



REPÚBLICA
PORTUGUESA

AGRICULTURA

MAR

DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PISCAS DO NORTE

2020

BALANÇO SOCIAL

*MINISTÉRIO DA AGRICULTURA
MINISTÉRIO DO MAR*

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte

ÍNDICE

Introdução	3
Caracterização da DRAPN	4
Recursos Humanos	
1. Evolução de Efetivos	5
2. Efetivos por relação jurídica de emprego e género	6
3. Efetivos por escalão etário e género	8
4. Efetivos por antiguidade, cargo / categoria e género	10
5. Efetivos por nível de escolaridade	13
6. Trabalhadores com deficiência	15
7. Admissões e regressos	16
8. Saídas de trabalhadores	18
9. Postos de trabalho previstos e não ocupados	19
10. Mudança de situação de trabalhadores	20
11. Modalidades de horário de trabalho	21
12. Período normal de trabalho (PNT)	22
13. Ausências ao trabalho	22
Encargos com Pessoal	
1. Remunerações mensais ilíquidas	24
2. Encargos com pessoal	26
3. Suplementos remuneratórios	27
4. Encargos com prestações sociais	28
Formação Profissional	
1. Participações em ações de formação por tipo	29
2. Horas despendidas em formação	31
3. Despesas anuais com formação	32
4. Formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho	32
Relações Profissionais	
1. Trabalhadores sindicalizados	32
Disciplina	
1. Processos disciplinares	32
Indicadores de gestão	
1. Indicadores de gestão	33
Perfil do (a) trabalhador (a) da DRAPN	34

Introdução

O Balço Social (BS), enquanto instrumento de gestão, fornece dados importantes sobre a situação social dos Serviços e dos seus Recursos Humanos.

É elaborado, como estabelecido pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, com periodicidade anual, tendo como referência a data de 31 de dezembro do ano anterior.

O Balço Social Analítico inclui a generalidade da informação constante do formulário anexo ao DL 190/96, bem como com as orientações genéricas veiculadas pela Direção-geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Março de 2021, Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Comunicação

Caracterização da DRAPN

A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte (DRAPN) é um organismo desconcentrado tutelado pelos Ministérios da Agricultura e do Mar, que tem por missão participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes e de acordo com as normas e orientações por estes definidas, contribuir para a execução das políticas nas áreas de segurança alimentar, da proteção animal, da sanidade animal e vegetal, da conservação da natureza e das florestas, no quadro de eficiência da gestão local de recursos.

Recursos Humanos

1. Evoluão de efetivos

A DRAPN, que vem sofrendo nos últimos anos um gravoso decréscimo de efetivos (cfr. gráfico 1 infra), contava em 31 de dezembro de 2020 com um total de 611 efetivos, de entre os quais 28 dirigentes com relação jurídica de emprego estabelecida por comissão de serviço, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e os restantes 583 trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Gráfico 1



Nota: Acréscimo de efetivos em 2018 resultante do recrutamento de trabalhadores na modalidade de contrato a termo resolutivo

Gráfico 2



2. Efetivos por relaço jurídica de emprego e gnero

Nº de trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculaço e gnero

Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculaço	CT em Funções Púlicas por tempo indeterminado		Comissõ de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	(Masculino)	(Feminino)	(Masculino)	(Feminino)	M	F	
Dirigente superior de 1º grau				1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau			2		2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau			2	3	2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau			14	6	14	6	20
Técnic Superior	158	137			158	137	295
Assistente técnico	91	126			91	126	217
Assistente operacional	31	24			31	24	55
Informático	9	2			9	2	11
Total	289	289	18	10	307	299	606

(nota: Não foram considerados, de acordo com as regras subjacentes ao SIOE, os trabalhadores ausentes por doença há mais de 6 meses, contrariamente aos efetivos expressos no quadro de evolutivo do último quadriénio – em dezembro de 2020, 5 trabalhadores)

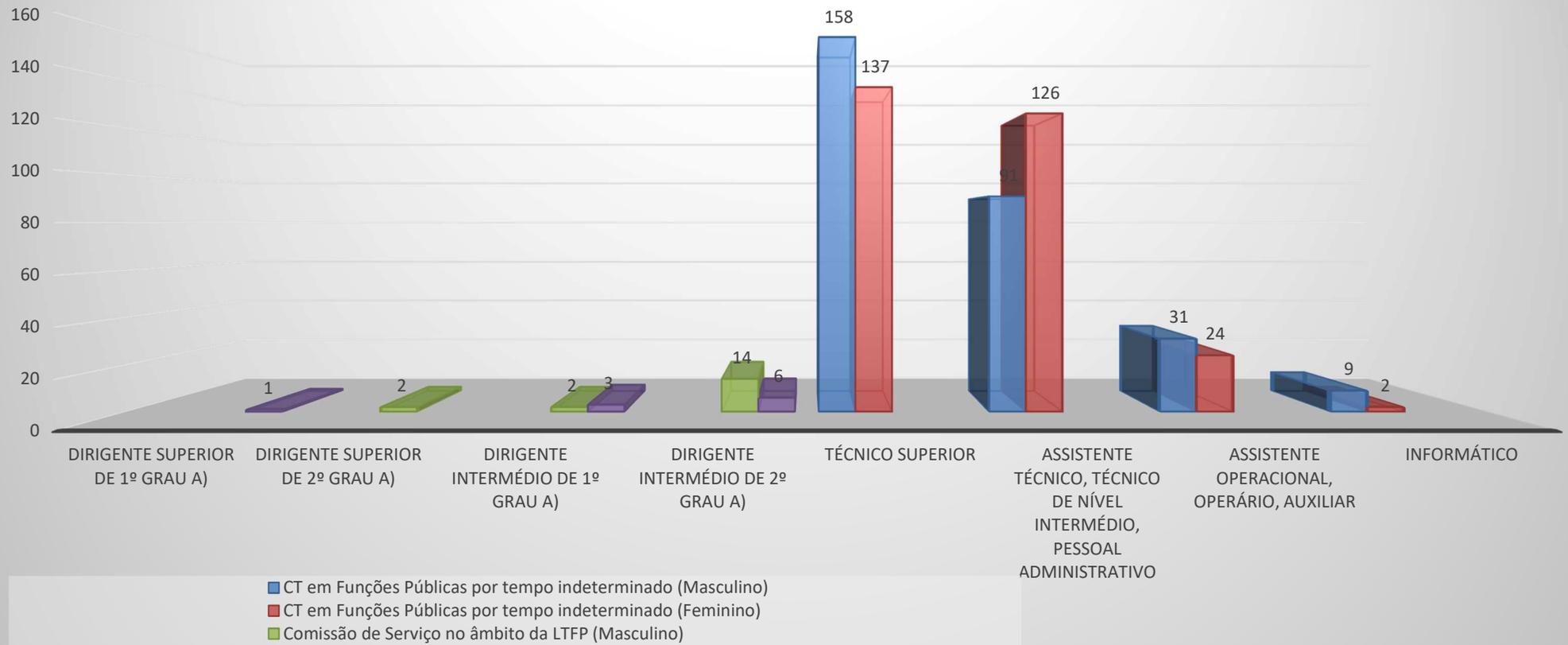
Têm maior expressõ, em número de efetivos, os trabalhadores das carreiras de Técnico Superior (**48,68%**) e das Carreiras de Assistente Técnico (aqui incluídas as categorias de Coordenador Técnico e Assistente Técnico e a carreira subsistente de Técnico de Verificaço de Produtos de Pesca) (**35,81%**).

Em matéria de gnero não se verificam desequilíbrios significativos ou relevantes:

Taxa de feminizaço de 49,34%

Gráfico 3

Distribuição de trabalhadores por cargo/carreira, segundo o género



3. Efetivos por escalão etário e género

Os escalões etários com maior expressão situam-se entre os 55-59 anos de idade, com 26,90% trabalhadores e 60-64, com 32,51%, com maior incidência nas carreiras de Assistente Técnico e de Técnico Superior, por serem as mais representativas da realidade da DRAPN.

Praticamente 60% dos trabalhadores possuem mais de 55 anos de idade.

