

DGOOrçamento
Ministério das Finanças

Balanço Social 2018

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
1. Caraterização dos Recursos Humanos.....	6
1.1 Mapa de Pessoal.....	6
2. Distribuição por género.....	9
2.1 Estrutura etária.....	9
2.2 Estrutura habilitacional	11
3. Movimento de Pessoal	11
3.1 Admissões e reinício de funções	12
3.2 Cessação de funções.....	12
4. Alterações da situação profissional	14
Procedimentos Concursais e afins.....	14
Mudanças de posição remuneratória	14
5. Prestação de trabalho e absentismo	15
Modalidades de horários praticados.....	15
Trabalho suplementar	16
Absentismo.....	16
6. Higiene e segurança no trabalho.....	18
Acidentes em serviço.....	18
7. Ações de Formação e comunicação	19
8. Encargos com o pessoal e formação	22
Encargos com o Pessoal	22
Encargos com a Formação.....	22
9. Notas finais.....	23
10. Siglas e abreviaturas utilizadas.....	25
Apêndice - Organograma da DGO em 31/12/2018	27
Anexos - Quadros do Balanço Social	29

INTRODUÇÃO

O Balanço Social da Direção-Geral do Orçamento (DGO) fornece um conjunto de informações sobre a situação social da organização e dos recursos humanos, em cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, no Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado¹, bem como no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública².

Tendo em conta a história e créditos da DGO como autoridade institucional no campo da gestão financeira pública, em particular nas áreas do Orçamento e da Contabilidade Pública, detendo um elevado capital de conhecimento e competência, o nível de confiança depositado na instituição e as expectativas quer internas quer externas, são inevitavelmente as que recaem sobre organizações de alto nível e de elevados padrões de desempenho técnico e organizacional. Desta forma, os desafios que se lhe deparam são igualmente de elevada exigência, em face da situação atual e 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, potenciar e aproveitar para promover as suas missões. A abertura, a capacidade de comunicação e articulação, a flexibilidade organizacional e adaptabilidade, a inovação pela colaboração, 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.

Com 164 trabalhadores, representando um decréscimo de 5,2%, face ao ano anterior, mantendo-se a elevada rotatividade e uma tendência de saídas com destaque para cargos dirigentes e outras entidades envolvendo situação remuneratória mais favorável; elevada valorização e interesse dos profissionais formados e treinados na DGO; quadro organizacional

1 Alínea c) do n.º 1 do artigo 7.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual.

2 Alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º, em conjugação com o disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 31.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual.

mais estável assente em 54 dirigentes - 30% dos colaboradores em funções; necessidade de afetação de pessoas a trabalhos relativos a projetos de reforma - 12 pessoas em 2018, de forma direta a 100%, a que acrescem várias outras, de forma indireta ou percentual; média de idades de cerca de 49 anos de idade, com redução dos efetivos com menos de 34 anos; cerca de 22% do total do mapa de colaboradores fora da DGO, mas com lugar legal; recrutamentos assentes sobretudo no mecanismos de mobilidade interna na administração pública.

São aspetos incontornáveis e que devem ser encarados como características organizacionais a gerir no futuro de forma consciente e construtiva, potenciando o que são conhecidos como pontos fortes da DGO:

O reconhecimento como escola de formação e treino nas áreas do Orçamento e contabilidade pública e a postura de promoção da formação conexas; a capacidade de adaptação da organização aos desafios e às exigências; cultura organizacional de adaptabilidade, abertura, coesão, colaboração, cooperação e elevado profissionalismo; a postura da atual direção de incentivo à participação, a dinâmicas colaborativas, à partilha, à flexibilidade e promoção da qualidade organizacional.

O DIRETOR-GERAL,
em substituição³



Mário Monteiro

³ Despacho de S. Exa. o Secretário de Estado do Orçamento, com efeitos a 20 de fevereiro (Despacho n.º 2986/2018, de 9 de março, publicado no DRE, 2.ª série, n.º 59, de 23 de março).

1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1 MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2018, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DGO um total de 211 colaboradores, dos quais 54 correspondiam a dirigentes, ou equiparados: 1 diretor-geral, 4 subdiretores-gerais, 15 diretores de serviços, 32 chefes de divisão e 2 chefes de equipa multidisciplinar.

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 2018, esta Direção-Geral dispunha de 164 colaboradores em exercício de funções, assim distribuídos:

- ✓ 115 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (70% dos lugares ocupados);
- ✓ 49 em exercício de funções dirigentes ou equiparadas, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)⁴, incluindo 1 Diretor-Geral e 3 subdiretores-gerais (30% dos lugares ocupados);

A DGO dispunha de 3 prestadores de serviços, em regime de contrato de avença.

Nota particular para o número de pessoas do mapa de pessoal que se encontram e exercício de funções fora da DGO, mantendo o seu lugar de origem, o que representa cerca de 46 lugares, do total de 211 lugares (22% do total do mapa da DGO), sobretudo devido ao principal motivo de saídas da DGO (cargos dirigentes). Nota ainda para o número de 12 pessoas, entre técnicos superiores e dirigentes afetos por mobilidade à UniLEO.

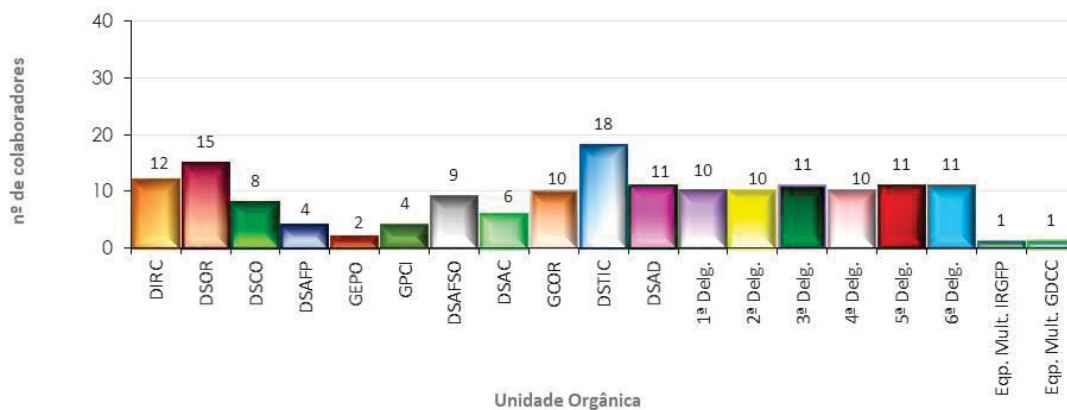
⁴ Aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual.

