

BALANÇO SOCIAL 2019





FICHA TÉCNICA

© Direção-Geral do Orçamento
31 de março de 2020

TÍTULO DA PUBLICAÇÃO:
Balanço Social de 2019

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL:
Direção de Serviços Administrativos

DIREÇÃO:
Diretor-Geral — Mário Monteiro
Subdiretoras-Gerais — Anabela Vilão, Patrícia Semião, Sofia Batalha

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

Índice geral

Nota Introdutória	1
Apresentação da Situação a 31 de dezembro de 2019	4
1. Caracterização dos recursos humanos	4
1.1. Mapa de pessoal	4
2. Distribuição por género	6
2.1. Estrutura etária	6
2.2. Estrutura habilitacional.....	7
3. Movimento de Pessoal	8
3.1. Admissões e reinício de funções.....	8
3.2. Cessação de funções	8
4. Alterações da situação profissional	9
4.1. Procedimentos concursais e afins.....	9
4.2. Mudanças de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho	10
5. Prestação de trabalho e absentismo	11
5.1. Modalidades de horários praticados	11
5.2. Trabalho suplementar.....	11
5.3. Absentismo	12
6. Higiene e segurança no trabalho	13
6.1. Acidentes em serviço	13
7. Formação profissional	13
8. Encargos com o pessoal e a formação	16
8.1. Encargos com o pessoal	16
8.2. Encargos com a formação	16
ANEXOS	17
Anexo I Mapas do Balanço Social	19
CAPÍTULO 1 RECURSOS HUMANOS	19
CAPÍTULO 2 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	36
CAPÍTULO 3 HIGIENE E SEGURANÇA	40
CAPÍTULO 4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	44
CAPÍTULO 5 RELAÇÕES PROFISSIONAIS	47
Anexo II Organograma	48
Anexo III Outros Indicadores 2019	49

Índice de figuras

Figura 1 Mapa de pessoal da DGO: comparação 2018/2019	4
Figura 2 Evolução de efetivos 2010-2019.....	5
Figura 3 Distribuição por unidade orgânica.....	5
Figura 4 Efetivos por categoria/cargo e género	6
Figura 5 Evolução etária entre 2015 e 2019	7
Figura 6 Estrutura etária no ano de 2019.....	7
Figura 7 Evolução da média de idades 2015-2019	7
Figura 8 Habilitações literárias em 2019	7
Figura 9 Admissões e reinício de funções por categoria/cargo.....	8
Figura 10 Saídas por categoria/cargo do mapa de pessoal	9
Figura 11 Motivo das saídas	9
Figura 12 Mudanças de posição remuneratória.....	10
Figura 13 Modalidade de horários praticados.....	11
Figura 14 Motivo de ausências ao trabalho	12
Figura 15 Faltas por doença: doença do próprio.....	12
Figura 16 Faltas por doença: assistência a familiares.....	13
Figura 17 Ações de formação interna e externa	14
Figura 18 Ações de formação interna e externa: duração/nº de formandos.....	14
Figura 19 Ações de formação externa, por temática	15
Figura 20 Ações de formação interna, por temática	15
Figura 21 Encargos com o pessoal.....	16
Figura 22 Encargos com a formação: distribuição.....	16
Figura A1 Organograma da DGO a 31 de dezembro de 2019	48
Figura A2 Indicadores adicionais 2019	49

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.....	19
Quadro A2 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género ..	20
Quadro A3 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género ..	21
Quadro A4 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género ..	22
Quadro A5 Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género.....	23
Quadro A6 Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	24
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	25
Quadro A8 Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género	26

Quadro A9 Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e gênero	27
Quadro A10 Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento	28
Quadro A11 Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e gênero	29
Quadro A12 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e gênero	30
Quadro A13 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e gênero	31
Quadro A14 Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e gênero	32
Quadro A14.1 Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o gênero	33
Quadro A15 Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e gênero	34
Quadro A16 Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação	35
Quadro A17 Estrutura remuneratória, por gênero	36
Quadro A18 Total dos encargos anuais com pessoal	37
Quadro A18.1 Suplementos remuneratórios	38
Quadro A18.2. Encargos com prestações sociais	38
Quadro A18.3 Encargos com benefícios sociais	39
Quadro A19 Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por gênero....	40
Quadro A20 Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho	41
Quadro A21 Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos	41
Quadro A22 Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano	42
Quadro A23 Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo	42
Quadro A24 Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional	42
Quadro A25 Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	43
Quadro A26 Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	43
Quadro A27 Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano por tipo de ação, segundo a duração	44
Quadro A28 Contagem relativa a participações em ações de formação durante ano por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação	45
Quadro A29 Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação	46
Quadro A30 Despesas anuais com formação	46
Quadro A31 Relações profissionais	47
Quadro A32 Disciplina	47

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente Balanço Social visa dar cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, no Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, bem como no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública. Este documento fornece um conjunto de informações sobre a situação da organização focada na vertente Pessoas.

A DGO, enquanto autoridade institucional no campo 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 característicos 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, 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.

A DGO conta com 157 pessoas, apresentando um decréscimo de 4,3% face ao ano anterior, mantendo-se a elevada rotatividade e uma tendência de saída acentuada para cargos dirigentes e outras posições com situação remuneratória mais favorável; caracteriza-se por uma elevada valorização e interesse nos profissionais formados e treinados na DGO; o seu quadro técnico mais estável assenta em 55 dirigentes ou equiparados; mantém-se a necessidade de afetação direta ou indireta de pessoas a trabalhos relativos a projetos de reforma; a média de idades é de cerca de 50 anos de idade, com redução dos efetivos com menos de 34 anos; cerca de 20% do total do mapa de pessoal encontram-se em funções fora da instituição, os recrutamentos efetivados assentaram, sobretudo, no mecanismos de mobilidade interna na administração pública, mas espera-se que o esforço de lançamento de procedimentos de recrutamento seja mais eficiente em 2020. São aspetos de uma realidade incontornável e que devem ser encarados com atenção por todos, constituindo desafios a gerir de forma consciente e construtiva, potenciando aqueles que são conhecidos como imprescindíveis para a DGO.

