

idn balanço social - 2018

março 2019

Ministério da Defesa Nacional
Instituto da Defesa Nacional

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	4
2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	6
2.1. Estrutura orgânica	6
2.2. Grupos profissionais	7
2.3. Distribuição por género.....	8
2.4. Estrutura etária.....	9
2.5. Estrutura de Antiguidade	11
2.6. Estrutura habilitacional	12
3. MOVIMENTOS DE PESSOAL	13
3.1. Admissões e regressos.....	14
3.2. Saídas.....	15
4. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL	16
4.1. Concursos de Pessoal.....	16
4.2. Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de produtividade.....	16
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	17
5.1. Absentismo	17
5.2. Trabalho suplementar.....	18
6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	19
6.1. Acidentes	19
6.2. Ações de Formação e Sensibilização	19
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	20
8. ENCARGOS COM PESSOAL	21
8.1. Estrutura remuneratória	21
8.2. Encargos com o pessoal.....	21
9. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
ORGANOGRAMA	24
10. INDICADORES DE GESTÃO	25
11. ANEXOS.....	27
▪ Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro	27
▪ <i>Modalidade de horário de trabalho, em 31 de dezembro</i>	27
▪ Trabalhadores portadores de deficiência	28
▪ <i>Horas despendidas em formação por grupo profissional</i>	28
▪ Encargos com a formação profissional.....	28
▪ Relações profissionais	28

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social constitui um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, e visa traduzir, com indicadores claros e objetivos e através de dados qualitativos e quantitativos, a situação social da organização e dos recursos humanos do Organismo.

A obrigatoriedade de elaboração do Balanço Social é legalmente imposta aos serviços e organismos da Administração Pública, com referência a 31 de dezembro do ano anterior que, no termo do ano de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego¹.

Para além dos indicadores reportados a 31 de dezembro de 2018, o Balanço Social disponibiliza, ainda, uma análise comparativa dos últimos dois anos desses mesmos indicadores, o que permite evidenciar, para além de outras questões importantes, a continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus efetivos aliado ao aumento da sua qualificação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências.

Instituto da Defesa Nacional, 27 de março de 2019.

O Diretor do IDN

Vitor Daniel Rodrigues Viana
Major-General

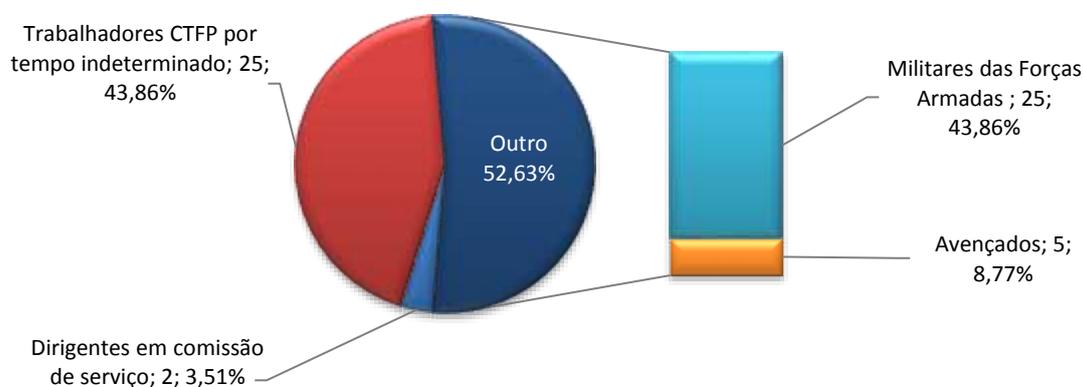
¹ Cfr. n.º 1 do artigo 1.º, do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

2.1. Estrutura orgânica

A estrutura orgânica do Instituto da Defesa Nacional contava, em 31 de dezembro de 2018, com 52 postos de trabalho, que asseguraram as atividades do Instituto, distribuídos da seguinte forma:

Gráfico 1 - Modalidade de vinculação



Essas percentagens traduzem-se nos números seguintes:

- 2 dirigentes em comissão de serviço no âmbito da LTFP (englobam 1 militar em cargo dirigente superior de 1º grau e 1 civil em cargo dirigente intermédio de 1º grau);
- 25 trabalhadores em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado;
- 25 militares das Forças Armadas (de nomeação definitiva).

Acresce ainda, aos 52 trabalhadores do mapa de pessoal, a colaboração de 5 contratados em regime de prestação de serviços, por avença.

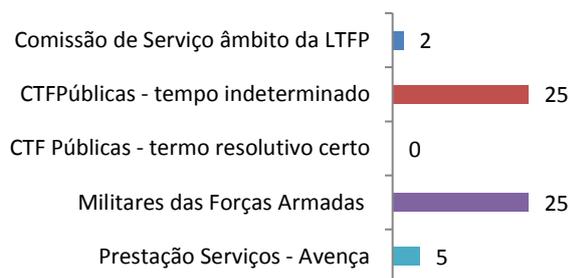
De referenciar que o IDN dispõe, ainda, de uma dotação máxima de um chefe de equipa multidisciplinar, podendo ser equiparado a diretor de serviços, estando o cargo ocupado por um técnico superior do seu mapa de pessoal, que não acresce ao número de efetivos.²

² Cfr. artigo 3.º, da Portaria n.º 282/2015, de 15 de setembro, o Despacho n.º 11370/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 199 de 12 de outubro de 2012 e o Despacho n.º 12482/2015, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015.

2.2. Grupos profissionais

Em relação à distribuição dos efetivos por modalidade de vinculação e à semelhança dos anos anteriores, o pessoal de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e o pessoal militar das Forças Armadas têm ambos a maior representatividade (48,08% cada, do total global), e o grupo do pessoal dirigente representa 3,85% do total, conforme gráfico infra.

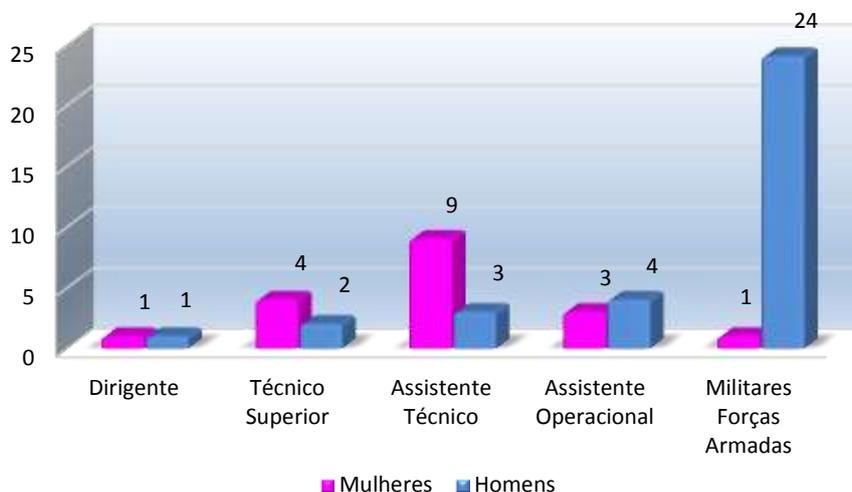
Gráfico 2 – Trabalhadores por modalidade de vinculação



No respeitante aos trabalhadores de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado temos a maior representação no grupo de pessoal assistente técnico, com 12 efetivos (23,08%), o grupo de pessoal assistente operacional, com 7 efetivos (13,46%) e o grupo de pessoal técnico superior, com 6 efetivos (11,54%).