Em relação ao ano anterior, observou-se uma redução de 5,2% nos efetivos em funções, motivada sobretudo por designações para cargos dirigentes fora da DGO, conforme detalhe no ponto 3.2. – Cessação de Funções, que não foi possível contrabalançar com o número de entradas.

Gráfico 1 - Evolução de efetivos 2009-2018



Em termos orgânicos, os efetivos da DGO encontravam-se distribuídos pelo Gabinete do Diretor-Geral, por dez Direções de Serviços, por seis Delegações e duas Equipas Multidisciplinares, conforme consta do gráfico seguinte (organograma da DGO em Apêndice, no final deste relatório).

Gráfico 2 - Distribuição por Unidade Orgânica


Uma vertente relevante da gestão da DGO prende-se com a sua participação no esforço de implementação da nova Lei do Enquadramento Orçamental por via da afetação de pessoas à Unidade específica criada para o efeito⁵ a **UniLEO**, sendo que na data de referência do presente relatório contava com 12 efetivos que integram o mapa de pessoal da DGO, colocados naquela Unidade por via do mecanismo de mobilidade previsto no artigo 28º, do Decreto-Lei de Execução Orçamental para 2018.

Quadro 1 – Efetivos da DGO afetos à UniLEO

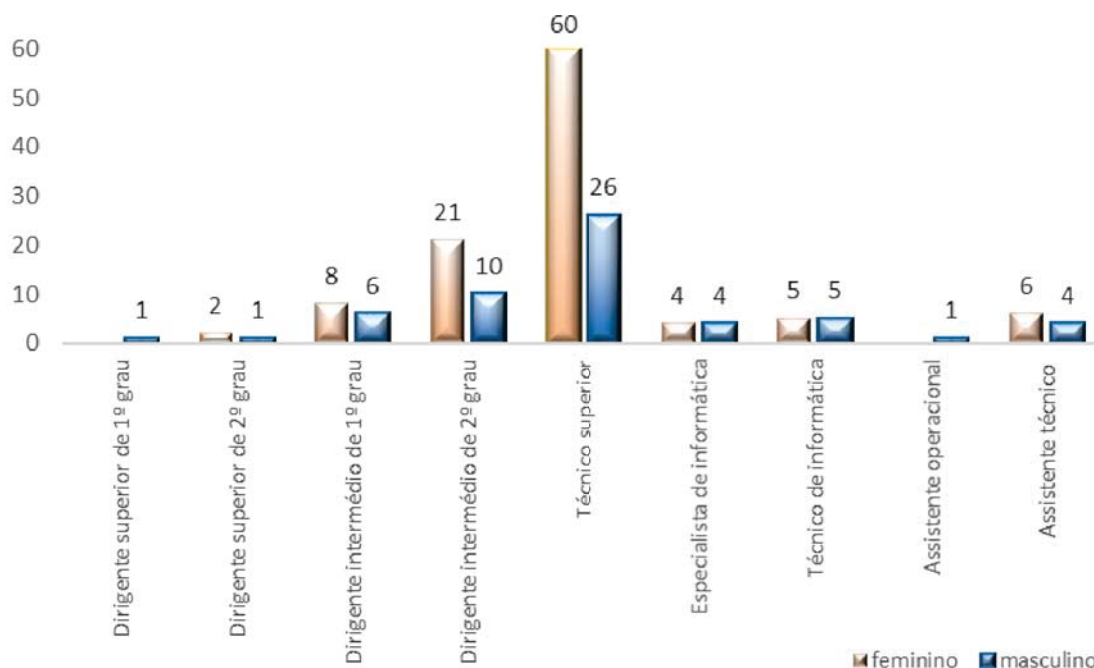
Categoria/cargo	nº colaboradores
Dirigente intermédio de 1º grau	2
Dirigente intermédio de 2º grau	5
Técnico Superior	4
Especialista de Informática	1
Total Geral	12

⁵ Criada pelo Decreto-lei nº 77/2016, de 23 de novembro

2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

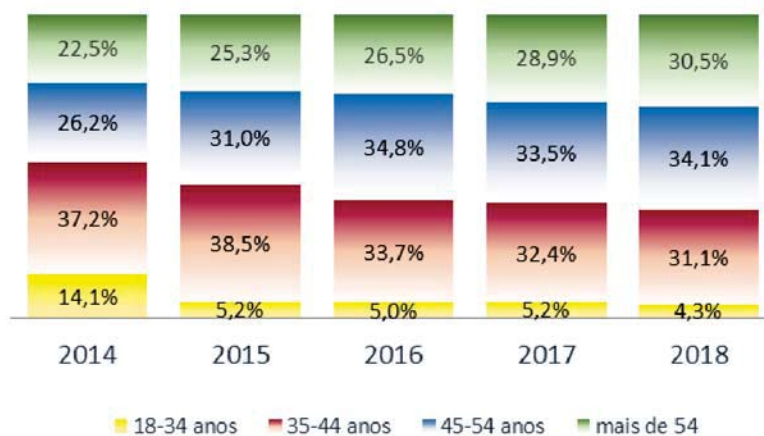
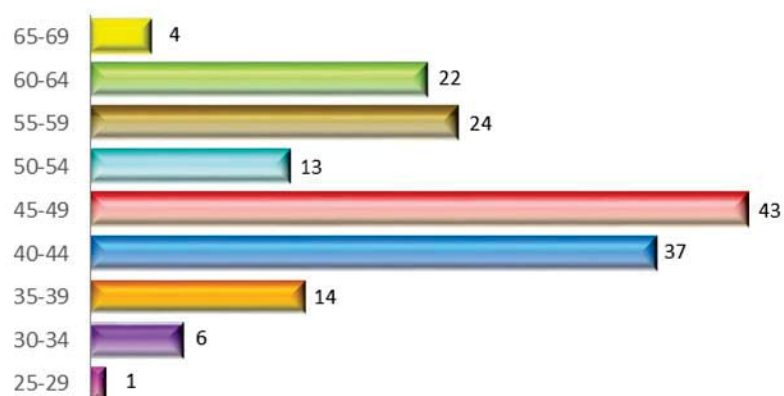
Relativamente à distribuição dos efetivos por género, 65% são do sexo feminino (106) e 35% (58) do sexo masculino, refletindo uma distribuição de género que se observa na maioria das equipas da DGO.

