



Balanço Social

2015

Índice

I – INTRODUÇÃO	3
II – ORGANOGRAMA DA DGARTES.....	4
III – CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	5
1. Mapa de Pessoal.....	5
2. Efetivos.....	5
3. Estrutura etária.....	8
4. Estrutura de antiguidade	9
5. Estrutura habilitacional.....	10
6. Trabalhadores portadores de Deficiência	10
7. Trabalhadores em greve	11
IV – MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	11
1. Admissões	11
2. Cessação de funções.....	12
V – ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	13
1. Procedimentos concursais e afins	14
2. Mudança de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho.....	14
VI – PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	14
1. Modalidades de horários praticados.....	14
2. Trabalho suplementar	15
3. Absentismo.....	16
VII – HIGIENENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	17
1. Acidentes em serviço.....	17
VIII – FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	18
1. Ações de formação	18
IX – ENCARGOS COM PESSOAL.....	18
1. Estrutura remuneratória por género.....	18
2. Encargos totais	19
3. Encargos com prestações sociais.....	21
XI – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	21
1. Relações profissionais.....	21
2. Disciplina	21
XII – CONSIDERAÇÕES FINAIS	22

I - INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos dos serviços e organismos, incluindo no respetivo ciclo anual de gestão, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior. Foi o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que consagrou, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade de elaboração deste instrumento de planeamento estratégico para a generalidade dos serviços públicos.

Este documento está consagrado no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da Administração central, Regional e local do estado¹, bem como no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública².

Este Balanço Social, referente ao ano de 2015, foi elaborado em cumprimento do disposto nos diplomas citados supra, fornecendo um conjunto de indicadores da situação da Direção Geral das Artes, nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos.

Direção Geral das Artes, 29 de março de 2016

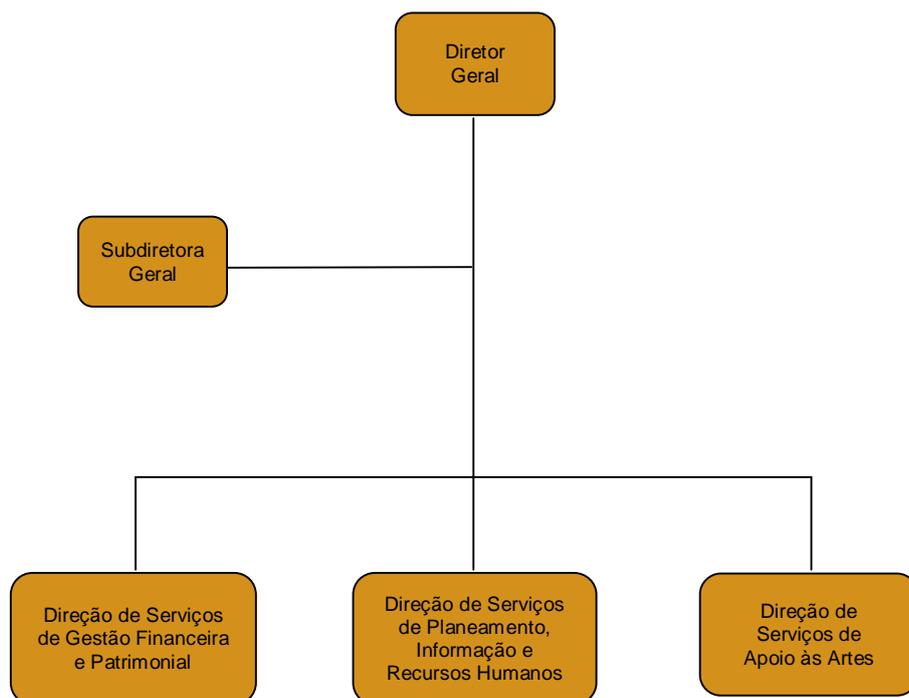
O Diretor-Geral

Carlos Moura-Carvalho

¹ alínea c) do nº 1 do artigo 7º da lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro e 68/2013, de 24 de agosto.

² alínea c) do nº 1 do artigo 7º, em conjugação com o disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 31º la lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas leis nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro.

II - ORGANOGRAMA DA DGARTES



III - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2015, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DGArtes um total de 37 colaboradores, dos quais 5 correspondiam a dirigentes, distribuídos por 1 diretor-geral, 1 subdiretor-geral e 3 diretores de serviços.

As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior (23), assistente técnico (7), assistente operacional (2).