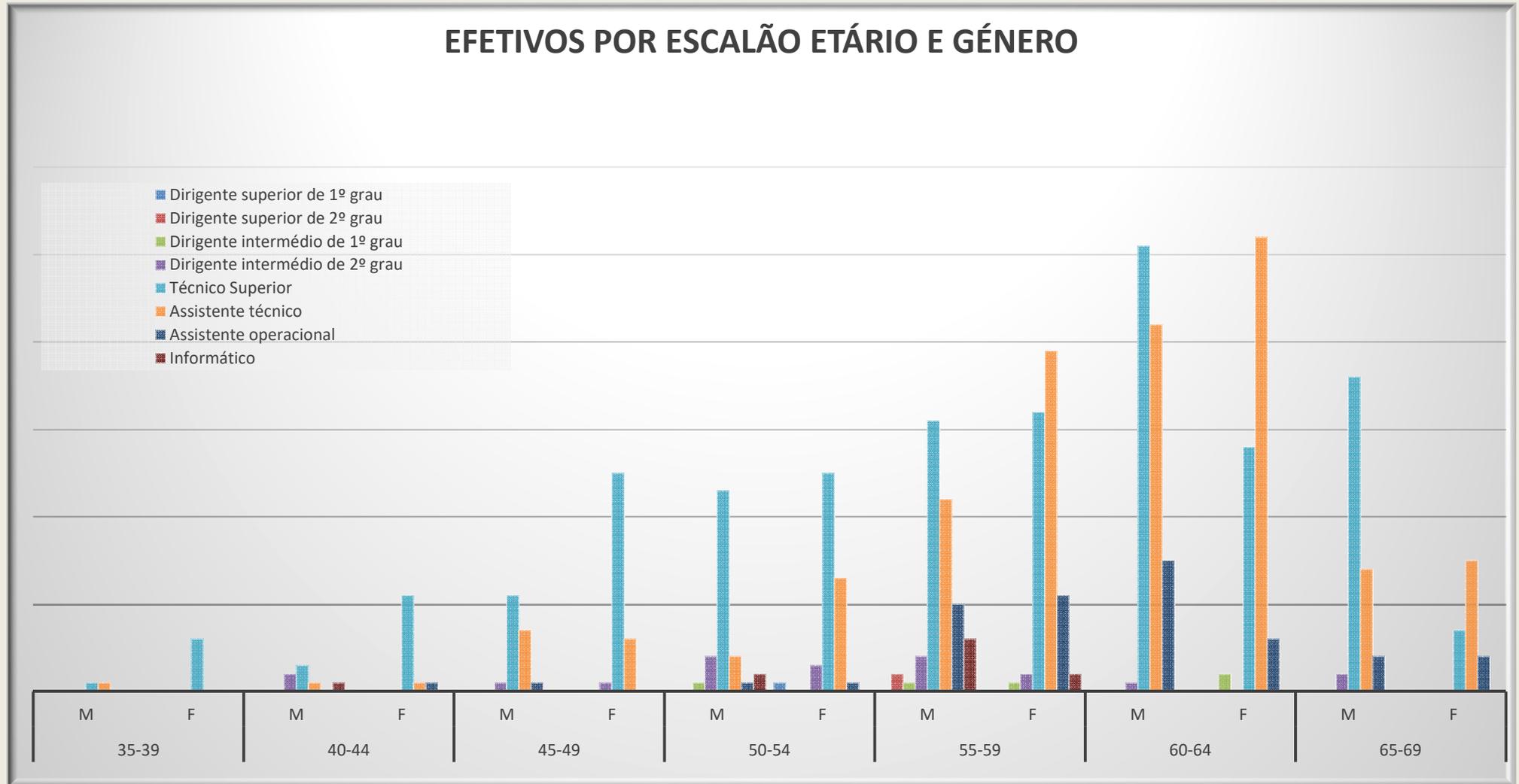
A média de idade é de 57 anos, (59 nos homens e 56 mulheres).

De realçar em particular, por representar uma muito significativa pressão sobre a saída de trabalhadores, os escalões dos 60-64 e 65-69, com 46,04% de trabalhadores (279 efetivos) a reunir condições para aposentação/reforma no curto prazo, i.e. em 2021 e 2025, considerando exclusivamente o requisito de idade.

Quadro 2

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente superior de 1º grau										1						
Dirigente superior de 2º grau											2					
Dirigente intermédio de 1º grau									1		1	1		2		
Dirigente intermédio de 2º grau					2		1	1	4	3	4	2	1		2	
Técnico Superior	2	3	1	6	3	11	11	25	23	25	31	32	51	28	36	7
Assistente técnico			1		1	1	7	6	4	13	22	39	42	52	14	15
Assistente operacional		1				1	1		1	1	10	11	15	6	4	4
Informático					1				2		6	2				
Total	2	4	2	6	7	13	20	32	35	43	76	87	109	88	56	26
Totais (%)	0,99%		1,32%		3,30%		8,58%		12,87%		26,90%		32,51%		13,53%	

Gráfico 3



4. Efetivos por antiguidade, cargo /categoria e gnero

No que respeita à estrutura de antiguidades, os intervalos que concentravam o maior número de trabalhadores situam-se acima dos 30-34 anos, correspondendo a 418 efetivos, 69,00% do total, alinhando com a elevada média etária da população.

Quadro 3

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau										1									
Dirigente superior de 2º grau													1		1				
Dirigente intermédio de 1º grau									1				1	1		2			
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1		2	2		4	2	4	2	1		1			
Técnico Superior	7	9	7	22	2	8	3	6	11	7	24	26	37	35	44	17	23	7	
Assistente técnico	1				1			1	1	4	7	12	28	38	41	41	12	30	
Assistente operacional		1				1					1	5	11	5	10	5	9	7	
Informático					1						5	1			2	1	1		
Total	8	10	8	22	5	9	3	9	15	12	41	46	82	81	99	66	46	44	

O tempo de serviço é em média de 30 anos (32 homens, 29 mulheres)

Gráfico 4

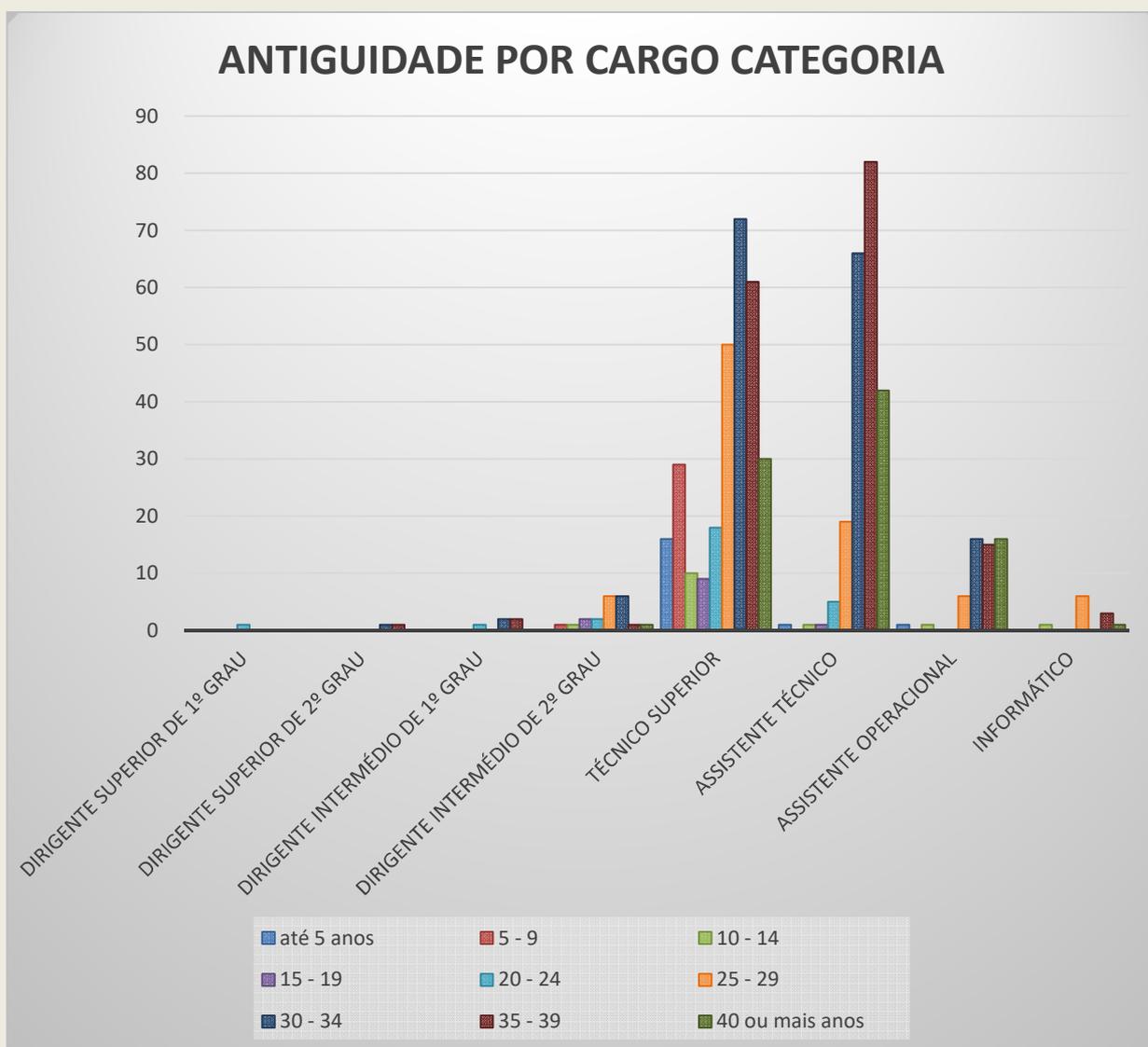
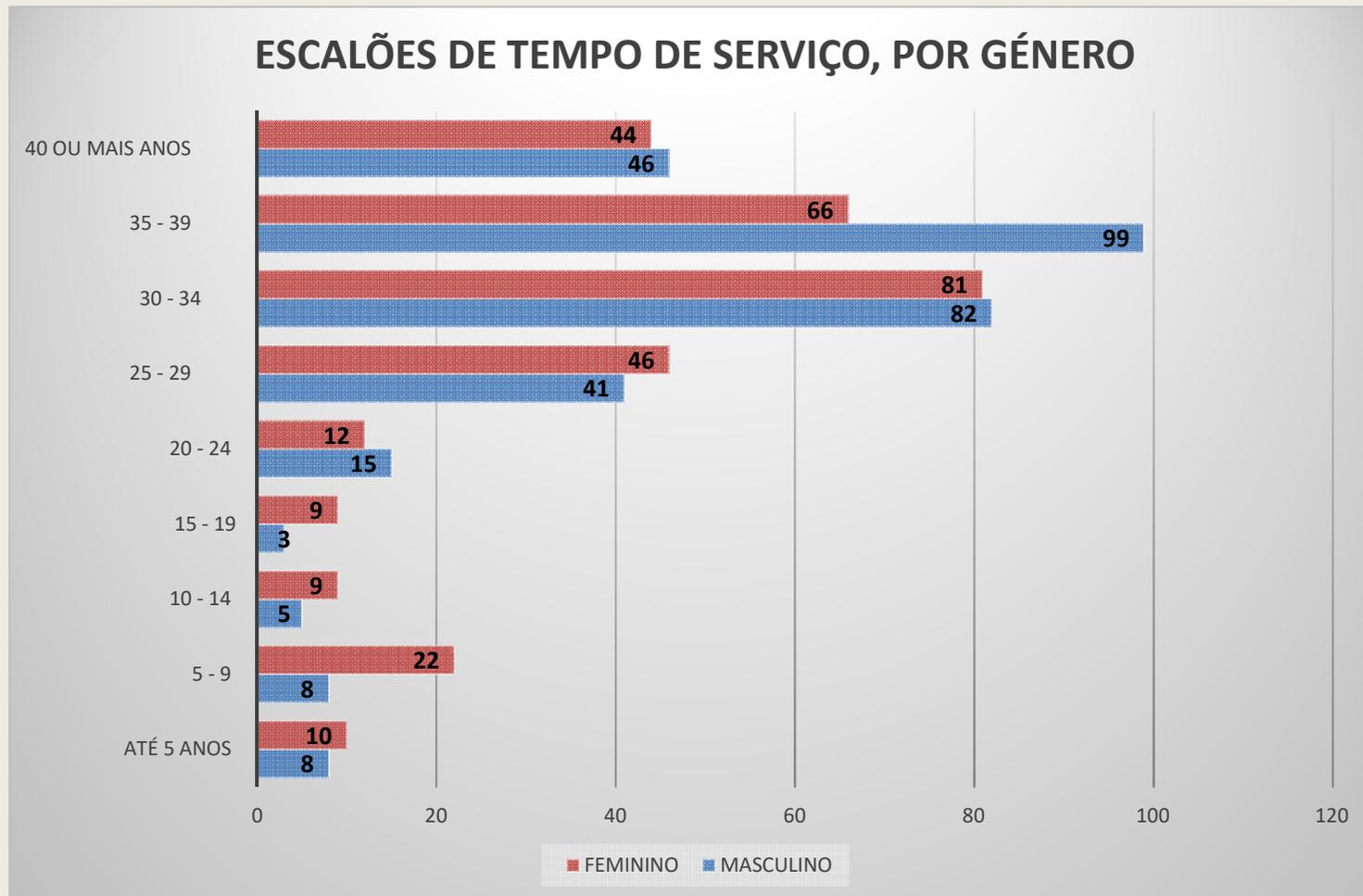