Gráfico 3 – 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 35 e os 54 anos de idade. Nesse período, destaca-se a redução de 9,9 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade inferior a 34 anos, e um aumento de 16 p.p., na faixa etária de colaboradores com mais de 45 anos. De assinalar face a 2017, ainda assim, em geral, a manutenção da percentagem de efetivos de idade superior a 44 anos, apesar de um aumento marginal (+1) na média de idades.

Gráfico 4 - Evolução etária entre 2014 e 2018

Gráfico 5 - Estrutura etária no ano de 2018

Quadro 2 - Evolução da média de idades 2014-2018

	Ano				
	2014	2015	2016	2017	2018
Média de idades	45,1	46,7	47,6	47,9	48,9

2.2 ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que concerne às habilitações literárias, cerca de 79,9 % (131) dos efetivos da DGO são detentores de formação superior, dos quais 19 com formação superior a licenciatura. Observa-se ainda um conjunto de colaboradores com formação não superior (33) sendo que, têm vindo a reduzir em número.

Gráfico 6 - Habilitações académicas em 2018



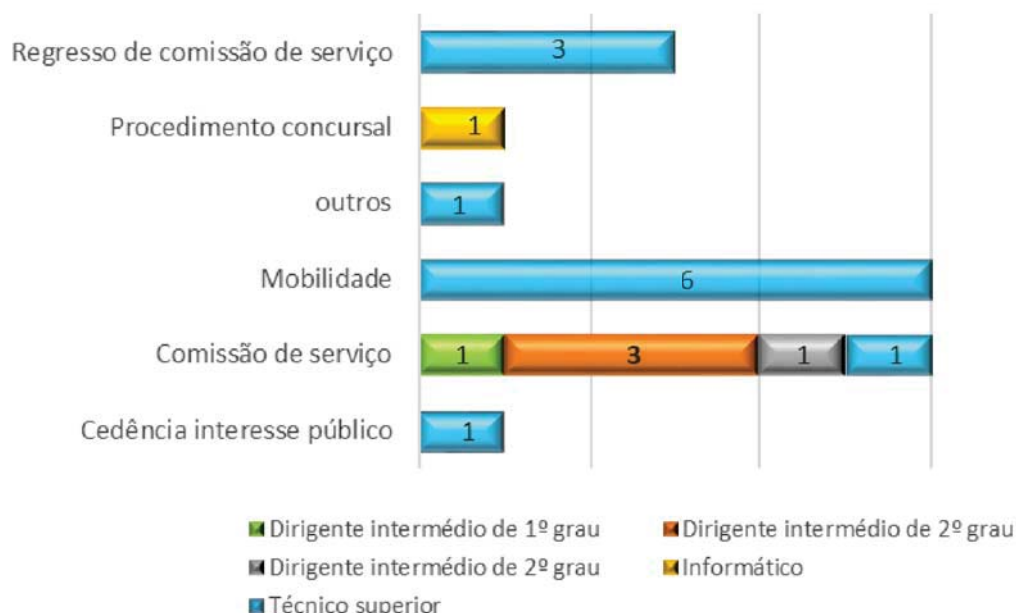
3. MOVIMENTO DE PESSOAL

Face ao ano precedente, verificou-se um decréscimo de 5,2% no número de efetivos, refletindo a natural rotatividade que constitui uma característica da gestão de recursos humanos na DGO, sendo que os processos de admissão não balancearam integralmente os movimentos de saída.

3.1 ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

Ocorreram 18 entradas efetivas no mapa de pessoal da DGO (19, em 2017), respeitando sobretudo a técnicos superiores, tendo as mesmas sido efetivadas por via de procedimentos de mobilidade entre entidades (6). Verificaram-se ainda regressos por cessação de comissões de serviço (3), nomeações para cargos dirigentes de colaboradores do mapa de pessoal da DGO que se encontravam fora da DGO (6), a cedência de interesse público (1) e concluído procedimento concursal (1) e regresso de situação de mobilidade (1).

Gráfico 7 – Motivo de admissões e reinício por categoria/cargo



3.2 CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Em 2018, observaram-se 27 saídas efetivas da DGO, sobretudo relativas a técnicos superiores, sendo os principais motivos por designação para cargos dirigentes e mobilidades.

Gráfico 8 – Saídas por categoria/cargo

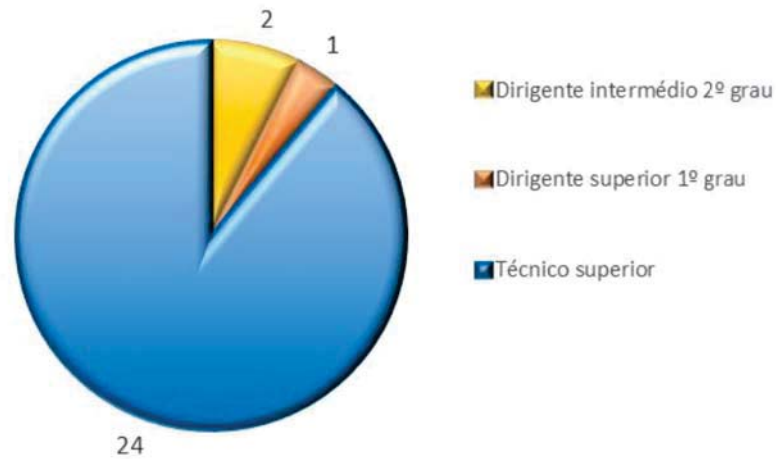


Gráfico 9 – Motivo das saídas



Para além das 27 saídas efetivas, verificaram-se ainda 6 alterações da situação profissional⁶ totalizando assim, 33 movimentos de saída.

