



BALANÇO SOCIAL

2019

Ficha Técnica

Título

Balanço Social | 2019

Editor

Conselho Superior da Magistratura

Rua Duque de Palmela, n.º 23

1250-097 Lisboa

Telf.: +351 213220020

Fax: +351 213474918

Correio Eletrónico: csm@csm.org.pt

Internet: www.csm.org.pt

Coordenação Técnica e Imagem

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)

Imagem

Direção de Serviços Administrativos e Financeiros (DSAF)

Periodicidade

Anual

Data

março 2020



Índice

NOTA INTRODUTÓRIA	8
I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS E INDICADORES	9
CAPÍTULO 1 – RECURSOS HUMANOS	9
1.1. Mapa de pessoal e colaboradores em exercício de funções	9
1.2. Caracterização de Indicadores	12
1.2.1. Distribuição por género e estrutura etária	12
1.2.2. Distribuição por género e estrutura habilitacional	13
1.2.3. Distribuição por vínculo contratual e carreira	14
1.2.4. Colaboradores portadores de deficiência	17
1.3. Fluxo de Colaboradores	17
1.3.1. Admissão e Cessação de colaboradores	17
1.3.2. Postos de trabalho por preencher	19
1.4. Mudança de situação por grupo profissional segundo o motivo e o género	20
1.5. Modalidade de horário de trabalho e género	21
1.6. Trabalho suplementar	21
1.7. Absentismo laboral	22
CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM O PESSOAL	23
2.1. Estrutura remuneratória segundo o género	23
2.2. Total de encargos anuais com o pessoal	25
CAPÍTULO 3 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	26
3.1. Acidentes de trabalho	26
3.2. Medicina do trabalho	26
3.3. Comissões de segurança e saúde no trabalho	27



CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	27
4.1. Formação Externa e Carga Horária	29
4.2. Encargos com a formação	33
CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	33
5.1. Trabalhadores sindicalizados	33
5.2. Disciplina	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
ANEXOS: QUADROS DO BALANÇO SOCIAL	36



Índice de Figuras

Figura I – Distribuição por género	12
Figura II – Parâmetros identificados pelos colaboradores que participaram em ações de formação	32
Figura III – Parâmetros evidenciados pelos superiores hierárquicos face ao formando	32

Índice de Gráficos

Gráfico I – Distribuição por escalão etário e género	12
Gráfico II – Distribuição do nível habilitacional	13
Gráfico III – Distribuição do nível habilitacional segundo o género	14
Gráfico IV – Vínculo contratual	16
Gráfico V – Distribuição da Antiguidade na Função Pública segundo o género	17
Gráfico VI – Admissão de colaboradores	19
Gráfico VII – Cessação de colaboradores	19
Gráfico VIII – Modalidade de horário de trabalho	21
Gráfico IX – Fatores de Absentismo	23
Gráfico X – Encargos com o pessoal	25
Gráfico XI – Formação por grupos profissionais	29
Gráfico XII - Horas de formação por área de formação	30
Gráfico XIII – Taxa de ações de formação realizadas por área de formação	31



Índice de Quadro

Quadro I – Quadro síntese de indicadores	11
Quadro II – Distribuição de grupos profissionais segundo o género	13
Quadro III – Modalidade de vinculação	15
Quadro IV – Vínculo contratual e carreira segundo o género	16
Quadro V – Estrutura remuneratória segundo o género	24



Lista de Siglas e Abreviaturas

APG	Associação Portuguesa de Gestão e Pessoas
CEJ	Centro de Estudos Judiciários
CGA	Caixa Geral de Aposentações
CSM	Conselho Superior da Magistratura
CTFP	Contrato de Trabalho em Funções Públicas
DGAEP	Direção-Geral da Administração e Emprego Público
DGAJ	Direção-Geral da Administração da Justiça
DSQMJ	Direção de Serviços de Quadro e de Movimentos Judiciais
EFJ	Estatuto dos Funcionários de Justiça
EMJ	Estatuto dos Magistrados Judiciais
FORGEP	Formação em Gestão Pública
GAVPM	Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros
INA	Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas
IRS	Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Singulares
LFTP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
LOE	Lei do Orçamento de Estado
LOFCSM	Lei de Organização e Funcionamento do Conselho Superior da Magistratura
MJ	Ministério da Justiça
PGFA	Plano Geral de Formação Anual
RGPD	Regulamento Geral de Proteção de Dados
RH	Recursos Humanos
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado
SRH	Sistema de Gestão de Recursos Humanos
SS	Segurança Social
TRU	Tabela Remuneratória Única
UCMJ	Unidade de Compras do Ministério da Justiça



NOTA INTRODUTÓRIA

Tendo sido institucionalizado como medida de gestão e modernização para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e instituído como documento obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Balanço Social constitui, igualmente, um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão de Recursos Humanos.

A par do Plano e do Relatório de Atividades, o Balanço Social integra o ciclo anual de gestão, o qual coloca ao dispor um conjunto de indicadores e informações essenciais sobre a caracterização social da organização e dos seus recursos humanos.

O presente Balanço Social, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2019 e alinhado com o anteriormente referido, visa fornecer indicadores da situação dos recursos humanos afetos ao Conselho Superior da Magistratura (CSM), seguindo a metodologia e procedimentos de opções de tratamento e divulgação da informação preceituados na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, que institui e regula o funcionamento do Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

Os dados coligidos foram apurados a partir da informação extraída de mapas de pessoal, de mapas de execução financeira de remunerações, do sistema de gestão de recursos humanos (SRH), nomeadamente ao nível do módulo *bsMART*, do sistema de registo e controlo de assiduidade e pontualidade (*Interponto*) e do plano geral de formação anual (PGFA) do CSM, aprovado para o ano de referência do presente relatório.

A análise dos dados obtidos, para além de permitir uma visão integrada da estratégia adotada na gestão de capital humano por parte da organização, tem ainda como intuito apoiar na tomada de decisões superiormente, bem como ao nível do planeamento.

O ano de 2019, à semelhança do ano homólogo de 2018, caracterizou-se por um reforço ao nível dos recursos humanos. Tal alteração adveio da transição do orçamento da Magistratura Judicial de 1ª Instância para a responsabilidade do CSM, anteriormente a cargo da Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ), tornando efetiva uma disposição legal contemplada na Lei de Organização e Funcionamento do CSM (LOFCSM)¹.

Neste contexto, para além dos colaboradores afetos ao funcionamento do CSM (total de 106 efetivos), o presente balanço social integra, igualmente, o universo respeitante à Magistratura Judicial de 1ª Instância, envolvendo um total de 1365 magistrados que se encontram colocados nos diversos Tribunais Judiciais de Comarca, perfazendo assim um universo de 1471 efetivos.

¹ Lei n.º 36/2007, de 14 de Agosto



I. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS E INDICADORES

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

1.1. Mapa de pessoal e colaboradores em exercício de funções

O mapa de pessoal do CSM, aprovado em conjunto com o respetivo orçamento anual para o ano de 2019, contemplou um total de 1547 postos de trabalho, incluindo, para além dos lugares inerentes ao funcionamento deste Conselho:

- ✓ 1420 lugares pertencentes à Magistratura Judicial de 1.^a Instância;
- ✓ 40 lugares associados aos serviços de inspeção, que funcionam junto do CSM² e que abrangem 20 Inspetores Judiciais (Magistrados Judiciais) e 20 Secretários de Inspeção (Oficiais de Justiça), em regime de comissão de serviço, encontrando-se estes postos de trabalho totalmente preenchidos a 31 de dezembro de 2019.

O total de postos de trabalho contemplado no mapa de pessoal integra ainda os seguintes cargos de direção superior, os quais são nomeados em conformidade com o estabelecido no Estatuto dos Magistrados Judiciais (EMJ)³ e na LOFCSM:

- ✓ 1 Vice-Presidente, que exerce os poderes administrativos e financeiros idênticos aos que integram a competência ministerial, que lhe são delegados pelo Presidente⁴;
- ✓ 15 Vogais, nos quais se incluem dois designados pelo Presidente da República, sete eleitos pela Assembleia da República e seis eleitos de entre e por magistrados judiciais;
- ✓ 1 Juiz-Secretário, que detém as competências dos diretores-gerais;
- ✓ 1 Chefe de Gabinete, conforme previsto no artigo 19.º da LOFCSM e ao qual é aplicável o regime estabelecido para os membros dos gabinetes ministeriais.

De referir ainda que, para além do cargo citado no último ponto precedente, o Gabinete de Apoio ao Vice-Presidente e aos Membros (GAVPM) é constituído por 4 adjuntos e 4 assessores.

A 31 de dezembro de 2019, o CSM contava com um total de 1471 postos de trabalho efetivamente ocupados, sendo que 1365 dizem respeito à Magistratura Judicial de 1.^a Instância e 106 estão associados aos serviços de funcionamento do Conselho (incluindo os serviços de inspeção).

Acresce a este quantitativo 9 postos de trabalho referentes a vogais não permanentes, os quais não exercem funções em regime de tempo integral, ao abrigo do disposto no artigo 148.º do EMJ. Esta situação levou a que estes vogais fossem excluídos do universo

² Conforme artigo 160.º do Estatuto dos Magistrados Judiciais (EMJ)

³ Lei n.º 21/85, de 30 de Julho, na sua redação atual.

⁴ O Presidente do CSM é por inerência o Presidente do Supremo Tribunal de Justiça, não sendo integrado no mapa de pessoal, nem no presente relatório.



considerado para efeitos de elaboração do presente balanço social, encontrando-se a situação em plena harmonia com os pressupostos associados aos normativos em que assenta o SIOE.

Não incluídos no mapa de pessoal, acrescem ainda cerca de 1047 juízes para efeitos exclusivos de imputação do subsídio de compensação, dado que o CSM assumiu, desde janeiro de 2017, a responsabilidade pela sua execução e manutenção, independentemente da categoria e local onde os Magistrados desempenham funções, na medida em que tal se encontra integrado no orçamento da magistratura judicial de 1ª Instância⁵:

No âmbito das normas anteriormente mencionadas do SIOE importa ainda salientar que os cargos de direção referidos, designadamente, Juiz-Secretário, Chefe de Gabinete e Vogais permanentes, por serem exercidos por magistrados, são contabilizados como pertencentes a esta carreira, não sendo identificados enquanto dirigentes superiores. Constitui exceção o cargo de Vice-Presidente que, na sequência da competência ministerial que lhe é atribuída, é contabilizado na categoria de “Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos”.

Com base na análise do retrato social do Conselho e nos dados apurados, os quais foram obtidos por via dos instrumentos identificados na nota introdutória (p. 8) do presente relatório, foram identificados os principais indicadores síntese que se ilustram no quadro I.

⁵ Estes juízes não ocupam lugar de quadro, pelo que não se encontram incluídos no mapa de pessoal. Assim, não são contabilizados como efetivos do CSM, nem integrados no reporte do SIOE nem no balanço social, uma vez que os mesmos são reportados pelos Tribunais de Relação onde exercem funções.