A sua distribuição por unidade orgânica era a que a seguir se apresenta:

MAPA DE PESSOAL	Direção	Direção de Serviços de Apoio às Artes	Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Patrimonial
Dirigente	2	1	1	1
Técnico superior	2	12	6	3
Assistente técnico		2	3	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	5	15	11	6

2. EFETIVOS

Os 36 trabalhadores existentes na Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2015, encontravam-se distribuídos da seguinte forma, de acordo com as diferentes relações jurídicas de emprego:

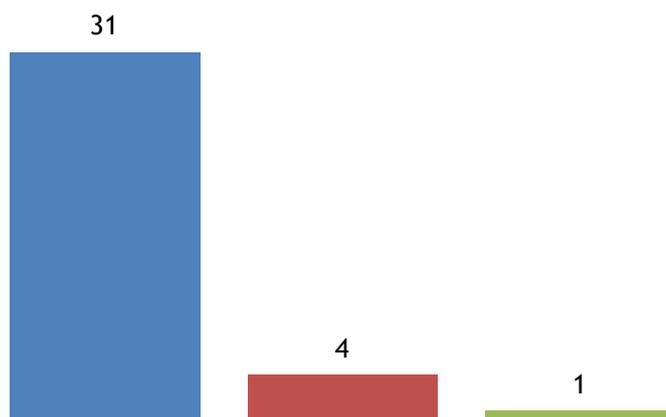
- ✓ 31 Trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 4 Trabalhadores em comissão de serviço;
- ✓ 1 Trabalhador em contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho.

Total de trabalhadores por grupo de pessoal, segundo a modalidade de vinculação e género

RECURSOS HUMANOS	SEXO	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	H					8	1	1	10
	M					15	5	1	21
	T					23	6	2	31
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H	1		1					2
	M		1	1					2
	T	1	1	2					4
Contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho por tempo indeterminado	H								
	M					1			1
	T					1			1
Total de efetivos	H	1		1		8	1	1	12
	M		1	1		16	5	1	24
	T	1	1	2		24	6	2	36

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal

- Contrato de Trabalho em funções públicas por tempo indeterminado
- Comissão de serviço
- Contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho

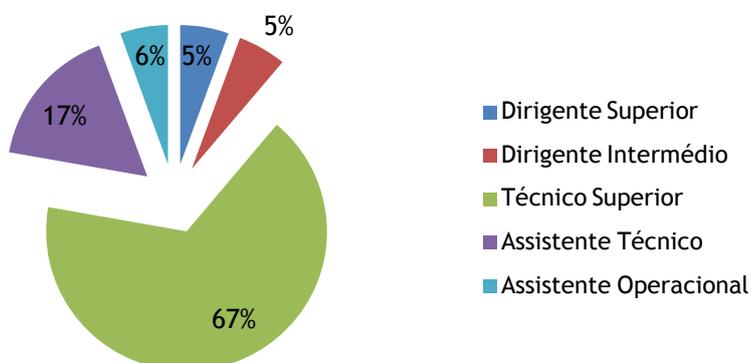


O gráfico evidencia que 86,1% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Seguem-se os trabalhadores que se encontram em comissão de serviço com uma taxa de 11,1%.

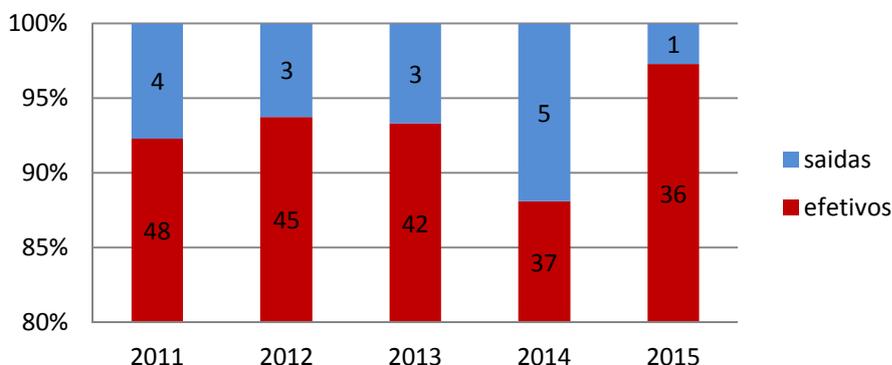
O contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho representa uma taxa de 2,8% do total dos efetivos.

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal



O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (24) é o técnico superior que representa uma taxa de 66,7% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal assistente técnico com 6 efetivos a que corresponde uma taxa de 16,7%. O terceiro grupo de pessoal menos representado é o dos assistentes operacionais, dos dirigentes intermédios e os dos dirigentes superiores com 2 representando uma taxa de 5,5%.

Evolução do número de efetivos 2011-2015



No quinquénio 2011 a 2015, o número global de efetivos decresceu 7,7%, em média anual. Contudo a tendência tem vindo a agravar-se nos últimos anos, verificando-se um decréscimo de 1 efetivo face o ano anterior.

