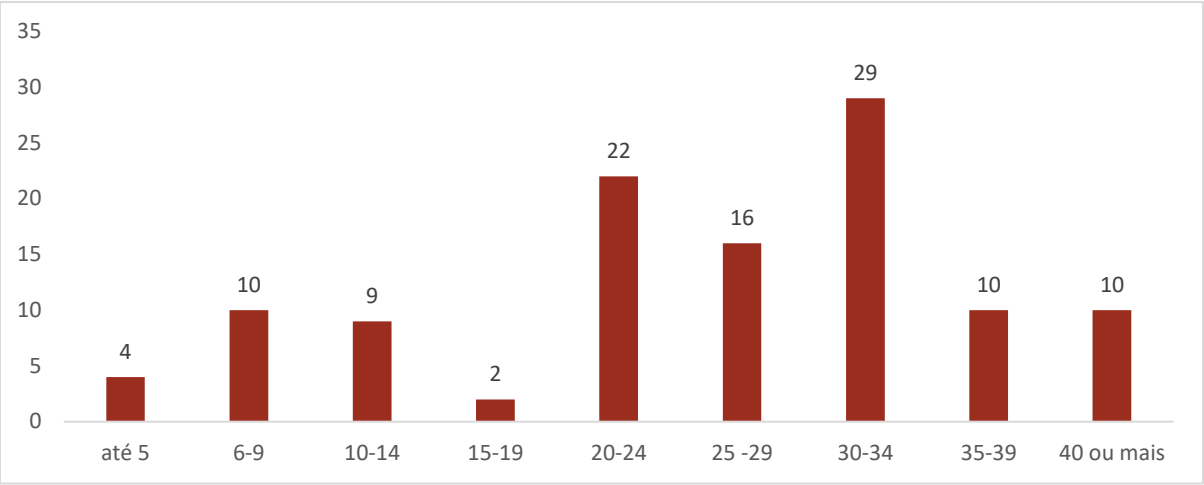


Gráfico 7 – Antiguidade na Administração Pública

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

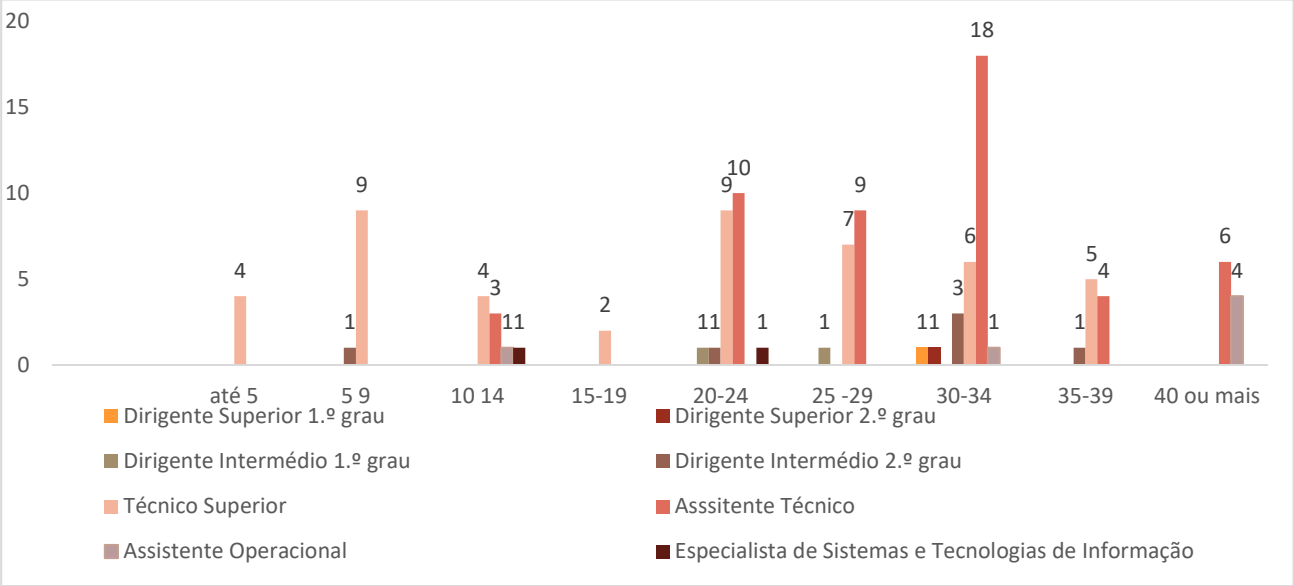


Gráfico 8 – Antiguidade por Carreira

Habilitações Académicas

Relativamente às habilitações académicas verifica-se que 54,39% dos Trabalhadores têm habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade.

