

BALANÇO SOCIAL

2021





FICHA TÉCNICA

© Direção-Geral do Orçamento
março de 2022

TÍTULO DA PUBLICAÇÃO:
Balanço Social de 2021

DEPARTAMENTO RESPONSÁVEL:
Direção de Serviços Administrativos

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

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

Processo:

Ref.ª SEO:

Assunto:

Gab. Sec. Estado do Orçamento			
Ent.ª		P.º	
Em		Dip.	
O Chefe do Gabinete			
DGO		ESPAP	
ADSE		CGA	
IGF		SG	

Despacho/Pareceres DGO:

Diretor(a)-Geral

Mário Monteiro

Digitally signed by Mário Monteiro
DN: cn=PT, ou=Agricultura-Geral, ou=Direção-Geral do Orçamento, ou=Mário Monteiro
Date: 2022.06.15 17:05:21 +01'00'

Subdiretor(a)-Geral

Diretor(a) de Serviços

João Manuel Delegado Vaz

Digitally signed by João Manuel Delegado Vaz
DN: cn=PT, ou=Agricultura-Geral, ou=Divisão Financeira e de Gestão, ou=Direção-Geral do Orçamento, ou=Certificados para Pessoa Singular, ou=João Manuel Delegado Vaz
Date: 2022.04.09 10:55:30 +01'00'

Índice geral

Nota Introdutória	1
Regime excecional em 2021 (Pandemia COvid-19)	4
Apresentação da Situação a 31 de dezembro de 2021	5
1. Caracterização dos recursos humanos	5
1.1. Mapa de pessoal	5
2. Distribuição por género	7
2.1. Estrutura etária	7
2.2. Estrutura habilitacional.....	8
3. Movimento de Pessoal	8
3.1. Admissões e reinício de funções.....	9
3.2. Cessação de funções.....	9
4. Alterações da situação profissional	10
4.1. Procedimentos concursais e afins.....	10
4.2. Mudanças de posição remuneratória / pagamento de prémios de desempenho	11
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. Comunicação ativa	14
9. Encargos com o pessoal e a formação	16
9.1. Encargos com o pessoal	16
9.2. Encargos com a formação.....	17
ANEXOS	18
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 2020/2021.....	49

Índice de figuras

Figura 1 Mapa de pessoal da DGO: comparação 2020/2021	5
Figura 2 Evolução de efetivos 2012-2021.....	6
Figura 3 Distribuição por unidade orgânica.....	6
Figura 4 Efetivos por categoria/cargo e género	7
Figura 5 Evolução etária entre 2017e 2021.....	7
Figura 6 Estrutura etária no ano de 2021.....	7
Figura 7 Evolução da média de idades 2017-2021	8
Figura 8 Habilitações literárias em 2021	8
Figura 9 Admissões e reinício de funções por categoria/cargo.....	9
Figura 10 Saídas por categoria/cargo do mapa de pessoal	9
Figura 11 Motivo das saídas	10
Figura 12 Procedimentos de mobilidade.....	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, por temática	14
Figura 19 Comunicação ativa	15
Figura 20 Orçamento.....	16
Figura 21 Encargos com o pessoal.....	16
Figura 22 Encargos com a formação: distribuição.....	17
Figura A1 Organograma da DGO a 31 de dezembro de 2021	48
Figura A2 Indicadores adicionais 2020/2021.....	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	21
Quadro A4 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género 22	22
Quadro A5 Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género 23	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 género	27
Quadro A10 Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano,.....	28
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 género.....	29
Quadro A12 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género	30
Quadro A13 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género.....	31
Quadro A14 Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género	32
Quadro A14.1 Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo o género	33
Quadro A15 Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	34
Quadro A16 Contagem dos trabalhadores em greve, por escalão de PNT e tempo de paralisação.....	35
Quadro A17 Estrutura remuneratória, por género	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 género....	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 Balanço Social visa dar cumprimento ao disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração deste instrumento, no Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, na sua redação atual, bem como no Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública, aprovado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual. Este documento fornece um conjunto de informações focadas sobre a situação da organização na vertente das Pessoas.

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

A DGO tem um mapa de pessoal aprovado de 235 pessoas tendo presentemente em funções 152 pessoas, 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 54 dirigentes ou equiparados; mantém-se a necessidade de afetação direta ou indireta de pessoas a trabalhos relativos a projetos de reforma. Acrece referir que a média de idades é de 50,6 anos, cerca de 21% 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 seja possível recorrer a outras tipologias de procedimentos, em 2022, dado o ritmo de saídas que se observa e se esperam. São aspetos que constituem 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, mas merecem ainda referência aspetos relevantes que não têm expressão estatística direta ou imediata, ou que se espera que produzam efeitos futuros positivos.

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

- O espírito de serviço e missão pública, que se traduz fortemente na forma como apoia e colabora com outras entidades parceiras do Ministério das Finanças e das outras áreas sectoriais;

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

Por outro lado, em concreto, e ainda sem expressão estatística, a DGO tem realizado um investimento em potencializar a integração, motivação e reconhecimento dos colaboradores, certos de ser esse o caminho para aumentar os níveis de satisfação e realização de quem diariamente exerce a sua atividade profissional na DGO. Assim, desenvolveram-se iniciativas relacionadas, numa primeira abordagem, com o reconhecimento, partilha e comunicação:

- No âmbito do **reconhecimento e valorização**, assinalam-se vários momentos de apresentação e distinção de novos trabalhadores, de dirigentes que iniciam ou renovam comissões de serviço, assim como de colegas em final de carreira na DGO; realizam-se sessões de esclarecimento no âmbito do SIADAP; mantém-se a formação interna e externa; são adotadas modalidades de horários e de trabalho por forma a conciliar a vida pessoal com a profissional; promove-se a valorização remuneratória dos trabalhadores sempre que reunidas condições; e encetam-se vários processos de recrutamento, assim como concursos para cargos dirigentes, que prosseguem.
- No domínio da **interação, partilha e colaboração**: foram dinamizadas sessões de partilha de conhecimento e de apresentação das atividades das unidades orgânicas, acessíveis a todos os colaboradores; asseguram-se, pela Direção, apresentações abertas sobre atividades e projetos, na perspetiva do relato ou do planeamento; são incentivados e promovidos momentos de partilha celebrativos, como seja a comemoração do aniversário da DGO, a apresentação de novos colegas ingressados, regressados ou nomeados; a DGO adere com regularidade a iniciativas de responsabilidade social, como sejam a recolha de bens para IPSS.