⁶ As alterações da situação profissional contemplam as mudanças de carreira ou de cargo

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

PROCEDIMENTOS CONCURSAIS E AFINS

Durante o ano de 2018 não foram abertos procedimentos concursais, tendo prosseguido os processos relativos ao concurso para Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças e de Especialista de Informática.

Foram lançados 2 procedimentos de mobilidade interna:

- ✓ Procedimento para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior, área económica, por recurso a mobilidade interna – anúncio na BEP, referência OE 201808/0499;
- ✓ Procedimento para preenchimento de 3 postos de trabalho na carreira de técnico superior, área económica, por recurso a mobilidade interna – anúncio na BEP, referência OE 201808/0686.

MUDANÇAS DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

No decurso de 2018, e de acordo com o disposto no artigo 18º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro, verificaram-se 35 alterações de posição remuneratória, decorrentes do descongelamento da progressão de carreiras.

Quadro 3 – Mudanças de posição remuneratória

Categoria/cargo	nº colaboradores
Dirigente intermédio de 2º grau	4
Técnico superior	11
Informático	11
Assistente técnico	8
Assistente operacional	1
Total Geral	35

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

Durante o ano de 2018, foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- ✓ 81 (49%) colaboradores tiveram horário flexível, regime regra em que funciona a DGO;
- ✓ 51 (31%) colaboradores gozaram de isenção de horário de trabalho, respeitando genericamente a dirigentes;
- ✓ 32 (20%) colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

Gráfico 10 – Modalidade de horários praticados



De referir que dois colaboradores com a categoria de técnico superior beneficiaram de isenção de horário, no âmbito de decisões de gestão, fazendo uso das faculdades legalmente prevista⁷, no âmbito de uma melhor conciliação entre a necessidade de manter a capacidade e competências da DGO e a conciliação com a vida e circunstâncias pessoais.

⁷ Artigo 10º do Regulamento do Horário de Trabalho da DGO

TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano em referência, foram prestadas 4 275 horas de trabalho suplementar, verificando-se um decréscimo de 1 328 horas face a 2017.

- ✓ Trabalho suplementar em dias úteis – 2 995 horas
- ✓ Trabalho suplementar em dias de descanso semanal – 1 280 horas

O trabalho em causa resultou da prossecução da missão e atribuições da DGO, estando maioritariamente relacionado com os trabalhos relativos à elaboração da proposta do Orçamento do Estado para 2019 e com os trabalhos referentes à Conta Geral do Estado de 2017.

ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DGO no ano de 2018 foi de 2 639,4 dias, apresentando um decréscimo de 10% face ao ano anterior, sendo o índice de absentismo⁸ de 6,5% (6,8%, em 2017).

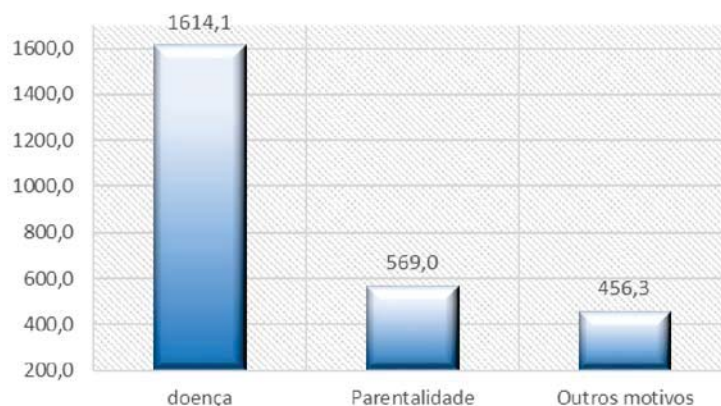
Do total de dias de faltas:

- 1614,1⁹ (61,1%) devem-se a doença do trabalhador ou de familiares;
- 569 dias (21,6%) devem-se a proteção na parentalidade, e,
- 456,3 dias (17,3%), devem-se a outros motivos, sobretudo devido a descanso compensatório por trabalho suplementar e por motivos não imputáveis (atraso e greve dos transportes).

⁸ Índice de absentismo = n.º dias de ausência/ (n.º dias trabalháveis * N.º de efetivos). O n.º de dias trabalháveis corresponde a 365 dias, deduzidos do n.º de dias de fins-de-semana e feriados.

⁹ Contempla faltas por doença do próprio, de familiares e acidente em serviço/doença profissional.

Gráfico 11 – Motivo de ausências ao trabalho



FALTAS DADAS POR DOENÇA

As faltas motivadas por doença representam em média 9,8 dias de ausência por ano e por colaborador, verificando-se um decréscimo de 3,6 dias relativamente ao ano de 2017.

Quadro 4 - Faltas por 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			
		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		
Acidente em serviço /doença profissional	F			23	2	25	1	35	1	67	1			150	5
	M							34	1					34	1
Total (1)		0	0	23	2	25	1	69	2	67	1	0	0	184	6
Doença do próprio	F	6,8	14	319,2	67	52,1	2	224,8	6			360,87	2	963,7	91
	M	2	6	139,7	29	62,0	3			113	1			316,8	39
Total (2)		8,8	20	458,9	96	114,1	5	224,8	6	113,0	1	360,9	2	1 280,5	130
Total Geral (1+2)		8,8	20	481,9	98	139,1	6	293,8	8	180,0	2	360,9	2	1 464,5	136

As ausências por doença respeitam sobretudo a situações relacionadas com a saúde do próprio, e a períodos inferiores a 15 dias. Registaram-se ainda duas situações de doença prolongada.

