

**BALANÇO SOCIAL**  
**2023**



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

---

Imagem da capa da autoria de Egídio Santos.

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

# Índice

<b>Mensagem do Conselho Diretivo .....</b>	<b>2</b>
<b>Notas Introdutórias.....</b>	<b>4</b>
Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo .....	4
Propósito, Missão, Visão e Valores .....	5
O ecossistema do IVDP, IP .....	6
Política de Inovação do IVDP, IP .....	9
Criação de Valor Sustentável .....	10
<b>Caraterização dos Recursos Humanos do IVDP, IP .....</b>	<b>11</b>
Mapa de Pessoal .....	11
Distribuição Geográfica dos Trabalhadores .....	13
Modalidades de Vinculação .....	13
Distribuição por Género.....	14
Estrutura Etária .....	15
Antiguidade.....	15
Habilitações Académicas .....	16
<b>Prestações de Trabalho e Absentismo .....</b>	<b>17</b>
Modalidades de Horário de Trabalho .....	17
Regimes de Trabalho em Contexto da Pandemia .....	18
Absentismo .....	18
<b>Admissões, Reinícios e Cessações de Funções .....</b>	<b>19</b>
<b>Remunerações e Encargos.....</b>	<b>19</b>
<b>Medicina, Higiene e Segurança no Trabalho.....</b>	<b>20</b>
<b>Formação Profissional .....</b>	<b>20</b>
<b>Relações Profissionais .....</b>	<b>21</b>
<b>Notas Finais .....</b>	<b>22</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>24</b>

## MENSAGEM DO CONSELHO DIRETIVO

---

A par do Plano de Atividades, do Relatório de Atividades e do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), o Balanço Social integra o ciclo anual de gestão, o qual coloca ao dispor um conjunto de indicadores e informações essenciais sobre a caracterização social da organização e dos seus recursos humanos. Constitui, portanto, um instrumento de planeamento, organização e apoio à gestão dos recursos humanos, nos termos da alínea e) do n.º 1 do artigo 8.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP).

O presente Balanço Social, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2023 e alinhado com o anteriormente referido, visa fornecer indicadores da situação dos recursos humanos afetos. Com o propósito de melhorar a qualidade informativa, e para permitir uma análise mais desenvolvida e pormenorizada aos recursos humanos e financeiros do Instituto dos Vinhos do Douro e do Porto, I.P. (IVDP, IP), incluíram-se quadros e gráficos, assim como indicadores e taxas, construídos de acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e das orientações emanadas da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP). A informação apresentada reporta-se ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano 2022, e compõe o conjunto dos instrumentos essenciais para a tomada de decisão e para uma melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

Em 2023, o IVDP, IP conseguiu dar continuidade às medidas implementadas no ano anterior, por grande racionalidade na aplicação de meios materiais e de recursos humanos, e por planificação e mudança constantes. Os principais desafios e necessidades do setor não ficaram sem resposta, tendo sido criadas, adicionalmente, respostas mais rápidas dos serviços, parcial ou integralmente digitais.

A análise dos dados obtidos, para além de permitir uma visão integrada da estratégia adotada na gestão de capital humano por parte da organização, tem ainda como intuito apoiar na tomada de decisões superiormente, bem como ao nível do planeamento através da definição de linhas orientadoras e a adoção de metodologias que possibilitaram o incremento de uma estratégia para a qualidade global dos serviços prestados.

Com este documento pretende-se, também, fazer uma análise e reflexão que nos permita uma melhor gestão dos efetivos que asseguram o cumprimento da nossa missão, perspetivando medidas que promovam o aumento da nossa eficiência e eficácia. O relatório do Balanço Social recorre à análise de indicadores estatísticos e da sua evolução, de que são exemplo índices de envelhecimento, de tecnicidade, de higiene, segurança e saúde no trabalho e de absentismo, dando evidência às dimensões sociais do IVDP, IP, tais como a relação de emprego, a antiguidade, a remuneração, a formação, entre outras.

O presente documento espelha, ainda, a imagem geral da componente humana do IVDP, IP que, com diversas especificidades, conhecimento e experiência acumulados, é imprescindível na prossecução da missão institucional. Interna e prospetivamente, continuar-se-á a mobilização dos Trabalhadores, envolvendo-os na definição de estratégias internas e externas do Instituto, na partilha de conhecimento e na promoção de projetos comuns e transversais.

Por último, o ano de 2023, à semelhança dos últimos anos homólogos, caracterizou-se por um decréscimo do número de Trabalhadores, importando realçar o esforço inerente à melhoria contínua da qualidade dos serviços e o maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar dos nossos Trabalhadores.

Peso da Régua, 12 de abril de 2024.

**Gilberto Igrejas**

*Presidente do Conselho Diretivo do IVDP, IP*

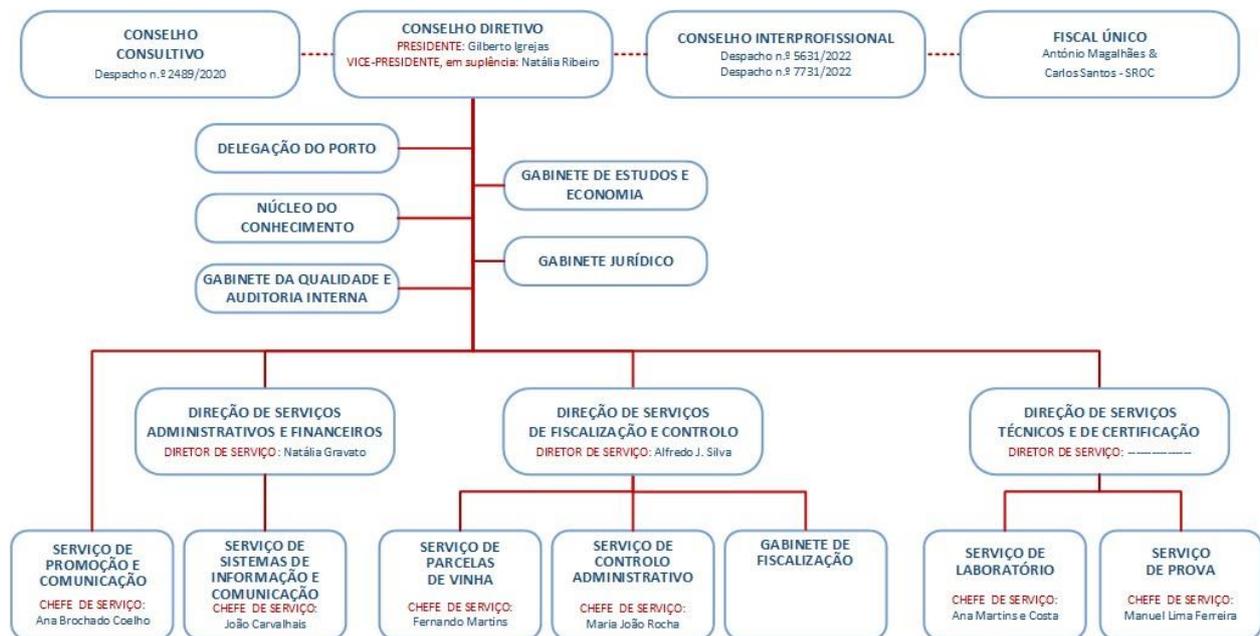
**Natália Ribeiro**

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

## NOTAS INTRODUTÓRIAS

### Orientações Gerais e Específicas Prosseguidas pelo Organismo

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



**Figura 1 – Organograma do IVDP, IP**

No respeito pela sua missão, e considerando as respetivas atribuições, o IVDP, IP desenvolveu a sua atividade alinhando-a com a estratégia e com os grandes objetivos definidos para o quinquénio 2018-2023, em consonância com o contexto global do ambiente em que exerce a sua intervenção.

A estratégia definida assenta em três vetores, orientadores do Plano de Atividades (PA) e do QUAR para 2023, a saber:

- Melhorar a sustentabilidade do território da Região Demarcada do Douro.
- Reforçar competências na Certificação das Denominações de Origem Porto e Douro.
- Promover a melhoria contínua no desempenho da organização para otimização do Serviço Público.
- Promover a Região Demarcada do Douro e as suas Denominações de Origem.
- Promover a melhoria contínua no desempenho da organização para otimização do serviço público.

## Propósito, Missão, Visão e Valores

---

### Propósito

DOURO & PORTO – TRUST & TOAST®

### Missão

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

### Visão

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

### Valores

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

#### Competitividade

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

#### Credibilidade

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

#### Integridade

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

#### Sustentabilidade

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

#### Reputação

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

#### Eficiência

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

#### Inovação

O IVDP, IP adota uma política de inovação que promove a geração de novas ideias e a sua exploração com sucesso seja ao nível dos Serviços Prestados, dos Processos, da Organização, do Modelo de Negócio,

podendo essa inovação ser concretizada de forma incremental ou radical, consoante as necessidades e capacidades.

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

## O ecossistema do IVDP, IP



**Figura 2 – O Ecossistema do IVDP, IP**

A compreensão do ecossistema do IVDP, IP resulta, fundamentalmente, dos dados que vão sendo recolhidos por equipas internas, constituindo um repositório ativo e dinâmico de informação sobre o IVDP, IP e o seu Ecossistema. Permite que toda a gestão de topo esteja alinhada nas suas iniciativas de modernização, inovação e desenvolvimento, contribuindo para a sustentabilidade do IVDP, IP.

