

BALANÇO SOCIAL

2015



ÍNDICE

INTRODUÇÃO	3
ESTRUTURA ORGÂNICA	4
ORGANOGRAMA	5
CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	
Efetivo global	7
Efetivo por relação jurídica de emprego	8
Efetivo por grupo profissional	9
Efetivo por género	9
Estrutura etária	10
Estrutura habilitacional	11
Efetivo por antiguidade	12
Efetivo portador de deficiência.....	13
Movimentos de pessoal	
Admissões e regressos	14
Saídas	15
Mudança de situação	16
Regime de horário de trabalho	
Modalidades de horário e período normal de trabalho	17
Ausências	17
Trabalho suplementar	18
Remunerações e encargos	19
Formação Profissional	21
Relações profissionais e disciplina	24
Indicadores de gestão	25
Considerações finais	27
Anexos do balanço social	29

INTRODUÇÃO

O balanço social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão, refletindo os aspetos mais relevantes do seu maior capital organizacional - os recursos humanos. Permite ainda a demonstração de como a sua gestão eficiente, contribui para atingir os objetivos desta entidade.

O presente Balanço Social pretende sintetizar, de forma clara, a evolução verificada durante o ano de 2015 no Instituto de Mobilidade e dos Transportes, I.P. (IMT, I.P.) fornecendo um conjunto de indicadores nas áreas dos recursos humanos e financeiros a eles afectos, permitindo assim mais facilmente proceder a análises e sustentar decisões.

Os recursos humanos apresentam-se cada vez mais como o recurso mais valioso em qualquer organização, pois é deles que depende a capacidade de inovação, adaptação a novas tecnologias e o sucesso no cumprimento de forma eficaz e eficiente dos seus objectivos.

Para a elaboração deste Balanço Social foram observadas as disposições legais existentes nesta matéria, nomeadamente o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, foram extraídos e utilizados os dados constantes da aplicação informática SAP/SIGI.

Pretende-se com este documento sintetizar, de forma clara, a realidade do IMT, IP, no que se refere à análise evolutiva e comparativa no domínio dos recursos humanos.

As circunstâncias conjunturais em que vive o IMT, I.P. desde 2012, originam diversos constrangimentos à gestão dos recursos humanos do IMT, IP, decorrentes da reestruturação não concluída e ainda de todas as reformas legislativas que têm tido lugar na Administração Pública, exigindo uma maior flexibilidade na gestão de recursos humanos, nas diversas vertentes de negócio.

Através deste documento pretende-se situar o IMT, I.P. no seu contexto humano e social para que possa servir de instrumento de apoio à tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, facilitando opções de gestão estratégica a tomar pelo Conselho Directivo.

ESTRUTURA ORGÂNICA

O Instituto da Mobilidade e dos Transportes (IMT, I.P.) é um instituto público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

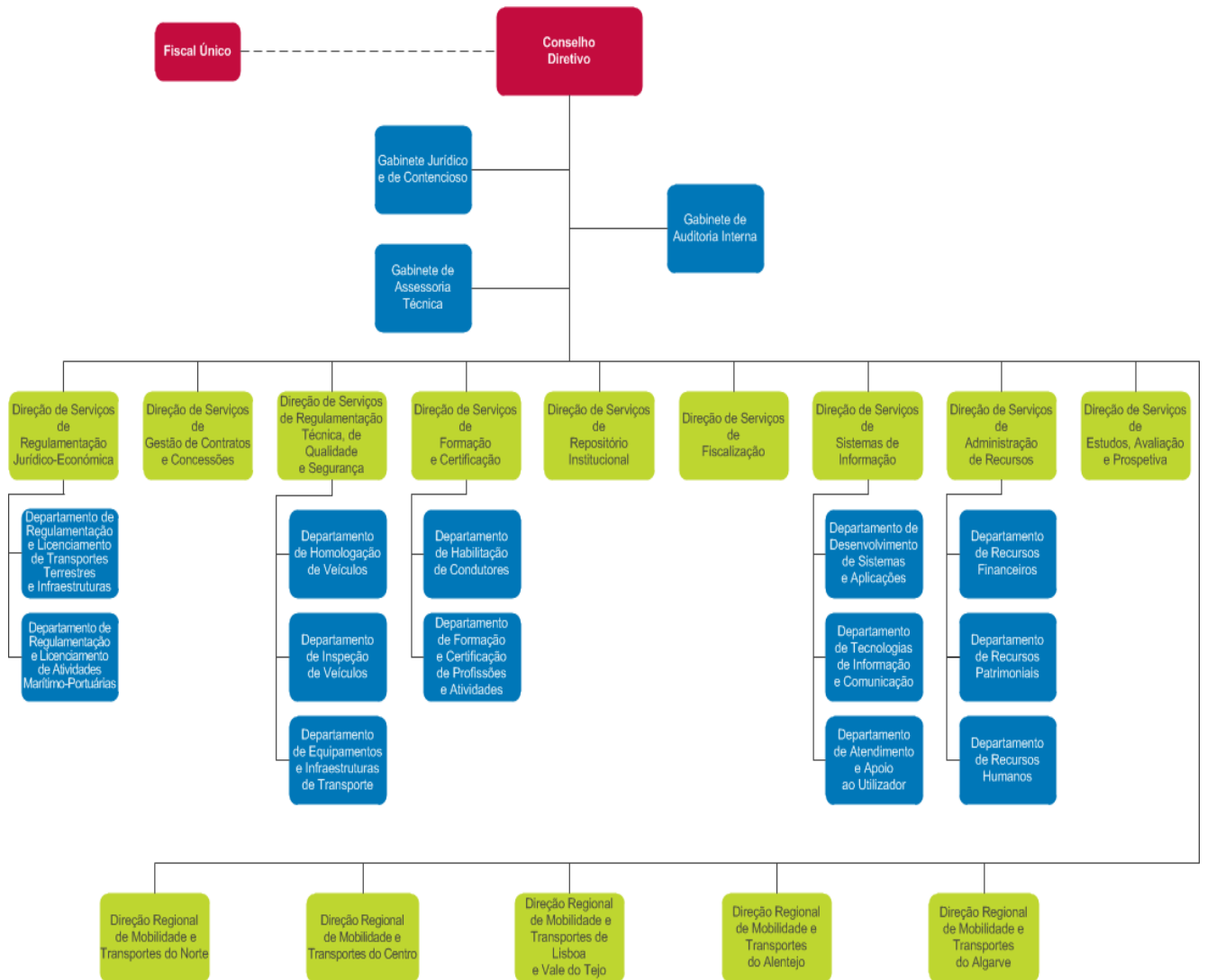
Sendo um organismo com jurisdição a nível nacional, a sua sede localiza-se em Lisboa, mas dispõe também de serviços desconcentrados (Direções Regionais de Mobilidade e Transportes), sediados no Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve. O IMT, IP prossegue atribuições dos Ministérios da Administração Interna, do Planeamento e das Infraestruturas, do Ambiente e do Mar, sob superintendência e tutela do Ministro do Planeamento e das Infraestruturas.