Quadro 5 - Faltas por 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			
F			108,0	18	23,0	1								131,0	19
M	0,7	1	18,0	2										18,7	3
	13,6	29,0	170,9	39,0	23,3	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	149,7	22,0

FALTAS AO ABRIGO DO ESTATUTO DE TRABALHADOR-ESTUDANTE

Ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante foram registados 45 dias de ausência ao serviço que foram utilizados para frequência de aulas e dispensa para realização de exames.

Em 2018, 3 colaboradores da DGO beneficiaram do estatuto de trabalhador-estudante, com uma diminuição em relação a 2017 (7 colaboradores).

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2018 foram registados, no âmbito desta Direção-Geral, quatro acidentes em serviço, 1 ocorrido no local de trabalho e 3 *in itinere*, tendo sido registados menos 2 acidentes do que em 2017.

7. AÇÕES DE FORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO

A formação constitui um imperativo para o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores da DGO, tendo sido feito um esforço para a melhoria da qualificação.

Visando o reforço de competências relevantes para os colaboradores da DGO, foram realizadas várias ações das quais se destacam:

- ✓ 3 ações de formação dirigidas especificamente aos novos colaboradores, Sistema de suporte à análise Orçamental (BIORC), Sistema de Gestão Documental e de Processos de Trabalho (SGD), e Sistema de Informação de Gestão Orçamental (SIGO);
- ✓ 1 ação de formação de Sistema Central de Receita (SCR);
- ✓ 1 workshop subordinado ao tema Sistema de suporte à análise Orçamental (BIORC);
- ✓ 4 apresentações temáticas relativas a trabalhos desenvolvidos pela Direção de Serviços do Orçamento (DSOR) e Direção de Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação (DSTIC).

A título interno foram ministradas ações temáticas, para atualização dos colaboradores sobre trabalhos e aspetos técnicos, nomeadamente nas áreas orçamentais, contabilísticas, de contratação pública e sistemas informáticos.

As ações de formação internas e externas ministradas aos colaboradores da DGO, evidenciam um total de 4 413 horas de formação, correspondendo a 43 ações e envolvendo 112 formandos.

Quadro 6 – Formação interna e externa

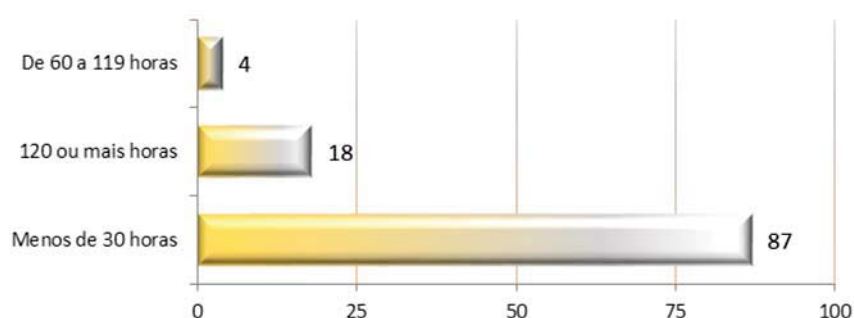
	Formação						Variação face a 2017		
	2017			2018			Interna	Externa	Total
	Interna	Externa	Total	Interna	Externa	Total			
n.º formandos	108	49	157	48	64	112	-55,6%	31,3%	-28,7%
n.º acções	6	25	31	5	38	43	-16,7%	260,0%	38,7%
n.º horas	1381	1233	2614	641	3772	4413	-53,6%	396,0%	68,8%

Comparativamente com 2017 o número de horas de formação recebido foi superior.

No que concerne à formação interna, por razões orçamentais, a DGO investiu em formação não remunerada, utilizando uma forma de divulgação, partilha e atualização de conhecimentos a todos os colaboradores, não sendo esta formação certificada.

Em 2018, a formação abrangeu 112 colaboradores. Em média, frequentaram 0,3 ações de formação, beneficiado, em média, de 61,3 horas de formação.

De entre o total de 43 ações, salienta-se que 80,4 % tiveram uma duração até 30 horas.

Gráfico 12 – Duração/n.º formandos


Quanto às formações externas, os conteúdos pedagógicos incidiram sobretudo nas áreas onde se revela crucial a atualização profissional dos colaboradores, tendo em conta as atribuições da DGO, destacando-se ainda a aquisição de competências para cargos dirigentes e de caráter pedagógico.

Quadro 7 – Ações de formação externa por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Contabilidade e Finanças	14	3415,5
Formação para dirigentes	3	56
Gestão de arquivo e dados	4	109,5
Gestão e Administração	7	83,5
Informática	7	50
Jurídica	2	29
Secretariado	1	28
Total Geral	38	3771,5

Quadro 8 – Ações internas por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Apresentação Temática- ferramentas de reporte e suporte aos processos	1	12
Sistema de Gestão Documental e de Processos de Trabalho	1	128
Sistemas de suporte à gestão e análise Orçamental	3	492
Total Geral	5	632

A formação e comunicação constitui o principal investimento realizado nas pessoas que complementa o treino em matérias da responsabilidade da DGO que, de uma forma intensiva, recebem no seu local de trabalho, com a cooperação de dirigentes e outros parceiros, sendo este capital de conhecimento e aptidões que contribui para a especialização e o reconhecimento geral da qualidade profissional das pessoas que integram as equipas da DGO.

Estas particularidades tornam estas pessoas, profissionais com perfis quase únicos e de elevada atratividade para as cerca de 500 entidades da administração central, o que coloca sob grande pressão a gestão da DGO, dadas as suas responsabilidades como entidade central de apoio à política orçamental e de acompanhamento e orientação da gestão financeiras desse mesmo universo de intervenientes.