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

### 1. Megatendências

- 1.1. **Economia Partilhada (ex. Incremento da Cadeia de Valor)** – Existe uma tendência crescente para que as empresas/organizações se envolvam no desenvolvimento conjunto de produtos e serviços, juntando competências e capacidades. A colaboração entre empresários da hotelaria e empresários ligados à produção e/ou comercialização têm sido disso exemplo, bem como colaborações de natureza setorial ou na cadeia de valor. Em qualquer caso é um potencial fator de crescimento do emprego.
- 1.2. **Globalização (ex. Pandemia; Acréscimo de oferta ao mercado)** – A globalização manter-se-á, eventualmente, com alguma deslocação de foco e polos de excelência, com os consequentes efeitos positivos e negativos. Um dos efeitos negativos é a rápida propagação de eventos

indesejáveis de que a pandemia COVID-19 é exemplo. Outro efeito é a crescente oferta de diferentes tipos de vinhos tornando difícil a diferenciação qualitativa dos vinhos do Douro e do Porto. Como resposta de adaptação a um contexto global de mudança, verifica-se uma redefinição dos métodos de trabalho e a criação de equipas multidisciplinares.

- 1.3. **Diversidade Demográfica (ex. Falta de mão de obra)** – A diversidade demográfica vai prosseguir e mesmo aprofundar-se com o incremento de áreas de forte concentração e outras de rarefação da população (ambas as situações com efeitos negativos), sendo que o mais grave para o setor é a falta de mão de obra, particularmente a mão de obra jovem, resultante da migração de pessoas para zonas economicamente mais atrativas e desenvolvidas.
- 1.4. **Tecnologias Disruptivas (ex. Digitalização, IoT)** – O aparecimento de tecnologias disruptivas vai continuar a sofrer incremento relevante, com efeitos positivos na economia e no bem-estar das pessoas e na criação de novos mercados, produtos ou serviços, como por exemplo a progressiva desmaterialização de processos, a crescente interoperabilidade entre organismos ou os novos canais de comunicação com os clientes. Terá também um forte impacto ao nível das desigualdades digitais e no crescimento do desemprego não especializado, o que acaba por ter efeitos adversos aos níveis demográfico, social e económico. O setor necessita de identificar as tecnologias emergentes, caracterizar os seus impactos e definir ações de desenvolvimento, ou de mitigação, conforme a sua aplicabilidade.
- 1.5. **Incerteza Geopolítica (ex. Refugiados)** – A incerteza geopolítica vai manter-se em termos imprevisíveis, podendo mesmo atingir áreas até aqui mais protegidas e recatadas, o que acentuará vários fenómenos negativos, especialmente o caudal migratório, eventualmente com distintos destinos e rotas, ou uma perda de influência destas áreas/países nas organizações supranacionais. Estas situações terão efeitos negativos na economia, na necessidade de mais apoios sociais, na alocação de mais meios financeiros (nomeadamente nos países de acolhimento) e de apoio às populações afetadas e carenciadas. Tem impacto potencial negativo nas exportações e, conseqüentemente, no equilíbrio financeiro dos produtores e agentes económicos do setor. Pode haver um efeito positivo se alguma da imigração puder ser canalizada para trabalhar no setor.
- 1.6. **Tendências Sociais (ex. consumo de vinhos versus outras bebidas)** – A alteração das tendências sociais em termos culturais e comportamentais influencia os hábitos de consumo dos vinhos, de qualquer origem e natureza, podendo ter conseqüências positivas ou negativas para determinados produtos, denominações de origem ou marcas. É assim fundamental estudar, analisar e compreender as tendências sociais relativas ao consumo de vinhos, em geral, e aos vinhos do Douro e do Porto, em particular, de forma a identificar e a concretizar as ações que possam ter um efeito positivo nessas tendências.
- 1.7. **UNSDG** – Os objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas são um referencial de grande impacto, mas que só serão concretizáveis e úteis se assimilados pelos dirigentes políticos e pela população, e traduzidos em ações e atividades concretas e objetivas, devidamente monitorizadas e avaliadas. Se o atual paradigma de governança se mantiver neste capítulo, as metas propostas serão de difícil implementação e, por conseguinte, de virem a ser concretizadas.
- 1.8. **Aquecimento Global (ex. Alterações da sustentabilidade)** – O aquecimento global não tem fronteiras e, por isso, começa a fazer-se sentir na RDD, quer ao nível do teor de humidade

atmosférica, quer ao nível dos solos e da alteração das condições associadas às várias estações do ano, com consequências na produtividade, na qualidade e na quantidade de área capaz de assegurar produções de excelência.

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

## 2. Mercado / Arena (onde as coisas acontecem)

- 2.1. **Pessoas/Referências** – As tendências sociais (ver 1.7) podem e devem ser influenciadas no sentido que interessar ao IVDP, IP, às Partes Interessadas e ao país. O consumo de vinhos do Douro e do Porto depende das pessoas, enquanto consumidores, mas depende, também, das pessoas enquanto influenciadores e fazedores, ou divulgadores, de opinião relativa aos benefícios e/ou bem-estar de que se pode usufruir através desse consumo. O IVDP, IP deve, pois, apostar nas pessoas e nos chamados *opinion makers* para apoiar o consumo dos vinhos do Douro e do Porto nas suas formulações atuais, ou noutras que o mercado e a sociedade entendam e aceitem como apelativas.
- 2.2. **Associações** – As Associações existentes no setor são determinantes para manter e reforçar a exclusividade de um produto, oriundo de uma região, também ela exclusiva, e que, com a sua dinâmica e organização própria, interagem intensamente com o IVDP, IP com vantagem para todos os interessados.
- 2.3. **Agentes económicos** – Os AE fecham um ciclo que vai da vinha ao consumidor. O seu dinamismo é fundamental para que as vendas e as exportações aumentem e para que os atores a montante sejam adequadamente recompensados. A cooperação entre o IVDP, IP e estes AE é vital para o sucesso dos vinhos do Douro e do Porto, de forma a potenciar a sua imagem, as suas vendas e a sua reputação, entre outros fatores.

## 3. Partes Interessadas

- 3.1. **Parceiros e Fornecedores** – Uma boa parte do trabalho prestado pelo IVDP, IP é realizado, e bem, em parceria com outras organizações de diferente natureza. Acontece que as parcerias têm um período de vida em que são úteis, podendo, a partir de determinado momento, deixar de cumprir o objetivo para o qual foram idealizadas (alterações legais, alterações ocorridas no parceiro e nas suas competências ou capacidades, ou alterações ocorridas no seio do IVDP, IP no domínio dos meios, atribuições, etc.). O mesmo acontece com os fornecedores, nos quais podem ocorrer alterações tecnológicas, organizacionais ou outras que afetem, para melhor, ou para pior, a sua capacidade de fornecer produtos ou serviços com os requisitos necessários. É necessário que o IVDP, IP esteja preparado para manter esta dinâmica (manter o que é útil, descartar o que é inútil, acrescentar novas parcerias/fornecedores para fazer face a novas exigências), pelo que uma avaliação da adequação e de resultados deve ser realizada no mínimo uma vez por ano, retirando daí as consequências apropriadas.
- 3.2. **Sociedade** – Esta Parte Interessada é complexa e carece de ser *desdobrada* para poder ser entendida quanto às suas necessidades, expectativas e modo como tendem a evoluir. Existem formas institucionais de o fazer, previstas até na legislação, mas é de boa prática que sejam acrescentados métodos informais de obter informações, sobretudo em ocasiões de maior

complexidade social, sendo que esses métodos devem estar previstos e estruturados no Modelo de Governação do IVDP, IP.

- 3.3. **Municípios** – Os Municípios são um caso especial de Parte Interessada enquanto entidade gestora e dinamizadora do território, com elevada proximidade aos cidadãos e às empresas, e outras organizações que operam nesse território. São, por isso, um parceiro de proximidade, que conhece bem o território e as formas de nele intervir, podendo colocar esse conhecimento e essa vontade ao serviço do IVDP, IP e das suas iniciativas, potenciando-as para um patamar mais elevado de eficiência.
- 3.4. **Trabalhadores** – Os Trabalhadores do IVDP, IP são determinantes para a qualidade dos serviços prestados e para o sucesso global da intervenção do IVDP, IP. Esta Parte Interessada deve, pois, ser objeto de audição regular, com recurso a diversos formatos, de forma a obter informações fiáveis sobre as suas necessidades e expectativas, sendo que a cada audição deve corresponder uma análise e uma divulgação das ações de correção e/ou de melhoria a concretizar, tendo em conta os resultados da audição.

## Política de Inovação do IVDP, IP

---

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

- A inovação é ação transversal que permeia as atividades fundamentais e indissociáveis do IVDP, IP que envolvem novos processos, abordagens, serviços e produtos, ou a sua melhoria, resultando em desenvolvimento económico para a RDD;
- É parte de sua missão institucional induzir e ampliar a partilha de saberes e experiências, além do conhecimento com a sociedade, por meio de parcerias, partilha de infraestruturas, serviços e outras disposições previstas na legislação;
- A inovação ocorre quando o processo de empreendedorismo é bem-sucedido, ou seja, quando é gerada uma nova resposta a um problema do setor, diferenciada das convencionais, que promove a autonomia e gera impacto económico positivo, com utilização eficiente de recursos.