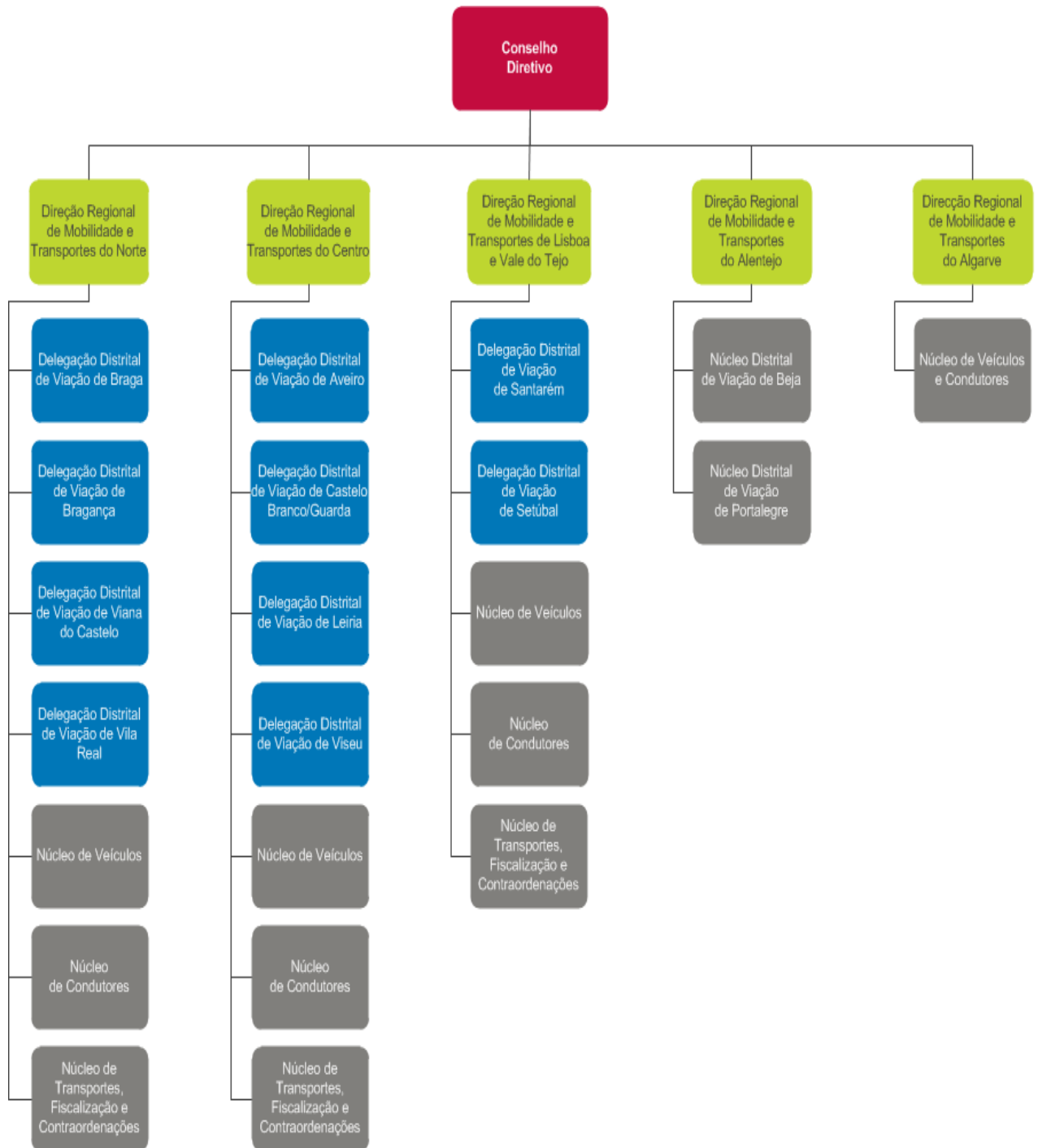
Acresce ainda que no âmbito do Plano de redução e melhoria da administração central (PREMAC) o IMTT, I.P. foi submetido a alterações da sua estrutura decorrentes da publicação do Decreto-Lei n.º 236/2012, tendo sido criada uma nova entidade com a designação de IMT, I.P e operando-se à transferência de atribuições do Instituto de Infraestruturas Rodoviárias, I.P. (INIR); de algumas das atribuições do Instituto Portuário e dos Transportes Marítimos, I.P. (IPTM) e da Comissão de Planeamento de Emergência dos Transportes Terrestres, bem como, à reafecção dos recursos humanos que exerciam funções nestas entidades.

As atribuições do IMT, I.P, encontram-se determinadas no Decreto-Lei n.º 236/2012, de 31 de Outubro, alterado e republicado pelo Decreto-Lei n.º 77/2014, de 14 de Maio, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 83/2015, de 21 de Maio.

O processo de reestruturação do Instituto de Mobilidade e dos Transportes Terrestres ainda não se encontra concluído.

ORGANOGRAMA

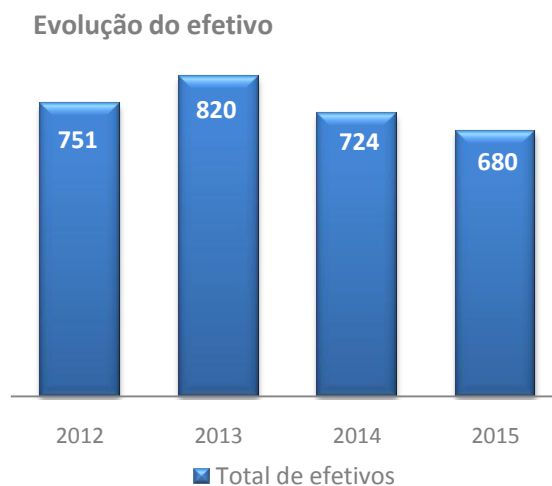




CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Efetivo global

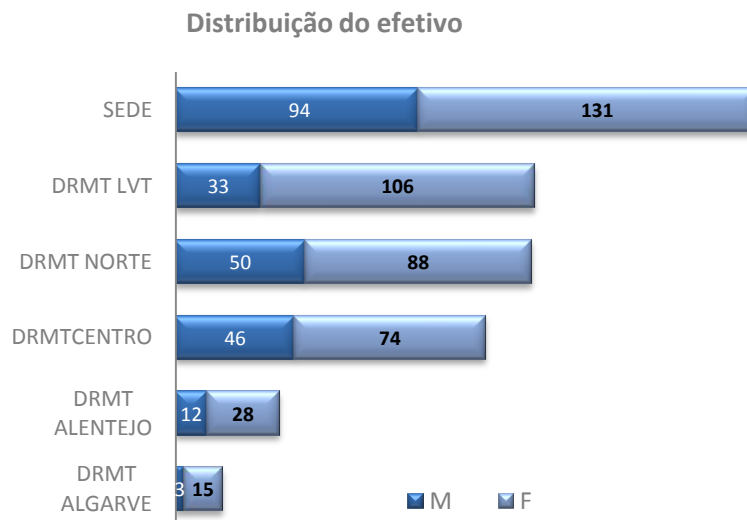
Em 31 de Dezembro de 2015 encontravam-se em efetividade de funções no Instituto da Mobilidade e dos Transportes, IP., 680 trabalhadores/as, verificando-se um decréscimo de 6% (44) relativamente ao efetivo contabilizado no ano de 2014 (724).



Da análise do efetivo de trabalhadoras/es no período compreendido entre 2012 e 2015, verifica-se uma tendência de decréscimo de efetivos ao longo do tempo, à exceção do ano de 2013, onde se registou um ligeiro aumento, decorrente do facto do Instituto da Mobilidade e dos Transportes Terrestres, I.P. (IMTT), ter sido objeto de reestruturação (ainda por concluir) e ter absorvido o efetivo existente nos serviços integrados (INIR, IP, IPTM, IP na parte referente à supervisão e regulação dos portos comerciais e marítimos e ainda a via navegável do Douro, bem como, a Comissão de Planeamento de Emergência dos Transportes Terrestres).

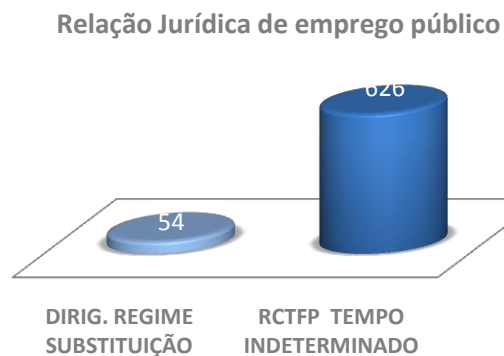
O IMT, IP dispõe de serviços desconcentrados pelo território nacional, designados por Direções Regionais de Mobilidade e Transporte (DRMT) no Norte, Centro, Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve, que estão divididas em sub unidades designadas por Delegações Distritais de Viação (DDV).

Como se pode verificar pelo gráfico infra existe uma maior concentração de efetivos em Lisboa - 320, sendo que 225 exercem funções na sede do IMT, IP e os restantes 95 exercem funções da DRMT LVT (Lisboa), exercendo funções na DDV de Setúbal 26 e na DDV de Santarém 18.



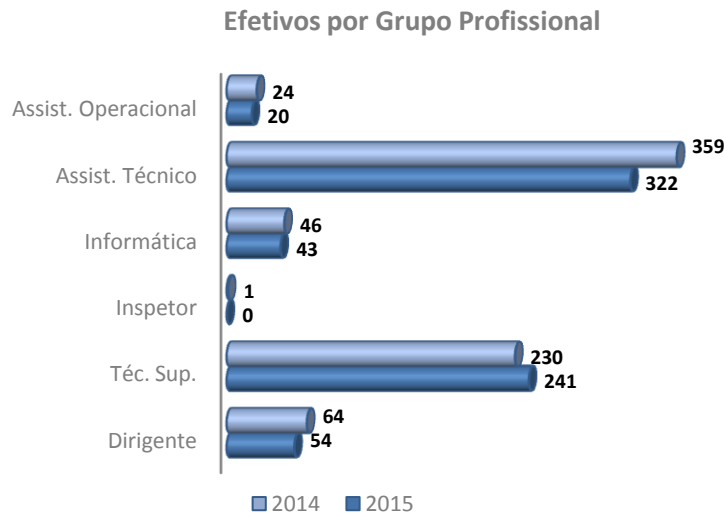
Efetivo por relação jurídica de emprego

Os recursos humanos afetos ao IMT, I.P. a 31.12.2015, detentores de contrato de trabalho em funções públicas, totalizaram 680 trabalhadores/as. Predomina a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (92%) e a designação em cargo de dirigente em regime de substituição (8%).