Indicadores	2019
Nível Etário Médio (anos)	51,58
Leque Etário (anos)	2,76
Taxa de Envelhecimento (%)	12,64
Taxa de Feminização (%)	66,49
Taxa de admissão (%)	5,37
Taxa de Saídas (%)	5,85
Índice de Rotação	0,90
Taxa de Reposição (%)	91,86
Taxa de Absentismo (%)	12,69
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (%)	2,38
Leque Salarial Ilíquido (€)	9,65
Taxa de Tecnicidade (em sentido lato) (%)	97,01
Taxa de Enquadramento (%)	0,88
Taxa de Progressão (%)	22,30
Taxa de Execução do Plano de Formação (%)	75,61
Taxa de Investimento em Formação (%)	0,01
Taxa de participação em ações de formação (%)	0,75
Taxa de tempo investido em formação (%)	31,44
Taxa de saúde ocupacional (%)	0,00
Taxa de Incidência de Acidentes no Local de Trabalho (%)	0,61

Quadro I – Quadro síntese de indicadores



1.2. Caracterização de Indicadores

1.2.1. Distribuição por género e estrutura etária

✚ Distribuição por género

Durante o ano de referência (2019), comparativamente ao mesmo período homólogo, os indivíduos do sexo feminino encontram-se sobre-representados (978 num universo de 1471 colaboradores). Este facto contribui para que a taxa de feminização se situe nos 66,49%, existindo apenas 33,51% de postos de trabalho ocupados por indivíduos do sexo masculino.

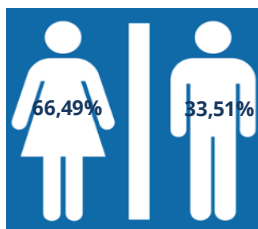


Figura I – Distribuição por género

✚ Distribuição por estrutura etária

- ✓ O escalão etário dos 45-49 anos de idade destaca-se em relação aos restantes escalões, com 440 indivíduos, seguindo-se-lhe o escalão etário dos 40-44 anos, com 331 colaboradores, cenário semelhante aos dois últimos anos transatos.
- ✓ Os dois escalões em apreço representam uma maior notoriedade, englobando mais de metade do total de efetivos do CSM (52,41%).
- ✓ Quanto à segmentação do escalão etário segundo o género, verifica-se, em termos gerais, que os indivíduos do sexo feminino se destacam, sendo que no escalão etário dos 55-59 anos ocorre uma diferenciação mínima, de apenas 5 colaboradores. Por outro lado, o maior número de indivíduos, independente do género, localiza-se no escalão etário dos 45-49 anos de idade.
- ✓ No ano de 2019, com idêntico cenário no seu ano homólogo (2018), os extremos etários (idades até aos 24 anos e maior ou igual a 70 anos) não dispõem de representatividade, pelo que o leque etário⁶ se localiza nos 2,76 anos de idade e a taxa de envelhecimento⁷ nos 12,64%.
- ✓ A média de idades no ano de referência é de aproximadamente 52 anos.

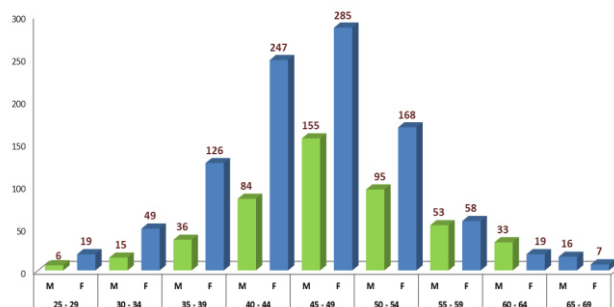


Gráfico I – Distribuição por escalão etário e género

⁶ Rácio entre o indivíduo mais velho (69 anos) e o mais novo (25 anos)

⁷ Rácio entre o número de indivíduos com idade \geq 55 anos (186) e o total de efetivos (1471)



✚ Distribuição do género segundo grupo profissional

Comparativamente a 2018, e em termos de distribuição do género segundo os grupos profissionais, verifica-se que existe uma simetria nos cargos de Dirigente Intermédio de 1º e 2º Grau, o que já não ocorre nos restantes grupos profissionais, reforçando-se, mais uma vez, a clara sobre-representação de indivíduos do sexo feminino, à exceção do grupo dos oficiais de justiça, conforme evidenciado no quadro II.

Grupos Profissionais	N.º de Colaboradores		Distribuição por género	
	M	F	% M	% F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1	0	0,1	0,0
Dirigente Intermédio de 1º Grau	1	1	0,1	0,1
Dirigente Intermédio de 2º Grau	1	1	0,1	0,1
Técnico Superior	2	5	0,1	0,3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	2	0,0	0,1
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	4	0,1	0,3
Informático	2	0	0,1	0,0
Magistrados	458	940	31,1	63,9
Oficial de Justiça	26	25	1,8	1,7
Total	493	978	33,5	66,5

Quadro II – Distribuição de grupos profissionais segundo o género

1.2.2. Distribuição por género e estrutura habilitacional

Comparativamente ao último balanço social, também no ano de referência (2019), o grau académico ao nível da licenciatura se destaca (93,68%) face aos restantes níveis habilitacionais, correspondendo a 1378 elementos, logo seguido do doutoramento (2,24%), correspondente a 33 elementos do efetivo do CSM (gráfico II).

Na medida em que a maior representatividade recai no grupo profissional dos magistrados, como seria expetável, face à missão e enquadramento da organização, o número de efetivos com habilitações ao nível do ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) atinge a esmagadora maioria dos

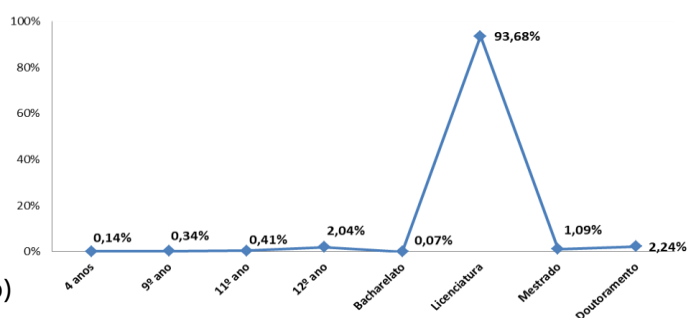


Gráfico II – Distribuição do nível habilitacional



colaboradores (1427), com 97,01%, revelando uma elevada taxa de tecnicidade⁸. Os restantes graus académicos apresentam uma representatividade menor, como ilustrado no gráfico II.

Ao analisarmos a estrutura habilitacional segundo o género, verificamos que ao nível do ensino superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) os indivíduos do sexo feminino ganham uma maior representatividade, bem como ao nível do Bacharelato e 12.º ano de escolaridade. Porém, este cenário não é transversal aos restantes grupos habilitacionais, uma vez que não se evidencia essa diferenciação. Por outro lado, e como anteriormente mencionado, constata-se que a licenciatura se destaca em ambos os sexos, com 455 indivíduos do sexo masculino e 923 do sexo feminino. As habilitações ao nível do doutoramento assumem a segunda posição, existindo também uma maior representatividade, nesta categoria, por parte dos indivíduos do sexo feminino (23).

Em síntese, os dados ilustrados nos gráficos II e III, evidenciam que ao nível habilitacional, as habilitações superiores no âmbito da licenciatura apresentam uma esmagadora representatividade dentro dos indivíduos do sexo feminino (923 elementos).

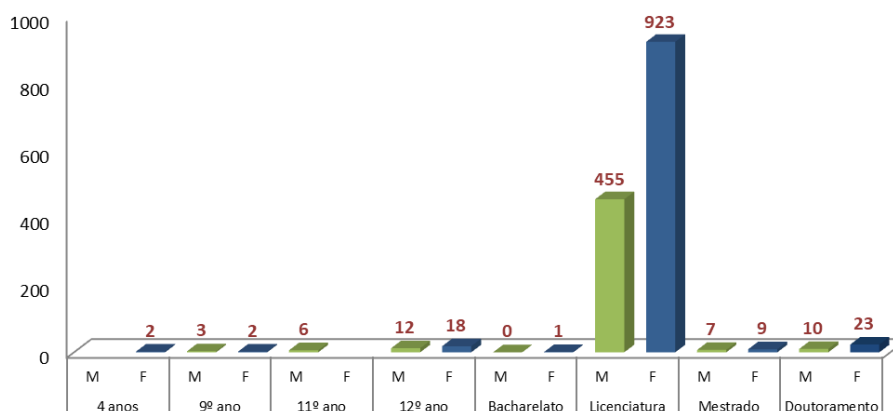


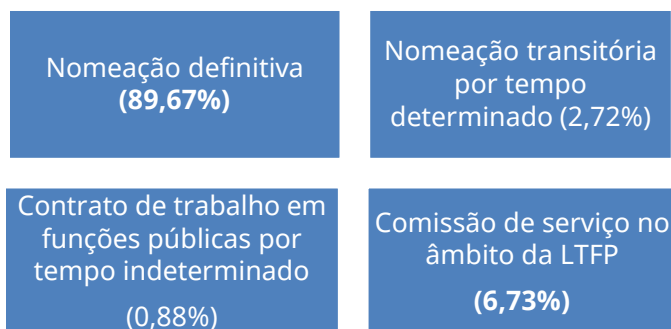
Gráfico III – Distribuição do nível habilitacional segundo o género

1.2.3. Distribuição por vínculo contratual e carreira

Em termos de vínculo contratual, os efetivos do CSM distribuem-se pelas modalidades de vinculação *infra* apresentadas (quadro III):

⁸ Rácio entre total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior (1427) e total de efetivos (1471)





Quadro III – Modalidade de vinculação

Dentro dos vínculos *supra* designados, o vínculo de “**Nomeação definitiva**” destaca-se com 1319 colaboradores (89,67%), sendo que 419 pertencem ao sexo masculino e 900 pertencem ao sexo feminino. Situação esta expetável na medida em que a carreira de magistrado⁹ se insere neste regime. A “**Comissão de Serviço no âmbito da LTFP**” é o segundo regime que se destaca, representando um total de 99 colaboradores (6,73%), 55 pertencentes ao sexo masculino e 44 pertencentes ao sexo feminino, com 3,74% e 2,99%, respetivamente. Com base neste dados, é-nos permitido concluir que as carreiras de magistrado e de oficial de justiça ganham uma maior representatividade no universo em análise.

Este cenário está naturalmente relacionado com as atribuições e competências do CSM, bem como com as especificidades dos respetivos estatutos, sendo que estes dois grupos profissionais representam a maior fatia de postos de trabalho ocupados, com 1418 indivíduos (96,4%) do total de 1471 efetivos. Assim, e no que diz respeito ao vínculo de “Comissão de Serviço”, destaca-se que:

- ✓ 39 colaboradores inserem-se na carreira de magistrados (2,65%), 26 pertencentes ao sexo masculino e 13 pertencentes ao sexo feminino;
- ✓ 51 colaboradores inserem-se na carreira de oficial de justiça (3,47%), 26 pertencentes ao sexo masculino e 25 pertencentes ao sexo feminino;
- ✓ 1 colaborador insere-se na carreira de representante do poder legislativo e de órgãos executivos (0,07%), pertencente ao sexo masculino;
- ✓ 2 colaboradores inserem-se na carreira de dirigente intermédio de 1º grau” e outros 2 na carreira de dirigente intermédio de 2º grau, ambos com 0,14%, respetivamente, distribuídos equitativamente dentro de cada género;
- ✓ 4 colaboradores do sexo feminino distribuem-se pelas carreiras gerais (técnico superior e assistente operacional), com 0,27% de representatividade.