São orientações da Política de Inovação do IVDP, IP:

- Criar alianças estratégicas com a envolvente local, regional, nacional ou internacional, que orientem a geração de inovação;
- Fomentar o empreendedorismo, promovendo modelos de gestão que apoiem tais iniciativas, em parcerias com entidades públicas e privadas;
- Estimular mecanismos de cocriação promotores de empreendimentos inovadores e apoiar a geração de técnicas eficazes derivadas de produtos, métodos e abordagens consolidadas;
- Contribuir, em parceria com entidades associativas, para a organização de ações e atividades de cocriação, economia solidária e reforço do movimento associativo;
- Incentivar e promover o desenvolvimento, a difusão e a divulgação de tecnologias inovadoras;

- Incentivar pesquisas teóricas e práticas que gerem impacto no setor, fomentando novas formas de pensar;
- Promover o fortalecimento da capacidade tecnológica orientada para a qualidade e eficiência;
- Pesquisar, permanentemente, a definição de mecanismos que intensifiquem os resultados de transferência de conhecimento, que aprimorem a gestão dos *players* do setor;
- Incrementar ações de capacitação de recursos humanos em empreendedorismo, gestão da inovação e transferência de conhecimento, através de cursos de graduação e pós-graduação, de formação transversal complementar, em parceria com outras instituições, particularmente IES;
- Reforçar o envolvimento e participação da comunidade académica nacional e internacional na implementação e execução da política de inovação;
- Fomentar a simplificação de procedimentos para gestão de projetos de inovação;
- Incentivar a adoção de mecanismos de controle de resultados e um processo de avaliação da política de inovação.

## Criação de Valor Sustentável

---

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

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

O IVDP, IP considera ainda, autonomamente, a sociedade, a tutela e outros organismos públicos ligados, ou não, à tutela. Porque sabe bem que as necessidades variam ao longo do tempo e que está inserido num ecossistema em transformação, o IVDP, IP efetua auscultação de necessidades e de satisfações, e decidiu reforçar esta sua capacidade de auscultar regularmente quem necessita e recorre, direta, ou indiretamente, aos serviços do Instituto, de modo a ajustar, em tempo, a sua oferta e as suas capacidades técnicas, de conhecimento e de recursos humanos.

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

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

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

## CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IVDP, IP

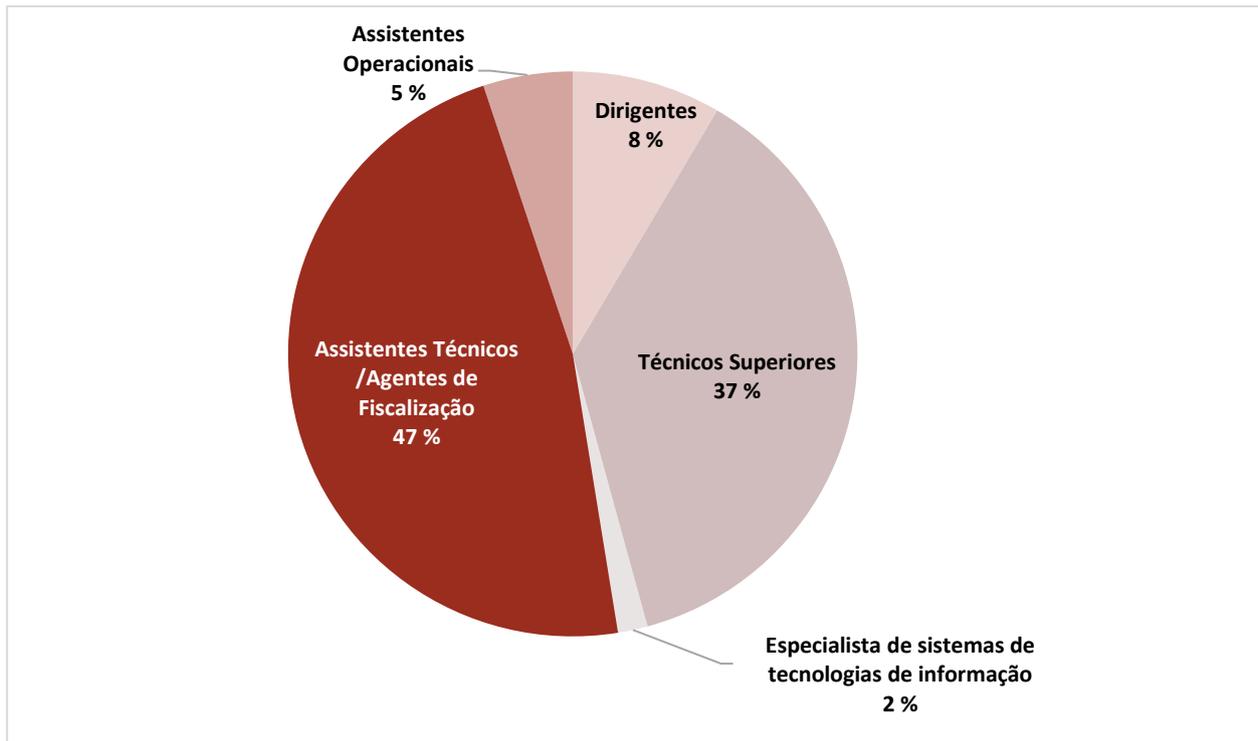
### Mapa de Pessoal

No ano de 2023, encontrava-se previsto no mapa de pessoal do IVDP, IP um total de 151 Trabalhadores. Contudo, no final do ano, apenas se encontravam em exercício de funções 118 Trabalhadores, o que corresponde a uma ocupação de apenas 78,14 % dos efetivos previstos, distribuídos pelas seguintes carreiras e unidades orgânicas, conforme apresentado no quadro *infra*.

Unidade Orgânica	Carreira	Previstos	Ocupados
Conselho Diretivo	Dirigente	2	2
Gabinetes e Núcleos (na dependência do CD)	Técnico Superior	12	12
	Assistente Técnico	5	5
	Assistente Operacional	1	1
Serviço de Promoção e Comunicação	Dirigente	1	1
	Técnico Superior	4	3
	Assistente Técnico	10	7
Direção de Serviços Administrativos e Financeiros	Assistente Operacional	0	0
	Dirigente	2	2
	Técnico Superior	15	9
	Assistente Técnico	8	6
Direção de Serviços de Controlo e Fiscalização	Assistente Operacional	4	3
	Especialista de sistemas de tecnologias de informação	2	2
	Dirigente	3	3
	Técnico Superior	15	10
	Assistente Técnico	21	17
Direção de Serviços Técnicos e Certificação	Agente Fiscalização	10	8
	Assistente Operacional	1	1
	Dirigente	3	2
	Técnico Superior	12	10
	Assistente Técnico	16	13
	Assistente Operacional	4	1
<b>Total</b>		<b>151</b>	<b>118</b>

Tabela 1 – Mapa de Pessoal do IVDP, IP

No Gráfico 1 demonstra-se a distribuição dos efetivos por carreiras, verificando-se que a carreira de Assistente Técnico, na qual se incluem os Agentes de Fiscalização, representa 47 % dos Trabalhadores do IVDP, IP.



**Gráfico 1 – Distribuição por grupos /carreiras**

De acordo com os dados dos Balanços Sociais publicados, observa-se que no período de 2008 a 2023, o número global de efetivos decresceu para 73 % conforme registado no Gráfico 2.



**Gráfico 2 – Número global de efetivos**

Comparativamente ao ano transato, verifica-se uma evolução negativa de 0,67% respeitante ao decréscimo de 2 trabalhadores conforme Gráfico 3.