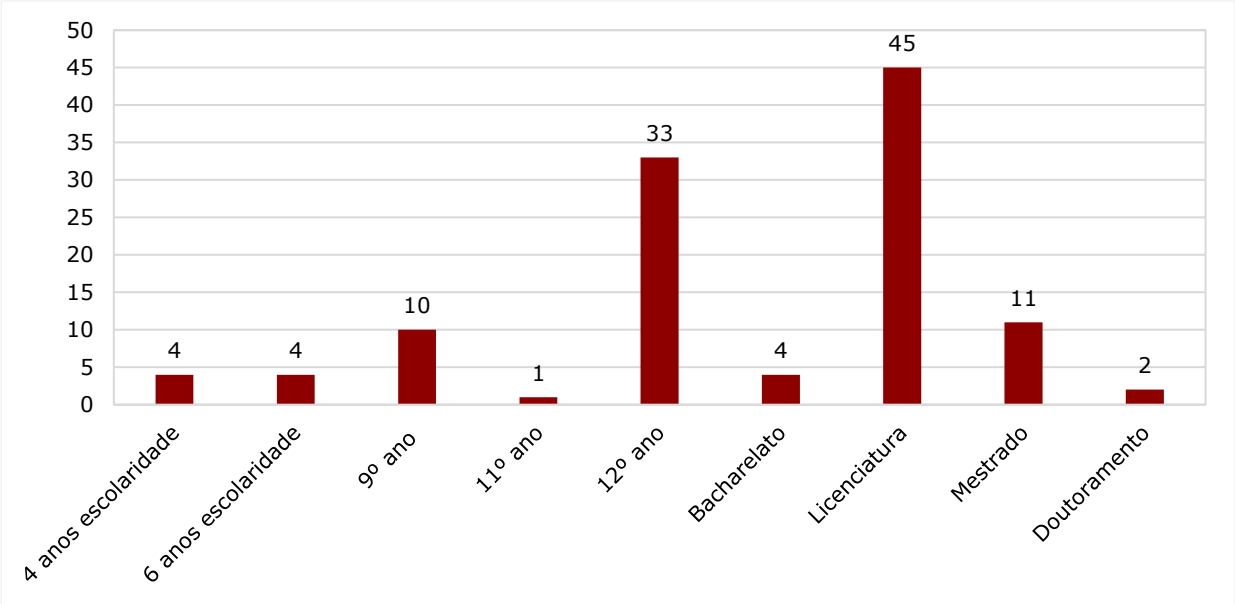


Gráfico 9 – Habilitações Académicas

PRESTAÇÕES DE TRABALHO E ABSENTISMO

Modalidades de Horário de Trabalho

Nas modalidades do horário de trabalho (Gráfico 10), o horário flexível vigora para a maior percentagem de Trabalhadores, maioritariamente usado por Trabalhadores do género feminino.