O decréscimo de 10,8% do número de colaboradores, face a igual período de 2014, resulta de uma política central ativa de redução dos recursos humanos, pese embora o esforço realizado em procedimentos de mobilidade, bem como na conclusão de um procedimento concursal, no sentido de colmatar os movimentos de saída de recursos verificados.

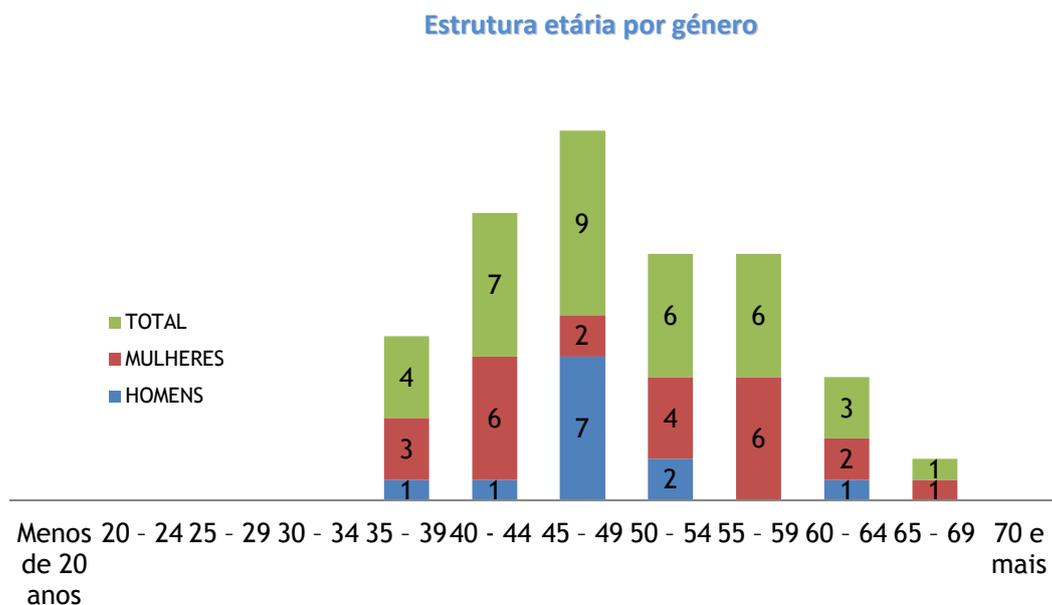
Os 36 colaboradores da DGArtes, em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2015, encontravam-se distribuídos da seguinte forma pela Direção e pelas 3 Direções de Serviços.

Distribuição por Unidade Orgânica

EFETIVOS	Direção	Direção de Serviços de Apoio às Artes	Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Patrimonial
Dirigente	2	1		1
Técnico superior	7	12	4	1
Assistente técnico	1	2	1	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	11	15	6	4

3. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de dezembro de 2015 está representada no quadro seguinte:



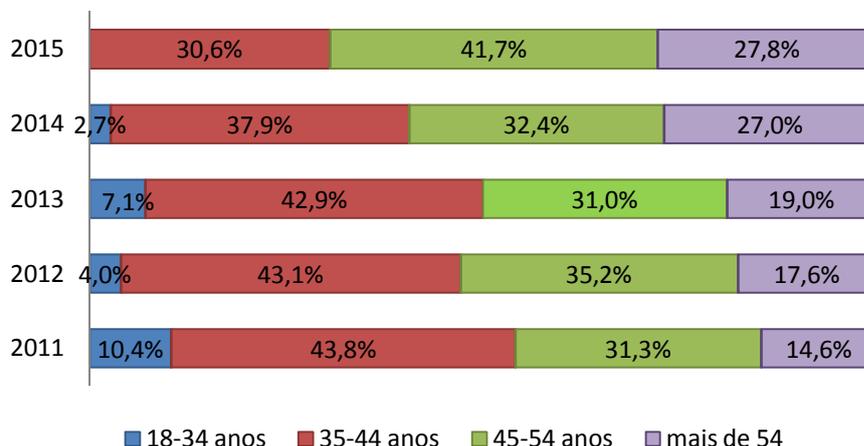
Da análise do gráfico supra, verifica-se que o escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido nos intervalos entre os 45 - 49 seguido do intervalo 40 - 44 anos. Nestes escalões estão 15 trabalhadores pertencentes essencialmente às carreiras de técnico superior e assistente técnico. Este escalão abrange 41,6% dos efetivos da DGArtes.

Há que salientar a prevalência do género feminino no total dos trabalhadores da DGArtes (66,7%).

A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 49,2 anos, ligeiramente superior à verificada no ano 2014 que foi de 47,2 anos.

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho, é de 30 anos. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 36 anos e 66 anos respetivamente.