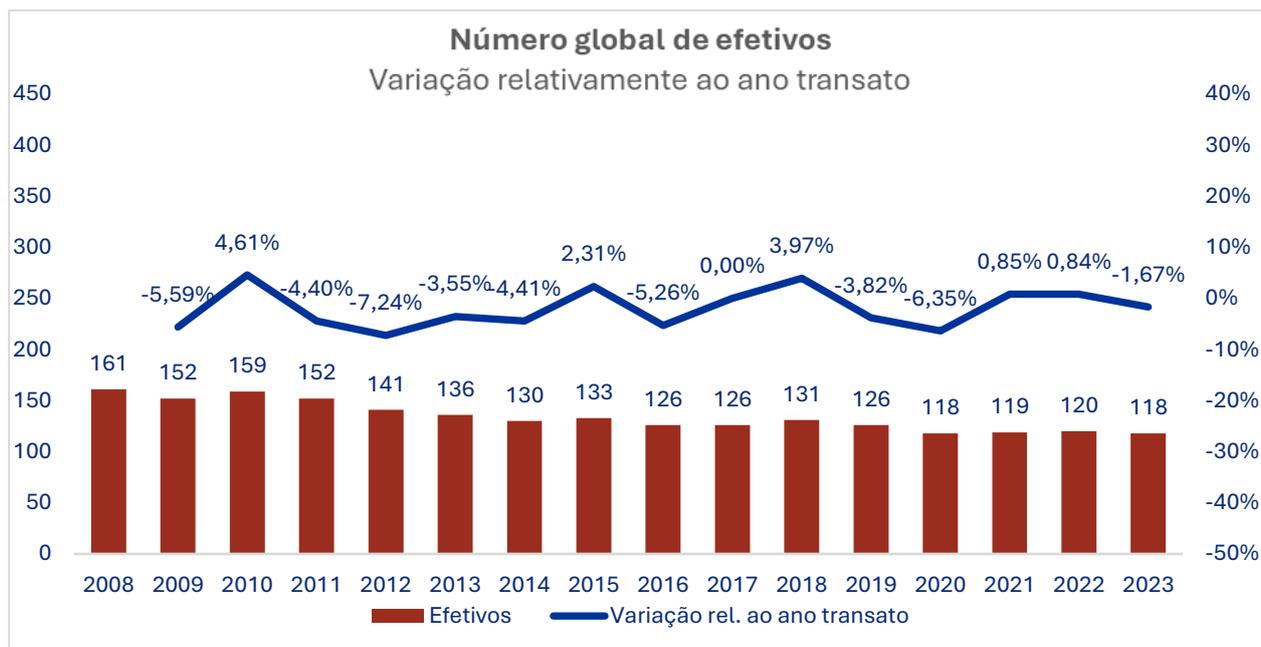


Gráfico 3 – Variação relativamente ao ano transato

## Distribuição Geográfica dos Trabalhadores

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

Carreira	Peso da Régua	Porto	Lisboa
Dirigente Superior de 1.º grau	1		
Dirigente Superior de 2.º grau		1	
Dirigente Intermédio de 1.º grau		2	
Dirigente Intermédio de 2.º grau	3	3	
Técnico Superior	12	32	
Especialista de Sistemas de Tecnologia de Informação	2		
Assistente Técnico	24	31	1
Assistente Operacional	3	3	
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>72</b>	<b>1</b>

Tabela 2 – Distribuição geográfica dos trabalhadores do IVDP, IP

## Modalidades de Vinculação

Os 118 Trabalhadores em exercício de funções no final do ano de 2023 encontravam-se distribuídos quanto à sua modalidade de vinculação do seguinte modo:

- 108 em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, correspondendo a 91,53% dos lugares ocupados, distribuídos pelas carreiras previstas no mapa de pessoal, de técnico superior, especialista de sistemas de tecnologias de informação, assistente técnico (que inclui os agentes de fiscalização) e assistente operacional.

- 10 em exercício de funções de dirigentes, dos quais 6 em regime de substituição, correspondendo a 9,17 % dos lugares ocupados, distribuídos em cargos de direção superior (um de 1.º grau e um de 2.º grau em regime de suplência) e de direção intermédia (dois de 1.º grau e seis de 2.º grau), conforme se representa no Gráfico 4.

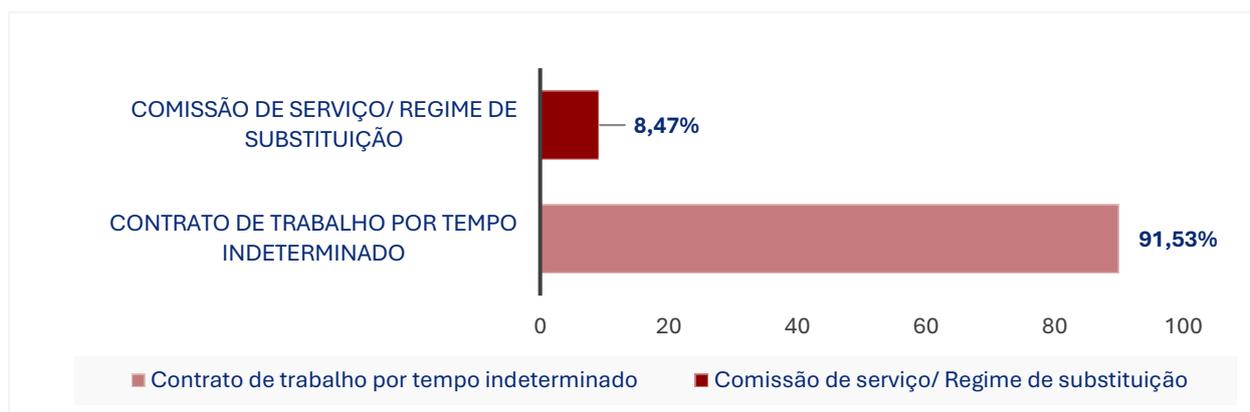


Gráfico 4 – Distribuição de efetivos por modalidade de emprego

## Distribuição por Género

No Gráfico 5 mostra-se a distribuição dos efetivos por carreira / grupo profissional, diferenciados por género. Refira-se que a carreira de Assistente Técnico, na qual se incluem os Agentes de Fiscalização, representa 48 % dos trabalhadores do IVDP, IP.

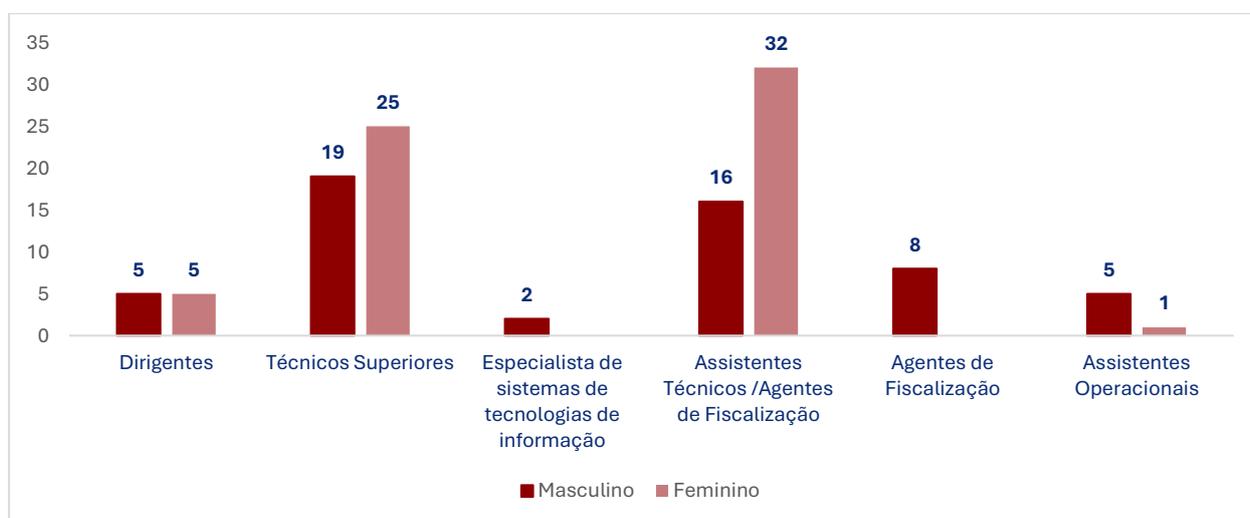


Gráfico 5 – Contagem por grupo/carreira e género

## Estrutura Etária

Verifica-se que não há Trabalhadores com menos de 30 anos e que os que têm menos de 45 anos representam 13,56 % do total de efetivos.

Analisando a distribuição dos efetivos por escalão etário e género Gráfico 6, verifica-se que o maior número de homens e mulheres se encontra na faixa etária dos 55 a 59 anos e a idade média dos Trabalhadores é de 52 anos. Existem 23 Trabalhadores na faixa etária de 60 anos ou mais e 55 Trabalhadores na faixa etária dos 50-59, representando estes dois grupos etários 48,31 % do total de efetivos da organização.

Os Trabalhadores com mais de 60 anos representam 18,64 % do total de efetivos.

