

BALANÇO SOCIAL 2025

DIREÇÃO-GERAL



T
C TRIBUNAL DE
CONTAS

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social de 2025 da Direção-Geral do Tribunal de Contas

AUTOR

Departamento de Gestão, Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos
Divisão de Planeamento e Gestão Estratégica de Recursos Humanos

DATA

31/03/2026

ENTIDADE

CONTACTO

Direção-Geral do Tribunal de Contas
Av. da República, 65
1050-189 Lisboa
Portugal
+ 351 217945100
geral@tcontas.pt
<https://www.tcontas.pt>



ÍNDICE GERAL

PARTE I	5
Lista de abreviaturas e siglas	5
1. Introdução.....	7
PARTE II.....	8
2. Painel de bordo	8
3. O efetivo global na DGTC: situação e evolução	14
3.1. Distribuição de efetivos por unidade orgânica	14
3.2. Distribuição de efetivos por grupo de pessoal.....	19
3.3. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género.....	22
3.4. Distribuição dos efetivos por género	31
3.5. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género.....	34
3.6. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género.....	40
3.7. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género.....	46
4. Rotação de Pessoal	51
4.1. Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	51
4.2. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género.....	59
4.3. Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo	62
5. Absentismo.....	65
5.1. Contagem dos dias de ausência do trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género	65
6. Segurança e saúde no trabalho	75
6.1. Acidentes de trabalho	77
7. Remunerações e encargos	79
7.1. Estrutura remuneratória, por género	79
7.2. Total de encargos com pessoal durante o ano de 2025.....	85
7.3. Suplementos remuneratórios	88
7.4. Encargos com prestações sociais	94
8. Formação profissional	97
8.1. Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, segundo a duração	97
8.2. Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação.....	99



8.3.	Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de formação.....	103
8.4.	Despesas anuais com formação.....	107
9.	Relações profissionais.....	110
PARTE III		113
10.	Análise comparativa dos três últimos anos	113
PARTE IV.....		117
11.	Indicadores de gestão	117
11.1	Análise comparativa dos indicadores de gestão	119
PARTE V.....		124
12.	Conclusão	124

PARTE I

Lista de abreviaturas e siglas

AFC – Área de Fiscalização e Controlo
AO – Assistente Operacional
AT – Assistente Técnico
CITM – Centro de Inovação, Tecnologia e Metodologias
DA I – Departamento de Auditoria I
DA II – Departamento de Auditoria II
DA III – Departamento de Auditoria III
DA IV – Departamento de Auditoria IV
DA V – Departamento de Auditoria V
DA VI – Departamento de Auditoria VI
DA VII – Departamento de Auditoria VII
DA VIII – Departamento de Auditoria VIII
DA IX – Departamento de Auditoria IX
DADI – Departamento de Arquivo, Documentação e Informação
DAG - Divisão de Administração Geral
DAI – Departamento de Apoio Instrumental
DAT – Departamento de Apoio Técnico
DEPE – Departamento de Estudos, Prospetiva e Estratégia
DFCARF – Departamento de Fiscalização Concomitante e de Apoio ao Apuramento de Responsabilidades Financeiras
DFP – Departamento de Fiscalização Prévia
DG – Diretor(a)-Geral
DGFP – Departamento de Gestão Financeira e Patrimonial
DGSUB – Subdiretor(a)-Geral
DGTC – Direção-Geral do Tribunal de Contas
DIRIG. INTERM. – Dirigente Intermédio
DIRIG. SUP. – Dirigente Superior
DRH – Departamento de Gestão de Recursos Humanos
DSTI - Departamento de Sistemas e Tecnologia de Informação
EP – Equipa de Projeto
GAI – Gabinete de Auditoria Interna
INF. – Informática
INSP. – Inspetor
NAGADI – Núcleo de Administração Geral e Arquivo, Documentação e Informação
NAJ - Núcleo de Apoio Jurídico
NATDR – Núcleo de Análise e Tratamento de Denúncias de Organismos de Controlo Interno
NCP – Núcleo de Consultadoria e Patrimonial

NGRH – Núcleo de Gestão de Recursos Humanos
NCCB - Núcleo de Contabilidade e Controlo de Bens
NGFA - Núcleo de Gestão Financeira e Aquisições
NPDP – Núcleo para a Desmaterialização dos processos da 1ª e 3ª Secções
NSTI – Núcleo de Sistemas de Tecnologias de Informação
NVIC – Núcleo de Verificação Interna de Contas
OJ – Oficial de Justiça
SDG – Subdiretor(a)-Geral
Sec. JC – Secretariado dos Juízes Conselheiros
SJC - Secretariado do Juiz Conselheiro
SRA/SRATC - Secção Regional dos Açores
SRM/SRMTC - Secção Regional da Madeira
ST – Secretaria do Tribunal
TS – Técnico Superior
UAT I/1 – Unidade de Apoio Técnico I/1
UAT II/2 – Unidade de Apoio Técnico II/2
UAT III/3 – Unidade de Apoio Técnico III/3
UAT IV/4 – Unidade de Apoio Técnico IV/4

1. Introdução

Os serviços e organismos da administração pública, central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos e que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu Balanço Social com referência a 31 de dezembro do ano anterior, como dispõe o n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

Assim, em observância do citado preceito legal, e em nome do princípio da transparência administrativa, a Direção-Geral do Tribunal de Contas, incluindo os serviços de apoio das Secções Regionais dos Açores e Madeira, apresenta o presente relatório, reportado a 31 de dezembro de 2025, tal como tem vindo a fazer em anos anteriores.

Os dados constantes dos quadros de informação estatística, aqui complementados com alguns gráficos representativos de indicadores sociais relativos ao ano de 2025 e um estudo comparativo das realidades social e humana dos últimos anos, fornecem-nos informação essencial à gestão dos recursos humanos da Direção-Geral do Tribunal de Contas, no sentido da sua maior eficiência, qualificação, motivação e melhoria do clima organizacional.

O presente Balanço Social incide sobre um total de 543 efetivos (sede e secções regionais), a 31 de dezembro de 2025.

Para a elaboração deste balanço social foi recolhida e tratada a informação existente em diversos departamentos, nomeadamente, Departamento de Gestão, Capacitação e Desenvolvimento de Recursos Humanos, Departamento de Gestão Financeira e Patrimonial e Serviços de Apoio das Secções Regionais (Açores e Madeira).

O Balanço Social agora apresentado segue o modelo oficial publicitado pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público no respetivo site institucional.



PARTE II

2. Painel de bordo

Sede

Efetivos	
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente/efetivos globais)	12,81%
Taxa de feminização	67,42%
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	80,67%
Taxa de trabalhadores integrados nas carreiras especiais da área de fiscalização e controlo	40,67%
Taxa de trabalhadores afetos à área operativa	69,21%

Estrutura habilitacional	
Peso dos efetivos habilitado até ao 12.º ano ou equivalente	19,33%
Peso dos efetivos com bacharelato ou licenciatura	63,37%
Peso dos efetivos com mestrado ou doutoramento	17,30%

Estrutura etária	
Nível etário médio (anos)	52,75
Peso dos efetivos até aos 39 anos	11,91%
Peso dos efetivos entre os 40 e os 59 anos	62,25%
Peso dos efetivos com >= 60 anos	25,84%

Estrutura de antiguidades	
Nível médio de antiguidade (anos de serviço na função pública)	25,31
Peso dos efetivos até aos 5 anos de antiguidade	10,34%
Peso dos efetivos dos 5 aos 29 anos de antiguidade	47,42%
Peso dos efetivos >= 30 anos de antiguidade	42,25%



Perfil do trabalhador DGTC-Sede



Mulher

52,8 anos de idade (média)

Detentor(a) de licenciatura

Integra a Área de Fiscalização e Controlo

Possui cerca de 25,3 anos de antiguidade na Administração Pública (média)

Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Remuneração média de 3.905,00€



Secção Regional dos Açores

Efetivos

Taxa de enquadramento (pessoal dirigente/efetivos globais)	17,39%
Taxa de feminização	63,04%
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	73,91%
Taxa de trabalhadores integrados nas carreiras especiais da área de fiscalização e controlo	63,04%
Taxa de trabalhadores afetos à área operativa	58,70%

Estrutura habilitacional

Peso dos efetivos habilitado até ao 12.º ano ou equivalente	23,91%
Peso dos efetivos com bacharelato ou licenciatura	52,17%
Peso dos efetivos com mestrado ou doutoramento	23,91%

Estrutura etária

Nível etário médio (anos)	48,39
Peso dos efetivos até aos 39 anos	19,57%
Peso dos efetivos entre os 40 e os 59 anos	56,52%
Peso dos efetivos com $\geq$ 60 anos	23,91%

Estrutura de antiguidades

Nível médio de antiguidade (anos de serviço na função pública)	28,94
Peso dos efetivos até aos 5 anos de antiguidade	13,04%
Peso dos efetivos dos 6 aos 30 anos de antiguidade	54,35%
Peso dos efetivos $\geq$ 30 anos de antiguidade	34,78%



Perfil do trabalhador da SRA



Mulher

48,4 anos de idade (média)

Detentor(a) de licenciatura

Integra a área de fiscalização e controlo

Possui cerca de 28,9 anos de antiguidade na Administração Pública (média)

Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Remuneração média de 2.868,43€



Secção Regional da Madeira

Efetivos	
Taxa de enquadramento (pessoal dirigente/efetivos globais)	15,38%
Taxa de feminização	73,08%
Taxa de tecnicidade (sentido lato)	71,15%
Taxa de trabalhadores integrados nas carreiras especiais da área de fiscalização e controlo	34,62%
Taxa de trabalhadores afetos à área operativa	63,46%

Estrutura habilitacional	
Peso dos efetivos habilitado até ao 12.º ano ou equivalente	28,85%
Peso dos efetivos com bacharelato ou licenciatura	61,54%
Peso dos efetivos com mestrado ou doutoramento	7,69%

Estrutura etária	
Nível etário médio (anos)	52,60
Peso dos efetivos até aos 39 anos	11,54%
Peso dos efetivos entre os 40 e os 59 anos	69,23%
Peso dos efetivos com >= 60 anos	19,23%

Estrutura de antiguidades	
Nível médio de antiguidade (anos de serviço na função pública)	26
Peso dos efetivos até aos 5 anos de antiguidade	9,62%
Peso dos efetivos dos 6 aos 30 anos de antiguidade	42,31%
Peso dos efetivos >= 30 anos de antiguidade	48,08%



Perfil do trabalhador da SRM



Mulher

52,6 anos de idade (média)

Detentor(a) de licenciatura

Integra a área de fiscalização e controlo

Possui cerca de 26 anos de antiguidade na Administração Pública (média)

Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado

Remuneração média de 3.041,08€

3. O efetivo global na DGTC: situação e evolução

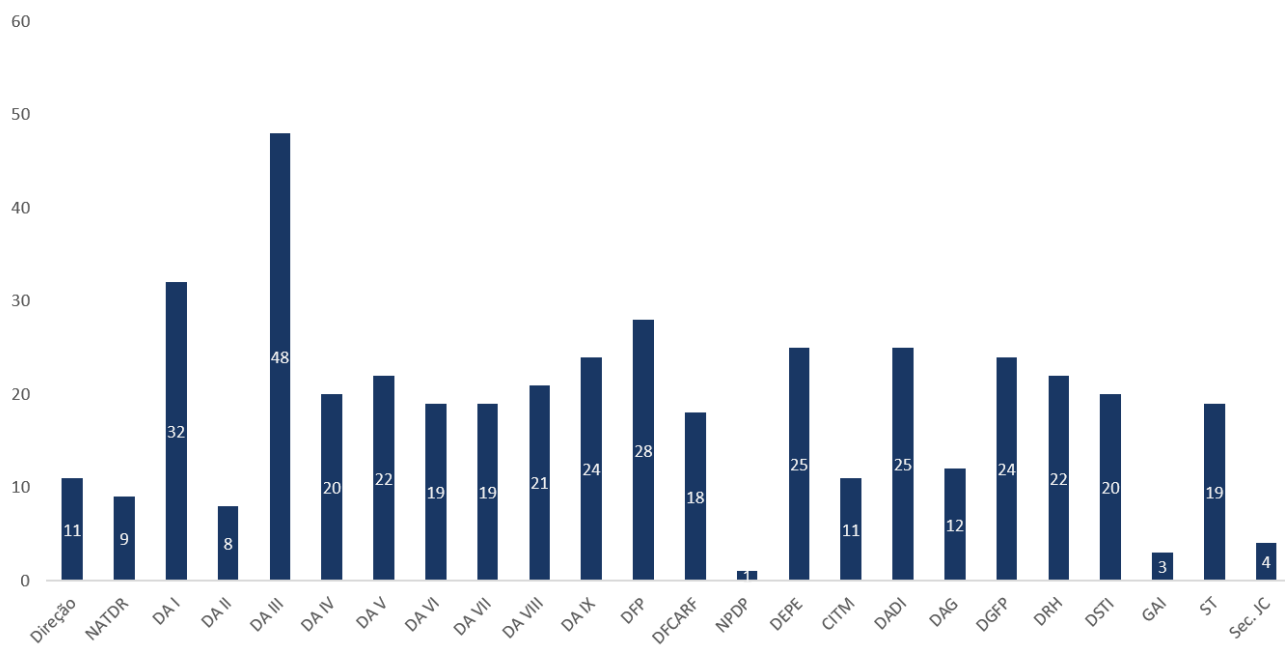
3.1. Distribuição de efetivos por unidade orgânica

Sede

Em 31 de dezembro de 2025, a DGTC- Sede contava com um total de 445 trabalhadores.

À data, as unidades orgânicas que apresentavam maior número de trabalhadores eram o Departamento de Auditoria III (DA III), com 48 trabalhadores, representando 10,79% do efetivo global, o Departamento de Auditoria I (DA I), com 32 trabalhadores (7,19%), o Departamento de Fiscalização Prévia (DFP), com 28 efetivos (6,29%) e o Departamento de Estudos, Prospetiva e Estratégia (DEPE) e o Departamento de Arquivo, Documentação e Informação (DADI), ambos com 25 efetivos (5,62%).

Unidade orgânica (sigla)	Total de efetivos	%
Direção	11	2,47%
NATDR	9	2,02%
DA I	32	7,19%
DA II	8	1,80%
DA III	48	10,79%
DA IV	20	4,49%
DA V	22	4,94%
DA VI	19	4,27%
DA VII	19	4,27%
DA VIII	21	4,72%
DA IX	24	5,39%
DFP	28	6,29%
DFCARF	18	4,04%
NPDP	1	0,22%
DEPE	25	5,62%
CITM	11	2,47%
DADI	25	5,62%
DAG	12	2,70%
DGFP	24	5,39%
DRH	22	4,94%
DSTI	20	4,49%
GAI	3	0,67%
ST	19	4,27%
Sec. JC	4	0,90%
TOTAL	445	100,00%



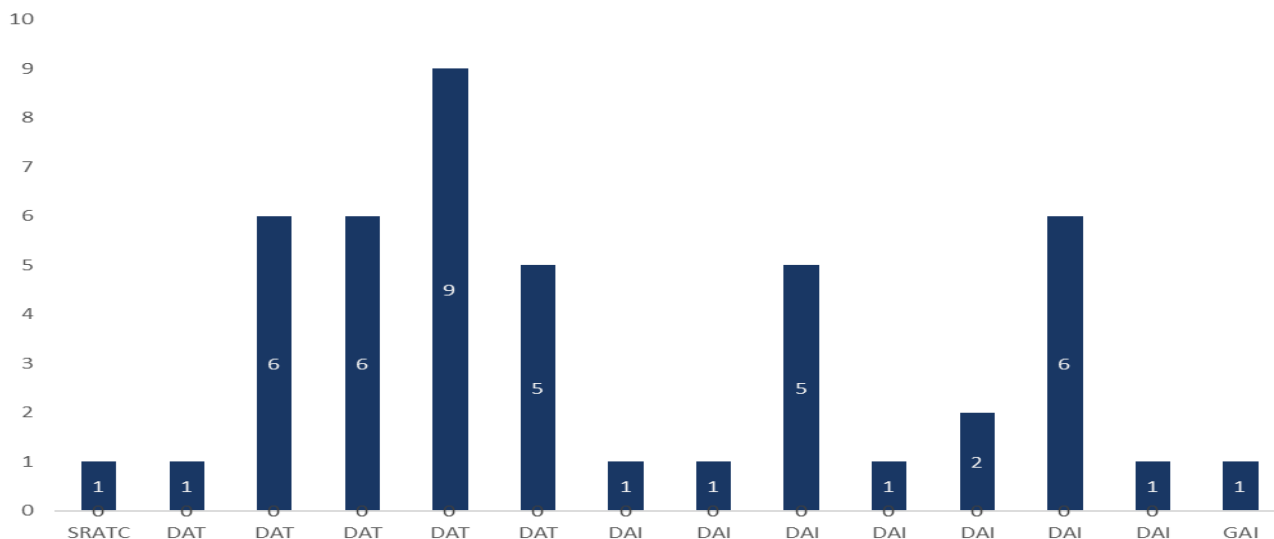


Secção Regional dos Açores

Em 31 de dezembro de 2025, a SRA contava com um total de 46 trabalhadores.

À data, as unidades orgânicas que apresentavam maior número de trabalhadores eram a UAT III do DAT, com 9 trabalhadores, representando 19,57% do efetivo global, seguida da UAT I, da UAT II e do NGRH com 6 trabalhadores cada, representado 13,04% do total dos efetivos e da UAT IV e do DGFP com 5 efetivos e um peso de 10,87% face ao total.

Unidade orgânica (sigla)		Total de efetivos	%
SRATC	Subdiretor-Geral	1	2,17%
DAT	Auditor Coordenador	1	2,17%
DAT	UATI	6	13,04%
DAT	UATII	6	13,04%
DAT	UATIII	9	19,57%
DAT	UATIV	5	10,87%
DAI	Diretor de Departamento	1	2,17%
DAI	Chefe de Departamento	1	2,17%
DAI	DGFP	5	10,87%
DAI	ST	1	2,17%
DAI	NSTI	2	4,35%
DAI	NGRH	6	13,04%
DAI	Secretariado do Juíz	1	2,17%
GAI		1	2,17%
TOTAL		46	100,00%



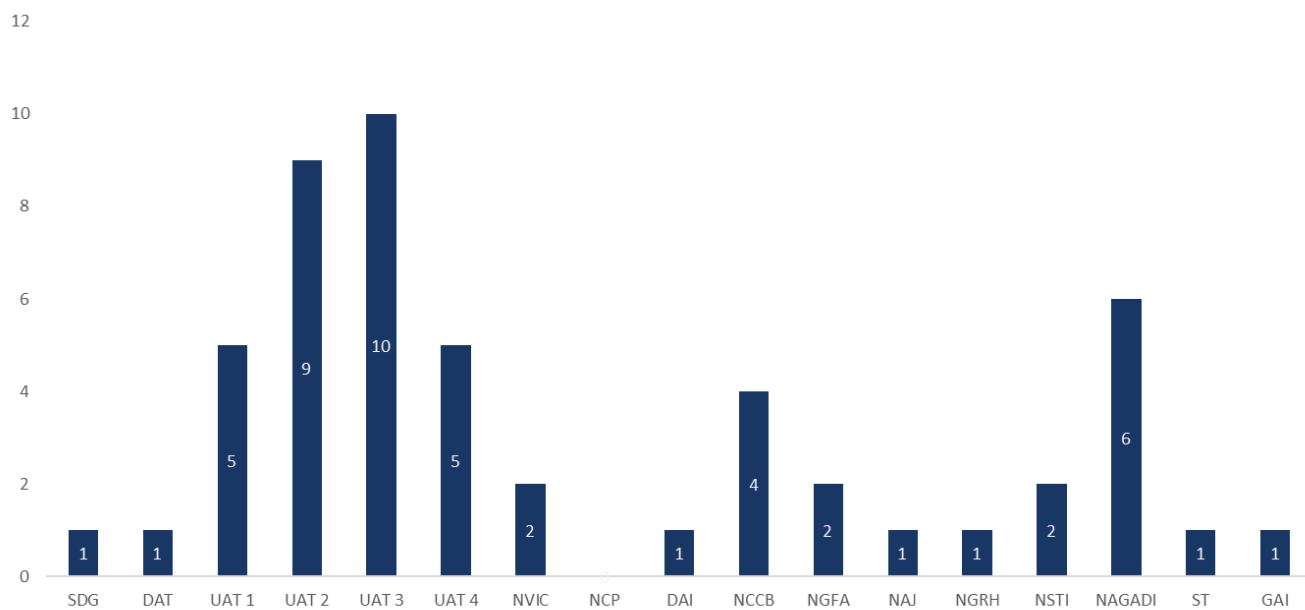


Secção Regional da Madeira

Em 31 de dezembro de 2025, a SRM contava com um total de 52 trabalhadores.

À data, as unidades orgânicas que apresentavam maior número de trabalhadores eram a UAT 3, com 10 trabalhadores, representando 19,23% do efetivo global, a UAT 2, com 9 trabalhadores (17,31%), o NAGADI, com 6 efetivos (11,54%), seguidas da UAT 1 e da UAT 4, ambas com 5 trabalhadores (9,62%).

Unidade orgânica (sigla)	Total de efetivos	%
SDG	1	1,92%
DAT	1	1,92%
UAT 1	5	9,62%
UAT 2	9	17,31%
UAT 3	10	19,23%
UAT 4	5	9,62%
NVIC	2	3,85%
NCP	0	0,00%
DAI	1	1,92%
NCCB	4	7,69%
NGFA	2	3,85%
NAJ	1	1,92%
NGRH	1	1,92%
NSTI	2	3,85%
NAGADI	6	11,54%
ST	1	1,92%
GAI	1	1,92%
TOTAL	52	100,00%



3.2. Distribuição de efetivos por grupo de pessoal

Sede

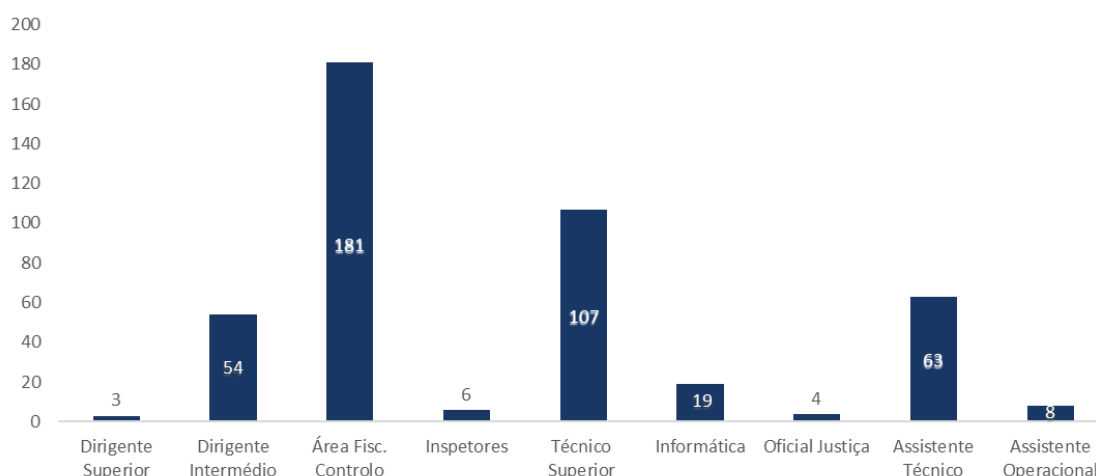
Os cargos dirigentes, num total de 57, englobavam 3 cargos de direção superior e 54 de direção intermédia. Tendo em conta o total de trabalhadores da DGTC, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 12,8%.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupos de pessoal, verifica-se a predominância do grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo, com 181 efetivos (40,67%), seguido do grupo de pessoal técnico superior, com 107 efetivos (24,04%), dos quais 65 (14,61%) desempenham funções em departamentos operativos.