A distribuição dos efetivos por grupo profissional é a constante do gráfico n.º 3, que segue.

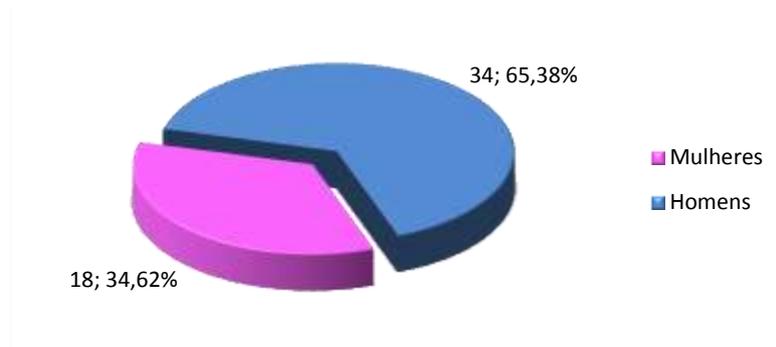
Gráfico 3 – Efetivos por grupo profissional



2.3. Distribuição por género

No IDN verifica-se uma taxa de feminização e masculinização de 65,38% e 34,62%, respetivamente, como demonstra o gráfico seguinte:

Gráfico 4 – Distribuição de efetivos por género



Relativamente à distribuição dos efetivos por género e carreira, constata-se uma predominância do sexo masculino, com exceção dos grupos de pessoal técnico superior e dos assistentes técnicos (Cfr. gráfico n.º 3).

Essa maioria de efetivos do sexo masculino como sendo a mais relevante, se considerarmos que ao nível do pessoal militar é de 96,15%. Esta situação é em tudo semelhante à de anos anteriores.

Os gráficos seguintes mostram a relação de efetivos ao nível de pessoal civil e, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas.

Gráfico 5 - Efetivos civis, por género

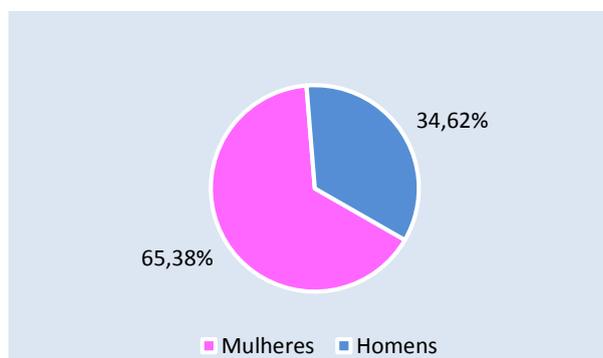
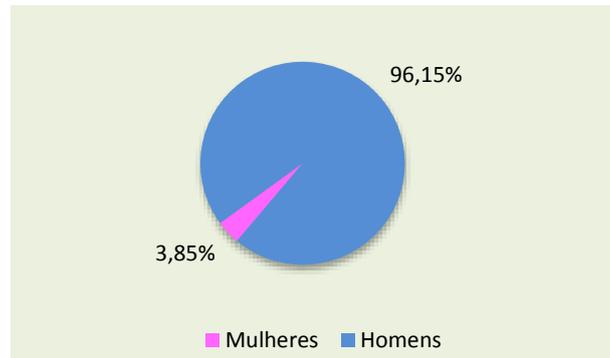


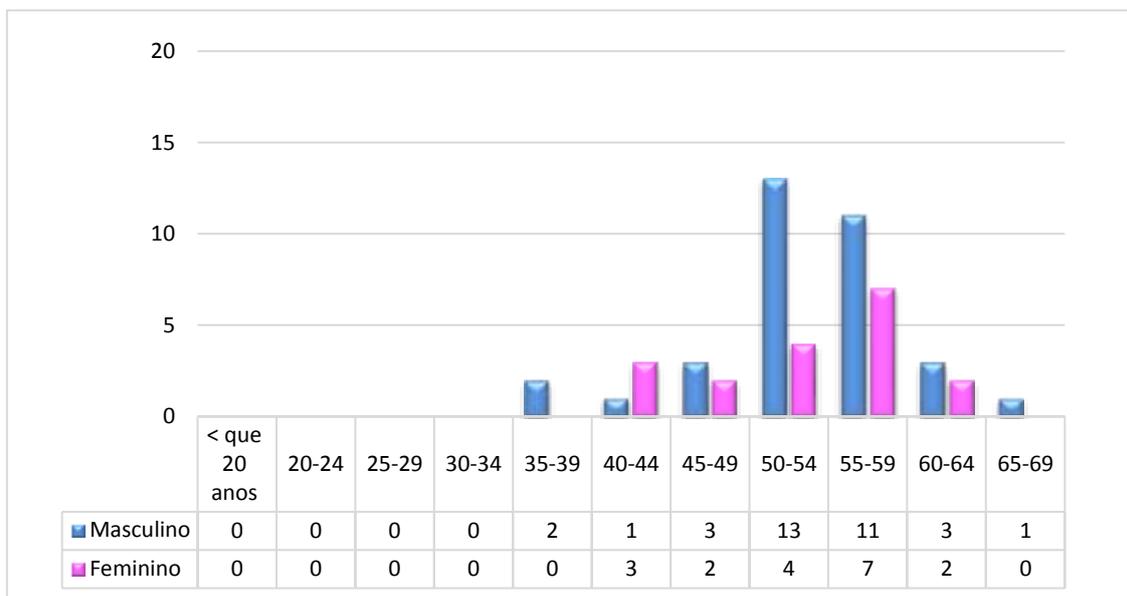
Gráfico 6 – Efetivos militares, por género



2.4. Estrutura etária

A média de idade do efetivo total do Instituto situa-se nos 53,2 anos, o que traduz uma estrutura envelhecida, evidenciando um acréscimo de 0,30 em relação ao ano de 2017.

Gráfico 7 – Efetivos por escalão etário

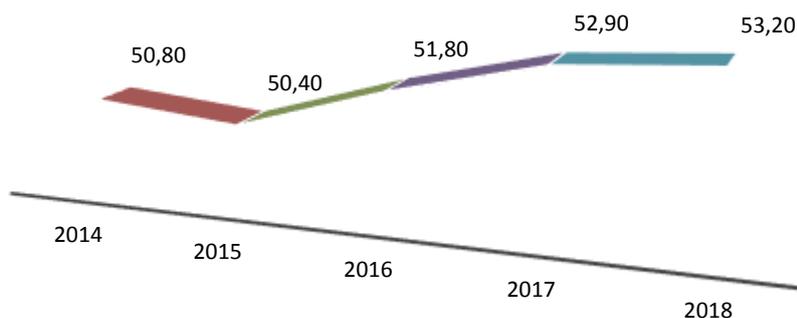


O gráfico anterior revela que os intervalos com maior número de efetivos são os compreendidos entre os 55-59 anos (18 efetivos, correspondente a 34,62%), e entre 50-54 anos (17 efetivos, representando 32,69 % do total). É também relevante salientar que as faixas etárias compreendidas entre os 45-49 anos e os 60-64 anos, com apenas cinco efetivos, representam cerca de 9,62%, cada, do global.