- No domínio da **comunicação e divulgação**, claramente indissociável quer referida vertente de partilha quer da função da DGO como autoridade orçamental: externamente, pela participação em iniciativas de estudo comparado internacional, melhoria e divulgação do OE; aposta em suportes de comunicação interna de periodicidade regular, visando dotar todos os colaboradores de informação organizacional, de interesse profissional e de âmbito geral; são assegurados momentos e diversas vias de auscultação e audição da opinião e das sugestões das pessoas.

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

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

Pel'A Direção

O Diretor-Geral,

(em substituição)


c=PT, o=Direção
Geral do Orçamento,
cn=Mário Manuel
Leal Monteiro
2021.03.31 00:52:09
+01'00'

Independência e rigor técnico

Espirito de equipa

Sentido de responsabilidade e de serviço

Cooperação

VALORES INSTITUCIONAIS



REGIME EXCECIONAL EM 2021 (PANDEMIA COVID-19)

O ano de 2021 foi ainda marcado pela pandemia mundial do COVID-19. Este fato deu origem à publicação de diversos diplomas reguladores e orientações dos vários estados de emergência, tornando necessário uma célere adaptação da Direção Geral do Orçamento.

Para além dos documentos de apoio elaborados manteve-se o grupo de trabalho, ao qual foi atribuída a tarefa de responder a todas as dúvidas dos colaboradores da DGO, divulgar os diplomas legais e orientações superiores e de servir de ponto focal com as autoridades sempre que justificado.

APRESENTAÇÃO DA SITUAÇÃO A 31 DE DEZEMBRO DE 2021

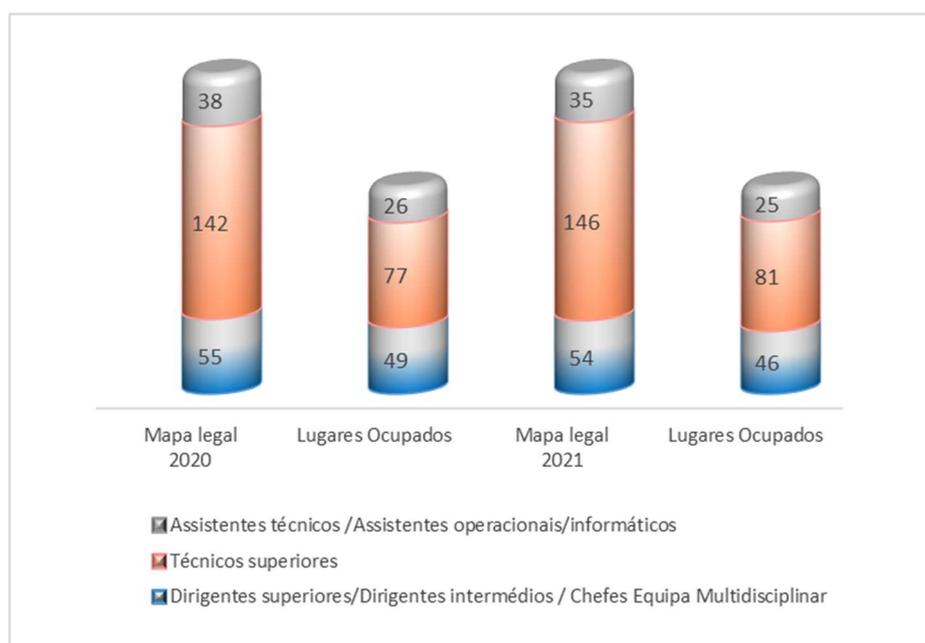
1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de pessoal

Para o ano de 2021, encontravam-se previstos no mapa de pessoal da DGO um total de 235 colaboradores, dos quais 54 correspondiam a dirigentes: 1 diretor-geral, 4 subdiretores-gerais, 15 diretores de serviços, 32 chefes de divisão e 2 chefes de equipa multidisciplinar (técnicos superiores equiparados a dirigente).

Assim, o mapa de pessoal da DGO, entre 2020 e 2021, teve a seguinte evolução:

Figura 1 | Mapa de pessoal da DGO: comparação 2020/2021



O mapa de pessoal da DGO prevê as carreiras seguintes: técnico superior especialista em orçamentos 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 2021, esta Direção-Geral contava com 152 colaboradores em exercício de funções, assim distribuídos por natureza das funções:

- 105 em funções técnicas, em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado (68% dos lugares ocupados);
- 47 em exercício de funções dirigentes ou equiparadas, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), incluindo 1 Diretor-Geral e 4 subdiretores-gerais (32% dos lugares ocupados);

Nota particular para o número de pessoas do mapa de pessoal que se encontram em exercício de funções fora da DGO, mantendo o seu lugar de origem, que representavam cerca de 49 lugares, do total de 235 lugares (21% do total do mapa), sobretudo devido ao principal motivo de saídas (cargos dirigentes).

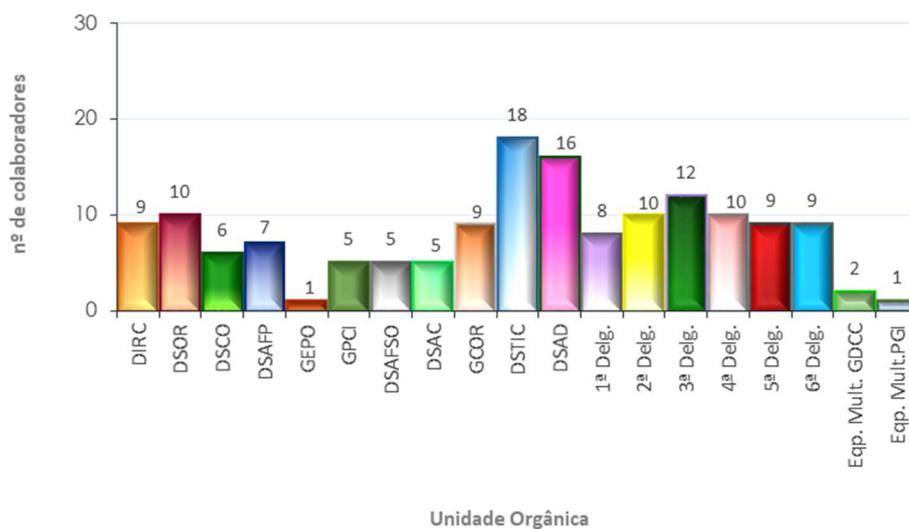
Em relação ao ano anterior, manteve-se o número de efetivos em funções.