Evolução etária 2011-2015



Entre 2011 e 2015 a estrutura etária da DGArtes apresenta uma alteração significativa, no sentido do envelhecimento dos seus quadros, tendo aumentado em 13,2% a faixa etária de colaboradores com idade superior a 54 anos.

4. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade dos trabalhadores da DGArtes reflete o número de anos a prestar serviço na DGArtes dos 36 trabalhadores existentes.



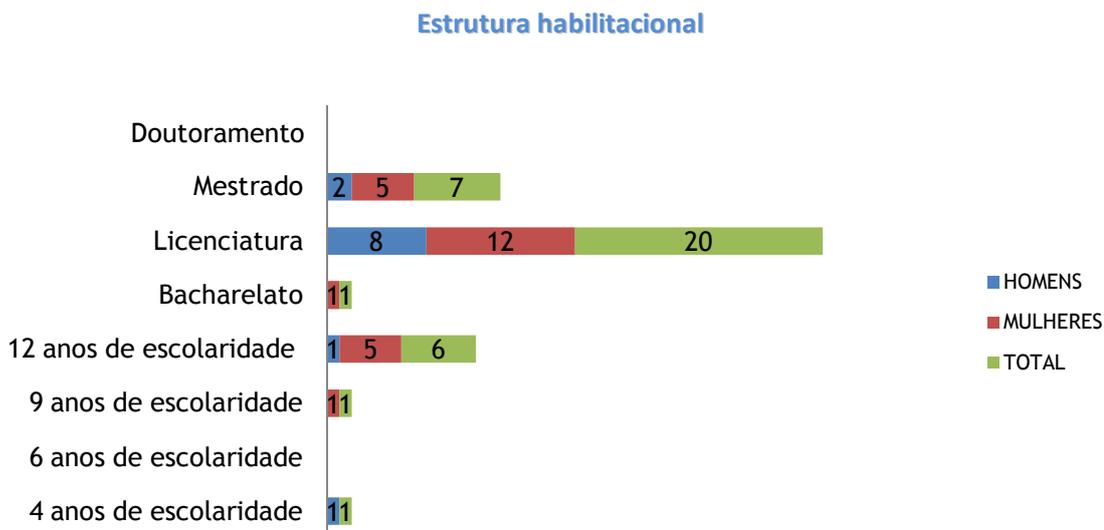
Nesta Direção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 14 anos, inferior em 5 anos à verificada em 2014.

É nos intervalos entre 10 - 14 anos e 20-24 anos de antiguidade que existe o maior número de trabalhadores – 16 – que corresponde a uma taxa de 44,4%.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no primeiro intervalo que se situa a antiguidade do maior número de mulheres. Em relação à antiguidade dos homens, o maior número, situa-se no intervalo entre os 20-24 anos.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que diz respeito às habilitações literárias, os trabalhadores da DGArtes, em 2015, encontravam-se distribuídos da seguinte forma:



Da análise dos dados verifica-se que a licenciatura é o grau de habilitação literária com maior representatividade na DGArtes, com 55,6%. A percentagem referente ao ano anterior desta habilitação era de 54,3%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Licenciatura, Mestrado) é de 75%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 16,7% do total dos trabalhadores.

No que diz respeito à distribuição dos efetivos por género, segundo o nível habilitacional, existe um maior número de licenciados do sexo feminino.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2015 apenas um trabalhador do sexo feminino é portador de deficiência. O grau de deficiência é de 65% beneficiando assim, de acordo com o respetivo grau, de redução no IRS. Este trabalhador representa 2,8% dos efetivos.

7. TRABALHADORES EM GREVE

No dia 13 de março 2015 registaram-se 15 ausências ao serviço, por motivo de greve.

Os trabalhadores ausentes por greve pertencem à carreira de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional.

IV - MOVIMENTOS DE PESSOAL

1. ADMISSÕES

No ano de 2015 em face das saídas verificadas procurou-se contrariar a tendência de redução de efetivos traduzida pelo esforço feito para concluir os procedimentos concursais para Dirigentes Superiores aberto em 2014 e dois procedimentos abertos em 2015 de Dirigentes Intermédios de 1º grau, bem como duas mobilidades internas.

Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano

ADMISSÕES	SEXO	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
		Procedimento concursal	H						
	M								
	T								
Comissão de Serviço	H	1							1
	M		1				1		2
	T	1	1				1		3
Mobilidade interna	H					1			1
	M					1	1		2
	T					2	1		3
Total de trabalhadores	H	1				1			2
	M		1			1	2		4
	T	1	1			2	2		6

Contudo, no ano em análise ocorreram as seguintes admissões e regressos nos cargos e nas carreiras desta Direção Geral:

- Foram nomeados em comissão de serviço 2 novos dirigentes:

- ✓ No cargo de Direção Superior de 1º grau – 1 Diretor Geral;
- ✓ No cargo de Direção Superior de 2º grau – 1 Subdiretor Geral.