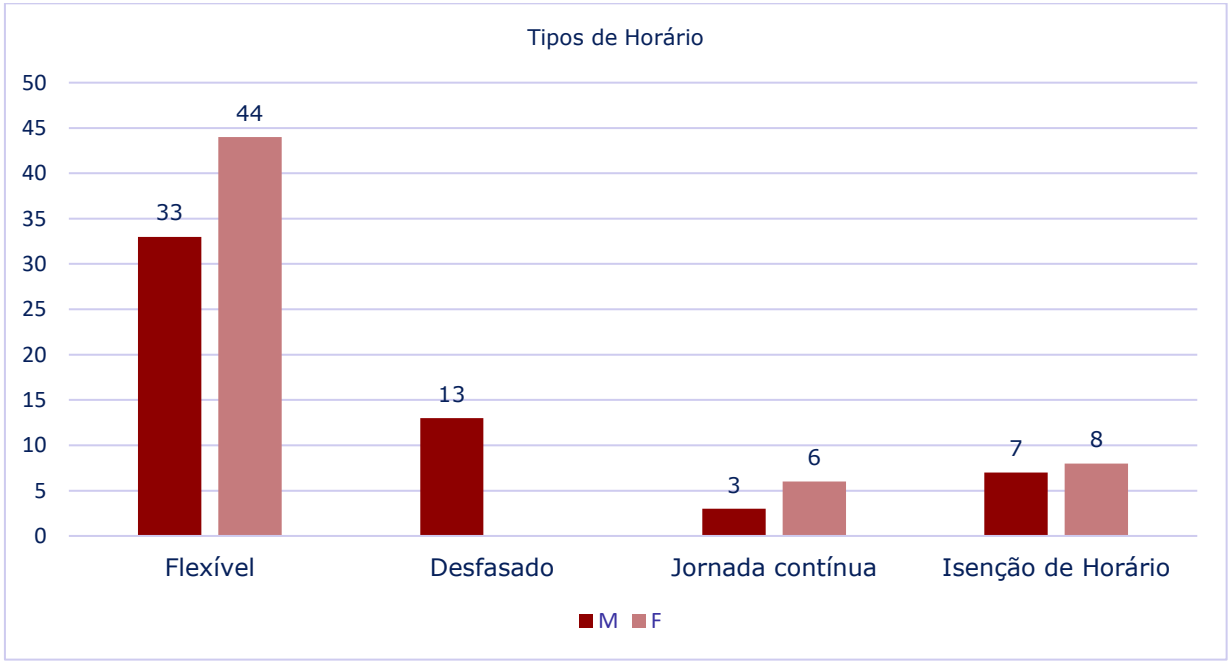


Gráfico 10 – Modalidades de horário de trabalho

Regimes de Trabalho

O Regulamento do Teletrabalho foi aprovado em 30 de novembro de 2023, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024. Foram apresentados e aprovados 15 pedidos, dos quais 1 trabalhador em regime de teletrabalho integral e os outros 14 em regime híbrido.

Absentismo

O Gráfico 11, referente ao total de faltas dadas pelos Trabalhadores do IVDP, IP que foi de 1730 dias, apresenta a sua distribuição por tipo de falta e permite observar que as faltas por doença constituem o principal motivo de absentismo.

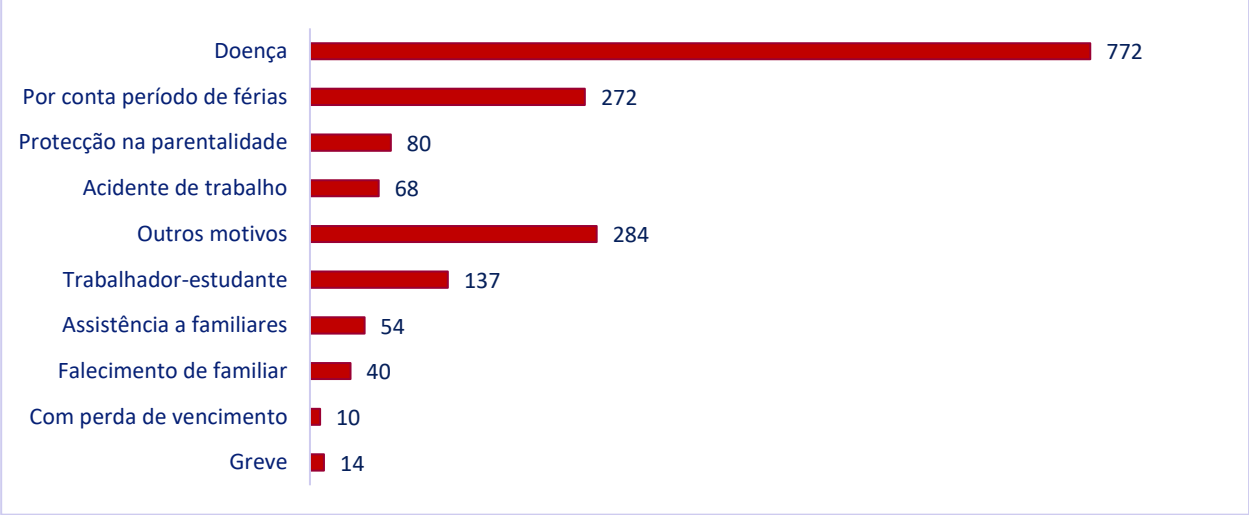


Gráfico 11 – Dias de Ausência. Distribuição por tipo de falta

ADMISSÕES, REINÍCIOS E CESSAÇÕES DE FUNÇÕES

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

Carreira/Grupo profissional	Saídas	Entradas
Dirigente Intermédio de 1.º grau	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau	1	1
Técnicos Superiores	4	6
Assistentes Técnicos	6	
Assistentes Técnicos (Agente de Fiscalização)	1	1
Assistentes Operacionais		
Total	13	9

