

BALANÇO SOCIAL

2022





FICHA TÉCNICA

© Direção-Geral do Orçamento
março de 2023

TÍTULO DA PUBLICAÇÃO:
Balanço Social de 2022

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL:
Departamento de Gestão de Recursos Financeiros e Patrimoniais

DIREÇÃO:
Diretor-Geral — Mário Monteiro
Subdiretores(as)-Gerais — Anabela Vilão, Patrícia Semião, Filipe Alves

CONTACTOS:
Rua da Alfândega, nº 5, 2º
1149-006 Lisboa
Telefone: (+351) 218 846 300
Internet: www.dgo.gov.pt • E-mail: dgo@dgo.gov.pt

NOTA INTERNA

A Direção – Geral do Orçamento (DGO) remeteu ao Gabinete da Secretária de Estado do Orçamento, enquanto membro do Governo com o poder de direção sobre a entidade, o projeto de balanço social relativo ao ano de 2022, para efeitos de conhecimento e apreciação, conforme determina o n.º 3 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Do referido documento constam, de forma resumida, as seguintes informações:

- O mapa de pessoal da DGO para 2022 previa 235 lugares, dos quais 54 correspondiam a cargos de direção ou equiparados.
- Em 31 de dezembro de 2022 estavam ocupados 138 lugares, dos quais 48 correspondiam a dirigentes ou equiparados.
- Do total de 235 lugares no mapa, em 31 de dezembro de 2022, estavam 55 trabalhadores em funções fora da DGO, para exercício de funções em gabinetes ou cargos dirigentes, o que corresponde a 23%.
- Ocorreram 19 saídas motivadas por aposentação, mobilidade ou exercício de funções dirigentes.
- O número de efetivos reduziu-se, assim, em 14 de efetivos, uma vez que entraram apenas 5 trabalhadores para a carreira de técnico superior especialista em orçamento e finanças.
- A perda líquida de trabalhadores desde 2013 é de 49 efetivos (saídas não recuperadas por novas entradas).
- A média de idades dos trabalhadores da DGO continua a subir, sendo em 2022 de 52,3 anos (em 2021 era de 50,6).
- No decurso de 2022 não foram realizadas alterações de posicionamento remuneratório nem atribuídos prémios de desempenho a trabalhadores.
- O número total de faltas foi de 2182 dias, o que representa um acréscimo de 25,7% face a 2021, devendo-se maioritariamente a doença do próprio ou de familiares (1899 dias, 87%).
- A média de faltas por doença é de 13,8 dias por trabalhador, o que representa mais 6,4 dias relativamente ao ano de 2021.

- Ocorreram três acidentes em serviço, a caminho para ou no regresso do local de trabalho, mais dois do que em 2021.
- Foram realizadas ações de formação interna e externa correspondentes a 2828 horas e envolvendo 103 pessoas, correspondendo a um encargo de 10 126€.
- Os encargos com pessoal ascenderam a 6,4 milhões de euros, constatando-se um decréscimo de 3,7% face a 2021.

Após apreciação pelo membro do Governo com o poder de direção, o balanço social é divulgado junto dos trabalhadores da entidade, por afixação nos locais de trabalho e remetido ao membro do Governo responsável pela Administração Pública.

Assim, propõe-se seja o balanço social da DGO remetido ao Gabinete da Senhora Secretária de Estado da Administração Pública.

9-11-2023

À consideração superior.

Raquel Figueiredo

Índice geral

Nota Introdutória	1
Apresentação da Situação a 31 de dezembro de 2022	5
1. Caracterização dos recursos humanos	5
1.1. Mapa de pessoal	5
2. Distribuição por género	8
2.1. Estrutura etária	8
2.2. Estrutura habilitacional.....	9
3. Movimento de Pessoal	9
3.1. Admissões e reinício de funções.....	10
3.2. Cessação de funções	10
4. Alterações da situação profissional	11
4.1. Procedimentos concursais e afins.....	11
4.2. Mudanças de posição remuneratória / pagamento de prémios de desempenho	12
5. Prestação de trabalho e absentismo	12
5.1. Modalidades de horários praticados	12
5.2. Trabalho suplementar.....	12
5.3. Absentismo	13
6. Higiene e segurança no trabalho	14
6.1. Acidentes em serviço	14
7. Formação profissional	14
8. Comunicação ativa	15
9. Encargos com o pessoal e a formação	16
9.1. Encargos com o pessoal	16
9.2. Encargos com a formação.....	17
ANEXOS	19
Anexo I Mapas do Balanço Social	20
CAPÍTULO 1 RECURSOS HUMANOS	20
CAPÍTULO 2 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	37
CAPÍTULO 3 HIGIENE E SEGURANÇA.....	41
CAPÍTULO 4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	45
CAPÍTULO 5 RELAÇÕES PROFISSIONAIS	48
Anexo II Organograma.....	49
Anexo III Outros Indicadores 2021/2022.....	50

Índice de figuras

Figura 1 Mapa de pessoal da DGO: comparação 2021/2022	6
Figura 2 Evolução de efetivos 2013-2022.....	6
Figura 3 Distribuição por unidade orgânica.....	7
Figura 4 Efetivos por categoria/cargo e género	8
Figura 5 Evolução etária entre 2018 e 2022	8
Figura 6 Estrutura etária no ano de 2022.....	8
Figura 7 Evolução da média de idades 2018-2022	9
Figura 8 Habilitações literárias em 2022	9
Figura 9 Admissões e reinício de funções por categoria/cargo.....	10
Figura 10 Saídas por categoria/cargo do mapa de pessoal	10
Figura 11 Motivo das saídas	11
Figura 12 Procedimentos de mobilidade e concursais	11
Figura 13 Modalidade de horários praticados.....	12
Figura 14 Motivo de ausências ao trabalho	13
Figura 15 Faltas por doença: doença do próprio.....	13
Figura 16 Faltas por doença: assistência a familiares.....	14
Figura 17 Ações de formação interna e externa em 2022	15
Figura 18 Ações de formação interna, por temática	15
Figura 19 Comunicação ativa	16
Figura 20 Orçamento.....	16
Figura 21 Encargos com o pessoal.....	17
Figura 22 Encargos com a formação: distribuição.....	17
Figura A1 Organograma da DGO a 31 de dezembro de 2022	49
Figura A2 Indicadores adicionais 2021/2022.....	50

Índice de quadros dos anexos

Quadro A1 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro.....	20
Quadro A2 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género .	21
Quadro A3 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género 22	22
Quadro A4 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género 23	23
Quadro A5 Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género 24	24
Quadro A6 Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	25
Quadro A7 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 .	26
Quadro A8 Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	27

Quadro A9 Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	28
Quadro A10 Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano,.....	29
por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	29
Quadro A11 Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género.....	30
Quadro A12 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	31
Quadro A13 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género.....	32
Quadro A14 Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género	33
Quadro A14.1 Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género	34
Quadro A15 Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	35
Quadro A16 Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação.....	36
Quadro A17 Estrutura remuneratória, por género	37
Quadro A18 Total dos encargos anuais com pessoal	38
Quadro A18.1 Suplementos remuneratórios	39
Quadro A18.2. Encargos com prestações sociais	39
Quadro A18.3 Encargos com benefícios sociais	40
Quadro A19 Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género....	41
Quadro A20 Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.....	42
Quadro A21 Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos	42
Quadro A22 Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	43
Quadro A23 Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo	43
Quadro A24 Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional.....	43
Quadro A25 Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	44
Quadro A26 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.....	44
Quadro A27 Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano por tipo de ação, segundo a duração.....	45
Quadro A28 Contagem relativa a participações em ações de formação durante ano por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação.....	46
Quadro A29 Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação.....	47
Quadro A30 Despesas anuais com formação	47
Quadro A31 Relações profissionais	48
Quadro A32 Disciplina	48

NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social visa dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração deste instrumento, no Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, bem como no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. Este documento fornece um conjunto de informações focadas sobre a situação da organização na vertente das Pessoas.