- Na carreira Técnica Superior:

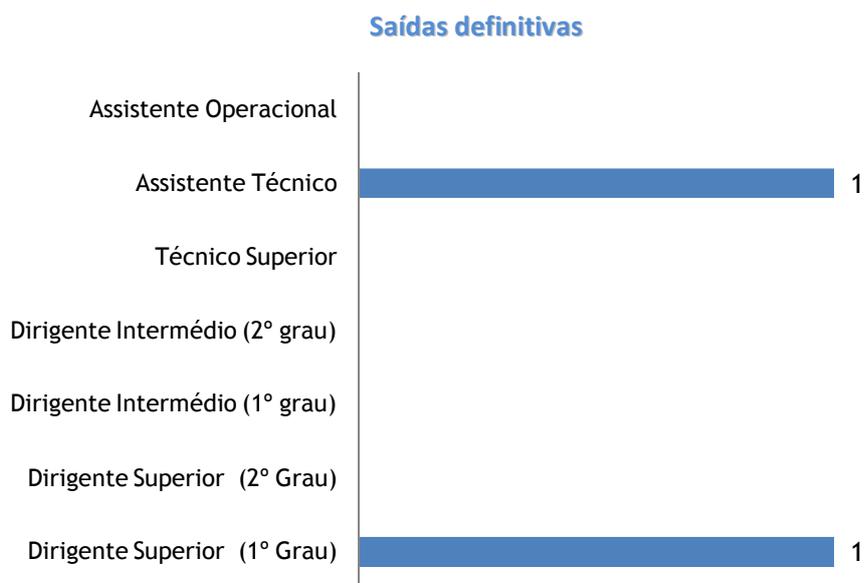
- ✓ Através de mobilidade interna - 2 técnico superior;

- Na carreira Assistente Técnico:

- ✓ Regressou da comissão de serviço – 1 assistente técnico;
- ✓ Regressou de mobilidade interna – 1 assistente técnico

2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2015, saíram definitivamente da DGArtes 2 trabalhadores.



Verificou-se uma saída na carreira de assistente técnico, devido ao fim da mobilidade interna.

No ano de 2015 registou-se 1 saída desta Direção-Geral referente a um Dirigente Superior de 1º grau.

Quanto à análise das saídas considerando o género, verifica-se que 1 trabalhador é do sexo masculino (Dirigente superior de 1º grau) e outro do sexo feminino (Assistente Técnico).

Saídas dos trabalhadores contratados por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS (DURANTE O ANO)	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Mobilidade Interna						1		1
Comissão de Serviço	1							1
Denúncia do contrato								
Outros								
Total	1					1		2

Da análise efetuada ao quadro acima elaborado, verifica-se que o motivo de saída, está relacionada com as situações que a seguir se enunciam:

- ✓ Um dirigente superior de 1º grau, por cessação da comissão de serviço;
- ✓ Um assistente técnico, regressou ao serviço de origem.

V - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, segundo o motivo

GRUPO/CARGO/CARREIRA TIPO DE MUDANÇA	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)								
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)								
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)								
Procedimento concursal			1					1
Consolidação da mobilidade na categoria (3)								
Total			1					1

1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS E AFINS

Num espírito de pro-atividade e política ativa de gestão de recursos humanos, e tendo em vista o preenchimento do mapa de pessoal foi concluído um procedimento a seguir identificado:

- ✓ Procedimento concursal destinado à seleção para provimento no cargo de Diretor de Serviços de Apoio às Artes, – Aviso n.º 10306/2015, publicado no DR n.º 176, 2.ª série, de 09 de setembro;

2. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA/PAGAMENTO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO

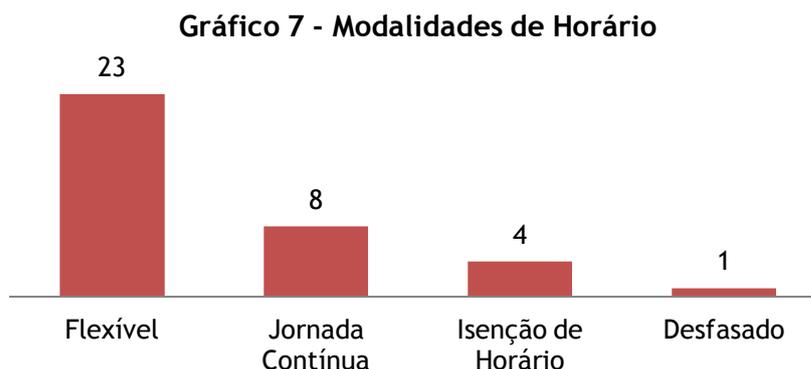
No decurso do ano de 2015 não houve lugar a qualquer mudança de posição remuneratória nem ao pagamento de prémios de desempenho.