O “**Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**” (CTFP) encontra-se representado com 13 colaboradores (0,88%), 6 pertencentes ao sexo masculino e 7 pertencentes ao sexo feminino, *cfr.* ilustrado no gráfico IV e quadro IV.

⁹ De acordo com o EMJ



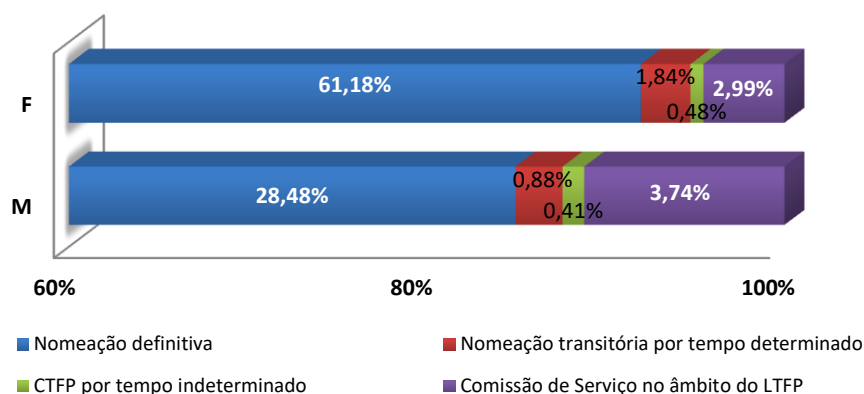


Gráfico IV – Vínculo contratual

Do total de Dirigentes, incluindo os dirigentes superiores que se encontram inseridos na carreira de magistrados, é-nos possível aferir que a Taxa de Enquadramento¹⁰ se situa nos 0,88%, situação idêntica ao seu ano homólogo (2018). Os restantes grupos profissionais encontram-se representados com dois a três colaboradores, *cf.* demonstrado no quadro IV.

Carreiras	Nomeação definitiva		Nomeação transitória por tempo		CTFP por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do LTFP		Nomeação definitiva		Nomeação transitória por tempo		CTFP por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito do LTFP	
	M	F	M	F	M	F	M	F	% M	% F	% M	% F	% M	% F	% M	% F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							1								0,07	
Dirigente Intermédio de 1º Grau							1	1							0,07	0,07
Dirigente Intermédio de 2º Grau							1	1							0,07	0,07
Técnico Superior					2	2		3					0,14	0,14		0,20
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						2								0,14		
Informático					2								0,14			
Assistente operacional, operário, auxiliar					2	3		1					0,14	0,20		0,07
Magistrados	419	900	13	27			26	13	28,48	61,18	0,88	1,84			1,77	0,88
Oficial de Justiça							26	25							1,77	1,70
Total	419	900	13	27	6	7	55	44	28,48	61,18	0,88	1,84	0,41	0,48	3,74	2,99

Quadro IV – Vínculo contratual e carreira segundo o género

No que diz respeito à antiguidade na Função Pública (gráfico V), neste universo destacam-se maioritariamente os colaboradores (427) que revelam uma antiguidade dos 15 a 19 anos, aos quais se seguem os colaboradores (337) com 20 a 24 anos de antiguidade e os colaboradores (195) com 25 a 29 anos de antiguidade, face ao total de efetivos (1471).

Por outro lado, 27 indivíduos do sexo masculino e 63 do sexo feminino apresentam uma antiguidade na Função Pública até 5 anos. Os indivíduos com 5 a 9 anos de antiguidade na

¹⁰ Rácio entre o n.º de Dirigentes (13) e o total de efetivos (1471)



Função Pública surge na quarta posição, distribuídos entre 50 indivíduos do sexo masculino e 58 do sexo feminino, correspondendo a 12,78% do total de efetivos (1471). O escalão com menor representatividade (0,95%) situa-se nos indivíduos com 35 a 39 anos de antiguidade, distribuídos equitativamente, com 7 indivíduos por ambos os sexos. Refere-se ainda que, neste universo, não existem colaboradores que tenham 40 ou mais anos de antiguidade.

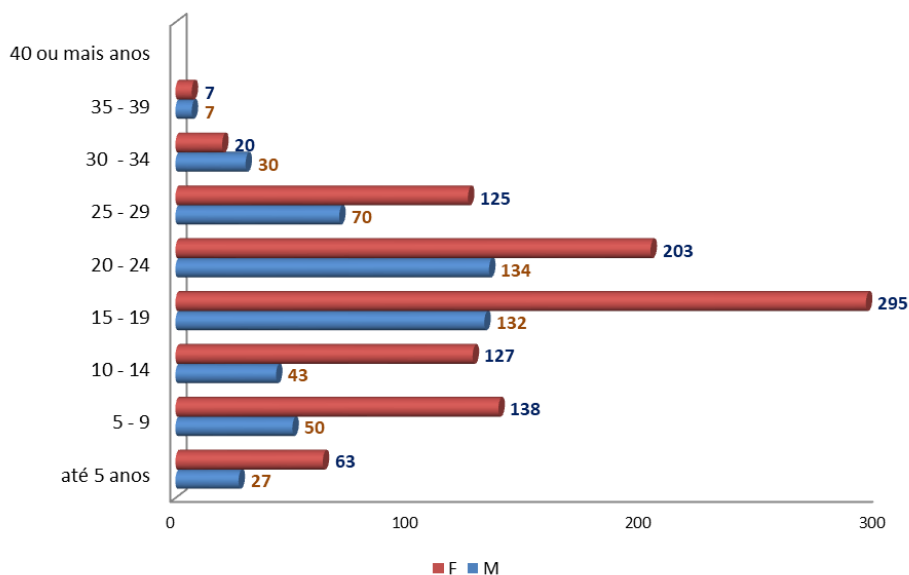


Gráfico V – Distribuição da Antiguidade na Função Pública segundo o género

1.2.4. Colaboradores portadores de deficiência

Comparativamente a 2018 (32 colaboradores), os colaboradores portadores de deficiência com atestado por via de declaração de incapacidade emitida pelas entidades competentes, apresentaram um acréscimo de 9,38%, correspondente a 35 colaboradores, dos quais 10 são indivíduos do sexo masculino e 25 ao sexo feminino, distribuídos pelos seguintes grupos profissionais: “Magistrado”, “Oficial de Justiça” e “Assistente Técnico”. De acordo com o grau de deficiência e cumprindo o preceituado no Código do IRS, os colaboradores em causa beneficiaram de redução da taxa de retenção na fonte sobre o seu rendimento, traduzindo-se em 2,38% de trabalhadores portadores de deficiência¹¹. Em termos comparativos, salienta-se que, nos últimos dois anos, estas situações têm vindo a sofrer um ligeiro aumento.

1.3. Fluxo de Colaboradores

1.3.1. Admissão e Cessação de colaboradores

Desde a transição da Magistratura Judicial de 1ª Instância para o CSM, ocorrida em janeiro de 2017, tem-se verificado a necessidade de reforço em meios humanos. Salienta-se, também,

¹¹ Rácio entre o n.º de trabalhadores com deficiência (35) e o total de efetivos (1471)



que no ano de referência do presente balanço social, em meados de abril realizaram-se eleições dos vogais do CSM elencados na alínea c) do n.º 1 do artigo 137.º do EMJ, aprovado pela Lei n.º 67/2019, de 27 de agosto. Este ato eleitoral originou a nomeação, em comissão de serviço, do novo Vice-Presidente do CSM e de seis novos vogais, com a consequente cessação das comissões de serviço dos anteriores Vice-Presidente e vogais.

Neste contexto, e no ano de referência foram admitidos um total de 79 colaboradores, entre magistrados (67), representantes do poder legislativo e de órgãos executivos, na figura do senhor Vice-Presidente, dirigente intermédio de 2º grau, técnico superior e informático, todos com um colaborador, e por fim oficiais de justiça (8).

As admissões ocorreram maioritariamente no âmbito da carreira de magistrado (40 colaboradores) por via de procedimento concursal¹², nos termos do EMJ, mas também em regime de comissão de serviço (20) na sequência do ato eleitoral *supramencionado*. De igual forma, foi nomeado um novo chefe de gabinete de apoio ao vice-presidente e aos membros (GAVPM), tomada de posse, com efeitos a 1 de setembro de 2019, da juiz-secretária, designada de entre os juízes de direito, nos termos da alínea f) do n.º 2 do artigo 61.º e elencado no n.º 2 do artigo 138.º, ambos do EMJ, bem como a nomeação de adjuntos de gabinete e inspetores judiciais, distribuídos por 11 colaboradores do sexo masculino e 9 colaboradores do sexo feminino.

Ainda no regime de comissão de serviço, foram admitidos 8 colaboradores, pertencentes à carreira de oficial de justiça, distribuídos equitativamente por ambos os sexos (4 colaboradores). Refere-se ainda a ocorrência de mobilidade na categoria de técnico superior (1) e o regresso de um técnico de informática à sua carreira de origem.

Face a este cenário, a taxa de admissão¹³ apurada ronda os 5,37%.

No mesmo ano de referência, houve 86 colaboradores que cessaram as suas funções no CSM, devido a diversas situações, destacando-se as situações elencadas ao regime de “Comissão de Serviço”, com 24 colaboradores do sexo masculino e 21 colaboradores do sexo feminino, distribuídos pelas categorias de magistrados (34), oficiais de justiça (9), dirigente intermédio de 2.º grau (1) e representantes do poder legislativo e de órgãos executivos (1), na figura do senhor Vice-Presidente cessante. O regime de “Outras Situações” surge como segunda categoria, com 36 colaboradores, na sequência do ato eleitoral que levou à cessação de vogais, do chefe de gabinete e do juiz-secretário, bem como à cessação de alguns inspetores judiciais e devido ao facto de terem ocorrido promoções de magistrados que deram origem à transferência dos mesmos para Tribunais Superiores, sendo que 14 colaboradores são indivíduos do sexo masculino e 22 do sexo feminino.

¹² Magistrados que entraram para o Centro de Estudos Judiciários (CEJ)

¹³ Rácio entre o n.º de trabalhadores admitidos e regressados (79) e o total de efetivos (1471)



Ocorreram igualmente saídas, ainda, na carreira de magistrado na sequência de um “Óbito” e de “Aposentação” (4). A situação retratada leva-nos a concluir que estamos perante uma taxa de saídas¹⁴ na ordem dos 5,85%.

Assim, e tendo por base o número de admissões (79) e o número de saídas (86), poderemos aferir que a Taxa de Reposição¹⁵ se localiza nos 91,86%, na medida em que ocorreram mais cessações do que admissões. Esta situação veio a contribuir para que o índice de rotação¹⁶ se localize nos 0,90.

Na análise levada a cabo, salienta-se que uma alteração no modo como o colaborador ocupa o seu posto de trabalho (por exemplo, a mudança de carreira por motivo de mobilidade intercarreiras) constitui uma situação que é contabilizada como entradas / saídas, pelo que o registo no mapa de saídas implica, obrigatoriamente, o seu registo no mapa de entradas, por forma a cumprir os normativos legais em que assenta o SIOE.