Gráfico 5



5. Efetivos por nível de escolaridade e género

A habilitação literária com maior expressão é a licenciatura (291), seguida do 12º ano de escolaridade (145), tal como representado no quadro 4 e gráfico 6 infra, equivalendo a 48,02% e a 23,93% do total de trabalhadores, respetivamente.

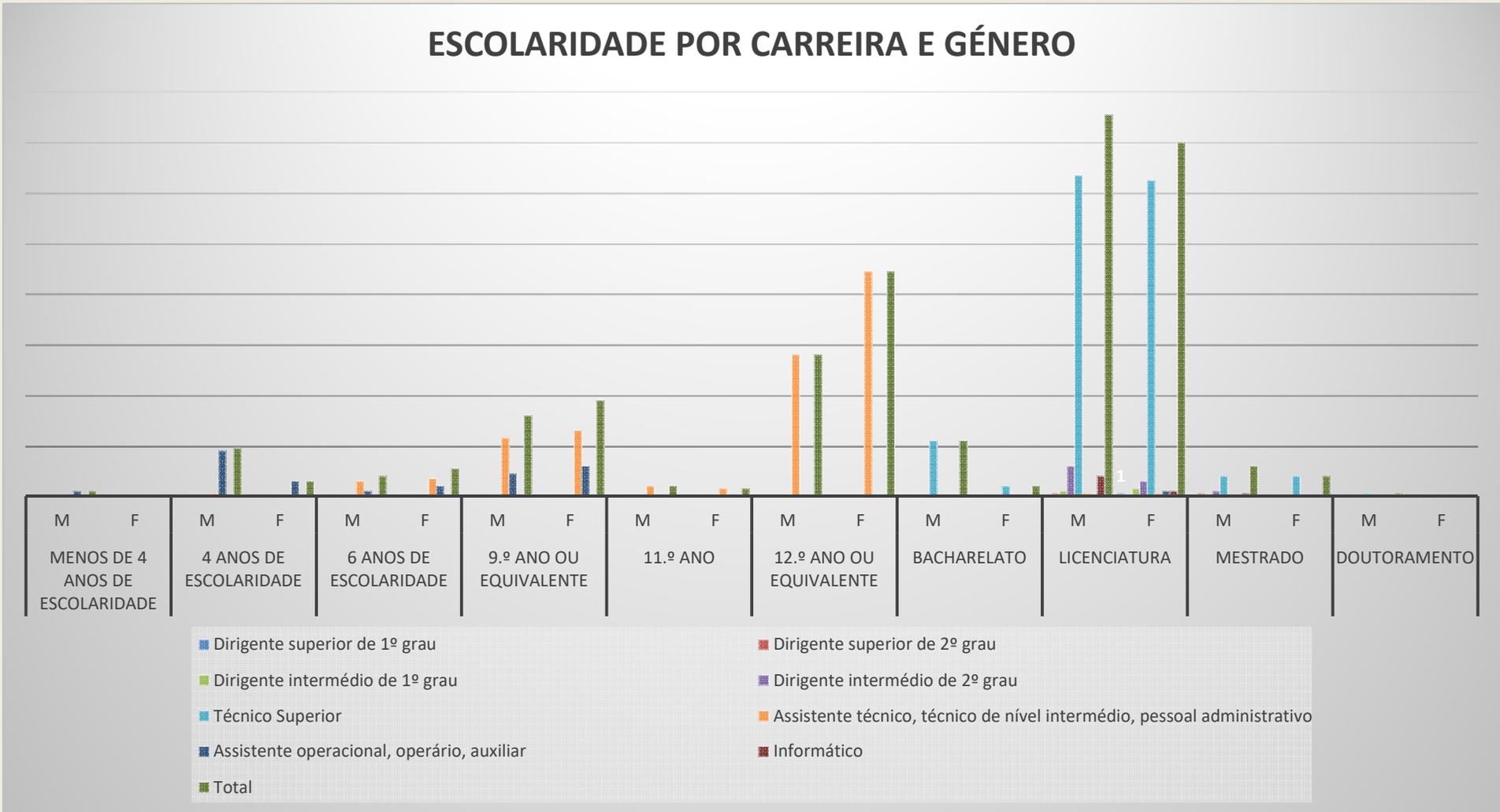
A taxa de habilitação superior, que engloba os trabalhadores com bacharelato (26), licenciatura (291) e mestrado (20) e doutoramento (1), correspondendo a 55,78% dos efetivos. Não se verificam grandes desequilíbrios em matéria de género.

Quadro 4

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		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																1					
Dirigente superior de 2º grau															1		1				
Dirigente intermédio de 1º grau															2	3					
Dirigente intermédio de 2º grau															12	6	2				
Técnico Superior													22	4	127	125	8	8	1		
Assistente técnico			1		6	7	23	26	4	3	56	89			1	1					
Assistente operacional	2		18	6	2	4	9	12								2					
Informático															8	2	1				
Total	2	0	19	6	8	11	32	38	4	3	56	89	22	4	151	140	12	8	1	0	

Gráfico 6

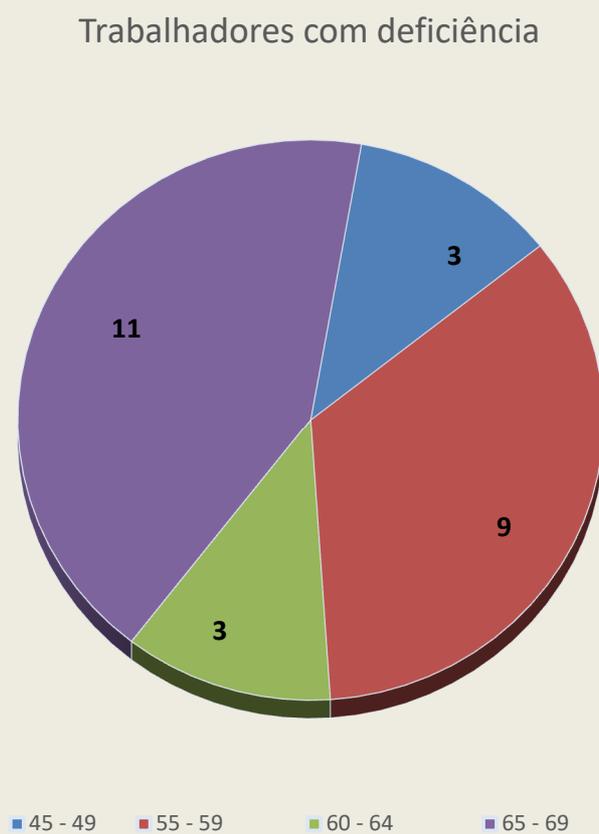
ESCOLARIDADE POR CARREIRA E GÉNERO



6. Trabalhadores com deficiêcia

Do total dos trabalhadores da DRAPN, 26 possuem grau de deficiêcia igual ou superior a 60%. Representam 4,29%, incidindo nos escalões etários acima dos 45 anos.