Efetivo por grupo profissional

Da análise do gráfico infra, na distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, verifica-se uma predominância da carreira de assistente técnico, que em conjunto com a carreira técnica superior totalizou cerca de 83% do efetivo global do IMT, IP.



Os/as trabalhadores/as detentores/as da categoria de assistentes técnicos são o grupo profissional onde se verifica uma maior variação do número de saídas relativamente a 2014 (37), seguido do grupo de dirigentes onde houve a supressão de alguns postos de trabalho com a publicação dos estatutos do IMT, IP.

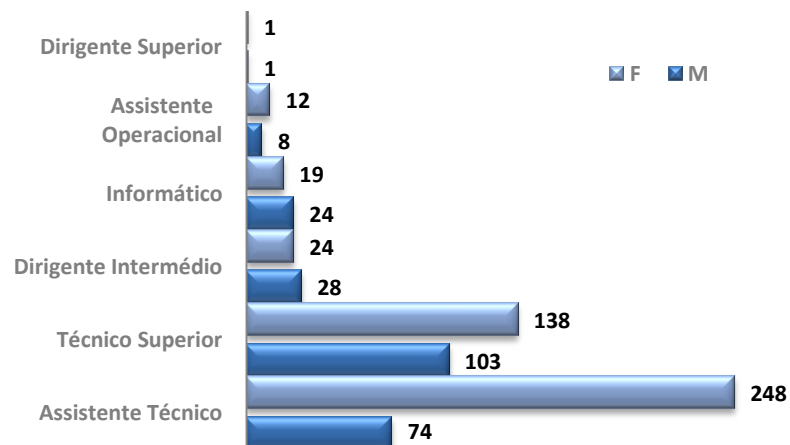
A diferença existente entre o número de trabalhadoras/es detentoras/es da categoria de técnico superior em 2014 e 2015 tem por fundamento a aquisição de novas habilitações literárias, o que permitiu a ascensão, através de mobilidade intercarreiras de diversos trabalhadores, a uma nova carreira com novas responsabilidades e atribuições.

Os restantes grupos apresentam variações residuais em comparação com o ano transato. A taxa de enquadramento de dirigentes é de 7,9% e o rácio de efetivos por dirigente é de 12,5.

Efetivo por género

Os indicadores demonstram que na distribuição do efetivo por género, predomina o género feminino, 442 num total de 680, o que se traduz numa taxa de feminização de 65%. Esta realidade apresenta maior destaque nas carreiras de assistente técnico e técnico superior.

Número de trabalhadores por grupo/carreira e género

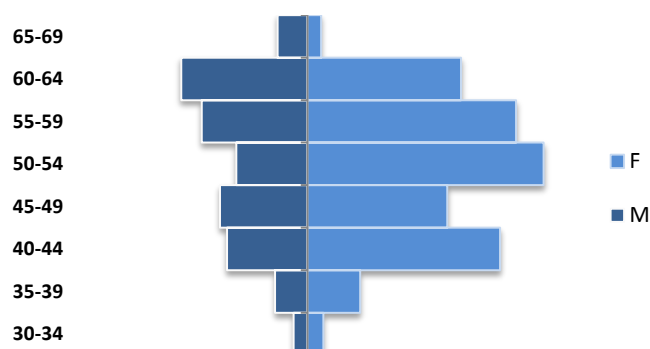


Estrutura etária

O grupo etário predominante no IMT, I.P situa-se no intervalo entre os 55-59 anos, cifrando-se a média da idade dos trabalhadores/as do IMT, IP nos 51,5 anos, sendo a sua amplitude de 39 anos, diferença entre o trabalhador mais velho (69 anos) e o mais novo (30 anos).

As faixas etárias mais significativas encontram-se nos 50 anos o que evidencia uma necessidade premente de rejuvenescimento dos quadros.

Estrutura etária



	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-69
Masculino	6	14	35	38	31	46	55	13
Feminino	7	23	84	61	103	91	67	6

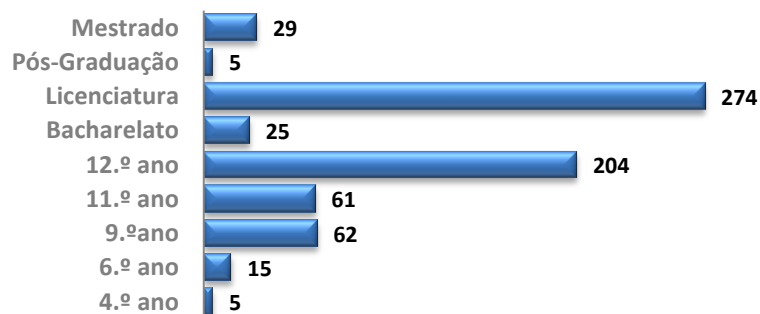
No que se refere à taxa de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) ronda os 35,8%, o que evidencia uma estrutura envelhecida e com tendência a aumentar, se nada for feito para inverter esta situação.

Estrutura habilitacional

É reconhecido que a qualificação de recursos humanos é fundamental para que os trabalhadores disponham de competências adequadas aos cargos e tarefas que lhes estão atribuídas.

Após análise dos dados, verifica-se o predomínio da Licenciatura como o grau de maior representatividade dos trabalhadores do IMT, I.P, 45,2%, seguido do 12.º ano com 30% do total do efetivo.

Efetivos por habilitação



Releva-se, ainda, um aumento ligeiro dos efetivos com o grau académico de mestre (29), apesar do efetivo real ter diminuído de 724 (2014) para 680 trabalhadores (2015), o que reflete o investimento dos trabalhadores na valorização do seu conhecimento

A valorização técnica dos recursos humanos é uma preocupação constante desta organização.

Efetivo habilitacional por género

	4 anos	6 anos	9 anos	11 anos	12 anos	bachar.	licenc.	mestrado
H	2	5	11	18	49	16	128	9
M	3	10	51	43	155	9	151	20

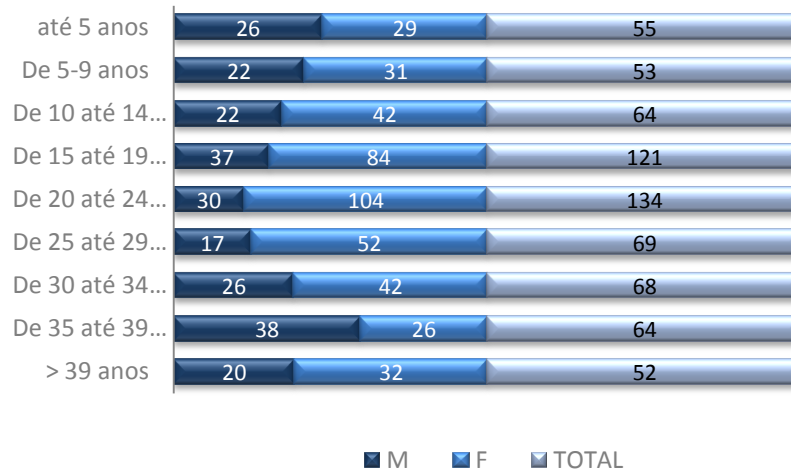
As habilitações literárias ilustram ainda que o género feminino predomina em todos os escalões de ensino, com exceção do Bacharelato, em que o género masculino apresenta uma ligeira evidência (2,3%) relativamente ao género feminino (1,3%).

Habilitações Literárias	2014	2015	Variação
Doutoramento	1	0	-1
Mestrado	26	29	3
Licenciatura	291	279	-12
Bacharelato	31	25	-6
11º / 12º ano	278	265	-13
Até 9º ano	97	82	-15

Estrutura de antiguidade

Analisando a estrutura de antiguidades, reportada a 31/12/2015, verifica-se que a classe modal corresponde ao intervalo dos 20-24 anos de antiguidade na função pública (134 = 19,7%), pessoal proveniente maioritariamente das categorias de assistente técnico e técnico superior, logo seguido pelo intervalo 15-19 anos (121 = 17,7%) verificando-se um equilíbrio bastante acentuado entre pessoal técnico superior e assistente técnico.