Figura 2 | Evolução de efetivos 2012-2021



Em termos orgânicos, a 31 de dezembro de 2021, os efetivos da DGO encontravam-se distribuídos pelo Gabinete do Diretor-Geral, por 10 Direções de Serviços, 6 Delegações e 2 Equipas Multidisciplinares (ver «Anexo II — Organograma»).

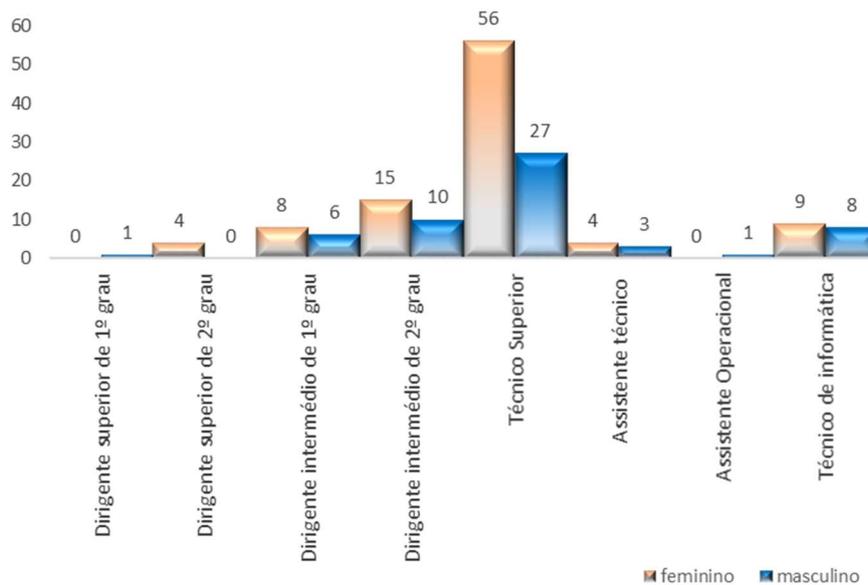
Figura 3 | Distribuição por unidade orgânica



2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, 63% são do sexo feminino (96) e 37% (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 62%.

Figura 4 | Efetivos por categoria/cargo e género



2.1. Estrutura etária

No horizonte temporal de 5 anos, mantém-se a predominância das faixas etárias entre os 35 e os 54 anos de idade. Nesse período, destaca-se a redução de 16,6 pp na faixa etária de colaboradores entre os 35 e 44 anos, e um aumento de 17,8 pp, na faixa etária de colaboradores com mais de 44 anos. Face a 2020, verificou-se um acréscimo de 5,2 pp nos efetivos de idade superior a 44 anos, e um aumento marginal (+0,7) na média de idades.

Figura 5 | Evolução etária entre 2017 e 2021



Figura 6 | Estrutura etária no ano de 2021

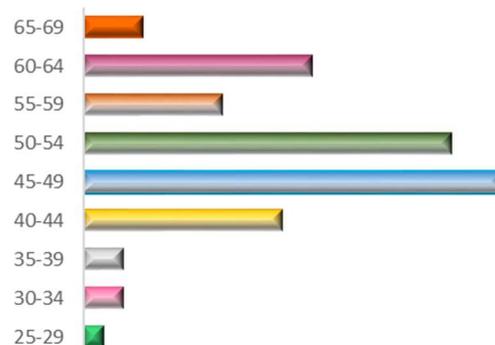


Figura 7 | Evolução da média de idades 2017-2021

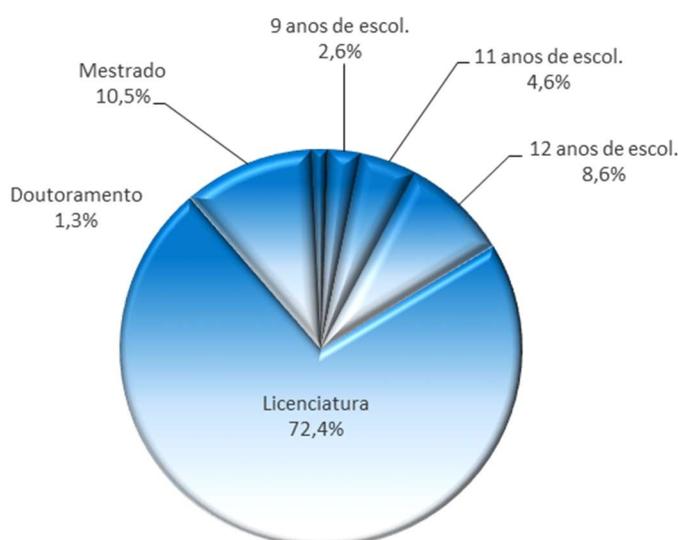
	Ano				
	2017	2018	2019	2020	2021
Média de idades	47,9	48,9	49,7	49,9	50,6

2.2. Estrutura habilitacional

No que concerne às habilitações literárias, cerca de 84,2% (128) dos efetivos da DGO são detentores de formação superior, dos quais 18 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 (24), cujo número tem vindo a reduzir, por via de aposentação de pessoas com carreira mais longa, mas que constituíram durante várias décadas a sustentação da capacidade técnica da DGO e permitiram elevados padrões de competência técnica especializada, constituindo nesse período um perfil que se afigura de toda a relevância, a par do quadro de efetivos com formação académica de nível superior.

Figura 8 | Habilitações literárias em 2021



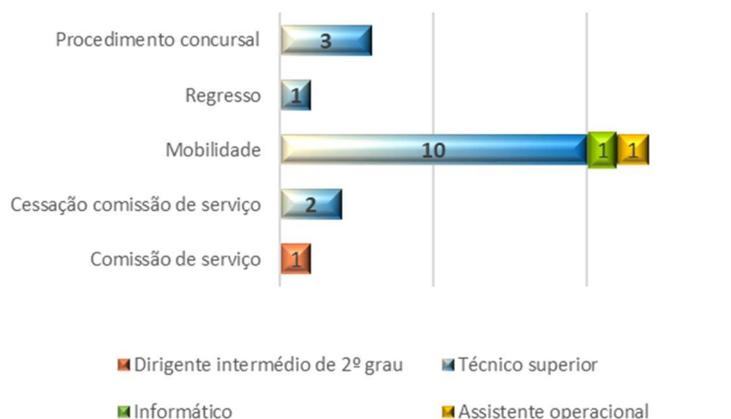
3. MOVIMENTO DE PESSOAL

Face ao ano precedente, manteve-se o número de efetivos, refletindo a 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 superar os movimentos de saída, não obstante o número de iniciativas lançadas e continuadas em 2021 (vd. ponto «4.1. Procedimentos concursais e afins»).