O grupo menos representado é o grupo de pessoal oficial de justiça, contando com 4 trabalhadores.

Atendendo à taxa de representatividade de cada grupo de pessoal, no cômputo geral dos trabalhadores, cada grupo apresentava, no ano de 2025, os seguintes valores absolutos e percentuais:

Grupo de pessoal	Valores absolutos	%
Dirigente Superior	3	0,67%
Dirigente Intermédio	54	12,13%
Carreiras da Área Fisc. Controlo	181	40,67%
Inspetores	6	1,35%
Técnico Superior	107	24,04%
Informática	19	4,27%
Oficial Justiça	4	0,90%
Assistente Técnico	63	14,16%
Assistente Operacional	8	1,80%
TOTAL	445	100,00%





Secção Regional dos Açores

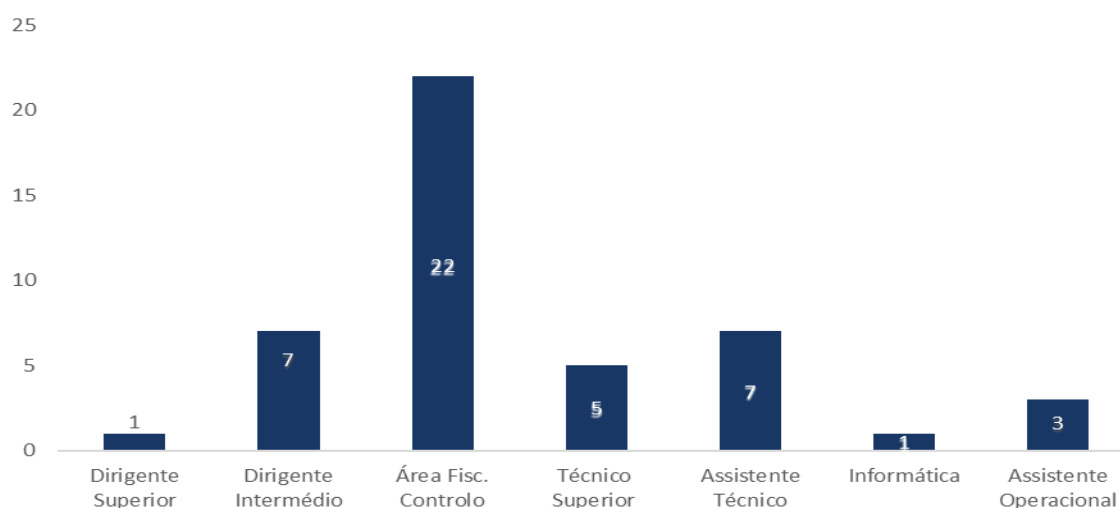
Os cargos dirigentes, num total de 8, englobavam 1 cargo de direção superior e 7 de direção intermédia. Tendo em conta o total de trabalhadores da SRA, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 17,39%.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupos de pessoal, verifica-se a predominância do grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo com 22 efetivos (47,83%), seguido do grupo dos assistentes técnicos com 7 efetivos (15,22%) e dos técnicos superiores com 5 trabalhadores (10,87%).

Os grupos menos representados são o grupo de pessoal assistente operacional, contando com 3 trabalhadores e o grupo de pessoal de informática com 1 trabalhador.

Atendendo à taxa de representatividade de cada grupo de pessoal, no cômputo geral dos trabalhadores, cada grupo apresentava, no ano de 2025, os seguintes valores absolutos e percentuais:

Grupo de pessoal	Valores absolutos	%
Dirigente Superior	1	2,17%
Dirigente Intermédio	7	15,22%
Carreiras da Área Fisc. Controlo	22	47,83%
Técnico Superior	5	10,87%
Assistente Técnico	7	15,22%
Informática	1	2,17%
Assistente Operacional	3	6,52%
TOTAL	46	100,00%



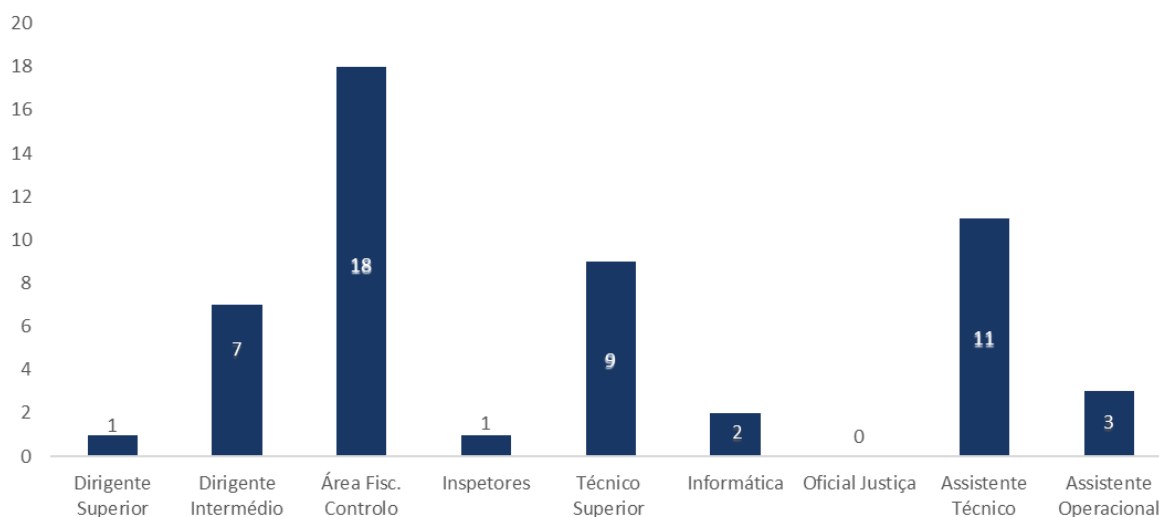
Secção Regional da Madeira

Os cargos dirigentes, num total de 8, englobavam 1 cargo de direção superior e 7 de direção intermédia. Tendo em conta o total de trabalhadores da SRM, esta ocupação de cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 15,38%.

Em relação à distribuição dos trabalhadores por grupos de pessoal, verifica-se a predominância do grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo, seguido do grupo de pessoal assistente técnico com 34,62% (18 efetivos) e 21,15% (11 efetivos), respetivamente.

Atendendo à taxa de representatividade de cada grupo de pessoal, no cômputo geral dos trabalhadores, cada grupo apresentava, no ano de 2025, os seguintes valores absolutos e percentuais:

Grupo de pessoal	Valores absolutos	%
Dirigente Superior	1	1,92%
Dirigente Intermédio	7	13,46%
Carreiras da Área Fisc. Controlo	18	34,62%
Inspetores	1	1,92%
Técnico Superior	9	17,31%
Informática	2	3,85%
Oficial Justiça	0	0,00%
Assistente Técnico	11	21,15%
Assistente Operacional	3	5,77%
TOTAL	52	100,00%



3.3. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

Sede

A análise à distribuição do volume de emprego na DGTC-Sede apresenta, em 2025, um total de 445 efetivos (sendo 145 homens e 300 mulheres), assinalando-se uma variação, em relação a 2024, de mais 17 trabalhadores.

Este crescimento resulta maioritariamente da entrada de 46 novos trabalhadores na área de fiscalização e controlo, na sequência da conclusão de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de nomeação, com vista à ocupação de 50 postos de trabalho na categoria de auditor verificador da carreira especial de auditor, que, não obstante o fluxo anual de saída de trabalhadores (56), conseguiu contrariar o cenário expectável de decréscimo de efetivos no ano em análise.

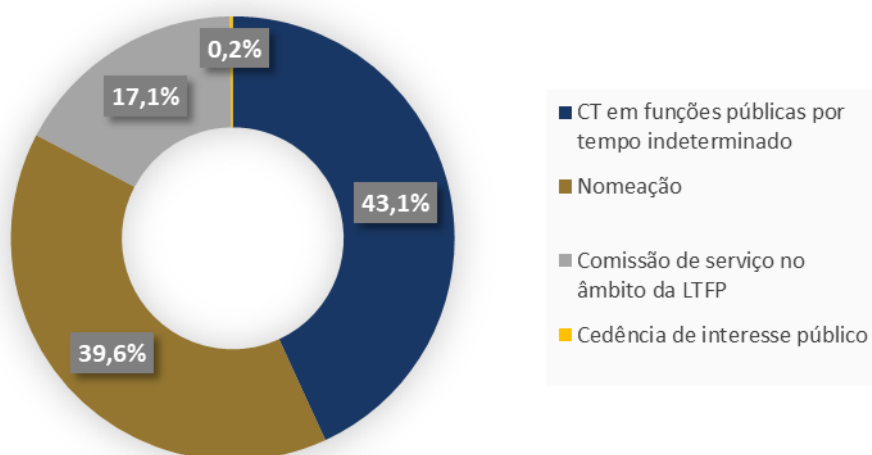
A relação jurídica de emprego público predominante na DGTC-Sede é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando 43,1% do total dos trabalhadores em exercício de funções.

176 trabalhadores (39,6%) têm vínculo de nomeação por integrarem carreiras da área de fiscalização e controlo e a carreira de inspeção.

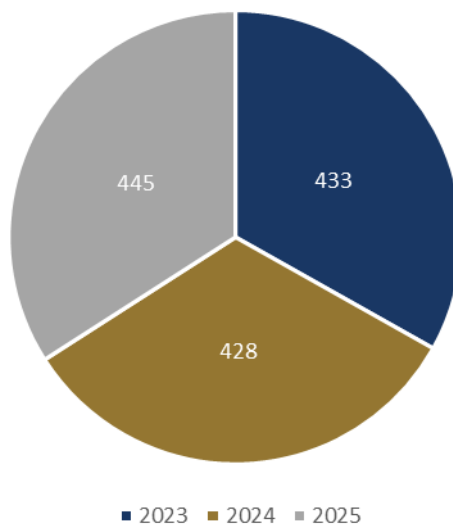
Existem, ainda, 76 trabalhadores (17,1%) que exercem funções em regime de comissão de serviço.

Os dois grupos de pessoal mais representativos do universo de trabalhadores da DGTC-Sede são o grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo e o grupo do pessoal técnico superior, representado no seu conjunto 64,72% do total dos efetivos.

Grupo/Cargo/Carreira /Modalidades de vinculação	CT em funções públicas por tempo indeterminado		Nomeação		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		Cedência de interesse público		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior						3			0	3	3
Dirigente Intermédio					18	36			18	36	54
Área Fisc. Controlo			62	108	3	8			65	116	181
Inspetores			3	3					3	3	6
Técnico Superior	23	80			3	1			26	81	107
Informática	10	8					1		11	8	19
Oficial Justiça					1	3			1	3	4
Assistente Técnico	16	47							16	47	63
Assistente Operacional	5	3							5	3	8
TOTAL	54	138	65	111	25	51	1	0	145	300	445



Grupo de pessoal	Valores absolutos	%
Dirigente Superior	3	0,67%
Dirigente Intermédio	54	12,13%
Carreiras da Área Fisc. Controlo	181	40,67%
Inspetores	6	1,35%
Técnico Superior	107	24,04%
Informática	19	4,27%
Oficial Justiça	4	0,90%
Assistente Técnico	63	14,16%
Assistente Operacional	8	1,80%
TOTAL	445	100,00%



Face ao ano anterior, os trabalhadores da DGTC-Sede aumentaram no seguinte grupo:

Grupos de pessoal	%
Carreiras da Área de Fiscalização e Controlo	6,56

E diminuíram nos grupos:

Grupos de pessoal	%
Dirigente Intermédio	-0,30
Técnico Superior	-2,82
Informática	-0,40
Oficial Justiça	-0,27
Assistente Técnico	-1,96



Secção Regional dos Açores

A análise à distribuição do volume de emprego na SRA apresenta, em 2025, um total de 46 efetivos (sendo 17 homens e 29 mulheres), assinalando-se uma variação significativa, em relação a 2024, de mais 6 trabalhadores.

Este crescimento resulta maioritariamente da entrada de 5 novos trabalhadores na área de fiscalização e controlo, na sequência da conclusão de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de nomeação, com vista à ocupação de postos de trabalho na categoria de auditor verificador da carreira especial de auditor.

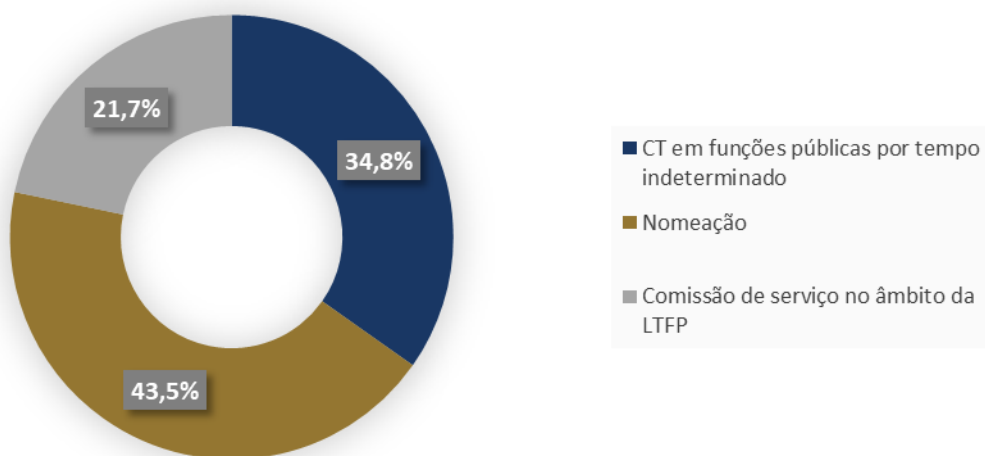
O total de efetivos compreende 8 cargos dirigentes, englobando 1 cargo de direção superior e 7 cargos de direção intermédia.

A relação jurídica de emprego público predominante na SRA é a nomeação, representando 43,5% do total dos trabalhadores em exercício de funções, correspondendo a 20 efetivos que integram a área de fiscalização e controlo.

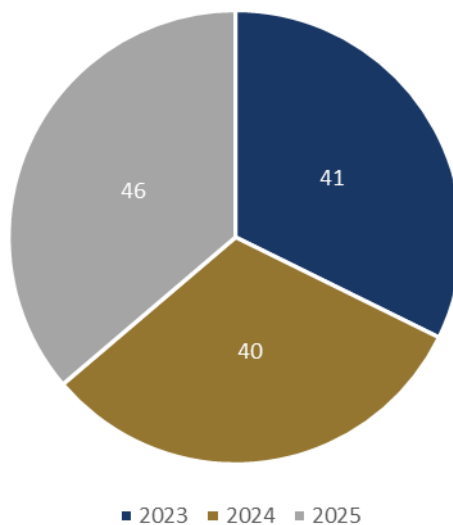
Existem, ainda, 16 trabalhadores (34,8%) que exercem funções em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 10 trabalhadores (21,7%) em regime de comissão de serviço no âmbito da LTFP.

Os três grupos de pessoal mais representativos do universo de trabalhadores da SRA são o grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo, o grupo dos dirigentes (superior e intermédios) e o grupo de pessoal assistente técnico, representando, no seu conjunto, 80,44% do total dos efetivos.

Grupo/Cargo/Carreira /Modalidades de vinculação	CT em funções públicas por tempo indeterminado		Nomeação		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		Cedência de interesse público		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior					1				1	0	1
Dirigente Intermédio					4	3			4	3	7
Área Fisc. Controlo			7	13		2			7	15	22
Inspetores									0	0	0
Técnico Superior	2	3							2	3	5
Informática	1								1	0	1
Oficial Justiça									0	0	0
Assistente Técnico		7							0	7	7
Assistente Operacional	2	1							2	1	3
TOTAL	5	11	7	13	5	5	0	0	17	29	46



Grupo de Pessoal	2023	2024	2025
Dirigente Superior	1	1	1
Dirigente Intermédio	7	7	7
Carreiras da Área Fisc. Controlo	19	17	22
Inspetores			
Técnico Superior	3	5	5
Informática			1
Oficial Justiça			
Assistente Técnico	8	7	7
Assistente Operacional	3	3	3
TOTAL	41	40	46



Face ao ano anterior, os trabalhadores da SRA aumentaram nos seguintes grupos:

Grupos de pessoal	%
Carreiras da Área Fisc. Controlo	29,4
Informática	100,0

No ano em análise não se verificou diminuição do número de efetivos em nenhum grupo de pessoal.

Secção Regional da Madeira

A análise à distribuição do volume de emprego na SRM apresenta, em 2025, um total de 52 efetivos (sendo 14 homens e 38 mulheres), assinalando-se uma variação, em relação a 2024, de mais 1 trabalhador.

O total de efetivos compreende 8 cargos dirigentes, englobando 1 cargo de direção superior e 7 cargos de direção intermédia.

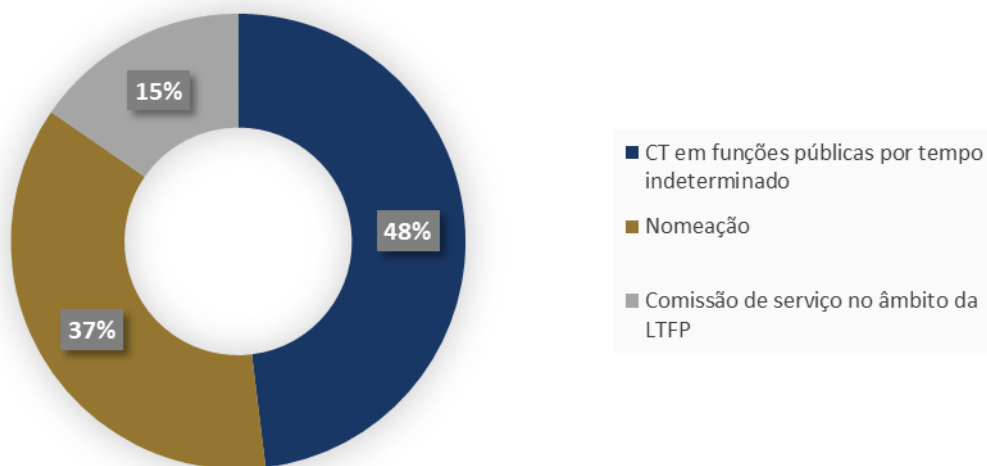
A relação jurídica de emprego público predominante na SRM é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, representando 48% do total dos trabalhadores em exercício de funções.

19 trabalhadores (37%) têm vínculo de nomeação por integrarem as carreiras da área de fiscalização e controlo e inspeção.

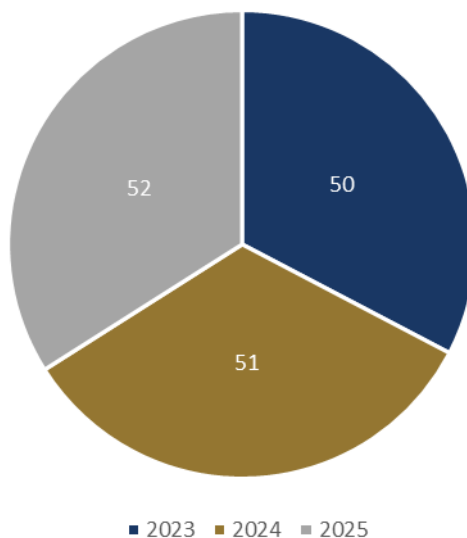
Existem, ainda, 8 trabalhadores (15%) que exercem funções em regime de comissão de serviço no âmbito da LTFP.

Os dois grupos de pessoal mais representativos do universo de trabalhadores da SRM são o grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo e o grupo de pessoal assistente técnico, representado no seu conjunto 56% do total dos efetivos.

Grupo/Cargo/Carreira /Modalidades de vinculação	CT em funções públicas por tempo indeterminado		Nomeação		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		Cedência de interesse público		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior						1			0	1	1
Dirigente Intermédio					2	5			2	5	7
Área Fisc. Controlo			4	14					4	14	18
Inspetores				1					0	1	1
Técnico Superior	3	6							3	6	9
Informática	2								2	0	2
Oficial Justiça									0	0	0
Assistente Técnico		11							0	11	11
Assistente Operacional	3								3	0	3
TOTAL	8	17	4	15	2	6	0	0	14	38	52



Grupo de pessoal	Valores absolutos	%
Dirigente Superior	1	1,92%
Dirigente Intermédio	7	13,46%
Carreiras da Área Fisc. Controlo	18	34,62%
Inspetores	1	1,92%
Técnico Superior	9	17,31%
Informática	2	3,85%
Oficial Justiça	0	0,00%
Assistente Técnico	11	21,15%
Assistente Operacional	3	5,77%
TOTAL	52	100,00%



Face ao ano anterior, os trabalhadores da SRM aumentaram no seguinte grupo:

Grupos de pessoal	%
Técnico superior	12,50%

No ano em análise não se verificou diminuição do número de efetivos em nenhum grupo de pessoal.

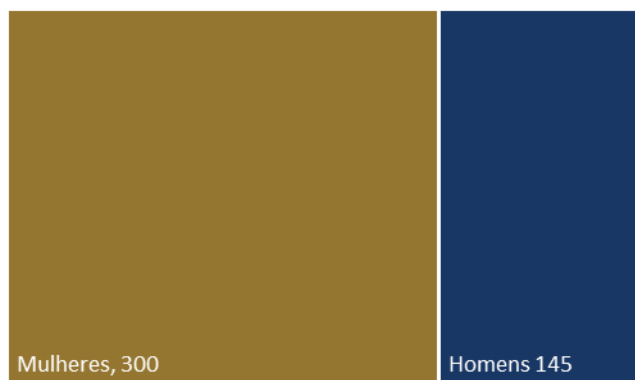
3.4. Distribuição dos efetivos por género

Sede

O género que assume maior peso em relação ao número total de trabalhadores é o género feminino, com 67,42% (300) face a 32,58% (145) do género masculino, continuando, assim, à semelhança dos anos anteriores, a constituir o género predominante no total dos efetivos.

A predominância do género feminino tem grande expressão no grupo do pessoal técnico superior (75,7%), oficial de justiça (75%), assistente técnico (74,6%), dirigente (68,42%) e nas carreiras da área de fiscalização e controlo (64,09%).

A taxa de feminização situou-se nos 67,42%, valor inferior ao registado em 2024 (-1,51%) e 2023 (-1,64%), denotando uma tendência de aligeiramento da diferença entre o género feminino e o masculino.

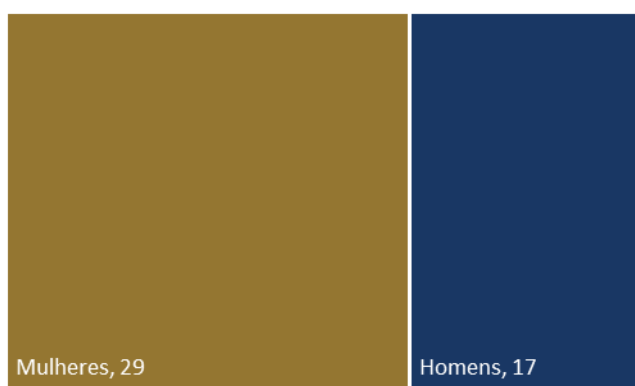


Indicador			2023	2024	2025
Taxa de feminização	Efetivos do género feminino	X100	69,05%	68,93%	67,42%
	Total de efetivos				

Secção Regional dos Açores

O género que assume maior peso em relação ao número total de trabalhadores é o género feminino, com 63,04% (29) face a 36,96% (17) do género masculino, continuando, assim, à semelhança dos anos anteriores, a constituir o género predominante no total dos efetivos, mas, também, em quase todos os grupos de pessoal, com exceção dos dirigentes, dos informáticos e dos assistentes operacionais, mas com maior expressão no grupo do pessoal assistente técnico (100%), nas carreiras da área de fiscalização e controlo (68,18%), pessoal técnico superior (60%) e dirigentes intermédios (42,86%).