Distribuição dos trabalhadores por estrutura de antiguidade



A saída por motivo de aposentação de alguns trabalhadores com mais de 30 anos de serviço, levou ao agravamento da redução de efetivos, conduzindo os serviços a uma carência generalizada de meios técnicos e operacionais, e conseqüentemente a uma elevada intensidade do esforço em rapidamente repor o efetivo perdido.

Portadores de deficiência

Entende-se por trabalhadoras/es portadoras/es de deficiência, aqueles a quem foi atribuída uma incapacidade temporária ou permanente igual ou superior a 60% para efeitos de benefícios fiscais.

Encontram-se abrangidos por esta situação no IMT, IP. 33 (11 do género masculino e 22 do género feminino) o que corresponde a 5% do efetivo global (680).



MOVIMENTOS DE PESSOAL

Admissões e regressos

No que concerne à rotatividade do efetivo, durante o ano de 2015, o somatório das admissões e regressos ao IMT, I.P. totalizou 127 trabalhadores (45 do género masculino e 82 do género feminino).

Admissão externa

CAUSAS	Nº
Cargo dirigente	2
Regime de mobilidade interna	30
Regime de mobilidade interna/intercarreiras	9

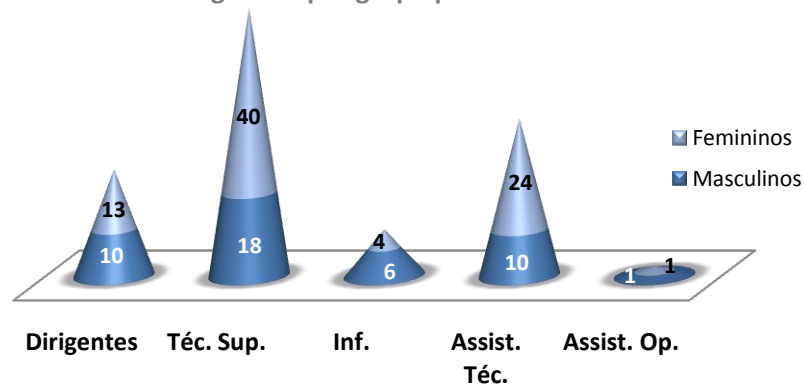
O maior número de admissões processou-se sob a forma de mobilidade interna (39) vinda do exterior e 27 trabalhadores do IMT, IP, após a aquisição de novas habilitações literárias. Este regime permitiu a valorização dos trabalhadores, com o início de uma nova etapa profissional, exercendo novas funções/atividades compatíveis com a categoria/carreira onde foram colocados.

No que se refere aos regressos, constata-se o seguinte:

CAUSAS	Nº
Trabalhadores ex- IPTM,I.P. em funções na DGRM	7
Cessação regime mobilidade interna (exterior)	7
Finalização licença sem vencimento	1
Finalização acordo cedência (exterior)	1
Interrupção período experimental	1

Das admissões e regressos de pessoal ao IMT, I.P. no ano de 2015, por grupo profissional, conforme espelha o gráfico infra, constata-se que a carreira mais reforçada foi a de técnico superior (58), seguida da carreira dos assistentes técnicos (34) e dirigentes (23). As restantes carreiras apresentaram aumentos residuais pouco significativos.

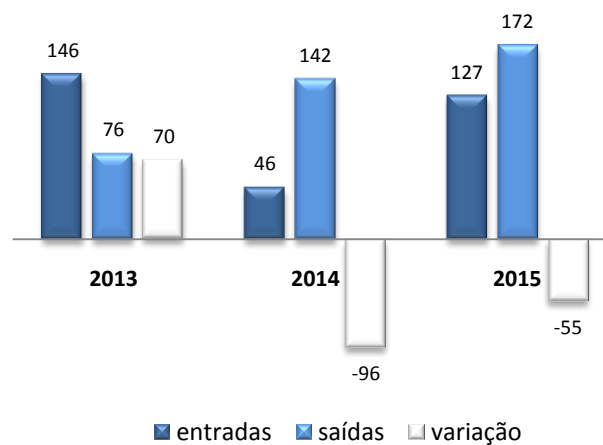
Admissões e regressos por grupo profissional



Saídas

Relativamente às saídas, consideram-se os efetivos saídos no decurso do ano de 2015, definitivamente, por aposentação, rescisões ou cessação de situações de mobilidade (88), ou com hipótese de retorno ao serviço (84), totalizando 172 efetivos.

Evolução de entradas e saídas

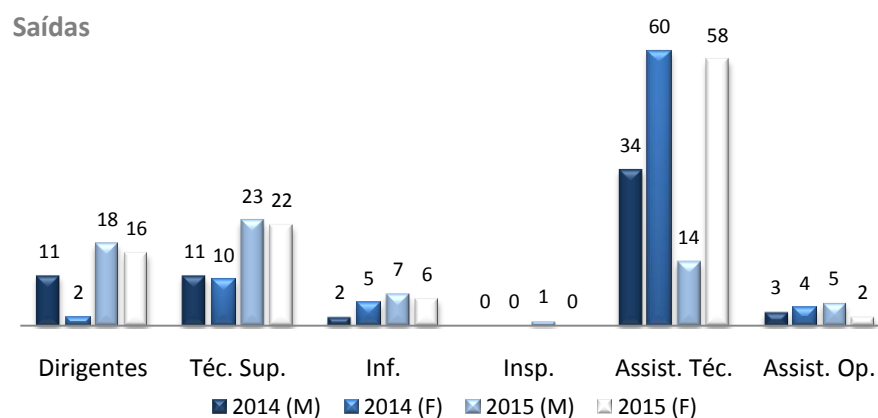


Da análise do gráfico infra, continua a verificar-se desde 2014 um número de saídas superior ao de entradas. O ano de 2015 apresenta algumas melhorias significativas, decorrentes da diminuição dos trabalhadores saídos para a aposentação e ainda dos esforços desenvolvidos por esta entidade para recrutar novos colaboradores, com recurso à figura da mobilidade interna, quer na categoria quer intercarreiras.

As principais causas de saída

CAUSAS	Nº
Concurso	5
Fim mobilidade interna	8
Mobilidade interna noutro organismo	12
Nomeação regime substituição	14
Outros	16
Mobilidade intercarreiras	27
Acordo cedência	27
Aposentação	29
Cessaçãocomissão dirigentes	34

Foram agrupados nas causas com a designação “Outros”, os trabalhadores saídos por fim de acordo de cedência (4), rescisão por mútuo acordo (3), falecimento (2), licença sem vencimento (2), cessaçãoda mobilidade intercarreiras (2), denúncia (1), suspensão de funções por aplicação de pena disciplinar (1) e nomeação como dirigente noutro organismo (1).



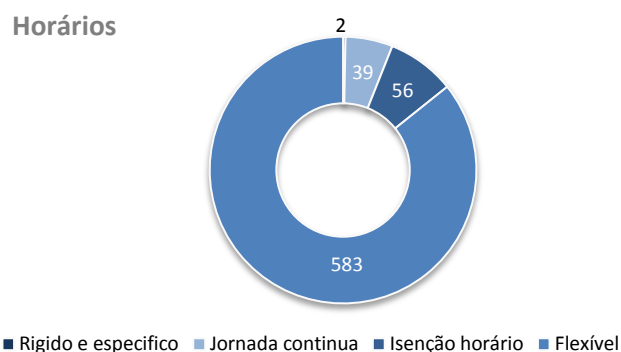
O ano de 2015 foi marcado pelo decréscimo do efetivo que resultou do efeito conjugado de uma diminuição de admissões/regressos (127), com um aumento de saídas (que se cifrou em 172).

Mudança de situação

Verificou-se ainda no decurso do ano de 2015 a consolidação da mobilidade interna noutros organismos de 5 trabalhadores (3 M e 2 F) do IMT, I.P., das carreiras de técnico superior, informática e assistente técnico.

Regime de horário de trabalho

A análise de dados referentes às modalidades de horários praticados no IMT, IP, demonstra uma clara predominância do regime de horário flexível (85,6%), seguido do regime de isenção de horário (8,2%) e do regime de jornada contínua (5,8%), conforme distribuição representada:



Ausências

Em 2015, a taxa de absentismo no IMT, I.P cifou-se em 6,9%, situando-se na média da Administração Pública.

No universo do IMT, IP, à semelhança do resto da Administração Pública, verifica-se uma maior expressão nas ausências decorrentes de situações de doença, com ressalva para 6 trabalhadores/as com ausências prolongadas, incapacitantes de prestação laboral, o que contribui significativamente para o aumento deste valor relativamente ao ano de 2014.