Os dados estatísticos refletem certamente a realidade observada em 2019, 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 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 colaborativo;
- 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**, desenvolveu-se a iniciativa «Temos Valores», através da qual os trabalhadores elegeram os colegas e equipa que mais identificam com cada um dos valores da DGO; assinalou-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; realizou-se sessões de esclarecimento no âmbito do SIADAP; efetuaram-se ações de formação interna e externa; aprovou-se várias modalidades de horários por forma a conciliar a vida pessoal com a profissional; promoveu-se a valorização remuneratória dos trabalhadores com condições reunidas; e iniciaram-se vários processos de recrutamento por mobilidade, assim como concursos para cargos dirigentes que terão maior expressão e desenvolvimento em 2020.
- 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; asseguraram-se, pela Direção, apresentações abertas sobre atividades e projetos, na perspetiva do relato ou do planeamento, como é o caso da iniciativa de

implementação do modelo CAF 2.0; são incentivados e promovidos momentos de partilha celebrativos, como seja o assinalar do aniversário da DGO, a apresentação de novos colegas ingressados, regressados ou nomeados; a propósito de algumas questões organizacionais e orçamentais, promoveram-se «dinâmicas de reflexão em grupo», promovendo a gestão participada; mantêm-se reuniões regulares com a Comissão de Trabalhadores e com todos os Dirigentes; 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 da referida vertente de partilha: iniciados suportes de comunicação interna de periodicidade regular, visando dotar todos os colaboradores de informação organizacional, de interesse profissional e de âmbito geral; realizadas iniciativas participadas de normalização comunicacional e de imagem, como seja a adoção de nova assinatura institucional; 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. 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 a via de corresponder aos desafios e impulsionar a instituição para o futuro.

Pe/A Direção

O Diretor-Geral,

(em substituição)

Independência e rigor técnico

Espírito de equipa

Sentido de responsabilidade e de serviço

Cooperação

VALORES INSTITUCIONAIS

APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO A 31 DE DEZEMBRO DE 2019

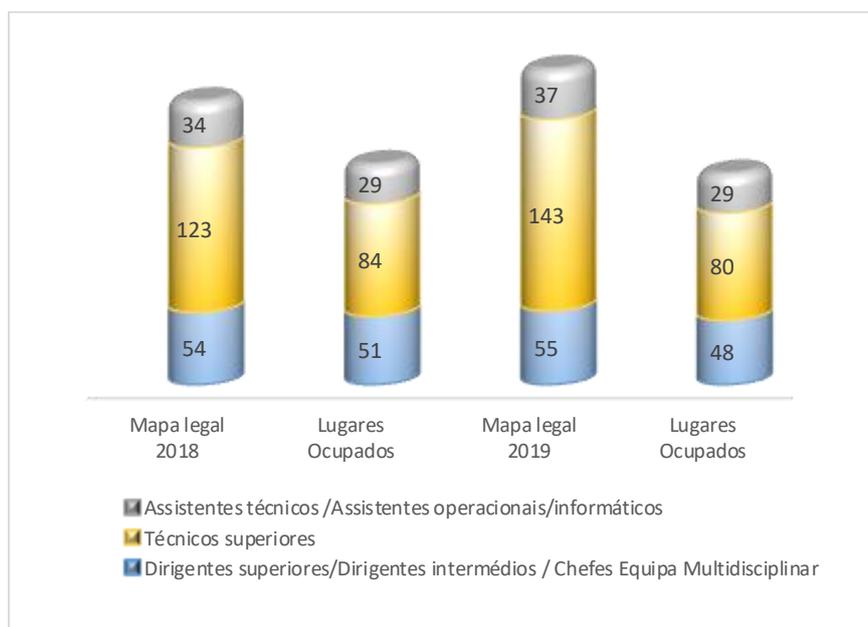
1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de pessoal

Para o ano de 2019, encontravam-se previstos no mapa de pessoal da DGO um total de 235 colaboradores, dos quais 55 correspondiam a dirigentes: 1 diretor-geral, 4 subdiretores-gerais (apenas 3 lugares ocupados e em funções), 15 diretores de serviços, 32 chefes de divisão e 3 chefes de equipa multidisciplinar (técnicos superiores equiparados a dirigente).

Assim, o mapa de pessoal da DGO, entre 2018 e 2019, teve a seguinte evolução:

Figura 1 | Mapa de pessoal da DGO: comparação 2018/2019



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 2019, esta Direção-Geral contava com 157 colaboradores em exercício de funções, assim distribuídos por natureza das funções:

- 109 em funções técnicas, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (69% 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 (31% dos lugares ocupados);

A DGO contava com 4 prestadores de serviços, em regime de contrato de avença.

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 46 lugares, do

total de 235 lugares (20% do total do mapa), sobretudo devido ao principal motivo de saídas (cargos dirigentes). Nota ainda, no ano de 2019, para o número de 8 pessoas, entre técnicos superiores e dirigentes, afetos por mobilidade à UniLEO.

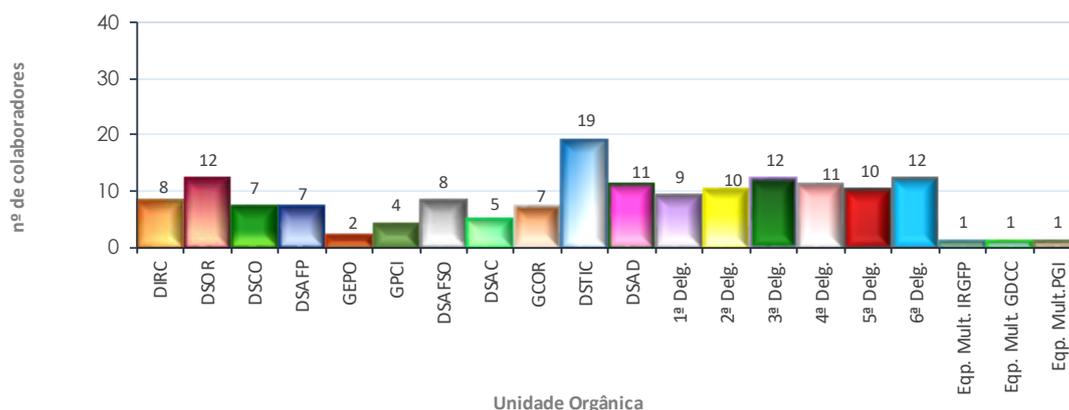
Em relação ao ano anterior, observou-se uma redução de 4,3% nos efetivos em funções, motivada sobretudo por saída para Gabinetes e aposentações, conforme detalhado no ponto «3.2. Cessação de Funções».

Figura 2 | Evolução de efetivos 2010-2019



Em termos orgânicos, a 31 de dezembro de 2019, os efetivos da DGO encontravam-se distribuídos pelo Gabinete do Diretor-Geral, por 10 Direções de Serviços, 6 Delegações e 3 Equipas Multidisciplinares (ver «Anexo II — Organograma»).