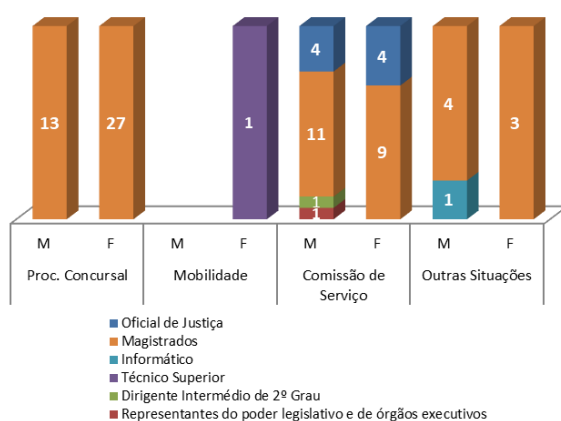


Gráfico VI – Admissão de colaboradores

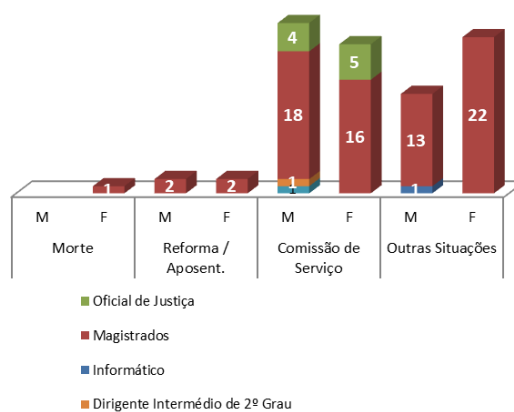


Gráfico VII – Cessação de colaboradores

Os gráficos VI e VII evidenciam e retratam a leitura dos dados *supra* descritos, por grupo profissional segundo o género.

1.3.2. Postos de trabalho por preencher

De acordo com o mencionado no ponto 1.1 (p. 9), o mapa de pessoal do CSM contempla um total de 1547 postos de trabalho, estando ocupados no efetivo 1471 postos, a 31 de dezembro de 2019.

A entrada e colocação de juizes tem em linha de conta as especificidades inerentes à carreira de magistrado, as quais se encontram regulamentadas no seu Estatuto, designadamente

¹⁴ Rácio entre o n.º de trabalhadores saídos (86) e o total de efetivos (1471)

¹⁵ Rácio entre n.º de trabalhadores que entraram (79) e n.º de trabalhadores que saíram (86)

¹⁶ Rácio entre n.º de recursos humanos em 31.12.2019 e n.º de recursos humanos em 01.01.2019 + entradas + saídas



quanto ao movimento que ocorre anualmente em julho com efeitos a setembro e ao regime de jubilação.

No âmbito estrito do funcionamento do CSM, encontram-se previstos e não ocupados no efetivo 7 postos de trabalho, os quais se devem à não abertura de procedimento concursal (1 posto de trabalho para a carreira de dirigente intermédio de 2º grau, 1 para a carreira de assistente técnico e 4 para a carreira de oficial de justiça) e a um procedimento concursal em desenvolvimento para um posto de trabalho na carreira de informática.

1.4. Mudança de situação por grupo profissional segundo o motivo e o género

Com a promulgação da Lei do Orçamento do Estado (LOE) para 2019, aprovada pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, o seu artigo 16.º veio dar continuidade à permanência das valorizações remuneratórias, situação essa implementada no ano de 2018 por força da Lei do Orçamento do Estado para esse mesmo ano (Lei n.º 114/2017, de 29 de dezembro). Em 2018, a referida Lei deu permissão às alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão, bem como às alterações gestionárias de posicionamento remuneratório, nos termos do artigo 158.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, dentro da dotação inicial aprovada para este mecanismo.

Assim, em 2019, 328 colaboradores viram a sua situação profissional alterada, devido aos seguintes aspetos:

- Procedimento concursal - 1 Dirigente Intermédio de 2º Grau (chefe de divisão);
- Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório - Técnico Superior (1), Informático (1) e Assistente Técnico (1);
- 303 Magistrados, dos quais 44 se devem a promoções de Magistrados a Juízes Desembargadores e 259 se devem a alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;
- 21 Oficiais de Justiça, dos quais 4 na sequência de promoções e 16 na sequência de alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório e 1 por procedimento concursal.

Todas as mudanças de situação ocorridas durante o ano de 2019 verificaram-se em indivíduos de ambos os sexos, com maior incidência no sexo masculino (215), evidenciando, assim, uma Taxa de Progressão¹⁷ de 22,30%, representando, face ao período homólogo (14,85%), um acréscimo na ordem dos 7,45%.

¹⁷ Rácio entre o n.º de trabalhadores que alteraram a situação (328) e o total de efetivos (1471)



1.5. Modalidade de horário de trabalho e género

O Regulamento Interno do CSM referente a esta matéria é aplicado, exclusivamente, aos colaboradores afetos ao funcionamento do Conselho, excluindo os Magistrados Judiciais, estabelecendo os mesmos períodos de funcionamento e de atendimento. Neste sentido, e de acordo com a LTFP, são praticadas no CSM as seguintes modalidades de horários de trabalho:

- Horário rígido - 1365 colaboradores inseridos na carreira de magistrado (438 homens e 927 mulheres);
- Horário flexível - 40 colaboradores (13 homens e 27 mulheres) inseridos em diversas carreiras, nomeadamente nas carreiras gerais (técnico superior, assistente técnico e assistente operacional), carreira de informática e de oficial de justiça;
- Jornada contínua - 2 colaboradores do sexo feminino, inseridos na carreira de assistente operacional;
- Isenção de horário - 64 colaboradores (42 homens e 22 mulheres), distribuídos pelas carreiras gerais, dirigentes, magistrados e oficiais de justiça.

A modalidade de horário rígido no seio dos magistrados assume um grande impacto com 92,79% (1365 colaboradores), à qual se segue a modalidade de isenção de horário com 4,35% (64 colaboradores), tendo em conta que a mesma é praticada maioritariamente pelos grupos profissionais ao nível de magistrados e de oficiais de justiça,

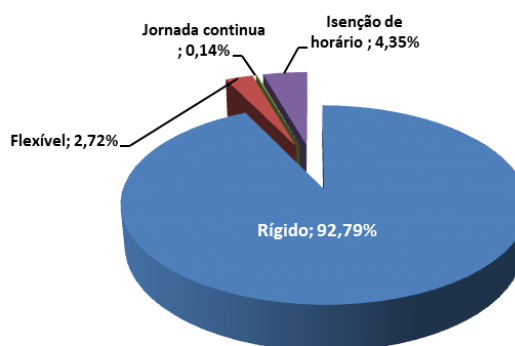


Gráfico VIII – Modalidade de horário de trabalho

que face às suas competências e funções têm necessidade de prestar serviço externo (destacando-se, neste caso, as equipas de inspeção, constituídas, como já foi referido, por 20 magistrados e por 20 secretários de inspeção), bem como o facto de, também, alguns oficiais de justiça se encontrarem abrangidos pelo regime jurídico dos Gabinetes dos Membros do Governo (Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, na sua redação atual).

O horário flexível surge como a terceira modalidade mais praticada, com uma representatividade na ordem dos 2,72% (40 colaboradores), conforme ilustrado no gráfico VIII. A totalidade dos colaboradores do CSM tem como período normal de trabalho 35 horas semanais, nos termos da Lei n.º 18/2016 de 20 de junho.

1.6. Trabalho suplementar

Comparativamente ao ano de 2018 (prestadas 88 horas), as horas de trabalho suplementar registaram, em 2019, um acréscimo na ordem dos 98%, na medida em que no ano de



referência foram realizadas um total de 174:31 horas de trabalho suplementar, como trabalho diurno, noturno e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar, por parte de colaboradores integrados na carreira geral de assistente operacional, na carreira de informática e de oficial de justiça.

O trabalho suplementar em causa levou a que fossem assumidos por parte do CSM encargos financeiros no montante de 2.159,87€ e resultou, em grande parte, do serviço prestado no âmbito do apoio técnico-administrativo junto do GAVPM do CSM e apoio à realização de eventos, designadamente a Ronda de Talheres da Cumbre Judicial, que teve lugar em março de 2019 e o XIV Encontro Anual do CSM.

1.7. Absentismo laboral

Em termos conceptuais, o absentismo é considerado, enquanto comportamento, como ausência individual ao trabalho. Assente neste conceito, o absentismo laboral é atribuído aos períodos de ausência de um colaborador do seu local de trabalho, com ou sem justificação válida, pelo que se considera absentismo com justificação válida as ausências causadas por doença, acidentes em serviço, licenças de casamento, proteção na parentalidade, falecimento de familiar, assistência à família, entre outras. Não são consideradas absentismo as ausências por férias, por conta do período de férias, por frequência de cursos de formação, por feriados e por tolerâncias de ponto.

Presentemente, e do ponto de vista económico, o absentismo laboral continua a ser um dos problemas das organizações, pelos custos que acarreta ao nível da atribuição de subsídio de doença, pela perda de produtividade, pela inferior qualidade de trabalho, e pela necessidade de ajustamento de horários e de reorganização do trabalho, entre outros motivos.

Com base no instrumento de registo e controlo de assiduidade e pontualidade (*Interponto*) existente no CSM e por via de mapas de registo anual, foi possível obter uma visão generalizada dos níveis de absentismo no seio da organização.

Para efeitos de cálculo foram considerados 229 dias trabalháveis¹⁸, 1471 colaboradores e 42.738 dias¹⁹ de ausência por parte de todos os colaboradores. O resultado apurado revela-nos uma taxa de absentismo²⁰ de 12,69% em 2019, que face ao ano de 2018 (7,87%) apresenta um acréscimo na ordem dos 4,82%.

Para este cenário contribuíram os fatores que se encontram associados às causas de ausência, ilustradas no gráfico IX.

¹⁸ Foi tido em consideração 229 dias, não tendo sido contabilizado 22 dias de férias

¹⁹ Não contabilizado dias de ausência por conta do período de férias, por não serem consideradas faltas de absentismo

²⁰ Rácio entre n.º de dias de faltas e o n.º anual de dias trabalháveis x n.º total de efetivos



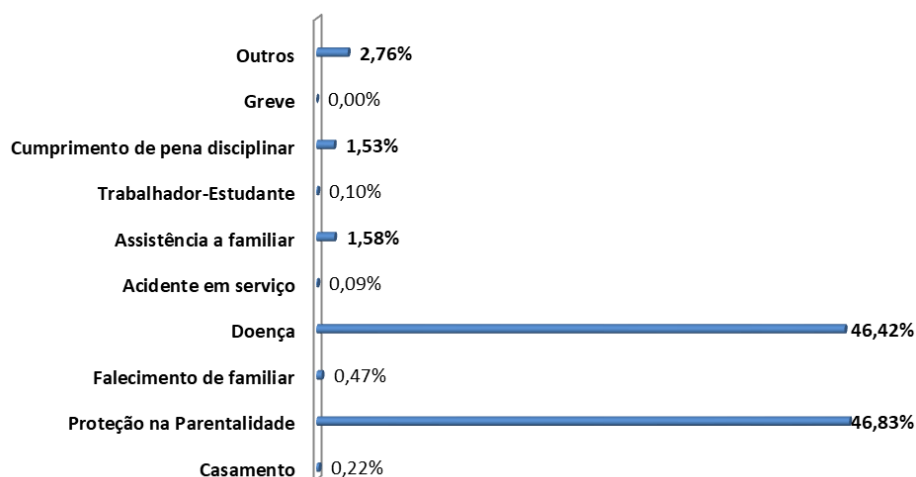


Gráfico IX – Fatores de Absentismo

Dos fatores *supra* destacados, verifica-se que dois deles assumem maior relevância, em termos percentuais, falámos na “Proteção na parentalidade” com 46,83% (correspondendo a 20.013 dias de ausências) e ausências associadas à “Doença”, com um total de 46,42% (correspondendo a 19.840 dias de ausência).