A análise indica que, do universo de trabalhadores do IDN (52), com idade inferior a 30 anos não existem efetivos, 41 têm 50 ou mais anos de idade, o que representa uma taxa de 78,85%,

constituindo um dado relevante em termos de gestão sobre a necessidade de reposição de efetivos do mapa de pessoal, ao comparar-se com o índice de envelhecimento.

Gráfico 8 - Evolução média de idades



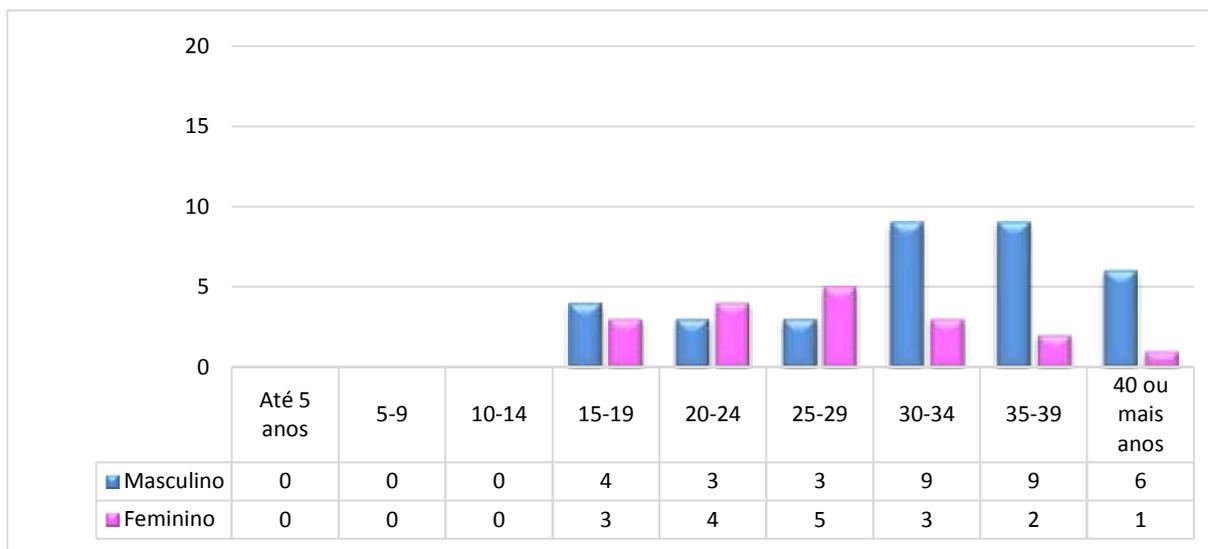
O leque etário, representando a diferença entre o trabalhador mais velho (66 anos) e o mais novo (35 anos), é de 1,89 anos e tem uma amplitude de 31 anos. Comparando com o ano anterior, o leque etário diminuiu 0,18 anos.

Leque etário	Idade do efetivo mais velho (66 anos) / Idade do efetivo mais novo (31 anos)	1,89 anos
Taxa de envelhecimento	Efetivos com mais de 55 anos/efetivo global*100	46,15

2.5. Estrutura de Antiguidade

Em relação à estrutura de antiguidade no final de 2018 para os efetivos do IDN, a respetiva média situa-se na ordem dos 30,5 anos, ligeiramente superior à verificada no ano de 2017, verificando-se que do total de 52 efetivos, 45 possuem 20 ou mais anos na Administração Pública, conforme gráfico seguinte:

Gráfico 9 - Distribuição por classe de antiguidade segundo o género



Em relação à estrutura de antiguidade verifica-se que a maioria situa-se nas classes dos intervalos entre os 30-34 anos e os 35-39 anos, representando 23,08% e 21,15%, respetivamente, do total de efetivos.

Nos restantes escalões registam-se ligeiros ajustamentos verificados pela movimentação de pessoal registada e pelo acréscimo de mais um ano.

2.6. Estrutura habilitacional

Ao nível das habilitações académicas verifica-se que as mais representativas são o 12.º ano de escolaridade, com 30,77% e o grau de licenciatura, com 25,00% (vd. Gráfico 10).

Gráfico 10 – Por habilitação

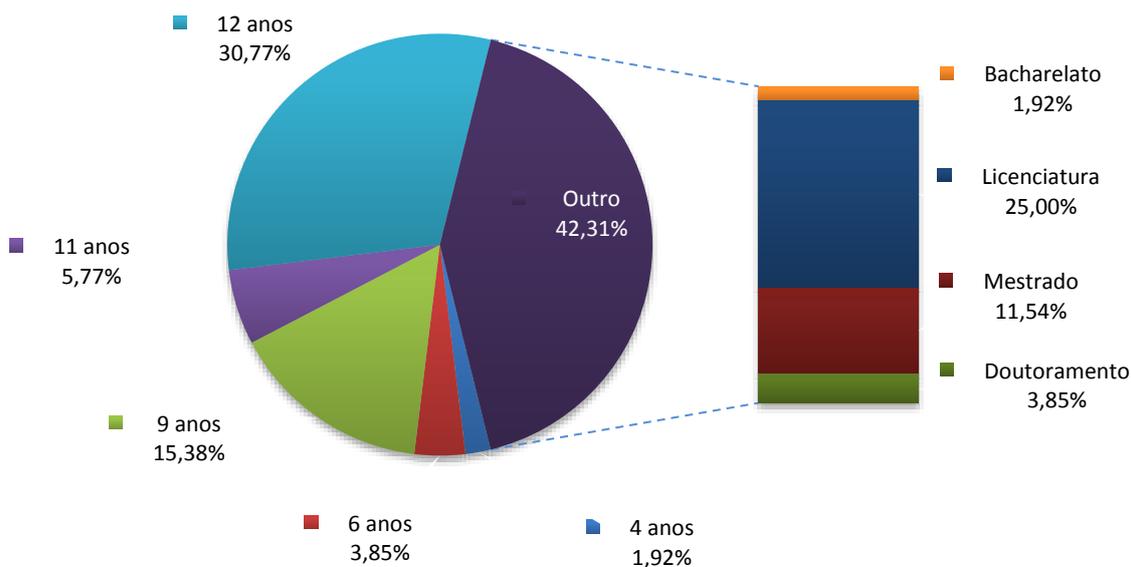
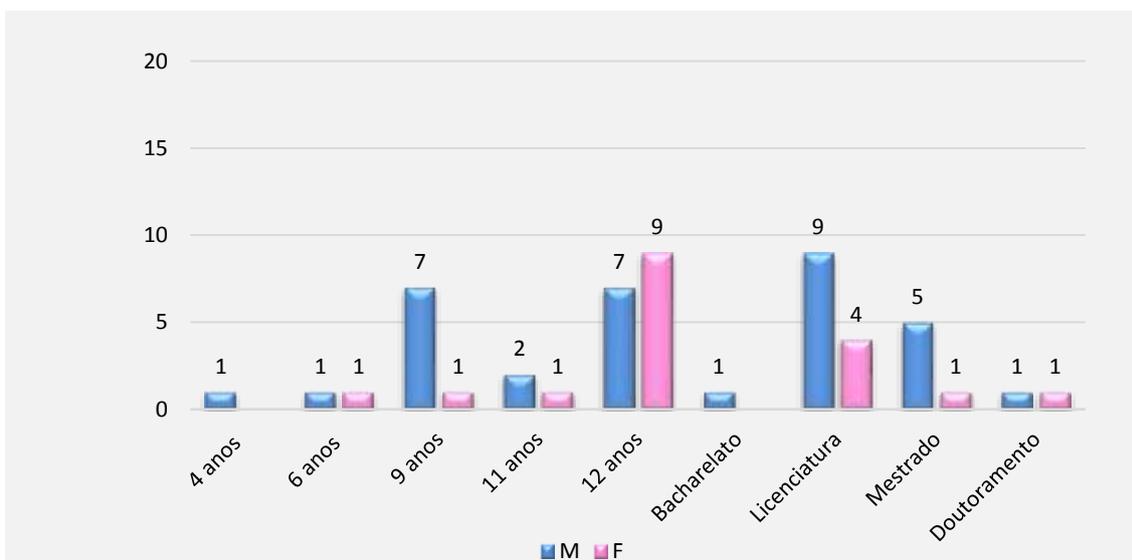