Figura 3 | Distribuição por unidade orgânica

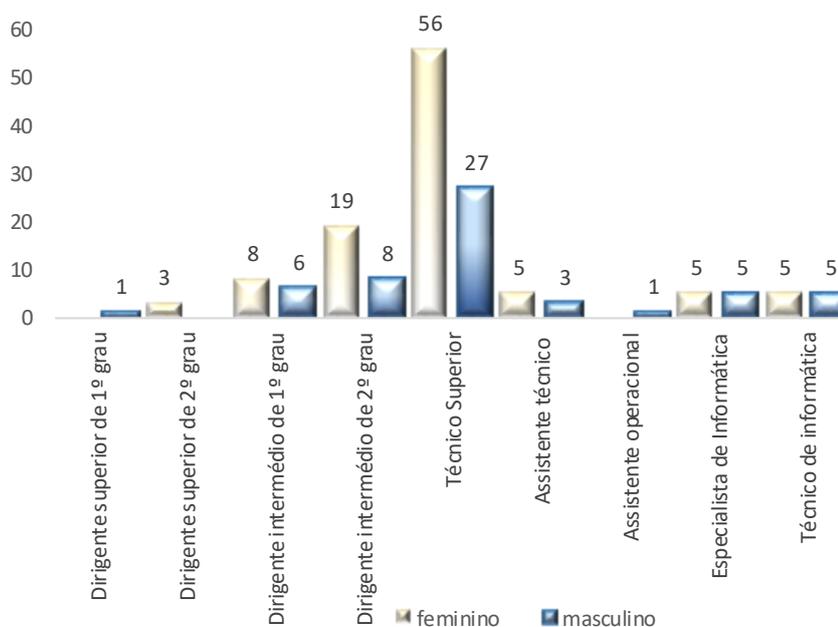


A participação da DGO no esforço de implementação da nova Lei de Enquadramento Orçamental passa pelo contributo para as iniciativas de reforma sempre que chamada a participar e, em termos de recursos humanos, pela afetação de pessoas à Unidade específica criada para o efeito, a UniLEO, sendo que, na data de referência do presente relatório, esta contava com 8 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 nº 33/2018, de 15 de maio (Decreto-Lei de Execução Orçamental de 2018). Estas pessoas integram o mapa de pessoal da DGO, que assegura as respetivas remunerações.

2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, 64% são do sexo feminino (101) e 36% (56) 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 67%.

Figura 4 | Efetivos por categoria/cargo e género



2.1. Estrutura etária

No horizonte temporal de 5 anos, observa-se uma tendência que apenas poderá ser alterada por via de recrutamento externo e renovação dos quadros técnicos: mantém-se a predominância das faixas etárias entre os 35 e os 54 anos; observa-se a redução de 11,1 pp na faixa etária de colaboradores entre os 35 e 44 anos e um aumento de 13,1 pp na faixa etária de colaboradores com mais de 45 anos; verificou-se um acréscimo de 4,8 pp nos efetivos de idade superior a 44 anos e um aumento marginal (+0,8) na média de idades; mantém-se a tendência de redução das faixas etárias abaixo de 35 anos.

Figura 5 | Evolução etária entre 2015 e 2019

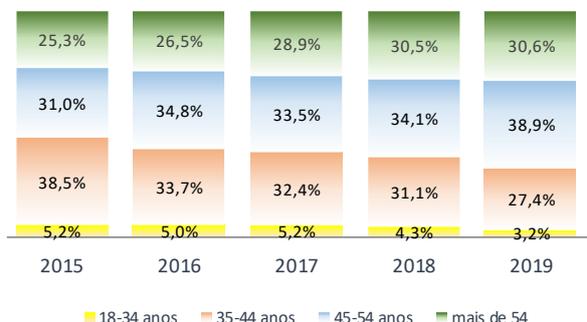


Figura 6 | Estrutura etária no ano de 2019

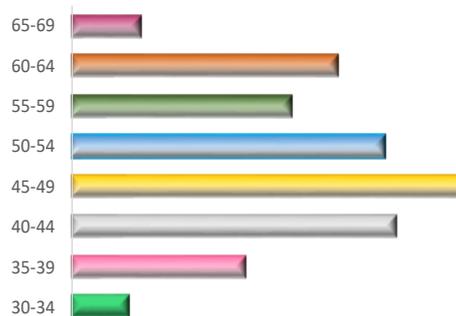


Figura 7 | Evolução da média de idades 2015-2019

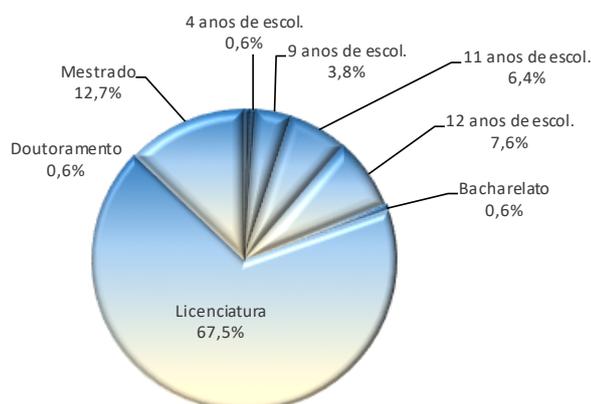
	Ano				
	2015	2016	2017	2018	2019
Média de idades	46,7	47,6	47,9	48,9	49,7

2.2. Estrutura habilitacional

No que concerne às habilitações literárias, cerca de 81,5% (128) dos efetivos da DGO são detentores de formação superior, dos quais 21 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 (29), cujo número tem vindo a reduzir, por via de aposentação de pessoas com carreira mais longa, mas que constituíram durante várias décadas para 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 2019