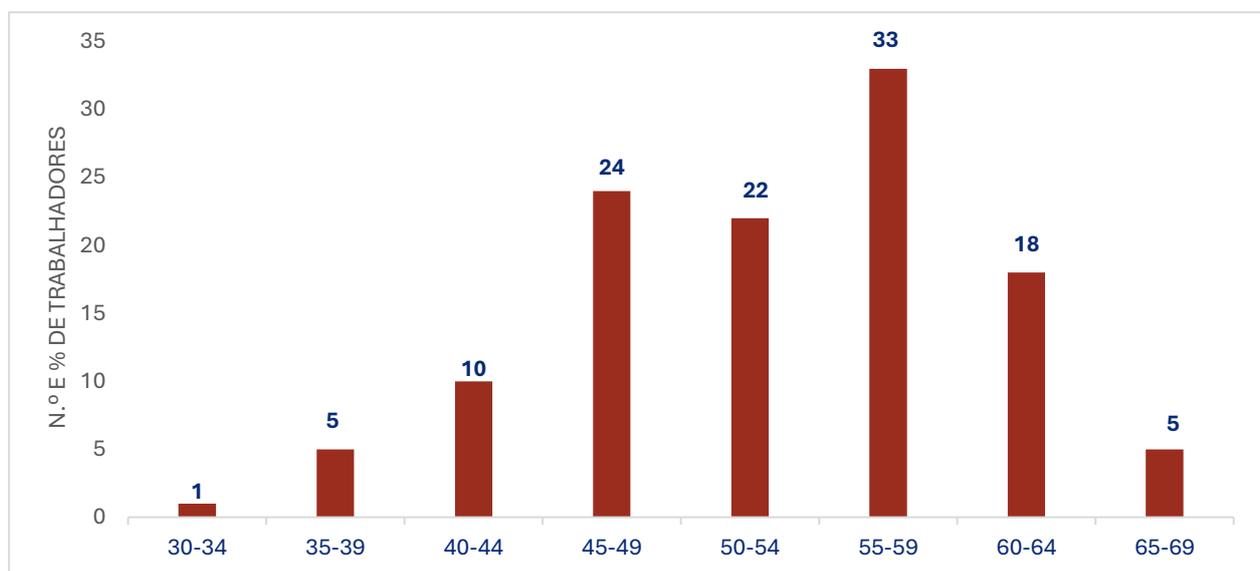
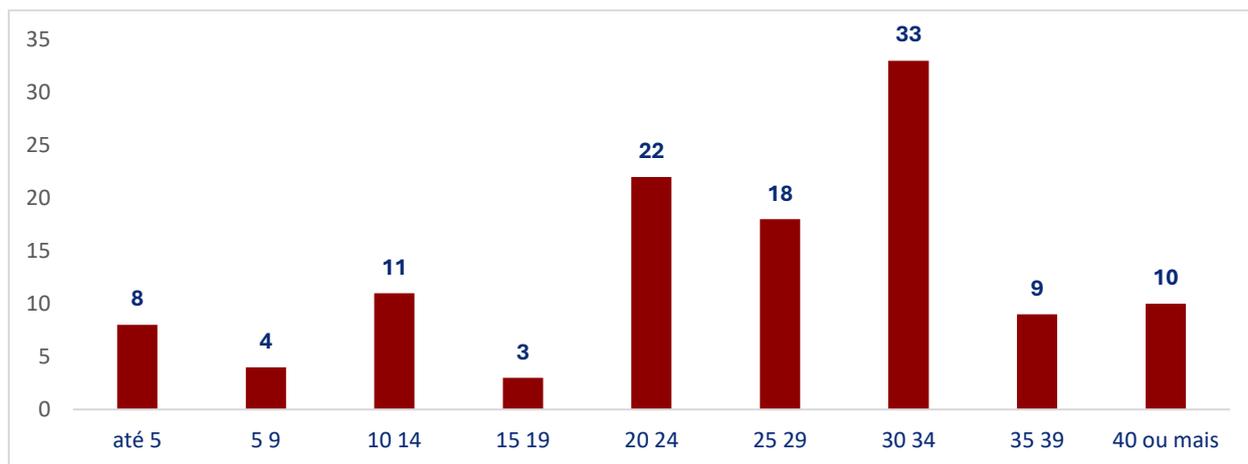


Gráfico 6 – Estrutura etária

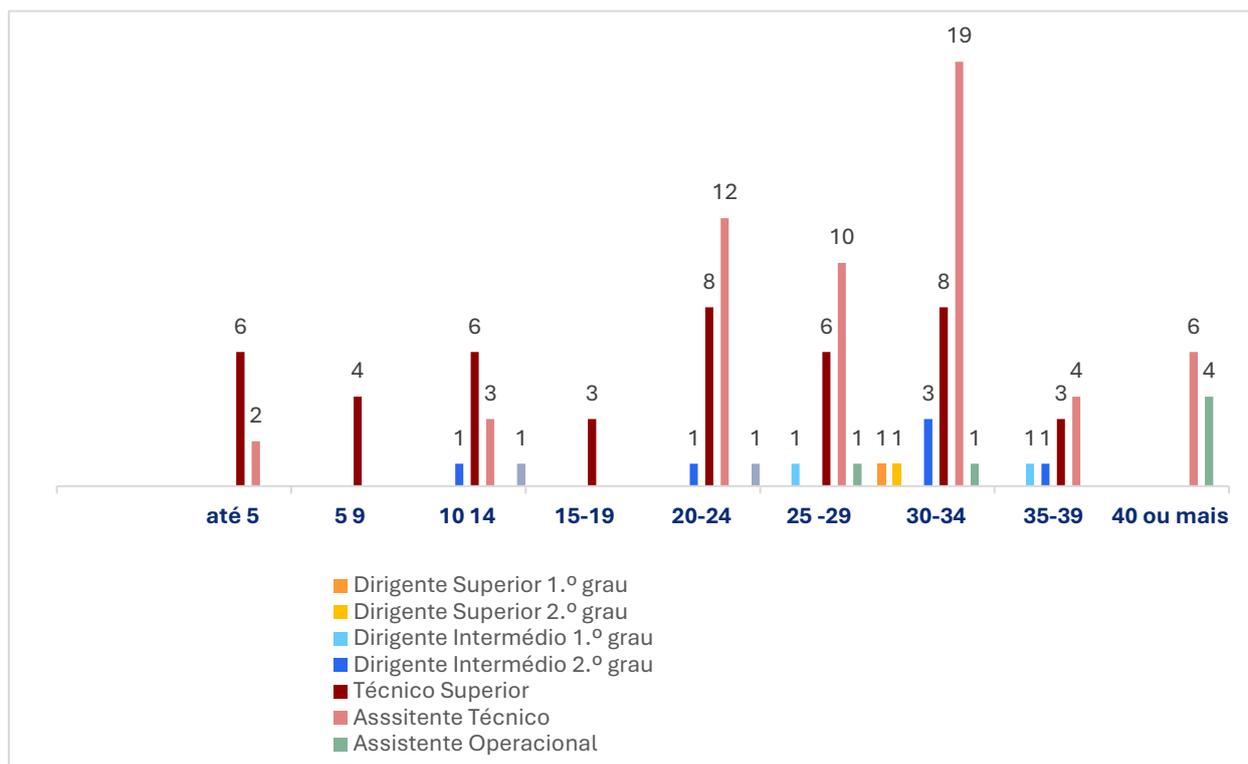
## Antiguidade

Verifica-se que a maioria dos Trabalhadores do Instituto tem muitos anos de experiência. Do universo total há 91 Trabalhadores (77,12 %) que têm 20 anos ou mais de antiguidade entre os quais, 10 Trabalhadores com mais de 40 anos ao serviço da Administração Pública (Gráfico 7).



**Gráfico 7 – Antiguidade na Administração Pública**

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



**Gráfico 8 – Antiguidade por Carreira**

## Habilitações Académicas

Relativamente às habilitações académicas (9) verifica-se que 52,54 % dos Trabalhadores têm habilitações superiores ao 12.º ano de escolaridade.