Gráfico 11 - Por habilitação e o género



O índice de tecnicidade³ apresenta-se na ordem dos 43,21 % dos trabalhadores.

³ Inclui o total de pessoal com habilitação de ensino superior.

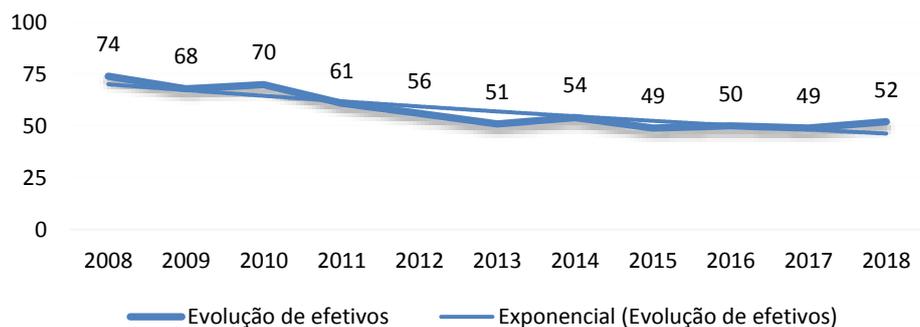
3. MOVIMENTOS DE PESSOAL

No que respeita à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2018 foram registadas entradas e saídas, sobretudo ao nível do pessoal militar das Forças Armadas.

O número de efetivos em funções no IDN tem vindo a diminuir nos últimos anos. Entre 1 de janeiro de 2009 e 31 de dezembro de 2017 o IDN passou de 74 colaboradores para 52 em efetividade de funções.

O gráfico seguinte é elucidativo da variação verificada no último decénio, em matéria de recursos humanos, assinalando uma diminuição gradual do número total de efetivos em funções no IDN.

Gráfico 12 - Evolução de efetivos



Esta diminuição de efetivos é explicada, ao nível de pessoal militar das Forças Armadas, por um constante movimento de entradas e saídas de pessoal a desempenhar funções no IDN, em comissão normal, e, ao nível de pessoal civil, pelas aposentações e por procedimentos de mobilidade para outros serviços.

Em termos de política de gestão de recursos humanos, o ano de 2018 registou um acréscimo de 6,12% no número de colaboradores em comparação com o final de 2017, resultado de uma movimentação de pessoal, maioritariamente militar.

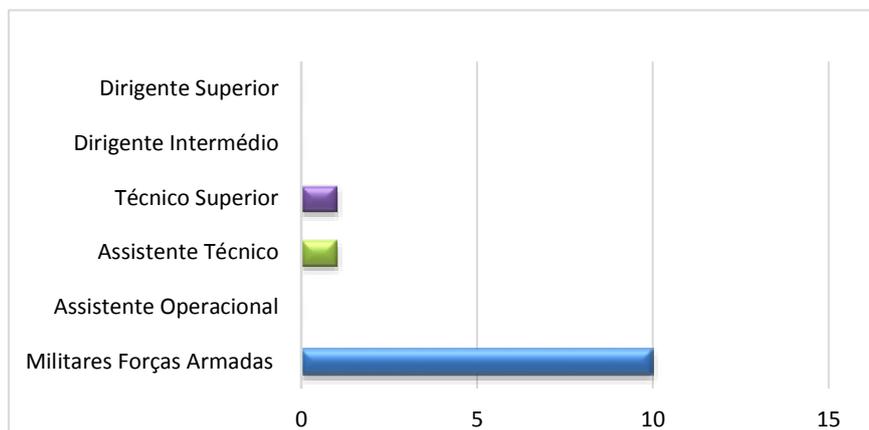
3.1. Admissões e regressos

Em termos de admissões e regressos por grupo profissional, o quadro e o gráfico seguintes traduzem a realidade observada em 2018.

Quadro 1 – Admissões e regressos

Admissões e regressos	Concurso		Mobilidade interna em órgãos ou serviços		Regresso de licença/comissão		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior									0	0	0
Dirigente intermédio									0	0	0
Técnico Superior				1					0	1	1
Assistente Técnico				1					0	1	1
Assistente Operacional									0	0	0
Forças Armadas							9	1	9	1	10
Total	0	0	0	2	0	0	9	1	9	3	12

Gráfico 13 – Entradas por grupo profissional



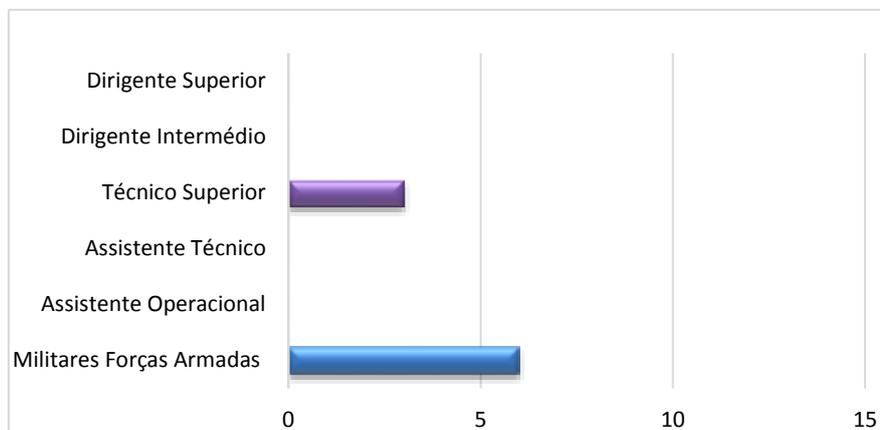
3.2. Saídas

O ano de 2018 registou a saída de 9 efetivos (maioritariamente pessoal militar das Forças Armadas), dos quais apenas um por motivos de aposentação, conforme o quadro e o gráfico seguintes:

Quadro 2 – Saídas

Saídas	Concurso		Aposentação		Mobilidade		Comissão de serviço		Outras situações		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior											0	0	0
Dirigente intermédio											0	0	0
Técnico Superior				1	1	1					1	2	3
Assistente Técnico											0	0	0
Assistente Operacional											0	0	0
Forças Armadas										6	6	0	6
Total	0	0	0	1	1	1	0	0	6	0	7	2	9

Gráfico 14 – Saídas por grupo profissional



A este número, acrescem 3 contratados em regime de prestação de serviços por avença, que cessaram a prestação de serviços.