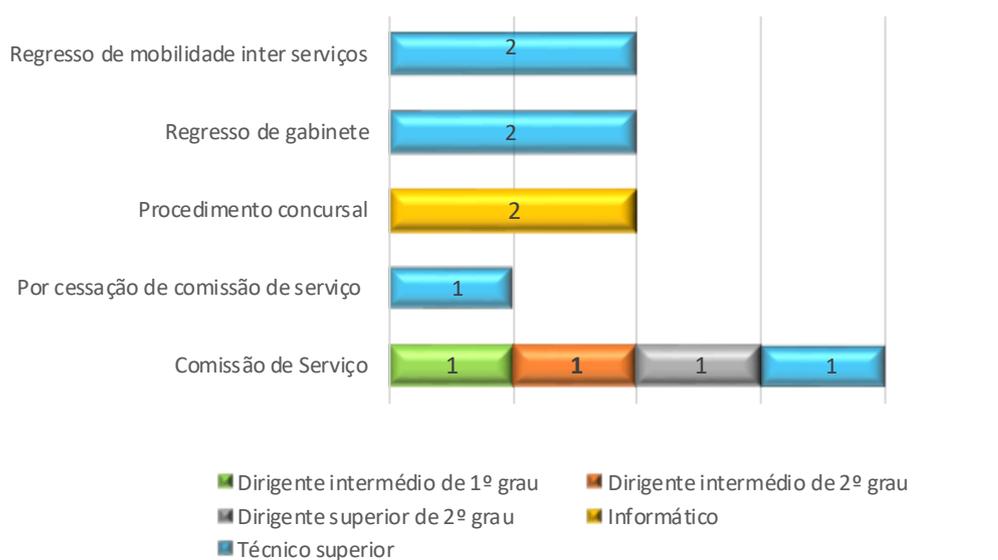
3. MOVIMENTO DE PESSOAL

Face ao ano precedente, verificou-se um decréscimo de 4,3% no número de efetivos, refletindo a natural rotatividade que constitui uma característica da gestão de recursos humanos na DGO, tendo em conta a especificidade das suas funções, sendo que os processos de admissão não permitiram ainda balancear integralmente os movimentos de saída, não obstante o número de iniciativas lançadas e continuadas em 2019 (vd. ponto «4.1. Procedimentos concursais e afins»).

3.1. Admissões e reinício de funções

Ocorreram 11 entradas efetivas no mapa de pessoal da DGO (18 em 2018), respeitando a nomeações para cargos dirigentes de colaboradores (4), regressos por cessação de comissões de serviço (1), regresso de Gabinetes de membros do Governo (2), procedimento concursal (2) e regresso de situação de mobilidade (2).

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



3.2. Cessação de funções

Em 2019, observaram-se 18 saídas efetivas da DGO, sobretudo relativas a técnicos superiores, sendo os principais motivos a saída para Gabinetes e aposentações.

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

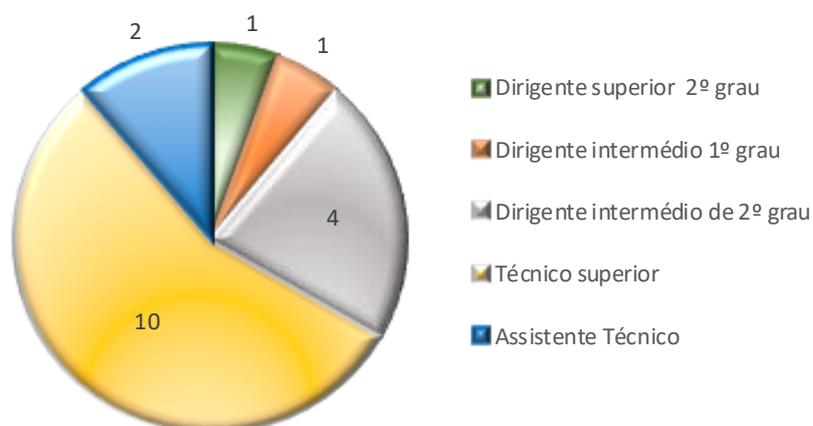
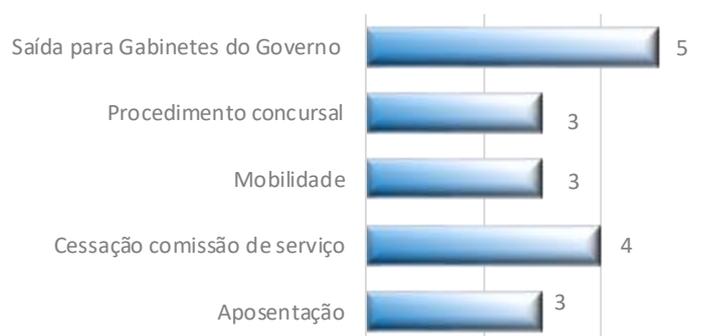


Figura 11 | Motivo das saídas



Para além das 18 saídas efetivas, verificaram-se ainda 5 alterações da situação profissional de pessoas que se mantiveram na DGO.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Procedimentos concursais e afins

Durante o ano de 2019, foram abertos 2 procedimentos concursais, 5 procedimentos de mobilidade interna e foi dada sequência aos processos relativos a 2 concursos: 6 lugares de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças e 4 lugares de Especialista de Informática.

Procedimentos concursais:

- Procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de direção intermédia de 1º grau — Diretor de Serviços Administrativos — Aviso nº 5310/2019, Diário da República nº 60, 2ª Série, de 26 de março de 2019;
- Procedimento concursal com vista ao recrutamento para o cargo de direção intermédia de 2º grau — Chefe de Divisão de Suporte Tecnológico aos Processos, da Direção de Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação — Aviso nº 8719/2019, Diário da República nº 96, 2ª Série, de 20 de maio de 2019.

Procedimentos de mobilidade interna:

- 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior, área de direito, por recurso a mobilidade interna — anúncio na BEP, referência OE 201911/0595;
- 5 postos de trabalho na carreira de técnico superior, área económica, por recurso a mobilidade interna — anúncio na BEP, referência OE 201908/0571;
- 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior, área de secretariado, por recurso a mobilidade interna — anúncio na BEP, referência OE 201903/0425;
- 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior, área de direito ou gestão de recursos humanos, por recurso a mobilidade interna — anúncio na BEP, referência OE 201903/0108;
- 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior, área de direito, por recurso a mobilidade interna — anúncio na BEP, referência OE 201903/0101.

No decurso de 2019, teve ainda desenvolvimento procedimento iniciado em 2018, de consolidação de um conjunto de 14 técnicos superiores (regime geral) que se encontravam em situação de mobilidade na carreira específica de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças Públicas do Ministério das Finanças, visando a sua integração definitiva, tendo para isso sido aplicado o previsto no Decreto-Lei nº 58/2015, designadamente sendo ministrada formação específica conforme a Portaria nº 242/2018, de 3 de setembro.

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

No decurso de 2019, e de acordo com o disposto no nº 4 do artigo 16º da Lei nº 71/2018, de 31 de dezembro (Lei do Orçamento do Estado para 2019), verificaram-se 25 alterações de posição remuneratória, decorrentes do número de pontos em sede de posicionamento remuneratório, durante o ano de 2019, sendo que a 31 de dezembro de 2019, apenas 16 destes colaboradores exerciam funções na DGO.