A categoria de “Outros” surge como terceiro fator associado ao absentismo, com um total de apenas 2,76% (correspondendo a 1.181 dias de ausência). Esta categoria agrega dispensas de serviço no seio dos oficiais de justiça concedidas ao abrigo do artigo 59.º do Estatuto dos Funcionários de Justiça (EFJ), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 343/99, de 26 de agosto, bem como faltas justificadas e autorizadas pela entidade empregadora.

Também se verificou um conjunto de colaboradores que se ausentaram ao serviço na sequência de “Assistência à família” (1,58%), bem como para o “Cumprimentos de pena disciplinar” (1,53%). Os restantes fatores que contribuíram, igualmente, para a taxa de absentismo, não apresentam pesos muito significativos, sendo por isso pouco expressivos (*vide* gráfico IX).

CAPÍTULO 2 – REMUNERAÇÕES E ENCARGOS COM O PESSOAL

2.1. Estrutura remuneratória segundo o género

Tendo como referência o mês de dezembro de 2019, menciona-se que a remuneração mínima auferida no CSM correspondeu ao valor de base remuneratória da Administração Pública, no montante pecuniário de 635,07€, correspondente ao 4.º nível remuneratório da Tabela Remuneratória Única (TRU), aprovada pela Portaria n.º 1153-C/2008, de 31 de dezembro. A remuneração referenciada encontra-se elencada aos colaboradores do sexo feminino inseridos na carreira de assistente operacional. Já a remuneração mínima atribuída aos



colaboradores do sexo masculino ronda os 995,51€, correspondente a indivíduos integrados na carreira de oficial de justiça.

A remuneração máxima auferida localiza-se ao nível da carreira de magistrado, em regime de comissão de serviço, sendo de 6.129,97€, não existindo diferenciação em termos de género.

Considerando as remunerações mensais ilíquidas incluindo suplementos regulares e/ou adicionais remuneratórios de natureza permanente, e numa visão segmentada pelo género, agregou-se a informação por 12 escalões remuneratórios englobando os 1471 colaboradores (493 do sexo masculino e 978 do sexo feminino) de acordo com o quadro V.

Escalão de remunerações	N.º Colaboradores		% por género	
	M	F	M	F
Até 1.000€	1	11	0,20%	1,12%
1.001 - 1.500€	9	12	1,83%	1,23%
1.501 - 2.000€	14	4	2,84%	0,41%
2.001 - 2.500€	15	6	3,04%	0,61%
2.501 - 3.000€	16	32	3,25%	3,27%
3.001 - 3.500€	24	63	4,87%	6,44%
3.501 - 4.000€	9	10	1,83%	1,02%
4.001 - 4.500€	89	269	18,05%	27,51%
4.501 - 5.000€	6	31	1,22%	3,17%
5.001 - 5.500€	12	20	2,43%	2,04%
5.501 - 6.000€	294	517	59,63%	52,86%
Mais de 6.000€	4	3	0,81%	0,31%
Total	493	978	100,00%	100,00%

Quadro V – Estrutura remuneratória segundo o género

Como seria exetável, e tendo por base a missão e enquadramento da organização, os patamares que se destacam, em termos de estrutura remuneratória, englobam colaboradores (811) que auferem remunerações entre os 5.501€ e os 6.000€ e colaboradores (358) que auferem remunerações entre os 4.001€ e os 4.500€, correspondendo a 55,13% e 24,34%, respetivamente. Por outro lado, as remunerações até aos 3.000€ englobam 120 colaboradores, com uma representatividade na ordem dos 8,16%. A segmentação analisada permite-nos aferir que o Leque Salarial Ilíquido²¹ atinge, em 2019, uma amplitude de 9,65 vezes. O cenário retratado revela-se semelhante ao seu ano homólogo de 2018.

²¹ Rácio entre a maior remuneração base ilíquida e menor remuneração base ilíquida



2.2. Total de encargos anuais com o pessoal

No ano de referência, o total de encargos com o pessoal ascendeu a 147.588.396,62€, o que equivale a 97,38% do orçamento atribuído ao CSM, englobando as alterações orçamentais, em termos de dotação corrigida (151.552.809,00€), incidindo para o seu cálculo: remuneração base; subsídios de férias e de natal; suplementos remuneratórios; prestações sociais; outros encargos com pessoal, designadamente encargos da entidade patronal com a Caixa Geral de Aposentações (CGA) e a Segurança Social (SS), abonos pagos aos trabalhadores que aguardam aposentação, etc..

Analisando o gráfico X, e tendo por referência o orçamento atribuído ao CSM, é notório o peso elevado que a **remuneração base**, incluindo subsídio de férias e de natal, assume no quadro dos encargos com pessoal, ascendendo ao montante de 98.380.975,74€, representando 64,92% da fatia total da despesa com pessoal.

Os restantes encargos, nomeadamente suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com pessoal, correspondem a 32,47% dos encargos com o pessoal, ascendendo ao montante total de 49.207.420,88€.

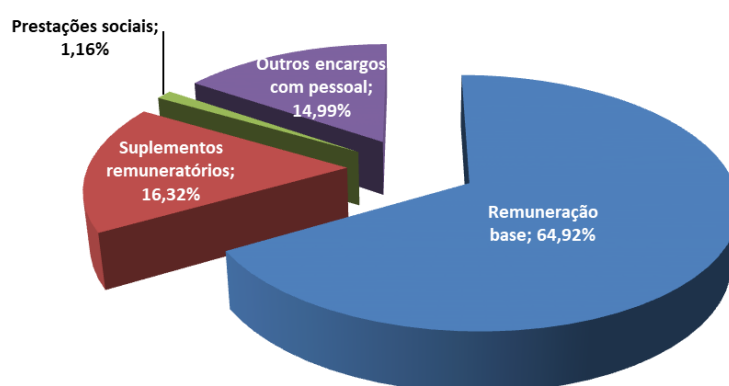


Gráfico X – Encargos com o pessoal

A segunda parcela de encargos com maior relevância assumida pelo CSM passa pelos **suplementos remuneratórios** (16,32%), o qual se deve, essencialmente, aos encargos associados ao subsídio e abono de fixação, residência e alojamento atribuído à carreira de magistrado. Neste caso importa relembrar que, como referido anteriormente (ponto 1.1, p. 10), existem cerca de 1047 magistrados que não se encontram integrados no mapa de pessoal, mas que auferem subsídio de compensação através do CSM.

A rubrica de **outros encargos com pessoal** (14,99%), ascendendo o mesmo ao montante de 22.723.294,15€, representa a terceira parcela. Neste grupo, inserem-se as despesas referentes aos descontos da entidade patronal, designadamente, ao nível da CGA, SS e



serviços sociais da Administração Pública, bem como abonos pagos aos colaboradores que se encontram a aguardar aposentação até que a pensão passe para a responsabilidade da entidade competente.

Ainda no grupo de suplementos remuneratórios inserem-se as despesas ao nível do trabalho suplementar, abono para falhas, ajudas de custo, subsídio de representação, bem como outros suplementos remuneratórios e senhas de presença.

Para o apuramento dos encargos a nível das prestações sociais, foram tidas em consideração as despesas ao nível da proteção à parentalidade, abono de família, despesas de acidente de trabalho e subsídio de refeição.

Por fim, é importante reforçar que o cenário anteriormente retratado tem-se vindo a verificar nos últimos anos, *i.e.*, o peso da esfera da remuneração base tem sido a dimensão que mais releva para os encargos anuais com o pessoal.

CAPÍTULO 3 – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

3.1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2019 registaram-se nove acidentes de trabalho, sete ocorridos no local de trabalho e dois no percurso casa/trabalho. Dos acidentes ocorridos no local de trabalho, um deles envolveu um colaborador do sexo masculino e seis do sexo feminino, enquanto que os acidentes ocorridos no percurso casa/trabalho envolveram dois colaboradores do sexo feminino.

Destas situações resultaram 39 dias de ausência ao serviço ao abrigo dos acidentes de trabalho, sendo que dois casos resultaram em incapacidade temporária absoluta e parcial, contribuindo para uma Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho²² de 0,61%, que comparativamente ao ano de 2018 (0,27%) representa um acréscimo de 0,34%.

No âmbito destes acidentes, refere-se ainda que, nenhum colaborador foi sujeito a ações de reintegração profissional, nem resultaram doenças profissionais.

3.2. Medicina do trabalho

Ainda no decurso de 2018, na sequência de procedimento centralizado conduzido pela Unidade de Compras do Ministério da Justiça (UCMJ), o CSM celebrou um contrato para prestação de serviços de segurança e saúde no trabalho, pelo período de 36 meses, através do qual a empresa contratada ficava obrigada a prestar os referidos serviços de saúde a todos os colaboradores do CSM, bem como ao universo da Magistratura Judicial da 1ª Instância.

²² Rácio entre n.º de acidentes de trabalho (9) e o total de efetivos (1471)



Porém, e não obstante as diversas insistências realizadas pelo CSM, verificando-se em meados de 2019 uma execução praticamente nula deste contrato por motivos imputáveis ao adjudicatário, o CSM tomou a decisão de proceder à sua resolução por violação grave e reiterada das obrigações contratuais acordadas.

Perante tal resolução e por forma a cumprir as normas legais referentes à Segurança e Saúde no Trabalho, o CSM terá assim que desencadear novo procedimento para contratação destes serviços, tendo sido já iniciada a tramitação inerente à realização, conjuntamente com a DGAJ, de um Concurso Público Internacional, cuja finalização se espera venha a decorrer ainda no ano de 2020.

Face à situação exposta, refere-se que não houve qualquer encargo com as atividades relacionadas com a medicina do trabalho no ano de referência, contribuindo para a não existência de Taxa de saúde ocupacional²³.

3.3. Comissões de segurança e saúde no trabalho

Não ocorreram nenhuma intervenção nesta matéria durante o ano de 2019.

CAPÍTULO 4 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A valorização do capital humano elencado aos objetivos estratégicos da organização premiará não só e acima de tudo a instituição como também os colaboradores, uma vez que a melhoria das competências e conhecimentos por parte destes aporta ao CSM valências críticas para o cabal cumprimento dos seus objetivos presentes e futuros, aspirando a definição de objetivos mais ambiciosos e amplos.

Assente neste ideal, o “investimento” na capacitação dos recursos humanos (RH) de forma mais interativa promove a aquisição de novos saberes, conhecimentos e competências técnicas e comportamentais adequadas, por um lado, e, por outro, numa perspetiva mais abrangente da transmissão e partilha do conhecimento, favorece a polivalência e permite uma maior adaptabilidade por parte dos colaboradores a novas funções e desafios. Assim, este “investimento” assente numa linha orientadora da política de gestão de pessoas, tem-se revelado um fator determinante na obtenção de melhores resultados, contribuindo concomitantemente para o aumento da eficácia, eficiência e qualidade dos serviços. Esta premissa constituiu durante o ano de 2019, à semelhança dos anos transatos, uma atividade corrente e de suporte da organização.

Desta forma, a formação profissional premiada pelo CSM, assentou durante o ano de 2019 num cariz externo, como alavanca para a aquisição de níveis de eficiência e eficácia por parte dos serviços, evidenciando qualidades mais elevadas no desempenho da instituição.

²³ Rácio entre total de exames médicos efetuados e o total de efetivos



A especificidade inerente à formação prevista no âmbito da Magistratura Judicial, a qual é ministrada maioritariamente pelo Centro de Estudos Judiciários (CEJ) e decorre de um conjunto de disposições estabelecidas no respetivo estatuto e em regulamentos próprios, obriga, no entanto, a que este universo fique excluído da análise que a seguir se expõe.

Assim, dirigido para o funcionamento do CSM, o Plano Geral de Formação Anual (PGFA) para 2019 foi elaborado em consonância com a prossecução da missão da organização, bem como com as necessidades identificadas e diagnosticadas pelos seus colaboradores para o desempenho das suas funções, no sentido do desenvolvimento profissional do capital humano.

A identificação de tais necessidades teve como intuito colmatar lacunas existentes, contribuindo, as mesmas, para o cabal cumprimento das funções e desenvolvimento profissional dos colaboradores. Logo, fez todo o sentido uma reflexão sobre as competências que precisariam de ser reforçadas e aquelas que seriam necessárias vir a adquirir, quer de carácter específico, quer de carácter transversal, traduzida numa visão dinâmica e prospetivada no futuro, antecipando os novos desafios organizacionais e a mudança, bem como sendo uma alavanca para a capacidade pró-ativa do CSM.

Face às necessidades manifestadas, o plano de formação profissional contemplou designadamente necessidades ao nível das seguintes competências: digitais, na ótica do utilizador; comunicacionais; organização e recuperação da informação; gestão de recursos humanos, no que concerne ao cálculo e processamento salarial; éticas; gestão de projetos; gestão do desempenho; gestão financeira; jurídicas; linguística, entre outras. Contudo, e por motivos alheios ao CSM, algumas das formações mencionadas em epígrafe não se concretizaram no decorrer de 2019, na medida em que as mesmas foram canceladas por parte das respetivas entidades formadoras, nomeadamente formações ministradas pela Direção-Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA), Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa, Associação Portuguesa de Gestão e Pessoas (APG) e CEGOC, razão pela qual as ações de formações efetivadas (31) foram inferiores às ações de formações inicialmente programadas (71).

Assim, as formações concretizadas ocorreram no âmbito das seguintes competências:

Competências Digitais	Competências em Gestão de Recursos Humanos	Competências Jurídicas
Competências de Comunicação	Competências em Organização e Recuperação da Informação	Competências Linguísticas

Por outro lado e face às necessidades prementes, levou-se a cabo formação extraplano ao nível da formação em competências jurídicas (RGPD e contencioso administrativo) e formação



linguística, na medida em que a aquisição/atualização/consolidação de conhecimentos das atuais normas legais é um fator essencial para o entendimento da sua aplicabilidade na Administração Pública, bem como para o acesso à informação administrativa. A formação extraplano, ascendeu ao montante de 4.119,95€.

4.1. Formação Externa e Carga Horária

Em 2019, do universo de 62 indivíduos²⁴, e face às razões anteriormente mencionadas, apenas 29 indivíduos frequentaram ações de formação, existindo 10 ações de formação na área linguística e formação inicial para dirigentes que terão continuidade no primeiro semestre do ano de 2020. Assim, apenas 11 colaboradores frequentaram ações de formação, sendo que 63,6% são indivíduos do sexo feminino e 36,4% do sexo masculino, traduzindo numa Taxa de participação²⁵ de 0,75%.

Em termos de grupo profissional (gráfico XI) e dada a natureza e missão do Conselho, os colaboradores que participaram em ações de formação no ano de referência encontram-se distribuídos pelos seguintes grupos, destacando-se: oficiais de justiça (54,5%) e técnicos superiores (27,3%).

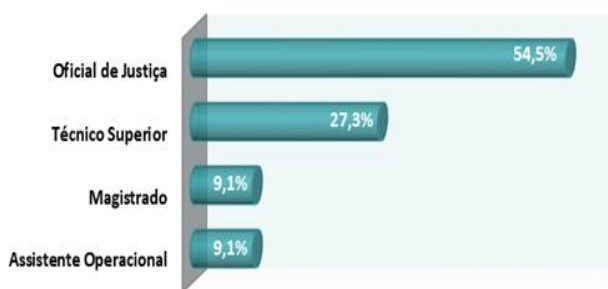


Gráfico XI – Formação por grupos profissionais

Salienta-se, contudo nesta análise, que face às razões anteriormente invocadas, as quais comprometeram seriamente a concretização do PGFA, verificou-se que os restantes grupos profissionais (dirigentes intermédios de 1º grau, dirigentes intermédios de 2º grau, assistentes técnicos e informáticos) não obtiveram qualquer representatividade.

Em média, cada colaborador seria contemplado com duas ações de formação, dando, assim, cumprimento ao preceito na alínea c., artigo 17.º do Regulamento Interno de Formação Profissional do CSM. Contudo, no ano em referência, a concretização desta condição não foi possível pelas razões anteriormente mencionadas. No entanto, das formações realizadas, a predominância por parte dos colaboradores, em termos de horário, recaiu, maioritariamente, no horário pós-laboral (71%) e regime presencial (99%).

²⁴ Encontram-se excluídos:

- Presidente do CSM (por inerência Presidente do Supremo Tribunal de Justiça)
- Vogais do CSM que não exercem funções em regime de tempo integral
- Inspetores Judiciais e Secretários de Inspeção
- Assistentes Operacionais que desempenham funções de motorista e serviços de limpeza

²⁵ Rácio entre total de participantes (11) e o total de efetivos (1471)



Quanto ao volume de horas de formação por colaborador, verificou-se que, em média, os colaboradores frequentaram 42 horas de formação, com formações com cargas horárias entre as 6 horas e as 120 horas.

Em relação ao volume global de carga horária de formação, em 2019, face ao ano transato representa uma variação decrescente, de 52%, correspondendo em 2019 a um total de 504 horas de formação face às



Gráfico XII - Horas de formação por área de formação

1.041 horas registadas em 2018. Este decréscimo está intrinsecamente relacionado com o facto da maior parte das ações de formação não se terem realizado, conforme planeado, face às razões anteriormente invocadas. Contudo, as horas de formação registadas ocorreram maioritariamente no âmbito da aquisição de conhecimentos em competências digitais (57%) e competências linguísticas (30%).

Assim, em 2019, o volume de horas de formação traduziu-se numa taxa de tempo investido em formação²⁶ de 31,44%.

Face à planificação inicialmente traçada, verifica-se que do total de inscrições programadas (71), foram concretizadas 41, correspondendo a uma taxa de inscrição na ordem dos 57,75%. Importa, ainda, referir que irão ter continuidade em 2020 ações de formação (10), correspondendo a uma taxa na ordem dos 24,39%, que tiveram início no decorrer de 2019, nomeadamente ao nível das competências linguísticas (9) e no âmbito da formação inicial de dirigentes (1), motivo pelo qual estas ações de formação não fazem parte da taxa de execução do plano²⁷, que face ao cenário existente apresenta-se nos 75,61%.

Em termos de formação profissional realizada e comparativamente ao ano de 2018, as áreas da “Comunicação”, “Formação Linguística” e “Formação Jurídica” ganharam relevo, demonstrando a evidência das respetivas áreas para o cabal cumprimento das funções por parte dos colaboradores do Conselho.

As restantes áreas evidenciadas (gráfico XIII) apresentam menor representatividade, contudo não deixam de ter relevância, também, para o contexto funcional das tarefas desempenhadas por parte dos colaboradores, nomeadamente: “Organização e Recuperação da Informação” e “Gestão de Recursos Humanos”, com um peso de (10% e 6%), respetivamente.

²⁶ Rácio entre o número de horas investidas em formação (504) e o potencial anual de horas trabalhadas (1603)

²⁷ Rácio entre o número de ações realizadas (31) e o total de ações planeadas (41)



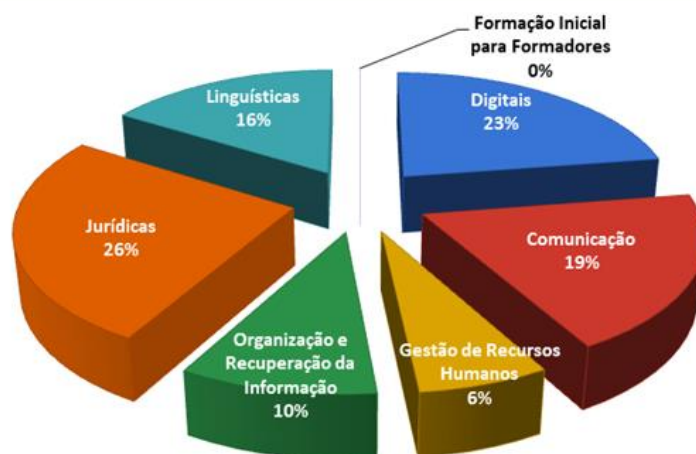


Gráfico XIII – Taxa de ações de formação realizadas por área de formação

Após a análise de dados dos questionários aplicados aos colaboradores que participaram em ações de formação e com base na sua perceção (figura II), foi possível aferir os parâmetros em destaque, nomeadamente em relação à avaliação do impacto e da eficácia da formação em contexto de trabalho, reportando-nos à classificação da escala entre o “concordo” e “concordo totalmente”.

Os dados em destaque (figura II) são reveladores que o investimento em formação profissional é demonstrativo da melhoria do desempenho profissional (83,3%), pelo que seria exetável, como se verificou, que este indicador se encontrasse relacionado com a satisfação quanto às expetativas iniciais alcançadas (83,3%). Esta clara demonstração acaba por interrelacionar-se, de igual forma, com a aquisição e desenvolvimento de novas competências e partilha de conhecimentos com os membros da equipa (75% para ambos os indicadores).

Comparativamente a 2018, o indicador relacionado com a satisfação quanto às expetativas iniciais alcançadas ganhou relevo com uma evidência de 9,3%. Por sua vez, os indicadores de análise da aquisição e desenvolvimento de novas competências e partilha de conhecimentos com os membros da equipa perderam alguma relevância, apresentando uma variação decrescente, na ordem dos -13% e -10%. Julga-se que pelo facto das competências digitais se terem destacado no ano de referência, como anteriormente referido, terá contribuído para a evidência de alguns indicadores que noutros anos não tinham tido a mesma relevância.

Porém, em termos gerais, verificou-se que todos os parâmetros revelam uma excelente importância para os colaboradores do CSM.





Figura II – Parâmetros identificados pelos colaboradores que participaram em ações de formação

Quanto à perceção dos superiores hierárquicos²⁸, e no âmbito dos resultados alcançados pelo colaborador no desempenho das tarefas executadas em contexto de trabalho, foi possível identificar os parâmetros ilustrados na figura III, com destaque para o parâmetro referente ao aumento do sentido de valorização profissional (60%). Os restantes parâmetros não apresentaram muita diferenciação, na medida em que evidenciam pesos idênticos, com percentagens na ordem dos 40 a 50 por cento.

A baixa diferenciação dos parâmetros em causa poderá estar a ser influenciada pelo facto do universo em análise ser reduzido, podendo, estar a enviesar os resultados, uma vez que esta situação não ocorreu nos anos transatos, em que estávamos perante universos de maior escala.