A taxa de reposição⁴ situou-se em 133,33.

⁴ Reposição - Nº de Admissões / Número de saídas x 100

4. ALTERAÇÃO DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. Concursos de Pessoal

No decurso de 2018, foi lançado um procedimento concursal para o preenchimento de um posto de trabalho do mapa de pessoal do IDN na carreira/categoria de técnico superior, aberto no *Diário da República*, 2.ª série, através do Aviso n.º 10125/2018, de 27 de julho, o qual se encontra concluído.

4.2. Alteração do posicionamento remuneratório e prémios de produtividade

Em 2018 houve lugar a mudança de posição remuneratória.

Esta alteração decorreu por efeitos da *alínea a)* do n.º 1, 7 e 8 do artigo 18.º da Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro que aprovou o OE para 2018, conjugados com o do disposto na *alínea e)* do n.º 1 do artigo 52.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, artigo 91.º, n.ºs 1 e 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014 de 20 de junho.

Há a registar ainda relativamente a elementos militares, uma progressão por alteração de posicionamento remuneratório.

Quadro 3 – Alterações de posicionamento remuneratório, por grupo e género

Grupo / Género	M	F	T
Técnico Superior	0	5	5
Assistente Técnico	1	7	8
Assistente Operacional	1	3	4
Forças Armadas	1	0	1
Total	3	15	18

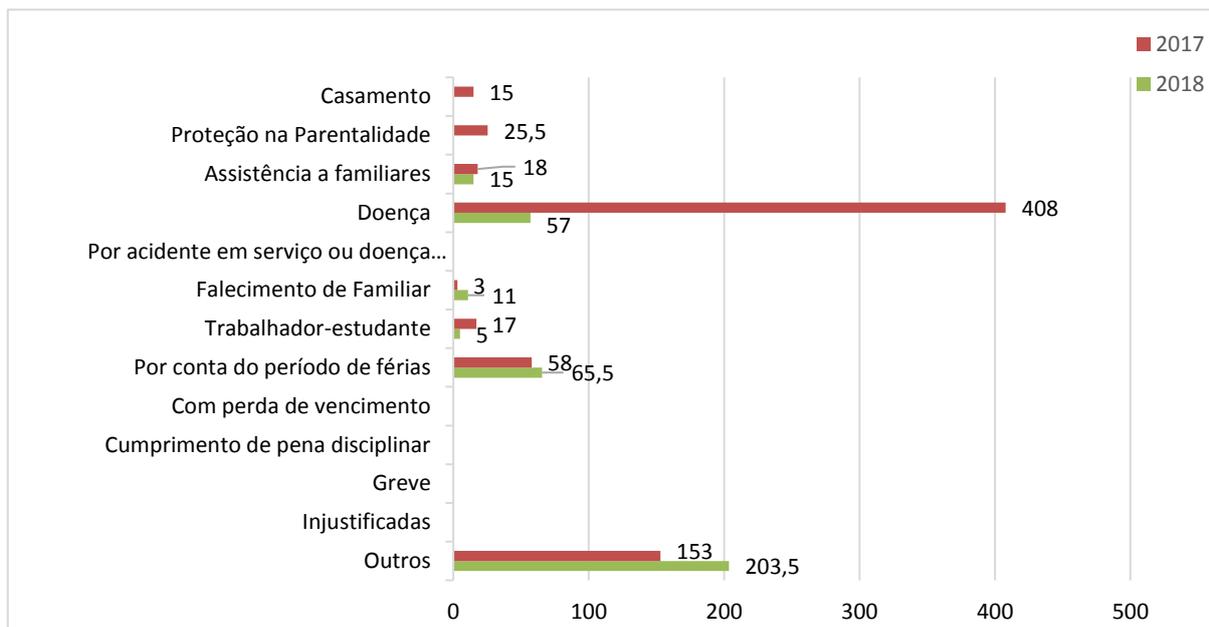
No decurso do ano de 2018 não houve lugar a qualquer pagamento de prémios de desempenho.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. Absentismo

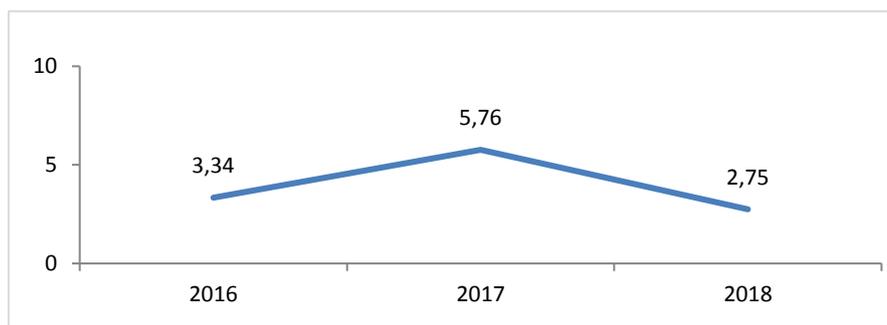
Relativamente ao absentismo, verificou-se um total de 357 dias de ausência, o que traduz numa taxa absentismo⁵ de 2,75% (menos 3% que no ano de 2017).

Gráfico 15 – Tipologia das ausências 2017/2018



Outros: Cumprimento de obrigações legais, cumprimento de pena disciplinar, motivo não imputável, formação profissional, prestação de provas, doação de sangue, campanha eleitoral, deslocação escola, reabilitação profissional.

Gráfico 16 - Taxa de absentismo nos últimos 3 anos



⁵ Taxa de absentismo - Total de dias de ausência (não incluindo férias) / (Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano x total de trabalhadores)).