Figura 12 | Mudanças de posição remuneratória

Categoria / cargo	nº colaboradores
Dirigente intermédio de 2º grau	1
Técnico superior	12
Informático	1
Assistente técnico	2
Total Geral	16

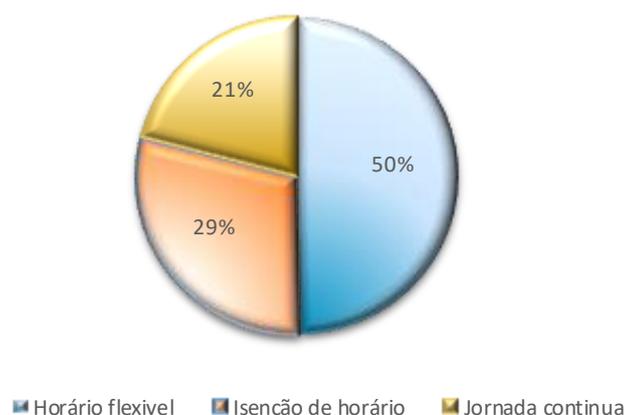
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades de horários praticados

Durante o ano de 2019 foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 78 (50%) colaboradores tiveram horário flexível, regime em que funciona a DGO;
- 46 (29%) colaboradores gozaram de isenção de horário de trabalho, respeitando genericamente a dirigentes;
- 33 (21%) colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

Figura 13 | Modalidade de horários praticados



De referir que um colaborador com a categoria de técnico superior beneficiou de isenção de horário, no âmbito de decisões de gestão, fazendo uso das faculdades legalmente previstas, 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.

5.2. Trabalho suplementar

No ano em referência, foram prestadas 4586,7 horas de trabalho suplementar, verificando-se um decréscimo de 311,7 horas face a 2018:

- Trabalho suplementar em dias úteis — 3470,2 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal — 1116,5 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 2020 e com os trabalhos referentes à Conta Geral do Estado de 2018.

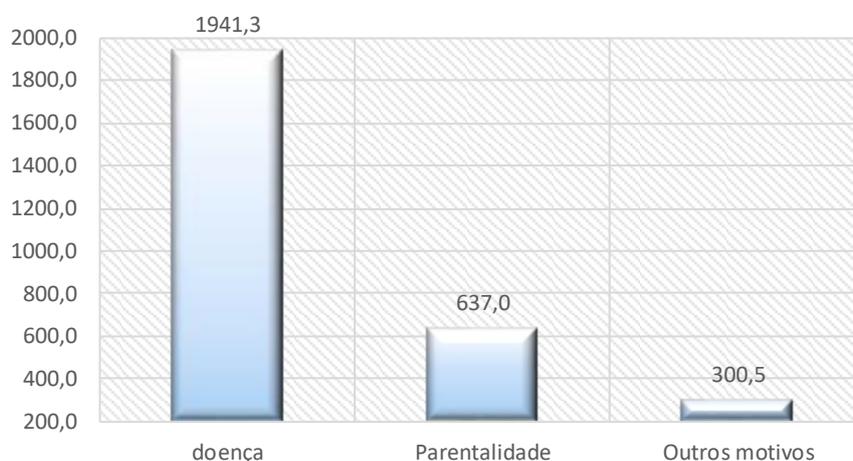
5.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DGO no ano de 2019 foi de 2878,8 dias, apresentando um acréscimo de 7,7% face ao ano anterior, sendo o índice de absentismo de 7,4% (6,5%, em 2018).

Do total de dias de faltas:

- 1941,3 (67,4%) devem-se a doença do trabalhador ou de familiares;
- 637 dias (22,1%) devem-se a proteção na parentalidade;
- 300,5 dias (10,4%) devem-se a outros motivos, sobretudo devido a descanso compensatório por trabalho suplementar e por motivos não imputáveis (atraso e greve dos transportes).

Figura 14 | Motivo de ausências ao trabalho



Faltas dadas por doença

As faltas motivadas por doença representam em média 12,4 dias de ausência por ano e por colaborador, verificando-se um acréscimo de 2,6 dias relativamente ao ano de 2018.

Figura 15 | 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	
		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			6	1					104	1	126	1	236,0	3
	M							35	1					35,0	1
Total (1)		0	0	6	1	0	0	35	1	104	1	126	1	271,0	4
Doença do próprio	F	5,7	12	239,1	58	116,2	5	128,7	3			717,8	4	1207,4	82
	M	2,0	5	85,7	29	17,9	1	42,0	1					147,6	36
Total (2)		7,7	17	324,8	87	134,1	6	170,7	4	0,0	0	717,8	4	1355,0	118
Total Geral (1+2)		7,7	17	330,8	88	134,1	6	205,7	5	104,0	1	843,8	5	1 626,0	122

As ausências por doença respeitam sobretudo a situações relacionadas com a saúde do próprio, sendo de referir 5 situações de doença prolongada, que representam 53% das faltas por doença do próprio.

Figura 16 | 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			
		nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores		
Assistência a familiares	F	7,6	18	128,4	34	103,8	5							239,7	57
	M	3,2	7	72,4	21									75,6	28
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	315,3	85,0

Faltas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante

Ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante foram registados 29 dias de ausência ao serviço, que foram utilizados para frequência de aulas e dispensa para realização de exames.

Em 2019, 1 colaborador da DGO beneficiou do estatuto de trabalhador-estudante, com uma diminuição em relação a 2018 (3 colaboradores).

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.1. Acidentes em serviço

Em 2019, foram registados, no âmbito desta Direção-Geral, 4 acidentes em serviço, todos ocorridos *in itinere*, tendo sido registado igual número em 2018.

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:

- Curso de formação específico de ingresso na carreira de técnico superior especialista em orçamento e finanças públicas do Ministério das Finanças;
- 1 ação de formação subordinada ao tema Excel Avançado;

- 2 ações de formação dirigidas a dirigentes no domínio do «*Coaching* para a liderança».

A título interno, foram realizadas 6 sessões de «comunicação e partilha», apresentadas por distintas unidades orgânicas da DGO, visando a atualização dos colaboradores sobre trabalhos e aspetos técnicos, nomeadamente nas áreas orçamentais, contabilísticas, de contratação pública e sistemas informáticos. Cada sessão teve, em média, a participação de 40 colaboradores.