A Direção-Geral do Orçamento (DGO), enquanto autoridade institucional no domínio da gestão financeira pública, detém um elevado capital de conhecimento e competência, sobre o qual recai um nível de confiança e expectativas internas e externas, características de organizações de alto nível e de elevados padrões de desempenho técnico e organizacional. Desta forma, os desafios com que se depara são igualmente de elevada exigência, em face da situação atual e das perspetivas dos seus recursos humanos, a par da reforma do processo orçamental em curso e do surgimento mais acentuado de um novo ecossistema, caracterizado por novas formas de estar e atuar, que se espera que as organizações públicas saibam adaptar-se, potenciar e aproveitar para promover as suas missões públicas. A abertura, a capacidade de comunicação e articulação, a flexibilidade organizacional e adaptabilidade, a inovação pela colaboração e a cocriação representam desafios e, em simultâneo, oportunidades que importa direcionar para os desafios internos, sem perder de vista o seu papel no quadro das instituições orçamentais e da sociedade. Neste sentido concorreu em 2022 as novas alterações tanto da Lei Orgânica da DGO (Decreto-Lei n.º 191/2012, de 23 de agosto, alterada pelo Decreto-Lei n.º 38/2022, de 30 de maio), bem como da Portaria n.º 204/2022 de 8 de agosto que fixa a nova estrutura nuclear da Direção -Geral do Orçamento.

A DGO tem um mapa de pessoal aprovado de 235 pessoas, destes 54 são lugares de dirigentes e 181 são não dirigentes, em 31/12/2022 estavam em funções 138 pessoas. **Verifica-se da análise ao Balanço Social**, que se mantém uma elevada rotatividade e uma tendência de saída acentuada para cargos dirigentes e de outras situação remuneratória mais favoráveis. Acresce referir que cerca de 23% do total do mapa de pessoal encontram-se em funções fora da instituição, resultando assim que do mapa de pessoal de não dirigentes aprovado, 55 destes lugares estão reservados por via das Leis (Dirigentes/Gabinetes do Governo).

É notório que os profissionais formados e treinados na DGO, caracterizam-se por uma elevada valorização e interesse de outras instituições da Administração Pública, pelo que resulta que o seu quadro técnico mais estável é assente em 48 dirigentes em 2022, pelo que mantém-se a necessidade de afetação direta ou indireta de pessoas a trabalhos relativos a projetos de reforma.

Surge agora uma nova realidade, consequência dos mecanismos de recrutamento que vêm sendo usados e que se traduz no facto de pessoas que ingressam por via de mobilidades de outras entidades da AP, virem a regressar aos seus serviços de origem. Da avaliação feita, conclui-se que em alguns casos é possível a estas pessoas regressar ao seu serviço em melhores condições, ou esse regresso decorre do grau de exigência percecionado pelas mesmas em relação às funções que a DGO exerce.

Quanto aos mecanismos de recrutamentos efetivados assentaram, sobretudo, mais uma vez, no mecanismos de mobilidade interna na administração pública, apesar de se terem realizado alguns concursos internos. Sendo de desatacar que foram levados a cabo 11 procedimentos, mas que apenas resultaram em 5 entradas efetivas, números que são demonstrativos da efetividade que atualmente esta tipologia de procedimento apresenta.

A proporção de pessoas com idades superiores a 45 anos voltou a subir e a percentagem de pessoas em idades inferiores diminuiu.

Um aspeto que merece destaque é a proporção de pessoas do género feminino que atingiu 64% do total de efetivos e, no caso do pessoal dirigente, 62%.

Os dados estatísticos refletem certamente a realidade observada, mas merecem ainda referência aspetos relevantes que não têm expressão estatística direta ou imediata, ou que se espera que produzam efeitos futuros positivos.

Desde logo, importa destacar fatores fortemente caracterizadores da organização e da sua cultura organizacional:

- O espírito de serviço e missão pública, que se traduz fortemente na forma como apoia e colabora com outras entidades parceiras do Ministério das Finanças e das outras áreas sectoriais;
- O reconhecimento como escola de formação e treino nas áreas do Orçamento e contabilidade pública e a postura de promoção da formação conexas, sendo a formação *on-job* essencial;
- A experiência e elevada capacidade de resposta e de adaptação das pessoas aos desafios e às exigências, decorrente de uma cultura organizacional de adaptabilidade, abertura, coesão, colaboração, cooperação e elevado profissionalismo;
- O sentido de partilha de conhecimentos e o ambiente de trabalho aberto e saudável, onde é reconhecido um elevado espírito de equipa, de entreajuda e colaboração;
- A valorização da atualização do conhecimento e desempenho consciente de funções, permitindo e incentivando a participação em congressos e conferências;
- A participação ativa dos colaboradores através da sua nomeação para grupos de trabalho, comissões ou equipas, em matérias relacionadas com a missão da DGO e em representação da instituição;
- A preocupação em manter a compatibilização da vida profissional com a vida pessoal;
- O sentido de cooperação intrínseco, que, sendo reconhecido transversalmente pelos seus parceiros e Governo, se reflete no elevado nível de confiança depositado na Organização;
- Os incentivos da Direção da DGO à participação, a dinâmicas colaborativas, à partilha, à flexibilidade e promoção da qualidade organizacional.

Por outro lado, em concreto, e ainda sem expressão estatística, a DGO tem realizado um investimento em potencializar a integração, motivação e reconhecimento dos colaboradores, certos de ser esse o caminho para aumentar os níveis de satisfação e realização de quem diariamente exerce a sua

atividade profissional na DGO. Assim, desenvolveram-se iniciativas relacionadas, numa primeira abordagem, com o reconhecimento, partilha e comunicação:

- No âmbito do **reconhecimento e valorização**, assinalam-se vários momentos de apresentação e distinção de novos trabalhadores, de dirigentes que iniciam ou renovam comissões de serviço, assim como de colegas em final de carreira na DGO; realizam-se sessões de esclarecimento no âmbito do SIADAP; mantém-se a formação interna e externa; são adotadas modalidades de horários e de trabalho por forma a conciliar a vida pessoal com a profissional; promove-se a valorização remuneratória dos trabalhadores sempre que reunidas condições; e encetam-se vários processos de recrutamento, assim como concursos para cargos dirigentes, que prosseguem.
- No domínio da **interação, partilha e colaboração**: foram dinamizadas sessões de partilha de conhecimento e de apresentação das atividades das unidades orgânicas, acessíveis a todos os colaboradores; asseguram-se, pela Direção, apresentações abertas sobre atividades e projetos, na perspetiva do relato ou do planeamento; são incentivados e promovidos momentos de partilha celebrativos, como seja a comemoração do aniversário da DGO, a apresentação de novos colegas ingressados, regressados ou nomeados; a DGO adere com regularidade a iniciativas de responsabilidade social, como sejam a recolha de bens para IPSS.
- No domínio da **comunicação e divulgação**, claramente indissociável quer referida vertente de partilha quer da função da DGO como autoridade orçamental: externamente, pela participação em iniciativas de estudo comparado internacional, melhoria e divulgação do OE; aposta em suportes de comunicação interna de periodicidade regular, visando dotar todos os colaboradores de informação organizacional, de interesse profissional e de âmbito geral; são assegurados momentos e diversas vias de auscultação e audição da opinião e das sugestões das pessoas.

Em suma, a DGO procura, como eixo central da sua existência enquanto organização viva, manter uma gestão centrada nas pessoas, nas suas dinâmicas e no potencial individual no contexto de equipa, para contribuir para a missão pública que prossegue no contexto das finanças públicas.

Incentivando e potenciando o contributo individual numa lógica coletiva partilhada, para que a inteligência organizacional possa continuar a ser mais do que a simples soma dos papéis técnico-funcionais individuais de cada pessoa, estamos convictos de que será esta a via para corresponder aos desafios e impulsionar a instituição para o futuro.

Independência e rigor técnico

Espírito de equipa

Sentido de responsabilidade e de serviço

Cooperação

VALORES INSTITUCIONAIS





APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO A 31 DE DEZEMBRO DE 2022

1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de pessoal

Para o ano de 2022, encontravam-se previstos no mapa de pessoal da DGO um total de 235 colaboradores, dos quais 54 correspondiam a dirigentes: 1 diretor-geral, 4 subdiretores-gerais, 15 diretores de serviços, 32 chefes de divisão e 2 chefes de equipa multidisciplinar (técnicos superiores equiparados a dirigente).