Figura III – Parâmetros evidenciados pelos superiores hierárquicos face ao formando

²⁸ Foram tidos unicamente em consideração os que detêm sob a sua responsabilidade os colaboradores em análise



Contudo, não nos deixa de ser possível estabelecer uma relação de causalidade com base no seguinte raciocínio: o investimento em formação profissional, na perceção dos superiores hierárquicos, aliado à aplicação dos conhecimentos em contexto de trabalho, veio reforçar o aumento do sentido de valorização profissional, bem como a melhoria das competências adquiridas por parte do colaborador, associada a novas competências, conduzindo na opinião destes (colaboradores) a melhorias no desempenho profissional.

4.2. Encargos com a formação

A despesa realizada com a formação profissional externa, em 2019, ascendeu ao montante total de 17.217,85€, apresentando uma Taxa de Investimento em Formação²⁹ de 0,01% face aos encargos anuais com o pessoal (*cf.* ponto 2.2, p. 25).

CAPÍTULO 5 – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

5.1. Trabalhadores sindicalizados

Os colaboradores que, no decurso de 2019, descontaram para associações sindicais através de débito direto no vencimento, totalizaram 1172, correspondendo a 79,67% do universo global de efetivos.

5.2. Disciplina

Durante o ano de 2019, com idêntico cenário em 2018, não decorreu nem foi instaurado qualquer processo disciplinar no que concerne aos colaboradores adstritos ao funcionamento do CSM.

²⁹ Rácio entre a despesa com as ações de formação (17.217,85 €) e o total de encargos com o pessoal (147.588.396,62 €)



CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social constitui um instrumento anual de gestão no âmbito dos Recursos Humanos, disponibilizando um conjunto de indicadores que espelham o planeamento e a gestão de pessoal afetos ao CSM, bem como a situação social da Organização.

Do retrato social levado a cabo pela análise anteriormente realizada e apresentada, destacam-se os seguintes aspetos:

- ✓ Com uma equipa de efetivos na ordem dos 1471 colaboradores, em 2019, registou-se um reforço em meios humanos, contribuindo para um índice de rotação (*turnover*) de 0,90, com uma taxa de reposição na ordem dos 91,86%. Associado a este facto esteve na sua origem, para além do processo de transição da Magistratura Judicial de 1ª Instância da DGAJ para o CSM, também as eleições para vogais do CSM e o movimento ao nível de inspetores judiciais;
- ✓ Os recursos humanos são constituídos maioritariamente por colaboradores do sexo feminino, em que a média de idades ronda aproximadamente os 52 anos e o leque etário situa-se nos 2,76 anos de idade. Verifica-se ainda um elevado nível habilitacional (93,68% do universo são licenciados), demonstrando o seu elevado nível técnico e contribuindo para uma taxa de tecnicidade de 97,01%;
- ✓ Os colaboradores entre os 15 e os 19 anos de desempenho de funções na Administração Pública destacam-se em termos de antiguidade, aos quais se seguem os com 20 a 24 anos de antiguidade, sendo que 90 colaboradores desempenham funções há 5 anos na Função Pública;
- ✓ No âmbito do vínculo contratual, a modalidade de regime de “Nomeação definitiva”, destaca-se no CSM, com a abrangência maioritária (89,67%) dos seus recursos humanos (1319 colaboradores) ao nível de magistrados. Com peso ainda significativo, temos o regime de “Comissão de Serviço no âmbito da LFTP”, com uma representatividade de 6,73% (99 colaboradores), ao nível de magistrados e de oficial de justiça. Neste contexto, acresce salientar que este cenário está naturalmente relacionado com as atribuições e competências do CSM, bem como com as especificidades dos respetivos estatutos.
- ✓ A situação anteriormente referida leva igualmente a que a modalidade de horário rígido no seio dos magistrados assumam um grande impacto, com 92,79% (1365 colaboradores), seguindo-se-lhe a modalidade de isenção de horário, com 4,35% (64 colaboradores), tendo em conta que a mesma é praticada maioritariamente pelos grupos profissionais ao nível de alguns magistrados e oficiais de justiça, que face às suas competências e funções prestam serviço externo no âmbito das equipas de inspeção, bem como o facto de alguns oficiais de justiça se encontrarem abrangidos



pelo regime jurídico dos Gabinetes dos Membros do Governo (Decreto-Lei n.º 11/2012, de 20 de janeiro, na sua redação atual);

- ✓ Comparativamente a 2018, em 2019, os colaboradores portadores de deficiência apresentam um acréscimo de 9,38%, distribuídos pelos grupos profissionais de magistrados, oficiais de justiça e assistente técnico, contribuindo assim para uma taxa de 2,38%;
- ✓ Em termos de formação profissional, registou-se em 2019 uma aposta na capacitação dos recursos humanos assente numa cultura de obtenção, manutenção, aprofundamento e consolidação de conhecimentos e saberes, respondendo às necessidades da organização. Esta evidência encontra-se bem caracterizada na relação existente entre a perceção dos colaboradores e dos superiores hierárquicos, uma vez que o investimento em formação profissional aliado à aplicação dos conhecimentos em contexto de trabalho, veio reforçar o aumento do sentido de valorização profissional, bem como uma melhoria das competências adquiridas por parte do colaborador, associada a novas competências, conduzindo na opinião destes (colaboradores) a melhorias no desempenho profissional. Neste âmbito, a formação profissional abrangeu 11 colaboradores do CSM, com 12 participações em ações externas. O Plano Geral de Formação Anual, em 2019, teve uma taxa de execução na ordem dos 75,61%;
- ✓ Em termos remuneratórios, os encargos totais com o pessoal (147.588.396,62€), em 2019, representaram a maior fatia do orçamento total atribuído ao CSM (151.552.809,00€), em 97,38%. As assimetrias verificadas a nível salarial revelam-nos, em termos de Leque Salarial Ilíquido, uma amplitude de 9,65 vezes, na medida em que a maioria dos colaboradores (811) auferem remunerações entre os 5.501€ e os 6.000€, sendo que 120 colaboradores auferem remunerações até os 3.000€, com uma representatividade na ordem dos 8,16%;
- ✓ Na sequência da necessidade de apoio técnico-administrativo junto do GAVPM e apoio à realização de eventos, foram realizadas 174:31 horas de trabalho suplementar, como trabalho diurno, noturno e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar, por parte de colaboradores integrados na carreira geral de assistente operacional, na carreira de informática e de oficial de justiça, com um encargo total de 2.159,87€;
- ✓ Em termos de assiduidade, verificou-se um absentismo na ordem dos 12,69%, com destaque para a “Proteção na parentalidade” (46,83%) e ausências associadas à “Doença” (46,42%). O grupo classificado como “Outros” (2,76%) surge como terceiro fator associado ao absentismo, o qual agrega as ausências devido a dispensas de serviço ao abrigo do artigo 59.º do EFJ, bem como faltas justificadas e autorizadas pela entidade empregadora. Verificou-se ainda, em 2019, ausências na sequência de “Assistência à família” (1,58%), bem como para “Cumprimentos de pena disciplinar” (1,53%);



- ✓ Foram registados nove acidentes de trabalho, sete ocorridos no local de trabalho e dois no percurso casa/trabalho, traduzindo-se numa Taxa de Incidência de Acidentes na ordem dos 0,61%. Na sequência destas ocorrências nenhum colaborador foi sujeito a ações de reintegração profissional, nem resultaram doenças profissionais;
- ✓ No que concerne à Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho, e na sequência do processo de resolução do contrato de prestação de serviços, por violação grave e reiterada, das obrigações que haviam sido atribuídas à empresa em causa, o CSM irá integrar conjuntamente com a DGAJ um Concurso Público Internacional, cuja tramitação irá decorrer no próximo ano (2020). Face à situação, não houve qualquer encargo com as atividades relacionadas com a medicina do trabalho.

Em suma, e em plena harmonia com os objetivos estratégicos do CSM, as políticas de desenvolvimento de recursos humanos e de inovação e modernização administrativas, premiadas ao longo de 2019, contribuiram para a promoção de equipas coesas, com elevada capacitação e especialização.

Logo, a aposta no capital intelectual associado às estratégias de gestão de pessoal são consideradas componentes essenciais e fundamentais para a diferenciação das Organizações que se querem modernas, atuais, competitivas e eficazes.

ANEXOS: QUADROS DO BALANÇO SOCIAL

Constituem parte integrante deste documento, os Quadros apresentados em anexo, construídos de acordo com os formulários disponibilizados pela Direção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP).

Conselho Superior da Magistratura, em 25 de março de 2020,

Pelo Conselho Administrativo,

O Vice-Presidente do Conselho Superior da Magistratura



**José António de
Sousa Lameira**
Vice Presidente

Assinado de forma digital por José
António de Sousa Lameira
ea156def55c43ccff28240c68058e7f1a42e355e
Dados: 2020.03.25 20:36:45

(Juiz Conselheiro José António de Sousa Almeida)



BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2019

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 80004000

Ministério: _____

Serviço / Entidade: Conselho Superior da Magistratura

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2019 1475

Em 31 de Dezembro de 2019 1471

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2019, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2019 na folha "Critério"

Contato(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Sandra Maria Jesus Reis

Vera Lúcia dos Santos Matias de Andrade

Tel: 213220020

E-mail: sandra.m.reis@csm.org.pt

Data 31 de março de 2020

BALANÇO SOCIAL 2019

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

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

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

[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

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

[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

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

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 9 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															1	0			1	
Dirigente superior de 1º grau a)																			0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																			0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	1	0					0	1											1	1	2
Dirigente Intermédio de 2º grau a)							0	1	1	0									1	1	2
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	0	2	1	0			0	1	1	0	0	2							2	5	7
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0	1							0	1					0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar							1	0	1	2					0	2			2	4	6
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	2	0																	2	0	2
Magistrado	24	58	49	135	43	125	127	287	125	195	65	122	23	16	2	2			458	940	1 398
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Adjuvante																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça	0	3	0	3	0	1	4	5	6	6	5	1	7	3	4	3			26	25	51
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	27	63	50	138	43	127	132	295	134	203	70	125	30	20	7	7	0	0	493	978	1 471

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Total não está igual ao do Quadro!