As ações de formação internas e externas ministradas aos colaboradores da DGO evidenciam um total de 2899 horas de formação, correspondendo a 22 ações e envolvendo 67 formandos.

A evolução da formação interna reflete o esforço na formação para a carreira específica, sendo que a redução observada na formação externa decorre do investimento realizado na formação interna dada a sua natureza técnica endógena.

Figura 17 | Ações de formação interna e externa

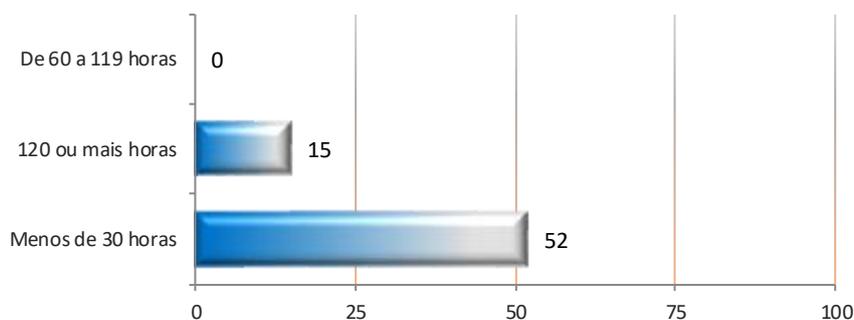
	Formação					
	2018			2019		
	Interna	Externa	Total	Interna	Externa	Total
nº formandos	48	64	112	47	20	67
nº ações	5	38	43	4	18	22
nº horas	641	3772	4 413	2770	129	2899

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 2019, a formação abrangeu 67 colaboradores. Em média, beneficiaram de 54,7 horas de formação.

De entre o total de 22 ações, salienta-se que 95% tiveram uma duração de até 30 horas.

Figura 18 | Ações de formação interna e externa: duração/nº de formandos



Quanto às formações externas, os conteúdos pedagógicos incidiram sobretudo nas áreas em que 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 carácter pedagógico.

Figura 19 | Ações de formação externa, por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Comportamental	1	7,5
Contabilidade e Finanças	3	14
Direito	2	4,5
Formação para Dirigentes	1	12
Inovação	1	7
Jurídica	6	28
Sistemas de Informação	4	56
Total Geral	18	129

Figura 20 | Ações de formação interna, por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Formação específica para ingresso na carreira TSEOFPMF	1	2250
Formação para Dirigentes	2	280
Informática	1	240
Total Geral	4	2770

A formação não formal, em ambiente de sala de formação, mas *on-job*, constitui na DGO uma componente extremamente relevante, se não a mais relevante, dada a especificidade técnica das matérias, mas ao mesmo tempo de contabilização virtualmente impossível.

Esta constitui o principal investimento realizado nas pessoas, sendo recebida de forma intensiva pelas pessoas no seu local de trabalho, contando com o empenho de dirigentes e de outros colegas e parceiros, contribuindo para a sua integração fácil e rápida e para a intensiva aquisição de conhecimento e aptidões especializadas e de competências profissionais relevantes.

Por seu lado, este capital de experiência e conhecimento constitui um ativo que torna estas pessoas profissionais com perfis quase únicos e de elevada atratividade para as cerca de 500 entidades da Administração Central, onde existem necessidades de recursos com competências na área orçamental e financeira, 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 financeira desse mesmo universo de intervenientes.

8. ENCARGOS COM O PESSOAL E A FORMAÇÃO

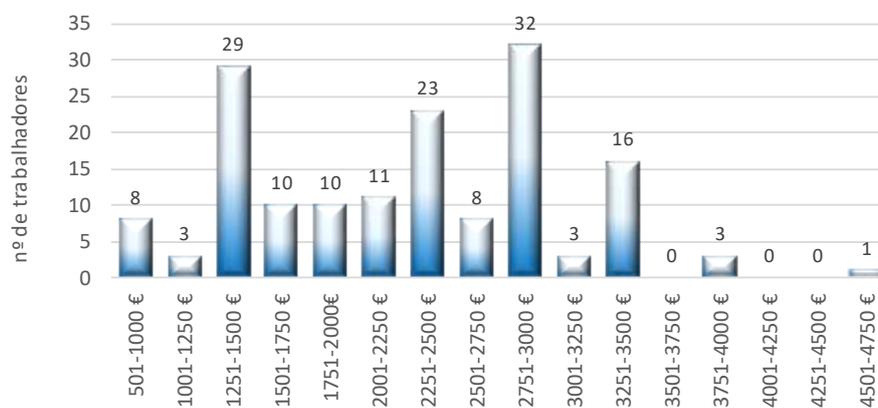
8.1. Encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal ascenderam a 6 537 814,14 euros, constatando-se um decréscimo de 0,7% face a 2018.

Este decréscimo de encargos deveu-se, em grande parte, à saída de colaboradores e ao facto de a remuneração das pessoas saídas ser superior, comparativamente à daqueles que entraram.

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



8.2. Encargos com a formação

Os encargos suportados com a formação totalizaram, em 2019, 7117 euros (mais 140,3% em comparação a 2018). Este aumento deveu-se em grande parte ao facto de terem sido pagos 2.768,34 euros referentes a formação ministrada em 2018. No ano de 2019, não se verificou qualquer encargo relativo à formação externa, porquanto a mesma foi a título gratuito.

Figura 22 | Encargos com a formação: distribuição

Encargos com a formação						Variação face a 2018	
2018			2019			Interna	Externa
Interna	Externa	Total	Interna	Externa	Total		
1 571,2 €	1 390,0 €	2 961,2 €	7 116,5 €	0,0 €	7 116,5 €	352,9%	-100,0%

DGO, Direção de Serviços Administrativos, 31 de março de 2020

ANEXOS

Anexo I	Mapas do Balanço Social	19
CAPÍTULO 1	RECURSOS HUMANOS	19
CAPÍTULO 2	REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	36
CAPÍTULO 3	HIGIENE E SEGURANÇA	40
CAPÍTULO 4	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	44
CAPÍTULO 5	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	47
Anexo II	Organograma	48
Anexo III	Outros Indicadores 2019	49

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)																8	19								8	19	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior										27	56														27	56	83
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										3	5														3	5	8
Assistente operacional, operário, auxiliar										1															1	0	1
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático										10	10														10	10	20
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	71	0	0	0	0	15	30	0	0	0	0	0	0	56	101	157	