O mapa de pessoal da DGO prevê as carreiras seguintes: técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças, técnico superior da carreira de regime geral, especialista de informática, técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional.

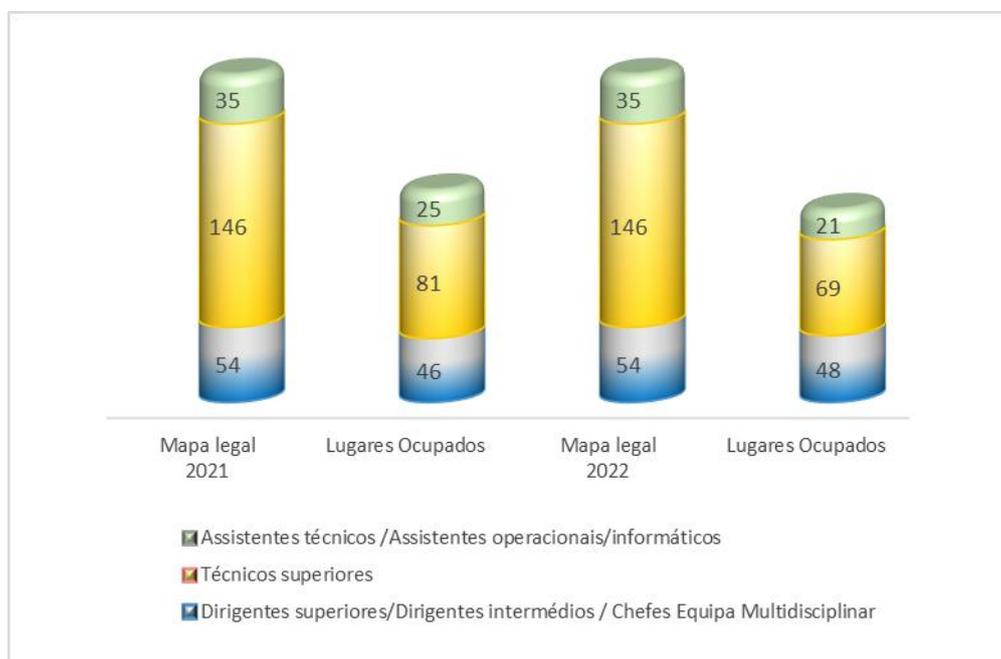
No final de 2022, esta Direção-Geral contava com 138 colaboradores em exercício de funções, assim distribuídos por natureza das funções:

- 90 em funções técnicas, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (65% dos lugares ocupados);
- 48 em exercício de funções dirigentes ou equiparadas, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), incluindo 1 Diretor-Geral e 3 subdiretores-gerais (35% dos lugares ocupados);

Nota particular para o número de pessoas do mapa de pessoal que se encontram em exercício de funções fora da DGO, mantendo o seu lugar de origem, que representavam cerca de 55 lugares, do total de 235 lugares (23% do total do mapa), sobretudo devido ao principal motivo de saídas (cargos dirigentes, gabinetes dos membros de governo e carreiras com valores remuneratórios superiores).

O mapa de pessoal da DGO, entre 2021 e 2022, teve a seguinte evolução, em termos reais efetivos:

Figura 1 | Mapa de pessoal da DGO: comparação 2021/2022



Em relação ao ano anterior, verificou-se um decréscimo de 14 efetivos em funções, este agravamento mostra uma tendência que se tem verificado desde 2013 com uma perda de 49 efetivos não recuperado. Esta redução de efetivos deve-se ao elevado nível de rotação dos efetivos entre aqueles que são novos recrutamentos e as efetivos saídas.

O ritmo de saídas mantém-se mais acelerado, para lugares mais bem remunerados (Dirigentes, Gabinetes e Concursos de carreiras melhor remuneradas), do que o ritmo de entradas por via das mobilidades que demoram cerca de 12 meses.

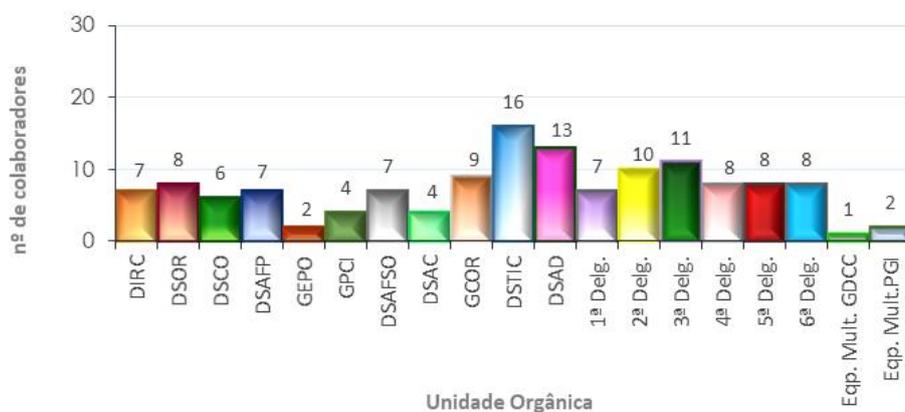
Figura 2 | Evolução de efetivos 2013-2022



Em termos orgânicos, a 31 de dezembro de 2022, os efetivos da DGO encontravam-se distribuídos pelo Gabinete do Diretor-Geral, por 10 Direções de Serviços, 6 Delegações e 2 Equipas Multidisciplinares (ver «Anexo II — Organograma»). Em 8 de agosto de 2022 foi publicada a portaria nº 204/2022, que determina a nova estrutura nuclear da Direção-Geral do Orçamento.

À data de 31 de dezembro de 2022, esta encontrava-se em fase de implementação, tendo sobretudo em consideração os diversos impactos envolvidos, designadamente ao nível da estrutura flexível, entre outros. Assim, em 2022, a DGO regeu-se organicamente, de facto, pela estrutura representada no anexo II no presente documento.

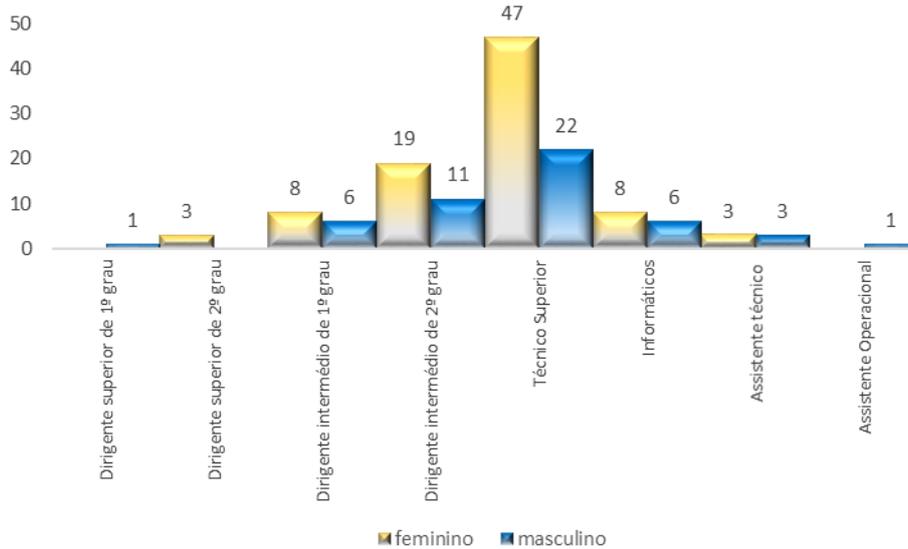
Figura 3 | Distribuição por unidade orgânica



2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, 64% são do sexo feminino (88) e 36% (50) do sexo masculino, refletindo uma distribuição de género que se observa na maioria das equipas da DGO. A taxa de feminização nos cargos dirigentes é de 62%, isto é, do total de 48 dirigentes 30 são do sexo feminino e 18 do sexo masculino.