A taxa de feminização situou-se nos 63,04%, valor inferior ao registado em 2024 (-4,46%), dando continuidade à tendência de decréscimo sentida desde 2023.



Indicador			2023	2024	2025
Taxa de feminização	Efetivos do género feminino	X100	70,73%	67,50%	63,04%
	Total de efetivos				

Secção Regional da Madeira

O género que assume maior peso em relação ao número total de trabalhadores é o género feminino, com 73,1% (38) face a 26,9% (14) do género masculino, continuando, assim, à semelhança dos anos anteriores, a constituir o género predominante no total dos efetivos, mas, também, em quase todos os grupos de pessoal, com exceção dos informáticos e dos assistentes operacionais, mas com maior expressão no grupo do pessoal de inspeção (100%), assistentes técnicos (100%), nas carreiras da área de fiscalização e controlo (78%), dirigentes (75%) e técnicos superiores (67%).

A taxa de feminização situou-se nos 73,1%, registando um decréscimo face ao registado em 2024 (11,4%) e 2023 (-0,9%).



Indicador			2023	2024	2025
Taxa de feminização	Efetivos do género feminino	X100	74,0%	74,5%	73,1%
	Total de efetivos				



3.5. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Sede

A 31 de dezembro de 2025, o grau de habilitação literária com maior representatividade no universo dos 445 efetivos era a licenciatura, correspondendo a 63%.

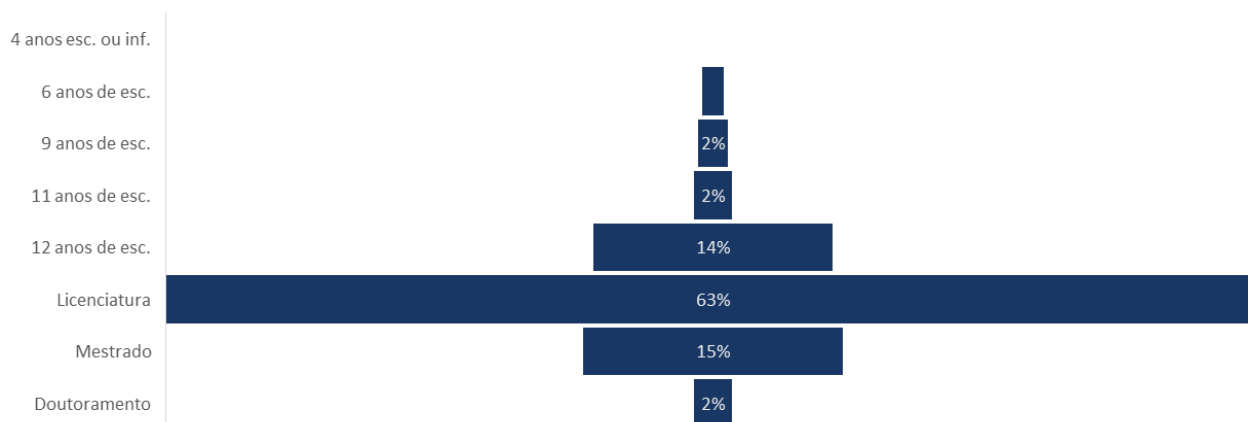
Dos 359 efetivos da DGTC-Sede com habilitação de nível superior, 33% são licenciados em Direito, 19% em Gestão ou área afim, 14% em Economia e Finanças, 13% em áreas Humanístico-Sociais, 8% em Administração Pública e, 4% em Auditoria e Engenharia, 3% em Sistemas de Informação e 1% em Comunicação e Línguas e Matemática e Estatística.

Salienta-se que 243 dos 359 efetivos com habilitação de nível superior são mulheres, correspondendo a 67,7%.

Em 2025, o índice de tecnicidade em sentido lato aumentou 3,6%, situando-se a relação “pessoal em cargos e carreiras que exigem habilitação superior/efetivo total” nos 80,7%.

O índice de tecnicidade evidencia que mais de 3/4 dos efetivos da DGTC-Sede executam funções de grau de complexidade funcional 3.

Grupo/Cargo/Carreira/ Nível de escolaridade/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Menos de 4 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 anos	M									5	5
	F									1	1
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6
9.º ano ou equivalente	M								3		3
	F								4	1	5
	T	0	0	0	0	0	0	0	7	1	8
11.º ano	M			1							1
	F						1		8		9
	T	0	0	1	0	0	1	0	8	0	10
12.º ano ou equivalente	M						6	1	13		20
	F						4	2	35	1	42
	T	0	0	0	0	0	10	3	48	1	62
Bacharelato	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	M		15	44	1	16	3				79
	F	2	30	96	3	68	3	1			203
	T	2	45	140	4	84	6	1	0	0	282
Mestrado	M		1	15	2	10	2				30
	F	1	6	18		12					37
	T	1	7	33	2	22	2	0	0	0	67
Doutoramento	M		2	5							7
	F			2		1					3
	T	0	2	7	0	1	0	0	0	0	10
TOTAL	M	0	18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445



Durante ao ano de 2025, 12 trabalhadores requereram o Estatuto de Trabalhador-Estudante para frequência de nível de escolaridade superior, como cursos de licenciatura, mestrado e doutoramento, ministrados em instituições de ensino, demonstrando interesse em desenvolver competências e adquirir novos conhecimentos.

Os trabalhadores-estudantes correspondem a 2,7% do total de trabalhadores em funções na DGTC-Sede e distribuem-se da seguinte forma:

	Carreiras	N.º trabalhadores estudantes	Total
Licenciatura	Área Fisc. Controlo	1	7
	Oficial de Justiça	1	
	Assistente Técnico	5	
Mestrado	Área Fisc. Controlo	3	4
	Técnico Superior	1	
Doutoramento	Técnico Superior	1	1
TOTAL			12



Secção Regional dos Açores

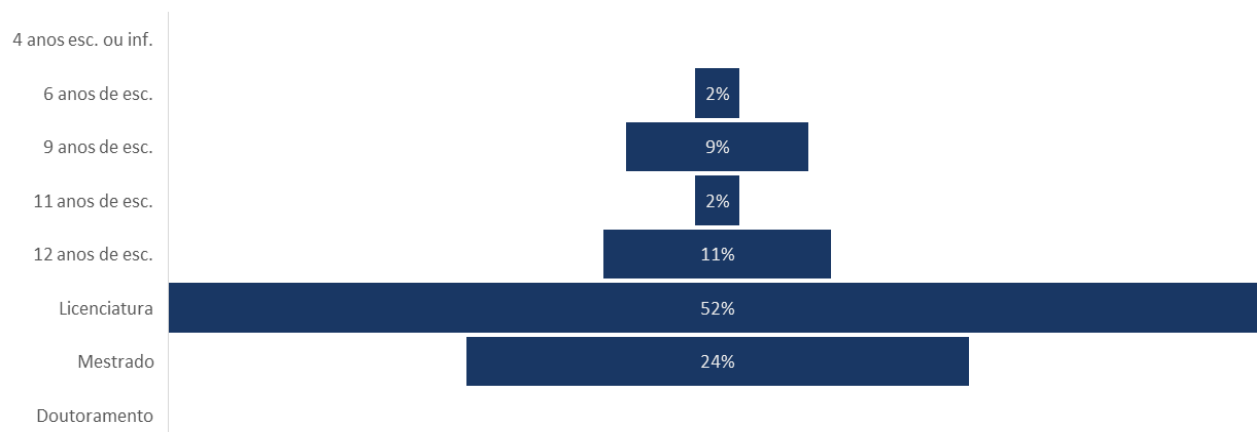
A 31 de dezembro de 2025, o grau de habilitação literária com maior representatividade no universo dos 46 efetivos era a licenciatura, correspondendo a 52%.

Salienta-se que 21 dos 35 efetivos com habilitação de nível superior são mulheres, correspondendo a 60%.

Em 2025, o índice de tecnicidade em sentido lato registou um decréscimo de -1,1%, situando-se a relação “pessoal em cargos e carreiras que exigem habilitação superior/efetivo total” nos 73,9%.

O índice de tecnicidade evidencia que cerca de 3/4 dos efetivos da SRA executam funções de grau de complexidade funcional 3.

Grupo/Cargo/Carreira/ Nível de escolaridade/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Menos de 4 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6 anos	M										0
	F									1	1
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
9.º ano ou equivalente	M									1	1
	F								3		3
	T	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
11.º ano	M										0
	F								1		1
	T	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
12.º ano ou equivalente	M						1			1	2
	F								3		3
	T	0	0	0	0	0	1	0	3	1	5
Bacharelato	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Licenciatura	M	1	1	6		2					10
	F		1	12		1					14
	T	1	2	18	0	3	0	0	0	0	24
Mestrado	M		3	1							4
	F		2	3		2					7
	T	0	5	4	0	2	0	0	0	0	11
Doutoramento	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	M	1	4	7	0	2	1	0	0	2	17
	F	0	3	15	0	3	0	0	7	1	29
	T	1	7	22	0	5	1	0	7	3	46



No decorrer do ano 2025, nenhum trabalhador requereu o Estatuto de Trabalhador-Estudante para frequência de nível de escolaridade superior, ministrado em instituição de ensino.



Secção Regional da Madeira

A 31 de dezembro de 2025, o grau de habilitação literária com maior representatividade no universo dos 52 efetivos era a licenciatura, correspondendo a 60%.

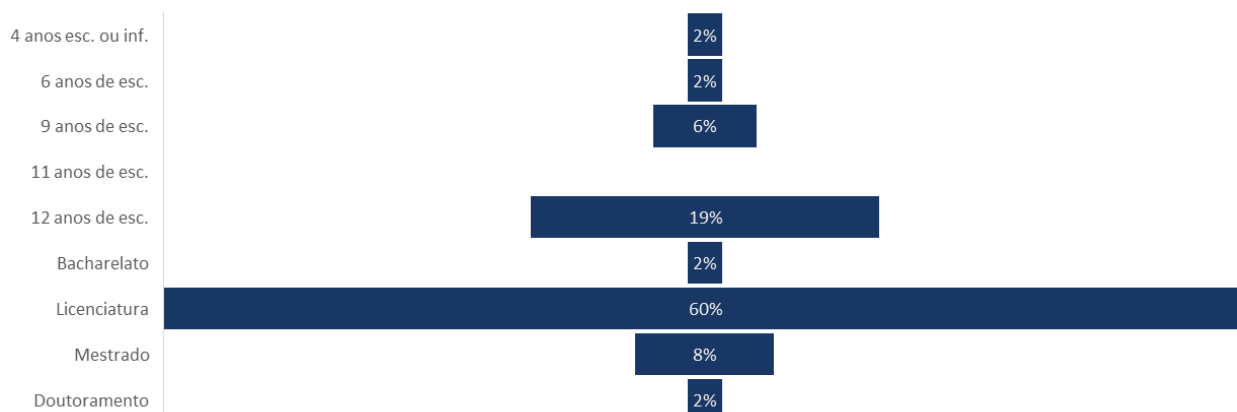
Dos 37 efetivos da SRM com habilitação de nível superior, 32% são licenciados em Direito, 32% em Gestão ou área afim, 16% em Economia, 8% em Administração Pública, 5% em Auditoria, 3% em Contabilidade e 3% em Engenharia.

Salienta-se que 27 dos 37 efetivos com habilitação de nível superior são mulheres, correspondendo a 73%.

Em 2025, o índice de tecnicidade em sentido lato registou um ligeiro aumento de 0,6%, situando-se a relação “pessoal em cargos e carreiras que exigem habilitação superior/efetivo total” nos 71,2%.

O índice de tecnicidade evidencia que quase 3/4 dos efetivos da SRM executam funções de grau de complexidade funcional 3.

Grupo/Cargo/Carreira/ Nível de escolaridade/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Menos de 4 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4 anos	M									1	1
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
6 anos	M									1	1
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
9.º ano ou equivalente	M									1	1
	F								2		2
	T	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3
11.º ano	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12.º ano ou equivalente	M						1				1
	F								9		9
	T	0	0	0	0	0	1	0	9	0	10
Bacharelato	M			1							1
	F										0
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Licenciatura	M		2	2		2					6
	F	1	5	13	1	5					25
	T	1	7	15	1	7	0	0	0	0	31
Mestrado	M			1		1	1				3
	F			0		1					1
	T	0	0	1	0	2	1	0	0	0	4
Doutoramento	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	M	0	2	4	0	3	2	0	0	3	14
	F	1	5	14	1	6	0	0	11	0	38
	T	1	7	18	1	9	2	0	11	3	52



Durante ao ano de 2025, 1 trabalhador requereu o Estatuto de Trabalhador-Estudante para frequência de nível de escolaridade superior, ministrado em instituição de ensino, demonstrando interesse em desenvolver competências e adquirir novos conhecimentos.

Este trabalhador-estudante corresponde a 2% do total de trabalhadores em funções na SRM e caracteriza-se da seguinte forma:

	Carreiras	N.º trabalhadores estudantes	Total
Doutoramento	Área Fisc. Controlo	1	1
TOTAL			1

3.6. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Sede

A média etária do efetivo total da DGTC-Sede, em 31 de dezembro de 2025, situa-se nos 52,75 anos, registando uma descida de 1,55 anos face a 2024.

A entrada de novos trabalhadores, em 2025, permitiu contrariar ligeiramente o elevado parâmetro etário dos efetivos da DGTC registado em anos anteriores, na medida em que a média etária do total de trabalhadores admitidos se situou nos 39,07 anos de idade, menos 10,33 anos comparativamente a 2024 (49,4).

Considerando apenas a entrada dos 46 novos trabalhadores na categoria de auditor verificador, admitidos através de procedimento concursal para a carreira especial de auditor da área de fiscalização e controlo, cuja média etária se situou nos 33 anos, verifica-se que este recrutamento contribuiu positivamente para atenuar a tendência de envelhecimento dos efetivos da DGTC observada ao longo dos últimos anos.

O maior grupo de efetivos, cerca de 24,04%, situa-se na faixa etária entre os 55 e os 59 anos, enquanto os trabalhadores com menos de 35 anos representam, apenas, 8,54%.

Tendo presente que apenas 26,52% dos efetivos têm menos de 50 anos e que a média etária global se situa nos 52,75 anos, poder-se-á afirmar a grande expressão da relação conhecimento/experiência profissional, sendo, contudo, igualmente demonstrativa do envelhecimento da organização, a par da tendência de envelhecimento da Administração Pública em geral, não obstante o esforço desenvolvido nos últimos anos para rejuvenescer os recursos humanos da DGTC.

Segundo o Boletim Estatístico do Emprego Público (BOEP) n.º 29/dezembro 2025, em 30 de junho de 2025, dois terços (66,6%) dos postos de trabalho das administrações públicas eram ocupados por trabalhadores com 45 e mais anos.

Na DGTC-Sede, a média etária do género feminino cifra-se nos 53,51 anos, apresentando um decréscimo de 1,39 anos face a 2024, enquanto, no género masculino, é de 51,19 anos, evidenciando um decréscimo mais significativo relativamente ao ano anterior, de 2,61 anos.

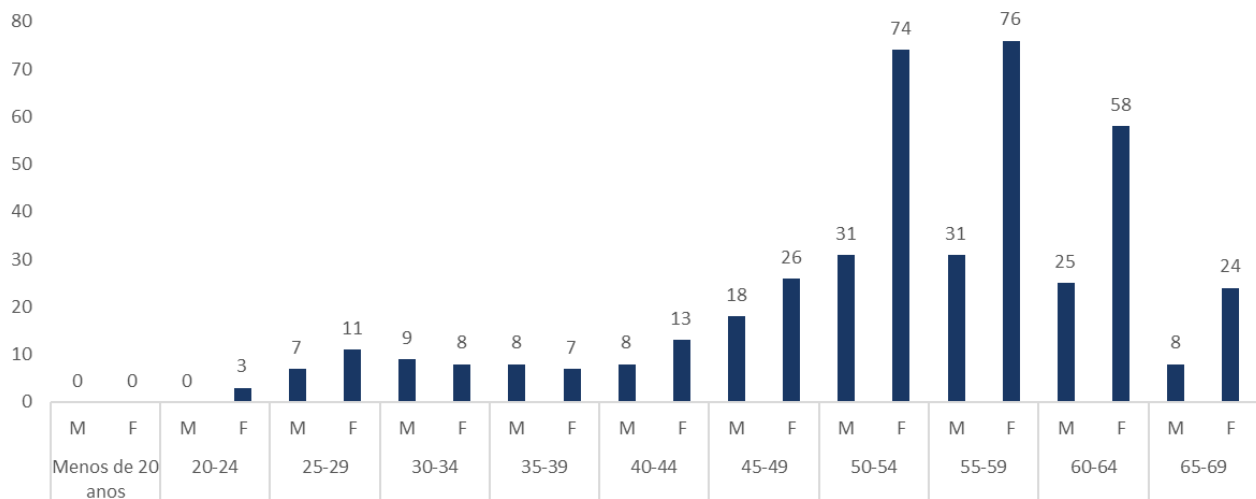
O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o trabalhador mais novo e o trabalhador mais velho é, a 31/12/2025, de 45 anos (42 anos em 2024), correspondendo a idade do mais novo a 24 anos (27 em 2024) e a do mais velho a 69 anos.

Em 2025, 11,9% de efetivos têm idades abaixo dos 40 anos, tendo este valor recuado 6,3 pontos percentuais face ao ano anterior, demonstrando que a integração de efetivos mais jovens pesou consideravelmente para esta realidade.

Não obstante o recuo dos indicadores etários em 2025 que, ainda assim, se revelam bastante elevados, persiste a premente necessidade de rejuvenescimento dos quadros da DGTC.



Grupo/Cargo/Carreira/ Escala etário/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Menos de 20 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F			3							3
	T	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3
25-29	M			7							7
	F			10		1					11
	T	0	0	17	0	1	0	0	0	0	18
30-34	M			6		2	1				9
	F			4		1		1	2		8
	T	0	0	10	0	3	1	1	2	0	17
35-39	M			4		4					8
	F			6		1					7
	T	0	0	10	0	5	0	0	0	0	15
40-44	M			5		3					8
	F		2	9		2					13
	T	0	2	14	0	5	0	0	0	0	21
45-49	M		5	7	1	1	1		1	2	18
	F		1	8		11			5	1	26
	T	0	6	15	1	12	1	0	6	3	44
50-54	M		5	11		8	4		3		31
	F	2	16	16		22	3	2	13		74
	T	2	21	27	0	30	7	2	16	0	105
55-59	M		5	11	1	3	3	1	6	1	31
	F		8	28		25	3		12		76
	T	0	13	39	1	28	6	1	18	1	107
60-64	M		2	11	1	3	1		5	2	25
	F		7	24	1	14	1		10	1	58
	T	0	9	35	2	17	2	0	15	3	83
65-69	M		1	3		2	1		1		8
	F	1	2	8	2	4	1		5	1	24
	T	1	3	11	2	6	2	0	6	1	32
TOTAL	M	0	18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445



Secção Regional dos Açores

A média etária do efetivo total da SRA, em 31 de dezembro de 2025, situa-se nos 48,39 anos, valor que recuou significativamente (-3,79) face ao ano anterior.

Este recuo deve-se, essencialmente, à entrada de 5 novos trabalhadores na SRA, por procedimento concursal para a área de fiscalização e controlo, cuja média etária se situou nos 31 anos, contribuindo positivamente para contrariar a tendência de envelhecimento dos efetivos sentida nos últimos anos.

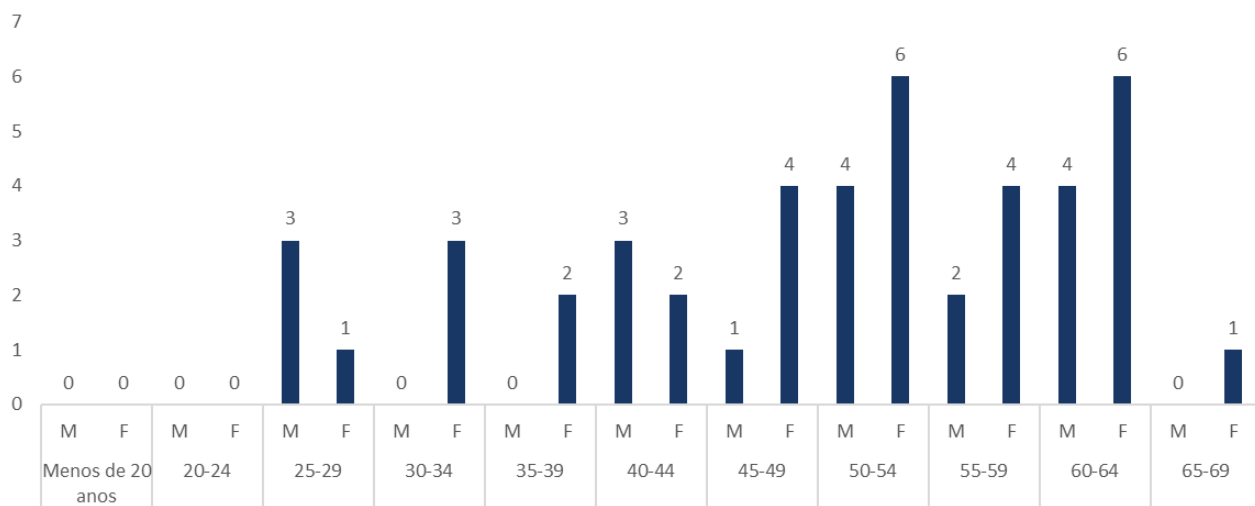
Os dois maiores grupos de efetivos, cerca de 21,74% cada, situam-se nas faixas etárias entre os 50 e os 54 anos e os 60 e os 64 anos, enquanto os trabalhadores com menos de 35 anos representam, apenas, 15,22%.

Tendo presente que, apenas, 41,3% dos efetivos têm menos de 50 anos e que a média etária global se situa nos 48,39 anos, pode afirmar-se a forte expressão da relação entre conhecimento e experiência profissional acumulada na SRA. Contudo, estes dados evidenciam, igualmente, um quadro de envelhecimento dos recursos humanos. Importa, ainda assim, salientar que, no ano em análise, a SRA desenvolveu um esforço significativo no sentido do rejuvenescimento do seu capital humano, procurando assegurar a renovação geracional e a sustentabilidade futura da Secção Regional.

Em 2025, 19,57% dos efetivos têm idades abaixo dos 40 anos, tendo este valor aumentado 7,07 pontos percentuais face ao ano anterior (12,5%), demonstrando que a integração de efetivos mais jovens pesou consideravelmente para esta realidade.



Grupo/Cargo/Carreira/ Escala etário/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Menos de 20 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M			3							3
	F			1							1
	T	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
30-34	M										0
	F			1		2					3
	T	0	0	1	0	2	0	0	0	0	3
35-39	M										0
	F			1					1		2
	T	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2
40-44	M		1			1	1				3
	F			1		1					2
	T	0	1	1	0	2	1	0	0	0	5
45-49	M			1							1
	F		1	2					1		4
	T	0	1	3	0	0	0	0	1	0	5
50-54	M		1	1		1				1	4
	F		2	4							6
	T	0	3	5	0	1	0	0	0	1	10
55-59	M		1							1	2
	F			1					3		4
	T	0	1	1	0	0	0	0	3	1	6
60-64	M	1	1	2							4
	F			3					2	1	6
	T	1	1	5	0	0	0	0	2	1	10
65-69	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL	M	1	4	7	0	2	1	0	0	2	17
	F	0	3	15	0	3	0	0	7	1	29
	T	1	7	22	0	5	1	0	7	3	46



Secção Regional da Madeira

A média etária do efetivo total da SRM, em 31 de dezembro de 2025, situa-se nos 52,6 anos.

O maior grupo de efetivos, 36,5%, situa-se na faixa etária entre os 55 e os 59 anos, enquanto os trabalhadores com menos de 35 anos representam, apenas, 11,5% do total dos efetivos.

Tendo presente que, apenas, 26,9% dos efetivos têm menos de 50 anos e que a média etária global se situa nos 52,6 anos, poder-se-á afirmar a grande expressão da relação conhecimento/experiência profissional, sendo, contudo, igualmente demonstrativa de um claro envelhecimento da organização.

Na SRM a média etária do género feminino cifra-se nos 52,2 anos, enquanto no género masculino é de 53,6 anos.

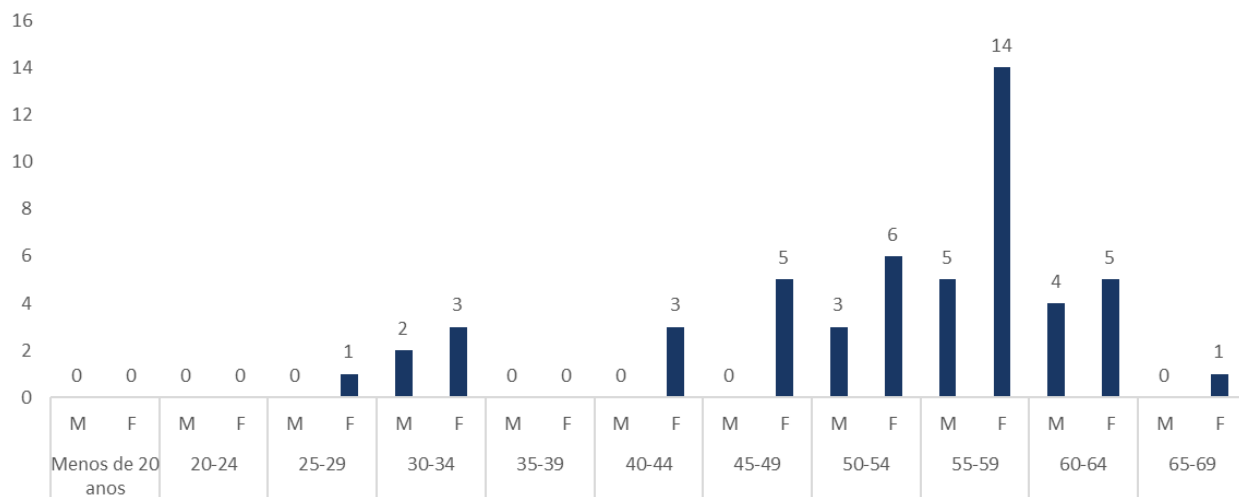
A entrada de novos trabalhadores também não tem sido suficiente para contrariar o elevado parâmetro etário atual, pese embora a média etária dos admitidos, durante o ano de 2025, se tenha situado nos 30 anos de idade, tal não impediu o agravamento da média etária global em 0,6%.

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o trabalhador mais novo e o trabalhador mais velho é, a 31/12/2025, de 36 anos, correspondendo a idade do mais novo a 29 e a do mais velho a 65 anos, respetivamente.

Com efeito, existem apenas 11,5% de efetivos abaixo dos 40 anos, persistindo a necessidade de rejuvenescimento dos quadros.



Grupo/Cargo/Carreira/ Escala etário/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Menos de 20 anos	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20-24	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25-29	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
30-34	M					2					2
	F			1		2					3
	T	0	0	1	0	4	0	0	0	0	5
35-39	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40-44	M										0
	F			2		1					3
	T	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
45-49	M										0
	F		1	2	1				1		5
	T	0	1	2	1	0	0	0	1	0	5
50-54	M			1		1	1				3
	F		1	2		1			2		6
	T	0	1	3	0	2	1	0	2	0	9
55-59	M		2	1			1			1	5
	F	1	3	6					4		14
	T	1	5	7	0	0	1	0	4	1	19
60-64	M			2						2	4
	F			1					4		5
	T	0	0	3	0	0	0	0	4	2	9
65-69	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL	M	0	2	4	0	3	2	0	0	3	14
	F	1	5	14	1	6	0	0	11	0	38
	T	1	7	18	1	9	2	0	11	3	52





3.7. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Sede

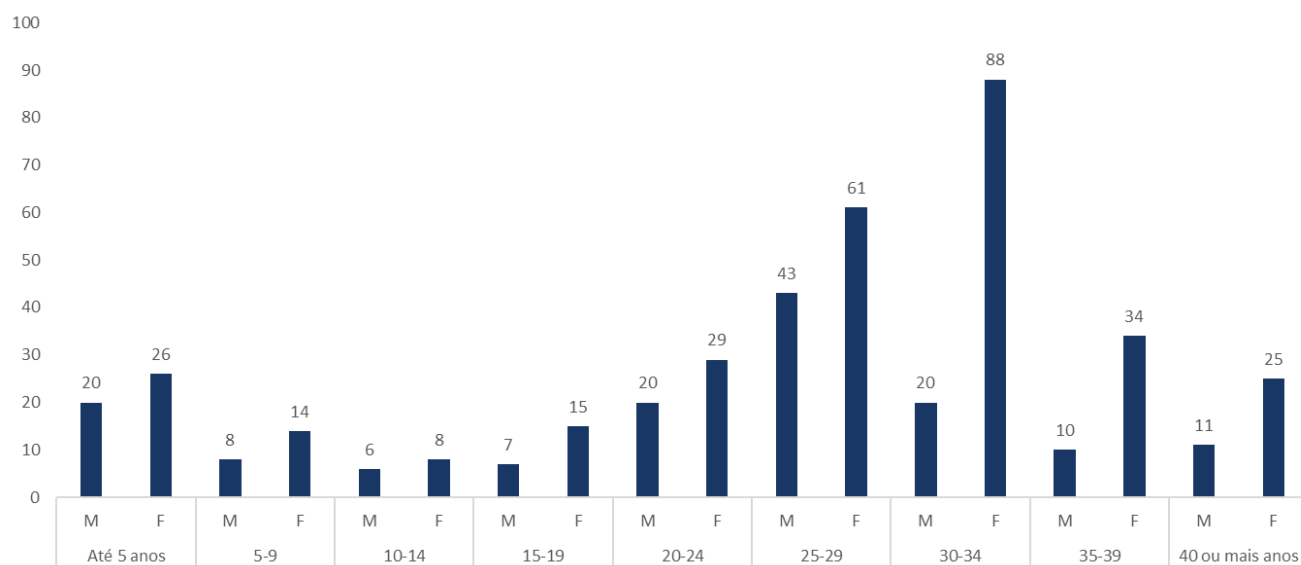
Em relação à estrutura de antiguidade, verifica-se que a média de antiguidade na DGTC-Sede situa-se nos 25,31 anos, valor que aumentou (1,61) em relação ao ano anterior.

Analisando por género, constata-se que, no género feminino, a média situa-se nos 26,34 anos, ao passo que, no género masculino, se situa nos 23,17 anos.

Grupo/Cargo/Carreira/ Nível de antiguidade/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Até 5 anos	M			17		2	1				20
	F			25				1			26
	T	0	0	42	0	2	1	1	0	0	46
5-9	M			6		2					8
	F			8		3			3		14
	T	0	0	14	0	5	0	0	3	0	22
10-14	M			3		2	1				6
	F			3		4		1			8
	T	0	0	6	0	6	1	1	0	0	14
15-19	M		1	3		3					7
	F		3	7		5					15
	T	0	4	10	0	8	0	0	0	0	22
20-24	M		5	6		5	1		3		20
	F		5	5		14			5		29
	T	0	10	11	0	19	1	0	8	0	49
25-29	M		6	17	3	6	4		3	4	43
	F	2	12	19		16	2	1	8	1	61
	T	2	18	36	3	22	6	1	11	5	104
30-34	M		1	9		3	2		4	1	20
	F		9	25		28	3		21	2	88
	T	0	10	34	0	31	5	0	25	3	108
35-39	M		4	1		1	1	1	2		10
	F		6	15		7	1		5		34
	T	0	10	16	0	8	2	1	7	0	44
40 ou mais anos	M		1	3		2	1		4		11
	F	1	1	9	3	4	2		5		25
	T	1	2	12	3	6	3	0	9	0	36
TOTAL	M	0	18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445



DIREÇÃO-GERAL

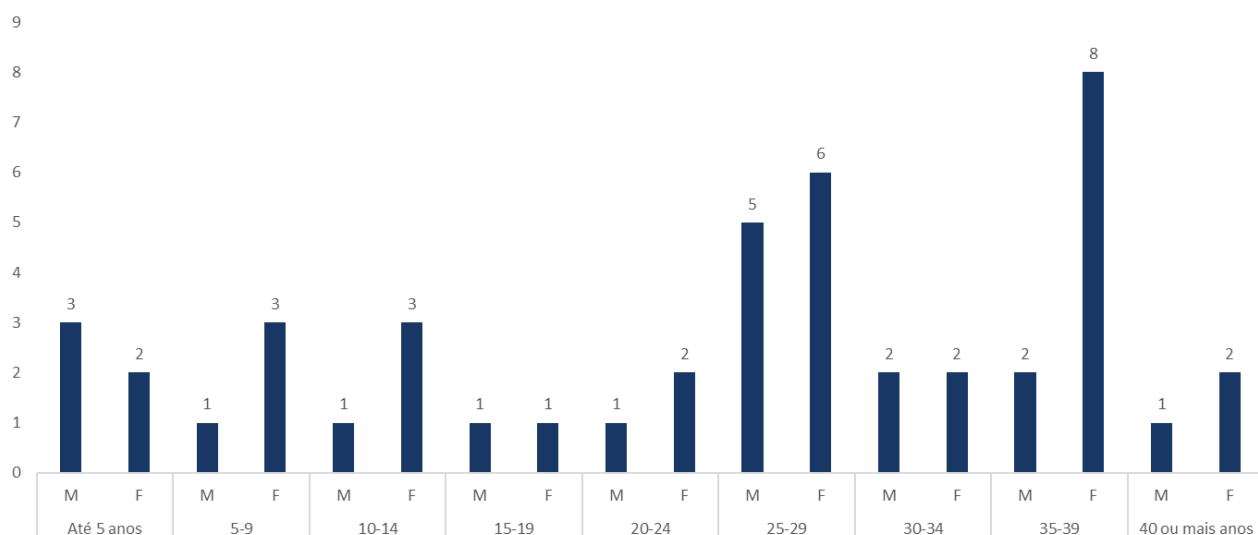




Secção Regional dos Açores

Em relação à estrutura de antiguidade, verifica-se que a média de antiguidade, na SRA, se situa nos 28,9 anos, valor que aumentou (+2,1) em relação ao ano anterior.

Grupo/Cargo/Carreira/ Nível de antiguidade/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Até 5 anos	M			3							3
	F			1		1					2
	T	0	0	4	0	1	0	0	0	0	5
5-9	M					1					1
	F			1		1			1		3
	T	0	0	1	0	2	0	0	1	0	4
10-14	M		1								1
	F		1	2							3
	T	0	2	2	0	0	0	0	0	0	4
15-19	M						1				1
	F								1		1
	T	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2
20-24	M			1							1
	F			1		1					2
	T	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3
25-29	M		2	2		1					5
	F		2	4							6
	T	0	4	6	0	1	0	0	0	0	11
30-34	M									2	2
	F			2							2
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	2	4
35-39	M	1	1								2
	F			4					3	1	8
	T	1	1	4	0	0	0	0	3	1	10
40 ou mais anos	M			1							1
	F								2		2
	T	0	0	1	0	0	0	0	2	0	3
TOTAL	M	1	4	7	0	2	1	0	0	2	17
	F	0	3	15	0	3	0	0	7	1	29
	T	1	7	22	0	5	1	0	7	3	46



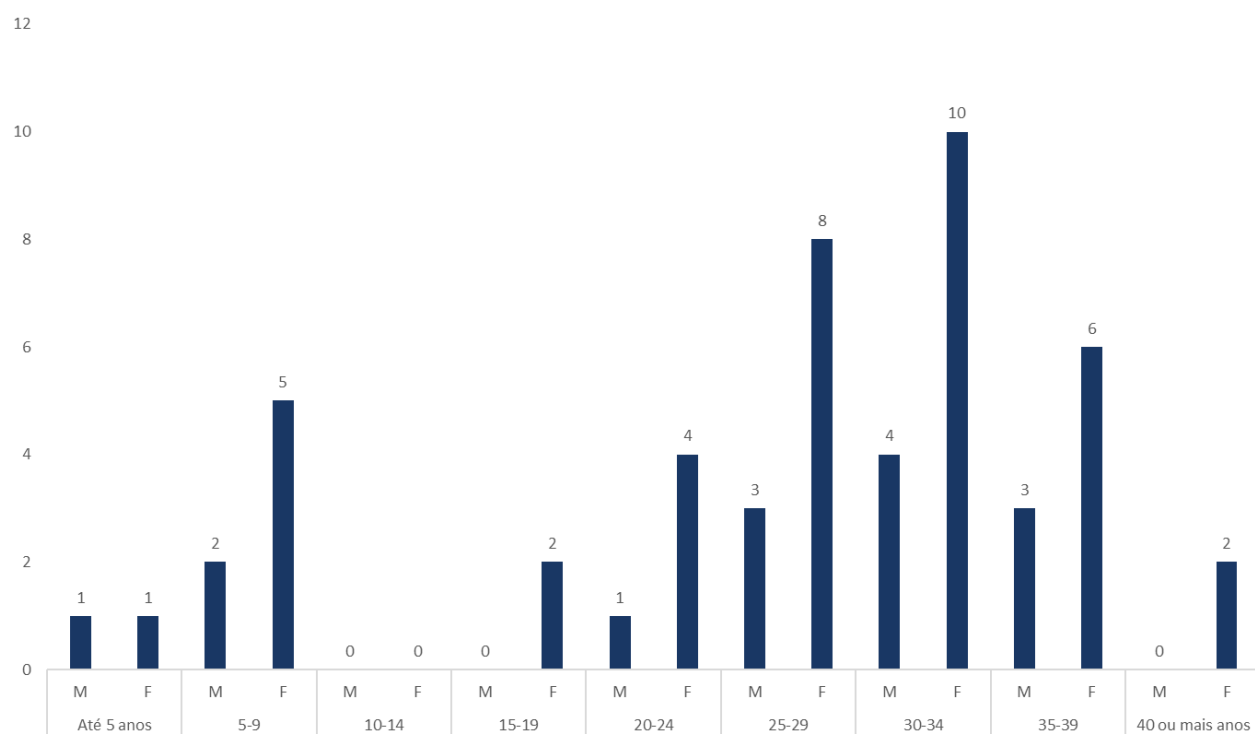


Secção Regional da Madeira

Em relação à estrutura de antiguidade, verifica-se que a média de antiguidade, na SRM, situa-se nos 25,8 anos, valor que aumentou (+5,5) em relação ao ano anterior.

Analisando por género, constata-se que, no género feminino, a média situa-se nos 26 anos, ao passo que, no género masculino, se situa nos 25,5 anos.

Grupo/Cargo/Carreira/ Nível de antiguidade/Género		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Até 5 anos	M					1					1
	F					1					1
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
5-9	M			1		1					2
	F			2		3					5
	T	0	0	3	0	4	0	0	0	0	7
10-14	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
15-19	M										0
	F			2							2
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
20-24	M		1								1
	F		1	1	1	1					4
	T	0	2	1	1	1	0	0	0	0	5
25-29	M			1		1	1				3
	F		3	3					2		8
	T	0	3	4	0	1	1	0	2	0	11
30-34	M		1	2						1	4
	F		1	4					5		10
	T	0	2	6	0	0	0	0	5	1	14
35-39	M						1			2	3
	F	1		2		1			2		6
	T	1	0	2	0	1	1	0	2	2	9
40 ou mais anos	M										0
	F								2		2
	T	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
TOTAL	M	0	2	4	0	3	2	0	0	3	14
	F	1	5	14	1	6	0	0	11	0	38
	T	1	7	18	1	9	2	0	11	3	52





4. Rotação de Pessoal

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

Sede

Em termos de análise da mobilidade de pessoal, os dados revelam que o número de trabalhadores admitidos em 2025 (73) é superior ao número de saídas (56).

Grupo/Cargo/Carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho		NOMEAÇÃO				CTFP					Total
		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	
Procedimento concursal	M			18							18
	F			28					1		29
Cedência de interesse público	M										0
	F										0
Mobilidade	M						1				1
	F				3						3
Regresso de licença	M										0
	F			2					2	1	5
Comissão de serviço	M		3								3
	F	3	2								5
Outras situações	M			1					1		2
	F			3		4					7
TOTAL	M	0	3	19	0	0	1	0	1	0	24
	F	3	2	33	0	7	0	0	3	1	49
	T	3	5	52	0	7	1	0	4	1	73

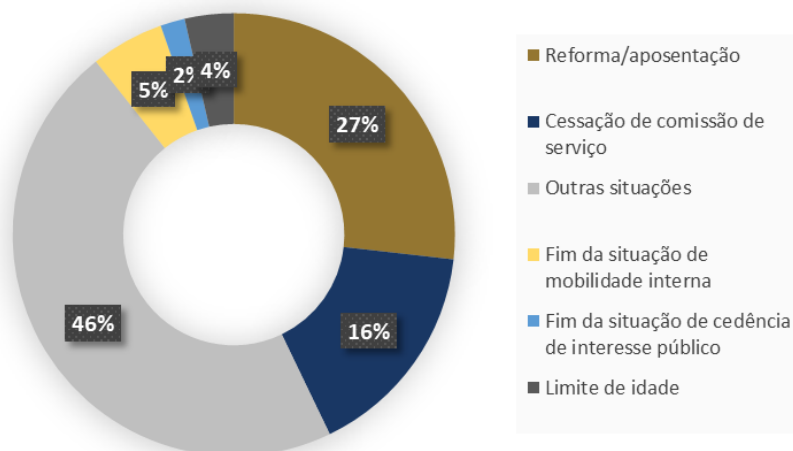
No que respeita aos Dirigentes Superiores, regista-se a nomeação do anterior titular do cargo de Dirigente Superior de 2.º Grau (Subdiretor-Geral) para o cargo de Dirigente Superior de 1.º Grau (Diretor-Geral).

As 73 admissões verificadas, incluindo regressos, resultaram das seguintes situações:

Admissões/Regressos	Carreira	N.º trabalhadores	Total
Procedimento concursal e recurso a reserva de recrutamento	Assistente Técnico	1	47
	Área Fisc. Controlo	46	
Mobilidade	Técnico Superior	3	4
	Informática	1	
Regresso de licença sem vencimento	Área Fisc. Controlo	1	4
	Assistente Técnico	2	
	Assistente Operacional	1	
Regresso de licença para exercício de funções em organismos internacionais	Área Fisc. Controlo	1	1
Comissão de serviço	Dirigente Superior	3	8
	Dirigente Intermédio	5	
Termo de mobilidade intercarreiras	Área Fisc. Controlo	1	1
Termo de comissão de serviço	Área Fisc. Controlo	2	5
	Técnico Superior	3	
Termo de nomeação em Gabinete	Área Fisc. Controlo	1	3
	Técnico Superior	1	
	Assistente Técnico	1	

Por outro lado, durante o ano de 2025 registaram-se 56 saídas:

Saídas	Carreira	N.º trabalhadores	Total
Aposentação	Dirigente Intermédio	1	15
	Área Fisc. Controlo	6	
	Técnico Superior	1	
	Informática	2	
	Assistente Técnico	4	
	Assistente Operacional	1	
Limite de idade	Técnico Superior	1	2
	Oficial de Justiça	1	
Cessação de mobilidade	Técnico Superior	3	3
Cessa�o de ACIP	Técnico Superior	1	1
Cessa�o do período experimental	Assistente Técnico	1	1
Cessa�o de comissão de serviço	Dirigente Superior	3	9
	Dirigente Intermédio	6	
Licença sem vencimento	�rea Fisc. Controlo	3	5
	Assistente Técnico	2	
Nomea�o para Gabinete	�rea Fisc. Controlo	3	4
	Assistente Técnico	1	
Comissão de serviço	�rea Fisc. Controlo	2	7
	Técnico Superior	5	
Procedimento concursal	Técnico Superior	2	4
	Assistente Técnico	2	
Mobilidade intercarreiras	�rea Fisc. Controlo	3	3
Mobilidade na categoria	Técnico Superior	2	2



Estão classificadas em “Outras Situações”:

- ✓ Cessação do período experimental;
- ✓ Licença sem vencimento;
- ✓ Nomeação para Gabinete;
- ✓ Comissão de serviço;
- ✓ Procedimento concursal;
- ✓ Mobilidade intercarreiras;
- ✓ Mobilidade na categoria.

Em 2025 a rotação interna de trabalhadores, entre unidades orgânicas da DGTC-Sede, cifrou-se em 6,7% e distribuiu-se da seguinte forma:

Carreiras	N.º trabalhadores
Área Fisc. Controlo	11
Técnico Superior	10
Assistente Técnico	6
TOTAL	27



Secção Regional dos Açores

Em termos de análise da mobilidade de pessoal, os dados revelam que o número de trabalhadores admitidos em 2025 (8) é superior ao número de saídas (2).

Grupo/Cargo/Carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho		NOMEAÇÃO				CTFP					Total
		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	
Procedimento concursal	M	3									3
	F										0
Cedência de interesse público	M										0
	F										0
Mobilidade	M	1									1
	F	2									2
Regresso de licença	M										0
	F										0
Comissão de serviço	M										0
	F	2									2
Outras situações	M										0
	F										0
TOTAL	M	0	0	3	0	0	1	0	0	0	4
	F	0	0	2	0	0	0	0	2	0	4
	T	0	0	5	0	0	1	0	2	0	8

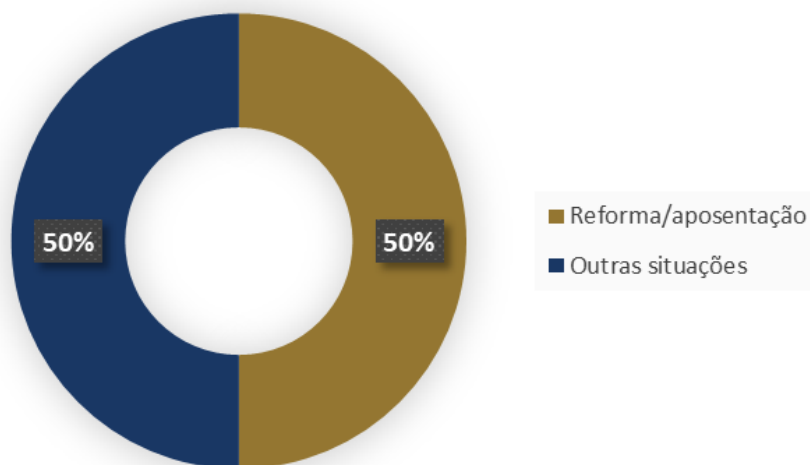
As 8 admissões verificadas, incluindo regressos, resultaram das seguintes situações:

Admissões/Regressos	Carreira	N.º trabalhadores	Total
Recrutamento por mobilidade	Técnico Superior		2
	Assistente Técnico	2	
Recrutamento em regime de comissão de serviço	Dirigente Intermédio		2
	Oficial e Justiça		
	Área Fisc. Controlo	2	
Recrutamento por mobilidade	Informática	1	1
Procedimento concursal	Área Fisc. Controlo	3	3

Por outro lado, durante o ano de 2025 registaram-se 2 saídas:

Saídas	Carreira	N.º trabalhadores	Total
Aposentação	Área Fisc. Controlo		1
	Técnico Superior		
	Assistente Técnico	1	
	Assistente Operacional		
Outras situações	Área Fisc. Controlo		1
	Técnico Superior	1	

A situação registada na rubrica “Outras situações” decorre da saída de uma técnica superior, na sequência da sua nomeação, em regime de comissão de serviço, para a área de Fiscalização e Controlo (AFC).



Em 2025 não foi registada qualquer situação de rotação interna de trabalhadores, entre unidades orgânicas da SRA.



Secção Regional da Madeira

Em termos de análise da mobilidade de pessoal, os dados revelam que o número de trabalhadores admitidos em 2025 (3) é superior ao número de saídas (2).

Grupo/Cargo/Carreira/ Modo de ocupação do posto de trabalho		NOMEAÇÃO				CTFP					Total
		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	
Procedimento concursal	M										0
	F										0
Cedência de interesse público	M										0
	F										0
Mobilidade	M					1					1
	F										0
Regresso de licença	M										0
	F										0
Comissão de serviço	M										0
	F										0
Outras situações	M										0
	F			2							2
TOTAL	M	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	F	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
	T	0	0	2	0	1	0	0	0	0	3

As 3 admissões verificadas, incluindo regressos, resultaram das seguintes situações:

Admissões/Regressos	Carreira	N.º trabalhadores	Total
Recrutamento por mobilidade	Técnico Superior	1	1
Recrutamento em regime de comissão de serviço	Dirigente Intermédio	0	0
Regresso de comissão de serviço no exterior	Área Fisc. Controlo	2	2

Por outro lado, durante o ano de 2025 registaram-se 2 saídas:

Saídas	Carreira	N.º trabalhadores	Total
Comissão de serviço	Área Fisc. Controlo	2	2

A saída de 2 trabalhadores registada como “Outras situações” deve-se a uma nomeação para Gabinete e a uma saída em mobilidade para a DGTC-Sede.



Em 2025, não foi registada qualquer situação de rotação interna de trabalhadores entre unidades orgânicas da SRM.



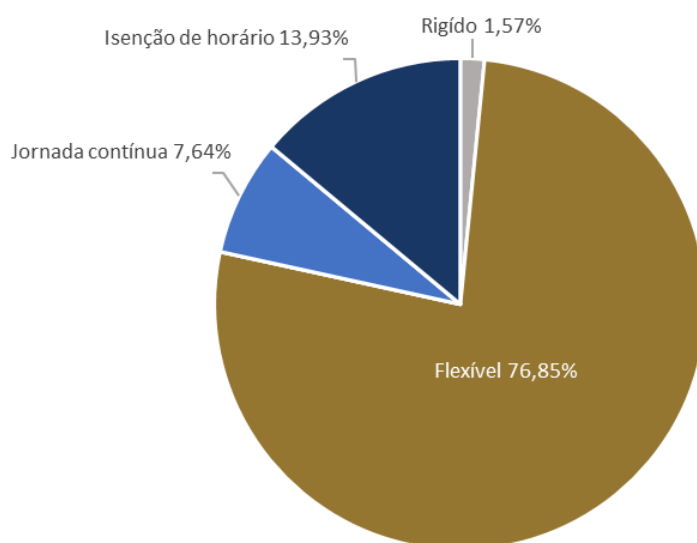
4.2. Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Sede

No que se refere às modalidades de horário de trabalho praticadas na DGTC-Sede, a modalidade de horário flexível é a que tem maior relevância no efetivo total (76,85%).

A modalidade de jornada contínua abrange 7,64% do universo dos trabalhadores, sendo que 76,47% dos trabalhadores que praticam esta modalidade de horário pertencem ao género feminino.

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de horário		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Rígido	M									4	4
	F									3	3
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7
Flexível	M		1	60	3	24	9	1	16	1	115
	F			103	3	71	5	3	42		227
	T	0	1	163	6	95	14	4	58	1	342
Desfasado	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornada contínua	M			4		2	2				8
	F		1	10		7	3		5		26
	T	0	1	14	0	9	5	0	5	0	34
Isenção de horário	M		17	1							18
	F	3	35	3		3					44
	T	3	52	4	0	3	0	0	0	0	62
TOTAL	M	0	18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445



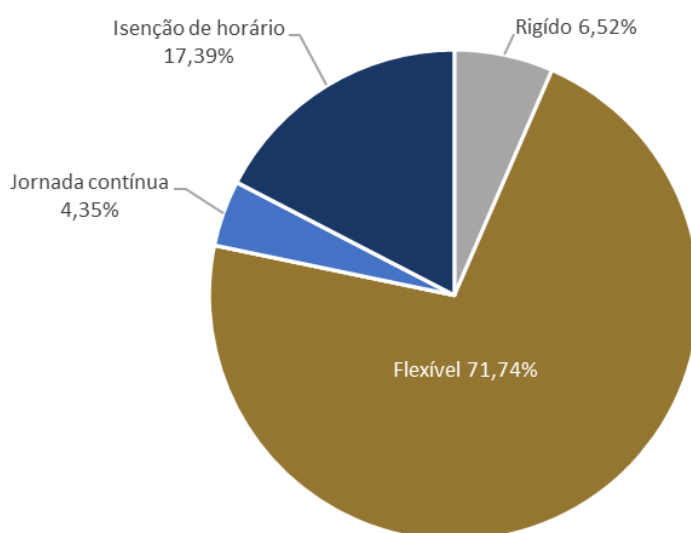


Secção Regional dos Açores

De entre as modalidades de horário de trabalho praticadas na SRA, a modalidade de horário flexível é a que tem maior relevância no efetivo total (71,74%), seguida da isenção de horário com uma expressão de 17,39%.

A modalidade de jornada contínua abrange 4,35% do universo dos trabalhadores, sendo que a totalidade dos trabalhadores que praticam esta modalidade de horário pertencem ao género feminino.

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de horário		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Rígido	M									2	2
	F									1	1
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Flexível	M			7		2	1				10
	F			13		3			7		23
	T	0	0	20	0	5	1	0	7	0	33
Desfasado	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornada contínua	M										0
	F			2							2
	T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	2
Isenção de horário	M	1	4								5
	F		3								3
	T	1	7	0	0	0	0	0	0	0	8
TOTAL	M	1	4	7	0	2	1	0	0	2	17
	F	0	3	15	0	3	0	0	7	1	29
	T	1	7	22	0	5	1	0	7	3	46



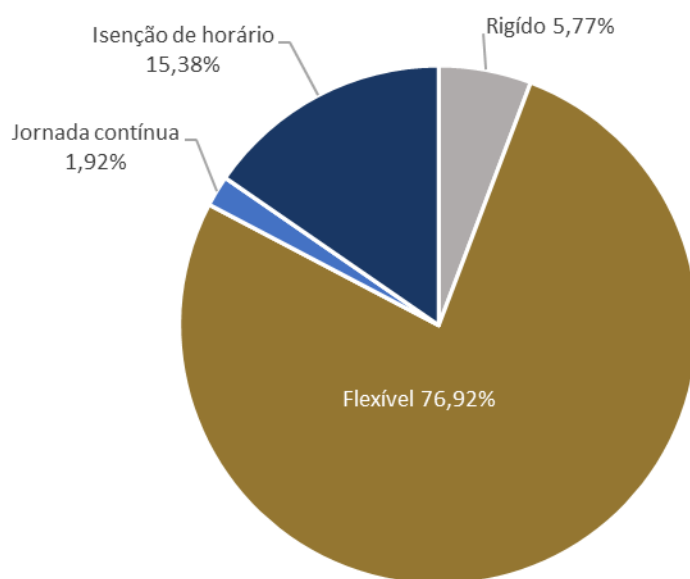


Secção Regional da Madeira

No que se refere às modalidades de horário de trabalho praticadas na SRA, a modalidade de horário flexível é a que tem maior relevância no efetivo total (76,92%), seguida da isenção de horário com uma expressão de 15,38%.

A modalidade de jornada contínua abrange 1,92% do universo dos trabalhadores, sendo que apenas 1 trabalhador pratica esta modalidade de horário e pertence ao género masculino.

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de horário		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Rígido	M									3	3
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3
Flexível	M			3		3	2				8
	F			14	1	6			11		32
	T	0	0	17	1	9	2	0	11	0	40
Desfasado	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jornada contínua	M			1							1
	F										0
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Isenção de horário	M		2								2
	F	1	5								6
	T	1	7	0	0	0	0	0	0	0	8
TOTAL	M	0	2	4	0	3	2	0	0	3	14
	F	1	5	14	1	6	0	0	11	0	38
	T	1	7	18	1	9	2	0	11	3	52





4.3. Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo

Sede

Durante o ano de 2025, ocorreram as seguintes mudanças de situação dos trabalhadores da DGTC-Sede:

- 90 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;
- 3 situações de consolidação da mobilidade na categoria;
- 1 situação de consolidação da mobilidade intercarreiras.

Grupo/Cargo/Carreira/ Tipo de mudança		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M	0	5	4	1	9	2	0	1	4	26
	F	1	11	11	0	26	0	0	13	2	64
	T	1	16	15	1	35	2	0	14	6	90
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M					1					1
	F					1					1
	T	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	M						2				2
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	2	0	0	0	3
Consolidação da mobilidade intercarreiras (4)	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL	M	0	5	4	1	10	4	0	1	4	29
	F	1	11	11	0	29	0	0	13	2	67
	T	1	16	15	1	39	4	0	14	6	96

(1) e (2) Artigo 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(3) Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(4) Artigo 270.º da LOE 2017 aditou à LTFP um novo artigo (99.º-A).



Secção Regional dos Açores

Durante o ano de 2025, ocorreram as seguintes mudanças de situação dos trabalhadores da SRA:

- 2 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;
- 1 alteração de posicionamento remuneratório por opção gestionária;
- 5 situações por procedimento concursal.

Grupo/Cargo/Carreira/ Tipo de mudança		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M					1					1
	F								1		1
	T	0	0	0	0	1	0	0	1	0	2
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Procedimento concursal	M			3							3
	F			2							2
	T	0	0	5	0	0	0	0	0	0	5
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade intercarreiras (4)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	M	0	0	3	0	1	0	0	0	0	4
	F	0	0	2	0	1	0	0	1	0	4
	T	0	0	5	0	2	0	0	1	0	8

(1) e (2) Artigo 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(3) Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(4) Artigo 270.º da LOE 2017 aditou à LTFP um novo artigo (99.ºA).



Secção Regional da Madeira

Durante o ano de 2025, ocorreram as seguintes mudanças de situação dos trabalhadores da SRM:

- 11 alterações obrigatórias do posicionamento remuneratório;
- 1 situação de consolidação da mobilidade na categoria.

Grupo/Cargo/Carreira/ Tipo de mudança		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M						1			2	3
	F		2	1		3			2		8
	T	0	2	1	0	3	1	0	2	2	11
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Procedimento concursal	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	M										0
	F					1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Consolidação da mobilidade intercarreiras (4)	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	M	0	0	0	0	0	1	0	0	2	3
	F	0	2	1	0	4	0	0	2	0	9
	T	0	2	1	0	4	1	0	2	2	12

(1) e (2) Artigo 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(3) Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(4) Artigo 270.º da LOE 2017 aditou à LTFP um novo artigo (99.º-A).



5. Absentismo

5.1. Contagem dos dias de ausência do trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Sede

Em 2025, o total de ausências ao trabalho foi de 5077,5 dias, o que representa um decréscimo face a 2024, ano em que se cifraram em 5397,5.

As ausências devem-se, em grande parte, a situações de doença (2967 dias), as quais continuam a pesar consideravelmente para a taxa de absentismo, representando 58% do total dos dias de ausência. No entanto, importa salientar que o valor é inferior ao verificado no ano de 2024, ano em que as ausências por motivo de doença foram de 3325 dias.

Em 2025, os 445 efetivos faltaram, em média, 11,6 dias ao trabalho (número de dias inferior a igual período do ano anterior – 12,5), sendo que, destes, cerca de 6,7 dias de faltas foram motivados por doença do próprio.

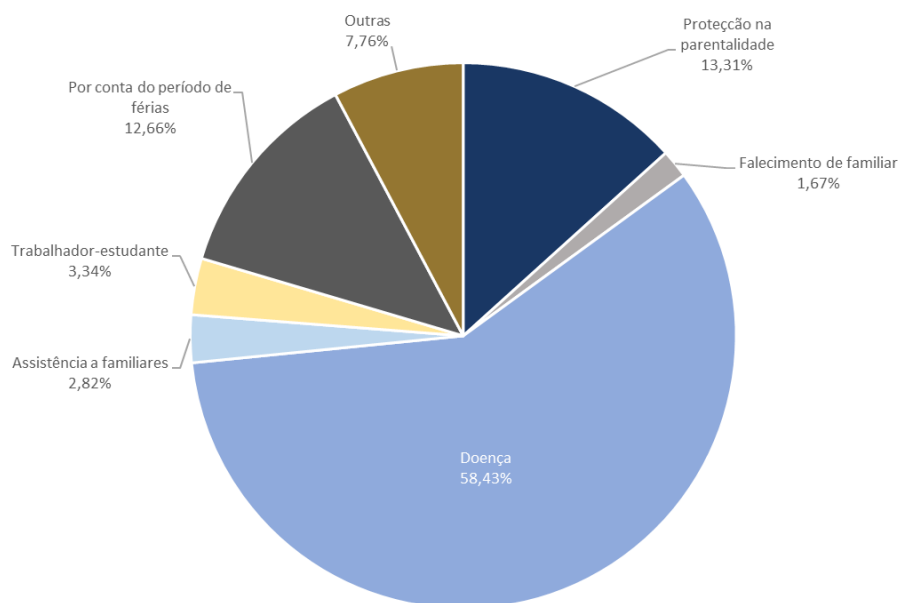
Considerando que as ausências registadas sob a designação “Outras” (7,76%) representam, no total, o quarto maior motivo de ausência, importa fazer uma análise detalhada das diferentes situações aqui englobadas:

- 2 dias por cumprimento de obrigações;
- 16 dias por motivos não imputáveis ao trabalhador;
- 50 dias por acidente de trabalho;
- 3 dias por atividade sindical;
- 47 dias por greve;
- 1 dia por prestação de provas de concurso;
- 122 dias por tratamento ambulatorio/consultas médicas;
- 91 dias por licença sem vencimento;
- 62 dias por dispensa no âmbito da Lei Eleitoral e participação nas mesas de voto.



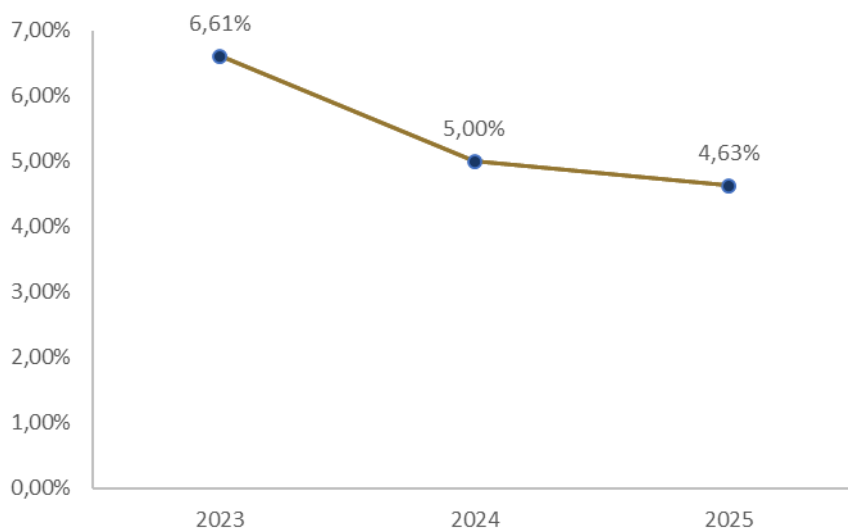
Grupo/cargo/carreira/ Motivo de ausência		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Casamento	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proteção na parentalidade	M			79		65					144
	F			440		92					532
	T	0	0	519	0	157	0	0	0	0	676
Falecimento de familiar	M		7	18			5		3		33
	F		20	21		8			3		52
	T	0	27	39	0	8	5	0	6	0	85
Doença	M		8	469		135	12		319	8	951
	F	1	21	852	82	822	10	2	207	19	2016
	T	1	29	1321	82	957	22	2	526	27	2967
Doença prolongada	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	M			9	5	3					17
	F			53		38			35		126
	T	0	0	62	5	41	0	0	35	0	143
Trabalhador-estudante	M		8			11		34	31		84
	F					17,5			68		85,5
	T	0	8	0	0	28,5	0	34	99	0	169,5
Por conta do período de férias	M		19	78,5	3	36	7		10	9,5	163
	F	3,5	55	137	5	167,5	19	2	80	11	480
	T	3,5	74	215,5	8	203,5	26	2	90	20,5	643
Com perda de vencimento	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras *	M		4	45	1	42	10		5	21	128
	F		6	101		66	9		83	1	266
	T	0	10	146	1	108	19	0	88	22	394
TOTAL	M	0	46	698,5	9	292	34	34	368	38,5	1520
	F	4,5	102	1604	87	1211	38	4	476	31	3557,5
	T	4,5	148	2302,5	96	1503	72	38	844	69,5	5077,5

* Inclui acidentes em serviço, atividade sindical, cumprimento de obrigações, motivos não imputáveis ao trabalhador, greve, prestação de provas de concurso, dispensa no âmbito da Lei Eleitoral e participação nas mesas de voto e tratamento ambulatorio e realização de consultas.



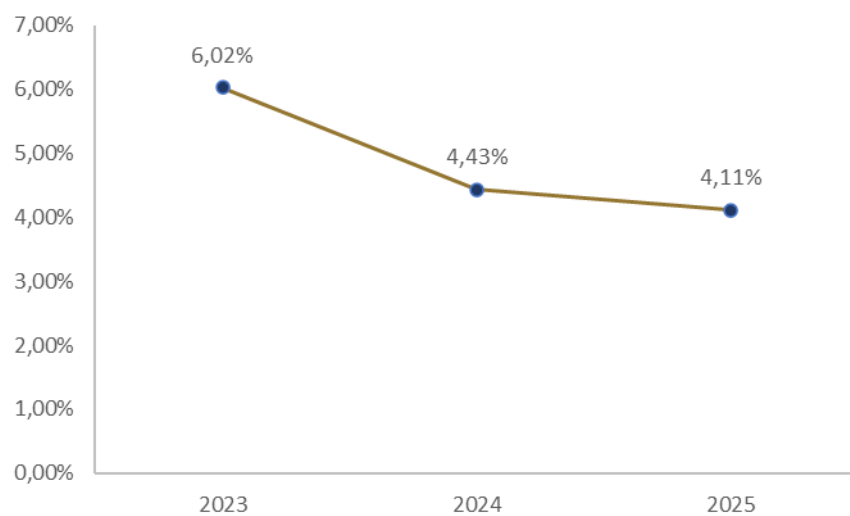
No ano de 2025, os indicadores de absentismo registaram, em termos globais, um decréscimo face aos valores apurados em 2024.

O índice de absentismo diminuiu de 5% para 4,63% e a taxa de frequência¹ diminuiu de 12, para 11,6. O gráfico infra evidencia este decréscimo.



Se ao cômputo do total de dias de faltas (5077,5) descontarmos as ausências justificadas por conta dos dias de férias (643 dias), a taxa de absentismo acima referida baixará de 4,63% para 4,11% e a taxa de frequência de 11,6 para 10,1.

¹ Taxa de frequência = N.º de faltas/Efetivo médio





Secção Regional dos Açores

Em 2025, o total de ausências ao trabalho foi de 1346,5 dias, o que representa um decréscimo face a 2024, que se cifrou em 1406,5 dias.

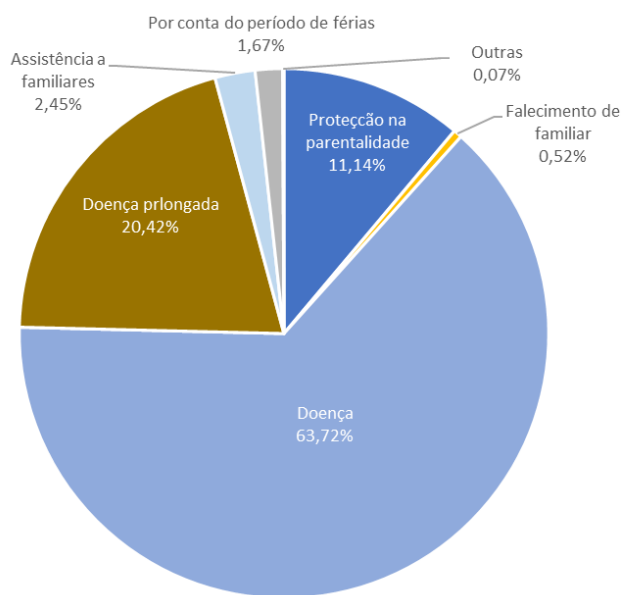
As ausências devem-se, em grande parte, a situações de doença (858 dias), as quais pesam consideravelmente para a taxa de absentismo, representando 63,72% do total dos dias de ausência.

As faltas por doença prolongada constituem o segundo motivo de ausência com maior expressão, contabilizando 275 faltas, que representam 20,42% do total.

Em 2025, os 46 efetivos faltaram, em média, 31,3 dias ao trabalho (número de dias inferior a igual período do ano anterior -3,9), sendo que, destes, cerca de 18,7 dias de faltas foram motivados por doença.

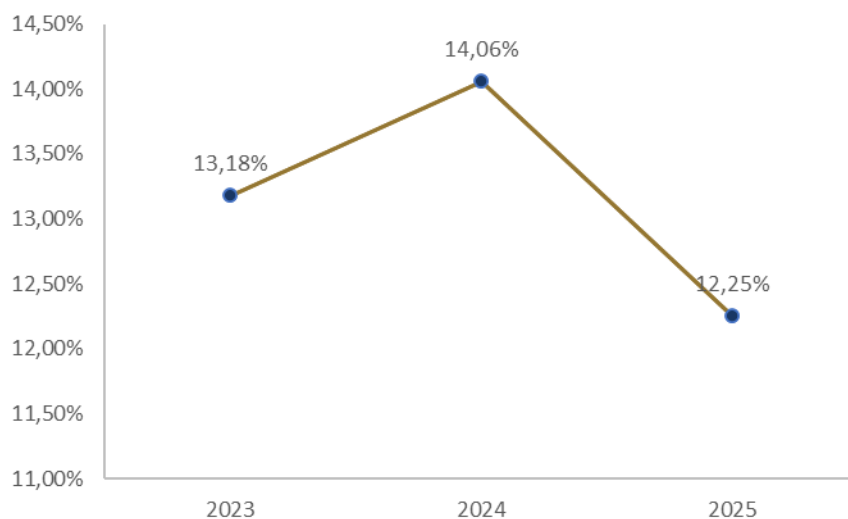
Grupo/cargo/carreira/ Motivo de ausência		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Casamento	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proteção na parentalidade	M										0
	F					150					150
	T	0	0	0	0	150	0	0	0	0	150
Falecimento de familiar	M										0
	F			5						2	7
	T	0	0	5	0	0	0	0	0	2	7
Doença	M			7							7
	F		18	658		49			126		851
	T	0	18	665	0	49	0	0	126	0	858
Doença prolongada	M										0
	F								275		275
	T	0	0	0	0	0	0	0	275	0	275
Assistência a familiares	M										0
	F			7		26					33
	T	0	0	7	0	26	0	0	0	0	33
Trabalhador-estudante	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	M		1								1
	F		5	11,5		1			4		21,5
	T	0	6	11,5	0	1	0	0	4	0	22,5
Com perda de vencimento	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras *	M					1					1
	F										0
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
TOTAL	M	0	1	7	0	1	0	0	0	0	9
	F	0	23	681,5	0	226	0	0	405	2	1337,5
	T	0	24	688,5	0	227	0	0	405	2	1346,5

* Inclui acidentes em serviço, atividade sindical, greve, licença sem vencimento, cumprimento de obrigações, dispensa no âmbito da Lei Eleitoral e participação nas mesas de voto, doação de sangue,, motivos não imputáveis ao trabalhador.



No ano de 2025, o índice de absentismo diminuiu de 14,06% para 12,25 e a taxa de frequência² diminuiu de 33,9 para 31,3.

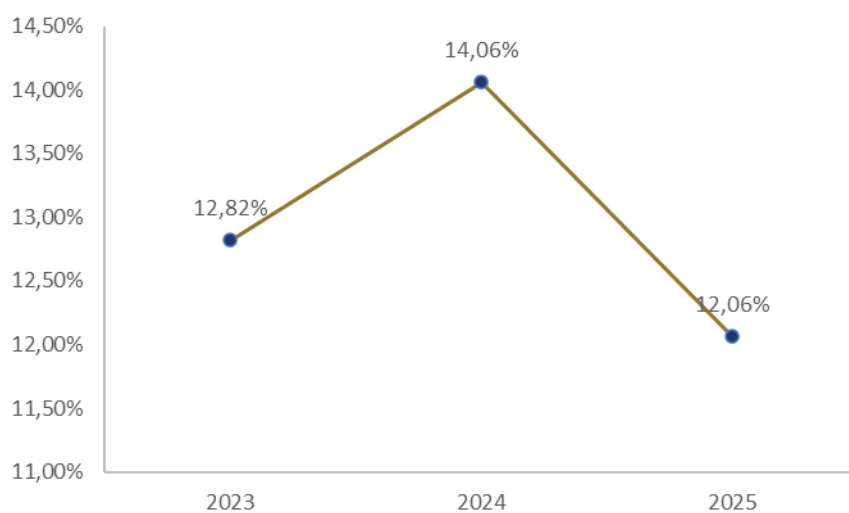
O gráfico infra evidencia o decréscimo da taxa de absentismo.



Se ao cômputo do total de dias de faltas (1346,5) descontarmos as ausências justificadas por conta dos dias de férias (22,5 dias), a taxa de absentismo acima referida baixará de 12,25% para 12,06% e a taxa de frequência de 33,9 para 30,8.

O gráfico infra ilustra a evolução da taxa de absentismo, ao longo dos três últimos anos, deduzidas as faltas por conta do período de férias.

² Taxa de frequência = N.º de faltas/Efetivo médio





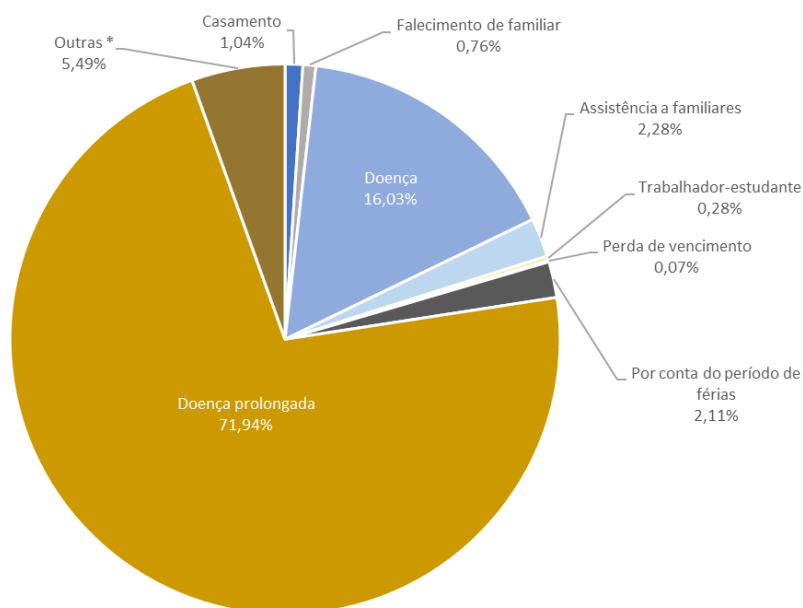
Secção Regional da Madeira

Em 2025, o total de ausências ao trabalho foi de 1447 dias, em grande parte decorrentes de situações de doença/doença prolongada (1273 dias), as quais continuam a pesar consideravelmente para a taxa de absentismo, representando 87,98% do total dos dias de ausência. no entanto, importa salientar que o valor é bastante superior ao verificado no ano de 2024, ano em que as ausências por motivo de doença/doença prolongada foram de 1089 dias.

Em 2025, os 52 efetivos faltaram, em média, 28,1 dias ao trabalho (número de dias superior a igual período do ano anterior + 4,4), sendo que, destes, cerca de 24,5 dias de faltas foram motivados por doença do próprio.

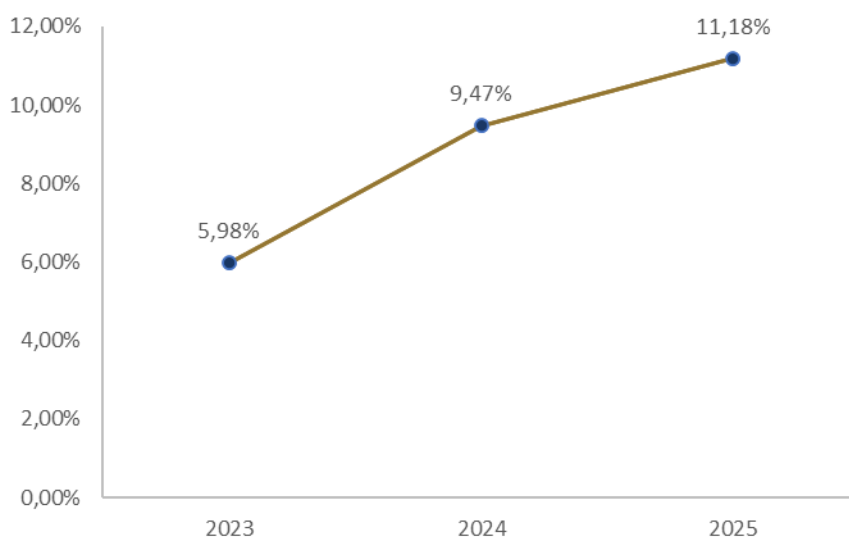
Grupo/cargo/carreira/ Motivo de ausência		Dirig. Sup.	Dirig. Interm.	AFC	Insp.	TS	Inform.	OJ	AT	AO	Total
Casamento	M										0
	F			15							15
	T	0	0	15	0	0	0	0	0	0	15
Proteção na parentalidade	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	M			5			4			2	11
	F										0
	T	0	0	5	0	0	4	0	0	2	11
Doença	M			30			8			59	97
	F	98	2	13		11			11		135
	T	98	2	43	0	11			11	59	232
Doença prolongada	M									365	365
	F			365					311		676
	T	0	0	365	0	0	0	0	311	365	1041
Assistência a familiares	M			6							6
	F					1			26		27
	T	0	0	6	0	1	0	0	26	0	33
Trabalhador-estudante	M										0
	F			4							4
	T	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4
Por conta do período de férias	M			0,5		2,5				1	4
	F		0,5	11,5	1	3			10,5		26,5
	T	0	0,5	12	1	5,5	0	0	10,5	1	30,5
Com perda de vencimento	M										0
	F			1							1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Cumprimento de pena disciplinar	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	M										0
	F										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras *	M			2						13,5	15,5
	F	3	7	7		4			43		64
	T	3	7	9	0	4	0	0	43	13,5	79,5
TOTAL	M	0	0	43,5	0	2,5	12	0	0	440,5	498,5
	F	101	9,5	416,5	1	19	0	0	401,5	0	948,5
	T	101	9,5	460	1	21,5	12	0	401,5	440,5	1447

* Inclui acidentes em serviço, atividade sindical, greve, licença sem vencimento, cumprimento de obrigações, dispensa no âmbito da Lei Eleitoral e participação nas mesas de voto, doação de sangue,, motivos não imputáveis ao trabalhador.



No ano de 2025, os indicadores de absentismo registaram, em termos globais, um acréscimo face aos valores apurados em 2024.

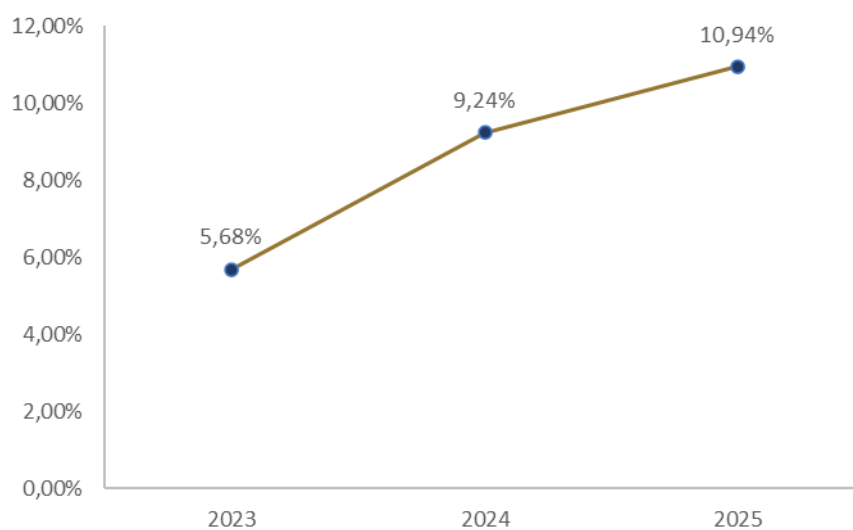
O índice de absentismo aumentou de 9,47% para 11,18% e a taxa de frequência³ sofreu, também, um incremento de 23,9 para 28,1. O gráfico infra evidencia este desenvolvimento.



³ Taxa de frequência = N.º de faltas/Efetivo médio



Se ao cômputo do total de dias de faltas (1447) descontarmos as ausências justificadas por conta dos dias de férias (30,5 dias), a taxa de absentismo acima referida baixará de 11,18% para 10,94% e a taxa de frequência de 28,1 para 27,5.





6. Segurança e saúde no trabalho

Sede

Em 2025, realizaram-se apenas 41 consultas médicas, 37 exames médicos e 20 colheitas para análises clínicas, devido ao termo do contrato de prestação de serviços de saúde no trabalho então em curso, que cessou em janeiro de 2025.

A contratação externa de serviços de saúde no trabalho, por concurso público, decorreu durante o ano de 2025, vindo a culminar com a celebração do contrato e a reposição dos serviços em janeiro de 2026.

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor em Euros
Consultas médicas	41	
Total de exames médicos efetuados	57	
Exames de admissão	10	
Exames periódicos	47	
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina do trabalho		1 351,70 €
Visitas aos postos de trabalho		
TOTAL		1 351,70 €

Secção Regional dos Açores

Na Secção Regional dos Açores não foi possível implementar atividades de medicina do trabalho no ano 2025.

A finalização do procedimento de contratualização integrada de serviços de medicina no trabalho para a DGTC-Sede e SRA Açores, com início da prestação dos mesmos, efetivou-se em janeiro de 2026.



Secção Regional da Madeira

Em 2025, realizaram-se 47 consultas médicas, 46 exames médicos e 41 colheitas para análises clínicas.

Tratando-se do primeiro contrato de prestação de serviços de Saúde no Trabalho, todos os trabalhadores que fizeram exames e foram à consulta foram considerados como tendo realizado exames de admissão.

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor em Euros
Consultas médicas	47	
Total de exames médicos efetuados	46	
Exames de admissão	46	
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina do trabalho		1 365,00 €
Visitas aos postos de trabalho	1	
TOTAL		1 365,00 €



6.1. Acidentes de trabalho

Sede

No ano de 2025, ocorreu 1 acidente no local de trabalho que não deu lugar a dias de baixa médica e 4 acidentes *in itinere*, dando lugar a um total de 77 dias de incapacidade temporária absoluta para o trabalho.

Em 2025 não foram registados quaisquer dias de baixa médica resultantes de acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2024.

Durante o ano não foram declaradas situações de doença profissional.

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
N.º total de acidentes		M	0					0					
		F	1	1					4	1		2	1
N.º de acidentes com baixa		M	0						0				
		F	0						3			2	1
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano		M	0						0				
		F	0						77			20	57
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior		M	0						0				
		F	0						0				

Secção Regional dos Açores

No ano de 2025, não ocorreram acidentes de trabalho na SRA.

Durante o ano foram registados 3 casos de incapacidade permanente parcial e 1 caso de incapacidade temporária parcial.

Não foram declaradas quaisquer doenças profissionais.

Secção Regional da Madeira

No ano de 2025, ocorreu 1 acidente no local de trabalho que deu lugar a 39 dias de baixa médica.

Em 2025 não foram registados quaisquer dias de baixa médica resultantes de acidentes de trabalho ocorridos no ano de 2024.

Durante o ano não foram registados casos de incapacidade temporária para o trabalho nem declaradas situações de doença profissional.

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
N.º total de acidentes		M	0					0					
		F	1		1			0					
N.º de acidentes com baixa		M	0					0					
		F	1		1			0					
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano		M	0					0					
		F	39		39			0					
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior		M	0					0					
		F	0					0					



7. Remunerações e encargos

7.1. Estrutura remuneratória, por género

Sede

Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	1	1
501-1000 €	5	7	12
1001-1250 €	6	14	20
1251-1500 €	14	40	54
1501-1750 €	7	13	20
1751-2000 €	5	10	15
2001-2250 €	25	41	66
2251-2500 €	2	19	21
2501-2750 €	21	29	50
2751-3000 €	7	14	21
3001-3250 €	10	23	33
3251-3500 €	6	9	15
3501-3750 €	6	11	17
3751-4000 €	3	8	11
4001-4250 €	3	10	13
4251-4500 €	2	2	4
4501-4750 €	0	0	0
4751-5000 €	9	12	21
5001-5250 €			0
5251-5500 €	8	21	29
5501-5750 €	6	13	19
5751-6000 €	0	2	2
Mais de 6000 €	0	1	1
TOTAL	145	300	445

Em 2025, a remuneração mínima auferida foi de 878,41€, atribuída a trabalhadores da carreira de assistente operacional.

A remuneração máxima auferida foi de 6.053,17€, respeitante a titular de cargo de direção superior.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	878,41 €	878,41 €
Máxima (€)	5 594,28 €	6 053,17 €

O leque salarial é o estado comparativo dos salários atribuídos aos trabalhadores de um organismo, indo do mais baixo ao mais elevado, permitindo assim aferir quantas vezes o salário máximo é maior que o salário mínimo. Trata-se do indicador mais comum de desigualdade salarial e quanto mais elevado for, maior desigualdade salarial representa.

$$\text{Leque salarial ílfquido} = \frac{\text{Maior remuneração base ílfquida}}{\text{Mínima remuneração base ílfquida}} = \frac{6\,053,17\,€}{878,41\,€} = 6,89$$

Evolução do leque salarial ílfquido

	2023	2024	2025
Leque salarial ílfquido	8,77	8,96	6,89

De 2024 para 2025 verificou-se uma diminuição do leque salarial que resultou, essencialmente, da redução do número de trabalhadores nos níveis salariais mais baixos e, paralelamente, da redução da remuneração máxima auferida.



Secção Regional dos Açores

Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			
501-1000 €			
1001-1250 €			
1251-1500 €	1	2	3
1501-1750 €		5	5
1751-2000 €	3	3	6
2001-2250 €	3	3	6
2251-2500 €	1	2	3
2501-2750 €			0
2751-3000 €	1	2	3
3001-3250 €			0
3251-3500 €	1	3	4
3501-3750 €			0
3751-4000 €	1	2	3
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €		1	1
4751-5000 €			0
5001-5250 €		1	1
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €	1	3	4
5751-6000 €	2	2	4
Mais de 6000 €	2	0	2
TOTAL	17	29	46

A remuneração mínima auferida foi de 1.379,00€, atribuída a trabalhadores da carreira de assistente operacional.

A remuneração máxima auferida foi de 6.675,00€, respeitante a titular de cargo de direção superior.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 379,00 €	1 426,00 €
Máxima (€)	6 675,00 €	5 982,00 €

O leque salarial é o estado comparativo dos salários atribuídos aos trabalhadores de um organismo, indo do mais baixo ao mais elevado, permitindo assim aferir quantas vezes o salário máximo é maior que o salário mínimo. Trata-se do indicador mais comum de desigualdade salarial e quanto mais elevado for, maior desigualdade salarial representa.

$$\text{Leque salarial ilíquido} = \frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = \frac{6\,675,00\,€}{1\,379,00\,€} = 4,84$$

Evolução do leque salarial ilíquido

	2023	2024	2025
Leque salarial ilíquido	4,89	6,47	4,84



Secção Regional da Madeira

Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €			0
1001-1250 €			0
1251-1500 €	1		1
1501-1750 €	1	3	4
1751-2000 €	3	9	12
2001-2250 €		2	2
2251-2500 €		1	1
2501-2750 €	1	1	2
2751-3000 €	1	2	3
3001-3250 €	1		1
3251-3500 €		4	4
3501-3750 €	1	2	3
3751-4000 €	2	5	7
4001-4250 €			0
4251-4500 €	1	1	2
4501-4750 €		1	1
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €		1	1
5501-5750 €			0
5751-6000 €	1	5	6
Mais de 6000 €	1	1	2
TOTAL	14	38	52



A remuneração mínima auferida foi de 1493,48€ e a remuneração máxima auferida foi de 6.675,24€.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 493,48 €	1 556,63 €
Máxima (€)	6 219,97 €	6 675,24 €

O leque salarial é o estado comparativo dos salários atribuídos aos trabalhadores de um organismo, indo do mais baixo ao mais elevado, permitindo assim aferir quantas vezes o salário máximo é maior que o salário mínimo. Trata-se do indicador mais comum de desigualdade salarial e quanto mais elevado for, maior desigualdade salarial representa.

$$\text{Leque salarial ilíquido} = \frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}} = \frac{6\,675,24\,€}{1\,493,48\,€} = 4,47$$

Evolução do leque salarial ilíquido

	2023	2024	2025
Leque salarial ilíquido	4,45	4,59	4,47



7.2. Total de encargos com pessoal durante o ano de 2025

Sede

O valor global dos encargos com pessoal, em 2025, ascendeu aos 24.401.484,12€, o que corresponde a um aumento de 474.232,85€ em relação a 2024.

Do total dos encargos com pessoal, a rubrica “remunerações base” continua a ser, à semelhança dos anos anteriores, a que assume maior percentagem, com 71,8%.

Com 6,9% temos a rubrica dos suplementos remuneratórios, seguida das prestações sociais, com 2,5%.

De salientar, ainda, a rubrica “outros encargos com pessoal”, no montante total de 4.573.389,74€, que representa 18,7% do total de encargos com pessoal, onde se destacam as contribuições para a Caixa Geral de Aposentações, com um peso de 14,7%.

Encargos com pessoal	Valor em Euros
Remuneração base	17 521 900,44 €
Suplementos remuneratórios	1 691 268,30 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	614 925,64 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal:	
- Caixa Geral de Aposentações	3 582 388,89 €
- Indemnização por cessação de funções	107 379,29 €
- Outras pensões	13 046,80 €
- Pessoal a aguardar aposentação	60 199,46 €
- Segurança Social	810 273,33 €
- Seguros	101,96 €
TOTAL	24 401 484,12 €



Secção Regional dos Açores

O valor global dos encargos com pessoal, em 2025, ascendeu aos 2.490.470,39€, o que corresponde a um decréscimo de 374.797,09€ em relação a 2024.

Do total dos encargos com pessoal, a rubrica “remunerações base” continua a ser, à semelhança dos anos anteriores, a que assume maior percentagem, com 67,5%.

Com 8,8% temos a rubrica dos suplementos remuneratórios, seguida das prestações sociais, com 2,2%.

De salientar, ainda, a rubrica “outros encargos com pessoal”, no montante total de 536.042,08€, que representa 21,5% do total de encargos com pessoal.

Encargos com pessoal	Valor em Euros
Remuneração base	1 680 971,26 €
Suplementos remuneratórios	219 224,07 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	54 232,98 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal:	536 042,08 €
- Caixa Geral de Aposentações	
- Indemnização por cessação de funções	
- Outras pensões	
- Pessoal a aguardar aposentação	
- Segurança Social	
- Remuneração por Doença	
- Seguros	
TOTAL	2 490 470,39 €



Secção Regional da Madeira

O valor global dos encargos com pessoal, em 2025, ascendeu aos 2.982.161,17€, o que corresponde a um aumento de 116.893,69€ em relação a 2024.

Do total dos encargos com pessoal, a rubrica “remunerações base” continua a ser, à semelhança dos anos anteriores, a que assume maior percentagem, com 69,6%.

Com 9,8% temos a rubrica dos suplementos remuneratórios, seguida das prestações sociais, com 2,2 %.

De salientar, ainda, a rubrica “outros encargos com pessoal”, no montante total de 550.385,83€, onde as contribuições para a Caixa Geral de Aposentações representam 18,5% do total de encargos com pessoal.

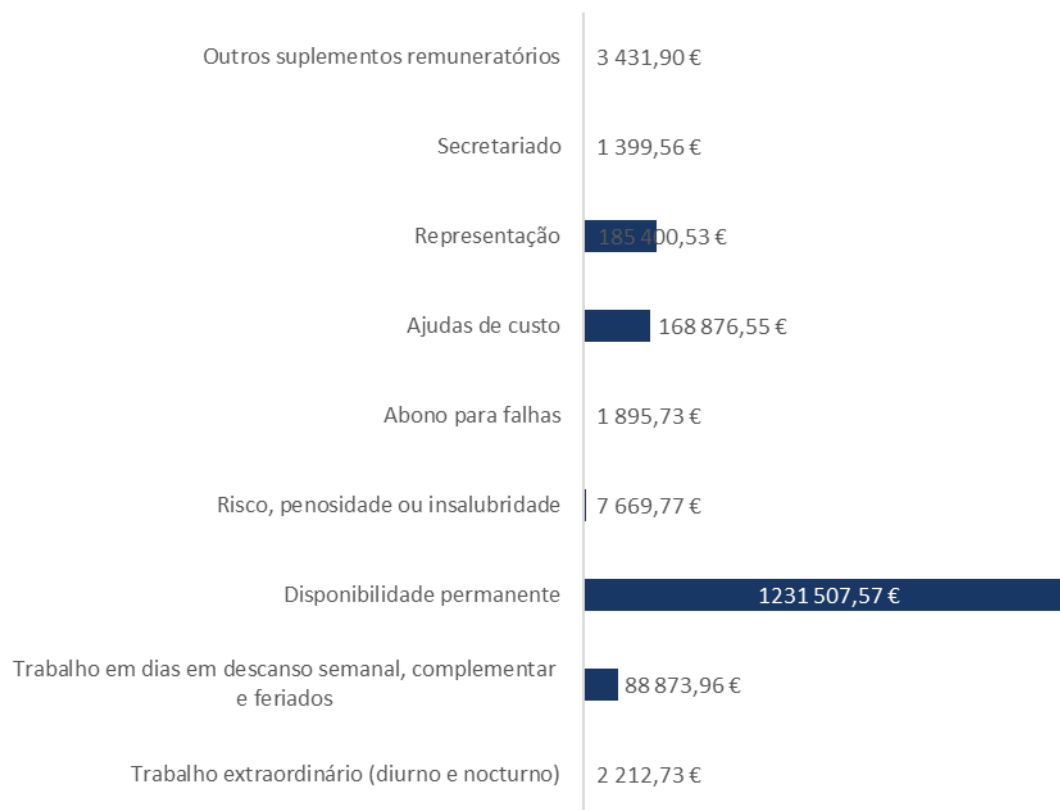
Encargos com pessoal	Valor em Euros
Remuneração base	2 074 299,75 €
Suplementos remuneratórios	292 908,71 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	64 566,88 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal:	
- Caixa Geral de Aposentações	550 385,83 €
- Indemnização por cessação de funções	
- Outras pensões	
- Pessoal a aguardar aposentação	
- Segurança Social	
- Seguros	
TOTAL	2 982 161,17 €



7.3. Suplementos remuneratórios

Sede

Suplementos remuneratórios	Valor em Euros
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	2 212,73 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	88 873,96 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	1 231 507,57 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	7 669,77 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1 895,73 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	168 876,55 €
Representação	185 400,53 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	3 431,90 €
TOTAL	1 691 268,30 €





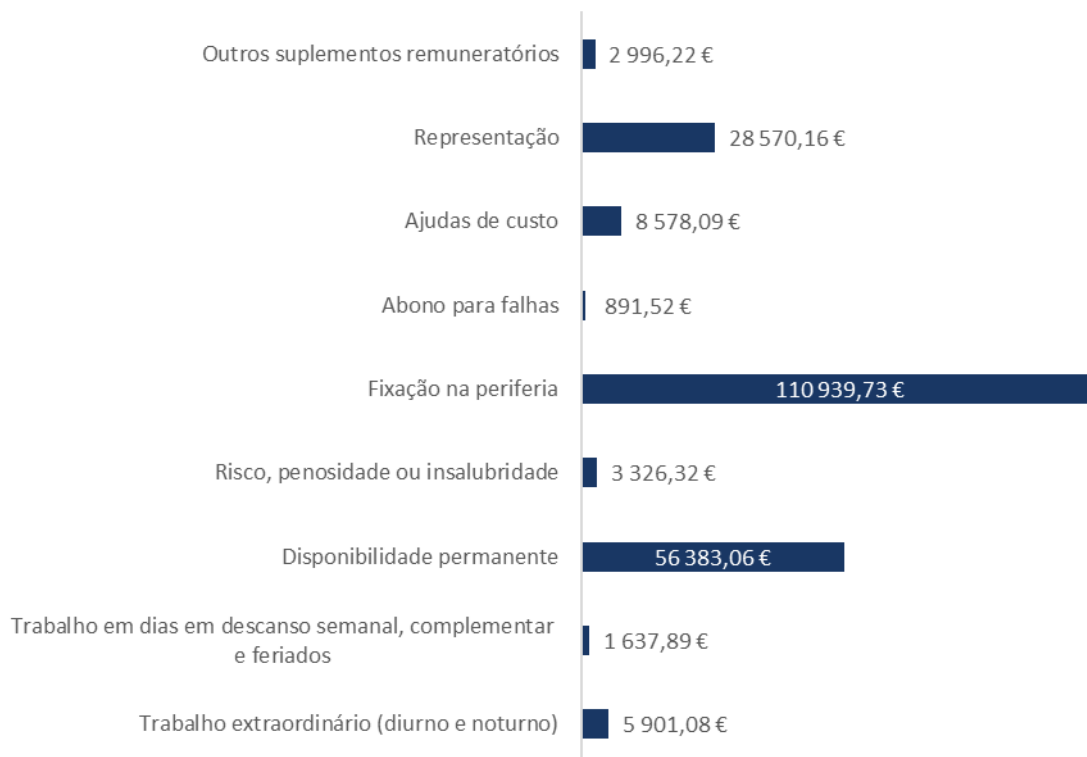
Considerando o encargo global de 1.691.268,30€ com suplementos remuneratórios, que corresponde a 6,93% dos custos com pessoal, verifica-se que o mesmo se distribui do seguinte modo:

Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	0,13%
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	5,25%
Disponibilidade permanente	72,82%
Risco, penosidade ou insalubridade	0,45%
Abono para falhas	0,11%
Ajudas de custo	9,99%
Representação	10,96%
Secretariado	0,08%
Outros suplementos remuneratórios	0,20%



Secção Regional dos Açores

Suplementos remuneratórios	Valor em Euros
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	5 901,08 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	1 637,89 €
Disponibilidade permanente	56 383,06 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	3 326,32 €
Fixação na periferia	110 939,73 €
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	891,52 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	8 578,09 €
Representação	28 570,16 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	2 996,22 €
TOTAL	219 224,07 €





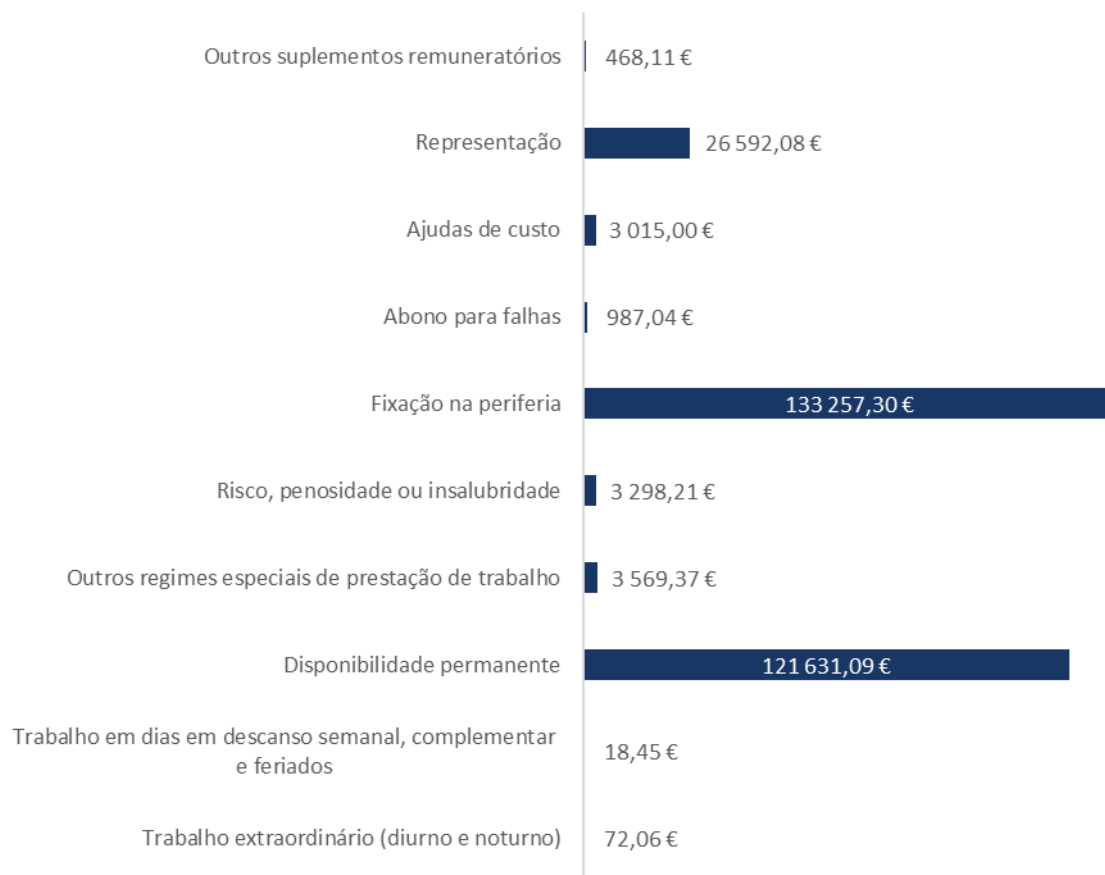
Considerando o encargo global de 219.224,07€ com suplementos remuneratórios, que corresponde a 8,8% dos custos com pessoal, verifica-se que o mesmo se distribui do seguinte modo:

Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	2,69%
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	0,75%
Disponibilidade permanente	25,72%
Risco, penosidade ou insalubridade	1,52%
Fixação na periferia	50,61%
Abono para falhas	0,41%
Ajudas de custo	3,91%
Representação	13,03%
Outros suplementos remuneratórios	1,37%



Secção Regional da Madeira

Suplementos remuneratórios	Valor em Euros
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	72,06 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	18,45 €
Disponibilidade permanente	121 631,09 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	3 569,37 €
Risco, penosidade ou insalubridade	3 298,21 €
Fixação na periferia	133 257,30 €
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	987,04 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3 015,00 €
Representação	26 592,08 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	468,11 €
TOTAL	292 908,71 €





Considerando o encargo global de 292.908,71€ com suplementos remuneratórios, que corresponde a 9,82% dos custos com pessoal, verifica-se que o mesmo se distribui do seguinte modo:

Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	0,02%
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	0,01%
Disponibilidade permanente	41,53%
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	1,22%
Risco, penosidade ou insalubridade	1,13%
Fixação na periferia	45,49%
Abono para falhas	0,34%
Ajudas de custo	1,03%
Representação	9,08%
Outros suplementos remuneratórios	0,16%

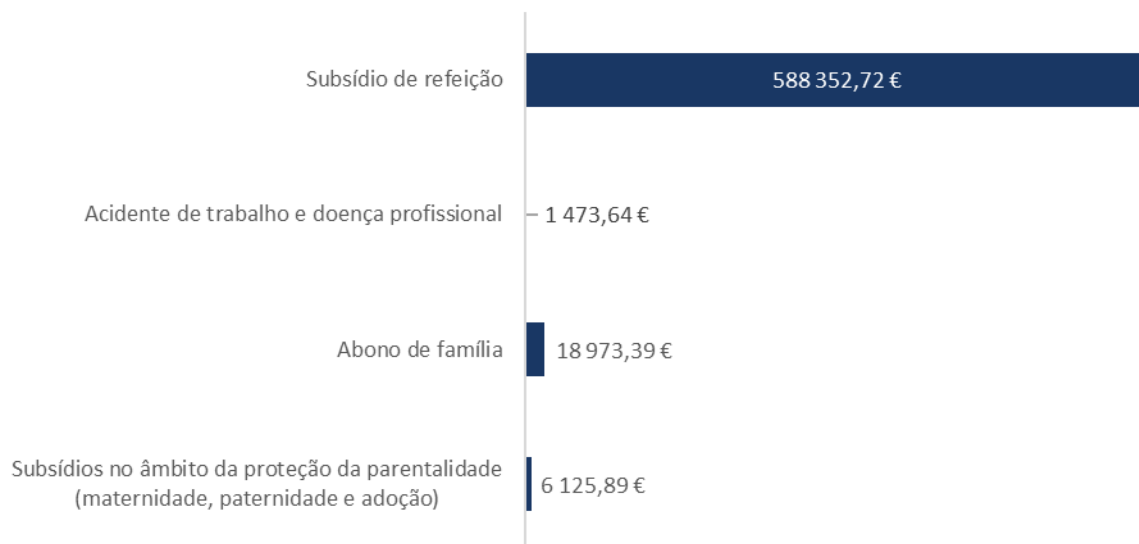


7.4. Encargos com prestações sociais

Sede

Prestações sociais	Valor em Euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	6 125,89 €
Abono de família	18 973,39 €
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	1 473,64 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	588 352,72 €
Outras prestações sociais	
TOTAL	614 925,64 €

É de assinalar um relevante decréscimo com prestações sociais decorrentes de acidente de trabalho e doença profissional e, por outro lado, um aumento dos subsídios no âmbito da proteção na parentalidade e abono de família.



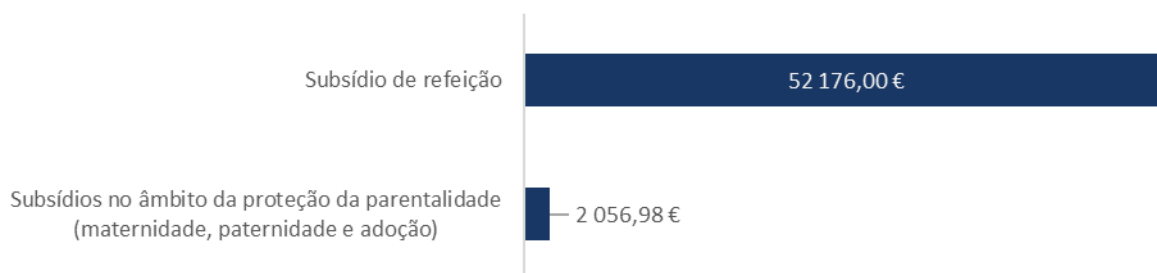
As prestações sociais, no montante de 614.925,64€, que corresponde a 2,52% do valor global dos custos com pessoal, decorrem de:

Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	1,00%
Abono de família	0,24%
Acidente de trabalho e doença profissional	95,68%
Subsídio de refeição	3,09%



Secção Regional dos Açores

Prestações sociais	Valor em Euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	2 056,98 €
Abono de família	
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	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	52 176,00 €
Outras prestações sociais	
TOTAL	54 232,98 €



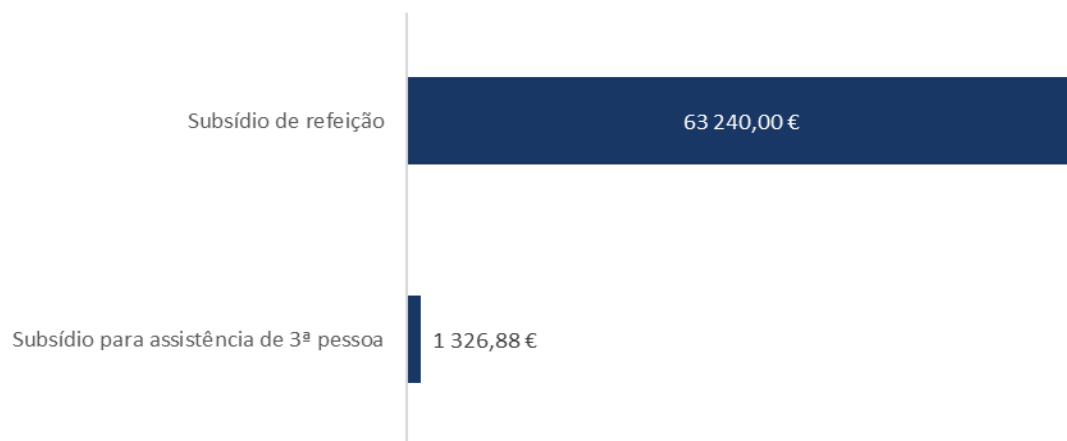
As prestações sociais, no montante de 54.232,98€, que corresponde a 2,18% do valor global dos custos com pessoal, decorrem de:

Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	3,79%
Subsídio de refeição	96,21%



Secção Regional da Madeira

Prestações sociais	Valor em Euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	
Abono de família	
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1 326,88 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	63 240,00 €
Outras prestações sociais	
TOTAL	64 566,88 €



As prestações sociais, no montante de 64.566,88€, que corresponde a 2,17% do valor global dos custos com pessoal, decorrem de:

Subsídio para assistência de 3ª pessoa	2,06%
Subsídio de refeição	97,94%

8. Formação profissional

8.1. Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, segundo a duração

Sede

No ano em análise, foram realizadas na DGTC-Sede um total de 282 ações de formação, das quais 54 foram ações internas e as restantes 228 foram ações externas.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	60 ou mais	Total
Internas	47	7		54
Externas	228			228
TOTAL	275	7	0	282

É de assinalar o significativo aumento de ações de formação realizadas em 2025, do que não se pode dissociar a realização do curso de formação específico para ingresso na categoria de auditor verificador da carreira especial de auditor, iniciado em 05/05/2025, com 36 ações de formação executadas até ao final de 2025.

Secção Regional dos Açores

Em 2025, a SRA contou um total de 72 ações de formação, das quais 11 foram ações internas e 61 foram ações externas.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	60 ou mais	Total
Internas	11	0	0	11
Externas	59	2	0	61
TOTAL	70	2	0	72



Secção Regional da Madeira

Ao longo de 2025, a SRM contou um total de 53 ações de formação, das quais 18 foram ações internas e as restantes 35 foram ações externas.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	60 ou mais	Total
Internas	16	2		18
Externas	35			35
TOTAL	51	2	0	53



8.2. Contagem das horas despendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

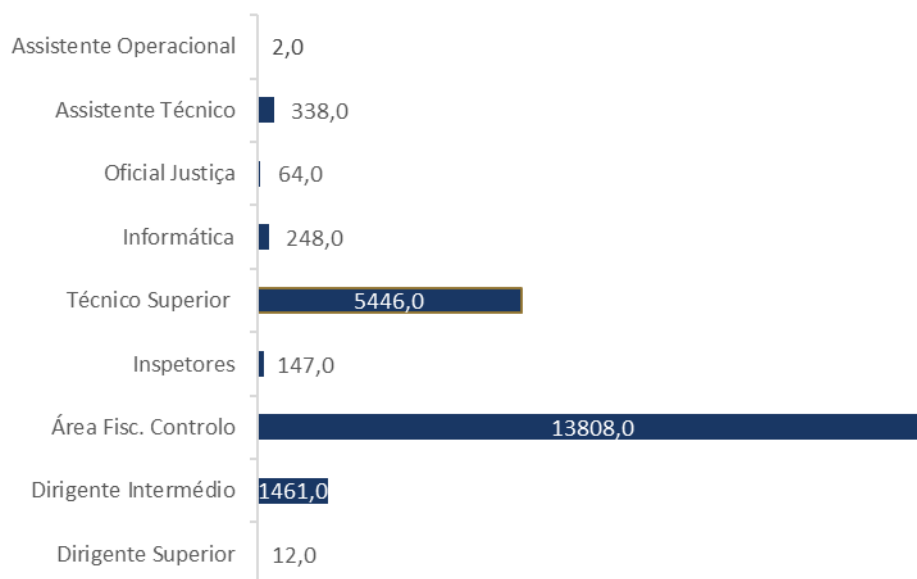
Sede

As horas de formação totalizaram 21526 h, das quais 16583 h foram despendidas em ações internas e 4943 h em ações externas.

Destaca-se o grupo dos trabalhadores da área de fiscalização e controlo como o que mais horas de formação frequentou, num total de 13808 h, seguido do grupo dos técnicos superiores com 5446 h.

À exceção dos dirigentes e do pessoal de informática, comparativamente a 2024, o número de horas de formação aumentou na generalidade dos grupos de pessoal, com especial ênfase na área de fiscalização e controlo e no grupo de técnicos superiores.

Grupo/cargo/carreira/ horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior	12,0		12,0
Dirigente Intermédio	1186,0	275,0	1461,0
Área Fisc. Controlo	11803,0	2005,0	13808,0
Inspetores	147,0		147,0
Técnico Superior	2911,0	2535,0	5446,0
Informática	248,0		248,0
Oficial Justiça	24,0	40,0	64,0
Assistente Técnico	250,0	88,0	338,0
Assistente Operacional	2,0		2,0
TOTAL	16583,0	4943,0	21526,0





Secção Regional dos Açores

As horas de formação totalizaram 1077 h, das quais 389 h foram despendidas em ações internas e 688 h em ações externas.

Destaca-se o grupo dos trabalhadores da área de fiscalização e controlo como o que mais horas de formação frequentou, num total de 627 h, seguido do grupo dos dirigentes intermédios com 146 h e dos técnicos superiores com 61 h.

Grupo/cargo/carreira/ horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior		3,0	3,0
Dirigente Intermédio		146,0	146,0
Área Fisc. Controlo	344,0	283,0	627,0
Inspetores			0,0
Técnico Superior	10,0	51,0	61,0
Informática	25,0	117,0	142,0
Oficial Justiça			0,0
Assistente Técnico	10,0	82,0	92,0
Assistente Operacional		6,0	6,0
TOTAL	389,0	688,0	1077,0



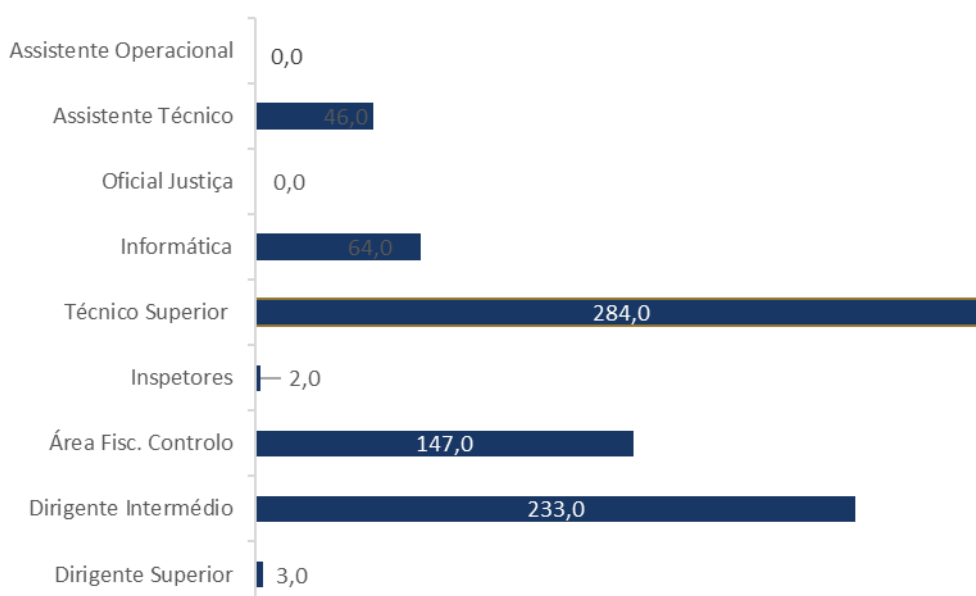


Secção Regional da Madeira

As horas de formação totalizaram 779 h, das quais 412 h foram despendidas em ações internas e 367 h em ações externas.

Destaca-se o grupo de pessoal técnico superior como o que mais horas de formação frequentou, num total de 284 h, seguido do grupo dos dirigentes intermédios com 233 h e dos trabalhadores da área de fiscalização e controlo com 147 h.

Grupo/cargo/carreira/ horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior	3,0		3,0
Dirigente Intermédio	110,0	123,0	233,0
Área Fisc. Controlo	135,0	12,0	147,0
Inspetores	2,0		2,0
Técnico Superior	112,0	172,0	284,0
Informática	36,0	28,0	64,0
Oficial Justiça			0,0
Assistente Técnico	14,0	32,0	46,0
Assistente Operacional			0,0
TOTAL	412,0	367,0	779,0





8.3. Contagem relativa a participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de formação

Sede

Os trabalhadores da área de fiscalização e controlo foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 1394 participações nas diferentes ações de formação, seguindo-se-lhes os trabalhadores da carreira geral de técnico superior, com 442 participações.