8. ENCARGOS COM O PESSOAL E FORMAÇÃO

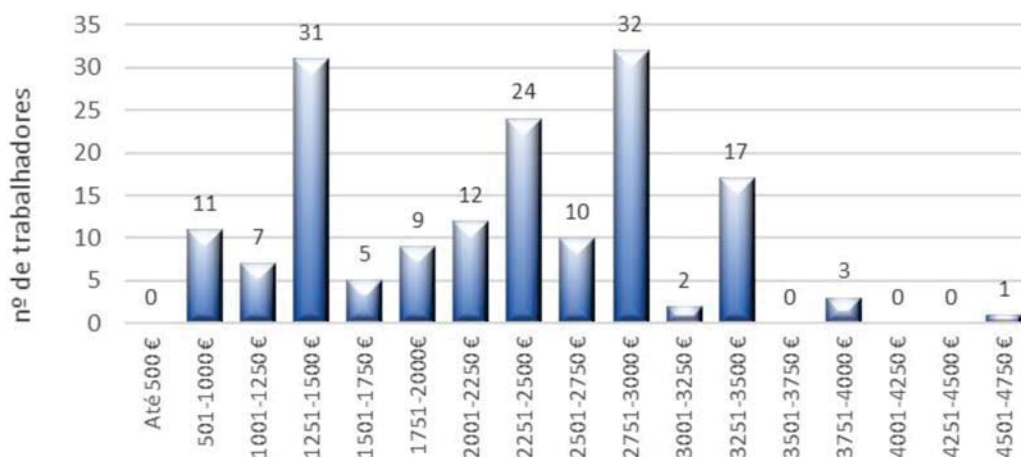
ENCARGOS COM O PESSOAL

Os encargos com pessoal ascenderam a € 6 583 019,7 constatando-se um decréscimo de 5,1% face a 2017.

Este decréscimo de encargos deveu-se, em grande parte, à saída de colaboradores com remuneração superior, comparativamente com os que entraram.

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

Gráfico 13 - Estrutura remuneratória



ENCARGOS COM A FORMAÇÃO

Os encargos suportados com a formação realizada em 2018, totalizaram € 2 961,22 (menos 76,8% em comparação a 2017), não obstante o maior número de horas.

Comparativamente com o ano de 2017, houve um decréscimo nos encargos com a formação interna e externa respetivamente de 72,4% e 80,3%.

Quadro 9 – Encargos com a formação

Encargos com a formação						Variação face a 2017	
2017			2018				
Interna	Externa	Total	Interna	Externa	Total	Interna	Externa
5 697,6 €	7 044,3 €	11 723,2 €	1 571,2 €	1 390,0 €	2 961,2 €	-72,4%	-80,3%

Para além do encargo de € 1 614,5 referente à formação 2018, foram ainda pagos € 1 346,7 referentes a 2 ações de formação internas realizadas em 2017, e pagas em 2018.

9. NOTAS FINAIS

A análise sintética do Balanço Social do ano de 2018 e dos dados estatísticos, refletem uma realidade que é ainda complementada por algumas características e particularidades que não têm expressão estatística:

- ✓ Elevado nível de tecnicidade e especialização como resultado de uma grande tradição e da DGO na formação técnica especializada e em matérias relacionadas, tendo triplicado o número de horas de formação externa, bem como na existência de um regime que apoia os colaboradores no âmbito do estatuto do trabalhador-estudante.
- ✓ Incentivo à partilha de conhecimentos e ao espírito colaborativo, sem implicar aumento de encargos, em sede de formação interna e de soluções de divulgação, partilha e atualização de conhecimentos entre os colaboradores e as unidades orgânicas.
- ✓ Incentivo à realização de iniciativas de convívio entre colegas e familiares, dentro e fora da DGO.

- ✓ Promoção do espírito institucional e de equipa, assinalando, ainda que de forma simples e simbólica, as comemorações do aniversário da DGO, onde são entregues diplomas aos colegas com mais antiguidade na DGO, e contando com a participação ativa de vários colaboradores.
- ✓ Promoção da compatibilização da vida profissional com a vida pessoal, existindo 32 colaboradores que, durante o ano de 2018, beneficiaram da modalidade de horário de jornada contínua, destacando-se ainda dois contratos em regime de teletrabalho.
- ✓ Valorização da atualização e desempenho consciente de funções permitindo e encaminhando para congressos e conferências.
- ✓ Incentivo à participação ativa dos seus 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.
- ✓ Ambiente de trabalho aberto e saudável, onde é reconhecido um elevado espírito de equipa, a responsabilidade, e o prevaecimento do sentido de missão por parte das pessoas.
- ✓ Sentido de cooperação intrínseco à cultura organizacional que, sendo reconhecido transversalmente pelos seus pares e Governo, se reflete do elevado nível de confiança depositado na Organização DGO.