Ausências	2014	2015	Varição
Casamento	60	32	-30
Proteção na parental idade	1198	1639	+441
Falecimento de familiar	210	150	-60
Doença	6975	7601,5	+626,5
Acidente serviço	471	526	+55
Assistência familiar	356	391,5	+35,5
Trabalhador-estudante	167	140,5	-26,5
Pena disciplinar	386	284	-102
Greve	1	134	+133
Injustificadas	3	82	+79
Outros	2568	818	-1750

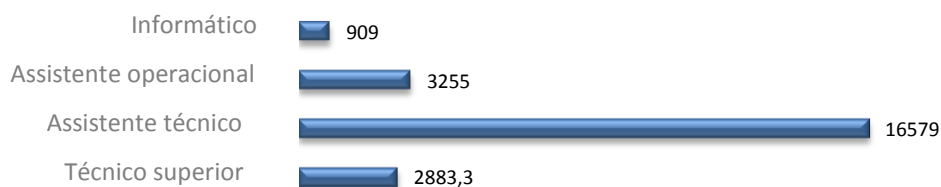
Ao nível da proteção da parentalidade, que é o fundamento mais utilizado a seguir às situações de doença, as ausências registadas correspondem a nascimentos, amamentação e acompanhamento a consultas médicas, ocorrências que são comuns à idade dos descendentes. Verifica-se ainda um ligeiro aumento nas ausências para prestação de assistência familiar, por motivo de greve e faltas injustificadas, em virtude de um maior controlo das ausências até aqui não regularizadas.

Grupo Profissional	Dias ausência	Nº trabalhadores	Média/dias
Dirigente	165,5	54	3,1
Técnico superior	3451,5	241	14,3
Informático	868	43	20,2
Assistente técnico	6746	322	21,0
Assistente operacional	522,5	20	26,1

Como se pode verificar é no grupo profissional dos assistentes operacionais que se verifica um valor de ausências mais elevado com 26,1 dias de ausência por ano, seguido do grupo de assistentes técnicos (21) e informáticos (20,2). Salienta-se ainda que foram retirados os valores das ausências por férias, para não extrapolar os valores. O contingente feminino predomina nas ausências ao serviço, o que se apresenta como uma situação normal, atendendo ao facto de constituírem o maior número de trabalhadores.

Trabalho suplementar

Número total de horas de trabalho suplementar por grupo de pessoal



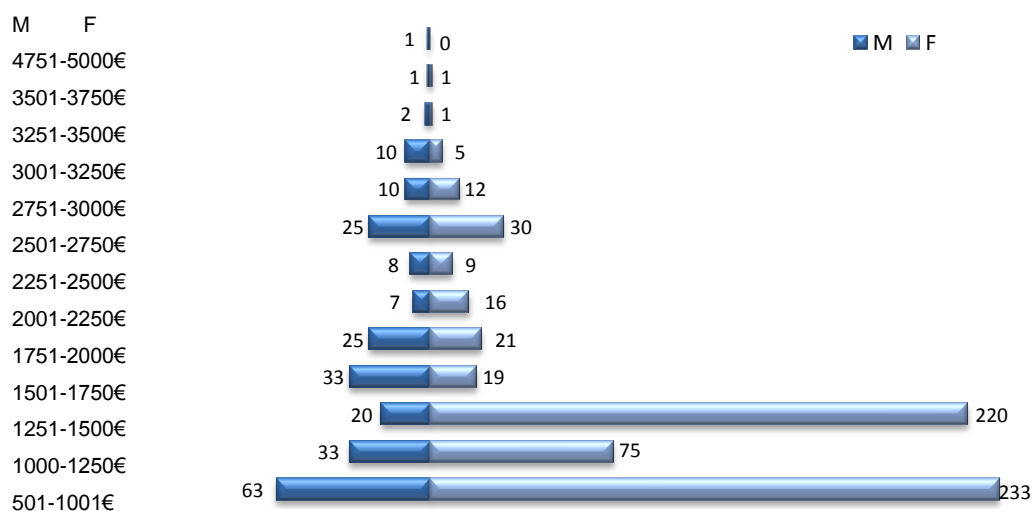
O trabalho suplementar prestado no período em análise, justificou-se na maior parte, pela necessidade de garantir a regularização e redução de prazos de emissão das cartas de condução

e assegurar a capacidade de resposta às solicitações urgentes, decorrentes da saída de efetivos desta entidade.

Este trabalho suplementar foi assegurado por 278 trabalhadores/as do grupo técnico superior (55), informático (24), assistente técnico (191) e assistente operacional (8).

Remunerações e encargos

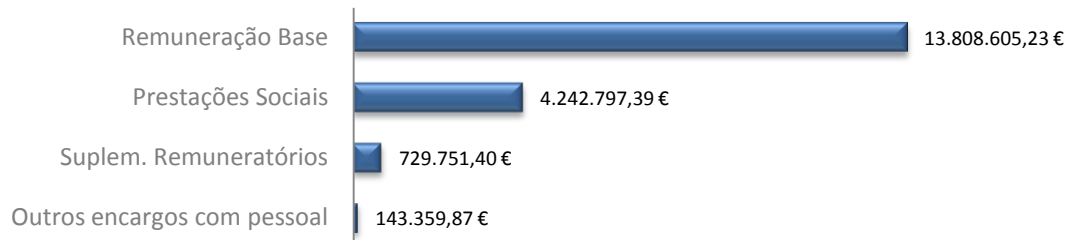
Estrutura remuneratória por género



Cerca de 43,5% do efetivo do IMT, IP auferem uma remuneração mensal bruta inserida no escalão “501-1000€”, sendo este o escalão mais representativo (63 trabalhadores do género masculino e 233 do género feminino), seguido de muito perto do escalão “1251-1500€” (20 trabalhadores do género masculino e 220 do género feminino).

A remuneração base média mensal situa-se nos 1424,83 €, sendo que a remuneração mínima se fica pelo valor de 532,08€, atribuída a uma trabalhadora detentora da categoria de assistente operacional e a remuneração máxima de 4 940,78€ auferida por um trabalhador da carreira técnica superior (não dirigente).

Encargos com pessoal

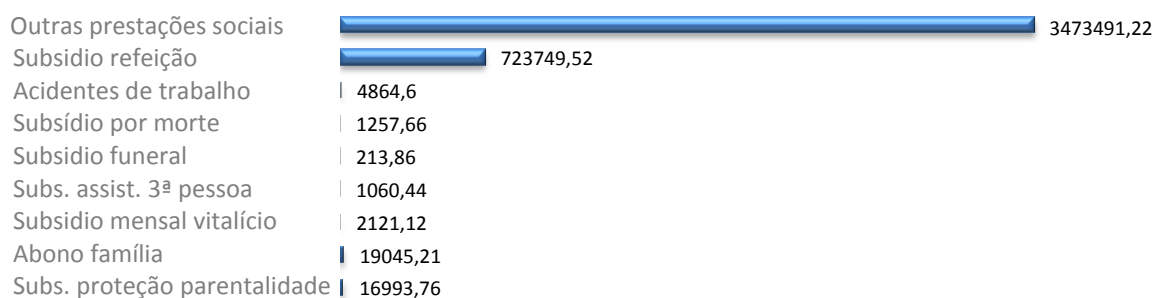


Os encargos globais com trabalhadores/as do IMT, IP contabilizaram 18.924.513,89€, destes valores, 76,7% correspondem a encargos com remuneração base (72,9%) e suplementos remuneratórios (3,8%).

Prestações Sociais

A despesa com prestações sociais totalizou 4 242 797,39€, deste valor, 81,8% corresponde às outras prestações sociais (encargos com contribuições da entidade patronal para a Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social, Serviços Sociais da Administração Pública, entre outros) no valor de 3 473 491,22€, logo seguido dos valores destinados ao pagamento de subsídio de alimentação, 723 749,52€ correspondendo a 17% do total despendido.