5.2. Trabalho suplementar

O total de horas efetuadas pelos trabalhadores nas situações previstas no artigo 120.º da LTFP englobou: trabalho suplementar diurno, noturno, em dias descanso semanal e em dias de descanso semanal complementar, por dois assistentes operacionais no exercício das funções de motorista

No ano em referência, registou-se um aumento do número de horas de trabalho suplementar de 14,78% face a 2017, e que se distribuem da seguinte forma:

Gráfico 17 – Horas de trabalho suplementar diurno, noturno e em dia de descanso



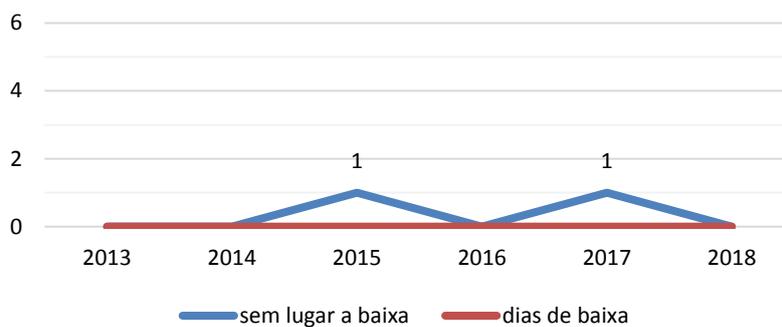
6. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

Em matéria de higiene e segurança no ano de 2018, quatro (4) assistentes operacionais participaram de consultas de medicina do trabalho, no âmbito das atividades da Rede SST do Ministério da Defesa Nacional (MDN), nomeadamente de saúde no trabalho.

6.1. Acidentes

No ano em referência não se verificaram ocorrências qualificadas como acidente de trabalho, ocorridos seja no local de trabalho, seja *In itinere*, pelo que não há a registar dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género, nem casos de incapacidade declarados, relativamente a trabalhadores vítimas de acidente de trabalho.

Gráfico 18 - Acidentes em serviço



Não transitaram, para o ano em análise, situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

6.2. Ações de Formação e Sensibilização

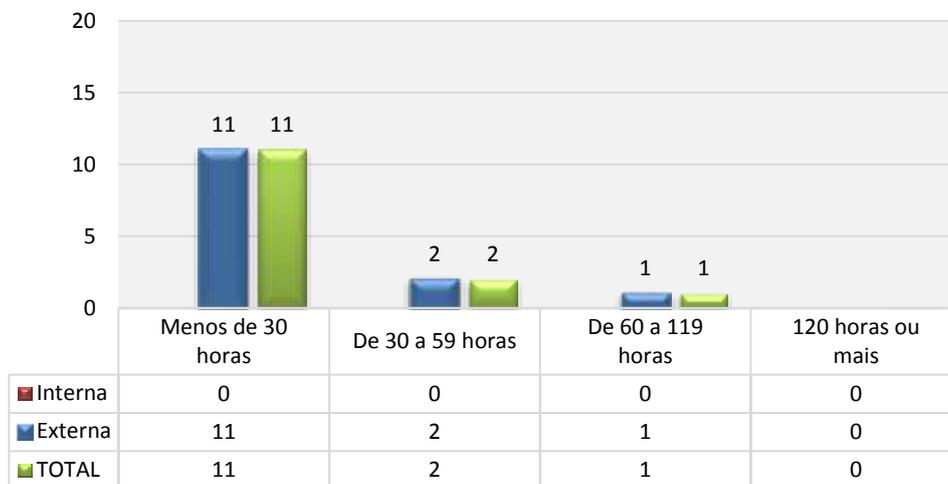
No âmbito da temática de "segurança, higiene e saúde no trabalho", não foi registada qualquer ação de formação ou sensibilização.

7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No âmbito da formação profissional, foram registadas no ano 2018 um total de 14 participações⁶ em ações de formação, por 9 trabalhadores, que representam 17,31% do total de efetivos (52).

Neste contexto totalizaram-se 313 horas de formação, tendo sido de 100% as ações em formação externa.

Gráfico 19 – Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano



Taxa de participação em ações de formação	Nº de participantes/nº total de trabalhadores	0,27
---	---	------

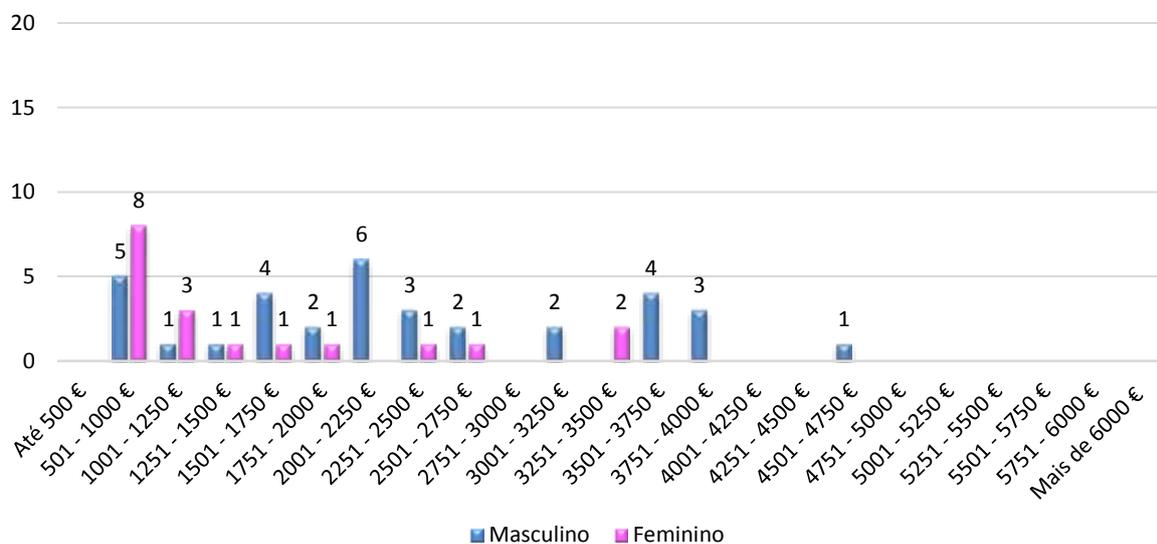
⁶ Conta como 2 participações, se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes.

8. ENCARGOS COM PESSOAL

8.1. Estrutura remuneratória

A estrutura remuneratória tem como período de referência o mês de dezembro e as remunerações mensais base ilíquidas, mais os suplementos regulares, verifica-se que o escalão de remuneração entre 501-1000€ é aquele que apresenta um maior número de efetivos, abrangendo 13 trabalhadores, com uma taxa de 25,00 % do total de efetivos.

Gráfico 20 – Estrutura remuneratória por género



8.2. Encargos com o pessoal

A análise do quadro seguinte reflete que 80,17% dos encargos com pessoal decorre das remunerações certas e permanentes⁷.