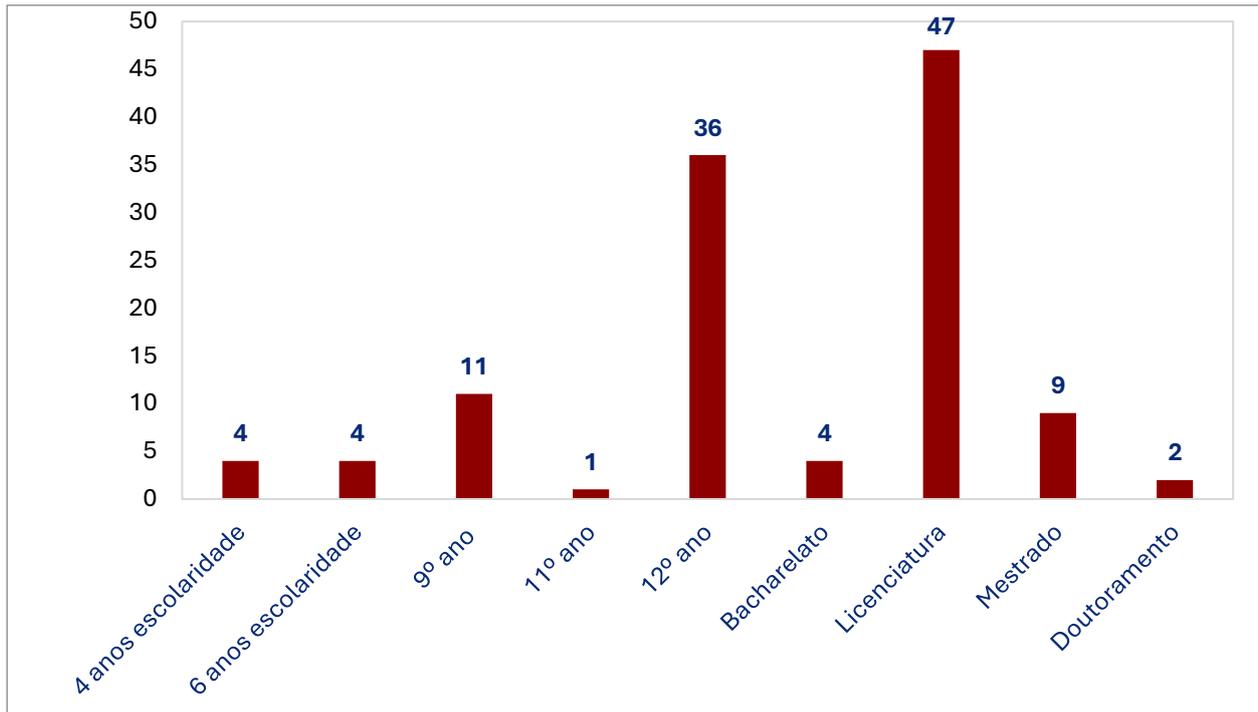


Gráfico 9 – Habilitações Académicas

## PRESTAÇÕES DE TRABALHO E ABSENTISMO

### Modalidades de Horário de Trabalho

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

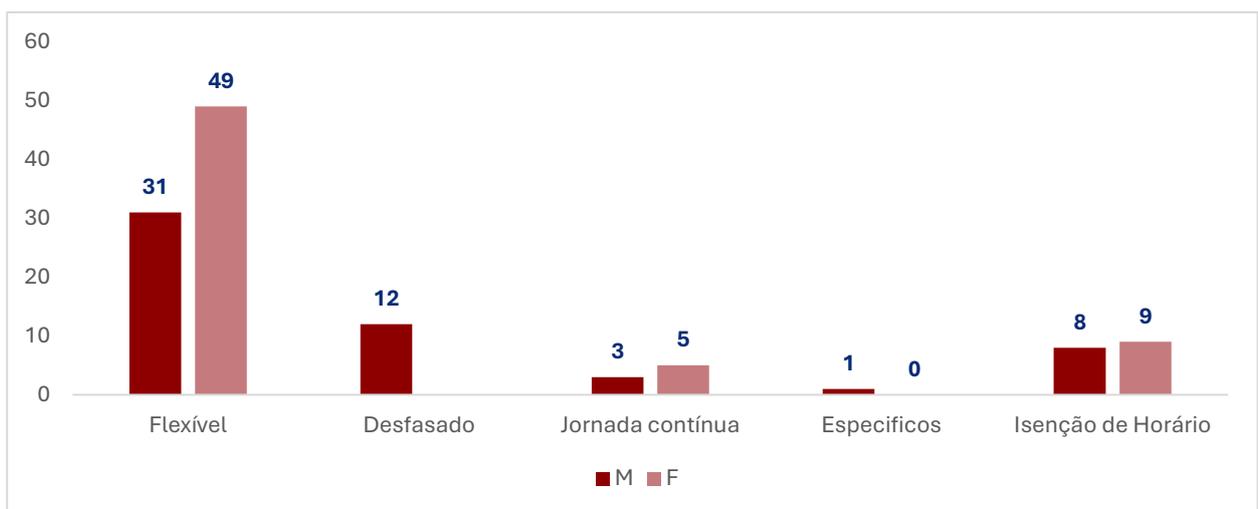


Gráfico 10 – Modalidades de horário de trabalho

## Regimes de Trabalho em Contexto da Pandemia

Embora o Regulamento do Teletrabalho tenha sido aprovado em 30/11/2023, verificaram-se ao longo 2023 situações pontuais de Teletrabalho, relativa a situações passíveis de serem exercidas à distância no caso dos Trabalhadores que se encontravam em situação de doença – “Doenças Respiratórias”, imunodeprimidos e doentes crónicos.

No Gráfico 11, ilustra-se a evolução do regime de teletrabalho, verificando-se ao longo do ano que 30 trabalhadores exerceram funções nessa situação.

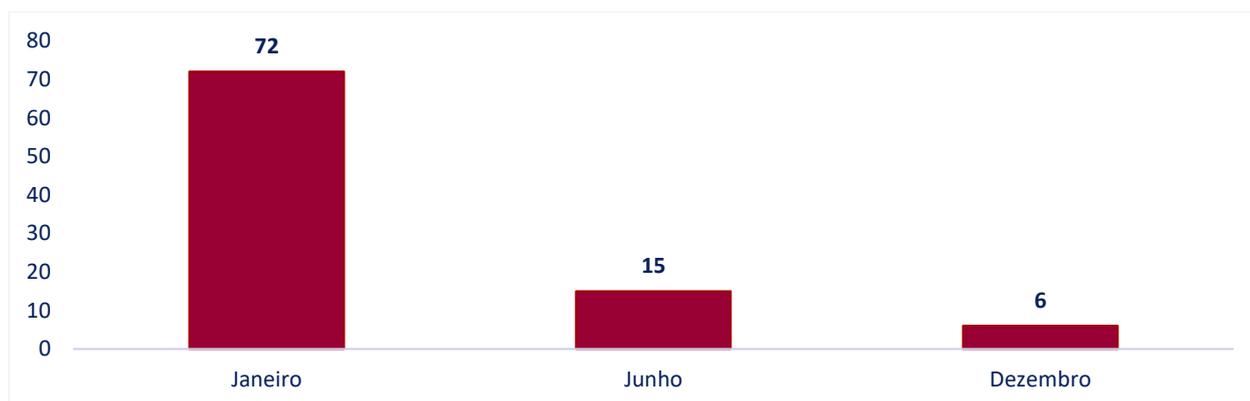


Gráfico 11 – Evolução do Teletrabalho

## Absentismo

O Gráfico 12 referente ao total de faltas dadas pelos Trabalhadores do IVDP, IP foi de 3081 dias, apresenta a sua distribuição por tipo de falta e permite observar que as faltas por doença constituem o principal motivo de absentismo.

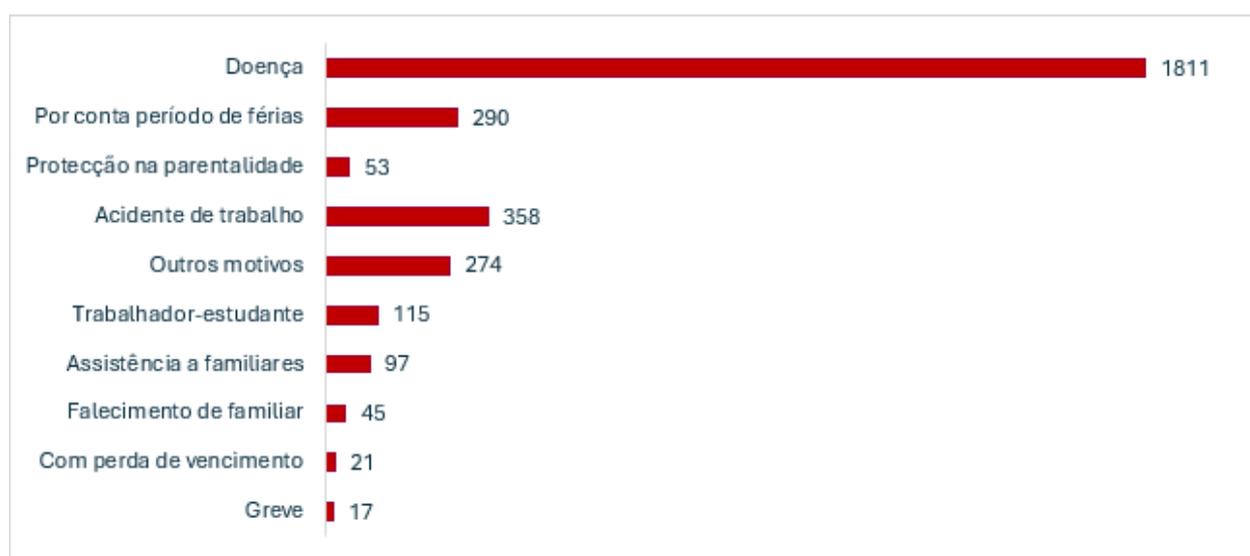


Gráfico 12 – Dias de Ausência. Distribuição por tipo de falta

## ADMISSÕES, REINÍCIOS E CESSAÇÕES DE FUNÇÕES

Analisando a mobilidade dos Trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal, refira-se que no que respeita às admissões e saídas, existe uma variação negativa de 2 Trabalhadores.

Carreira/Grupo profissional	Saídas	Entradas
Dirigente superior de 2.º grau	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau	1	
Técnico Superior	5	4
Assistente Técnico (Agente de Fiscalização)	1	1
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>7</b>

Tabela 3 – Mobilidades dos Trabalhadores

Das 9 saídas verificadas, uma ocorreu num dirigente superior de 2.º grau, um dirigente intermédio de 1.º grau nomeado dirigente superior de 2.º grau em regime de suplência, um técnico superior nomeado dirigente intermédio de 2º grau em regime de substituição, dois técnicos superiores por via de mobilidade, dois técnicos superiores em licença sem remuneração, um técnico superior por morte e um assistente técnico por motivo de aposentação.

As 7 entradas verificaram-se nas seguintes situações: um dirigente superior de 2.º grau em regime de suplência, um dirigente intermédio 2.º grau em regime de substituição, quatro técnicos superiores e um assistente técnico por via de mobilidade.