VI - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A análise dos dados referentes às modalidades de horário praticado na Direção-Geral das Artes demonstra a clara predominância do regime de horário flexível (23 trabalhadores), representando 64% dos trabalhadores.

Modalidades de Horário



Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores e interesse do trabalhador, estão 22,2% dos trabalhadores.

No que diz respeito ao horário de trabalho em regime de isenção, este é praticado pelos detentores de cargos de chefia.

2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Na DGArtes, o trabalho suplementar foi desenvolvido por trabalhadores com a categoria de técnico superior e assistentes operacionais.

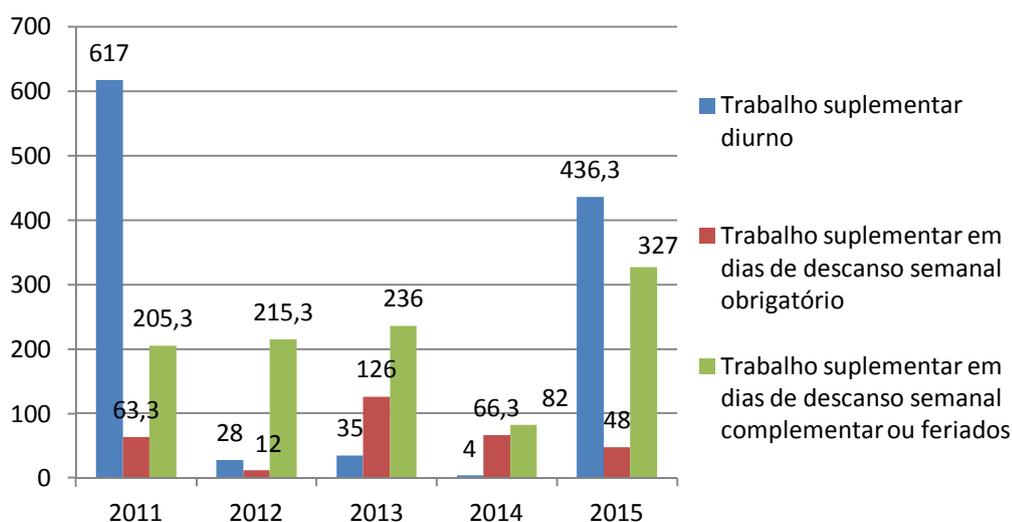
Trabalho suplementar segundo o género

MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO	HOMENS	MULHERES
Trabalho suplementar diurno	433:30 Horas	3:00 Horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório	8:00 Horas	40:00 Horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar ou feriados	84:00 Horas	243:00 Horas

Ao longo do ano foram prestadas 811:30 horas de trabalho suplementar, em dias úteis em período diurno e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar ou feriados.

Este trabalho foi maioritariamente desenvolvido pelo sexo masculino. O número de horas prestadas em trabalho suplementar aumentou significativamente em comparação ao ano anterior.

Evolução trabalho suplementar 2011-2014



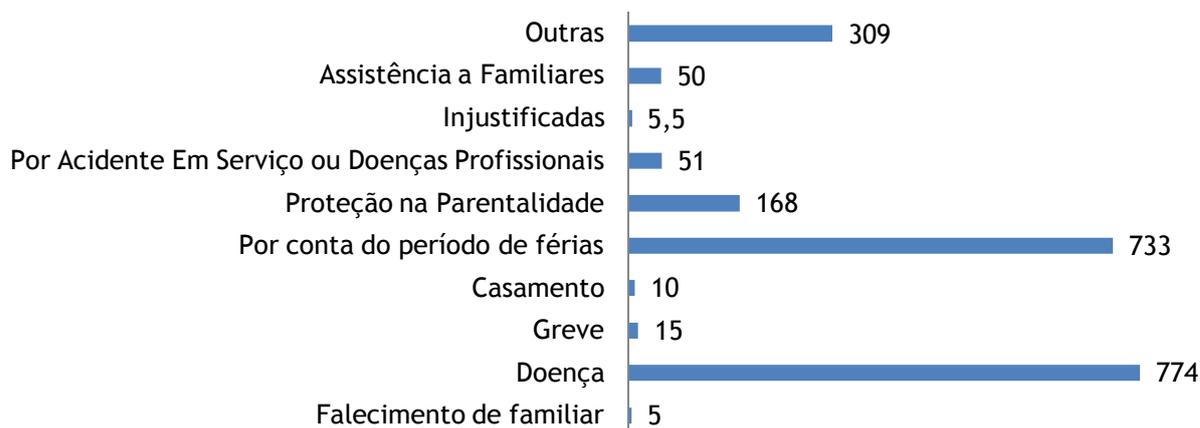
3. ABSENTISMO

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2015 foi de 2120,50 dias, valor inferior ao de 2014 (2488,50 dias).