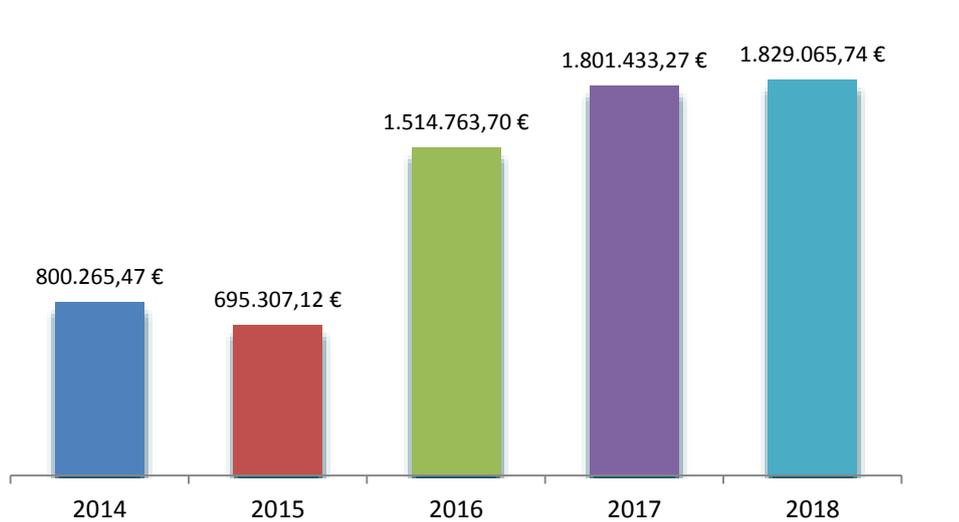
Quadro 4 – Encargos com pessoal

Encargos com Pessoal	Valor (em €)	%
Remunerações certas e permanentes	1.466.282,47	80,17
Abonos variáveis ou eventuais	26.212,71	1,43
Segurança social	336.570,56	18,40
Total	1.829.065,74	100,00

⁷ Englobam as despesas com remuneração base, representação, suplementos e prémios, subsídio de refeição, subsídio de férias e de natal.

O gráfico seguinte apresenta a evolução dos encargos com o pessoal nos últimos anos.

Gráfico 21 – Encargos com Pessoal nos últimos anos



O leque salarial ilíquido⁸ situou-se nos 7,43%, enquanto em 2017 se situava em 9,48%.

A remuneração base média, para dezembro de 2018, é estimada em 1.723,01€.

A remuneração mínima auferida no IDN atribuída a efetivos do sexo feminino foi de 607,54€, enquanto nos efetivos do sexo masculino foi de 626,79€, as quais são recebidas por trabalhadores do grupo profissional assistente operacional.

A remuneração máxima de efetivos do sexo feminino foi de 3.298,46 €, enquanto nos efetivos do sexo masculino foi de 4.512,09 €, sendo também a remuneração mais alta auferida no serviço. Ambas correspondem às remunerações de 1 dirigente superior de 1º grau e 1 dirigente intermédio de 1º grau.

⁸ Leque salarial ilíquido - Consiste na relação entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo (não incluindo dirigentes).

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social aqui retratado espelha, de forma transparente e rigorosa, a política de gestão de recursos humanos no Instituto da Defesa Nacional ao longo do ano de 2018.

A essa gestão não é alheia a preocupação em matéria de contenção, por força das disposições legais em sede de Orçamento de Estado.

O tratamento estatístico efetuado abrangeu apenas os trabalhadores em exercício de funções no Instituto da Defesa Nacional, a 31 de dezembro, não tendo sido contemplados os trabalhadores que se encontravam a exercer funções fora do Instituto, em mobilidade ou comissão de serviço.

O rigor colocado em todos os atos de gestão permitiu ao Instituto da Defesa Nacional fazer mais com menos, sendo que, para a prossecução destes objetivos, em muito contribuiu o capital humano existente, sendo que continua a verificar-se um decréscimo no número de trabalhadores.

A taxa de reposição no ano em análise situou-se nos 133,33%, um valor superior em 53,33 % face ao registado no ano anterior, resultante de um saldo final positivo de 3 postos de trabalho por efeito do balanço negativo do fluxo ao nível de trabalhadores civis (menos 1) e do fluxo ao nível de pessoal militar das Forças Armadas a desempenhar funções no IDN (mais 4). Este resultado não contraria a situação de diminuição de efetivos, tendência anualmente comprovada, com a perda de 20 trabalhadores nos últimos 10 anos.

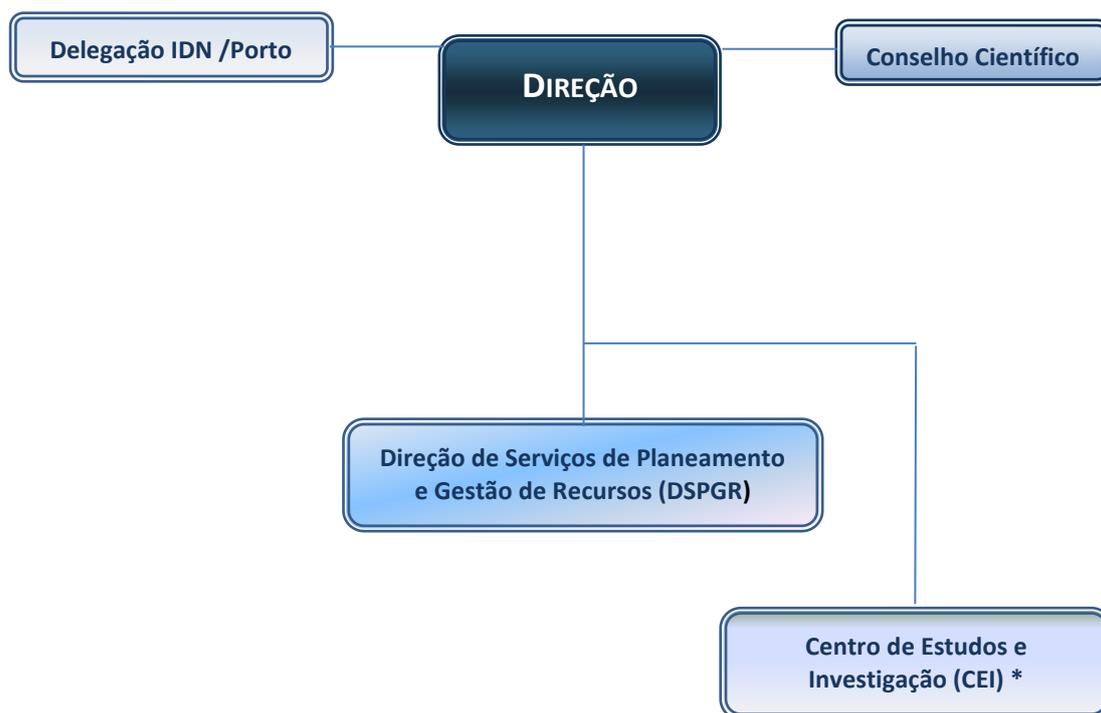
A taxa de absentismo registou uma descida face ao ano transato.

De assinalar ainda, a idade média estimada em anos para os trabalhadores do Instituto da Defesa Nacional situava-se nos 53,2 anos, ligeiramente superior à do ano transato, apresentando também uma diferença com a idade média estimada para os trabalhadores das administrações públicas que é de 46,1 anos, segundo os dados do Boletim de Estatística do Emprego Público (BOEP)⁹, de junho de 2018.

⁹ Fonte: DGAEP - Boletim de Estatística do Emprego Público - BOEP N.º 18 / junho 2018 - BOEP n.º 18 – “Quadros Cap1 Administrações públicas (Q1.1.10)”.