Gráfico 7



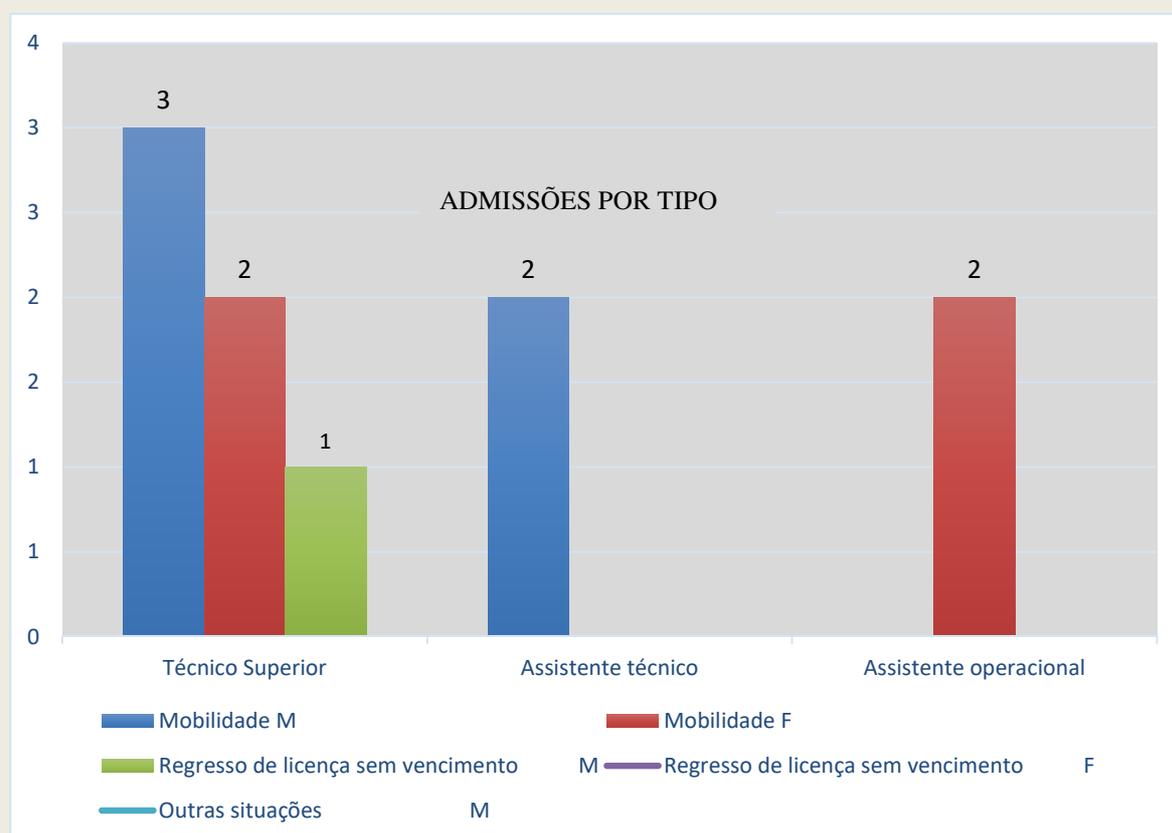
7. Admissões e regressos

No decurso de 2020 registaram-se 11 admissões/regressos, na sua maioria por recurso à mobilidade de trabalhadores de outros serviços da AP (9), representando 98% das admissões (cfr. gráfico 8). Apesar de previstos no mapa de pessoal para 2020, não foram abertos quaisquer procedimentos concursais.

Quadro 5

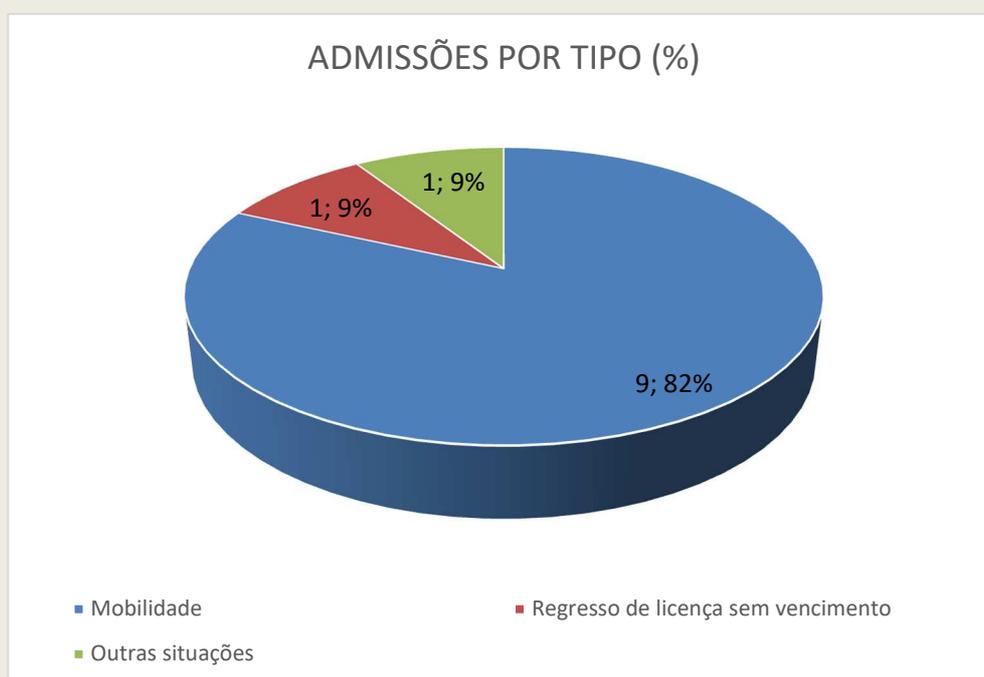
Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau							0	0	0
Técnico Superior	3	2	1		1		5	2	7
Assistente técnico	2						2	0	2
Assistente operacional		2					0	2	2
Informático							0	0	0
Total	5	4	1	0	1	0	7	4	11

Gráfico 8



Distribuição percentual dos trabalhadores admitidos e regressados segundo o motivo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Gráfico 9



8. Saídas de trabalhadores

Em 2020 ocorreram 53 saídas de trabalhadores, 47 por aposentação, a afetar maioritariamente a carreira de Técnico Superior e de Assistente Técnico. Os outros motivos de saída têm carácter residual.

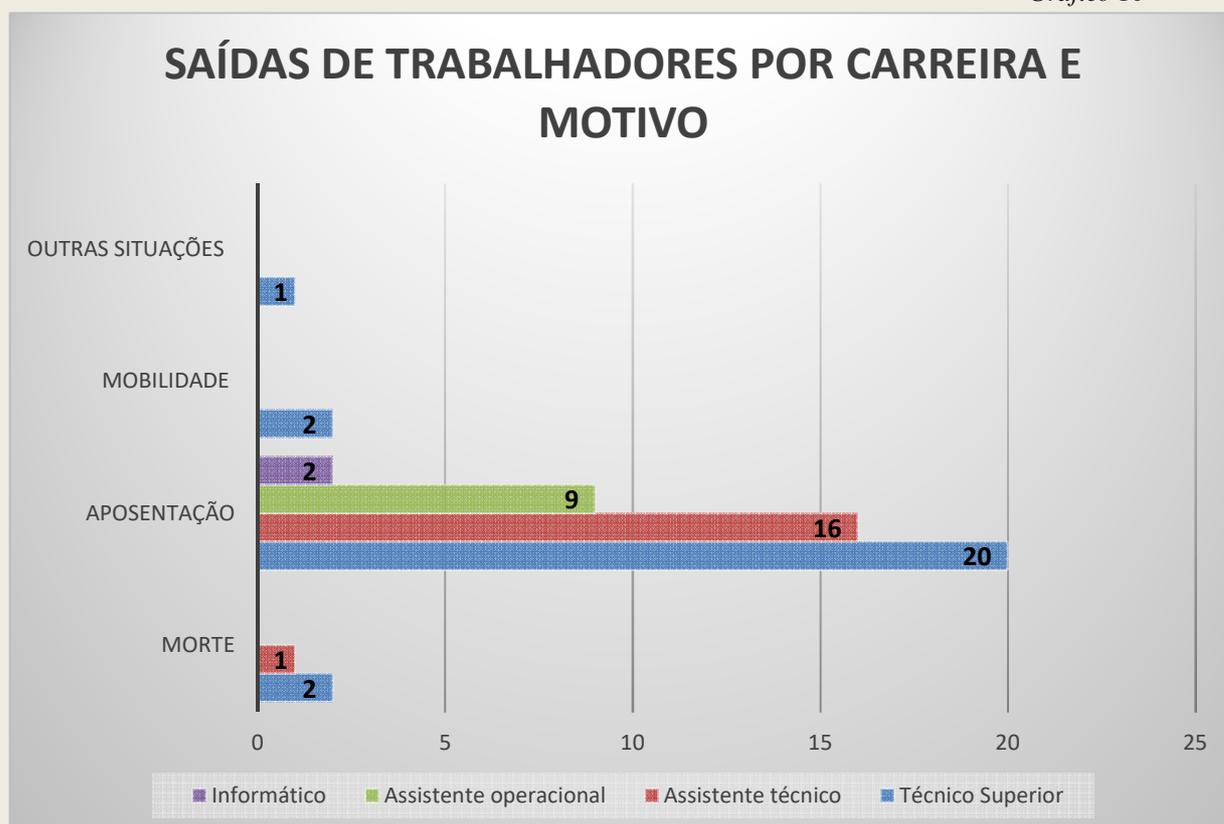
A saída de trabalhadores por aposentação é preocupante e representará no curto/médio prazo o esvaziamento progressivo da DRAPN, em resultado do envelhecimento da respetiva população. Representaram em 2020, 7,67% do total de trabalhadores.

Quadro 6

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Aposentação		Mobilidade		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau									0	0	0
Dirigente superior de 2º grau									0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau									0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau									0	0	0
Técnico Superior	2		17	3	2		1		22	3	25
Assistente técnico	1		9	7					10	7	17
Assistente operacional			6	3					6	3	9
Informático			2	0					2	0	2
Total	3	0	34	13	2	0	1	0	40	13	53

Outros – Início de funções de eleito local

Gráfico 10



9. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Considerando a previsão, no Mapa de Pessoal para 2020, do recurso ao recrutamento de 6 trabalhadores da carreira de Técnico Superior e de 3 trabalhadores da carreira de Assistente Operacional, não foram desenvolvidos os respetivos procedimentos por não terem sido obtidas as competentes, e legalmente previstas, autorizações prévias.

Quadro 7

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Dirigente superior de 1º grau						0
Dirigente superior de 2º grau						0
Dirigente intermédio de 1º grau						0
Dirigente intermédio de 2º grau						0
Técnico Superior			6			6
Assistente técnico						0
Assistente operacional			3			3
Informático						0
Total	0	0	9	0	0	9

10. Mudança de situação de trabalhadores

Registaram-se apenas 5 mudanças de situação por consolidação de mobilidade de trabalhadores oriundos de outros serviços da Administração Pública.

Não foram abertos concursos de promoção nas carreiras do pessoal de informática (carreiras não revistas) nem na carreira subsistente de Técnico de Verificação de Produtos de Pesca.

Tratando-se do 2º ano do período avaliativo de 2019-2020, não houve lugar a alterações de posição remuneratória.

Quadro 8

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0
Dirigente superior de 2º grau											0
Dirigente intermédio de 1º grau							1	1			0
Dirigente intermédio de 2º grau							7	2			0
Técnico Superior									1	2	3
Assistente técnico									1	1	2
Assistente operacional											0
Informático											0
Total	0	0	0	0	0	0	8	3	2	3	5

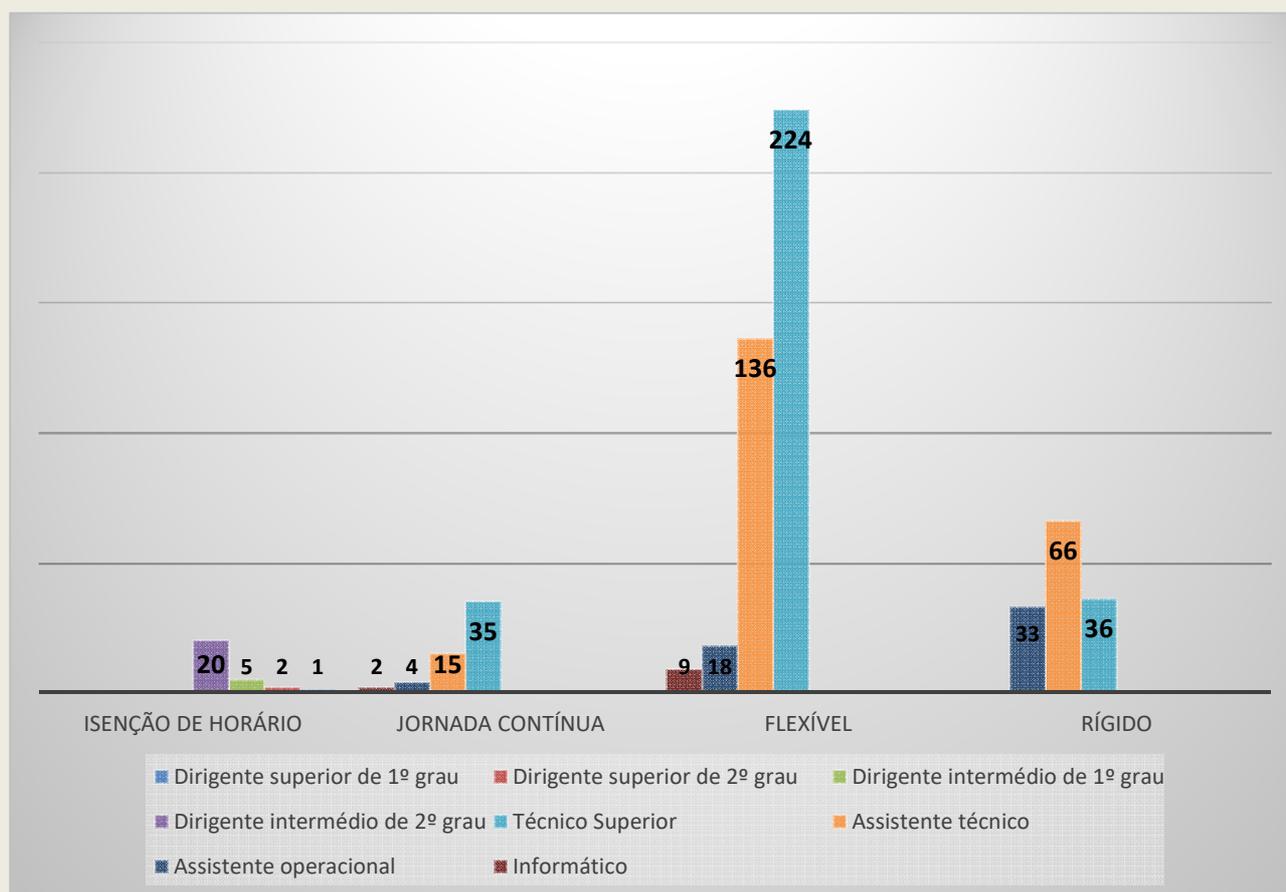
11. Modalidades de horário de trabalho

O horário de trabalho flexível é a modalidade que predomina, abrangendo 387 trabalhadores (maioritariamente da carreira de Técnico Superior), representando 64% do total, seguindo-se-lhe a modalidade de horário rígado com 135 trabalhadores, 22% do total. Há 56 trabalhadores a praticar jornada contínua, na sua maioria invocando razões de natureza pessoal familiar.

Quadro 9

Grupo/cargo/carreira	Rígado		Flexível		Jornada contínua		Isenção de horário		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau								1	1
Dirigente superior de 2º grau							2		2
Dirigente intermédio de 1º grau							2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau							14	6	20
Técnico Superior	30	6	119	105	9	26			295
Assistente técnico	33	33	55	81	3	12			217
Assistente operacional	21	12	10	8		4			55
Informático			7	2	2				11
Total	84	51	191	196	14	42	18	10	606

Gráfico 11



12. Período normal de trabalho (PNT)

Todos os trabalhadores da DRAPN praticam o horário de tempo completo correspondente a 35 horas semanais.

13. Ausências ao trabalho

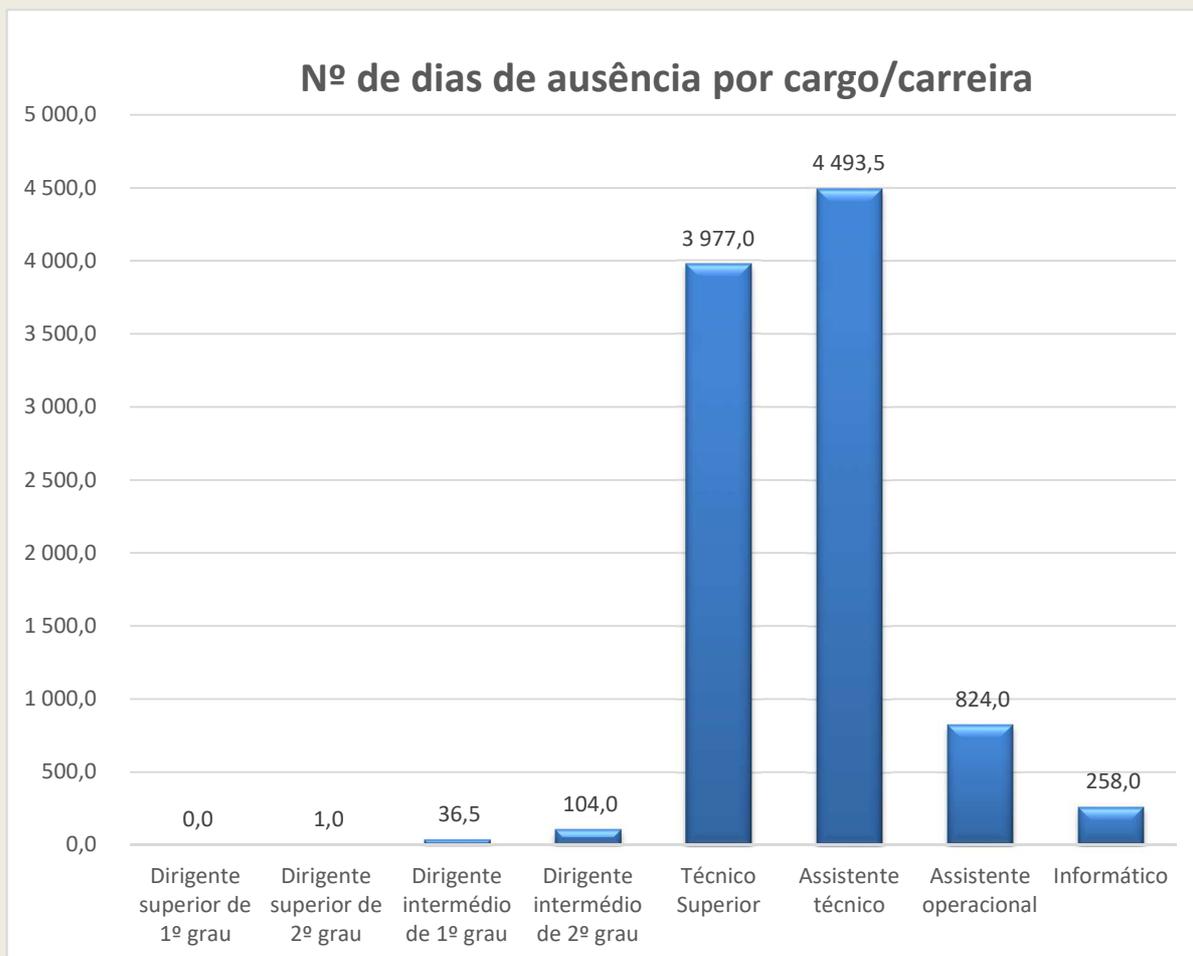
Em 2020 registaram-se 9.694 dias de ausência ao trabalho, com maior incidência nas carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico por se tratar dos grupos de pessoal mais significativos. O tipo de ausência mais predominante é o das faltas por doença, associado naturalmente à elevada média etária da população e representa 78,67% das ausências (7.626 dias de ausência). As faltas por parentalidade e por assistência a familiares é percentualmente mais elevada no género feminino.

Quadro 10

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente superior de 1º grau										
Dirigente superior de 2º grau					1,0					
Dirigente intermédio de 1º grau					1,0	5,0	1,0			
Dirigente intermédio de 2º grau			25,0		5,0		45,0	5,0		
Técnico Superior		10,0	56,0	263,0	54,0	35,0	1 445,5	1 494,5		
Assistente técnico			9,0	2,0	32,0	58,0	2 016,0	1 842,5		119,0
Assistente operacional				9,0	5,0		260,0	270,0	221,0	
Informático					5,0		247,0			
Total		10,0	90,0	274,0	103,0	98,0	4 014,5	3 612,0	221,0	119,0

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Assistência a familiares		Trabalhador- estudante		Por conta do período de férias		Greve		Outros		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0,0
Dirigente superior de 2º grau											1,0
Dirigente intermédio de 1º grau					1,5	1,0				27,0	36,5
Dirigente intermédio de 2º grau					10,0	13,0			1,0	0,0	104,0
Técnico Superior	21,0	25,0		8,0	203,0	180,0	4,0	1,0	91,0	86,0	3 977,0
Assistente técnico		47,0			89,5	207,5	1,0	2,0	14,0	54,0	4 493,5
Assistente operacional	3,0				16,5	11,5			13,0	15,0	824,0
Informático					3,5	2,5				0,0	258,0
Total	24,0	72,0		8,0	324,0	415,5	5,0	3,0	119,0	182,0	9 694,0

Gráfico 12

**Ausências motivadas por acidente de trabalho**

Quadro 10-1

Acidentes de trabalho		No local de trabalho					
		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	2	0	0	0	2	0
	F	2	0	0	1	1	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	2		0	0	2	
	F	2		0	1	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	221		0	0	221	
	F	130		0	11	119	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	3		0	2	1	
	F	4		0	2	2	

Em 2020 ocorreram 4 acidentes de trabalho dos quais resultaram 351 dias de ausência ao trabalho.

Encargos com Pessoal

1. Remunerações mensais ilíquidas

As remunerações mensais ilíquidas situavam-se entre os escalões remuneratórios “501-1000 €” e “4501 - 4750 €”, tal como se encontra graficamente representado.

Em 2020 encontravam-se a receber a remuneração mínima estabelecida para os trabalhadores em funções públicas (645,07€) 29 trabalhadores, ≈5%.

≈76% Dos trabalhadores auferem remuneração bruta inferior a 2000€

≈24% Dos trabalhadores auferem remuneração igual ou superior a 2000€

Quadro 11

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	79	103	182
1001-1250 €	55	85	140
1251-1500 €	21	10	31
1501-1750 €	25	26	51
1751-2000€	33	23	56
2001-2250 €	39	28	67
2251-2500 €	15	5	20
2501-2750 €	6	3	9
2751-3000 €	24	8	32
3001-3250 €	4	0	4
3251-3500 €	4	7	11
3501-3750 €	0	0	0
3751-4000 €	2	0	2
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €		1	1
Total	307	299	606

Remunerações máximas e mínimas e leque salarial

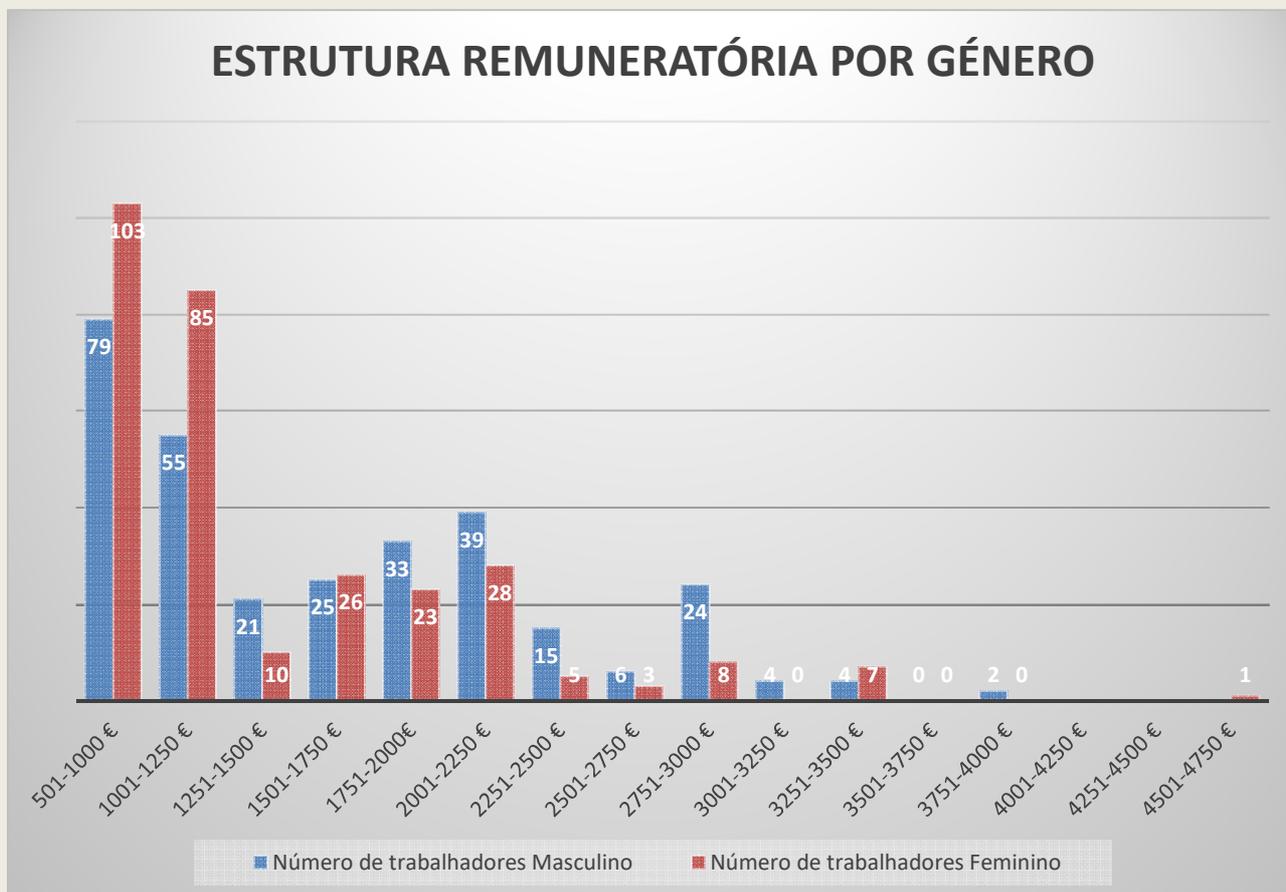
Quadro 12

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	645,07 €	645,07 €
Máxima (€)	3 769,03 €	4 525,62 €
Leque salarial	5,84	7,02

Leque salarial masculino e feminino

- Média remuneração masculina - ≈ 1.591,54 / Média remuneração feminina - ≈ 1.365,57
- A remuneração máxima no género masculino é ≈5 vezes superior à remuneração mínima.
- A remuneração máxima no género feminino é ≈7 vezes superior à remuneração mínima.

Gráfico 13



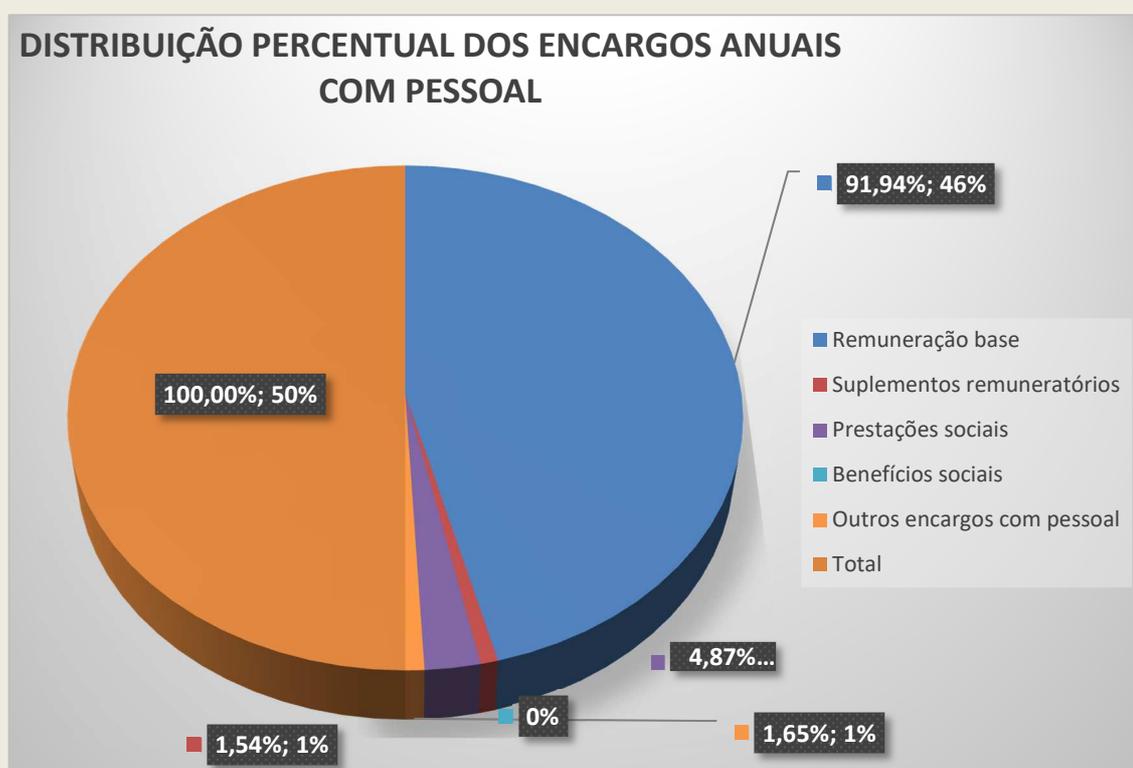
2. Encargos com pessoal

Quadro 13

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remunerao base	12 717 779,77 €
Suplementos remunerat3rios	212 883,57 €
Prestaoes sociais	674 110,01 €
Outros encargos com pessoal	228 643,28 €
Total	13 833 416,63 €

No total de encargos anuais com pessoal, o valor com maior peso era o relativo a remunerao base (12.717.779,77 €), que representava $\approx 92,00\%$ do total dos encargos.

A rubrica outros encargos com pessoal, inclui os encargos de entidade empregadora para com a Caixa Geral de Aposentaes, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo Regime de Proteo Social Convergente e para a Seguranca Social, relativamente aos trabalhadores abrangidos pelo Regime Geral de Seguranca Social (23,75% das remuneraes sujeitas a IRS).



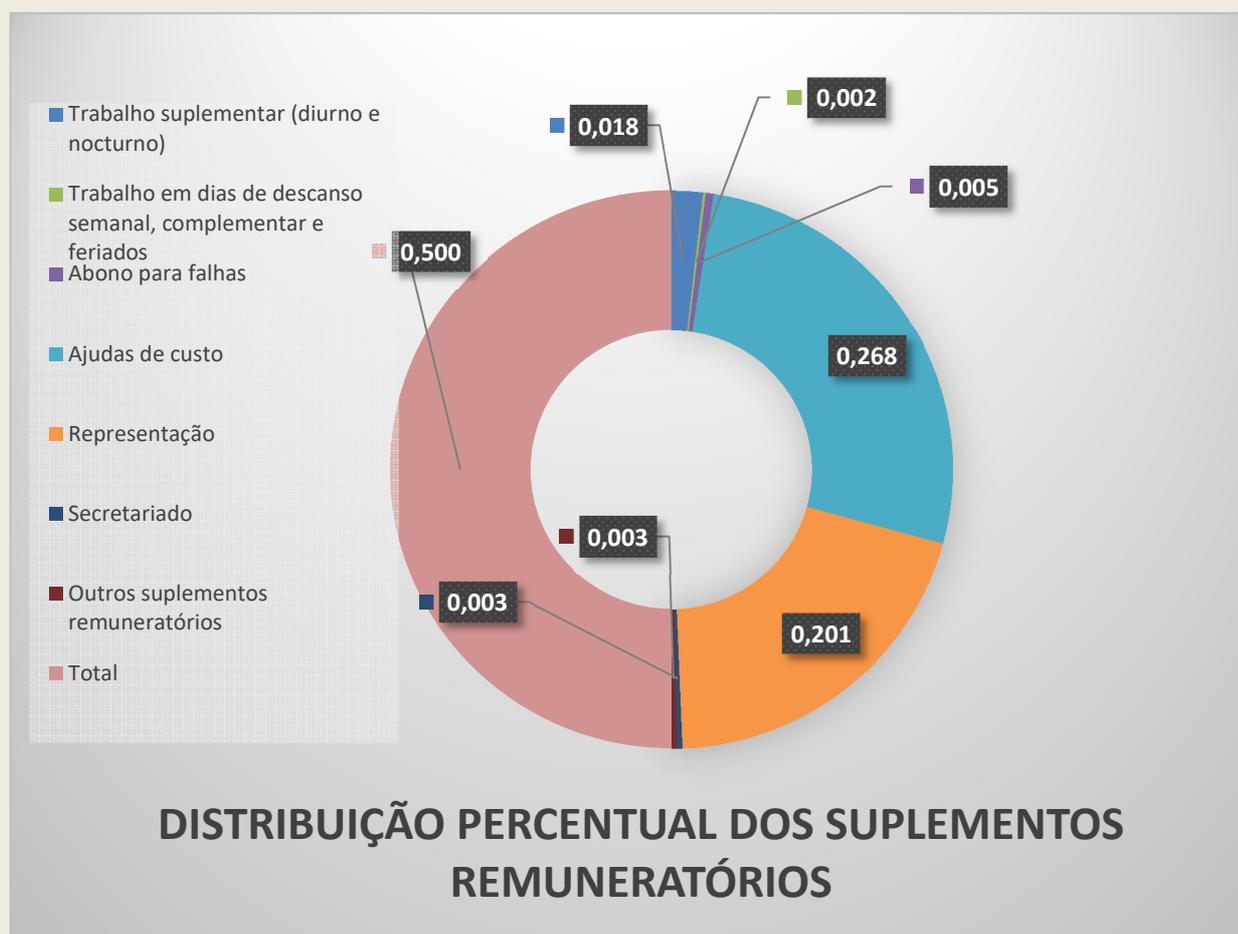
3. Suplementos remunerat3rios

O total de encargos com suplementos remunerat3rios foi de 212.883,57€, 54% correspondendo a ajudas de custo, 40% em despesas de representa33o (28 cargos dirigentes) ≈4% em trabalho suplementar (3 trabalhadores). Os restantes suplementos t3m carater residual.

Quadro 14

Suplementos remunerat3rios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	7 907,75 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	641,25 €
Abono para falhas	1 930,03 €
Ajudas de custo	114 232,89 €
Representa33o	85 428,36 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remunerat3rios	1 343,73 €
Total	212 883,57 €

Gr3fico 14



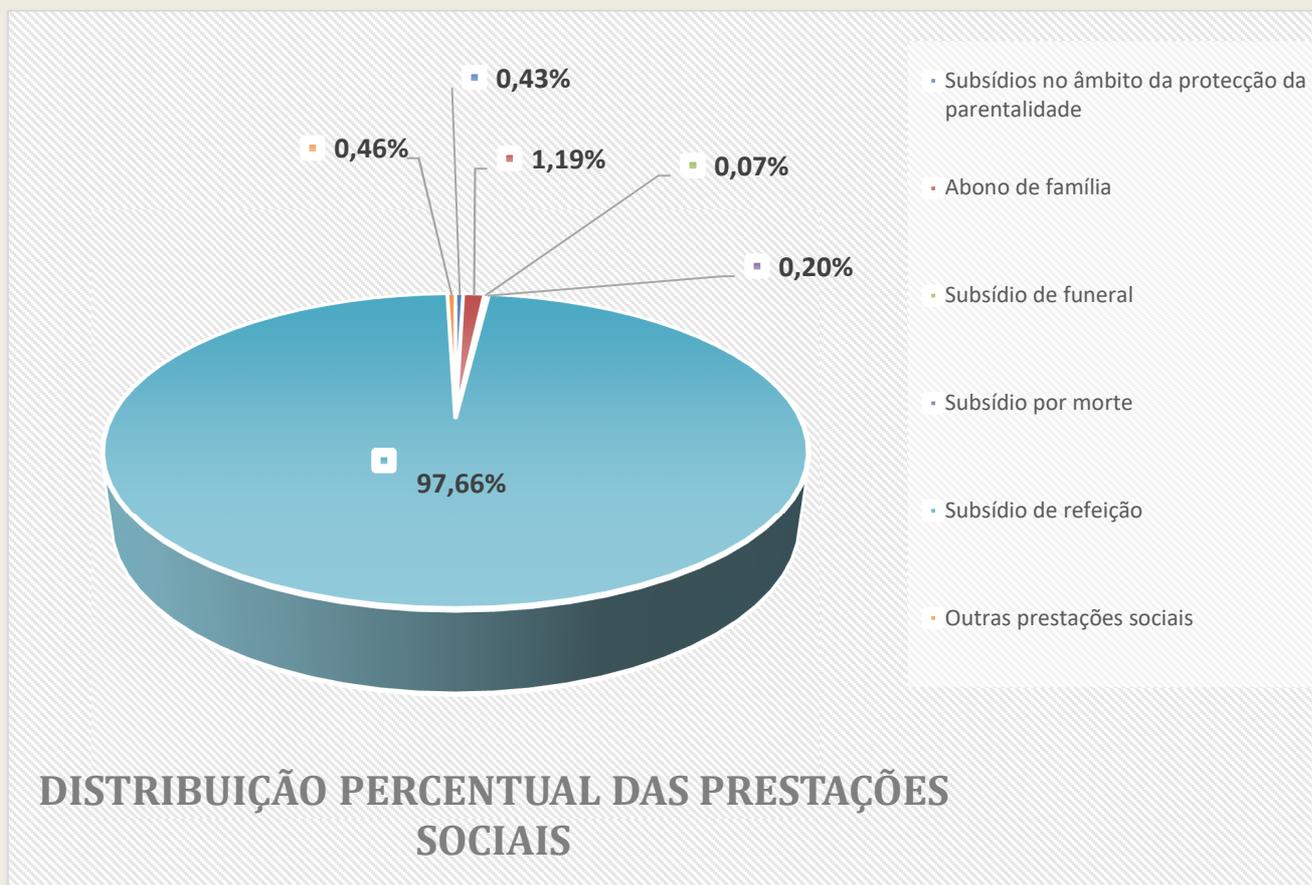
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 15

Prestações sociais	Valor (Euros)	%
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade	2 925,48 €	0,43%
Abono de família	8 003,15 €	1,19%
Subsídio de funeral	439,92 €	0,07%
Subsídio por morte	1 316,43 €	0,20%
Subsídio de refeição	658 325,31 €	97,66%
Outras prestações sociais	3 099,72 €	0,46%
Total	674 110,01 €	100,00%

O total dos encargos com prestações sociais foi de 674.110,01 €, destacando-se o peso do subsídio de refeição, com 97,66% do total. O abono de família para crianças e jovens assume um montante pouco significativo, resultando dos respetivos critérios de atribuição:

- Idade
- Frequência escolar;
- Condição de recursos



Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

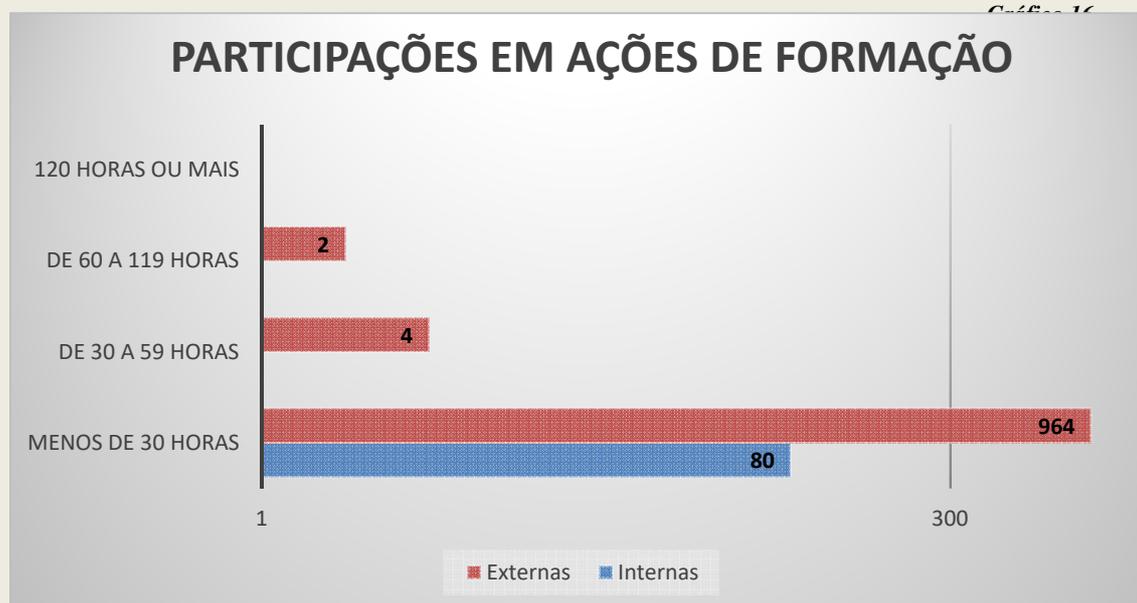
No ano em análise, verificaram-se 1050 participações em ações de formação profissional, 80 internas e 970 externas.

O quadro e gráfico seguintes ilustram o número de participações em ações de formação no ano de 2020, segundo a respetiva duração.

Quadro 16

Tipo de Ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 Horas ou mais	Total
Internas	80	0	0	0	80
Externas	964	4	2	0	970
Total	1 044	4	2	0	1 050

Gráfico 16

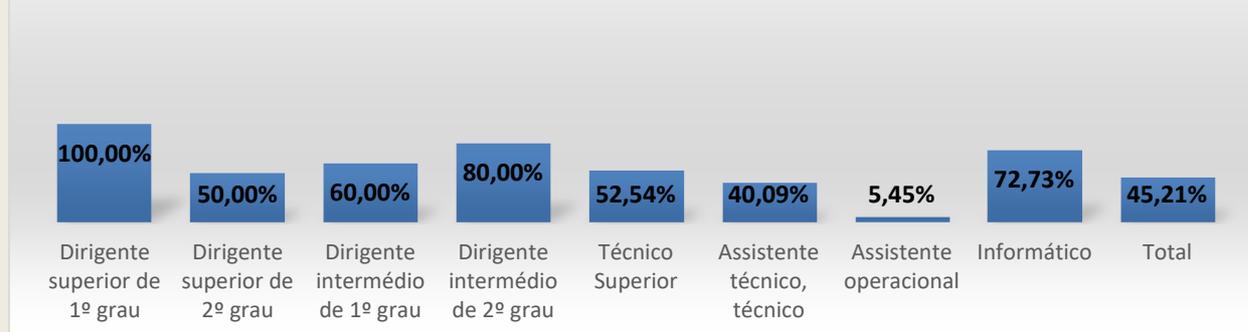


Em 2020 participaram em pelo menos uma ação de formação 274 trabalhadores, o que equivale a 45,21% dos efetivos.

Quadro 17

Grupo/cargo/carreira Nº de participantes	Nº de participantes	%	Nº trabalhador por cargo / carreira
Dirigente superior de 1º grau	1	100,00%	1
Dirigente superior de 2º grau	1	50,00%	2
Dirigente intermédio de 1º grau	3	60,00%	5
Dirigente intermédio de 2º grau	16	80,00%	20
Técnico Superior	155	52,54%	295
Assistente técnico, técnico	87	40,09%	217
Assistente operacional	3	5,45%	55
Informático	8	72,73%	11
Total	274	45,21%	606

% Trabalhadores que frequentaram ações de formação, no universo de trabalhadores em cada cargo ou carreira



2. Horas despendidas em formaço

O nmero de horas despendidas em formaço foi de 9.306:30, a abranger maioritariamente as carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico.

Como consta do quadro 18, 54,23% das horas despendidas com formaço dirigiram-se a trabalhadores da carreira Técnica Superior, com 5047:00).

Quadro 18

Grupo/cargo/carreira Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formaço	%
Dirigente superior de 1º grau	0:00	65:00	65:00	0,70%
Dirigente superior de 2º grau	0:00	65:00	65:00	0,70%
Dirigente intermédio de 1º grau	52:00	13:00	65:00	0,70%
Dirigente intermédio de 2º grau	335:00	62:00	397:00	4,27%
Técnico Superior	4864:00	183:00	5047:00	54,23%
Assistente técnico	3143:30	195:00	3338:30	35,87%
Assistente operacional	114:00	12:00	126:00	1,35%
Informático	0:00	203:00	203:00	2,18%
Total	8711:30	595:00	9306:30	100,00%

Gráfico 18



3. Despesas anuais com formaço

As açes de formaço realizadas em 2020 no implicaram qualquer despesa para a DRAPN em 2020.

4. Formaço e sensibilizaço em matéria de segurança e saúde no trabalho

Durante o ano de 2020 no se realizaram quaisquer açes de formaço e sensibilizaço em matéria de segurança e saúde no trabalho, muito embora tenha sido prevista em candidatura apresentada pela DRAPN, a desenvolver em 2020 e 2021.

Relaçes Profissionais

1. Trabalhadores sindicalizados

Dos 606 efetivos, 100 efetuam desconto de quota para organizaçoes sindicais, atraves de deduçao na respetiva remuneraço.

Disciplina

1. Processos disciplinares

Em 2020 foram decididos 2 processos disciplinares, tendo-se registado o arquivamento de um processo e a atribuico de pena de repreensao escrita noutro.

Indicadores de gestão

Indicadores	Fórmula de cálculo	TX.
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	1,82%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	8,75%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	0,21%
Índice de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	53,30%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	57
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	≈31
Leque etário	Idade do trabalhador mais idoso - Idade do trabalhador mais jovem	37
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	49,34%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	72,94%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	4,62%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	55,78%
Taxa de Habilitação Secundária	11º Ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	25,08%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações <= 9º ano / Total de efetivos x 100	19,14%
Taxa de absentismo	Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano X total de trabalhadores) X 100	6,50%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	7,02
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	N.º de acidentes de trabalho / Total de trabalhadores x 100	0,66%
Taxa de participação em ações de formação	N.º de participantes em ações de formação / Total de trabalhadores X 100	45,21%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DRAPN

- **Homem**
- **55,97 anos de idade** (médica) (escalão etário moda – **60-64 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de Técnico Superior**
- **Possui ≈27,42 anos de antiguidade na Administração Pública** (médica)
(escalão de antiguidade moda – **25-29 anos**)
- **É detentor de relação jurídica de emprego público titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal líquida de 1.815,80 €** (médica)
(Escalão remuneratório moda – **1001-1250€**)