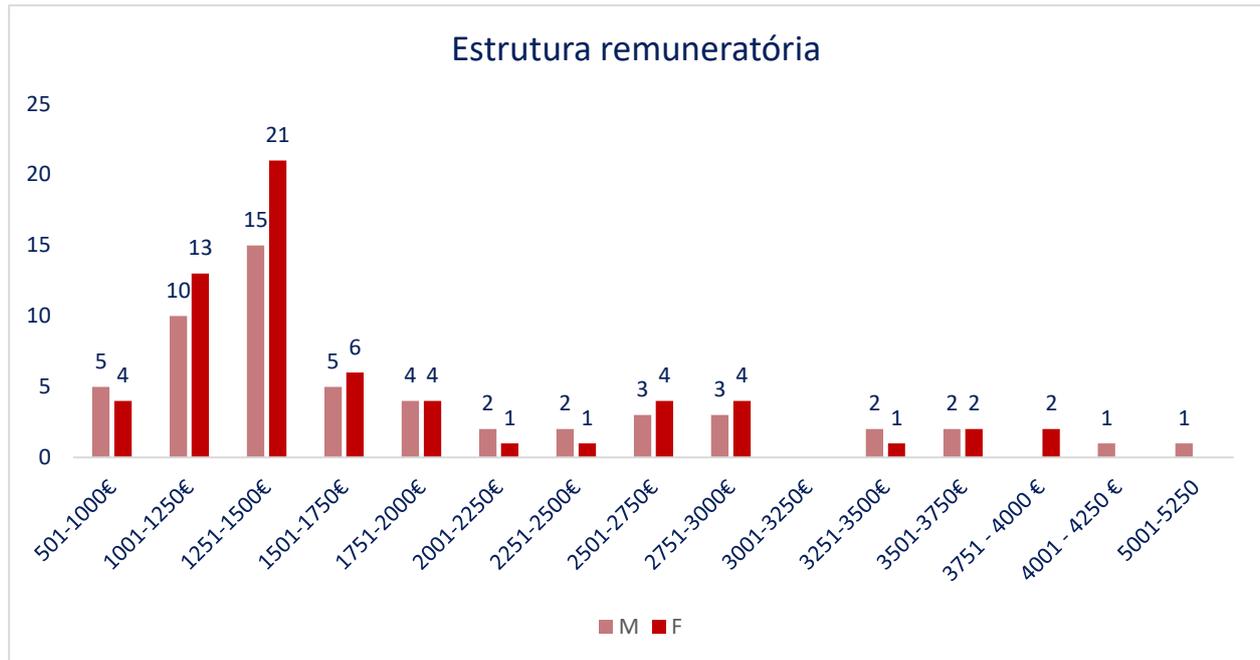
## REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Em 2023, a despesa com pessoal foi de 4 031 983 €, o equivalente a uma execução da rubrica orçamental de Pessoal de 98,25 % e de 53,15 % quando comparada com a totalidade da despesa paga.

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2. 809 461 €
Suplementos remuneratórios	174 219 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	145 693 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal	902 610 €
<b>Total</b>	<b>4 031 983 €</b>

Tabela 4 – Remunerações e Encargos com o Pessoal

O gráfico seguinte apresenta a estrutura remuneratória por escalões e género.



**Gráfico 13 – Estrutura remuneratória por escalões e género**

## MEDICINA, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em 2023 foram registados, no âmbito deste Instituto, 3 acidentes de trabalho, 1 ocorrido no local de trabalho e 2 *in itinere*.

Acresce que houve um acidente ocorrido em 26 de julho de 2022, o qual implicou baixa médica até 26 de maio de 2023.

No âmbito da saúde no trabalho foram realizados 100 exames médicos, sendo 5 de admissão, 95 periódicos e 51 exames complementares de diagnóstico, que englobaram análises clínicas de provadores e agentes de fiscalização, bem como avaliação da saúde e higiene oral aos provadores, o que incluiu ecografias abdominais e consultas de medicina dentária.

A despesa com Medicina no trabalho cifrou-se no valor de 5 840 €, referente a serviços médicos e técnicos contratados, que incluiu exames de admissão, exames periódicos e ocasionais e exames complementares de diagnóstico.

A despesa com Segurança no Trabalho cifrou-se 6 273 €, referente aos serviços técnicos contratados.

No total, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho, o valor gasto foi de 12 113 €.

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

O quadro seguinte contabiliza o número de ações e formandos/participantes envolvidos, as principais áreas das ações de formação internas (36) e externas (53) ministradas.

Área Formação	N.º Ações de Formação	N.º de Formandos	Total Duração (horas)
Técnicas /Ensaios / Prova e Laboratório	25	144	152,5
Informática	24	89	428
Direito	3	5	27
Área informação de gestão	12	30	130
Legislação Geral	6	157	592,5
Finanças	3	4	103,5
Área marketing e comunicação	1	2	28
Informação agrícola	4	5	41
Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho	2	17	68
Outra	3	6	335
Área ambiental	6	18	38
<b>Total</b>	<b>89</b>	<b>477</b>	<b>1 943,5</b>

Tabela 5 – Área das ações de formações

Os encargos diretos suportados com a formação realizada em 2023 totalizaram 10 020 € com custos de inscrição suportados na rubrica 02.02.15.BO.00.

As 2 ações de formação realizadas na área da Saúde, Higiene e Segurança de Trabalho, envolvendo 68 horas de formação estão englobadas nos encargos do contrato externo de saúde, higiene e segurança no trabalho.

## RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O IVDP, IP tem 21 Trabalhadores que descontam para associações sindicais, através de débito no vencimento.

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

No ano de 2023, foi instaurado um processo disciplinar que gerou a aplicação de sanção disciplinar de multa objeto de perdão de pena e amnistia das infrações à luz da Lei nº 38-A/2023, de 2 de agosto.

## NOTAS FINAIS

---

Esta análise sintética dos dados estatísticos do Balanço Social do ano de 2023 permite inferir o seguinte:

O pessoal integrado na carreira de Assistente Técnico (aqui incluídos os Agentes de Fiscalização) é o mais numeroso, contando com 56 Trabalhadores (48 %), seguido de Técnico Superior, Dirigentes, Assistente Operacional e Especialista de sistemas de tecnologias de informação.

Predomina o género feminino, já que dos 118 efetivos, 63 são mulheres (53,39 %), com maior expressão na categoria de Assistente Técnico (com 32 mulheres do total de 63), seguido da carreira de Técnico Superior (com 25 mulheres do total de 46), Dirigente (com 5 mulheres do total de 10), de Assistente Operacional (com 1 mulher do total de 6). Não existem mulheres na categoria de Especialista de sistemas de tecnologias de informação.

Prevalece o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado como modalidade de vinculação, com 108 Trabalhadores (91,53 %).

A média etária é de 52 anos, persistindo um problema de rejuvenescimento dos quadros, sendo que 18,64 % dos Trabalhadores têm mais de 60 anos.

A maioria dos Trabalhadores (no total de 91, o que representa 77,12 %) tem mais de 20 anos de antiguidade na Administração Pública, dos quais 10 tem mais de 40 anos de serviço, o que também aponta para um envelhecimento dos recursos humanos.

A maior parte dos Trabalhadores (no total de 56, o que representa 47,46 %) tem 12 anos de escolaridade, ou menos, sendo que 62 Trabalhadores têm formação superior (52,54 %).

A organização apresenta um índice de tecnicidade de 44,41 % (incluindo o pessoal técnico superior e especialista de sistemas de tecnologias de informação) e um índice de enquadramento na ordem dos 8,47 % (número de dirigentes face ao total de efetivos).

No que se refere às modalidades de horário de trabalho, é o horário flexível que detém a percentagem mais elevada (67,80 % que representam 80 Trabalhadores), seguido da isenção de horário, sendo os restantes regimes residuais.

No ano de 2023 foram contabilizados 3 081 dias de ausência, com especial incidência para as ausências por motivo de doença. O absentismo foi maior na categoria de Assistente técnico (com 1 811 dias de ausência) e no sexo masculino.

Em resultado da análise efetuada, o perfil tipo do Recurso Humano do IVDP, IP define-se num universo de 118 Trabalhadores, como do género feminino, de 52 anos, da carreira de assistente técnico e com habilitações académicas correspondentes ao 12.º ano de escolaridade.

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

O contínuo reforço de toda estrutura tecnológica para permitir a operacionalização do teletrabalho;

A continuidade da *Newsletter* como forma de comunicação externa, mas também dirigida aos Trabalhadores para divulgação das atividades e realizações do Instituto, não só ao nível de ações de promoção como participação em organizações internacionais e orientações da Tutela;

No âmbito da Medicina no Trabalho e no seguimento do protocolo iniciado no ano transato, tendo em atenção as funções desempenhadas por alguns Trabalhadores que poderão constituir um fator de risco, o Instituto manteve a realização de análises específicas, protocoladas com a Empresa da Medicina no Trabalho, de realização de exames complementares para todos os provadores incluindo uma avaliação da saúde e higiene oral, ecografias abdominais, ortopantomografias e consultas de medicina dentária;

O investimento na modernização e capacitação do Laboratórios com a tecnologia mais moderna de química analítica e instrumental, possibilitando a celeridade na resposta e melhoria da Qualidade, Eficácia e Eficiência dos serviços prestados ao Sector;

O incentivo à participação ativa dos seus Trabalhadores através da nomeação para grupos de trabalho, comissões ou projetos, em matérias relacionadas com a missão do IVDP, IP e em representação da instituição;

A promoção da compatibilização da vida profissional com a vida pessoal e familiar, através da flexibilização dos horários de trabalho, mormente o horário flexível e a jornada contínua.