Figura 4 | Efetivos por categoria/cargo e género



2.1. Estrutura etária

No horizonte temporal de 5 anos, mantém-se a predominância das faixas etárias entre os 45 e os 54 anos de idade. Nesse período, destaca-se a redução de 20,2 % na faixa etária de colaboradores entre os 35 e 44 anos, e um aumento de 20,9 %, na faixa etária de colaboradores com mais de 44 anos. Face a 2021, verificou-se um acréscimo de 5,2 % nos efetivos de idade superior a 44 anos, e um aumento marginal (+1,2%) na média de idades. Com a redução de efetivos no período em análise verificou-se que as saídas reincidiram em especial nos grupos etários entre os 45 e os 54 anos.

Figura 5 | Evolução etária entre 2018 e 2022

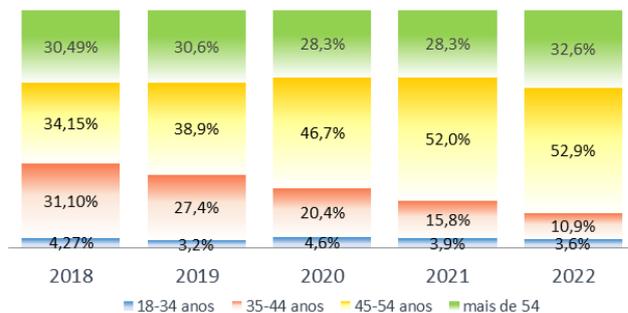


Figura 6 | Estrutura etária no ano de 2022

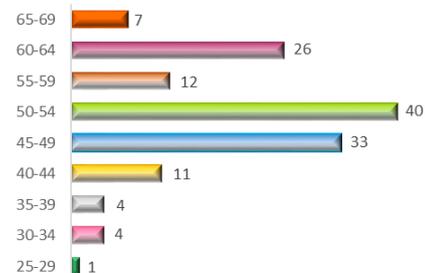


Figura 7 | Evolução da média de idades 2018-2022

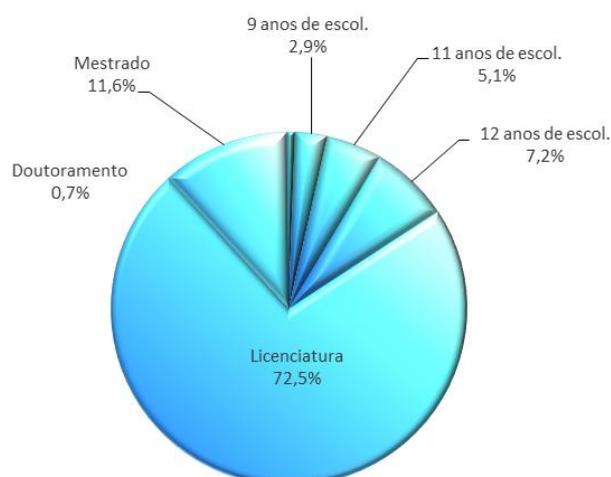
	Ano				
	2018	2019	2020	2021	2022
Média de idades	48,9	49,7	49,9	50,6	52,3

2.2. Estrutura habilitacional

No que concerne às habilitações literárias, cerca de 84,8% (117) dos efetivos da DGO são detentores de formação superior, dos quais 17 com formação superior a licenciatura. Para esta imagem não é indiferente a faculdade que é garantida de concessão de estatutos de trabalhador-estudante, viabilizando o progressivo aumento das habilitações de nível superior.

Observa-se ainda um conjunto de colaboradores com formação não superior (21), cujo número tem vindo a reduzir, por via de aposentação de pessoas com carreira mais longa, mas que constituíram durante várias décadas a sustentação da capacidade técnica da DGO e permitiram elevados padrões de competência técnica especializada, constituindo nesse período um perfil que se afigura de toda a relevância, a par do quadro de efetivos com formação académica de nível superior.

Figura 8 | Habilitações literárias em 2022



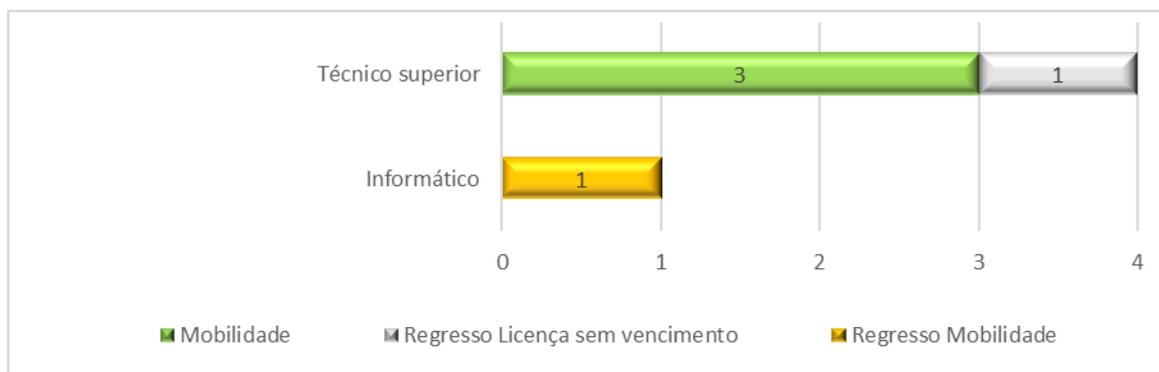
3. MOVIMENTO DE PESSOAL

Face ao ano precedente, verificou-se uma redução de 14 efetivos em relação anterior, derivada ao elevado número de saídas contrapondo com o reduzido número de admissões, refletindo a rotatividade que constitui uma característica dos recursos humanos na DGO, tendo em conta a especificidade das suas funções, sendo que os processos de admissão não permitiram este ano superar os movimentos de saída, não obstante o número de iniciativas lançadas e continuadas em 2022 (vd. ponto «4.1. Procedimentos concursais e afins»).

3.1. Admissões e reinício de funções

Ocorreram 5 entradas efetivas no mapa de pessoal da DGO (19 em 2021), respeitando ao regresso (2), e mobilidades internas na Administração Pública (3).

Figura 9 | Admissões e reinício de funções por categoria/cargo



3.2. Cessação de funções

Em 2022, observaram-se 19 saídas efetivas da DGO, sobretudo relativas a técnicos superiores, sendo os principais motivos saídas por finalização de mobilidades na DGO e regresso aos outros serviços, comissões de serviço em outros serviços e aposentações.

Figura 10 | Saídas por categoria/cargo do mapa de pessoal



Figura 11 | Motivo das saídas



4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Procedimentos concursais e afins

Durante o ano de 2022, foram abertos 9 procedimentos de mobilidade interna e 2 procedimentos concursais.

Figura 12 | Procedimentos de mobilidade e concursais

Cargo ou Categoria	Unidade Orgânica	Diploma
Mobilidade - 5 Técnicos Superiores	Várias	BEP OE202203/0189, 07/03/2022
Mobilidade - 1 Técnico de Informática	DSTIC	BEP OE202205/0738, 23/05/2022
Mobilidade - 1 Assistente Técnico	DSAD	BEP OE202205/0740, 23/05/2022
Mobilidade - 5 Técnicos Superiores	Várias	BEP OE202206/0489, 14/06/2022
Mobilidade - 5 Técnicos Superiores	Várias	BEP OE202208/0644, 24/08/2022
Mobilidade - 3 Técnicos Superiores	GEPO e GPCI	BEP OE202210/0558, 21/10/2022
Mobilidade - 1 Técnico Superior	Equipa Multidisciplinar para a GDCC	BEP OE202210/0067, 04/10/2022
Mobilidade - 5 Técnicos Superiores	Várias	BEP OE202211/0847, 12/12/2022
Mobilidade - 1 Técnico Superior	DSAD	BEP OE202212/0409, 19/12/2022
Procedimento concursal para a contratação, a título excecional, de dois trabalhadores para exercício de funções inerentes à carreira e categoria de especialista de informática, grau 1, nível 2 - PRR	Centro de Tecnologias para a Gestão das Finanças Públicas	Aviso (extrato) n.º 17665/2022, 12 de setembro
Procedimento concursal para a contratação de seis trabalhadores para a carreira e categoria de técnico superior na Direção-Geral do Orçamento - PRR		Aviso (extrato) n.º 21302/2022, 10 de novembro