ORGANOGRAMA

ORGANOGRAMA DO IDN



Legislação:

- ✓ Decreto Regulamentar n.º 7/2015, de 31 julho (Aprova a orgânica do IDN);
- ✓ Portaria n.º 282/2015, de 15 de setembro (Fixa a estrutura nuclear do IDN);
- ✓ Conselho Científico, Despacho n.º 11369/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 199 de 12 de outubro de 2015;
- ✓ * Equipa multidisciplinar, Despacho n.º 11370/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 199 de 12 de outubro de 2015;
- ✓ Despacho n.º 12482/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 217 de 5 de novembro de 2015 (Designa o Chefe da Equipa Multidisciplinar).

10. INDICADORES DE GESTÃO

Indicadores de Gestão		ANOS		
Indicador	Fórmula	2016	2017	2018
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	51,8 anos	52,9 anos	53,2 anos
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	2,10	2,06	1,89
Nível médio de antiguidade (anos)	$\frac{\text{Somatório das Antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	28,6 anos	29,7 anos	30,5 anos
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	34,00%	34,69%	34,62%
Taxa de envelhecimento (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	30,00%	38,78%	46,15%
Taxa de emprego Jovem	$\frac{\text{Total de trabalhadores com idade inferior a 25 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	0,00% Nota: Escalaão Etário 25-29=0,00%	0,00% Nota: Escalaão Etário 25-29=0,0%	0,00% Nota: Escalaão Etário 25-29=0,0%
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{Nº de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	4,00%	4,08%	3,85%
Índice de Tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total de efetivos técnico superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	16,00%	16,33%	11,54%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach + Lic + Mest + Dout.}}{\text{Total de trabalhadores}}$	40,00%	38,78%	42,31%
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitações do 11.º ao 12.º + CMS}}{\text{Total de trabalhadores}}$	44,00%	40,82%	36,54%
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitações } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de trabalhadores}}$	16,00%	20,41%	21,15%
Taxa de admissões (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	18,37%	8,00%	24,49%
Taxa de saídas (%)	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	16,33%	10,00%	18,37%
Índice de Rotação (turnover)	$(\text{Nº efetivos admitidos} + \text{nº efetivos saídos}) / 2 / \text{Efetivo global} \times 100$	17,00	9,18	20,19
Taxa de reposição (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores que entraram}}{\text{Nº de trabalhadores que saíram}} \times 100$	112,50	80,00	133,33

Indicadores de Gestão			Anos		
Indicador	Fórmula		2016	2017	2018
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano x total de trabalhadores)}} \times 100$		3,34 Nota: dias úteis ano*249	5,76 Nota: dias úteis ano*247	2,75 Nota: dias úteis ano*250
Taxa de Incidência de acidentes de trabalho (%)	$\frac{\text{Nº de acidentes de trabalho}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$		0,00%	2,04%	3,85%
Taxa de encargos sociais	$\frac{\text{Total de encargos c/ prestações sociais}}{\text{Total encargos c/ remuneração base}}$		4,55%	4,11%	4,72%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de trabalhadores}}$		20.990,65 €	25.352,86 €	24.122,17 €
Leque salarial ilíquido ¹	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$		7,21	6,86	6,29
Taxa de trabalho suplementar	$\frac{\text{Nº anual de horas de trabalho suplementar} \times 100}{\text{Total de horas trabalháveis por semana}^{**} \times 47}$		51,69%	56,05%	64,33%
Taxa de participação em ações de formação (%)	$\frac{\text{Nº participantes em ações de formação}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$		22,00%	14,29%	26,92%
Taxa de investimento em formação	$\frac{\text{Total de despesas anuais com formação}}{\text{Total Encargos com Pessoal}} \times 100$		0,13%	0,02%	0,04%

¹ Não inclui as Remunerações de Dirigentes e Chefias.

* Deduzidos do nº de dias de fins-de-semana e feriados.

** Se no serviço não for relevante a existência de diferentes horários pode ser tomado como referência o horário de 35 horas por semana.

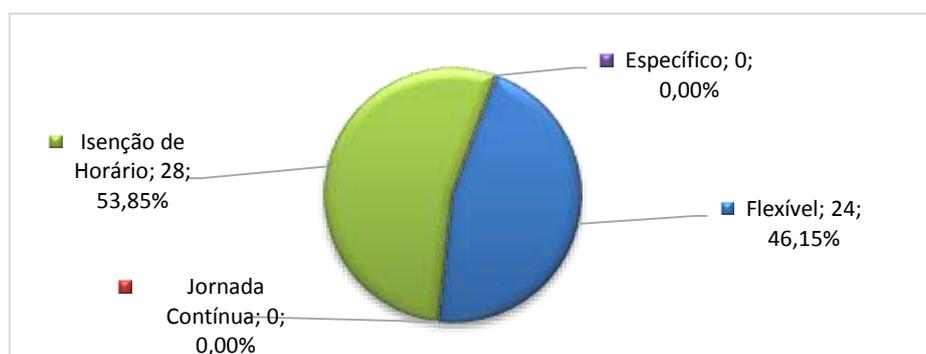
11. ANEXOS

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/Cargo/Carreira	Cargo Político / Mandato		Nomeação Definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinado		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		Total		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M/F		
Dirigente superior de 1º grau															1										1	0	1	
Dirigente intermédio de 1º grau																1										0	1	1
Técnico Superior									2	4															2	4	6	
Assistente Técnico									3	9															3	9	12	
Assistente Operacional									4	3															4	3	7	
Forças Armadas - Oficial			11																						11	0	11	
Forças Armadas - Sargento			12	1																					12	1	13	
Forças Armadas - Praça			1																						1	0	1	
Total	0	0	24	1	0	0	0	0	9	16	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	34	18	52	

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefas			0
Avenças	4	1	5
Total	4	1	5

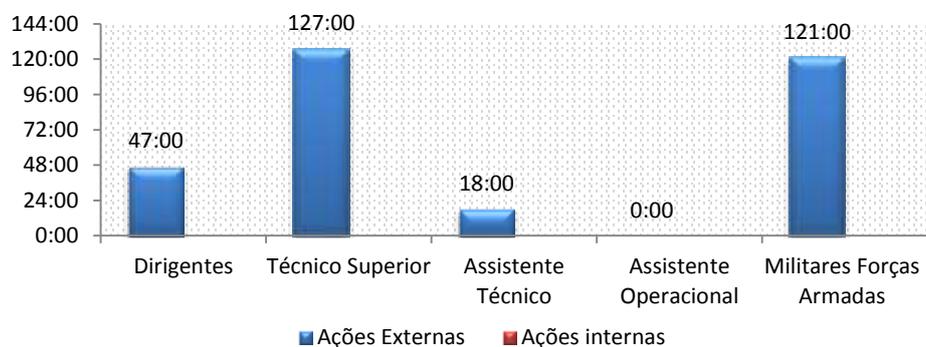
Modalidade de horário de trabalho, em 31 de dezembro



Trabalhadores portadores de deficiência

Trabalhadores com deficiência, segundo o género	M	F	Total
	0	0	0

Horas despendidas em formação por grupo profissional



Encargos com a formação profissional

Tipo de formação	Valor €
Formação Interna	0,00
Formação Externa	801,20

Relações profissionais

Relações Profissionais	Nº
Trabalhadores Sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0