Independência e rigor técnico

Espírito de equipa

Sentido de responsabilidade e de serviço

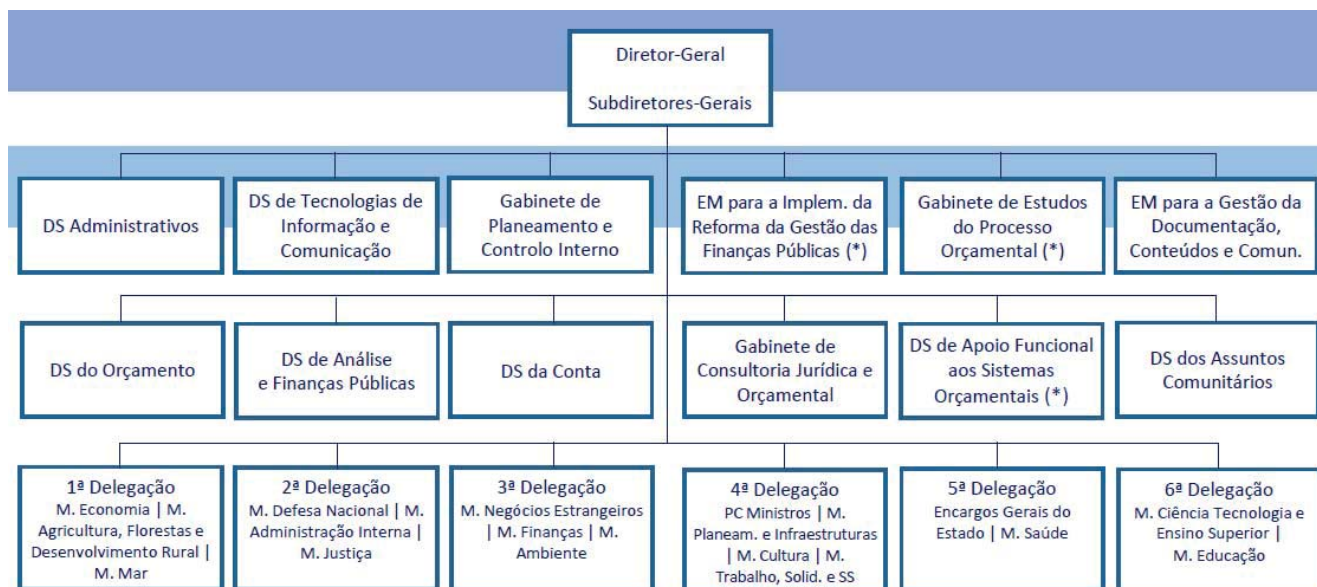
Cooperação

VALORES

10. SIGLAS E ABREVIATURAS UTILIZADAS

BEP	Bolsa de Emprego Público
CEAGP	Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública
DELG.	Delegações da DGO
DGO	Direção-Geral do Orçamento
DR	Diário da República
DSA	Direção de Serviços Administrativos
DSAC	Direção de Serviços dos Assuntos Comunitários
DSAFP	Direção de Serviços de Análise e Finanças Públicas
DSAFSO	Direção de Serviços de Apoio Funcional aos Sistemas Orçamentais
DSC	Direção de Serviços da Conta
DSOR	Direção de Serviços do Orçamento
DSTIC	Direção de Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação
GCJOR	Gabinete de Consultadoria Jurídica e Orçamental
GEPO	Gabinete de Estudos do Processo Orçamental
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas

APÊNDICE - ORGANOGRAMA DA DGO EM 31/12/2018



(*) Afetos maioritariamente aos trabalhos da Reforma Financeira Pública / UNILEO – Unidade de Implementação da Lei de Enquadramento Orçamental (constituída ao abrigo do Decreto-Lei nº 77/2016, de 23 de novembro).

DS – Direção de Serviços | EM – Equipa Multidisciplinar | M. – Ministério

Anexos

Quadros do Balanço Social

Quadros do Balanço Social

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

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

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

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

Quadro 5: contagem dos trabalhadores estrangeiros por Grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género.

Quadro 6: contagem de trabalhadores portadores de deficiência por Grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Quadro 16: contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PTN e tempo de paralisação.

Quadro 17: estrutura remuneratória, por género.

Quadro 18: total dos encargos com pessoal durante o ano.

Quadro 18.1: suplementos remuneratórios.

Quadro 18.2: encargos com prestações sociais.

Quadro 18.3: encargos com benefícios sociais.

Quadro 19: número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género.

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

Quadro 21: número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos.

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

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

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

Quadro 25: número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Quadro 26: custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

Quadro 27: contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano por tipo de ação, segundo a duração.

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

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

Quadro 30: despesas anuais com formação.

Quadro 31: relações profissionais.

Quadro 32: disciplina.

Quadro 1: 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)															1	2							1	2	3	
Dirigente intermédio de 1º grau a)															6	8							6	8	14	
Dirigente intermédio de 2º grau a)															10	21							10	21	31	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0	
Técnico Superior										26	60												26	60	86	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										4	6												4	6	10	
Assistente operacional, operário, auxiliar										1													1	0	1	
Aprendizes e praticantes																							0	0	0	
Informático										9	9												9	9	18	
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	40	75	0	0	0	0	18	31	0	0	0	0	0	0	58	106	164

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	1	2	3
Total	1	2	3

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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)											1	1		1												1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)											1	1	2	3	1	3	1		1	1						6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)							1		1	2	2	6	4	10	1	1	1	1		1						10	21	31
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior					1	2	3	1	8	10	11	6	11	1	4	2	11	4	9		2					26	60	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1			1	1	1	1		1	3				1				4	6	10
Assistente operacional, operário, auxiliar																					1					1	0	1
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático									1		2	1	2	1	1				4	3	3					9	9	18
Total	0	0	0	0	0	1	3	3	4	10	16	21	16	27	5	8	5	19	8	14	1	3	0	0	58	106	164	

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					2	1																					1	2	3
Total	0	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3		

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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									1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)						1	2	1	1	4		1	1	1	2				6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)	2	2	2	2	1	3	1	6	2	5	1		1	1				2	10	21	31
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	6	9	3	7	1	5	5	8	4	9	1	3		6	3	6	3	7	26	60	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1	2	1		2		1	2			1			4	6	10
Assistente operacional, operário, auxiliar																	1		1	0	1
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	1		1				1	1	1	1	2	2			3	5			9	9	18
Total	9	11	6	9	2	10	12	17	9	23	4	7	4	8	8	12	4	9	58	106	164

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

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			1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)																6	7		1			6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)																5	21	5				10	21	31
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior							3	3	1	3		3		1	18	45	4	4		1		26	60	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	2	3	4										4	6	10
Assistente operacional, operário, auxiliar			1																			1	0	1
Aprendizes e praticantes																						0	0	0
Informático							1	1	1	2	3	2			3	4	1					9	9	18
Total	0	0	1	0	0	0	4	4	3	7	6	9	0	1	33	77	11	7	0	1	58	106	164	

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																1	1	1				1	2	3
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3	

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 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 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

- 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);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																												0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																												0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																												0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																												0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0	0	0
Técnico Superior														3					1		1		1					3	3	6
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	3	0	0	0	0	2	0	1	0	1	0	0	3	4	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		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:

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 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

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

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

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		CEAGP*		Outras situações		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)															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											1				0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)									2	5					2	5	7
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior				1	1	6			3	1			1	1	5	9	14
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														1	0	1
Total	1	0	0	1	1	6	0	0	6	7	0	0	1	1	9	15	24