Tabela 3 – Mobilidades dos Trabalhadores

Nas 13 saídas registaram-se estas situações: um dirigente intermédio de 1.º grau, um técnico superior e dois assistentes técnicos por aposentação, num total de quatro; três técnicos superiores e três assistentes

técnicos por mobilidade interna na categoria; 2 assistentes técnicos por doença prolongada, encontrando-se com vínculo suspenso e um dirigente intermédio de 2.º grau em regime de substituição.

Nas 9 entradas verificaram-se nas seguintes situações: um dirigente intermédio de 1.º grau e um dirigente de 2.º grau por procedimento concursal; regresso de um técnico superior por cessação de funções de cargo dirigente intermédio de 2º grau; um agente de fiscalização por término de uma licença sem remuneração; cinco técnicos superiores por via de mobilidade.

REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Em 2024, a despesa com pessoal foi de 4.216.103,07 euros, o equivalente a uma execução da rubrica orçamental de Pessoal de 93% e de 48,85% quando comparada com a totalidade da despesa paga.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2.974.272,56
Suplementos remuneratórios	193.059,50
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	142.926,79
Benefícios sociais	0,00
Outros encargos com pessoal	905.844,22
Total	**4.216.103,07**

Tabela 4 – Remunerações e Encargos

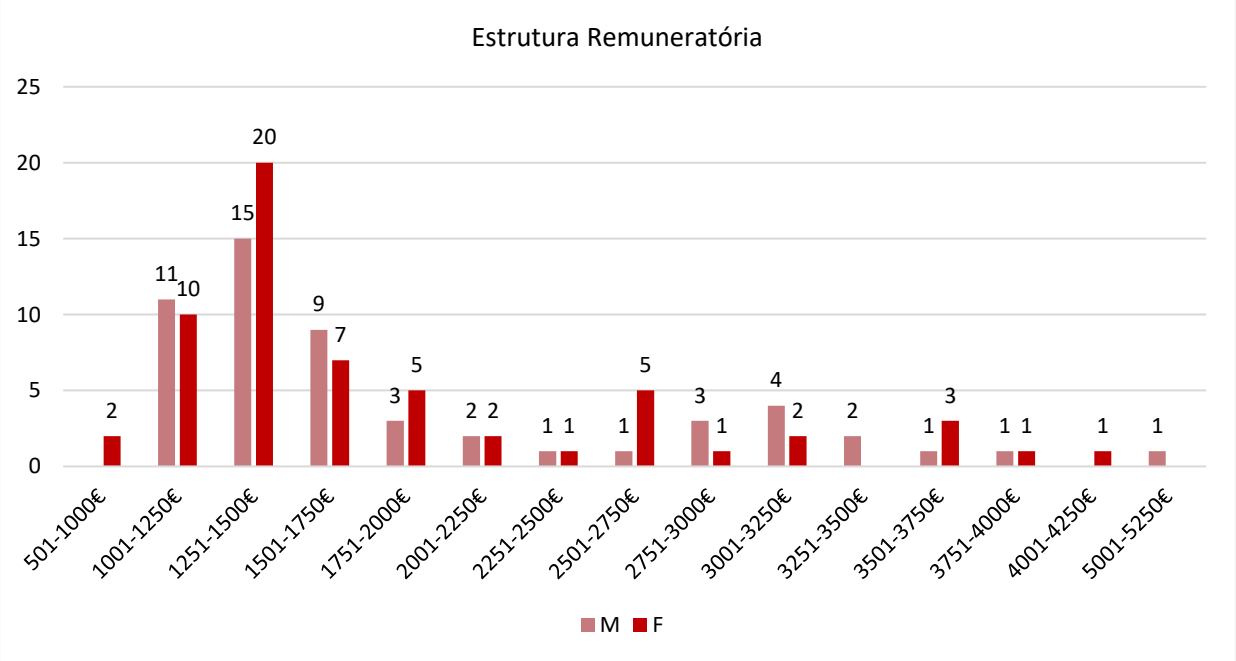


Gráfico 12 – Estrutura remuneratória por escalões e género

MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em 2024 foram registados, no âmbito deste Instituto, 3 acidentes de trabalho, 1 ocorrido no local de trabalho e 2 *in itinere*.