## ANEXOS

---

### MAPAS DO BALANÇO SOCIAL 2023



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

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

Balanço Social 2023

Edição: Abril 2024.

Rua dos Camilos, 90

5050-272 Peso da Régua - Portugal

+351 254 320 130

[ivdp@ivdp.pt](mailto:ivdp@ivdp.pt)

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

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminável		CT em Funções Públicas por tempo Indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo Indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		CT no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M
Dirigente Superior de 1.º grau a)															1									1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																1								0	1	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)															1	1								1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)															3	3								3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior										19	25													19	25	44
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo										24	32													24	32	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar										5	1													5	1	6
Informático										2														2	0	2
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0
Outro Pessoal																								0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>58</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>118</b>

Prestações de Serviços	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avenças			0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**Notas:**

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Se células a verde - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

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		M	F
Dirigente Superior de 1.º grau a)																1											1	0	1
Dirigente Superior de 2.º grau a)																			1								1	0	1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																1											1	0	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)														1	1			1	2	1							3	3	6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																													
Técnico Superior								1	1	3	3	4	6	4	2	6	6	2		5	1						19	25	44
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo												3	6	5	5	6	8	10	4	6	1	2					24	32	56
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar														1			3		2								5	1	6
Informático										1					1												2	0	2
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Outro Pessoal																											0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>63</b>	<b>118</b>	

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

**Notas:**

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Leque etário = Trabalhador mais idoso ---  
Trabalhador menos idoso ---

**PREENCHER ESTAS 2 CÉLULAS SFF**

67	anos
32	anos

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

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

Grupo/cargo/carreira/	Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)														1							1	1	
Dirigente Superior de 2.º grau a)															1						1	1	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)													1					1			1	1	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)								1			1			2	1		1				1	1	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																					1	1	
Técnico Superior		1	5	1	3	1	5	3		7	1	1	4	4	5	1	2				15	25	40
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		1	1			1	2			6	6	6	4	5	14	1	3	4	2		21	33	54
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar												1	1					4			1	1	2
Informático						1				1											1	1	2
Pessoal de Inspeção																					1	1	2
Pessoal de Investigação Científica																					1	1	2
Outro Pessoal																					1	1	2
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>15</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>12</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>25</b>	<b>65</b>	<b>110</b>	

**Notas:**

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

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);  
b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

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

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)																				1		1	1	
Dirigente Superior de 2.º grau a)																	1					1	1	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																1	1					1	1	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)												1		1	1	2	1					1	1	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																						1	1	
Técnico Superior																15	21	3	4	1		15	25	40
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1		3		2	7		1	13	22	2	1	3	1						20	33	54
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar				3		1		1	1													1	1	2
Informático															1		1					2	2	4
Pessoal de Inspeção																						1	1	2
Pessoal de Investigação Científica																						1	1	2
Outro Pessoal																						1	1	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>21</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>65</b>	<b>120</b>	

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																						0	0	0
Avença																						1	1	2
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

**Notas:**

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

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);  
b) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

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

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

**Notas:****CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa**Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a nacionalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

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

Grupo/cargo/carreira	Menos que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Dirigente Superior de 1.º grau a)																											0	0	0	
Dirigente Superior de 2.º grau a)																												0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)																												0	0	0
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)																			1									0	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																												0	0	0
Técnico Superior																			1		1							1	1	2
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo														1	1					1								1	2	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																												0	0	0
Informático																												0	0	0
Pessoal de Inspeção																												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																												0	0	0
Outro Pessoal																												0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>6</b>		

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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



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

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

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	TOTAL
Tarefas			0
Avenças			0
<b>Total</b>	0	0	0

**Notas:**

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

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

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

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

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

**Notas:**

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

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

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

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

**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 n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro).

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	TOTAL
Dirigente Superior de 1.º grau a)						0
Dirigente Superior de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1					1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)						0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	14					14
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	12					12
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	6					6
Informático						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Outro Pessoal						0
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>33</b>

**Notas:**

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

Grupo/cargo/carreira/ mudança	Tipo de	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		TOTAL
		M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1.º grau a)												0	0	0
Dirigente Superior de 2.º grau a)												0	0	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)				1	1							1	1	2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)												0	0	0
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)												0	0	0
Técnico Superior				5	3							5	3	8
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		4		4	6							8	6	14
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar				2								2	0	2
Informático				1								1	0	1
Pessoal de Inspeção												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica												0	0	0
Outro Pessoal												0	0	0
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</b>	<b>10</b>	<b>27</b>

**Notas:**

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro).

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1.º grau a)														1				1
Dirigente Superior de 2.º grau a)															1			1
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)														1	1			2
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)														3	3			6
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)																		0
Técnico Superior			16	19			1	3						2	3	16	25	41
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			12	29	11		1	2						1		24	31	55
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			2	1	1						1		1			3	1	4
Informático			1				1									1	0	1
Pessoal de Investigação Científica																0	0	0
Pessoal de Inspeção																0	0	0
Outro Pessoal																0	0	0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>49</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>55</b>	<b>46</b>	<b>101</b>	

**Notas:**

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

(\*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei n.º 64/2011, de 22 de Dezembro);

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





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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
17/03/2023	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em h/mm)	
35 horas	9	63:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	6:30	
Total	10	69:30	

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
27/10/2023	Adm.Pública-Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em h/mm)	
35 horas	7	49:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	7	49:00	

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível!](#)

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível!](#)

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível!](#)

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

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

Total	0	0:00
-------	---	------

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

(\*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho [Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

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

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

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

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

(\*) Período Normal de Trabalho

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

(\*\*) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

**Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género****A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)****Período de referência: mês de Dezembro**

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

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	M	F	Total
Género / Escalão de remunerações			
Até 500 €			0
501-1000 €	5	4	9
1001-1250 €	10	13	23
1251-1500 €	15	21	36
1501-1750 €	5	6	11
1751-2000€	4	4	8
2001-2250 €	2	1	3
2251-2500 €	2	1	3
2501-2750 €	3	4	7
2751-3000 €	3	4	7
3001-3250 €			0
3251-3500 €	2	1	3
3501-3750 €	2	2	4
3751-4000 €		2	2
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>46</b>	<b>115</b>

**Notas:**

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

**B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo****Período de referência: mês de Dezembro**

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima ( € )	908,77 €	821,83 €
Máxima ( € )	4.658,02 €	3.667,94 €

**Nota:**

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

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

**Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	2.809.461,00 €
Suplementos remuneratórios	174.219,00 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	145.693,00 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	902.610,00 €
<b>Total</b>	<b>4.031.983,00 €</b>

**Nota:**

Não incluir prestadores de serviços.

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

(\*\*) registar:

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

**Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios**

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	3.783,00 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	4.471,00 €
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1.282,00 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	37.766,00 €
Representação	37.606,00 €
Secretariado	1.399,00 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	87.912,00 €
<b>Total</b>	<b>174.219,00 €</b>

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

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

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

**Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais**

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	
Abono de família	3.152,00 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	141.228,00 €
Outras prestações sociais	1.313,00 €
<b>Total</b>	<b>145.693,00 €</b>

**Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais**

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



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

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
<b>Total dos exames médicos efectuados:</b>	<b>151</b>	<b>0,00 €</b>
Exames de admissão	5	
Exames periódicos	95	
Exames ocasionais e complementares	51	
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		5.840,00 €
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 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo**

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

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

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

**Nota:**

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

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

Segurança e saúde no trabalho Ações de formação	Número
Ações realizadas durante o ano	2
Trabalhadores abrangidos pelas ações realizadas	17

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

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	12.113,00
Equipamento de protecção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

**Notas:**

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

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

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	230		1		<b>231</b>

Externas	241		5		246
Total	471	0	6	0	477

**Notas:**

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (*)
Dirigente Superior de 1.º grau a)	1		1	
Dirigente Superior de 2.º grau a)	2	1	3	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)	1	4	5	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)	21	28	49	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	143	127	270	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	60	78	138	
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	3	2	5	
Informático		6	6	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação científica			0	
Outro Pessoal			0	
<b>Total</b>	<b>211</b>	<b>208</b>	<b>419</b>	<b>0</b>

Totais devem ser iguais aos do Quadro 27

**Notas:**

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto).

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

Grupo/cargo/carreira/	Horas dispendidas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Dirigente Superior de 1.º grau a)		1:00		1:00
Dirigente Superior de 2.º grau a)		6:00	4:00	10:00
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)		1:00	15:00	16:00
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)		25:00	99:30	124:30
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		301:00	1013:30	1314:30
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		105:00	317:30	422:30
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar		3:00	8:00	11:00
Informático			44:00	44:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação científica				0:00
Outro Pessoal				0:00

**Notas:**

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro e republicado pela Lei n.º 51/2005, de 30 de Agosto).

**Quadro 30: Despesas anuais com formação**

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	10.020,00 €
<b>Total</b>	<b>10.020,00 €</b>

**Notas:**

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

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

**Quadro 31: Relações profissionais**

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	21
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

**Quadro 32: Disciplina**

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

**Notas:**

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas