

2021

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	19
11. Modalidades de horário de trabalho	20
12. Período normal de trabalho (PNT)	21
13. Ausências ao trabalho	21
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 Balanço 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 Balanço 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 2022, Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Comunicação

Caracterização da DRAPN

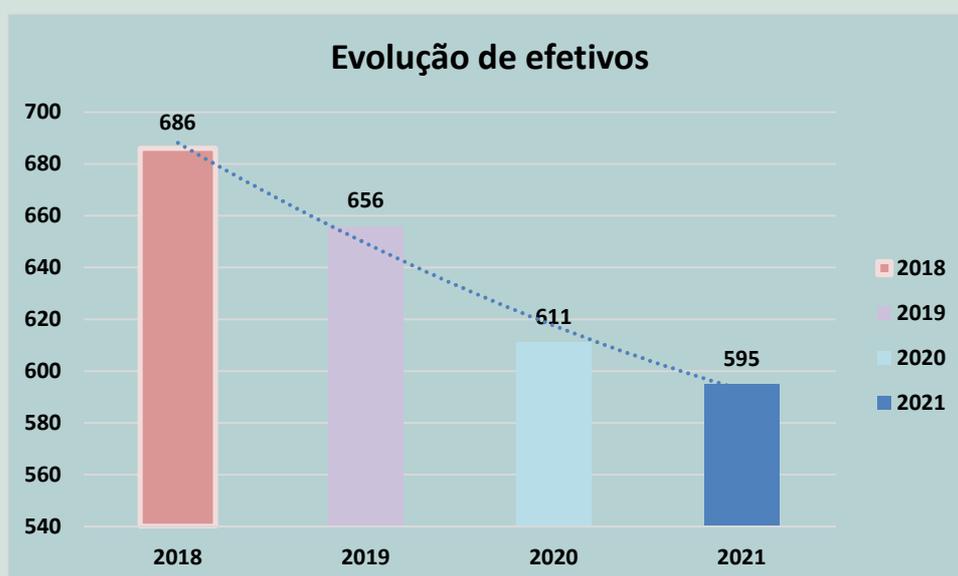
A Direção Regional de Agricultura e Pescas do Norte (DRAPN) é um organismo desconcentrado tutelado pelos Ministérios da Agricultura e do Mar, que tem por missão participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos 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. Evolução 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 2021 com um total de 595 trabalhadores, de entre os quais 28 dirigentes com relação jurídica de emprego estabelecida por comissão de serviço ou em regime de substituição, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), sendo os restantes trabalhadores vinculados por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (563), com Bolsa de Estágio Profissional (2) e prestadores de serviços (2).

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		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL		TOTAL
	(Masculino)	(Feminino)	(Masculino)	(Feminino)	M	F	
Dirigente superior de 1º grau a)				1	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)			2		2	0	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)			2	3	2	3	5
Dirigente intermédio de 2º grau a)			15	5	15	5	20
Técnico Superior	146	136			146	136	282
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	90	120			90	120	210
Assistente operacional, operário, auxiliar	27	23			27	23	50
Informático	9	2			9	2	11
Total	272	281	19	9	291	290	581

(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 2021, 10 trabalhadores)

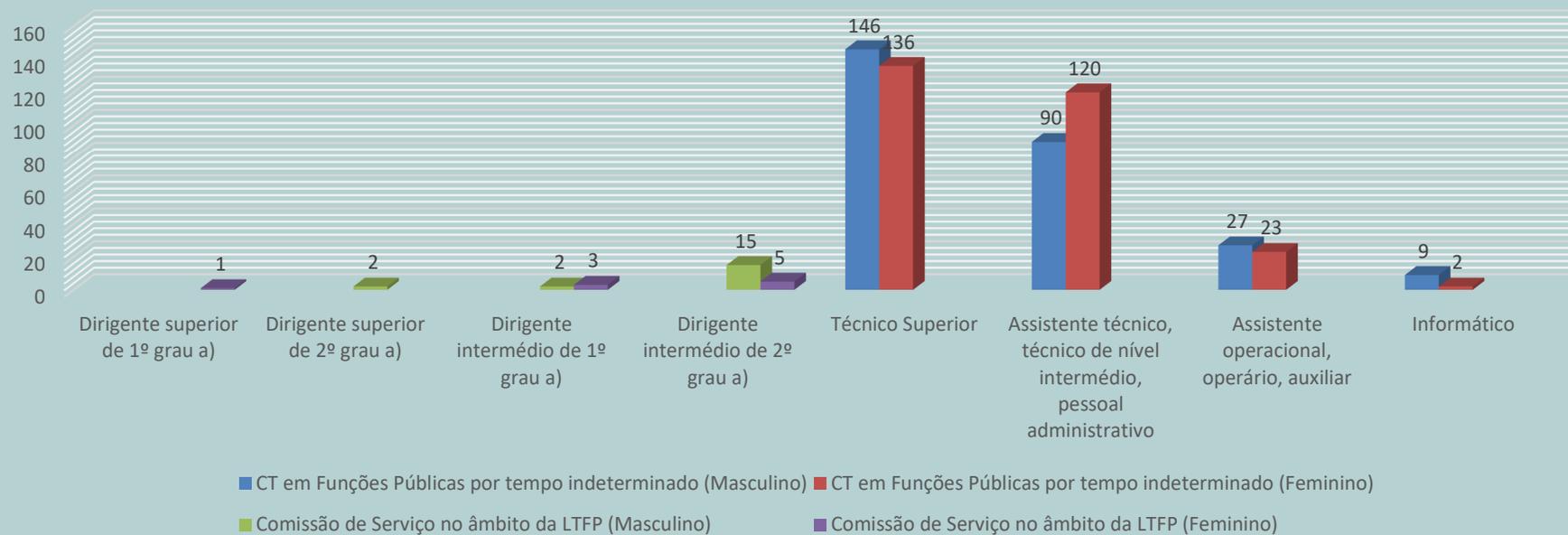
Têm maior expressão, em número de efetivos, os trabalhadores das carreiras de Técnico Superior (48,54%) e das Carreiras de Assistente Técnico (aquí incluídas as categorias de Coordenador Técnico e Assistente Técnico e a carreira subsistente de Técnico de Verificação de Produtos de Pesca) (36,14%).

Em matéria de gnero não se verificam desequilíbrios significativos ou relevantes, salvo no que concerne ao exercício de funções de direção intermédia de 2º grau (Tx. de feminização no grupo 25%):

Taxa de feminização global de 49,90%

Gráfico 3

EFETIVOS EM 31-12-2021 DISTRIBUIÇÃO POR CARREIRA SEGUNDO O GÉNERO



1.

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.

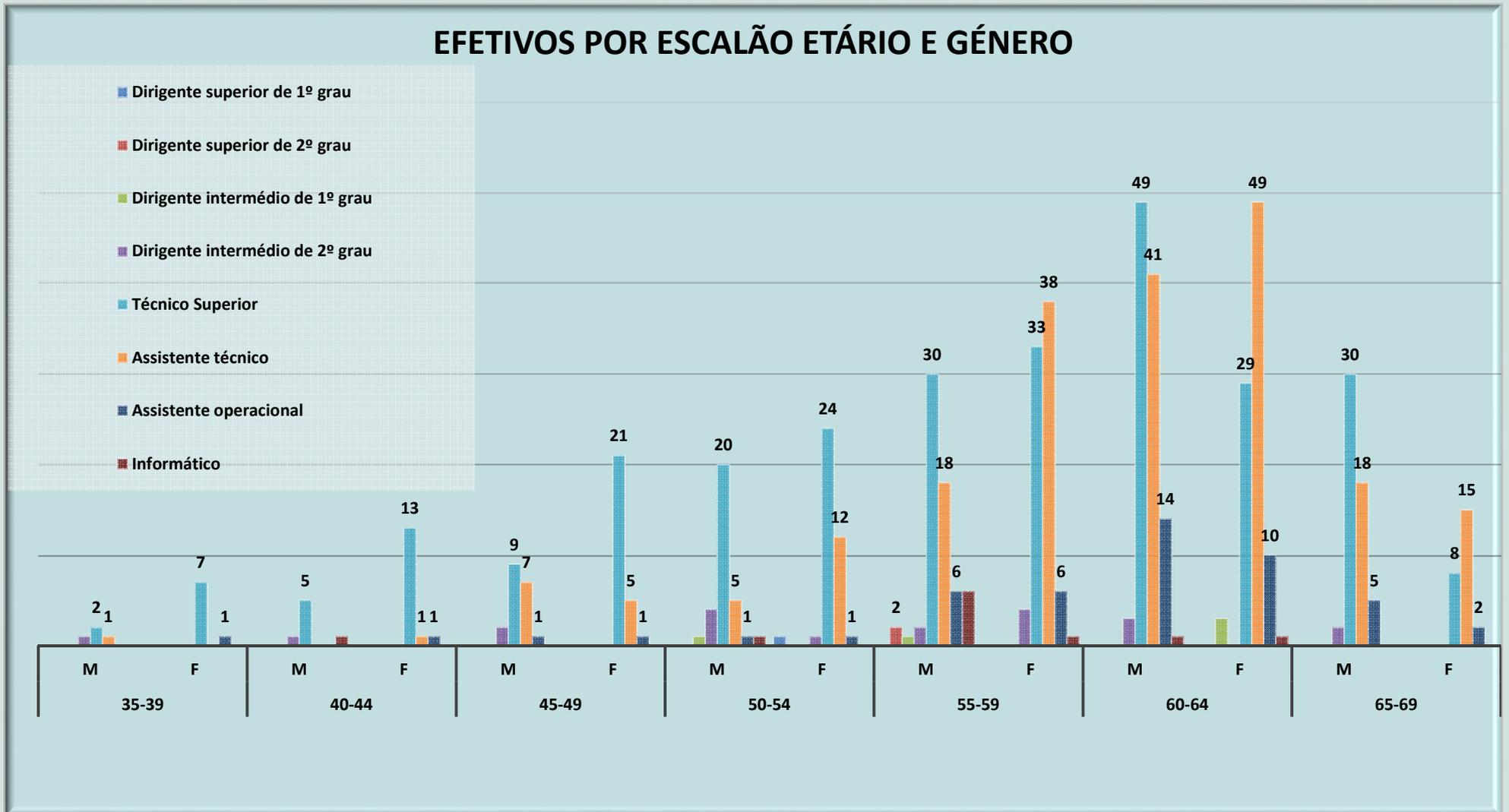
A média de idade é de 57 anos, (59 nos homens e 56 mulheres).

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			3		
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1		2		4	1	2	4	3		2	
Técnico Superior	1	1	2	7	5	13	9	21	20	24	30	33	49	29	30	8
Assistente técnico			1			1	7	5	5	12	18	38	41	49	18	15
Assistente operacional		1		1		1	1	1	1	1	6	6	14	10	5	2
Informático					1				1		6	1	1	1		
Total	1	2	4	8	7	15	19	27	32	39	65	82	108	92	55	25

Prestações de Serviços	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
Tarefa																
Avença		1				1										
Total	0	1	0	0	0	1	0									



4. Efetivos por antiguidade, cargo /categoria e género

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 401 efetivos, 69,00% do total, alinhando com a elevada média etária da população.

111 (19%) Efetivos possuem 40 anos de serviço ou mais, do que se infere a crescente pressão sobre a redução de efetivos resultante da aposentação de trabalhadores.

Quadro 3

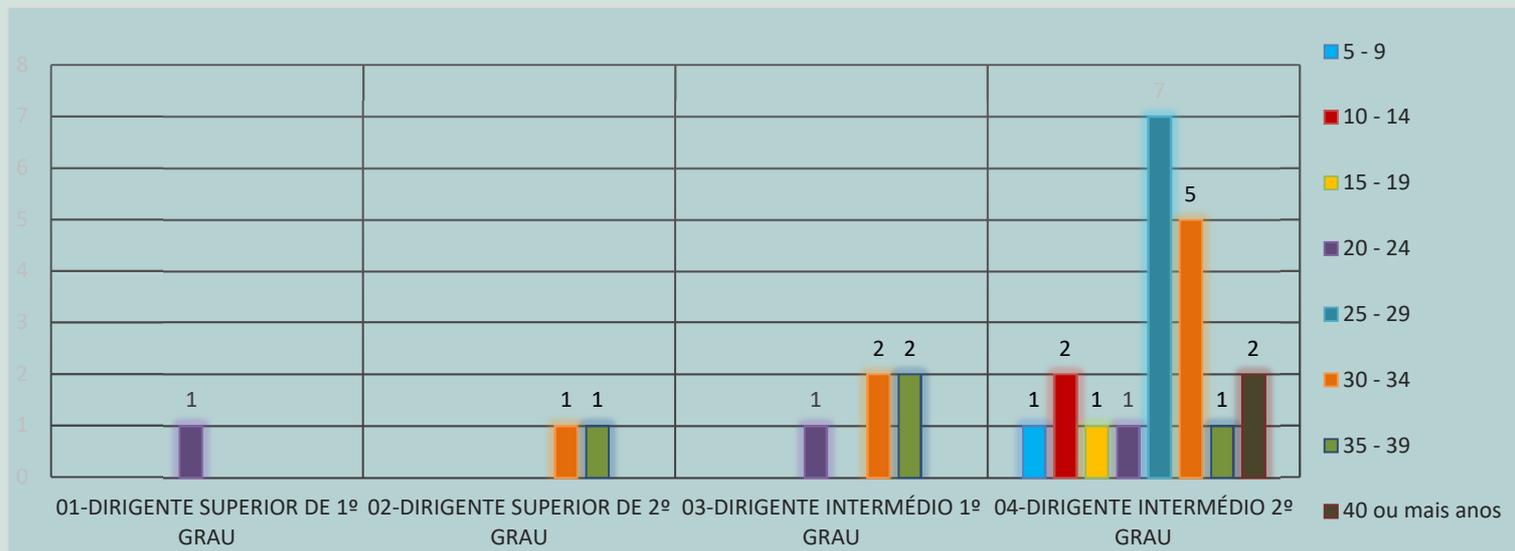
Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	Até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau										1									
Dirigente superior de 2º grau													1		1				
Dirigente intermédio de 1º grau									1				1	1		2			
Dirigente intermédio de 2º grau			1		2			1	1		5	2	3	2	1			2	
Técnico Superior	9	8	6	18	4	14	3	3	9	8	23	22	34	31	35	18	23	14	
Assistente técnico	1				1		1	2	2	4	6	9	19	31	42	35	18	39	
Assistente operacional		2				1				1		3	6	5	13	5	8	6	
Informático					1						4	1	1		2	1	1		
Total	10	10	7	18	8	15	4	6	13	14	38	37	65	70	94	61	52	59	

O tempo de serviço é em média de 31 anos (32,18 homens, 29,97 mulheres)

Trabalhadores por escalões de antiguidade

Dirigentes

Gráfico 5



Carreiras e Técnico Superior e Assistente Técnico

Gráfico 6

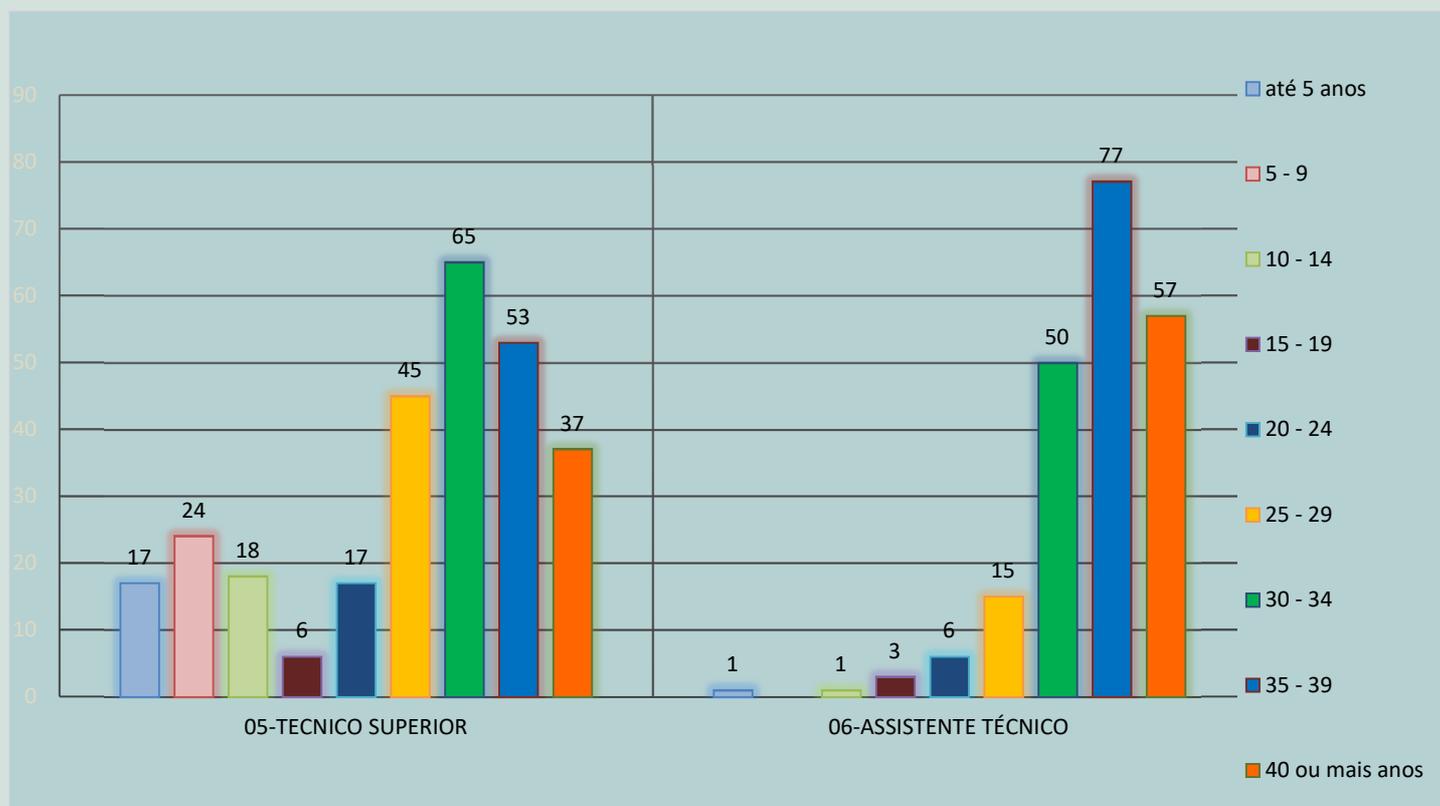
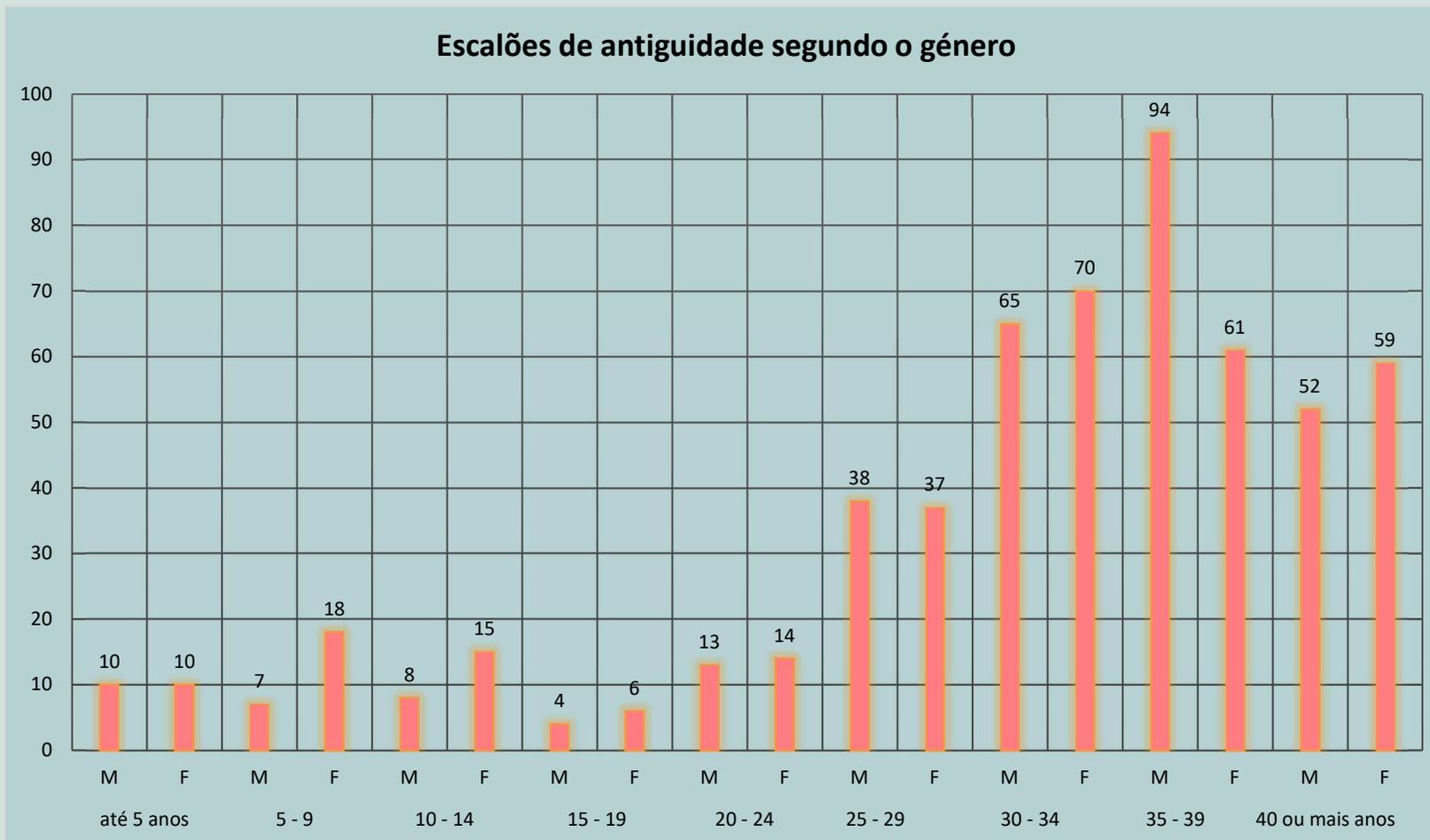


Gráfico 7



5. Efetivos por nível de escolaridade e género

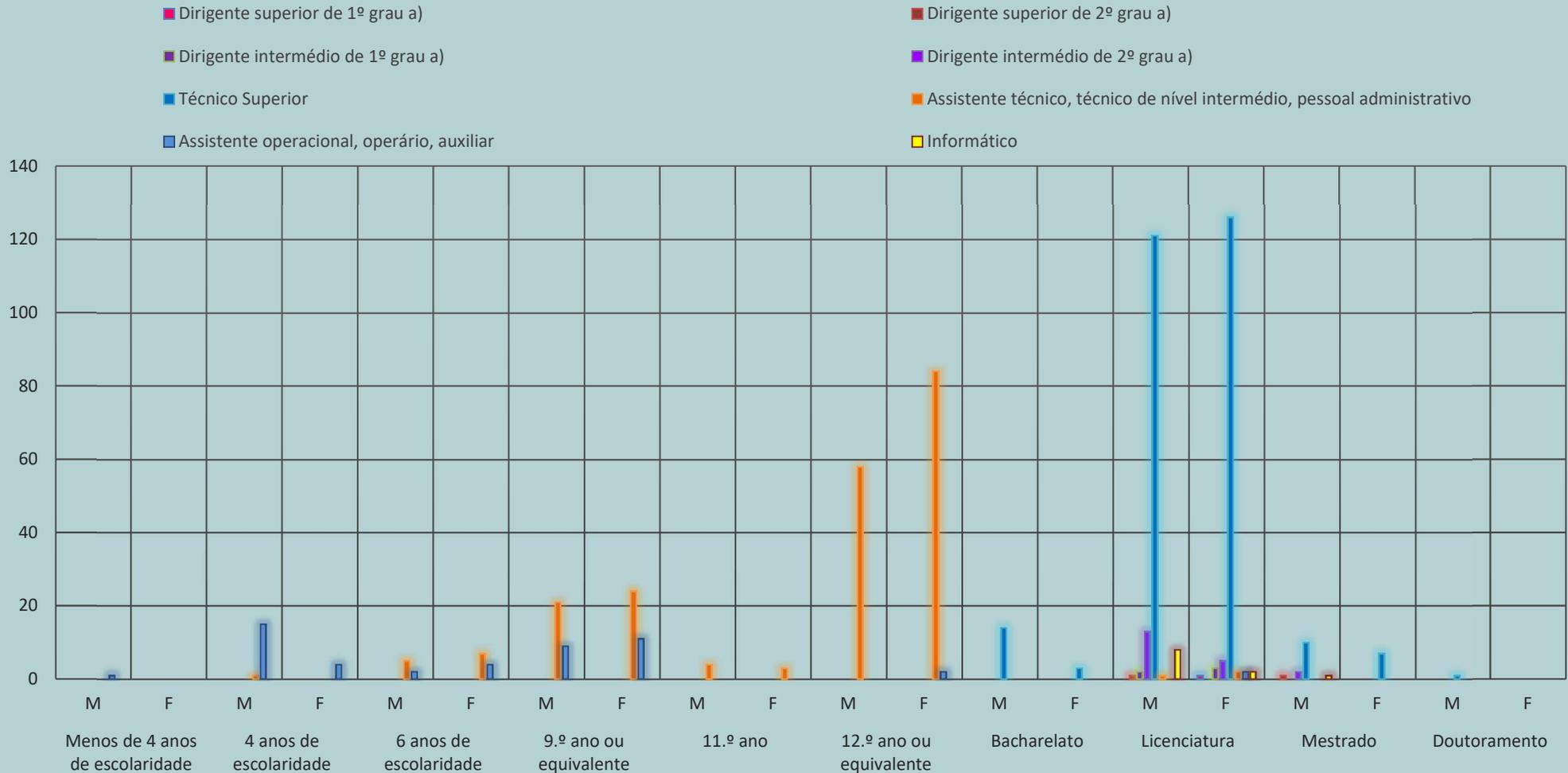
A habilitação literária com maior expressão é a licenciatura (287), seguida do 12º ano de escolaridade (144), tal como representado no quadro 4 e gráfico 8 infra, equivalendo a 49,06% e a 24,78% do total de trabalhadores, respetivamente.

A taxa de habilitação superior, que engloba os trabalhadores com bacharelato (17), licenciatura (287) e mestrado (21) e doutoramento (1), correspondendo a 56,11%. Não se verificam grandes desequilíbrios em matéria de género, com exceção dos trabalhadores com mestrado ou superior.

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															13	5	2				
Técnico Superior													14	3	121	126	10	7	1		
Assistente técnico			1		5	7	21	24	4	3	58	84			1	2					
Assistente operacional	1		15	4	2	4	9	11				2				2					
Informático															8	2	1				
Total	1	0	16	4	7	11	30	35	4	3	58	86	14	3	146	141	14	7	1	0	

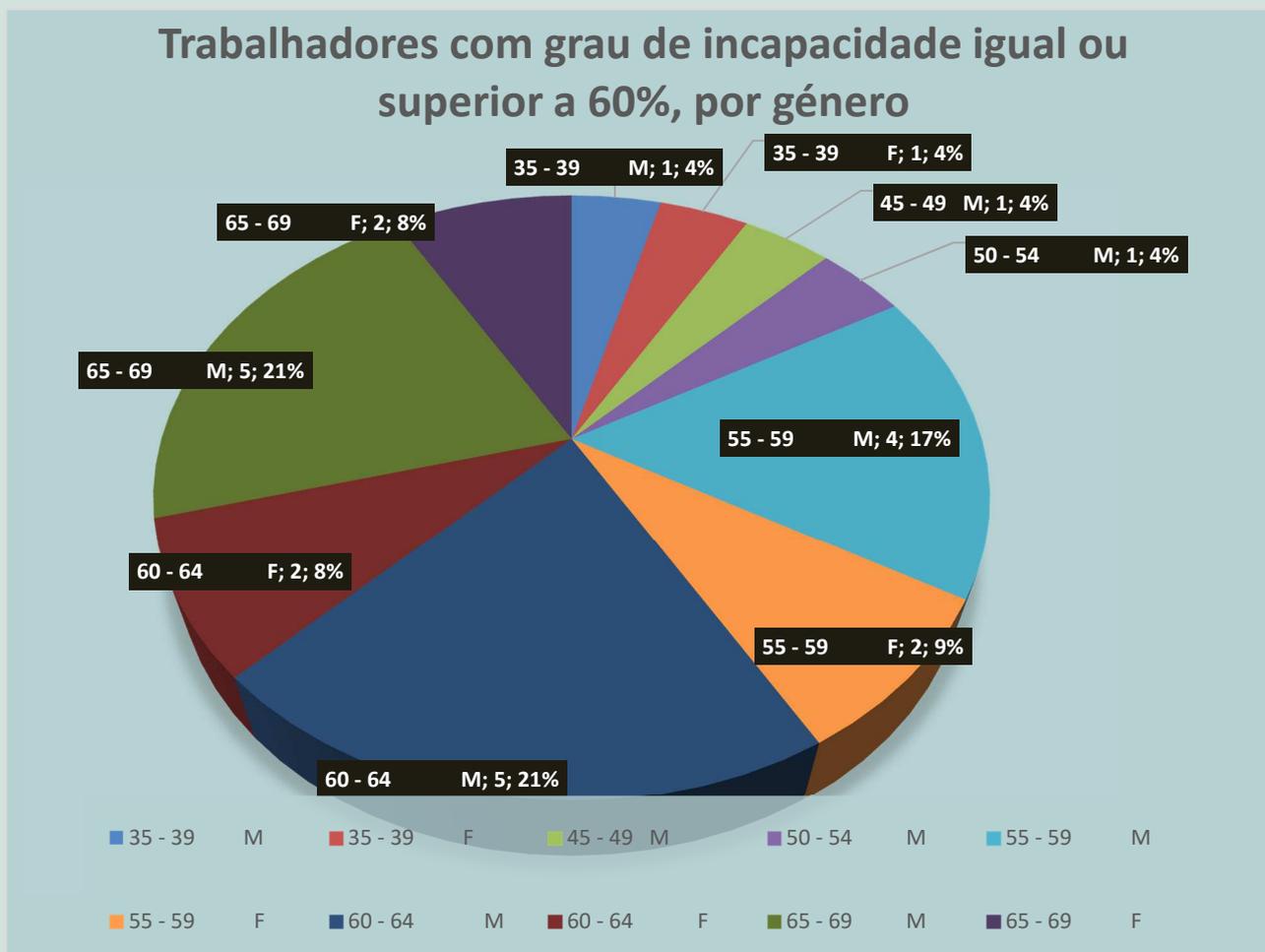
Trabalhadores por cargo/carreira segundo o nível de escolaridade



6. Trabalhadores com deficiência

Do total dos trabalhadores da DRAPN, 24 (17 género masculino e 7 género feminino) possuem grau de deficiência igual ou superior a 60%. Representam 4,13%, incidindo nos escalões etários acima dos 35-39 anos.

Gráfico 9



7. Admissões e regressos

No decurso de 2021 registaram-se 31 admissões/regressos, na sua maioria por recurso à mobilidade de trabalhadores de outros serviços da AP (13), representando 41,94% das admissões (cfr. gráfico 10).

Nas outras admissões foram consideradas as situações de regresso à DRAPN de trabalhadores em mobilidade noutros Serviços da A.P. bem como de trabalhadores em exercício de funções autárquicas. Estão aqui representados também trabalhadores que no decurso do ano se apresentaram ao serviço cessando a situação de ausência por doença.

Apesar de previstos 20 recrutamentos no mapa de pessoal para 2021, apenas se deu início ao procedimento de recrutamento de 3 trabalhadores, (procedimento em curso em 31-12-2021).

Quadro 5

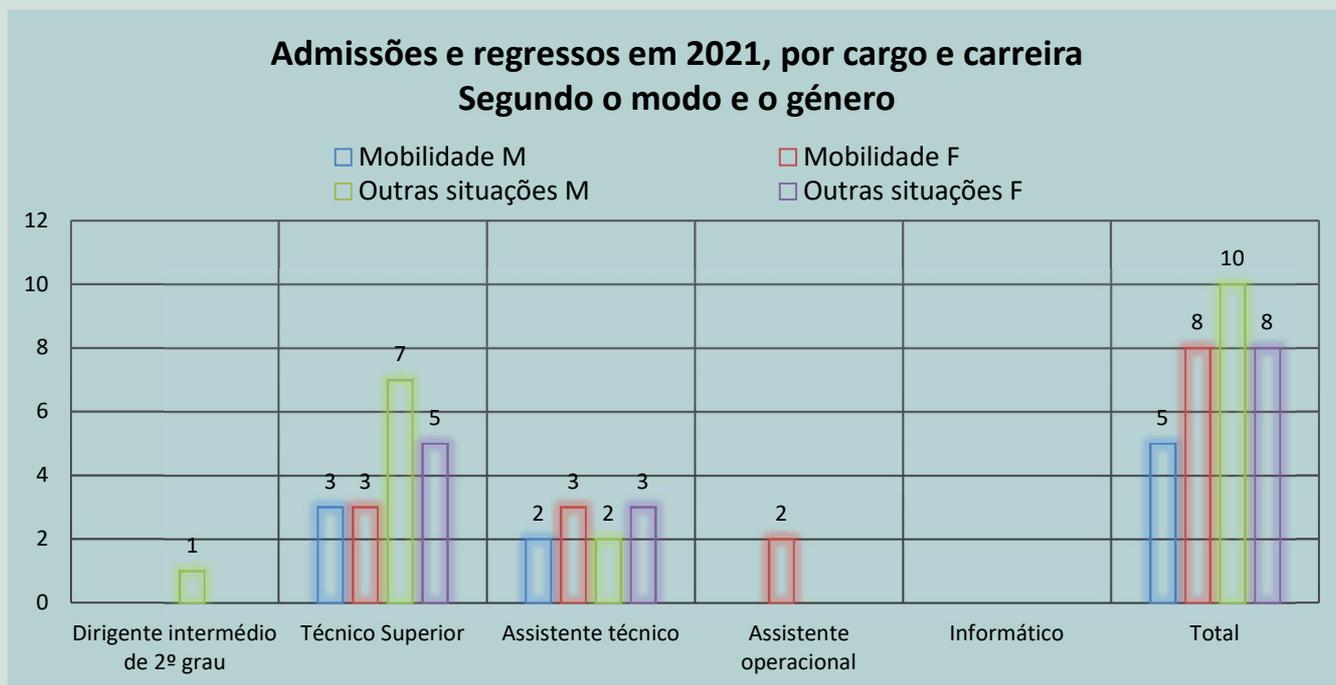
Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Mobilidade		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau					0	0	0
Dirigente superior de 2º grau					0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau					0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau			1		1	0	1
Técnico Superior	3	3	7	5	10	8	18
Assistente técnico	2	3	2	3	4	6	10
Assistente operacional		2			0	2	2
Informático					0	0	0
Total	5	8	10	8	15	16	31

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

Gráfico 10



Gráfico 11



8. Saídas de trabalhadores

Em 2021 ocorreram 55 saídas de trabalhadores, 29 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 2021, $\approx 5\%$ 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		11	2		1	9	6	22	9	31
Assistente técnico			4	8		1	1	3	5	12	17
Assistente operacional	1		2	2			1	1	4	3	7
Informático				0					0	0	0
Total	3	0	17	12	0	2	11	10	31	24	55

Outros – Início de funções de eleito local

Gráfico 12



9. Postos de trabalho previstos e não ocupados

Considerando a previsão, no Mapa de Pessoal para 2021, do recurso ao recrutamento de 20 trabalhadores da carreira de Técnico Superior, foi aberto procedimento para 3 postos de trabalho, para a área funcional da Fitossanidade – considerada prioritária – que se encontra em desenvolvimento.

Os restantes procedimentos não foram abertos 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
Técnico Superior			17		3	20

10. Mudança de situação de trabalhadores

Registaram-se 10 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, pese embora se encontre em curso o processo de autorização prévia.

Concluído o processo de avaliação de desempenho de 2019-2020, houve lugar a alterações de posição remuneratória obrigatórias, que abrangeram 174 trabalhadores, com maior incidência nas carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico (quadro 8).

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	
Técnico Superior			49	36					2	3	90
Assistente técnico			30	42					1	1	74
Assistente operacional			4	2						3	9
Informático			1								1
Total			84	80					3	7	174

11. Modalidades de horário de trabalho

O horário de trabalho flexível é a modalidade que predomina, abrangendo 414 trabalhadores (maioritariamente da carreira de Técnico Superior), representando 71,26% do total, seguindo-se-lhe a modalidade de horário rívido com 74 trabalhadores, 12,74% do total. Há 65 trabalhadores (11,19%) a praticar jornada contínua, na sua maioria invocando razões de natureza pessoal familiar.

Quadro 9

Grupo/cargo/carreira	Rívido		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							15	5	20
Técnico Superior	11	2	122	108	13	26			282
Assistente técnico	21	18	64	87	5	15			210
Assistente operacional	10	12	17	7		4			50
Informático			7	2	2				11
Total	42	32	210	204	20	45	19	9	581

Gráfico 13

MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO



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

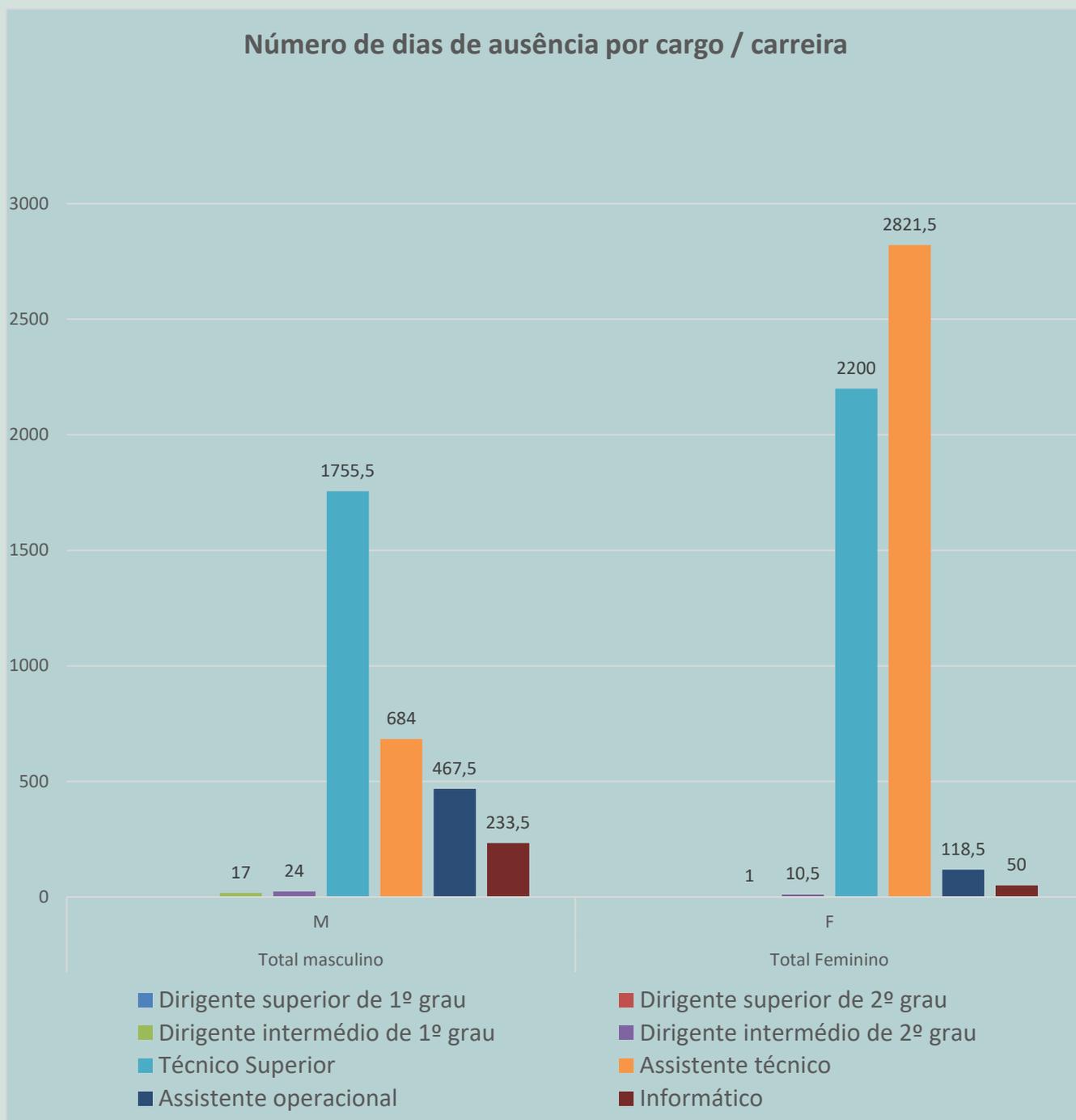
Em 2021 registaram-se 8.385 dias de ausência ao trabalho, com maior incidência nas carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico por se tratar dos grupos de pessoal mais significativos. O tipo de ausência predominante é o das faltas por doença, que decorrerá da elevada média etária da população e representa 72,75% das ausências (6.100 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					
Dirigente intermédio de 1º grau					5		1	1		
Dirigente intermédio de 2º grau					7			3		
Técnico Superior				229	58	57	1171	1432	185	111
Assistente técnico					27	30	535	2304		
Assistente operacional				5	4	5	382	76	41	
Informático			42		5		161	34		
Total			42	234	107	92	2250	3850	226	111

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						1					1
Dirigente superior de 2º grau											1
Dirigente intermédio de 1º grau					4				7		18
Dirigente intermédio de 2º grau					15	6,5			2	1	34,5
Técnico Superior		5		6	187,5	158		3	154	199	3955,5
Assistente técnico		33		4	71	381,5	1	1	50	68	3505,5
Assistente operacional					14,5	14,5			26	18	586
Informático					8,5	4			17	12	283,5
Total		38		10	300,5	565,5	1	4	256	298	8385

Gráfico 14



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	4	1	0	1	2	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	2		0	0	2	
	F	3		0	1	2	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	226		0	41	185	
	F	111		0	12	99	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0	
	F	187		0	0	187	

Em 2021 ocorreram 6 acidentes de trabalho dos quais resultaram 337 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 (gráfico 15).

Em 2021 encontravam-se a receber a remuneração mínima mensal garantida (RMMG) (665,00€) 27 trabalhadores, ≈4,65%.

≈73,32% Dos trabalhadores auferem remuneração bruta inferior a 2000€

≈26,68% Dos trabalhadores auferem remuneração igual ou superior a 2000€

Quadro 11

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
501-1000 €	72	95	167
1001-1250 €	53	79	132
1251-1500 €	23	15	38
1501-1750 €	22	25	47
1751-2000€	20	22	42
2001-2250 €	46	31	77
2251-2500 €	11	4	15
2501-2750 €	7	4	11
2751-3000 €	27	6	33
3001-3250 €	4	1	5
3251-3500 €	4	7	11
3501-3750 €	0	0	0
3751-4000 €	2	0	2
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	0	1	1
Total	291	290	581

Remunerações máximas e mínimas e leque salarial

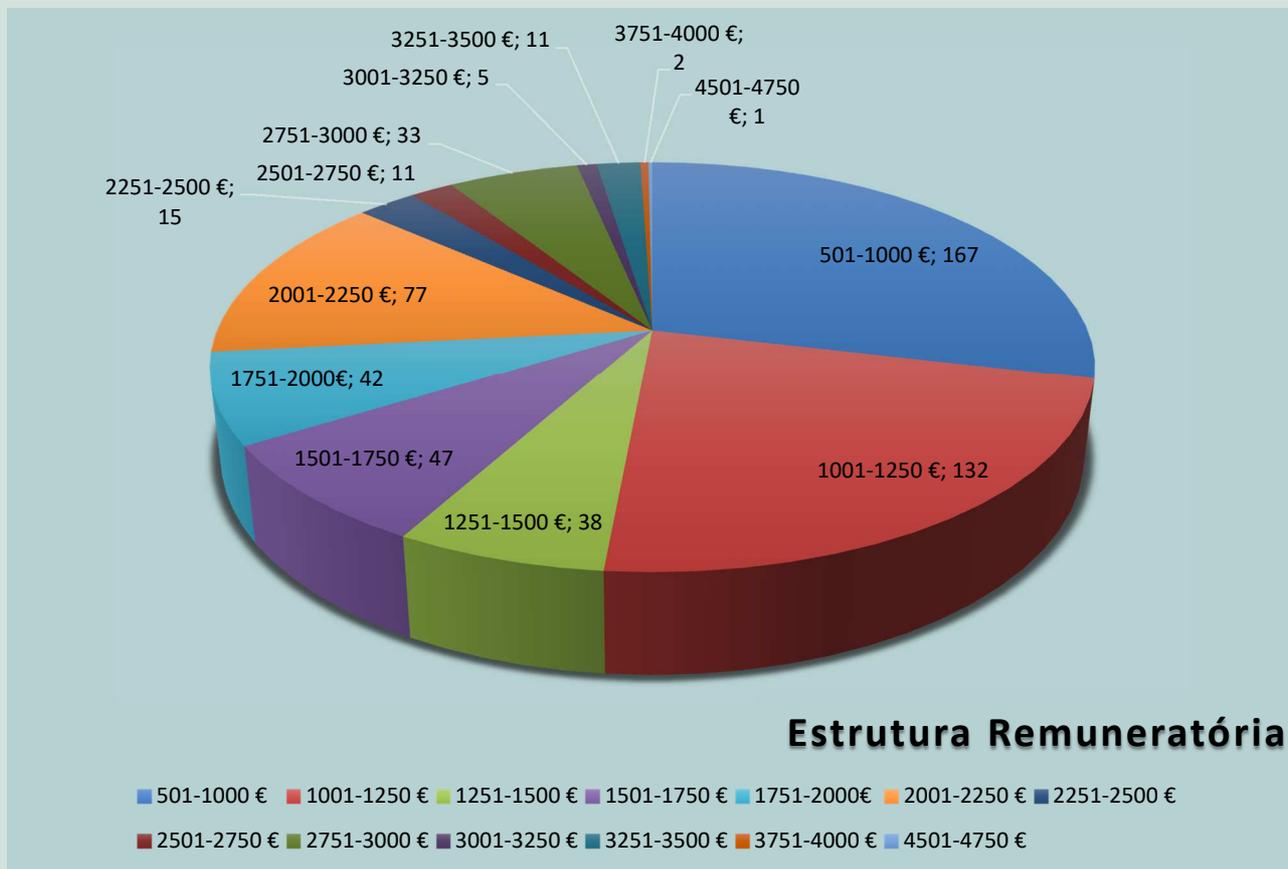
Quadro 12

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	665	665
Máxima (€)	3 769,03	4 525,62
Leque salarial	5,67	6,81

Leque salarial masculino e feminino

- Média remuneração masculina - ≈ 1.635,70 / Média remuneração feminina - ≈ 1.400,35
- A remuneração máxima no género masculino é ≈5,67 vezes superior à remuneração mínima.
- A remuneração máxima no género feminino é ≈6,81 vezes superior à remuneração mínima.

Gráfico 15



2. Encargos com pessoal

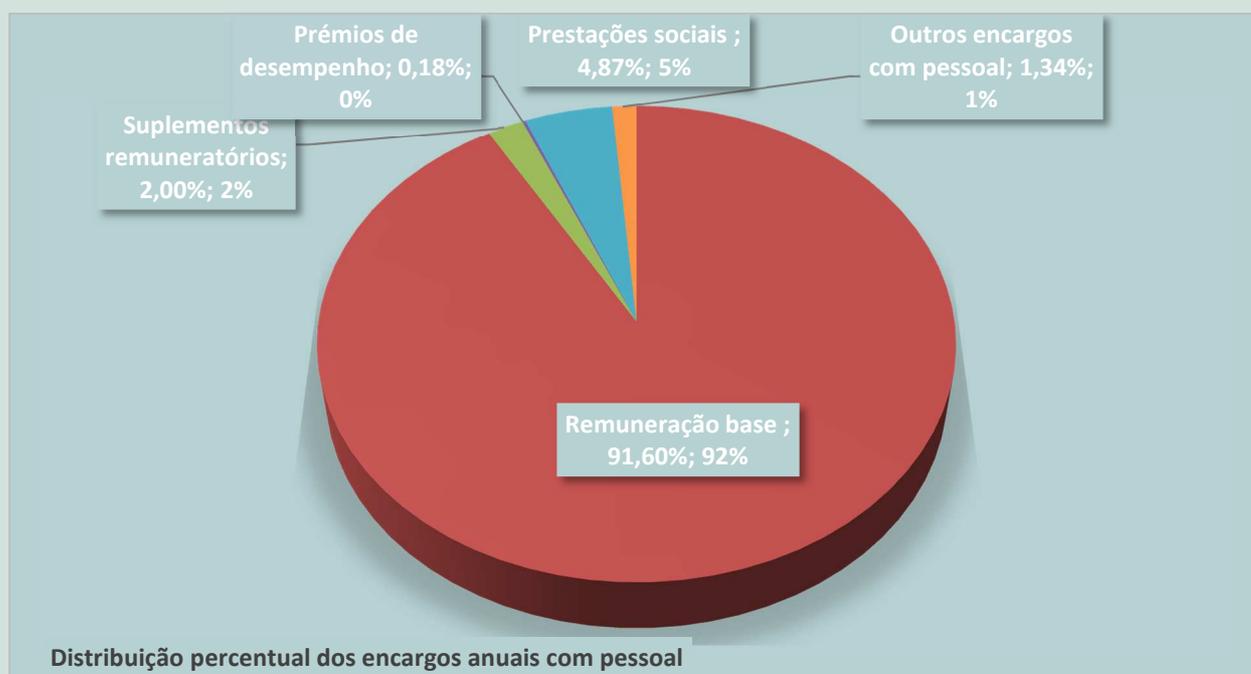
Quadro 13

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remunerao base	12.462.655,06
Suplementos remunerat3rios	272.271,32
Pr3mios de desempenho	24.605,00
Prestaoes sociais	662.802,86
Outros encargos com pessoal	182.916,55
Total	13.605.250,79

No total de encargos anuais com pessoal, o valor com maior peso era o relativo a remunerao base (12.462.655,06 €), que representava 91,60 % 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).

Gráfico 16



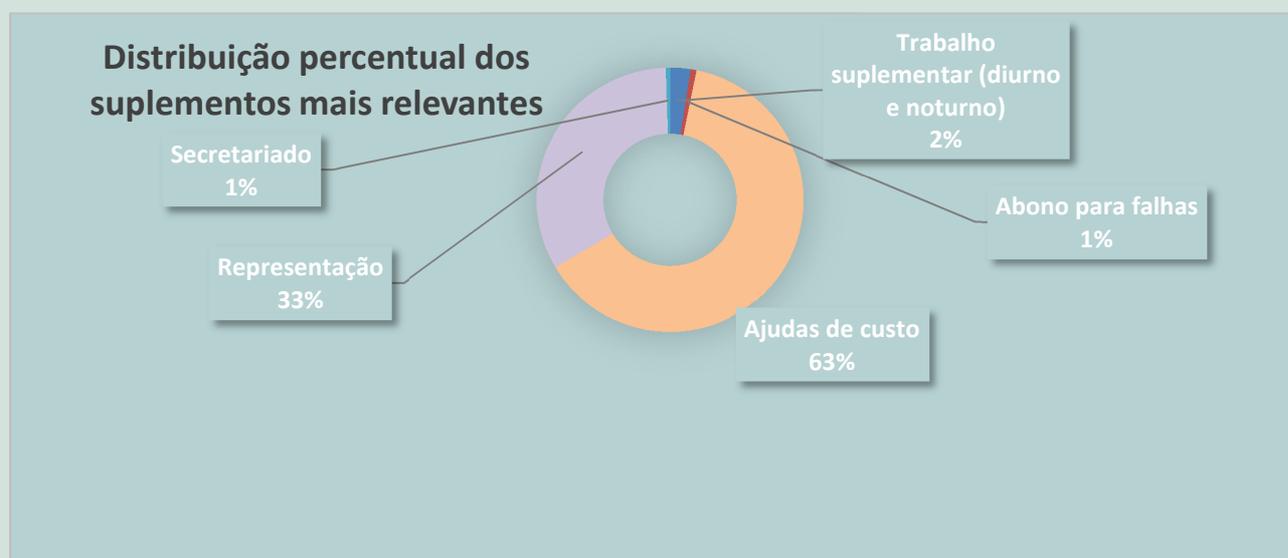
3. Suplementos remunerat3rios

O total de encargos com suplementos remunerat3rios foi de 272.271,32€, correspondendo a ajudas de custo a 62,88%, as despesas de representa33o (28 cargos dirigentes) a 32,81% e o trabalho suplementar (3 trabalhadores) a \approx 2,46%. Os restantes suplementos t3m carater residual.

Quadro 14

Suplementos remunerat3rios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	6.689,54
Trabalho normal noturno	29,44
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	721,71
Abono para falhas	1.924,27
Ajudas de custo	171.191,15
Representa33o	89.327,57
Secretariado	1.399,56
Outros suplementos remunerat3rios	988,08
Total	272.271,32

Gr3fico 17



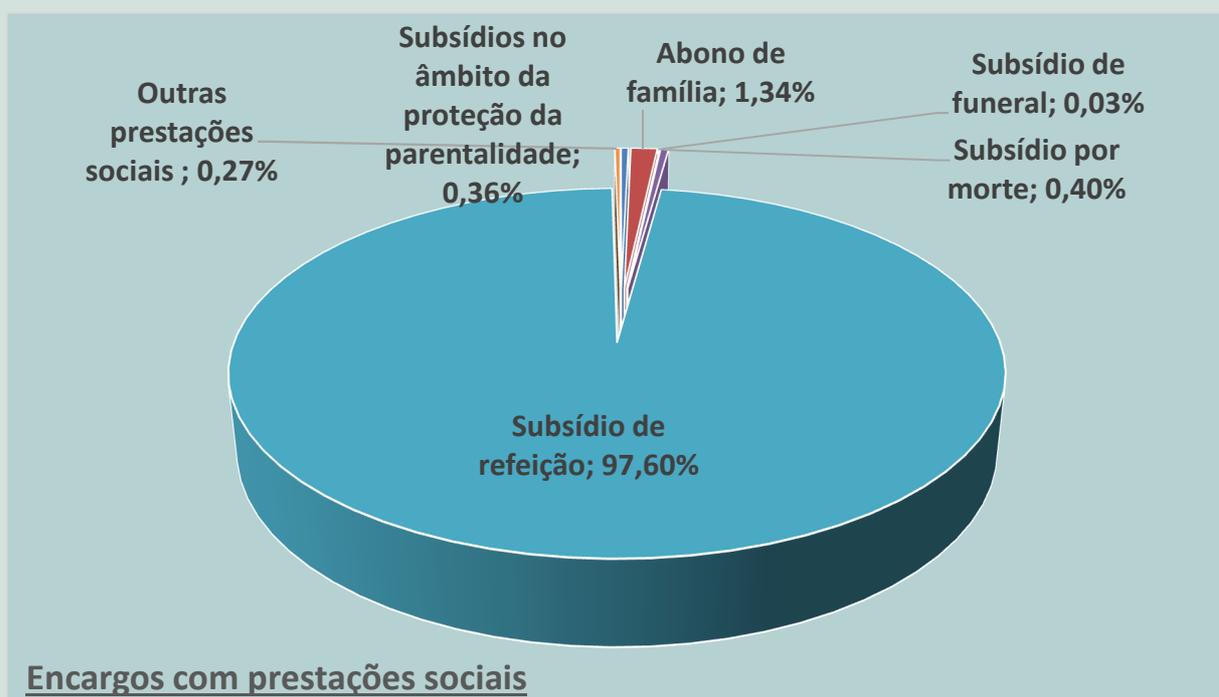
4. Encargos com prestações sociais

Quadro 15

Prestações sociais	Valor (Euros)	%
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	2.391,77	0,36%
Abono de família	8.859,93	1,34%
Subsídio de funeral	219,96	0,03%
Subsídio por morte	2.632,86	0,40%
Subsídio de refeição	646.919,37	97,60%
Outras prestações sociais	1.778,97	0,27%
Total	662.802,86	100%

O total dos encargos com prestações sociais foi de 662.802,86 €, destacando-se o peso do subsídio de refeição, com 97,60% do total. O abono de família para crianças e jovens assume um montante pouco significativo, resultando dos respetivos critérios de atribuição, nomeadamente, da idade dos descendentes da condição de recursos:

Gráfico 18



Formação Profissional

1. Participações em ações de formação por tipo

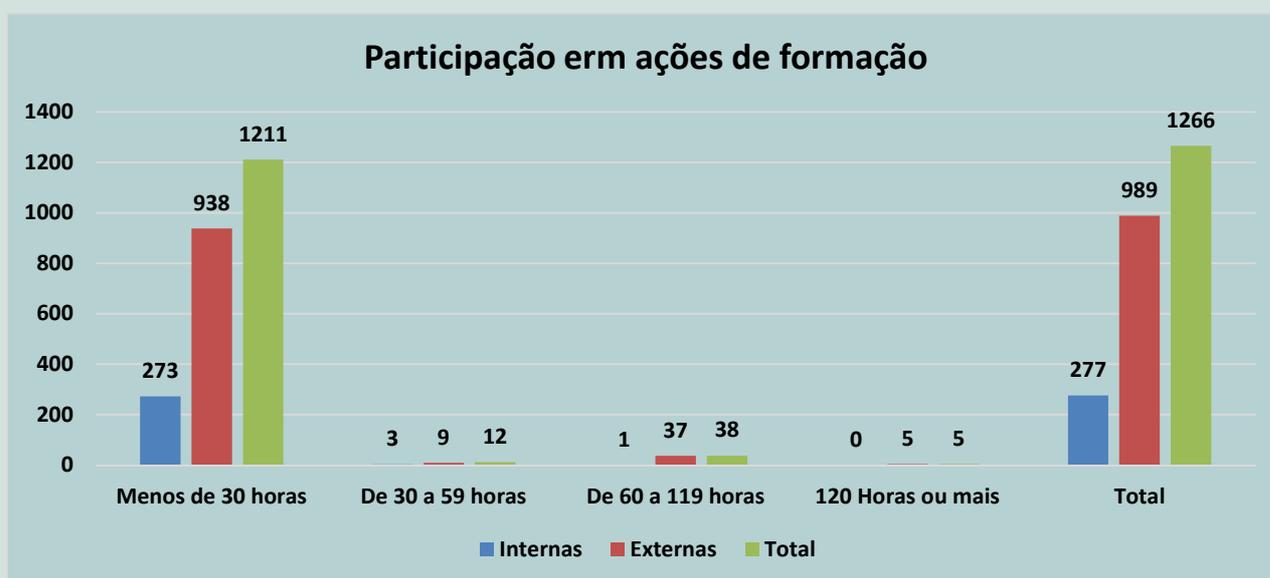
No ano em análise, verificaram-se 1266 participações em ações de formação profissional, 277 internas e 989 externas.

O quadro e gráfico seguintes ilustram o número de participações em ações de formação no ano de 2021, 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	273	3	1	0	277
Externas	938	9	37	5	989
Total	1211	12	38	5	1266

Gráfico 19

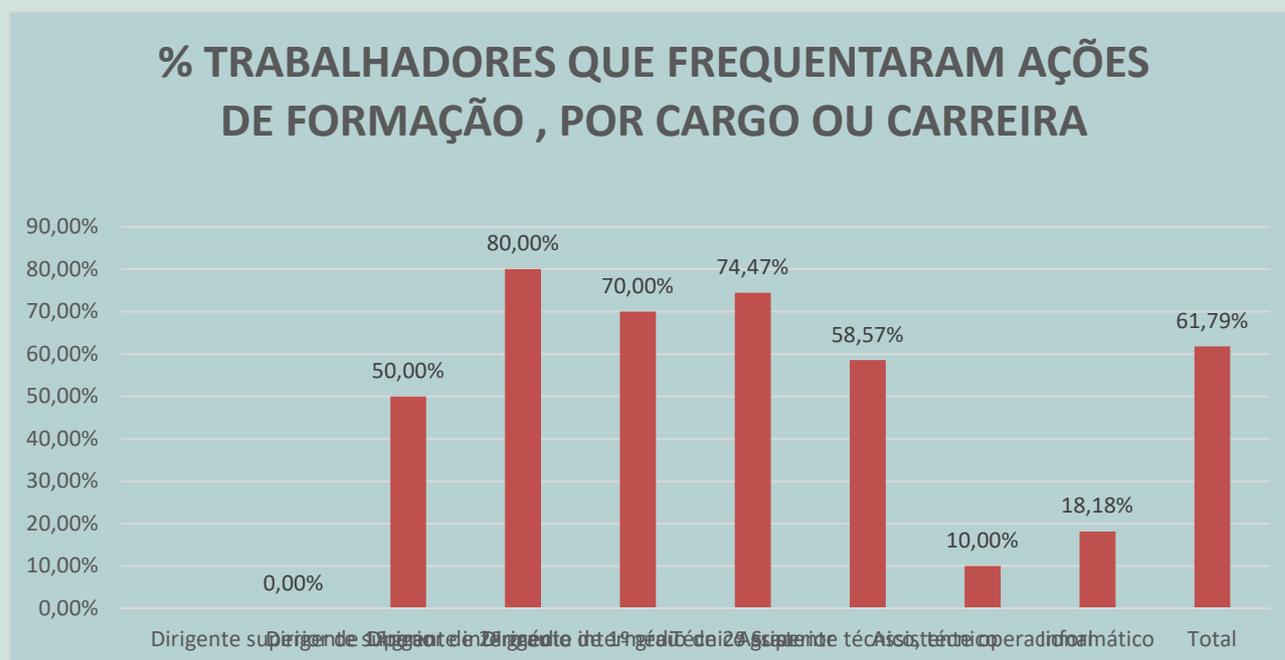


Em 2021 participaram em pelo menos uma ação de formação 359 trabalhadores, o que equivale a 61,79% dos efetivos.

Quadro 17

Grupo/cargo/carreira Nº de participantes	Nº de participantes	%	Nº trabalhadores por cargo / carreira
Dirigente superior de 1º grau	0	0,00%	1
Dirigente superior de 2º grau	1	50,00%	2
Dirigente intermédio de 1º grau	4	80,00%	5
Dirigente intermédio de 2º grau	14	70,00%	20
Técnico Superior	210	74,47%	282
Assistente técnico, técnico	123	58,57%	210
Assistente operacional	5	10,00%	50
Informático	2	18,18%	11
Total	359	61,79%	581

Gráfico 20



2. Horas despendidas em formaço

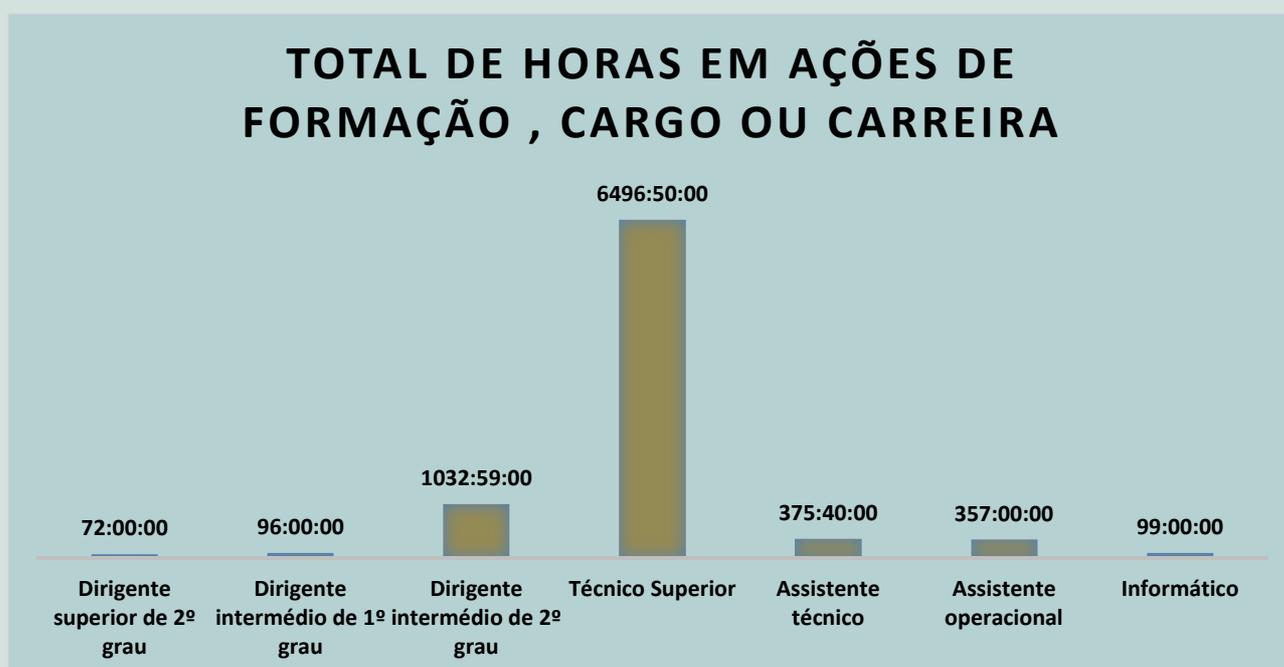
O número de horas despendidas em formaço foi de 11919:29:00, a abranger maioritariamente as carreiras de Técnico Superior e de Assistente Técnico e os cargos de direço intermedia de 2º grau.

Como consta do quadro 18, das horas despendidas com formaço 54,51% dirigiram-se a trabalhadores da carreira Técnica Superior, totalizando 6496:50:00).

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	0:00	0:00	0,00%
Dirigente superior de 2º grau	0:00	72:00	72:00	0,60%
Dirigente intermédio de 1º grau	69:00	27:00	96:00	0,81%
Dirigente intermédio de 2º grau	148:59	884:00	1032:59	8,67%
Técnico Superior	806:51	5689:59	6496:50	54,51%
Assistente técnico	508:40	3257:00	3765:40	31,59%
Assistente operacional	6:00	351:00	357:00	3,00%
Informático	39:00	60:00	99:00	0,83%
Total	1578:30:00	10340:59:00	11919:29:00	100,00%

Gráfico 21



3. Despesas anuais com formaço

Da realizaço de açõs de formaço em 2021 resultou um encargo de 40.951,47€.

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

Durante o ano de 2021 foram realizadas 2 açõs de formaço e sensibilizaço em matéria de segurança e saúde no trabalho, que abrangeram 30 trabalhadores.

Relaçõs Profissionais

1. Trabalhadores sindicalizados

Dos 581 efetivos, efetuam desconto de quota para organizaçoes sindicais 103 trabalhadores, através de deduçõ na respetiva remuneraço.

Disciplina

1. Processos disciplinares

Em 2021 foram instaurados e decididos e arquivados 2 processos disciplinares.

Indicadores de gestão

Indicadores	Fórmula de cálculo	Taxa
Taxa de Admissões	Total de Admissões / Total de efetivos x 100	5,34%
Taxa de Saídas	Total de Saídas / Total de efetivos x 100	9,47%
Taxa de Cobertura	Total de Admissões / Total de Saídas x 100	0,56%
Índice de Tecnicidade	N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100	48,54%
Média de Idade	Somatório das idades / Total de efetivos	≈58
Nível Médio de Antiguidade	Somatório das antiguidades / Total de efetivos	≈31
Leque etário	Idade do trabalhador mais idoso - Idade do trabalhador mais jovem	36
Taxa de Feminização	Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100	49,90%
Taxa de Envelhecimento	Efetivos com idade >= 55 anos / Total de efetivos x 100	73,49%
Índice de Enquadramento	N.º de Dirigentes / Total de efetivos x 100	4,82%
Taxa de Habilitação Superior	Bacharelato + Licenciatura + Mestrado + Doutoramento / Total de efetivos x 100	56,11%
Taxa de Habilitação Secundária	11º Ano + 12º ano + CMS / Total de efetivos x 100	25,99%
Taxa de Habilitação Básica	Total de habilitações <= 9º ano / Total de efetivos x 100	17,90%
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	5,70%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida	5,63
Taxa de incidência de acidentes de trabalho	N.º de acidentes de trabalho / Total de trabalhadores x 100	1,03%
Taxa de participação em ações de formação	N.º de participantes em ações de formação / Total de trabalhadores X 100	61,79%

Perfil do(a) trabalhador(a) da DRAPN

- **Homem**
- **55,97 anos de idade** (média) (escalão etário moda – **60-64 anos**)
- **Possui licenciatura**
- **É da carreira de Técnico Superior**
- **Possui ≈27,42 anos de antiguidade na Administração Pública** (média)
(escalão de antiguidade moda – **35-39 anos**)
- **É detentor de relação jurídica de emprego público titulada por contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**
- **Aufere a remuneração mensal ilíquida de 1.936,15 €** (média)
(Escalão remuneratório moda — **501-1000**)