Acresce que houve um acidente de trabalho ocorrido em 13 de dezembro de 2023, o qual implicou baixa médica até 1 de fevereiro de 2024.

No âmbito da saúde no trabalho foram realizados 100 exames médicos, sendo 7 de admissão e 93 periódicos, e 58 exames complementares de diagnóstico, que englobaram análises clínicas de provadores e agentes de fiscalização, bem como a avaliação da saúde e higiene oral aos provadores, o que incluiu ecografias abdominais e consultas de medicina dentária. Para além disso, tivemos 12 consultas de psicologia.

A despesa com Medicina no trabalho cifrou-se no valor de 6.075,66 euros, referente a serviços médicos e técnicos contratados, que incluiu exames de admissão, exames periódicos e ocasionais e exames complementares de diagnóstico.

A despesa com Segurança no Trabalho cifrou-se em 5.473,50 euros, referente aos serviços técnicos contratados.

No total, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, o valor gasto foi de 11.549,16 euros.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O quadro seguinte contabiliza o número de ações e formandos/participantes envolvidos, as principais áreas das ações de formação internas (38) e externas (39) ministradas.

Área Formação	N.º Ações de Formação	N.º de Formandos	Total Duração (horas)
Técnicas /Ensaios / Prova e Laboratório	36	249	386,0
Informática	9	94	340,0
Área informação de gestão	3	19	57,5
Legislação Geral	11	13	109,5
Área marketing e comunicação	1	16	87,0
Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho	1	28	84,0
Outra	12	85	304,0
Área ambiental	3	4	6,0
Área comportamental e cognitiva	1	96	384,0
Total	**77**	**604**	**1 758,0**

Tabela 5 – Área das ações de formação

Os encargos diretos suportados com a formação realizada em 2024 totalizaram 1.456,40 euros com custos de inscrição suportados na rubrica 02.02.15.BO.00.

Saliente-se que se realizou uma ação de formação sobre "Assédio Moral e Sexual no Local de Trabalho: Medidas Preventivas e Dissuasoras", com o encargo de 1.440,00 euros, sendo que esse montante apenas foi pago em 2025.

A ação de formação realizada na área da Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho envolveu 84 horas de formação e está englobada nos encargos do contrato externo de saúde, higiene e segurança no trabalho.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O IVDP, IP tem 23 Trabalhadores que descontam para associações sindicais, através de débito no vencimento.

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

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

NOTAS FINAIS

Esta análise sintética dos dados estatísticos do Balanço Social do ano de 2024 permite inferir o seguinte:

O pessoal integrado na carreira de Assistente Técnico (aqui incluídos os agentes de fiscalização) é o mais numeroso, contando com 50 Trabalhadores (43,86%), seguido de técnico superior, dirigentes, assistente operacional e especialista de sistemas e tecnologias de informação.

Predomina o género feminino, já que dos 114 efetivos 60 são mulheres (52,63%), com maior expressão na categoria de assistente técnico (com 28 mulheres do total de 60), seguido da carreira de técnico superior (com 26 mulheres do total de 46), dirigente (com 5 mulheres do total de 10), de assistente operacional (com 1 mulher do total de 6). Não existem mulheres na categoria de especialista de sistemas e tecnologias de informação.

Prevalece o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado como modalidade de vinculação, com 104 Trabalhadores (91,23%).

A média etária é de 53 anos, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, sendo que 21,93% dos Trabalhadores têm mais de 60 anos.

A maioria dos Trabalhadores (no total de 89, o que representa 78,07%) tem mais de 20 anos de antiguidade na Administração Pública, dos quais 10 tem mais de 40 anos de serviço, o que também aponta para um envelhecimento dos recursos humanos.

A maior parte dos Trabalhadores (no total de 52, o que representa 45,61%) tem 12 anos de escolaridade, ou menos, sendo que 62 Trabalhadores têm formação superior (54,39%).

A organização apresenta um índice de tecnicidade de 50,00% e um índice de enquadramento na ordem dos 7,89% (número de dirigentes face ao total de efetivos).