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	2	2	4
Total	2	2	4

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) Registar 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)								1				1				1										0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)											1	1	1	2	1	4	2			1	1					6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)								1		1	2	2	4	2	8	1	3	1	1				1			8	19	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior								1	2	1	9	7	9	8	8	5	8	1	8	4	10		2			27	56	83
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo													1			2			2	1	1		1			3	5	8
Assistente operacional, operário, auxiliar																						1				1	0	1
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático										2		1	1	2	2	2			4	3	2		1			10	10	20
Total	0	0	0	0	0	0	2	3	4	11	11	17	14	20	11	16	4	15	9	14	1	5	0	0	56	101	157	

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	2																				2	2	4
Total	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	4																	

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						1	1								0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)			1			1	2		1	4	1		2	2					6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)		2	2	3	2	1		3	2	6	1	2	1	1				1	8	19	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	1	3	8	9	3	6	4	8	5	8	1	5	1	4	1	8	3	5	27	56	83
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		1	1		2		2			1			3	5	8
Assistente operacional, operário, auxiliar																	1		1	0	1
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	2	1	1				1		1	2	1	2	1		3	5			10	10	20
Total	3	6	12	13	5	9	7	12	11	21	3	13	5	7	6	14	4	6	56	101	157

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)																		3			0	3	3
Dirigente intermédio de 1º grau a)															6	7		1			6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)															4	18	4	1			8	19	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior							2	2	1	3		2		1	19	43	5	4		1	27	56	83
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	2	2	3									3	5	8
Assistente operacional, operário, auxiliar			1																		1	0	1
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático							1	1	1	2	3	2			3	5	2				10	10	20
Total	0	0	1	0	0	0	3	3	3	7	5	7	0	1	33	73	11	9	0	1	56	101	157

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	2	1			2	2	4
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	0	0	2	2	4

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 naturalidade.

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 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					1							3	1	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	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	3	2	5	

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		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)															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											1				0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)									1						1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)											3				0	3	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior									4		5				4	5	9
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													1	1	2
Total	1	1	0	0	0	0	0	0	5	9	0	0	0	0	6	10	16

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença	1	1	2
Total	1	1	2

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)																				1			1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																				1			1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)																				2	4		2	4	6
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	4	4	0	0	4	4	8

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.

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 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 por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																														0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																														0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																														0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																														0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																														0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																														0	0	0
Técnico Superior					1	1		1															1	1			1	7	3	10	13	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							1				1		1	1	2	
Assistente operacional, operário, auxiliar																														0	0	0
Aprendizes e praticantes																														0	0	0
Informático																														0	0	0
Total	0	0	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	1	8	4	11	15

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)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)					1	1
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					1	1
Total	0	0	0	0	8	8

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)			1								1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			6	6							6	6	12
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				2							0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar											0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático				1							0	1	1
Total	0	0	7	9	0	0	0	0	0	0	7	9	16

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)													8	19	8	19	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			21	30			6	25						1	27	56	83
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			3	5											3	5	8
Assistente operacional, operário, auxiliar			1												1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			9	9			1	1							10	10	20
Total	0	0	34	44	0	0	7	26	0	0	0	0	15	31	56	101	157

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
																	Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F	
	células abertas para indicar n° horas/semana								células abertas para indicar n° horas/semana																				
	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	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)	8	19																			8	19	27						
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0						
Técnico Superior	23	32					4	24													27	56	83						
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3	5																			3	5	8						
Assistente operacional, operário, auxiliar	1																				1	0	1						
Aprendizes e praticantes																					0	0	0						
Informático	9	9					1	1													10	10	20						
Total	51	76	0	0	0	0	5	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	56	101	157							

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)						32:01		24:48			0:00	56:49	56:49
Dirigente intermédio de 1º grau a)					41:47	94:38	17:04	29:59		6:20	58:51	130:57	189:48
Dirigente intermédio de 2º grau a)	4:21				42:21	163:42	27:43	76:32			74:25	240:14	314:39
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	481:33	569:42			99:32	200:50	43:05	55:38		2:48	624:10	828:58	1453:08
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11:20	1059:23			9:51	15:41		0:22			21:11	1075:26	1096:37
Assistente operacional, operário, auxiliar	1072:00						7:00				1079:00	0:00	1079:00
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	223:23	48:32			58:22	25:16	40:01		1:08		322:54	73:48	396:42
Total	1792:37	1677:37	0:00	0:00	251:53	532:08	134:53	187:19	1:08	9:08	2180:31	2406:12	4586:43

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)											0,4																1,0		1,4	0,0	1,4
Dirigente superior de 2º grau a)								0,7																			3,1	0,0	3,8	3,8	
Dirigente intermédio de 1º grau a)							1,4	10,2			5,9	2,9				1,0										3,0	6,0	10,3	20,1	30,4	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	11,0		47,0		1,9	4,9	13,7	45,0	35,0		22,5	19,6			1,0	3,0										7,2	13,1	139,3	85,6	224,9	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior			20,0	570,0	3,0		100,7	804,2		132,0	37,0	202,2			5,0	35,6										42,1	68,4	207,8	1 812,4	2 020,2	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0,3	5,5	9,3			1,3	5,5		29,0	2,0	1,0						1,0				1,0	1,0	9,8	47,1	56,9	
Assistente operacional, operário, auxiliar																												0,0	0,0	0,0	
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0	
Informático						3,0	26,3	337,9		104,0	8,5	9,5			7,0	31,0						1,0				6,6	6,4	49,4	491,8	541,2	
Total	11,0	0,0	67,0	570,0	4,9	8,2	147,6	1 207,3	35,0	236,0	75,6	239,7	0,0	29,0	15,0	71,6	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0	60,9	98,0	418,0	2 460,8	2 878,8		

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	2	14:00	101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	2	14:00	

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.

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.

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

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).

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	4	4	8
1001-1250 €	1	2	3
1251-1500 €	9	20	29
1501-1750 €	7	3	10
1751-2000€	2	8	10
2001-2250 €	5	6	11
2251-2500 €	5	18	23
2501-2750 €	4	4	8
2751-3000 €	9	23	32
3001-3250 €	1	2	3
3251-3500 €	8	8	16
3501-3750 €			0
3751-4000 €		3	3
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	56	101	157

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.