Ausência ao trabalho durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de ausência e género

AUSÊNCIAS AO TRABALHO	SEXO	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Falecimento de familiar	H								
	M					5			5
	T					5			5
Doença	H			17		485			502
	M					155	117		272
	T			17		640	117		774
Greve	H					3			3
	M					8	3	1	12
	T					11	3	1	15
Casamento	H								
	M						10		10
	T						10		10
Por conta do período de férias	H	18		29		118,5	24	23	212,5
	M			31		381,5	88	20	520,5
	T	18		60		500	112	43	733
Proteção na Parentalidade	H								
	M					168			168
	T					168			168
Por acidente em serviço ou doença profissional	H								
	M							51	51
	T							51	51
Injustificadas	H					0,5			0,5
	M						5		5
	T					0,5	5		5,5
Assistência a Familiares	H								
	M					37	13		50
	T					37	13		50
Outras	H	2		3		13	3	2	23
	M		2	3		267	11	3	286
	T	2	2	6		280	14	5	309
Total	H	20		49		620	27	25	741
	M		2	34		1021,5	247	75	1379,5
	T	20	2	83		1641,5	274	100	2120,5

Número de faltas por tipo de motivo



Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausência motivada pela doença com 774 dias, que corresponde a 36,5% do total dos dias de ausência.

A ausência por conta do período de férias registou um total de 733 dias, correspondendo a 34,6% do total de ausências, valor que em 2014 foi bastante superior.

Os trabalhadores da carreira de técnico superior são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 1641,5 dias, representando 77,4% do total.

VII - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2015 registou-se um acidente em serviço, in itinere, com a perda de 51 dias de trabalho por motivo de atestado médico.

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

VIII - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. AÇÕES DE FORMAÇÃO

Ao longo de 2015, foi realizada apenas uma ação de formação profissional externa na Significado, Consultoria, Formação e Informática, que teve a participação de um trabalhador do sexo masculino da carreira de Assistente Técnico.

Esta ação de formação decorreu em regime presencial e não teve qualquer custos para o organismo.

Foi efetuada uma formação interna para esclarecimento de dúvidas do Innuxtime e do Webtime que teve o custo de 202,95€.

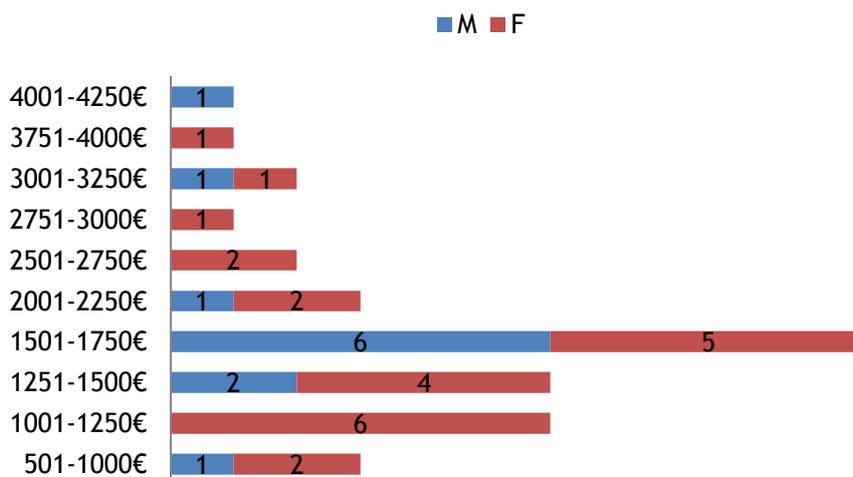
Esta formação teve a participação de dois trabalhadores do sexo feminino uma da carreira de técnico superior e outra da carreira de assistente técnico.

Em regime de autoformação foram frequentadas 6 ações por dois trabalhadores da carreira Técnico Superior.

IX - ENCARGOS COM PESSOAL

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Estrutura remuneratória por género



Analisando as remunerações ilíquidas, que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 30,5% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1501-1750€. Este escalão abrange 11 trabalhadores, 5 dos quais do sexo feminino e 6 do sexo masculino.