4.2. Mudanças de posição remuneratória / pagamento de prémios de desempenho

No decurso de 2022, não se verificaram alterações de posição remuneratória e não foram atribuídos prémios de desempenho aos colaboradores da DGO.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

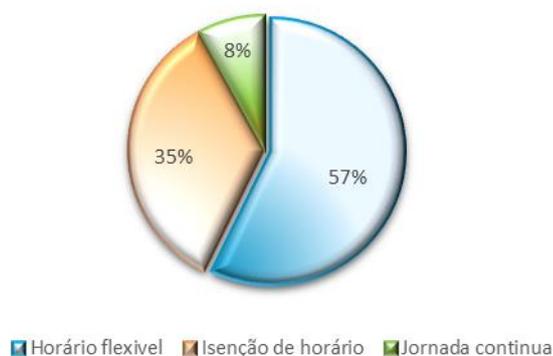
5.1. Modalidades de horários praticados

Durante o ano de 2022 foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 79 (57%) colaboradores tiveram horário flexível, regime em que funciona a DGO;
- 48 (35%) colaboradores gozaram de isenção de horário de trabalho, correspondem aos dirigentes;
- 11 (8%) colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

Acresce referir que tem sido política da DGO utilizar o mecanismos de teletrabalho no sistema misto, isto é, 3 dias presenciais e 2 dias em teletrabalho, indo assim ao encontro com a nova realidade do pós pandemia Covid-19.

Figura 123 | Modalidade de horários praticados



5.2. Trabalho suplementar

No ano em referência, foram prestadas 6359,8 horas de trabalho suplementar, verificando-se um acréscimo de 5256,9 horas face a 2021:

- Trabalho suplementar em dias úteis — 3054,1 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal — 3305,7 horas.

O acréscimo verificado deveu-se essencialmente ao fato de o trabalho suplementar realizado por força da preparação do Orçamento do Estado para 2023, ocorrido entre setembro e outubro, ter ainda sido processado em 2022, o que não normalmente não acontecia, e devido ao OE2022 extraordinário apresentado no início de 2022.

O acréscimo ainda se deve ao fato do reduzido número de efetivos e o aumento de competências da DGO, o que levou a mais trabalhadores terem de efetuar trabalho suplementar para se manter a qualidade e a regularidade do trabalho.

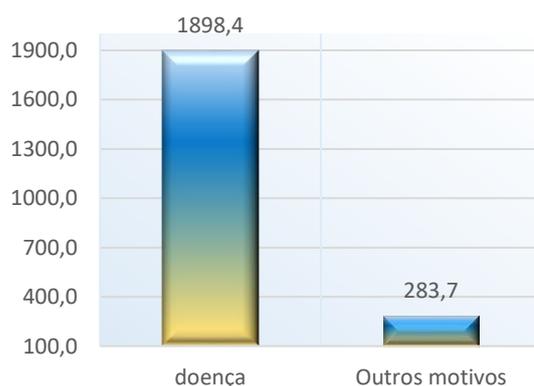
5.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DGO no ano de 2022 foi de 2182,1 dias, apresentando um acréscimo de 25,7% face ao ano anterior, sendo o índice de absentismo de 6,4% (3,7%, em 2021).

Do total de dias de faltas:

- 1898,4 (87%) devem-se a doença do trabalhador ou de familiares;
- 283,7 dias (13%) devem-se a outros motivos, sobretudo devido a descanso compensatório por trabalho suplementar e por motivos não imputáveis (atraso dos transportes).

Figura 134 | Motivo de ausências ao trabalho



Faltas dadas por doença

As faltas motivadas por doença representam em média 13,8 dias de ausência por ano e por colaborador, verificando-se um acréscimo de 6,4 dias relativamente ao ano de 2021.

Figura 14 | Faltas por doença: doença do próprio

		Dias de ausência										Total de dias de ausência	Total de colaboradores		
		inferior a 1 dia		de 1 a 15 dias		de 16 a 30 dias		de 31 a 60 dias		de 61 a 120 dias				Mais de 120 dias	
		nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores			nº dias	nº colaboradores
Acidente em serviço /doença profissional	F										481	2	481,0	2	
	M										0	0	0,0	0	
Total (1)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	481	2	481,0	2	
Doença do próprio	F	6,9	11,0	163,8	39,0	91,9	4,0	95,9	2,0	266,5	3,0	502,0	2,0	1127,0	61
	M	6,1	10,0	62,2	13,0	0,0	0,0	39,0	1,0	61,0	1,0	0,0	0,0	168,3	25
Total (2)		13,0	21	226,0	52	91,9	4	134,9	3	327,5	4	502,0	2	1295,3	86
Total Geral (1+2)		13,0	21	226,0	52	91,9	4	134,9	3	327,5	4	983,0	4	1 776,3	88

As ausências por doença respeitam sobretudo a situações relacionadas com a saúde do próprio, sendo de referir situações de doença prolongada, que representam 64% das faltas por doença do próprio.

Figura 156 | Faltas por doença: assistência a familiares

		Dias de ausência												Total de dias de ausência	Total de colaboradores
		inferior a 1 dia		de 1 a 15 dias		de 16 a 30 dias		de 31 a 60 dias		de 61 a 120 dias		Mais de 120 dias			
		n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores		
Assistência a familiares	F	0,0	0,0	8,0	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	2
	M	0,0	0,0	3,1	2,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,1	2
Total		13,6	29,0	170,9	39,0	23,3	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	4,0

Faltas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante

Ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante foram registados 5 dias de ausência ao serviço, que foram utilizados para realização de exames.

Em 2022, apenas 1 colaborador da DGO beneficiou do estatuto de trabalhador-estudante.

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.1. Acidentes em serviço

Em 2022, foram registados, no âmbito desta Direção-Geral, 3 acidentes em serviço, ocorridos *in itinere*, tendo sido registados mais dois do que em relação a 2021.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação e a comunicação e partilha em geral constituem um imperativo para o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores da DGO, mantendo-se o esforço permanente a nível interno e recorrendo aos meios externos possíveis.

Visando o reforço de competências relevantes para os colaboradores da DGO, foram realizadas as seguintes ações – número e tema:

- 1 - «A contabilidade Pública (SNC-AP e S3CP)»;
- 1 - «BIORC - Sistema de suporte à análise orçamental»;
- 1 - «Confiança Produtividade e Trabalho em Equipa»;
- 1 - «Curso de formação específico de ingresso na carreira de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças»;
- 1 - «Inteligência Emocional – Gestão das Emoções»;
- 1 - «Organização, Produtividade e Bem-Estar»;
- 1 - «Processo Orçamental e a Lei de Enquadramento Orçamental»;

- 1 - «SGD - Sistema de Gestão Documental»;
- 1 - «Sistemas de informação para a Gestão Orçamental e Contabilidade»;
- 1 - «Teambuiding para a Motivação, Resiliência e Dinamização de Equipas».

As ações de formação internas e externas ministradas aos colaboradores da DGO evidenciam um total de 2828 horas de formação, correspondendo a 16 ações e envolvendo 103 pessoas abrangidas.

Destas ações poderemos referir que a área temática de maior n.º de horas foi sem duvida a financeira pública em segundo plano a área comportamental e liderança.

Figura 167 | Ações de formação interna e externa em 2022

Tipo de formação			
	Interna	Externa	Total
nº formandos	97	6	103
nº acções	10	6	16
nº horas	2442	386	2828

Figura 18 | Ações de formação interna, por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Comportamental	3	492
Contabilidade e Finanças	2	516
Formação específica para ingresso na carreira TSEOFPMF	1	750
Liderança	1	216
Sistemas de Informação	3	468
	10	2442

Figura 18 | Ações de formação externas, por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Liderança	1	226
Marketing	3	125
Sistemas de Informação	2	35
Total Geral	6	386

8. COMUNICAÇÃO ATIVA

A DGO, no ano de 2022 levou a cabo diversos mecanismos de comunicação e partilha, nomeadamente através de apresentações, sessões esclarecimento, sessões de partilha, sessões gerais de comunicação e coesão.