No que se refere às modalidades de horário de trabalho, é o horário flexível que detém a percentagem mais elevada (67,54% que representam 77 Trabalhadores), seguido da isenção de horário, sendo os restantes regimes residuais.

No ano de 2024 foram contabilizados 1730 dias de ausência, com especial incidência para as ausências por motivo de doença. O absentismo foi maior na categoria de Assistente técnico (com 947,50 dias de ausência) e no sexo feminino.

Em resultado da análise efetuada, o perfil tipo do Recurso Humano do IVDP, IP define-se num universo de 114 Trabalhadores, como do género feminino, de 58 anos, da carreira de assistente técnico, com habilitações académicas ao nível do 12.º ano de escolaridade.

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

- A continuidade da Newsletter como forma de comunicação externa, mas também dirigida aos Trabalhadores para a divulgação das atividades e realizações do Instituto, não só ao nível de ações de promoção, como da participação em organizações internacionais e orientações da Tutela;
- No âmbito da medicina no trabalho e tendo em atenção que as funções desempenhadas por alguns trabalhadores poderão constituir um fator de risco, o Instituto manteve a realização de análises clínicas específicas para os agentes de fiscalização e provadores, bem como a realização

de ecografias abdominais e avaliação da saúde e higiene oral através de consulta de medicina dentária aos provadores, no seguimento de protocolo com a empresa que assegura os serviços externos de segurança e saúde no trabalho, protocolo esse que se realiza há alguns anos;

- O incentivo à participação ativa dos seus Trabalhadores através da nomeação para grupos de trabalho, comissões ou projetos, em matérias relacionadas com a missão do IVDP, IP e em representação da Instituição;
- A promoção da compatibilização da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da flexibilização dos horários de trabalho, mormente o horário flexível e a jornada contínua;
- A continuação do investimento na modernização e capacitação do Laboratório com a tecnologia mais moderna de química analítica e instrumental, possibilitando a celeridade na resposta e melhoria da Qualidade, Eficácia e Eficiência dos serviços prestados ao Sector, com a aquisição de um novo Cromatógrafo.

ANEXOS

MAPAS DO BALANÇO SOCIAL 2024

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

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

Balanço Social 2024

Edição: Maio de 2025.

Rua dos Camilos, 90
5050-272 Peso da Régua - Portugal

+351 254 320 130

ivdp@ivdp.pt

BALANÇO SOCIAL

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

2024

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Área Governativa:	Agricultura e Pescas
Serviço / Entidade:	30210000
Programa Orçamental	017

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO

(Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro 2024	118
Em 31 de dezembro 2024	114

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2024 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2024 na folha "01_INSTRUÇÕES"

Contato(s) do(s) reponsável(eis) pelo preenchimento

Email institucional	ivdp@ivdp.pt
Data	28/05/2025

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

Grupo/cargo/carreiral / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		CT no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)															1								1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																1							0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	1							1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)															3	3							3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior									20	26													20	26	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo									22	28													22	28	50
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar									5	1													5	1	6
Informático									2														2	0	2
Pessoal de Inspecção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Outro Pessoal																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	49	55	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0	0	0	54	60	114

Prestações de Serviços	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avenças			0
Total	0	0	0

Notas:

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)															1										1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																				1					0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	1									1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)								1					1				1	2	1						3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior								1	1	4	4	1	7	6	2	5	5	2	1	6		1			20	26	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo												2	4	3	5	5	8	11	3	6	2	1			22	28	50
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																1	2		3						5	1	6
Informático											1				1										2	0	2
Pessoal de Inspecção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Outro Pessoal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	2	1	4	5	3	12	9	10	12	16	15	8	13	2	2	0	0	54	60	114

Prestações de Serviços	Menos de 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas																									0	0	0
Avenças																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

PREENCHER ESTAS 2 CÉLULAS SFF

Notas:

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

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

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

Leque etário =			
	Trabalhador mais idoso ---	66	anos
	Trabalhador menos idoso ---	33	anos

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)													1						1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)														1					0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)										1	1								1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)				1					1				2	1		1			3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	2	2	2	7	1	3	2		8	1	1	6	3	3	1	4			20	26	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					1	2			6	4	6	3	5	13		4	4	2	22	28	50
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar						1							1				4		5	1	6
Informático					1				1										2	0	2
Pessoal de Inspecção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Outro Pessoal																			0	0	0
Total	2	2	2	8	3	6	2	0	16	6	8	9	12	18	1	9	8	2	54	60	114