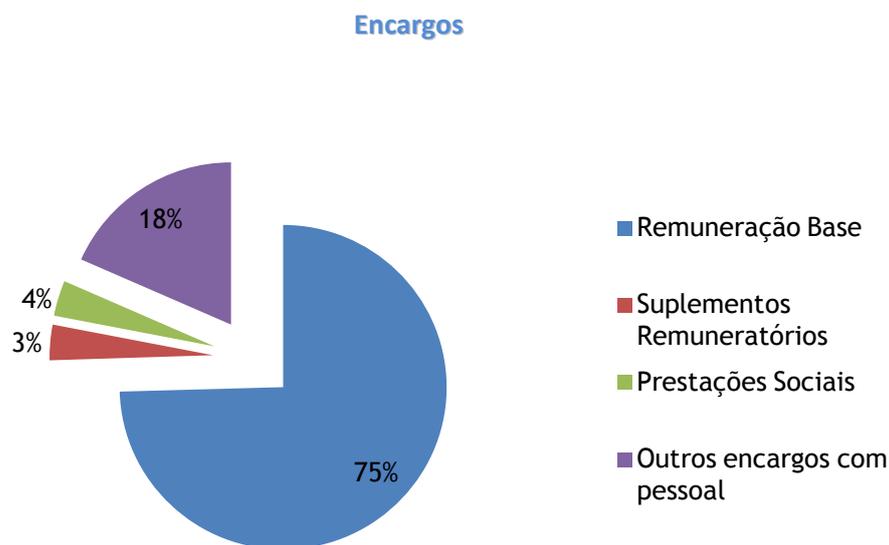
Segue-se o escalão entre 1251-1500€, no qual se inserem 16,7 % dos trabalhadores, abrangendo 4 trabalhadores do sexo feminino e 2 do sexo masculino.

A remuneração mínima auferida nesta Direção Geral é de 532,08€ e é atribuída a 1 trabalhador do sexo feminino. Esta remuneração é recebida por um assistente operacional.

No que diz respeito à remuneração máxima, apurou-se o valor de 4.151,13€, que é atribuída a 1 trabalhador do sexo masculino, outorgada pelo Dirigente Superior de 1º grau.

2. ENCARGOS TOTAIS

Em 2015, o total dos encargos com pessoal foi de 1.049.715,86€, representando um pequeno decréscimo em relação ao ano anterior.



Do total dos encargos com pessoal, 75% referem-se à remuneração base dos efetivos de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e contratos de trabalho, no âmbito do código do trabalho.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário aumentou em relação ao ano anterior, efetivamente houve um aumento de 927,73€ relativamente ao ano de 2014.



Total dos Encargos

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR (EUROS)
Remuneração base	782.627,60
Prémios de desempenho	
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	1.817,18
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	5.182,74
Suplementos remuneratórios	
Prestações sociais	37.287,13
Abono para falhas	966,44
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	4.405,07
Transferências de localidade	
Representação	22.284,61
Secretariado	1.314,03
Outros suplementos remuneratórios	485,40
Outros encargos com pessoal	193.345,66
Fixação na periferia	
Outros	
TOTAL	1.049.715,86

3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR (EUROS)
Abono de família	839,74
Subsídio de refeição	30.160,32
Subsídio para assistência a 3ª pessoa	772,03
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção).	5.515,04
TOTAL	37.287,13

Os encargos com as prestações sociais correspondem ao abono de família, subsídio de refeição, ao subsídio para assistência a 3ª pessoa e ao subsídio no âmbito da proteção da parentalidade.

XI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações Profissionais

RELAÇÕES PROFISSIONAIS	NÚMERO
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Em dezembro de 2015, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 4, correspondendo a cerca de 11,1% dos efetivos, valor este que foi inferior ao ano anterior.

2. DISCIPLINA

Relativamente à disciplina, não foi instaurado nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.

XII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Direção Geral das Artes, em 31 de dezembro de 2015, em termos de efetivos globais dispunha de um total de 36 trabalhadores, dos quais 12 são do sexo masculino e 24 do sexo feminino.

No que respeita à distribuição destes efetivos por grupo de pessoal, observa-se uma maior representatividade do grupo de pessoal técnico superior (66,7%) seguido do grupo de pessoal assistente técnico (16,7%).

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo 36 do total dos efetivos, situa-se na faixa etária entre os 40-44 e 45-49 anos.

Relativamente à estrutura habilitacional, salienta-se o elevado número de efetivos com habilitações superiores com 75%, logo seguidos pelos efetivos com 12º ano de escolaridade, que atinge 16,7%.

Da análise elaborada relativamente às saídas ocorridas, permite-nos concluir que no ano de 2015, saíram 2 trabalhadores, 1 do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

No que respeita ao tempo do trabalho, a esmagadora maioria dos efetivos tem horário flexível e pratica um horário de 40 horas semanais.

Em relação ao absentismo os grupos de pessoal onde se registam valores mais elevados são o técnico superior e assistente técnico, denotando-se, contudo, que em relação ao ano 2014 houve uma diminuição bastante significativa de faltas de trabalhadores.