Figura 19 | Comunicação ativa

Tipo de Sessões	Data	UO	Tema
Apresentações Internas	17/02/2022	EMPGI	«Apresentação de iniciativas organizacionais para 2022 — incluindo processo de melhorias “Temos Valor(es)”»
Apresentações internas — Distinção «Temos Valor(es)»	06/05/2022	EMPGI	«Conversa com os nomeados do ano de 2021»
Comunicação & Partilha — Portas abertas	16/05/2022	DSAFP (Vicente Silva)	«Análise ao comportamento orçamental e financeiro dos municípios de Portugal Continental»
Comunicação & Partilha — Portas abertas	23/06/2022	Gabinete do Diretor-geral	«Porque estamos aqui»
Ação de Cooperação	29/06/2022	Direção da DGO	«Orçamento Programa: das pré-condições aos desafios para a implementação eficaz» (no âmbito do Grupo de Trabalho dos Ministérios das Finanças & Plano dos PALOP e Timor-Leste)
Dinâmica interna	31-08-2022/ 16-09-2022	EMPGI	«Avaliação dos riscos psicossociais na DGO» (7 sessões)
Celebração	10/11/2022	Direção DGO; outras UO	«173º aniversário da DGO»
Conferência	05/12/2022	Direção DGO; outras UO	«173º aniversário DGO — As Finanças Públicas e os Desafios Institucionais»
Ação de Cooperação	19/12/2022	Direção da DGO, DSAFSO, GEPO	Ação de Cooperação com o Ministério das Finanças de Angola
Dinâmica interna	20/12/2022	Direção DGO; outras	«Nova Estrutura Nuclear da DGO — Competências dos departamentos de Acompanhamento Setorial»

9. ENCARGOS COM O PESSOAL E A FORMAÇÃO

9.1. Encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal ascenderam em 2022 a 6 397 437,13 euros, constatando-se um decréscimo de 3,7% face ao ano 2021.

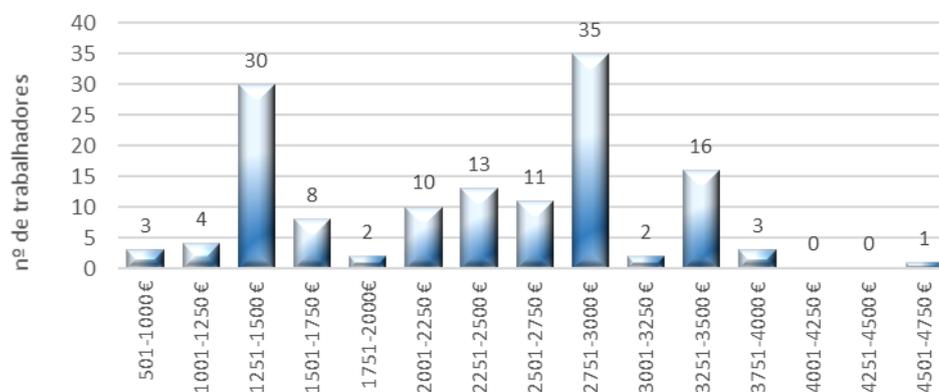
Figura 20 | Orçamento

C.E.	Designação C.E.	Despesa Executada 2021	Despesa Executada 2022	Varição
D.01.01.00	Remunerações certas e permanentes	5 254 799,18 €	4 946 003,73 €	-5,88%
D.01.02.00	Abonos variáveis ou eventuais	122 289,17 €	210 320,17 €	71,99%
D.01.03.00	Segurança social	1 265 880,85 €	1 241 113,23 €	-1,96%
	Despesas com o pessoal	6 642 969,20 €	6 397 437,13 €	-3,70%
D.02.00.00	Aquisição de bens e serviços	1 125 933,53 €	1 136 323,78 €	0,92%
D.04.00.00	Transferências correntes	7 831,02 €	27 993,20 €	257,47%
D.06.00.00	Outras Despesas Correntes	124,51 €	3 039,19 €	2340,92%
D.07.00.00	Aquisição de bens de capital	162 052,58 €	30 881,96 €	-80,94%
	Outras despesas	1 295 941,64 €	1 198 238,13 €	-7,54%
	Total da despesa	7 938 910,84 €	7 595 675,26 €	-4,32%

Este decréscimo de encargos deveu-se em grande parte à redução de efetivos, porquanto os colaboradores que saíram já auferiam uma remuneração mais elevada do que a que muitos colaboradores que atualmente exercem funções.

Os encargos referentes à remuneração-base dos colaboradores em efetividade de funções encontram-se distribuídos de acordo com a seguinte estrutura remuneratória:

Figura 21 | Encargos com o pessoal



9.2. Encargos com a formação

Os encargos suportados com a formação suportada pelo orçamento do serviço totalizaram, em 2022, 10 125,97euros (mais 41,8% em comparação a 2021)

Figura 22| Encargos com a formação: distribuição

Encargos com a formação						Variação face a 2021	
2021			2022			Interna	Externa
Interna	Externa	Total	Interna	Externa	Total		
7 141,9 €	0,0 €	7 141,9 €	10 126,0 €	0,0 €	10 126,0 €	41,8%	0,0%

DGO, Direção de Serviços Administrativos, 31 de março de 2022

ANEXOS



ANEXOS

Anexo I Mapas do Balanço Social

CAPÍTULO 1 RECURSOS HUMANOS

CAPÍTULO 2 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS **Erro! Marcador não definido.**

CAPÍTULO 3 HIGIENE E SEGURANÇA

CAPÍTULO 4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO 5 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Anexo II Organograma

Anexo III Outros Indicadores 2021/2022

Anexo I Mapas do Balanço Social

CAPÍTULO 1 RECURSOS HUMANOS

Quadro A1 | Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço 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			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																								0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)															1									1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																3								0	3	3	
Dirigente intermédio de 1º grau a)															6	8								6	8	14	
Dirigente intermédio de 2º grau a)															11	19								11	19	30	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0	
Técnico Superior										22	47														22	47	69
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										3	3														3	3	6
Assistente operacional, operário, auxiliar										1															1	0	1
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático										6	8														6	8	14
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	32	58	0	0	0	0	18	30	0	0	0	0	0	0	0	50	88	138

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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

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

Quadro A2 | Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1													1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)														2		1										0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1	3	2	3	1	1	1		1	1			6	8	14	
Dirigente intermédio de 2º grau a)								1		1	2	3	5	4	2	10	1		1						11	19	30	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0	
Técnico Superior						1	2	1		3	3	3	6	7	6	12	3	4	1	13	1	3			22	47	69	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															1		1		1	3					3	3	6	
Assistente operacional, operário, auxiliar													1												1	0	1	
Aprendizes e praticantes																									0	0	0	
Informático													1	2	1	2	1		2	4	1				6	8	14	
Total	0	0	0	0	0	1	2	2	0	4	5	6	15	18	12	28	7	5	6	20	3	4	0	0	50	88	138	

Prestações de Serviços	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		
Tarefa																										0	0	0
Avença																										0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea).
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro A3 | Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											1								1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)								1				2							0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)				1	1		1	1	1		1	5				1	2		6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)			3	2	2	4	1	2	1	4	3	7			1				11	19	30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	3	3	4	4	4	1	2	4	4	10	3	8		3		7	2	7	22	47	69
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								1	1			1		1	2				3	3	6
Assistente operacional, operário, auxiliar							1												1	0	1
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	1			1						1	1	2	1	1			3	3	6	8	14
Total	4	3	7	8	7	5	5	9	7	15	9	25	1	5	3	8	7	10	50	88	138

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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

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

Quadro A4 | Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1		2			0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)															6	7		1			6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)															6	18	4	1	1		11	19	30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior							1	1	1	2		2			15	40	5	2			22	47	69
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	1	2	2									3	3	6
Assistente operacional, operário, auxiliar											1										1	0	1
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático							1	1	1	1	1	2			2	4	1				6	8	14
Total	0	0	0	0	0	0	2	2	3	4	4	6	0	0	30	70	10	6	1	0	50	88	138

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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

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

Quadro A5 | 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	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

NOTAS:

CPLP — Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efetividade de funções no serviço em 31 de dezembro, de acordo com a nacionalidade.