Prestações Sociais



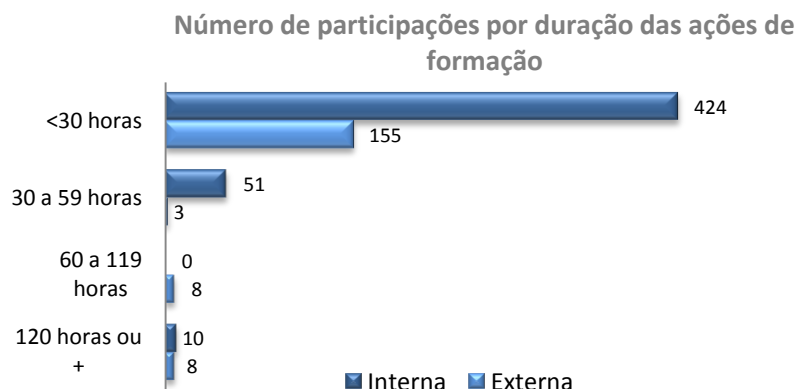
Formação Profissional

A formação profissional tem vindo a assumir um papel cada vez mais relevante na qualificação e desenvolvimento dos recursos humanos, já que influencia consideravelmente a produtividade e a competitividade dos organismos.

O IMT, I.P. face ao alargamento das suas atribuições e competências tem vindo a privilegiar a qualificação técnica, com uma atualização sistemática de conhecimentos, nas diferentes áreas de negócio que desenvolve.

A formação dos seus colaboradores constitui uma exigência imperativa para um rápido ajustamento e desempenho profissional.

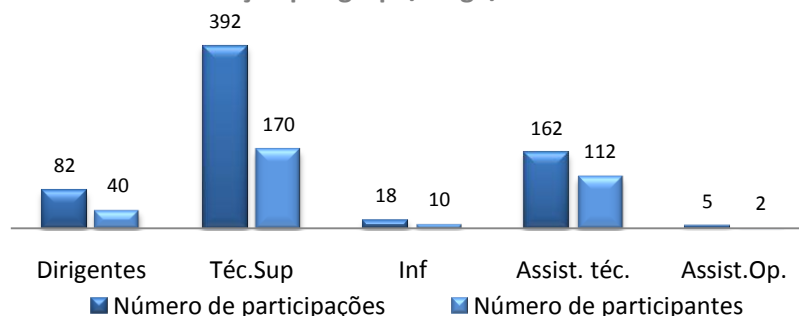
É neste contexto que o IMT, IP, aposta na formação contínua de todos os seus colaboradores, proporcionando-lhe formas e meios para a aquisição dos conhecimentos necessários às suas exigências profissionais.



Ao longo do ano de 2015, foram proporcionadas 659 participações em ações de formação a 334 trabalhadores/as do IMT, IP.

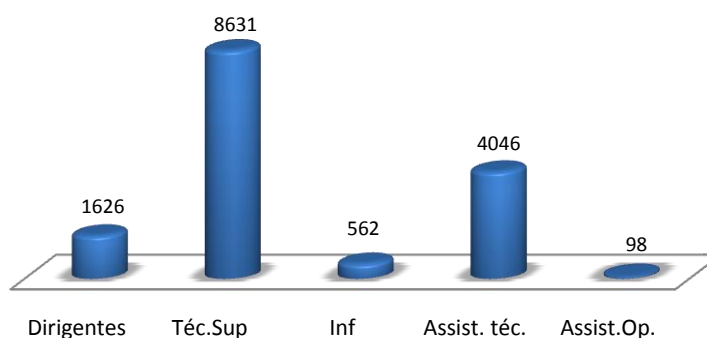
A formação interna destaca-se pelo número de participações alcançadas, 485, tendo a formação externa atingido as 174.

Número de participações e participantes em ações de formação por grupo/cargo/carreira



A formação profissional envolveu trabalhadoras/es de todos os grupos/cargos do IMT, IP, incluindo pessoal dirigente. Como ressalta da análise do gráfico supra, os grupos técnico superior e assistente técnico foram os que mais participaram em ações de formação, dado constituírem a maioria, num número total de 282 participantes, cerca de 81,9% .

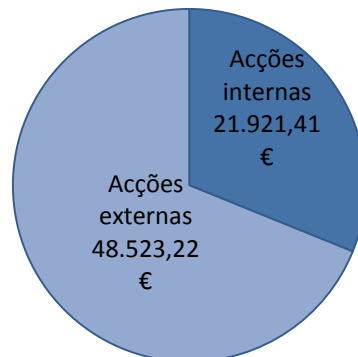
Horas dispendidas em formação



Os trabalhadores/as do IMT, IP usufruíram, cumulativamente de 14.963 horas de formação profissional, distribuídas por 10.845 horas internas e 4.118 em ações externas.

Os técnicos superiores despenderam maior número de horas de formação, 8.631 horas, o que demonstra que foi a carreira que beneficiou de mais horas de formação por participante, 50,7% horas em média, logo seguido dos dirigentes com uma média de 40,6%, e os assistentes técnicos com uma média de horas por participante de 36,1%.

Despesa anual com formação



O custo total com ações de formação foi de 70.444,63€, sendo despendidos 48.523,22€ em formação externa e 21.921,41€ em formação interna.

Relações profissionais e disciplina

De acordo com os dados extraídos da aplicação informática de gestão de recursos humanos, existem 176 trabalhadores que efetuam desconto para associações sindicais, através de débito no vencimento.

Relativamente a processos disciplinares, no período em análise, existe um processo transitado do ano anterior, foram instaurados 5 processos disciplinares, tendo sido 4 arquivados e 1 transitou para o ano seguinte.

INDICADORES DE GESTÃO - 2015

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Idade Média	$\frac{\text{Somatório das idades}}{\text{Total de efetivos}}$	51,5
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,3
Taxa de emprego jovem	$\frac{\text{Total de efetivos com idade inferior a 35 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	1,9%
Taxa envelhecimento	$\frac{\text{Total de efetivos com idade superior a 55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	35,8%
Taxa feminização	$\frac{\text{Total efetivos } \text{♀}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	65%
Taxa masculinização	$\frac{\text{Total efetivos } \text{♂}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	35%
Índice tecnicidade (incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Dirigentes} + \text{Téc. Sup.} + \text{Esp. Informática}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	45,8%
Índice tecnicidade (sentido lato)	$\frac{\text{Téc. Sup.} + \text{Informáticos}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	41,7%
Taxa assistentes técnicos	$\frac{\text{Assistentes Técnicos}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	47,3%
Taxa assistentes operacionais	$\frac{\text{Assistentes Operacionais}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	2,9%
Taxa enquadramento dirigentes	$\frac{\text{Total de dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$	7,9%
Taxa enquadramento dirigentes género masculino	$\frac{\text{Total dirigentes } \text{♂}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	4,2%
Taxa enquadramento dirigentes género feminino	$\frac{\text{Total dirigentes } \text{♀}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	3,6%
Nível médio de antiguidade	$\frac{\sum \text{antiguidades}}{\text{Total efetivos}}$	22,3
Taxa habilitação superior	$\frac{\text{Total efetivos com bacharelato, licenciatura, mestrado ou doutoramento}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	48,9%
Taxa habilitação secundária	$\frac{\text{Total efetivos com 11º e 12º ano}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	38,9%
Taxa habilitação básica	$\frac{\text{Total efetivos com escolaridade } \leq 9^\circ \text{ ano}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	12,2%
Taxa admissões	$\frac{\text{Total admissões}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	18,6%

RÁCIOS	FÓRMULA	INDICADOR
Taxa saídas	$\frac{\text{Total saídas}}{\text{Total efetivos}} \times 100$	25,2%
Taxa reposição	$\frac{\text{Total admissões}}{\text{Total saídas}} \times 100$	73,8%
Taxa trabalho suplementar	$\frac{\text{Nº total horas extraordinárias}}{\text{Nº total horas trabalháveis}} \times 100$	1,7%
Taxa absentismo	$\frac{\text{Total dias ausências (s/férias)}}{\text{Total dias potenciais trabalho*}} \times 100$ (dias úteis ano*total efetivos)	6,9%
Leque salarial ilíquido lato (incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	9,4
Leque salarial ilíquido restrito (não incluindo dirigentes)	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	9,4
Peso encargos sociais	$\frac{\text{Total encargos com prestações sociais}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	22,4%
Peso remuneração base	$\frac{\text{Total encargos com remuneração base}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	72,9%
Taxa participação formação	$\frac{\text{Total participantes ações formação}}{\text{Total trabalhadores ao longo do ano}} \times 100$	49,1%
Taxa investimento formação	$\frac{\text{Despesas formação}}{\text{Total encargos com pessoal}} \times 100$	37,2%

*Considerou-se 251 dias trabalháveis

Considerações finais

Os dados e indicadores referidos no Balanço Social de 2015 refletem o planeamento e a gestão de recursos humanos do IMT, I.P.

No ano de 2015 manteve-se a tendência de decréscimo do número de trabalhadores em efetividade de funções no IMT, I.P (680) face à data homóloga de 2014 (724).