3.1. Admissões e reinício de funções

Ocorreram 19 entradas efetivas no mapa de pessoal da DGO (15 em 2020), respeitando a nomeações para cargos dirigentes de colaboradores (1), por cessação de comissões de serviço (2), regresso (1), procedimento concursal (3) e mobilidades internas na Administração Pública (12).

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



3.2. Cessação de funções

Em 2021, observaram-se 19 saídas efetivas da DGO, sobretudo relativas a técnicos superiores, sendo os principais motivos saídas por mobilidade, comissões de serviço e aposentações.

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

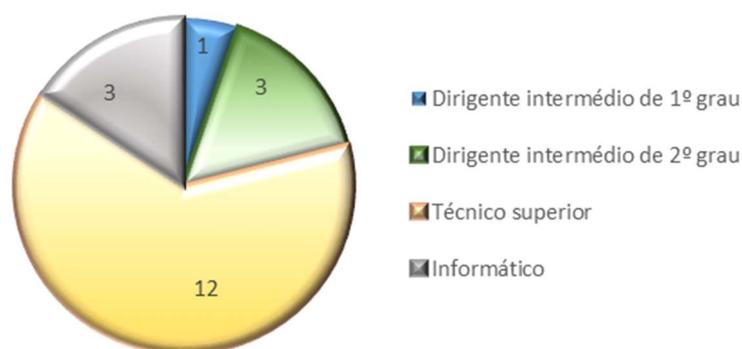
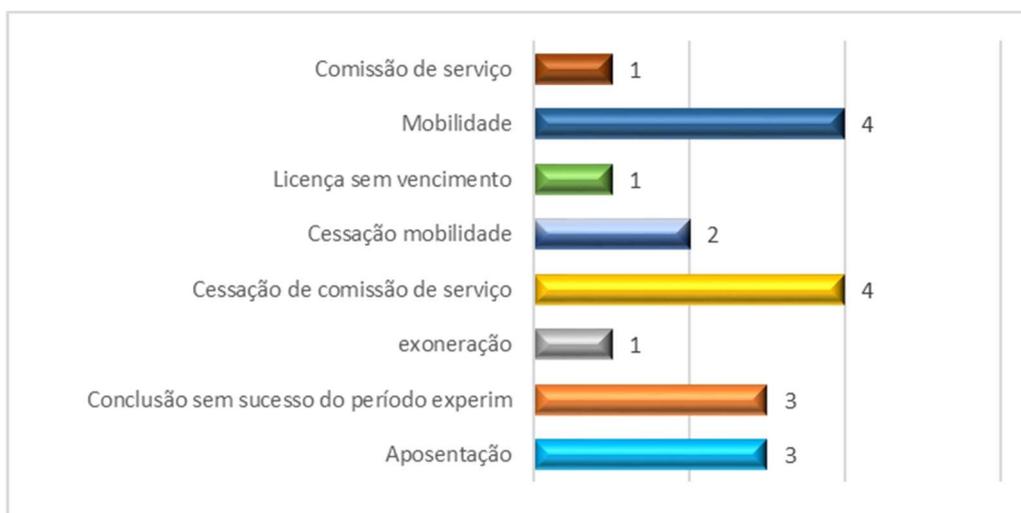


Figura 11 | Motivo das saídas



Para além das 19 saídas efetivas, verificaram-se ainda 4 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 2021, foram abertos 13 procedimentos de mobilidade interna.

Figura 12 | Procedimentos de mobilidade

Cargo ou Categoria	Unidade Orgânica	Diploma
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior		Anuncio na BEP, referência OE202102/0403
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Assistente Operacional	Direção de Serviços Administrativos	Anuncio na BEP, referência OE202103/0632
Mobilidade -Técnico Superior		Anuncio na BEP, referência OE202101/0688
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico de Informática	Direção de Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação	Anuncio na BEP, referência OE202105/0375
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior - Jurista	Gabinete de Consultadoria Jurídica e Orçamental	Anuncio na BEP, referência OE202107/0414
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior	Gabinete de Planeamento e Controlo Interno	Anuncio na BEP, referência OE202107/0778
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior		Anuncio na BEP, referência OE202104/0514
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior - Jurista	Equipa multidisciplinar de Políticas de Gestão Interna da DGO	Anuncio na BEP, referência OE202109/0631
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Especialista de Informática	Direção de Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação	Anuncio na BEP, referência OE202109/0633
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Especialista de Informática	Direção de Serviços de Tecnologias de Informação e Comunicação/ BIORC	Anuncio na BEP, referência OE202109/0634
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior		Anuncio na BEP, referência OE202107/0093
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior	Direção de Serviços de Análise e Finanças Públicas	Anuncio na BEP, referência OE202109/0631
Procedimento de mobilidade interna para a carreira de Técnico Superior		Anuncio na BEP, referência OE202109/0629

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

No decurso de 2021, verificaram-se 51 alterações de posição remuneratória e foram atribuídos 13 prémios de desempenho aos colaboradores da DGO.

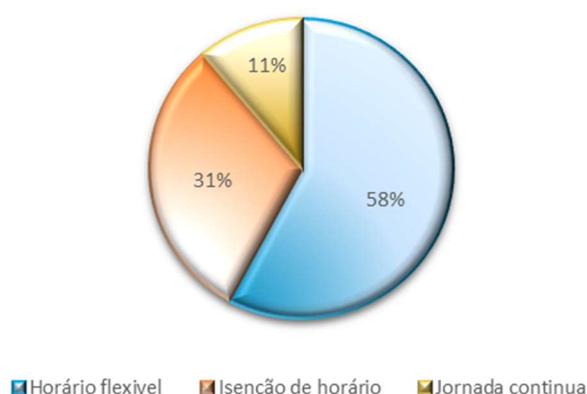
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Modalidades de horários praticados

Durante o ano de 2021 foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 88 (58%) colaboradores tiveram horário flexível, regime em que funciona a DGO;
- 47 (31%) colaboradores gozaram de isenção de horário de trabalho, respeitando genericamente a dirigentes;
- 17 (11%) colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

Figura 123 | Modalidade de horários praticados



5.2. Trabalho suplementar

No ano em referência, foram prestadas 1103 horas de trabalho suplementar, verificando-se um decréscimo de 387 horas face a 2020:

- Trabalho suplementar em dias úteis — 893,5 horas;
- Trabalho suplementar em dias de descanso semanal — 209,5 horas.

O decréscimo verificado deveu-se essencialmente ao fato de o trabalho suplementar realizado por força da preparação do Orçamento do Estado, ocorrido entre setembro e outubro, ter sido processado em janeiro de 2022.

O trabalho em causa resultou da prossecução da missão e atribuições da DGO, estando maioritariamente relacionado com os trabalhos relativos à Conta Geral do Estado de 2020 e à situação epidemiológica da COVID-19.

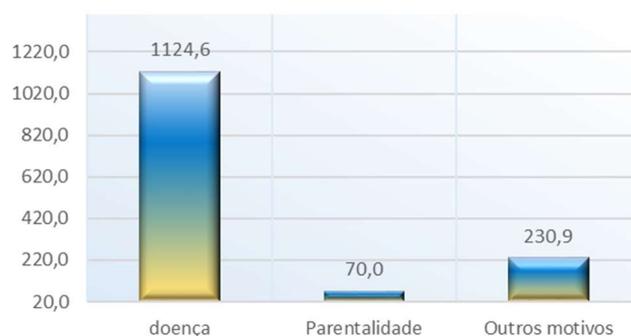
5.3. Absentismo

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DGO no ano de 2021 foi de 1425,5 dias, apresentando um decréscimo de 28% face ao ano anterior, sendo o índice de absentismo de 3,7% (5,2%, em 2020).

Do total de dias de faltas:

- 1124,6 (78,9%) devem-se a doença do trabalhador ou de familiares;
- 70 dias (4,9%) devem-se a proteção na parentalidade;
- 230,9 dias (16,2%) devem-se a outros motivos, sobretudo devido a descanso compensatório por trabalho suplementar e por motivos não imputáveis (atraso dos transportes).

Figura 134 | Motivo de ausências ao trabalho



Faltas dadas por doença

As faltas motivadas por doença representam em média 7,4 dias de ausência por ano e por colaborador, verificando-se um decréscimo de 2,8 dias relativamente ao ano de 2020.

Figura 14 | Faltas por doença: doença do próprio

		Dias de ausência										Total de dias de ausência	Total de colaboradores		
		inferior a 1 dia		de 1 a 15 dias		de 16 a 30 dias		de 31 a 60 dias		de 61 a 120 dias				Mais de 120 dias	
		nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores	nº dias	nº colaboradores			nº dias	nº colaboradores
Acidente em serviço /doença profissional	F											466	2	466,0	2
	M											0	0	0,0	0
Total (1)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	466	2	466,0	2
Doença do próprio	F	9,2	18,0	142,4	35,0	74,9	3,0	100,0	2,0	0,0	0,0	254,0	1,0	580,4	59
	M	3,5	7,0	31,7	13,0	20,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	55,2	21
Total (2)		12,6	25	174,1	48	94,9	4	100,0	2	0,0	0	254,0	1	635,6	80
Total Geral (1+2)		12,6	25	174,1	48	94,9	4	100,0	2	0,0	0	720,0	3	1 101,6	82

As ausências por doença respeitam sobretudo a situações relacionadas com a saúde do próprio, sendo de referir situações de doença prolongada, que representam 65% das faltas por doença do próprio.

Figura 156 | Faltas por doença: assistência a familiares

		Dias de ausência										Total de dias de ausência	Total de colaboradores		
		inferior a 1 dia		de 1 a 15 dias		de 16 a 30 dias		de 31 a 60 dias		de 61 a 120 dias				Mais de 120 dias	
		n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores	n.º dias	n.º colaboradores			n.º dias	n.º colaboradores
Assistência a familiares	F	0,0	0,0	23,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23,0	3
	M	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
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	23,0	3,0

Faltas ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante

Ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante foram registados 38 dias de ausência ao serviço, que foram utilizados para frequência de aulas e dispensa para realização de exames.

Em 2021, apenas 1 colaborador da DGO beneficiou do estatuto de trabalhador-estudante, com um decréscimo em relação a 2020 (2 colaborador).

6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

6.1. Acidentes em serviço

Em 2021, foi registado, no âmbito desta Direção-Geral, 1 acidente em serviço, ocorrido *in itinere*, tendo sido registado menos dois em relação a 2020.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

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

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

- 1 - «Formação Pedagógica Inicial de Formadores»;
- 1 - «Organização e atribuições gerais do Ministério das Finanças»;
- 1 - «Gestão do Capítulo 70 do Orçamento do Estado»;
- 1 - «As Finanças Públicas e as Contas Nacionais»;
- 1 - «Regime Orgânico da Direção-Geral do Orçamento»;
- 1 - «O Processo Orçamental»;
- 1 - «Gestão Financeira Pública».

As ações de formação internas e externas ministradas aos colaboradores da DGO evidenciam um total de 1996 horas de formação, correspondendo a 8 ações e envolvendo 67 pessoas abrangidas.

Figura 167 | Ações de formação interna e externa em 2021

	Interna	Externa	Total
nº formandos	66	1	67
nº ações	7	1	8
nº horas	1982	14	1996

Figura 18 | Ações de formação interna, por temática

Área /Temática	nº de formações	nº de horas
Contabilidade e Finanças	7	722
Competências Pedagógicas	1	1260
Total Geral	8	1982

8. COMUNICAÇÃO ATIVA

A DGO, no ano de 2021 levou a cabo diversos mecanismos de comunicação e partilha, nomeadamente através de apresentações, sessões esclarecimento, sessões de partilha, sessões gerais de comunicação e coesão.

Figura 19 | Comunicação ativa

Tipo de Sessões	Data	UO	Tema
Comunicação & Partilha — Portas abertas	28/01/2021	GPCI	<i>Empowerment</i> organizacional, planeamento e coordenação de atividades
Comunicação & Partilha — Portas abertas	01/03/2021	EMPGI	Todos orbitamos um projeto comum
Comunicação & Partilha — Portas abertas	01/03/2021	EMGDCC	Pôr em comum
Comunicação & Partilha — Portas abertas	23-03-2021	DEL2	O acompanhamento da Defesa, Segurança Interna e Justiça
Comunicação & Partilha — Iniciativas	23/04/2021	DEL6	Modelo para emissão de pareceres e pedidos de mobilidade
Comunicação & Partilha — Portas Abertas	30/04/2021	DEL4	Acompanhamento de áreas setoriais Governança Cultura Infraestruturas e Habitação
Apresentações internas — Execução Orçamental	04/05/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a março de 2021
Comunicação & Partilha — Portas Abertas	28/05/2021	DEL1	Conhecer a 1ª Delegação da DGO
Colaboração & Partilha — Sessão com Entidades Coordenadoras dos Programas Orçamentais	31/05/2021	DSOr, DSAFP, DEL4, DEL6	— COVID-19: Acompanhamento da execução orçamental das medidas relacionadas — Plano de Recuperação e Resiliência: Acompanhamento orçamental e mecanismos em utilização
Apresentações internas — Execução Orçamental	02/06/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a abril de 2021
Comunicação & Partilha — Iniciativas	23/06/2021	DSTIC	Migração Tecnológica Intranet SP2010 -> SP2019
Apresentações internas — Execução Orçamental	02/07/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a maio de 2021
Apresentações internas — Execução Orçamental	06/08/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a junho de 2021
Apresentações internas — Execução Orçamental	31/08/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a julho de 2021
Apresentações internas — Execução Orçamental	29/10/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a setembro de 2021
Celebração	10/11/2021	DIRC, outras	172º aniversário da DGO
Comunicação & Partilha — Portas Abertas	15/11/2021	DSAC	Negociação do Orçamento da União Europeia e Gestão do Capítulo 70 do Orçamento do Estado
Comunicação & Partilha — Iniciativas	22/11/2021	DIRC / EMPGI	«Temos valor(es)!» — Momento de partilha com os colegas distinguidos
Apresentações internas — Execução Orçamental	02/12/2021	DSOr, DSAFP, DSC	Execução orçamental das AP — janeiro a outubro de 2021
Comunicação & Partilha — Portas Abertas	13/12/2021	DSAFSO	A Regulação Contabilística, o S3CP e a ECE Pagamentos

9. ENCARGOS COM O PESSOAL E A FORMAÇÃO

9.1. Encargos com o pessoal

Os encargos com pessoal ascenderam em 2021 a 6 642 969,20 euros, constatando-se um acréscimo de 0,34% face ao ano 2020.

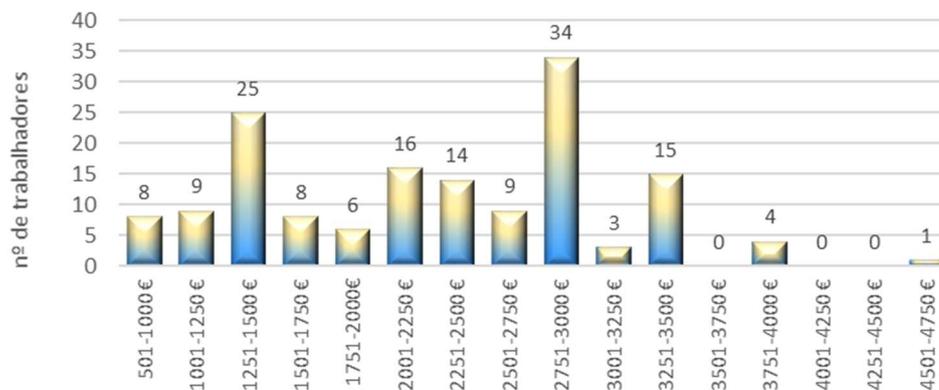
Figura 20 | Orçamento

C.E.	Designação C.E.	Despesa Executada 2020	Despesa Executada 2021	Variação
D.01.01.00	Remunerações certas e permanentes	5 252 630,09 €	5 254 799,18 €	0,04%
D.01.02.00	Abonos variáveis ou eventuais	106 695,94 €	122 289,17 €	14,61%
D.01.03.00	Segurança social	1 261 208,08 €	1 265 880,85 €	0,37%
	Despesas com o pessoal	6 620 534,11 €	6 642 969,20 €	0,34%
D.02.00.00	Aquisição de bens e serviços	1 384 825,31 €	1 125 933,53 €	-18,69%
D.04.00.00	Transferências correntes	- €	7 831,02 €	100,00%
D.06.00.00	Outras Despesas Correntes	- €	124,51 €	100,00%
D.07.00.00	Aquisição de bens de capital	65 842,08 €	162 052,58 €	146,12%
	Outras despesas	1 450 667,39 €	1 295 941,64 €	-10,67%
	Total da despesa	8 071 201,50 €	7 938 910,84 €	-1,64%

Este acréscimo de encargos deveu-se em grande parte à diferença nas remunerações auferidas entre os colaboradores que saíram e os que entram e à necessidade de trabalhos adicionais para apresentação de vários trabalhos na área orçamental..

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

Figura 21 | Encargos com o pessoal



9.2. Encargos com a formação

Os encargos suportados com a formação totalizaram, em 2021, 7 142euros (mais 43,1% em comparação a 2020), o que se deveu ao fato de 2730,93 euros só terem sido pagos em 2021.

Figura 22| Encargos com a formação: distribuição

Encargos com a formação						Variação face a 2020	
2020			2021				
Interna	Externa	Total	Interna	Externa	Total	Interna	Externa
4 990,0 €	0,0 €	4 990,0 €	7 141,9 €	0,0 €	7 141,9 €	43,1%	0,0%

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

ANEXOS

Anexo I Mapas do Balanço Social

CAPÍTULO 1 RECURSOS HUMANOS

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

CAPÍTULO 3 HIGIENE E SEGURANÇA

CAPÍTULO 4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CAPÍTULO 5 RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Anexo II Organograma

Anexo III Outros Indicadores 2019/2020

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)																	4								0	4	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)																6	8								6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)																11	17								11	17	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior										26	54														26	54	80
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										3	4														3	4	7
Assistente operacional, operário, auxiliar										1															1	0	1
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático										8	9														8	9	17
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	67	0	0	0	0	18	29	0	0	0	0	0	0	56	96	152	

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

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)														1													1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																											0	4	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)																											6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)																											11	17	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0
Técnico Superior																											26	54	80
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																											3	4	7
Assistente operacional, operário, auxiliar																											1	0	1
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático																											8	9	17
Total	0	0	0	0	0	2	2	2	0	4	7	13	18	24	15	22	5	9	7	16	2	4	0	0	56	96	152		