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	1	3	4
Total	1	3	4

Notas:

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

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

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

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

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

Quadro 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 expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																							1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																						1		1	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																								0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																							2	1	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0
Técnico Superior																								0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0
Aprendizes e praticantes																								0	0
Informático																								0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	3	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 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior					6	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático					3	3
Total	0	0	0	0	9	9

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 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

Quadro 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 gestonária (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)			2	2							2	2	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			2	8						1	2	9	11
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			4	4							4	4	8
Assistente operacional, operário, auxiliar			1								1	0	1
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático			5	6							5	6	11
Total	0	0	14	20	0	0	0	0	0	1	14	21	35

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 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

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

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)													1	2	1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)													6	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)													10	21	10	21	31
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			20	37			5	22					1	1	26	60	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			3	4			1	2							4	6	10
Assistente operacional, operário, auxiliar			1												1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			8	8			1	1							9	9	18
Total	0	0	32	49	0	0	7	25	0	0	0	0	19	32	58	106	164

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo										TOTAL		Total	
									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		
	35 horas		40 horas		42 horas		30 horas															
	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																		1	2	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)	6	8																		6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)	10	21																		10	21	31
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																				0	0	0
Técnico Superior	21	38					5	22												26	60	86
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3	4					1	2												4	6	10
Assistente operacional, operário, auxiliar	1																			1	0	1
Aprendizes e praticantes																				0	0	0
Informático	8	8					1	1												9	9	18
Total	51	81	0	0	0	0	7	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	58	106	164	

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		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)					7:37	47:48		42:28				7:37	90:16	97:53
Dirigente intermédio de 1º grau a)					64:27	89:18	28:10	40:52		9:51		92:37	140:01	232:38
Dirigente intermédio de 2º grau a)					76:57	188:26	31:22	75:36	11:12	3:18		119:31	267:20	386:51
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	313:31	646:58			120:09	144:39	63:02	39:23				496:42	831:00	1327:42
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	20:00	800:29			17:08	1:01	10:17	2:53				47:25	804:23	851:48
Assistente operacional, operário, auxiliar	989:00				18:30		7:00					1014:30	0:00	1014:30
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático	193:19	32:09			75:43	24:27	38:28					307:30	56:36	364:06
Total	1515:50	1479:36	0:00	0:00	380:31	495:39	178:19	201:12	11:12	13:09	2085:52	2189:36	4275:28	

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					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 efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna “trabalho nocturno suplementar” neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador- estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)							3,4																				3,4	0,0	3,4	
Dirigente superior de 2º grau a)							5,5	1,1							2,0										1,5	2,0	9,0	3,1	12,1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)							7,0	11,2																	5,7	13,2	12,7	24,4	37,1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)			45,0			4,0	16,4	112,0		40,0		8,0				3,0									15,3	29,3	76,7	196,3	273,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior		11,0		524,0		22,0	245,7	676,4	34,0	75,0		122,0		40,0	5,0	32,9									68,2	116,8	352,9	1 620,1	1 973,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					4,0	4,0	21,5	27,2				1,0		5,0		4,0									2,7	4,9	28,2	46,1	74,3	
Assistente operacional, operário, auxiliar																										1,0		1,0	0,0	1,0
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0
Informático						1,4	17,4	135,8		35,0	18,7				6,0	28,0										9,9	13,4	52,0	213,6	265,6
Total	0,0	11,0	45,0	524,0	4,0	31,4	316,9	963,7	34,0	150,0	18,7	131,0	0,0	45,0	13,0	67,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	104,3	179,6	535,9	2 103,6	2 639,5	

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 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 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
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

(**) 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

(**) 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

(**) 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)

Mês de referência: 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)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	6	5	11
1001-1250 €	3	4	7
1251-1500 €	9	22	31
1501-1750 €	3	2	5
1751-2000€	2	7	9
2001-2250 €	4	8	12
2251-2500 €	7	17	24
2501-2750 €	4	6	10
2751-3000 €	10	22	32
3001-3250 €	1	1	2
3251-3500 €	7	10	17
3501-3750 €	0	0	0
3751-4000 €	1	2	3
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	1	0	1
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	0	0	0
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	0	0
Total	58	106	164

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- 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 (€)	736,34 €	683,13 €
Máxima (€)	4 512,09 €	3 757,76 €

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 (*)	4 827 532,57 €
Suplementos remuneratórios	225 368,67 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	189 065,94 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	1 341 052,52 €
Total	6 583 019,70 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

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

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	37 645,86 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	31 005,89 €
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	1 876,20 €
Representação	150 842,20 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	3 998,52 €
Total	225 368,67 €

Nota:

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

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

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

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	7 373,01 €
Abono de família	5 764,23 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	1 593,34 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	169 542,20 €
Outras prestações sociais	4 793,16 €
Total	189 065,94 €

Quadro 18.3: 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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1	1					3			3		
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						3			3		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						47			47		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	34				34		0					
	F	0						64				64	

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados 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	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

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

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

Nota:

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

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

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

Nota:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

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

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

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

Nota:

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

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

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

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	45				45
Externas	42		4	18	64
Total	87	0	4	18	109

Notas:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)		9	9	1
Dirigente superior de 2º grau a)		6	6	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)		9	9	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)	6	9	15	11
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	36	20	56	37
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		7	7	6
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	3	4	7	5
Total	45	64	109	70

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

Notas:

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas despendidas	Horas despendidas em acções internas	Horas despendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0:00
Dirigente superior de 1º grau a)		90:00	90:00
Dirigente superior de 2º grau a)		225:30	225:30
Dirigente intermédio de 1º grau a)		641:00	641:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	68:00	937:30	1005:30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	508:00	1708:30	2216:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		129:00	129:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático	56:00	40:00	96:00

Notas:

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

- 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);
- Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	1 571,22 €
Despesa com acções externas	1 390,00 €
Total	2 961,22 €

Notas:

- i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;
- ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	3
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