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

Quadro A6 | Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0
Técnico Superior															2	1											2	1	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																											0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																											0	0	0
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático																											0	1	1
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	2	4		

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

NOTAS:

Considerar 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, republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

Quadro A7 | 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		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)									2	3			2	3	5
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)													0	0	0
Técnico Superior					1	2	1						2	2	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo													0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar													0	0	0
Aprendizes e praticantes													0	0	0
Informático						1							0	1	1
Total	0	0	0	0	1	3	1	0	2	3	0	0	4	6	10

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

NOTAS:

Considerar o total de efetivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro inclusive.

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

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

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

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

Quadro A8 | 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		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																							0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																			2	1			2	1	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	4

NOTAS:

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

pele Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro, e 51/2005, de 30 de agosto, republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

Quadro A9 | 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 extinção do posto de trabalho por		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																														0	0	0		
Dirigente superior de 1º grau a)																														0	0	0		
Dirigente superior de 2º grau a)																														0	0	0		
Dirigente intermédio de 1º grau a)																														0	0	0		
Dirigente intermédio de 2º grau a)																														0	0	0		
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																														0	0	0		
Técnico Superior		1				1																							4	9	6	9	15	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																														1	0	1	1	
Assistente operacional, operário, auxiliar																														0	0	0		
Aprendizes e praticantes																														0	0	0		
Informático																														2	1	2	2	4
Total	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	4	11	8	12	20			

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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

**Quadro A10 | Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano,
por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento**

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)	1					1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1					1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	4					4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	13				12	25
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1					1
Assistente operacional, operário, auxiliar	1					1
Aprendizes e praticantes						0
Informático	7				2	9
Total	28	0	0	0	14	42

NOTAS:

Para cada grupo, cargo ou carreira, indicar 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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

Quadro A11 | Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior									1	1	1	1	2
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar									1		1	0	1
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1	3

NOTAS:

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

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

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

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

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

Quadro A12 | Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

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	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)														3	0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)													6	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)													11	19	11	19	30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			19	40			3	7							22	47	69
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			3	3											3	3	6
Assistente operacional, operário, auxiliar			1												1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			6	7				1							6	8	14
Total	0	0	29	50	0	0	3	8	0	0	0	0	18	30	50	88	138

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 LGTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho.

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

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

d) Considerar a meia jornada (Lei nº 84/2015, de 7 de agosto).

Quadro A13 | Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo																								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total
	35 horas		40 horas		42 horas		30 horas		21 horas		Tempo parcial ou outro regime especial (*)	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	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F											
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0									
Dirigente superior de 1º grau a)	1																									1	0	1									
Dirigente superior de 2º grau a)		3																								0	3	3									
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	6	8																								6	8	14									
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	11	19																								11	19	30									
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0									
Técnico Superior	18	40					3	7	1																	22	47	69									
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3	3																								3	3	6									
Assistente operacional, operário, auxiliar	1																									1	0	1									
Aprendizes e praticantes																										0	0	0									
Informático	6	7						1																		6	8	14									
Total	46	80	0	0	0	0	3	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	88	138									

NOTAS:

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

Indicar 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-se 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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea).
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro A14 | 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 suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)						74:21		84:46		21:42	0:00	180:49	180:49
Dirigente intermédio de 1º grau a)					81:32	236:04	93:07	227:31	7:43	23:54	182:22	487:29	669:51
Dirigente intermédio de 2º grau a)					183:17	356:16	198:03	299:44	40:45	51:57	422:05	707:57	1130:02
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	428:13	1036:21			168:27	320:55	118:07	304:16	17:14	60:10	732:01	1721:42	2453:43
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	15:59	500:42			4:59	7:52		9:38			20:58	518:12	539:10
Assistente operacional, operário, auxiliar	692:26				12:28		14:59				719:53	0:00	719:53
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	265:15	115:21			83:30	22:34	107:35	39:31	20:00	12:43	476:20	190:09	666:29
Total	1401:53	1652:24	0:00	0:00	534:13	1018:02	531:51	965:26	85:42	170:26	2553:39	3806:18	6359:57

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Quadro A14.1 | 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 suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					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
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					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 efetuadas 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 suplementar» deve considerar-se o trabalho suplementar efetuado 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 nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).

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

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

Quadro A15 | Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 1º grau a)																											0,0	0,0	0,0		
Dirigente superior de 2º grau a)																											8,1	0,0	8,1	8,1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)							1,5	16,8																			2,0	21,4	3,5	38,2	41,7
Dirigente intermédio de 2º grau a)		11,0			4,0	5,0	8,7	70,8			1,1					1,0											11,1	39,6	24,9	127,4	152,3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0		
Técnico Superior		10,0			10,0	17,0	134,7	905,4			2,0	8,0	5,0			3,0											9,8	93,8	161,5	1 394,2	1 555,7
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0,2									1,0											1,0	0,8	1,2	1,8	3,0
Assistente operacional, operário, auxiliar							4,0																				4,0	0,0	4,0		
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0		
Informático					3,0		19,4	133,9								2,0											15,9	8,1	38,3	379,0	417,3
Total	0,0	21,0	0,0	0,0	17,0	22,0	168,5	1 126,9	0,0	592,0	3,1	8,0	5,0	0,0	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	39,8	171,8	233,4	1 948,7	2 182,1

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia.

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

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

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

Quadro A16 | Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação

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 respetivo da greve.

(*) Período Normal de Trabalho.

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

CAPÍTULO 2 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Quadro A17 | Estrutura remuneratória, por género

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	2	1	3
1001-1250 €	2	2	4
1251-1500 €	11	19	30
1501-1750 €	5	3	8
1751-2000€	1	1	2
2001-2250 €	3	7	10
2251-2500 €	3	10	13
2501-2750 €	3	8	11
2751-3000 €	11	24	35
3001-3250 €		2	2
3251-3500 €	8	8	16
3501-3750 €		3	3
3751-4000 €			0
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €	1		1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	50	88	138

A — Remunerações mensais ilíquidas (brutas)**Mês de referência: dezembro**

(Indicar o número de trabalhadores de acordo com a respetiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro).

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 seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.
- iv) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- v) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.
- vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de Natal.

B — Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	809,13 €	757,01 €
Máxima (€)	4 566,35 €	3 802,95 €

NOTAS:

Na remuneração deve incluir-se 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 A18 | Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	4 627 537,89 €
Suplementos remuneratórios	343 133,59 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	173 892,58 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	1 252 873,07 €
Total	6 397 437,13 €

NOTAS:

Não incluir prestadores de serviços.

(*) Incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) Registrar:

- 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 A18.1 | Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	64 516,10 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	125 787,56 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	
Representação	152 829,93 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	
Total	343 133,59 €

NOTAS:

(*) Caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno).

(**) Incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando.

(***) Incluir também o subsídio de residência.

Quadro A18.2. | Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	1 300,21 €
Abono de família	604,80 €
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	161 653,26 €
Outras prestações sociais	10 334,31 €
Total	173 892,58 €

Quadro A18.3 | Encargos com benefícios sociais

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

CAPÍTULO 3 HIGIENE E SEGURANÇA

Quadro A19 | Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						3	2				1
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						1					1
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						116					116
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						250					250

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 A20 | 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	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

Quadro A21 | Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos

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

NOTA:

(*) Conforme lista constante do Diário da República nº 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo Diário da República nº 76/2007, de 17 de julho.

Quadro A22 | Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
Visitas aos postos de trabalho		

NOTA:

(*) Incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no Quadro 1 («Pessoas ao serviço em 31 de dezembro»), as despesas efetuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro A23 | 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 A24 | 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 A25 | Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

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

Quadro A26 | Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

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

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.

CAPÍTULO 4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro A27 | Contagem das ações de formação profissional realizadas 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	80	12		5	97
Externas	3	2		1	6
Total	83	14	0	6	103

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.

Nº de participações = nº trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 + ... + nº trabalhadores na ação *n* (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como duas participações).