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

- NOTAS:
- Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro, e nº 51/2005, de 30 de agosto, e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro).
 - b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea).
 - c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).
 - d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)									1										1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)				1				1		1		1							0	4	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)		1			1		1	1	1	3	1	2		1	1		1		6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)			4	1	2	4		3	1	5	3	4	1						11	17	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	4	4	3	4	4	3	4	4	5	14	2	8	1	6		5	3	6	26	54	80
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								2	1			1		1	2				3	4	7
Assistente operacional, operário, auxiliar							1												1	0	1
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	1			1					2	3	1	2	1			1	3	2	8	9	17
Total	5	5	7	7	7	7	6	11	11	26	7	18	3	8	3	6	7	8	56	96	152

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																						0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															1							1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1		3				0	4	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)															6	7		1				6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)															7	16	4	1				11	17	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior							1	1	1	2		2			19	46	4	2	1	1		26	54	80
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									1	1	2	3										3	4	7
Assistente operacional, operário, auxiliar											1											1	0	1
Aprendizes e praticantes																						0	0	0
Informático							1	1	1	1	3	2			2	5	1					8	9	17
Total	0	0	0	0	0	0	2	2	3	4	6	7	0	0	35	75	9	7	1	1	56	96	152	

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

NOTAS:

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

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

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

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

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

Quadro A5 | Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género

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

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

NOTAS:

CPLP — Comunidade dos Países de Língua Portuguesa.

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

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

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

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

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

NOTAS:

Considerar o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência.

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

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

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

Quadro A7 | Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		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				0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)									2	1					2	1	3
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	1	2			3	7				3			1		5	12	17
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar					1										1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático						1									0	1	1
Total	1	2	0	0	4	8	0	0	2	6	0	0	1	0	8	16	24

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

NOTAS:

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

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

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

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

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

Quadro A8 | Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																			1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)																			1	4			1	4	5
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	5	0	0	2	5	7

NOTAS:

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

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

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

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

Quadro A9 | Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento 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								5			2	2	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													1						2	1	3
Total	0	0	0	0	1	2	0	0	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	5	0	0	2	2	7	10	17	

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)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Total	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			12	29					2	3	14	32	46
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			2	3							2	3	5
Total	0	0	14	32	0	0	0	0	2	3	16	35	51

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)														4	0	4	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)													6	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)													11	17	11	17	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			24	40			2	14							26	54	80
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			3	4											3	4	7
Assistente operacional, operário, auxiliar			1												1	0	1
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			8	8				1							8	9	17
Total	0	0	36	52	0	0	2	15	0	0	0	0	18	29	56	96	152

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 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 nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriadados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)							7:52				7:52	0:00	7:52
Dirigente intermédio de 2º grau a)					4:40	2:00		2:15			4:40	4:15	8:55
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	56:12	151:44				10:49	8:43	52:02		4:35	64:55	219:10	284:05
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		459:56				9:29		6:00			0:00	475:25	475:25
Assistente operacional, operário, auxiliar	81:08				8:30		8:00				97:38	0:00	97:38
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	88:17	56:08			18:00	23:10	25:29	18:00			131:46	97:18	229:04
Total	225:37	667:48	0:00	0:00	31:10	45:28	50:04	78:17	0:00	4:35	306:51	796:08	1102:59

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 feriadados.

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		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 1º grau a)																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau a)																												4,0	0,0	4,0	4,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)								5,3																			4,0	5,1	4,0	10,4	14,4
Dirigente intermédio de 2º grau a)			70,0		2,0	5,0	8,9	48,0																			13,8	20,1	94,7	73,1	167,8
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior					7,0	26,0	23,2	502,2		260,0	23,0				9,0												12,2	49,5	42,4	869,7	912,1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						10,0	20,0	0,6						38,0														2,0	20,0	50,6	70,6
Assistente operacional, operário, auxiliar																											1,0		1,0	0,0	1,0
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0	
Informático							3,0	24,4		206,0					3,0												4,0	15,2	7,0	248,6	255,6
Total	0,0	0,0	70,0	0,0	9,0	41,0	55,1	580,5	0,0	466,0	0,0	23,0	0,0	38,0	0,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	35,0	95,9	169,1	1 256,4	1 425,5	

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

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

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho.

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

CAPÍTULO 2 REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Quadro A17 | Estrutura remuneratória, por género

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	4	4	8
1001-1250 €	2	7	9
1251-1500 €	9	16	25
1501-1750 €	4	4	8
1751-2000€	3	3	6
2001-2250 €	7	9	16
2251-2500 €	3	11	14
2501-2750 €	3	6	9
2751-3000 €	12	22	34
3001-3250 €	1	2	3
3251-3500 €	7	8	15
3501-3750 €			0
3751-4000 €		4	4
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	96	152

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

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

NOTAS:

- i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género.
- ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género.
- iii) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de seis meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.
- iv) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- v) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.
- vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de Natal.

(Quadro A17 — continuação)

B — Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	801,91 €	703,13 €
Máxima (€)	4 525,62 €	3 769,03 €

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 (*)	4 837 817,20 €
Suplementos remuneratórios	240 239,55 €
Prémios de desempenho	24 273,87 €
Prestações sociais	184 951,81 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	1 355 686,77 €
Total	6 642 969,20 €

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)	29 852,61 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	50 151,43 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	
Representação	156 116,15 €
Secretariado	4 119,36 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	
Total	240 239,55 €

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)	820,36 €
Abono de família	453,60 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	4 824,12 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	174 219,48 €
Outras prestações sociais	4 634,25 €
Total	184 951,81 €

Quadro A18.3 | Encargos com benefícios sociais

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

CAPÍTULO 3 HIGIENE E SEGURANÇA

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1	1					0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						260				260	

NOTAS:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

Quadro A20 | Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

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

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

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

NOTA:

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

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

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

NOTA:

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

Quadro A23 | Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

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

Quadro A24 | Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional

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

NOTA:

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

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

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

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

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

NOTAS:

- (a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização/modificação dos espaços de trabalho.
- (b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos.
- (c) Encargos na formação, informação e consulta.
- (d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

CAPÍTULO 4 FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro A27 | Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	41	10	15		66
Externas	1				1
Total	42	10	15	0	67

NOTAS:

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)			0	
Dirigente superior de 2º grau a)	2		2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	6		6	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	7		7	6
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	50	1	51	15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1		1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	
Aprendizes e praticantes			0	
Informático			0	
Total	66	1	67	30