O facto de a reestruturação do Instituto não se encontrar concluída e a lei orgânica ter sofrido novas alterações dificulta a estabilidade do número de trabalhadores necessários à prossecução de todas as atribuições do IMT, I.P.

Efetuada uma análise do enquadramento profissional verifica-se o seguinte:

Constrangimentos:

- Os grupos etários mais representativos no IMT, IP são os correspondentes aos intervalos 55-59 anos (137 efetivos), 50-54 (134 efetivos), mostrando ainda alguma expressividade o intervalo 60-64 (122 efetivos). Globalmente, a média etária ronda os 51,5 anos, o que demonstra uma estrutura a caminhar para o envelhecimento, tendência que importa inverter sob pena de perda de conhecimento da instituição, o que já se vem verificando em algumas áreas.
- A taxa de envelhecimento 35,8%, significa que do efetivo (680) do IMT, IP, 244 trabalhadores/as detêm mais de 55 anos.
- Importa ainda salientar que a combinação desta taxa com a de emprego jovem que ronda 1,9%, pode constituir um alerta para a necessidade de rejuvenescimento da organização, o que até à data não tem sido possível, devido aos constrangimentos decorrentes da reestruturação não concluída.
- O nível médio de antiguidade ronda os 22,3 anos. Dos 680 trabalhadores/as, 387 concentram-se no patamar acima dos 20 anos e os restantes 293 abaixo deste patamar, concentrando-se o grupo mais representativo nos 20-24 anos de serviço (134 elementos) seguido de muito perto pelo intervalo 15-19 anos (121 elementos).
- No que respeita ao movimento de fluxos, registaram-se 127 entradas e 172 saídas, o que resulta num saldo negativo de 45 trabalhadores/as.
- No ano de 2015 o absentismo traduziu-se num total de 11.799 dias de trabalho não prestado (retirados 16514 dias de férias). As faltas por doença são a principal causa de ausência ao trabalho (7602) representando cerca de 64% das faltas registadas (excluídas as faltas por férias). Este facto resulta do envelhecimento dos colaboradores, prevendo-se que diminua um pouco com a aposentação dos trabalhadores com doença prolongada.
- O número médio de faltas por trabalhador é de cerca 5,7 dias e a taxa média de absentismo é de 6,9%. Continua a verificar-se a predominância do efetivo feminino nas ausências, dado ser não só o género que

predomina no IMT, IP, mas também o facto de ser sobre as mulheres que recaem as principais responsabilidades familiares.

Oportunidades

- Na estrutura habilitacional regista-se uma taxa de habilitação superior de 48,9%, revelando a valorização técnica dos recursos para a organização. Regista-se a predominância do género feminino em todos os graus de ensino à exceção do Bacharelato em que o género masculino detém o maior número elementos.
- A licenciatura é o grau de habilitação dominante, sendo a percentagem de recursos humanos com habilitação superior 48,9% e o índice de tecnicidade de 41,7%. No que se refere ao índice de enquadramento dos dirigentes ronda os 7,9%.
- Quanto ao género, dos 3 lugares de direção superiores previstos, apenas 2 se encontram ocupados, sendo ocupados por um elemento do género masculino e outro do género feminino, verificando-se paridade de género.
- No que respeita aos cargos de direção intermédia, existe o predomínio do género masculino (4,1%) seguido muito de perto pelo género feminino (3,5%), o que demonstra a preocupação desta organização em cumprir as normas de género e igualdade.
- No que concerne às carreiras gerais o género feminino prevalece sobre o género masculino, o grupo técnico superior apresenta um valor de 20,2% no género feminino contra 15,1% no género masculino. Na carreira de assistente técnico 36,4% pertencem ao género feminino e 10,8% ao género masculino e no operacional regista-se 1,7% no género feminino e 1,1% no género masculino.
- No que se refere ao grupo de informática, a tendência inverte-se destacando-se o género masculino 3,5% contra 2,7% no género feminino.

Valorização profissional

Em termos de formação profissional continuou a apostar-se na valorização e qualificação dos trabalhadores. Relativamente ao ano anterior verificou-se um aumento de 14% no n.º de colaboradores que participaram em pelo menos uma formação.

Comparativamente com 2014, em 2015 realizaram-se menos ações de formação, sendo que a quebra se verificou ao nível da formação externa, mantendo-se o n.º de ações de formação internas.

No entanto, o total de ações teve uma duração superior, verificando-se um volume de formação 30% maior que no exercício anterior.

Toda a formação interna, com exceção da formação em Laserfiche, foi englobada no projeto POPH, sendo comparticipada por Fundos Europeus e destinada essencialmente aos trabalhadores da zona de Lisboa.

ANEXOS: Formulário do Balanço Social disponibilizado pela DGAEP
Quadro 1 : Contagem dos trabalhadores/as por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade vinculação e género

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Cargo politico /Mandato		CTFP por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)	1						1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)		1					0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)					8	6	8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)					15	11	15	11	26
Dirigente intermédio de 3º grau a)					5	7	5	7	12
Técnico Superior			103	138			103	138	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			74	248			74	248	322
Assistente operacional,operário,auxiliar			8	12			8	12	20
Informático			24	19			24	19	43
TOTAL	1	1	209	417	28	24	238	442	680

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

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)																	1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)					1												0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)			1		1				1	1	2	2	2	1	2	1	8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)				1	1		6	2	2	5	1	2	5	1			15	11	26
Dirigente intermédio de 3º grau a)				1	1	2	1	3		1	1		1	1			5	7	12
Técnico Superior	5	3	7	17	17	36	16	22	12	27	13	22	25	11	8		103	138	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		4	4	4	11	41	10	32	11	65	17	56	18	45	3	1	74	248	322
Assistente operacional,operário,auxiliar								1	1	4	7	4		1	2	8	12		20
Informático	1		1	1	5	3	5	1	4		5	5	3	7	2	24	19		43
TOTAL	6	7	14	23	35	84	38	61	31	103	46	91	55	67	13	6	238	442	680

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	até 5 anos		5-9		10-14		15-19		20-24		25-29		30-34		35-39		40 ou mais		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 1º grau a)	1																		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)		1																	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	4	3	3	1		2	1												8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)	8	11	4		2		1												15	11	26
Dirigente intermédio de 3º grau a)	4	6	1	1															5	7	12
Técnico Superior	7	7	10	16	8	25	17	38	11	18	7	9	13	12	20	8	10	5	103	138	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1	3	13	11	14	10	43	12	77	5	36	12	21	14	17	7	26	74	248	322
Assistente operacional,operário,auxiliar							1	1	3	2	5		3	4			1	7	13		20
Informático	2		1		1	1	8	2	6	6	3	2	1	6		1	2	1	24	19	43
TOTAL	26	29	22	31	22	42	37	84	30	104	17	52	26	42	38	26	19	33	237	443	680

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	4 anos		6 anos		9 anos		11º ano		12º ano		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º grau a)														1				1	0	1	
Dirigente Superior de 2º grau a)															1				0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)														8	5		1	8	6	14	
Dirigente intermédio de 2º grau a)											1			14	10		1	15	11	26	
Dirigente intermédio de 3º grau a)														5	7			5	7	12	
Técnico Superior									1	13	4		81	115	9	18	103	138	241		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1	1	7	9	41	15	38	41	148	2	5	6	8			74	248	322	
Assistente operacional,operário,auxiliar	2	2	4	3	1	7	1											8	12	20	
Informático					1	3	2	5	8	6				13	5			24	19	43	
TOTAL	2	3	5	10	11	51	18	43	49	155	16	9	128	151	9	20	238	442	680		

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Técnico Superior	1			2		1	2		3	4	1	8	6	14
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1		1		4	1	4		7	2	16
Informático										1		1	0	1
TOTAL	1	0	3	1	1	6	1	7	5	8	11	22	33	

Quadro 7 : Contagem dos trabalhadores/as admitidos/as e regressados/as 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 / modalidades de vinculação	Cedência		Mob. Interna		Regresso líc. s/ venc. ou per. exp		Comissão Serviço		Outras Situações		Total		TOTAL						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F							
Dirigente Superior de 1º grau a)								1				1	0	1					
Dirigente Superior de 2º grau a)												0	0	0					
Dirigente intermédio de 1º grau a)								1	3			1	3	4					
Dirigente intermédio de 2º grau a)								5	6			5	6	11					
Dirigente intermédio de 3º grau a)								3	4			3	4	7					
Técnico Superior				8		29				10	11	18	40	58					
Assistente técnico, técnico de nível			1	7		21		1	1		2	1	10	24					
Assistente operacional,operário,auxiliar										1	1	1	1	2					
Informático				5		4				1		6	4	10					
TOTAL	0	0	1	0	20	0	54	0	1	0	1	0	10	13	14	13	45	82	127