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																			1		1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																1					0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1			1			1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)											1				1	2	1	1			3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior														1	15	21	4	4	1		20	26	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1		2		3	7		1	13	18	1	2	2						22	28	50
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			3		2			1													5	1	6
Informático															1		1				2	0	2
Pessoal de Inspecção																					0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0
Outro Pessoal																					0	0	0
Total	0	0	4	0	4	0	3	8	0	1	14	18	1	3	20	24	6	6	2	0	54	60	114

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

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

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)							0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)							0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)							0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)							0	0	0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo							0	0	0
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar							0	0	0
Informático							0	0	0
Pessoal de Inspecção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Outro Pessoal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas							0	0	0
Avenças							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Notas:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Menos que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																									0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																									0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																		1							0	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior																				1					0	1	1
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo														1		1		2							1	3	4
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																			1						1	0	1
Informático																									0	0	0
Pessoal de Inspecção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Outro Pessoal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	3	1	1	0	0	0	0	2	5	7

Prestações de Serviços	Menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		70 e mais		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefas																									0	0	0
Avenças																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)															0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)															0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)		1													0	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)		1													0	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior					2	3									2	3	5
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo							1							1	1	1	2
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar															0	0	0
Informático															0	0	0
Pessoal de Inspecção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Outro Pessoal															0	0	0
Total	0	2	0	0	2	3	1	0	0	0	0	0	0	1	3	6	9

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avenças			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 orgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGP;

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade interna		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																							0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																							0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)				1																			0	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																						1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Pessoal de Inspecção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Outro Pessoal																							0	0	0
Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2

Notas:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade interna		Cedência		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																													0	0	0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																													0	0	0
Técnico Superior					1																		1	1			1		3	1	4
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					1	1																	1	1			1	2	3	4	7
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																													0	0	0
Informático																													0	0	0
Pessoal de Inspecção																													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	
Outro Pessoal																													0	0	0
Total	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	6	5	11

Notas:

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior de 1.º grau a)						0
Dirigente Superior de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	13					13
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	15					15
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	5					5
Informático						0
Pessoal de Inspecção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Outro Pessoal						0
Total	33	0	0	0	0	33

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ 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	
Dirigente Superior de 1.º grau a)											0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)											0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)											0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)											0	0	0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			9	2							9	2	11
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			4	4							4	4	8
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			3								3	0	3
Informático											0	0	0
Pessoal de Inspecção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	
Outro Pessoal											0	0	0
Total	0	0	16	6	0	0	0	0	0	0	16	6	22

Notas:

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)													1		1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)														1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)													3	3	3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			17	20			1	3					2	3	20	26	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			11	25	10		1	3							22	28	50
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			2	1	2								1		5	1	6
Informático			1				1								2	0	2
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Pessoal de Inspecção															0	0	0
Outro Pessoal															0	0	0
Total	0	0	31	46	12	0	3	6	0	0	0	0	8	8	54	60	114

Notas:

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

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

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

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

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total
							células abertas para indicar nº horas/semana		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F	
									células abertas para indicar nº horas/semana												
	35 horas		40 horas		42 horas																
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1.º grau a)	1																		1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)		1																	0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1	1																	1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	3	3																	3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	20	26																	20	26	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	22	28																	22	28	50
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	5	1																	5	1	6
Informático	2																		2	0	2
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Pessoal de Inspecção																			0	0	0
Outro Pessoal																			0	0	0
Total	54	60	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	54	60	114

Notas:

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	142:00										142:00	0:00	142:00
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	286:00										286:00	0:00	286:00
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	38:00										38:00	0:00	38:00
Informático											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspecção											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal											0:00	0:00	0:00
Total	466:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	466:00	0:00	466:00

Introduzir o total das horas trabalháveis por semana do serviço = 35:00 ← PREENCHER ESTA CÉLULA SFF

Notas:

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho noturno normal		Trabalho noturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspecção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

Notas:

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

Este quadro refere-se apenas a **trabalho noturno.** Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno extraordinário" neste quadro deve-se considerar o trabalho extraordinário efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