NOTAS

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas dEpendidas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas 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)			0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	180:00		180:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	540:00		540:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	392:00		392:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	859:00	14:00	873:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	11:00		11:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			0:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático			0:00

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 acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	7 141,86 €
Despesa com acções externas	0,00 €
Total	7 141,86 €

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	6
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro A32 | Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

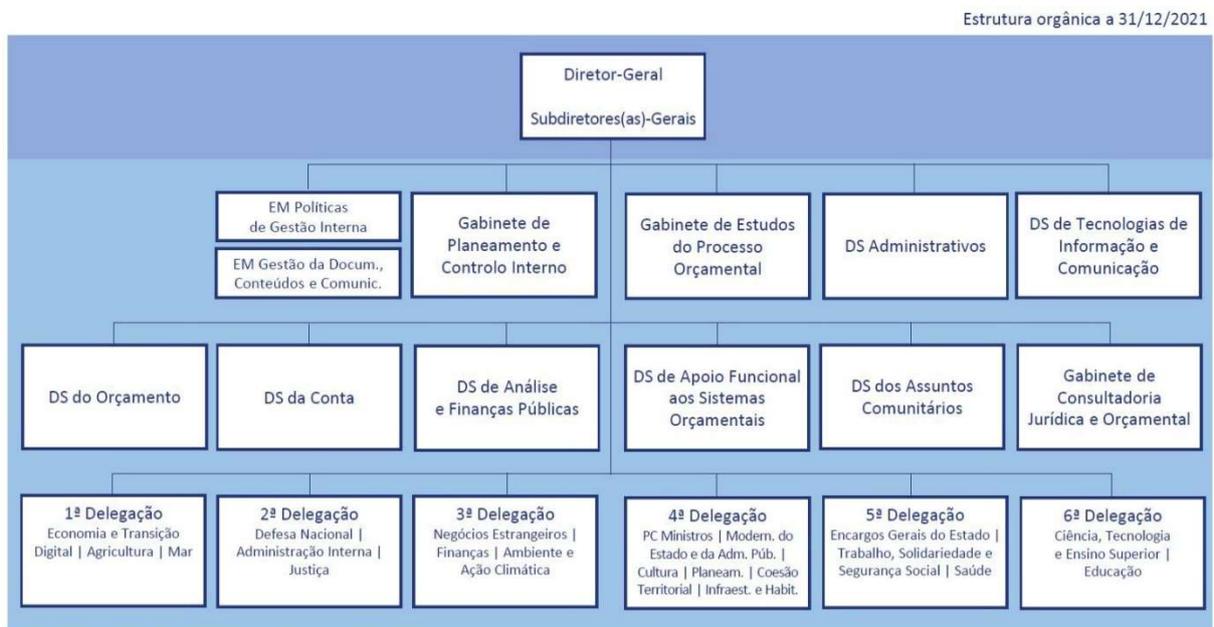
NOTAS:

(1) Para trabalhadores nomeados.

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

Anexo II Organograma

Figura A1 | Organograma da DGO a 31 de dezembro de 2021



DS – Direção de Serviços | EM – Equipa Multidisciplinar

Anexo III Outros Indicadores 2020/2021

Figura A2 | Indicadores adicionais 2020/2021

Indicadores	Fórmula	Resultado		
		2020	2021	Evolução
Idade Média	Somatório das idades	50,4	50,6	0,41%
	Total de efetivos			
Antiguidade Média	Somatório das antiguidades	22,4	22,1	-1,34%
	Total de efetivos			
Taxa de habilitação superior	Total bacharelato+Lic+Mest+Dout	83,55%	84,21%	0,66%
	Total de efetivos			
Taxa de habilitação secundária	Total habilitações do 11º ao 12º ano	13,16%	13,16%	0,00%
	Total de efetivos			
Taxa de habilitação básica	Total de habilitações <= 9º ano	3,29%	2,63%	-0,66%
	Total de efetivos			
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	Total pessoal Técnico Superior	51,32%	54,61%	3,29%
	Total de efetivos			
Taxa de feminização	Total efetivos femininos	62,50%	63,16%	0,66%
	Total de efetivos			
Taxa de feminização dirigente	Total efetivos femininos dirigentes	62,50%	61,36%	-1,14%
	Total de efetivos			
Taxa de enquadramento	Total de Dirigentes	31,58%	28,95%	-2,63%
	Total de efetivos			
Taxa de emprego jovem	Total dos efetivos de idade < 25 anos	0,00%	0,00%	0,00%
	Total de efetivos			
Taxa de envelhecimento	Total dos efetivos de idade >= 55 anos	28,29%	30,92%	2,63%
	Total de efetivos			
Taxa de admissões	Total de Admissões efetivas	9,87%	12,50%	2,63%
	Total de efetivos			
Taxa de saídas	Total de saídas efetivas	13,16%	12,50%	-0,66%
	Total de efetivos			
Taxa de rotação (turnover)	(admissões+saídas)/2	11,15%	12,50%	1,35%
	Efetivos a 31/12 ano anterior			
Taxa de cobertura	Total admissões efetivas	75,00%	100,00%	25,00%
	Total de saídas efetivas			
Índice de absentismo	Total dias ausência (s/férias)	5,2%	3,7%	-1,4%
	Total de dias trabalháveis (dias úteis*total efetivos)			
Taxa de encargos sociais	Total encargos c/ Prestações sociais	3,89%	3,82%	-0,07%
	Total de encargos c/ remuneração base			
Remuneração base média anual	Total das remun. base dos efetivos	31 438,06 €	31 827,74 €	1,24%
	Total de efetivos			
Leque salarial líquido	Maior remuneração (dirigentes não	4,47	4,47	0%
	Menor Remuneração			
Taxa de investimento (%)	Total Despesa em Formação	0,08%	0,11%	0,03%
	Total de encargos com pessoal			
Taxa de participação em ações de formação (%)	N.º de participantes em ações de formação	33,76%	19,74%	-14,02%
	Total de efetivos			
Taxa de tempo investido em formação (%)	N.º de horas investidas em formação	0,76%	0,75%	-0,02%
	Potencial anual de horas trabalháveis			
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	N.º de acidentes de trabalho	1,97%	0,66%	-1,32%
	Total de efetivos			
Índice de rotatividade	N.º de trabalhadores em 31 de dezembro N.º de trabalhadores em 1 de janeiro + entradas + saídas	1,03	1,00	-3,18%

FIM DO DOCUMENTO