Quadro 8 : Contagem das saídas dos trabalhadores/as nomeados ou em comissão de serviço por grupo/cargo/carreira,

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Cedência		Comissão Serviço		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior de 1º grau a)				1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)				1		1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)				7		7	1	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)				7		7	8	15
Dirigente intermédio de 3º grau a)				2		2	7	9
Pessoal de Inspeção				1		1	0	1
TOTAL	1	0	18	16	19	16	35	

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Morte		Reforma /Apos.		Cessaçãomútuoacordo		Denúncia		Mobilidade		Cedência		Outras Situações		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Técnico Superior	2		3	1	2	1			4	3	6	10	6	7	23	22	45		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			3	16				1	7	29	2	8	2	3	14	57	71		
Assistente operacional,operário,auxiliar			1							2	4			1	5	3	8		
Informático			2	3					2	2			3	1	7	6	13		
TOTAL	2	0	9	20	2	1	0	1	13	0	36	0	12	18	11	12	49	88	137

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Consolidação da mobilidade na categoria (3)		Total		TOTAL
	M	F	M	F	
Técnico Superior	1	1	1	1	2
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		1	0	1	1
Informático	2		2	0	2
TOTAL	3	2	3	2	5

3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Rígido		Flexível		Jornada Contínua		Específico (*)		Isenção de Horário		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau a)									1		1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)										1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)									8	6	8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)									15	11	15	11	26
Dirigente intermédio de 3º grau a)									5	7	5	7	12
Técnico Superior			97	123	6	14	1				103	138	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal			74	230		16				2	74	248	322
Assistente operacional,operário,auxiliar	1		6	12	1						8	12	20
Informático			23	18	1	1					24	19	43
TOTAL	1	0	200	383	8	31	0	1	29	27	238	442	680

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

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Tempo completo				PTN inferior ao		Total		TOTAL
	35 horas		40 horas		Tempo parcial - 32		M	F	
	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior de 1º grau a)			1				1	0	1
Dirigente Superior de 2º grau a)					1		0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)			8	6			8	6	14
Dirigente intermédio de 2º grau a)			15	11			15	11	26
Dirigente intermédio de 3º grau a)			5	7			5	7	12
Técnico Superior	6	14	97	123		1	103	138	241
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal			16	74	232		74	248	322
Assistente operacional,operário,auxiliar	1		7	12			8	12	20
Informático	1	1	23	18			24	19	43
TOTAL	8	31	230	410		1	238	442	680

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Trabalho Suplem. Diurno		Trabalho em dias descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriado		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Técnico Superior	514	324,5	8	595,5	1360,5	16	64	1126	1757	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	283	3190	135	20	2478	10053	194	226	3090	13489	16579
Assistente operacional, operário, auxiliar	1558	44	84	308	381	816	64	2766	489	3255	
Informático	66	26	254	551	4	8	324	585	909		
TOTAL	2421	3584,5	219	28	3636	12345,5	1392	362	7306	16320	23626

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

Grupo/cargo/carreira / modalidades de vinculação	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Acidente em serviço		Assistência a familiares		Trabalhador estudante		Por conta período férias		Cumprimento pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outras		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 1º grau a)																											
Dirigente Superior de 2º grau a)																25										0	25	25
Dirigente intermédio de 1º grau a)		11						19								220	111								9,5	220	150,5	370,5
Dirigente intermédio de 2º grau a)					3			5			2,5					314,5	258,5							3	6	323	269,5	592,5
Dirigente intermédio de 3º grau a)								89								132	203,5		1						16,5	149,5	292,5	442
Técnico Superior	11	21	1006	19	31	808,5	919	1	24,5	97	15				2585	3326,5		20	13					303	162,5	3808	5555	9363
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	10	62	519	6	77	408	4495,5	261	23,5	209					1838	6046,5		284	15	77	82			58	159	2493	12138	14630,5
Assistente operacional, operário, auxiliar			1,5	3	118	94	206	1	14,5	71					185	292,5		1	5					2,5	5	324	676	1000
Informático		18	11,5	6	5	558	87,5	58	19	15				40	527	449		1	1					67	26	1196	693	1889
TOTAL	11	21	101	1538	37	113	1893	5709	1	525	69,5	322	29,5	111	5801,5	10713	0	284	38	96	82			450	368	8513	19799,5	28312,5

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

Identificação da greve			
Data	âmbito		Motivo da greve
13-03-2015	Administração Pública - Geral		
PNT	nº de trabalhadores em greve	duração da paralização (hh:mm)	
40 horas	134	24:00	Redução ou modificação da duração de trabalho

Quadro 17 : Estrutura Remuneratória por género
A- Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Género/Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	TOTAL
501-1000€	63	233	296
1001-1250€	33	75	108
1251-1500€	20	20	40
1501-1750€	33	19	52
1751-2000€	25	21	46
2001-2250€	7	16	23
2251-2500€	8	9	17
2501-2750€	25	30	55
2751-3000€	10	12	22
3001-3250€	10	5	15
3251-3500€	2	1	3
3501-3750€	1	1	2
4750-5001€	1		1
TOTAL	238	442	680

B- Remunerações máximas e mínimas dos/as trabalhadores/as a tempo completo

Remuneração €	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima	683,13 €	532,08 €
Máxima	4.940,78	4.425,00 €

Quadro 18 : Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	13.808.605,23 €
Suplementos remuneratórios	729.751,40 €
Prestações Sociais	4.242.797,39 €
Outros encargos com pessoal (**)	143.359,87 €
TOTAL	18.924.513,89 €

(*) Incluindo subsídio de férias e o subsídio de natal

(**) Férias não gozadas e subsídio de férias proporcional

Quadro 18.1 : Suplementos Remuneratórios

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	50.533,54 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e extraordinário	151.890,70 €
Abono para falhas	177.678,26 €
Ajudas de custo	159.358,13 €
Representação	139.930,41 €
Secretariado	583,15 €
Outros suplementos remuneratórios	49.777,21 €
TOTAL	729.751,40 €

Quadro 18.2 : Encargos com prestações sociais

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Subs. no âmbito da parentalidade	16.993,76 €
Abono de família	19.045,21 €
Subs. mensal vitalício	2.121,12 €
Subs. assistência para 3ª pessoa	1.060,44 €
Subs. de funeral	213,86 €
Subs. por morte	1.257,66 €
Acidente de trabalho	4.864,60 €
Subs. refeição	723.749,52 €
Outras prestações sociais	3.473.491,22 €
TOTAL	4.242.797,39 €

Quadro 19 : Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, 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	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	> 30 dias de baixa
Nº total de acidentes de trabalho ocorridos no ano de referência	M	2	1	1		0			
	F	1			1	5	1	4	
Nº de acidentes de trabalho com baixa ocorridos no ano de referência	M	1		1		0			
	F	1			1	5	1	4	
Nº dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	1		1		0			
	F	24			24	425	8	417	
Nº dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0				0			
	F	0				295	1	294	

Quadro 20 : Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores/as vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº. de casos
Casos de incapacidade permanente:	
- Absoluta	
- Parcial	2
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	7
TOTAL	10

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

Tipo de ação e duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	424	51	0	10	485
Externas	155	3	8	8	174
TOTAL	579	54	8	18	659

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 Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº. de participações	Nº. de participantes	Nº. de participações	Nº. de participantes
Dirigente Superior de 1º grau a)		1	1	1
Dirigente Superior de 2º grau a)		5	5	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	14	9	23	12
Dirigente intermédio de 2º grau a)	36	13	49	22
Dirigente intermédio de 3º grau a)	3	1	4	3
Técnico Superior	270	122	392	170
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	148	14	162	112
Assistente operacional, operário, auxiliar	5		5	2
Informático	9	9	18	10
TOTAL	485	174	659	334

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

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

Grupo/cargo/carreira Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior de 1º grau a)		12	12
Dirigente Superior de 2º grau a)		140	140
Dirigente intermédio de 1º grau a)	231	137	368
Dirigente intermédio de 2º grau a)	593	451	1044
Dirigente intermédio de 3º grau a)	49	13	62
Técnico Superior	6036	2595	8631
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3697	349	4046
Assistente operacional, operário, auxiliar	98		98
Informático	141	421	562

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de ação / valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	21.941,21 €
Despesas com ações externas	48.523,22 €
TOTAL	70.464,43 €

Quadro 31: Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	176

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	5
Processos transitados para o ano seguinte	1
Processos decididos - total:	4
- arquivados	4