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															1	0								1	0	1
Dirigente superior de 1º grau a)																								0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																								0	0	0	
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																1	1							1	1	2	
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																1	1							1	1	2	
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior																1	4	1	1					2	5	7	
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo												0	2											0	2	2	
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	2			2	1			0	1												2	4	6	
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático											2	0												2	0	2	
Magistrado															443	910	5	7	10	23			458	940	1.398		
Diplomata																								0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																								0	0	0	
Pessoal de Inspeção																								0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0	
Docente Ensino Universitário																								0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																								0	0	0	
Médico																								0	0	0	
Enfermeiro																								0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0	
Chefe Tributária																								0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0	
Conservador e Notário																								0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0	
Oficial de Justiça								1	1	6	0	10	15	0	1	8	7	1	1				26	25	51		
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0	
Polícia Judiciária																								0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0	
Guarda Prisional																								0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0	
Bombeiro																								0	0	0	
Polícia Municipal																								0	0	0	
Total	0	0	0	2	0	0	3	2	6	0	12	18	0	1	455	923	7	9	10	23	493	978	1.471				

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

NOTAS:

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

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

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

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

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

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 20 de novembro);

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

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F	
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																											0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																											0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																											0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																											0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0	0
Técnico Superior																											0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															0	1											0	1	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar																											0	0	0	0
Aprendizes e praticantes																											0	0	0	0
Informático																											0	0	0	0
Magistrado												0	4	3	9	2	7	2	1	3	2					10	23	33	33	
Diplomata																											0	0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0	0
Médico																											0	0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0	0
Chefia Tributária																											0	0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0	0
Oficial de Justiça															0	1											0	1	1	1
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0	0
Serviço Estrangeiro Fronteiras																											0	0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0	0
Bombeiro																											0	0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	9	2	9	2	1	3	2	0	0	0	0	0	10	25	35	35	

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

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGPA*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos									1	0					1	0	1
Dirigente superior de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)									1	0					1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior					0	1									0	1	1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático													1	0	1	0	1
Magistrado	13	27							11	9			4	3	28	39	67
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefe Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça									4	4					4	4	8
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	13	27	0	0	0	1	0	0	17	13	0	0	5	3	35	44	79

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarafa			0
Ávença			0
Total	0	0	0

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			1	0			1		0	1
Dirigente superior de 1º grau a)																								0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																								0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																								0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																			1	0			1	0	1		
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0	
Técnico Superior																									0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																									0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																									0	0	0
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático																						1	0	1	0	1	
Magistrado	0	1	2	2															18	16	13	22	33	41	74		
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																				4	5			4	5	9	
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	1	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	24	21	14	22	40	46	86		

NOTAS:

- a) Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho
- b) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- c) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- d) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa).

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																															0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																															0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																															0	0	0
Técnico Superior																															0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																															0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																															0	0	0
Aprendizes e praticantes																															0	0	0
Informático																															0	0	0
Magistrado																															0	0	0
Diplomata																															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																															0	0	0
Pessoal de Inspeção																															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																															0	0	0
Docente Ensino Universitário																															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																															0	0	0
Médico																															0	0	0
Enfermeiro																															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																															0	0	0
Técnico Superior de Saúde																															0	0	0
Chefia Tributária																															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																															0	0	0
Pessoal Aduaneiro																															0	0	0
Conservador e Notário																															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																															0	0	0
Oficial de Justiça																															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																															0	0	0
Polícia Judiciária																															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																															0	0	0
Guarda Prisional																															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																															0	0	0
Bombeiro																															0	0	0
Polícia Municipal																															0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

- a) Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;
- b) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- c) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- d) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1					1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1					1
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático					1	1
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça	4					4
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	6	0	0	0	1	7

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras substituídas)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Processamento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)												0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)												0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)												0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)								1	0			1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0	0	0
Técnico Superior			1	0								1	0	1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0	1								0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar												0	0	0
Aprendizes e praticantes												0	0	0
Informático			1									1	0	1
Magistrado	16	28	186	73								202	101	303
Diplomata												0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência												0	0	0
Pessoal de Inspeção												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica												0	0	0
Docente Ensino Universitário												0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico												0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												0	0	0
Médico												0	0	0
Enfermeiro												0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												0	0	0
Técnico Superior de Saúde												0	0	0
Chefia Tributária												0	0	0
Pessoal de Administração Tributária												0	0	0
Pessoal Aduaneiro												0	0	0
Conservador e Notário												0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado												0	0	0
Oficial de Justiça	4	0	6	10				0	1			10	11	21
Forças Armadas - Oficial b)												0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)												0	0	0
Forças Armadas - Praça b)												0	0	0
Polícia Judiciária												0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial												0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia												0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente												0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial												0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento												0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda												0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras												0	0	0
Guarda Prisional												0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)												0	0	0
Bombeiro												0	0	0
Polícia Municipal												0	0	0
Total	20	28	194	84	0	0	1	1	0	0	215	113	328	

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

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

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

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

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

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Cálculos a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos													1	0	1	0	1
Dirigente superior de 1º grau a)															0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)													1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			2	2									0	3	2	5	7
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			0	2											0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar			0	2			0	2					2	0	2	4	6
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			2	0											2	0	2
Magistrado	438	927											20	13	458	940	1 398
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça			9	21									17	4	26	25	51
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	438	927	13	27	0	0	0	2	0	0	0	0	42	22	493	978	1 471

NOTAS:

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

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

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

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

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

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

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo						PNT inferior ao praticado a tempo completo												TOTAL		
							Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F	Total		
	células abertas para indicar nº horas/semana						células abertas para indicar nº horas/semana												M	F	Total
							35 horas		40 horas		42 horas		células abertas para indicar nº horas/semana		células abertas para indicar nº horas/semana		células abertas para indicar nº horas/semana				
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	1	0																	1	0	1
Dirigente superior de 1º grau a)																			0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																			0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1	1																	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)	1	1																	1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	2	5																	2	5	7
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	2																	0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	4																	2	4	6
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático	2	0																	2	0	2
Magistrado	458	940																	458	940	1 398
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça	26	25																	26	25	51
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	493	978	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	493	978	1 471

NOTAS:

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

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

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

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

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

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

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/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior												0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo												0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar		7:35				7:00						0:00	14:35	14:35
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático	7:40											7:40	0:00	7:40
Magistrado												0:00	0:00	0:00
Diplomata												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico												0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												0:00	0:00	0:00
Médico												0:00	0:00	0:00
Enfermeiro												0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde												0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro												0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário												0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado												0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça	20:46	94:00		4:00	6:00	13:30		14:00				26:46	125:30	152:16
Forças Armadas - Oficial b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)												0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda												0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras												0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional												0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)												0:00	0:00	0:00
Bombeiro												0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal												0:00	0:00	0:00
Total	28:26	101:35	0:00	4:00	6:00	20:30	0:00	14:00	0:00	0:00	0:00	34:26	140:05	174:31

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de Janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e nocturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

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

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar				3:00	0:00	3:00	3:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça			3:00	11:00	3:00	11:00	14:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	3:00	14:00	3:00	14:00	17:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho nocturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIE

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																												0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau a)																												0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																												0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						4,0		3,0																			3,0	4,0	7,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0
Técnico Superior								12,0																				12,0	0,0	12,0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																												0,0	0,0	0,0
Assistente operacional, operário, auxiliar								12,0																		5,0		12,0	5,0	17,0
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0
Informático								18,0					3,0															21,0	0,0	21,0
Magistrado	48,0	45,0	1 846,0	17 727,0	61,0	134,0	5 008,0	14 600,0	0,0	36,0	67,0	603,0			9 354,0	19 621,0			360,0	294,0					371,0	644,0	17 115,0	53 704,0	70 819,0	
Diplomata																												0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspeção																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																												0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																												0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																												0,0	0,0	0,0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												0,0	0,0	0,0
Médico																												0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																												0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																												0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																												0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																												0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaireiro																												0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																												0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																												0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça				440,0			73,0	114,0		3,0	3,0	1,0		40,0								1,0	1,0			37,0	124,0	114,0	723,0	837,0
Forças Armadas - Oficial b)																												0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																												0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																												0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																												0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																												0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																												0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																												0,0	0,0	0,0
Bombeiro																												0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																												0,0	0,0	0,0
Total	48,0	45,0	1 846,0	18 167,0	61,0	138,0	5 126,0	14 714,0	0,0	39,0	70,0	604,0	3,0	40,0	9 354,0	19 621,0	0,0	0,0	360,0	294,0	1,0	1,0	0,0	0,0	408,0	773,0	17 277,0	54 436,0	71 713,0	

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia:

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

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

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

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
14/01/2019	Adm.Pública-Sectorial		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. 101_AUMENTOS SALARIAIS
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	2	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	2	7:00	

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

(*) Período Normal de Trabalho

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

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

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

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

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	1	11	12
1001-1250 €	4	6	10
1251-1500 €	5	6	11
1501-1750 €	3	4	7
1751-2000€	11	0	11
2001-2250 €	13	5	18
2251-2500 €	2	1	3
2501-2750 €	14	28	42
2751-3000 €	2	4	6
3001-3250 €			0
3251-3500 €	24	63	87
3501-3750 €			0
3751-4000 €	9	10	19
4001-4250 €			0
4251-4500 €	89	269	358
4501-4750 €			0
4751-5000 €	6	31	37
5001-5250 €	12	20	32
5251-5500 €			0
5501-5750 €	267	508	775
5751-6000 €	27	9	36
Mais de 6000 €	4	3	7
Total	493	978	1471

NOTAS:

i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;

ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;

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

iv) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente;

v) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	995,51 €	635,07 €
Máxima (€)	6 129,97 €	6 129,97 €

NOTA:

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

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

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	98 380 975,74 €
Suplementos remuneratórios	24 727 697,23 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	1 756 429,50 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	22 723 294,15 €
Total	147 588 396,62 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

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

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	1 629,67 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	530,20 €
Ishção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1 035,49 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	965 004,95 €
Representação	190 306,21 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios (***)	23 569 190,71 €
Total	24 727 697,23 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno);

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

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

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	307 140,49 €
Abono de família	12 249,37 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	769,01 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	1 436 270,63 €
Outras prestações sociais	
Total	1 756 429,50 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	1					0					
	F	6	6					2	1		1		
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	1				1		1			1		
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	36				36		3		3			
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	1
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
Total	2

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

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

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

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

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

Nota:

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

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

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

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

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

Nota:

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

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

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

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

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

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas					0
Externas	6	3	1	2	12
Total	6	3	1	2	12

Notas:

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

- acção interna, organizada pela entidade;
- acção externa, organizada por outras entidades;

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

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

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Acções Internas	Acções externas	TOTAL	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1.º grau a)			0	
Dirigente superior de 2.º grau a)			0	
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)			0	
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)			0	
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior		3	3	3
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo			0	
Assistente operacional, operário, auxiliar		1	1	1
Aprendizes e praticantes			0	
Informático			0	
Magistrado		1	1	1
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça		7	7	6
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Policia Judiciária			0	
Policia de Segurança Pública - Oficial			0	
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia			0	
Policia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombelro			0	
Policia Municipal			0	
Total	0	12	12	11

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

Notas:

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

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ d'Espendidas	Horas	Horas d'Espendidas em acções internas	Horas d'Espendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente Intermédio de 1º grau a)				0:00
Dirigente Intermédio de 2º grau a)				0:00
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior			164:00	164:00
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo				0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			16:00	16:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático				0:00
Magistrado			60:00	60:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00
Médico				0:00
Enfermeiro				0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				0:00
Técnico Superior de Saúde				0:00
Chefia Tributária				0:00
Pessoal de Administração Tributária				0:00
Pessoal Aduaneiro				0:00
Conservador e Notário				0:00
Oficial dos Registos e do Notariado				0:00
Oficial de Justiça			264:00	264:00
Forças Armadas - Oficial b)				0:00
Forças Armadas - Sargento b)				0:00
Forças Armadas - Praça b)				0:00
Polícia Judiciária				0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial				0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia				0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente				0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial				0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento				0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda				0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras				0:00
Guarda Prisional				0:00
Outro Pessoal de Segurança c)				0:00
Bombeiro				0:00
Polícia Municipal				0:00

Notas:

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

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

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

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

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	17 217,85 €
Total	17 217,85 €

Notas:

- i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;
- ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	1 172
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

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