Quadro A28 | Contagem relativa a participações em ações de formação durante ano por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)		1	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	4		4	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	24		24	21
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	61	2	63	35
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		3	3	1
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	8		8	3
Total	97	6	103	64

NOTAS

(*) Nº de participações = nº trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 + ... + nº trabalhadores na ação *n* (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como duas participações).

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

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

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

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

Quadro A29 | Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0:00
Dirigente superior de 1º grau a)		226:00	226:00
Dirigente superior de 2º grau a)			0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	64:00		64:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	426:00		426:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	1824:00	35:00	1859:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		125:00	125:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático	128:00		128:00

NOTAS:

Considerar as horas despendidas por todos os efetivos do serviço em cada um dos tipos de ações de formação realizadas durante o ano.

- Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro, e nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea).
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

Quadro A30 | Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	10 125,97 €
Despesa com ações externas	0,00 €
Total	10 125,97 €

Notas:

- Considerar as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade.
- Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

CAPÍTULO 5 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro A31 | Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	3
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	3
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro A32 | 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:

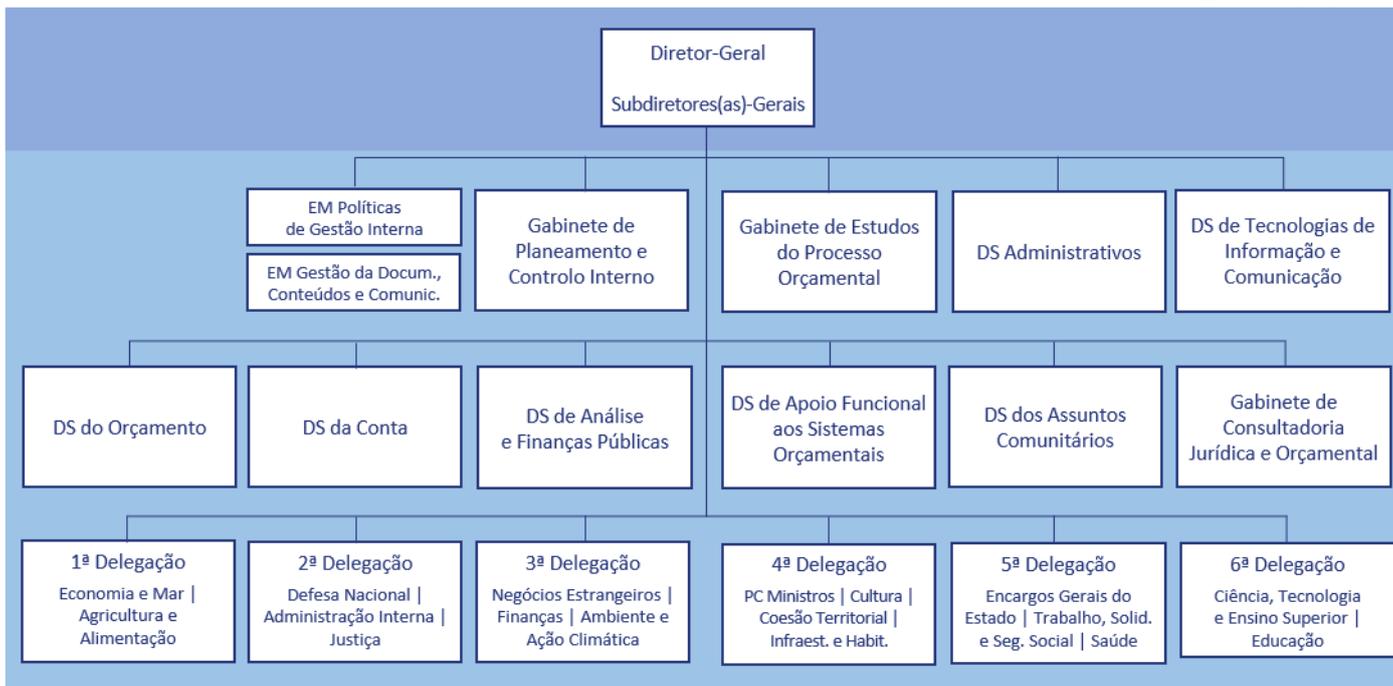
(1) Para trabalhadores nomeados.

(2) Para trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Anexo II Organograma

Figura A1 | Organograma da DGO a 31 de dezembro de 2022

Estrutura orgânica a 31/12/2022 *



DS – Direção de Serviços | EM – Equipa Multidisciplinar.

* A 8 de agosto de 2022 foi publicada a portaria nº 204/2022, que determina a nova estrutura nuclear da DGO. À data de 31 de dezembro de 2022, esta encontrava-se em fase de implementação, tendo sobretudo em consideração os diversos impactos envolvidos, designadamente ao nível da estrutura flexível, entre outros. Assim, em 2022, a DGO regeu-se organicamente, de facto, pela estrutura representada neste organograma.

Anexo III Outros Indicadores 2021/2022

Figura A2 | Indicadores adicionais 2021/2022

Indicadores	Fórmula	Resultado		
		2021	2022	Evolução
Idade Média	Somatório das idades	50,6	51,8	2,34%
	Total de efetivos			
Antiguidade Média	Somatório das antiguidades	22,1	23,1	4,70%
	Total de efetivos			
Taxa de habilitação superior	Total bacharelato+Lic+Mest+Dout	84,21%	84,8%	0,57%
	Total de efetivos			
Taxa de habilitação secundária	Total habilitações do 11º ao 12º ano	13,16%	12,3%	-0,84%
	Total de efetivos			
Taxa de habilitação básica	Total de habilitações <= 9º ano	2,63%	2,9%	0,27%
	Total de efetivos			
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total pessoal Técnico Superior	54,61%	50,0%	-4,61%
	Total de efetivos			
Taxa de feminização	Total efetivos femininos	63,16%	63,8%	0,61%
	Total de efetivos			
Taxa de feminização dirigente	Total efetivos femininos dirigentes	61,36%	62,5%	1,14%
	Total de efetivos			
Taxa de enquadramento	Total de Dirigentes	28,95%	34,8%	5,84%
	Total de efetivos			
Taxa de emprego jovem	Total dos efetivos de idade < 25 anos	0,00%	0,0%	0,00%
	Total de efetivos			
Taxa de envelhecimento	Total dos efetivos de idade >= 55 anos	30,92%	32,6%	1,69%
	Total de efetivos			
Taxa de admissões	Total de Admissões efetivas	12,50%	7,2%	-5,25%
	Total de efetivos			
Taxa de saídas	Total de saídas efetivas	12,50%	17,4%	4,89%
	Total de efetivos			
Taxa de rotação (turnover)	(admissões+saídas)/2	12,50%	11,2%	-1,32%
	Efetivos a 31/12 ano anterior			
Taxa de cobertura	Total admissões efetivas	100,00%	41,7%	-58,33%
	Total de saídas efetivas			
Índice de absentismo	Total dias ausência (s/férias)	3,7%	6,4%	2,61%
	Total de dias trabalháveis (dias úteis*total efetivos)			
Taxa de encargos sociais	Total encargos c/ Prestações sociais	3,82%	3,8%	-0,07%
	Total de encargos c/ remuneração base			
Remuneração base média anual	Total das remun. base dos efetivos	31 827,74 €	32 572,33	2,34%
	Total de efetivos			
Leque salarial líquido	Maior remuneração (dirigentes não incluídos)	4,47	4,40	-1,53%
	Menor Remuneração			
Taxa de investimento (%)	Total Despesa em Formação	0,11%	0,16%	0,05%
	Total de encargos com pessoal			
Taxa de participação em ações de formação (%)	N.º de participantes em ações de formação	19,74%	46,4%	26,64%
	Total de efetivos			
Taxa de tempo investido em formação (%)	N.º de horas investidas em formação	0,75%	1,2%	0,43%
	Potencial anual de horas trabalháveis			
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	N.º de acidentes de trabalho	0,66%	2,2%	1,52%
	Total de efetivos			
Índice de rotatividade	N.º de trabalhadores em 31 de dezembro N.º de trabalhadores em 1 de janeiro + entradas + saídas	1,00	1,10	10,14%

FIM DO DOCUMENTO



Direção-Geral do Orçamento
março de 2023