Grupo/cargo/carreira/ 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	
Dirigente Superior de 1.º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente Superior de 2.º grau a)																1,0											0,0	1,0	1,0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																1,0											0,0	1,0	1,0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)				58,0	5,0	4,0									1,0	2,0										0,5	6,0	64,5	70,5
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																									1,0	1,5	1,0	1,5	2,5
Técnico Superior		9,0	22,0			13,0	44,0	130,0	22,0	1,0	9,0	21,0	42,0	39,0	47,5	45,0					3,0				51,0	50,0	240,5	308,0	548,5
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					10,0	8,0	255,0	230,0		45,0	3,0	17,0		55,5	53,0	109,0	10,0				5,0	6,0			66,0	75,0	402,0	545,5	947,5
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar							53,5	50,5				4,0			6,5	3,0									23,0	1,5	83,0	59,0	142,0
Informático							9,0								3,0										5,0		17,0	0,0	17,0
Pessoal de Inspecção																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal																											0,0	0,0	0,0
Total	0,0	9,0	22,0	58,0	15,0	25,0	361,5	410,5	22,0	46,0	12,0	42,0	42,0	94,5	111,0	161,0	10,0	0,0	0,0	0,0	8,0	6,0	0,0	0,0	146,0	128,5	749,5	980,5	1730,0

Notas:

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

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

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
17/05/2024	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	7	49:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	7	49:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
25/10/2024	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	7	49:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	7	49:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

Total	0	0:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

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

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	M	F	Total
Até 500 €			0
501-1000 €		2	2
1001-1250 €	11	10	21
1251-1500 €	15	20	35
1501-1750 €	9	7	16
1751-2000€	3	5	8
2001-2250 €	2	2	4
2251-2500 €	1	1	2
2501-2750 €	1	5	6
2751-3000 €	3	1	4
3001-3250 €	4	2	6
3251-3500 €	2		2
3501-3750 €	1	3	4
3751-4000 €	1	1	2
4001-4250 €		1	1
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	54	60	114

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

	Euros	
Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 017,56 €	821,83 €
Máxima (€)	5 493,51 €	4 035,35 €

Nota:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referenciais remuneratórios de natureza permanente.

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	2 974 272,56 €
Suplementos remuneratórios	193 059,50 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	142 926,79 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	905 844,22 €
Total	4 216 103,07 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

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

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	9 667,97 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	2 753,68 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	50 160,24 €
Representação	39 898,35 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	89 179,70 €
Total	193 059,50 €

Nota:

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

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

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

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	3 381,44 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	136 475,15 €
Outras prestações sociais	3 070,20 €
Total	142 926,79 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						*In itinere*					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1			1			2	1		1		
	F	0						1			1		
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	22			22			0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						13			13		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	32				32		0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	2

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

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
		1	0,0

Nota:

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

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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	158	0,00 €
Exames de admissão	7	
Exames periódicos	93	
Exames ocasionais e complementares	58	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		6 435,66 €
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 efeituadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

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

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

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

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

Nota:

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

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

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	28

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	11 549,16 €
Equipamento de protecção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Notas:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho;

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos;

(c) Encargos na formação, informação e consulta;

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

Quadro 27: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	335				335

Externas	269				**269**
Total	604	0	0	0	**604**

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
Nº de participações e de participantes	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Dirigente Superior de 1.º grau a)		1	1	
Dirigente Superior de 2.º grau a)	6	1	7	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	4	1	5	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	23	16	39	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	214	153	367	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	87	92	179	
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1	3	4	
Informático		2	2	
Pessoal de Inspecção			0	
Pessoal de Investigação científica			0	
Outro Pessoal			0	
Total	335	268	604	0

Totais devem ser iguais aos do Quadro 27

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente Superior de 1.º grau a)		15:00	**15:00**
Dirigente Superior de 2.º grau a)	12:30	4:00	**16:30**
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	10:30	4:00	**14:30**
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	39:30	60:30	**100:00**
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			**0:00**
Técnico Superior	201:00	798:00	**999:00**
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	187:00	400:00	**587:00**
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	2:00	16:00	**18:00**
Informático		8:00	**8:00**
Pessoal de Inspecção			**0:00**
Pessoal de Investigação científica			**0:00**
Outro Pessoal			**0:00**

Notas:

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

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

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	
Despesa com ações externas	1 456,40 €
Total	**1 456,40 €**

Notas:

i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;

ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	23
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