(Quadro A17 — continuação)

B — Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	789,54 €	683,13 €
Máxima (€)	4 512,09 €	3 757,76 €

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 (*)	4 831 370,40 €
Suplementos remuneratórios	180 129,65 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	194 527,47 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	1 331 786,62 €
Total	6 537 814,14 €

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)	19 785,84 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	3 115,77 €
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	1 813,66 €
Representação	151 174,18 €
Secretariado	4 240,20 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	
Total	180 129,65 €

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)	13 624,89 €
Abono de família	4 469,68 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	2 910,24 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	168 937,82 €
Outras prestações sociais	4 584,84 €
Total	194 527,47 €

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						3	2			1	
	F	0						1			1		
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						1				1	
	F	0						1			1		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						35				35	
	F	0						6			6		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						124				124	

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 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 Ações 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 acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	32	0	0	15	47
Externas	20				20
Total	52	0	0	15	67

NOTAS:

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

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

Nº de participações = nº trabalhadores na acção 1 + nº trabalhadores na acção 2 + ... + nº trabalhadores na acção *n* (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas acções 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)		3	3	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1		1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	6	3	9	7
Dirigente intermédio de 2º grau a)	12		12	12
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	27	8	35	28
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		4	4	1
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	1	2	3	3
Total	47	20	67	53

NOTAS

(*) Nº de participações = nº trabalhadores na acção 1 + nº trabalhadores na acção 2 + ... + nº trabalhadores na acção *n* (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas acções 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 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas acções 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 dEpendidas	Horas dEpendidas em ações internas	Horas dEpendidas 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)		26:30	26:30
Dirigente superior de 2º grau a)	14:00		14:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	84:00	13:00	97:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	174:00		174:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	2478:00	43:30	2521:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		32:00	32:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático	20:00	14:00	34:00

NOTAS:

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

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 A30 | Despesas anuais com formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	7 116,54 €
Despesa com ações externas	0,00 €
Total	7 116,54 €

Notas:

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

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

CAPÍTULO 5 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro A31 | Relações profissionais

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

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:

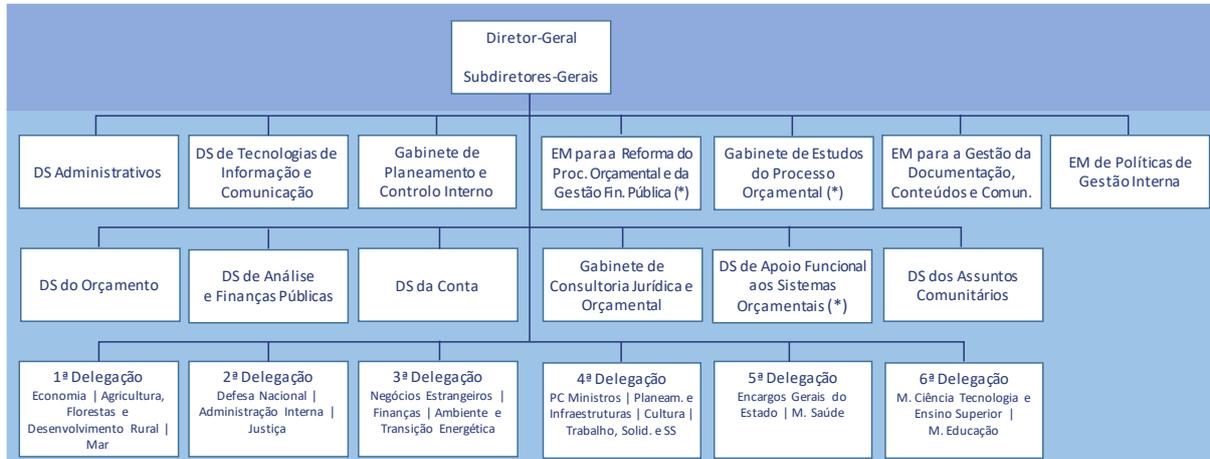
(1) Para trabalhadores nomeados.

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

Anexo II Organograma

Figura A1 | Organograma da DGO a 31 de dezembro de 2019

Estrutura orgânica a 31/12/2019



(* 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

Anexo III Outros Indicadores 2019

Figura A2 | Indicadores adicionais 2019

Indicadores	Fórmula	2019
Idade Média	Somatório das idades	49,8
	Total de efetivos	
Antiguidade Média	Somatório das antiguidades	21,6
	Total de efetivos	
Taxa de habilitação superior	Total bacharelato+Lic+Mest+Dout	81,5%
	Total de efetivos	
Taxa de habilitação secundária	Total habilitações do 11º ao 12º ano	14,0%
	Total de efetivos	
Taxa de habilitação básica	Total de habilitações < = 9º ano	4,5%
	Total de efetivos	
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total pessoal Técnico Superior	52,9%
	Total de efetivos	
Taxa de feminização	Total efetivos femininos	64,3%
	Total de efetivos	
Taxa de feminização dirigente	Total efetivos femininos dirigentes	66,7%
	Total de dirigentes	
Taxa de enquadramento	Total de Dirigentes	28,7%
	Total de efetivos	
Taxa de emprego jovem	Total dos efetivos de idade < 25 anos	0,0%
	Total de efetivos	
Taxa de envelhecimento	Total dos efetivos de idade > = 55 anos	30,6%
	Total de efetivos	
Taxa de admissões	Total de Admissões efetivas	7,0%
	Total de efetivos	
Taxa de saídas	Total de saídas efetivas	11,5%
	Total de efetivos	
Taxa de rotação (turnover)	(admissões+saídas)/2	8,8%
	Efetivos a 31/12 ano anterior	
Índice de rotatividade	N.º de trabalhadores em 31 de dezembro	1,04
	N.º de trabalhadores em 1 de janeiro + entradas + saídas	
Taxa de cobertura	Total admissões efetivas	61,1%
	Total de saídas efetivas	
Índice de absentismo	Total dias ausência (s/férias)	7,4%
	Total de dias trabalháveis (dias úteis*total efetivos)	
Taxa de encargos sociais	Total encargos c/ Prestações sociais	4,0%
	Total de encargos c/ remuneração base	
Remuneração base média anual	Total das remun. base dos efetivos	30 773 €
	Total de efetivos	
Leque salarial líquido	Maior remuneração (dirigentes não incluídos)	4,82
	Menor Remuneração	
Taxa de investimento (%)	Total Despesa em Formação	0,11%
	Total de encargos com pessoal	
Taxa de participação em ações de formação (%)	N.º de participantes em ações de formação	33,8%
	Total de efetivos	
Taxa de tempo investido em formação (%)	N.º de horas investidas em formação	1,1%
	Potencial anual de horas trabalháveis	
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	N.º de acidentes de trabalho	2,5%
	Total de efetivos	



170
anos

Direção-Geral do Orçamento

Março de 2020