No âmbito da formação frequentada, realça-se o número total de participações, quer nas ações internas 2184 (em média 30,7 formandos por ação), quer nas externas 393 (uma média de aproximadamente 2,3 formandos por ação).

O total de participantes em ações de formação foi de 393, correspondendo a um total de 21526 horas de formação.

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior	5		5	2
Dirigente Intermédio	164	56	220	52
Área Fisc. Controlo	1063	331	1394	172
Inspetores	13		13	3
Técnico Superior	329	113	442	107
Informática	33		33	17
Oficial Justiça	5	10	15	4
Assistente Técnico	47	14	61	35
Assistente Operacional	1		1	1
TOTAL	1660	524	2184	393

* Considerar o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira.

** Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação.

A taxa de participação em formação cifrou-se em 88,3%, valor que, quando comparado com o registado em 2024 (74,8%), traduz um acréscimo significativo de 13,5 pontos percentuais, evidenciando uma aposta reforçada no investimento em atividades de formação como instrumento de desenvolvimento das competências dos trabalhadores da DGTC.

$$\text{Taxa de participação em formação} = \frac{\text{Total de participantes em formação}}{\text{Total de efetivos}} = \frac{393}{445} = 88,3\%$$

Este crescimento significativo resulta da implementação e investimento feito no Curso de Formação Específico para Integração na Categoria de Auditor Verificador da Carreira Especial de Auditor, destinado aos 46 novos Auditores Verificadores admitidos em 2025, que visou habilitar os

trabalhadores com conhecimentos e aptidões inerentes à respetiva categoria/carreira, com carácter probatório, duração de um ano, e integrado no respetivo período experimental.
O curso de formação compreende uma fase de formação teórico/prática e uma fase de formação em contexto de trabalho, a decorrer em simultâneo.



Secção Regional dos Açores

Os trabalhadores da área de fiscalização e controlo foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 20 participações nas diferentes ações de formação, seguindo-se-lhes o grupo dos dirigentes intermédios, com 6 participações.

Para além do número de ações que a SRA organizou ou em que se fez representar por formandos seus, realça-se o número total de participações, quer nas ações internas 12 (em média 1,4 formandos por ação), quer nas externas 28 (uma média de aproximadamente 1,3 formandos por ação).

O total de participantes em ações de formação foi de 29, correspondendo a um total de 1077 horas de formação.

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior		1	1	1
Dirigente Intermédio		6	6	5
Área Fisc. Controlo	11	25	36	13
Inspetores			0	
Técnico Superior	1	16	17	3
Informática	2	13	15	1
Oficial Justiça			0	
Assistente Técnico	1	14	15	4
Assistente Operacional		2	2	2
TOTAL	15	77	92	29

* Considerar o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira.

** Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação.

A taxa de participação em formação cifrou-se em 63%, valor que, comparado ao de 2024 (72,5%), representa um decréscimo de 9,5%, o que, não obstante, expressa igualmente uma grande preocupação dos trabalhadores com o desenvolvimento das suas competências.

$$\text{Taxa de participação em formação} = \frac{\text{Total de participantes em formação}}{\text{Total de efetivos}} = \frac{29}{46} = 63,0\%$$



Secção Regional da Madeira

Os dirigentes intermédios foram os mais representados nas ações de formação, tendo atingido um número total de 41 participações nas diferentes ações de formação, seguindo-se-lhes o grupo dos técnicos superiores, com 39 participações e o grupo dos trabalhadores da área de fiscalização e controlo com 36 participações.

Para além do número de ações que a SRM organizou ou em que se fez representar por formandos seus, realça-se o número total de participações, quer nas ações internas 82 (em média 4,6 formandos por ação), quer nas externas 58 (uma média de aproximadamente 1,7 formandos por ação).

O total de participantes em ações de formação foi de 42, correspondendo a um total de 779 horas de formação.

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior	1		1	1
Dirigente Intermédio	17	24	41	7
Área Fisc. Controlo	33	3	36	16
Inspetores	1		1	1
Técnico Superior	18	21	39	8
Informática	4	2	6	2
Oficial Justiça			0	
Assistente Técnico	8	8	16	7
Assistente Operacional			0	
TOTAL	82	58	140	42

* Considerar o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira.

** Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação.

A taxa de participação em formação cifrou-se em 80,8%, valor que, comparado ao de 2024 (68,6%), representa um aumento significativo de 12,2%.

$$\text{Taxa de participação em formação} = \frac{\text{Total de participantes em formação}}{\text{Total de efetivos}} = \frac{42}{52} = 80,8\%$$



8.4. Despesas anuais com formação

Sede

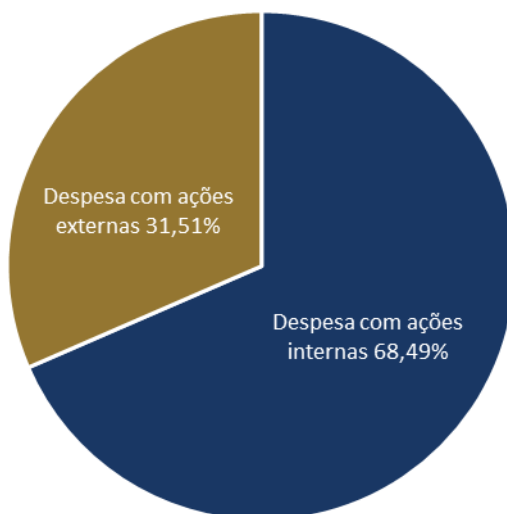
Em 2025, o investimento global efetuado na formação dos trabalhadores da DGTC-Sede foi de 80.908,52€, o que se traduz numa média de 181,82€ por trabalhador.

Comparativamente ao ano 2024, o valor investido em ações de formação profissional teve um acréscimo de 48.724,24€, correspondendo a um aumento bastante significativo de 151,4%.

Tal como referido anteriormente no ponto respeitante à “Contagem relativa a participações em ações de formação”, este crescimento significativo resulta da implementação e investimento feito no Curso de Formação Específico para Integração na Categoria de Auditor Verificador da Carreira Especial de Auditor, destinado aos 46 novos Auditores Verificadores admitidos em 2025, que visou habilitar os trabalhadores com conhecimentos e aptidões inerentes à respetiva categoria/carreira, com caráter probatório, duração de um ano, e integrado no respetivo período experimental.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal foi de 0,33%, registando um aumento de 0,2€ face a 2024.

Tipo de ação/valor €	Valor em Euros
Despesa com ações internas	55 413,12 €
Despesa com ações externas	25 495,40 €
Despesa com outros organismos/relações c/ exterior	
TOTAL	80 908,52 €



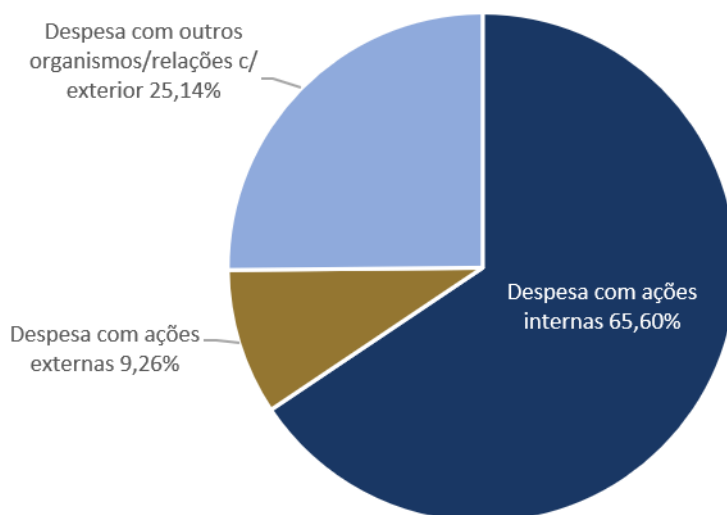
Secção Regional dos Açores

Em 2025, o investimento global efetuado na formação dos trabalhadores da SRA foi de 7.453,23€, o que se traduz numa média de 162,03€ por trabalhador.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal foi de 0,3%.

Este valores justificam-se na medida em que a SRA realiza formação em parceria com a DGTC-Sede, sendo os custos da mesma afetos, na sua grande maioria, a esta última.

Tipo de ação/valor €	Valor em Euros
Despesa com ações internas	4 889,45 €
Despesa com ações externas	690,00 €
Despesa com outros organismos/relações c/ exterior	1 873,78 €
TOTAL	7 453,23 €



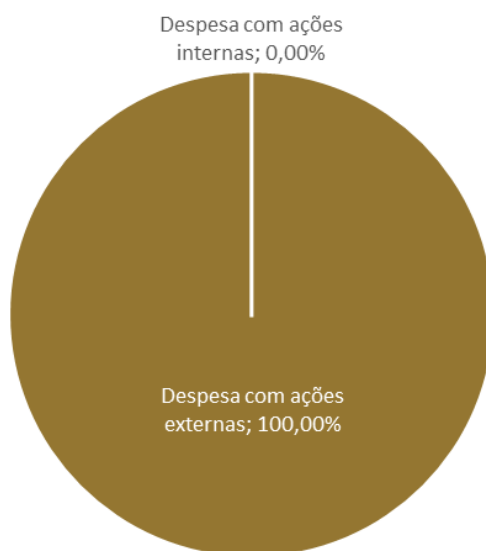
Secção Regional da Madeira

Em 2025, o investimento global efetuado na formação dos trabalhadores da SRM foi de 560€, o que se traduz numa média de 10,77€ por trabalhador.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal foi de 0,02%.

Estes valores justificam-se na medida em que a SRM realiza formação em parceria com a DGTC-Sede, sendo os custos da mesma afetados, na sua grande maioria, a esta última.

Tipo de ação/valor €	Valor em Euros
Despesa com ações internas	
Despesa com ações externas	560,00 €
Despesa com outros organismos/relações c/ exterior	
TOTAL	560,00 €



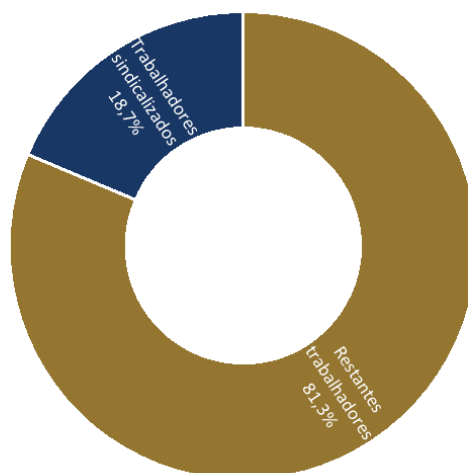


9. Relações profissionais

Sede

O número de trabalhadores sindicalizados que foi possível apurar é de 83, o que, globalmente, corresponde a uma taxa de sindicalização de 18,7%.

Relações profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	83
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

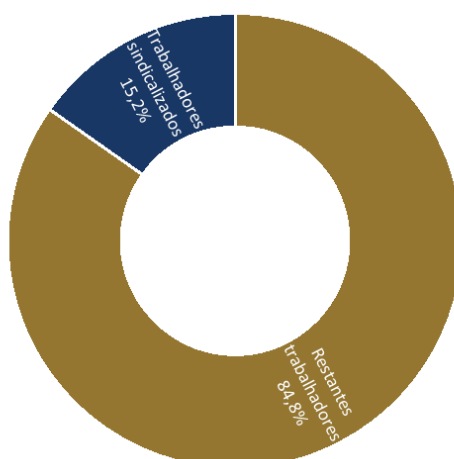




Secção Regional dos Açores

O número de trabalhadores sindicalizados que foi possível apurar é de 7, o que, globalmente, corresponde a uma taxa de sindicalização de 15,2%.

Relações profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	7
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

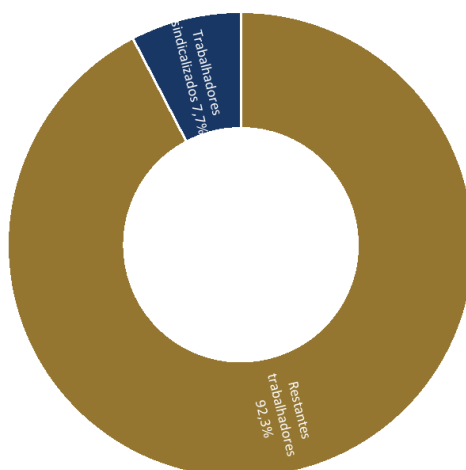




Secção Regional da Madeira

O número de trabalhadores sindicalizados que foi possível apurar é de 4, o que, globalmente, corresponde a uma taxa de sindicalização de 7,7%.

Relações profissionais	Total
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	



PARTE III

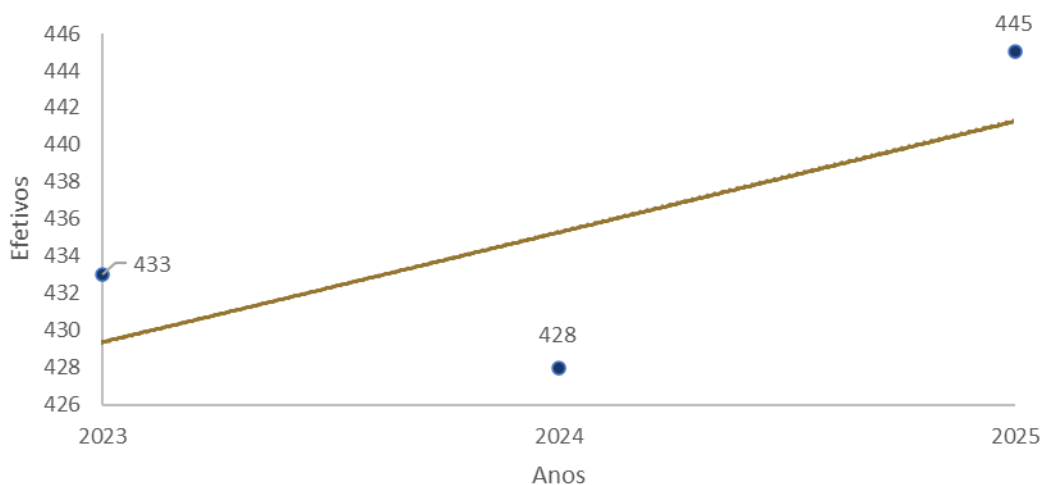
10. Análise comparativa dos três últimos anos

Sede

No que concerne às variações ocorridas no volume de emprego, verificou-se, de 2023 para 2025, um aumento de 2,77% (mais 12 efetivos). Contudo, este crescimento não se verificou entre os anos 2023 e 2024, período em que houve um decréscimo do número de trabalhadores cifrado em 1,15% (menos 5 efetivos), o que demonstra a necessidade de adotar uma política contínua e mais ativa de atração de novos trabalhadores.

Mapa I - Evolução de efetivos, nos últimos três anos

Designação	Ano	Ano	Ano	Tx. Crescimento	Tx. Crescimento	Tx. Crescimento
	2023	2024	2025	2023-2024	2024-2025	2023-2025
DGTC-Sede	433	428	445	-1,15%	3,97%	2,77%

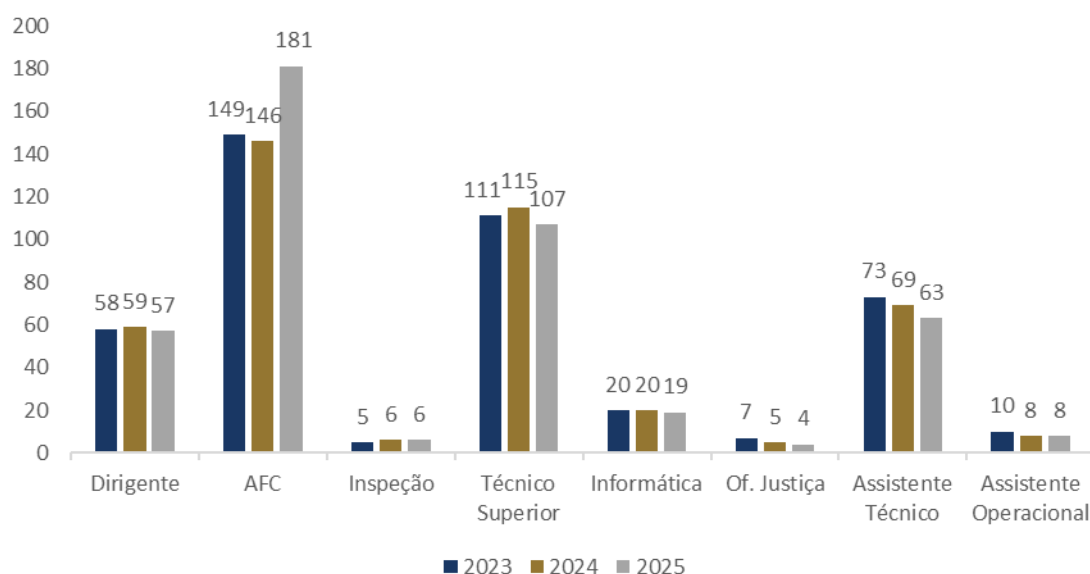


Da relação entre as admissões verificadas no ano de 2025 (73 trabalhadores, essencialmente por procedimento concursal) e saídas (56 trabalhadores, na sua maioria por aposentação), regista-se um acréscimo de 17 efetivos.

Em 2025 verifica-se um acréscimo de 12 efetivos comparativamente ao ano de 2023.

Mapa II – Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação, nos últimos três anos

Anos	Nomeação			CTFP					Efetivo total
	Dirigente	AFC	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Of. Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
2023	58	149	5	111	20	7	73	10	433
2024	59	146	6	115	20	5	69	8	428
2025	57	181	6	107	19	4	63	8	445



O aumento progressivo do índice de tecnicidade entre 2023 e 2025, que se situa atualmente nos 80,7%, reflete o reforço da qualificação técnica dos recursos humanos da DGTC, sendo que mais de dois terços dos trabalhadores apresentam elevada especialização técnica em múltiplas áreas.

Mapa III – Evolução dos índices de tecnicidade, nos últimos três anos

Designação	2023	2024	2025
Índice de tecnicidade em sentido lato	75,5%	77,1%	80,7%



Secções Regionais dos Açores e da Madeira

Os dados fornecidos pelos Serviços de Apoio das Secções Regionais dos Açores e Madeira para elaboração do presente Balanço Social permitem-nos inferir as seguintes ilações:

Mapa I – Evolução de efetivos nos últimos três anos

Designação	Ano	Ano	Tx. Crescimento	Ano	Tx. Crescimento	Tx. Crescimento
	2023	2024	2023-2024	2025	2024-2025	2023-2025
Secção Reg. Açores	41	40	-2,44%	46	15,00%	12,20%
Secção Reg. Madeira	50	51	2,00%	52	1,96%	4,00%

Entre 2023 e 2025, na Secção Regional dos Açores, a evolução de efetivos sofreu uma alteração positiva de 12,20%, sendo que, na Secção Regional da Madeira, registou-se uma alteração positiva mais moderada cifrada em 4%.

No que respeita à SRA, este crescimento resulta maioritariamente da entrada de 5 novos trabalhadores na área de fiscalização e controlo, na sequência da conclusão de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de nomeação, com vista à ocupação de postos de trabalho na categoria de auditor verificador da carreira especial de auditor.

Mapa II – Distribuição dos efetivos, por grupos profissionais, nos últimos três anos (SR's)

Secções Regionais	Anos	Dirigente	AFC	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Açores	2023	8	19		3		8	3	41
	2024	8	17		5		7	3	40
	2025	8	22		5	1	7	3	46
Madeira	2023	7	19	1	7	2	11	3	50
	2024	8	18	1	8	2	11	3	51
	2025	8	18	1	9	2	11	3	52

Da relação entre as admissões e as saídas de efetivos verificadas entre 2023 e 2025 regista-se um acréscimo de trabalhadores em ambas as SR's, mais concretamente de 5 efetivos na SRA e 2 na SRM.

A DGTC-Sede apresenta, em 2025, uma média etária (52,75) ligeiramente inferior à registada na Secção Regional da Madeira, mas superior à da Secção Regional dos Açores.

Em 31 de dezembro de 2025, na Secção Regional dos Açores, a média etária situava-se nos 48,39 anos e o nível médio de antiguidade na função pública era de 28,94 anos, enquanto na Secção Regional da Madeira, a média etária situava-se nos 53 anos e o nível médio de antiguidade em 25,9 anos.

Verifica-se, assim, que, comparativamente a 2024, na Secção Regional dos Açores, a média etária desceu (-3,81) e, ao invés, o nível médio de antiguidade subiu (+2,14).

Já na Secção Regional da Madeira, a média etária subiu de 52 para 53 anos, e a antiguidade na função pública subiu de 25,4 para 25,9 anos.

Salienta-se que, a 31 de dezembro de 2025, a maioria dos efetivos, em ambas as Secções Regionais, detinha formação superior, 77,5% do total de efetivos nos Açores e, na Madeira, 55,77%.

Entre 2023 e 2025, o índice de tecnicidade diminuiu na SRA, situando-se, agora, nos 73,91%. Nesse mesmo período, na SRM, verificou-se um ligeiro acréscimo no referido índice, que se cifrou em 71,15%, o que evidencia que cerca de 2/3 dos trabalhadores detém um grau de especialização técnica elevada em diversas áreas.

Mapa III – Evolução dos índices de tecnicidade em sentido lato, nos últimos três anos

Designação	2023	2024	2025
Secção Reg. Açores	75,6%	77,5%	73,9%
Secção Reg. Madeira	70,0%	70,6%	71,2%

Quanto às ausências ao trabalho, as faltas por doença/doença prolongada são a principal causa de absentismo em ambas as Secções Regionais, correspondendo a 84,14% nos Açores e a 87,98% na Madeira.

PARTE IV

11. Indicadores de gestão

INDICADOR	FÓRMULA		RESULTADO		
			Sede	SRA	SRM
Índice de feminização	$\frac{\text{total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	67,42%	63,04%	73,08%
Índice de masculinização	$\frac{\text{total de trabalhadores do sexo masculino}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	32,58%	36,96%	26,92%
Índice de tecnicidade - sentido lato (com dirigentes)	$\frac{\text{total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação superior}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	80,67%	73,91%	71,15%
Índice de pessoal da Área de Fiscalização e Controlo	$\frac{\text{total de trabalhadores da AFC}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	40,67%	63,04%	34,62%
Índice de enquadramento	$\frac{\text{total de dirigentes}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	12,81%	17,39%	15,38%
Índice de enquadramento feminino	$\frac{\text{total de dirigentes do sexo feminino}}{\text{total de trabalhadores do sexo feminino}}$	X 100	8,76%	10,34%	15,79%
Índice de enquadramento masculino	$\frac{\text{total de dirigentes do sexo masculino}}{\text{total de trabalhadores do sexo masculino}}$	X 100	4,04%	29,41%	14,29%
Nível etário médio	$\frac{\text{somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{total de trabalhadores}}$		52,75	48,39	53

INDICADOR	FÓRMULA		RESULTADO		
			Sede	SRA	SRM
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	49,89%	36,96%	55,77%
Índice de emprego jovem	$\frac{\text{total de trabalhadores com menos de 25 anos}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	0,67%	0,00%	0,00%
Nível médio de antiguidade na função pública	$\frac{\text{somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{total de trabalhadores}}$		25,31	28,94	25,88
Índice de formação superior	$\frac{\text{total de trabalhadores com habilitação de nível superior}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	80,67%	76,09%	71,15%
Índice de admissões	$\frac{\text{total de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	16,40%	15,22%	5,77%
Índice de saídas	$\frac{\text{total de trabalhadores que saíram}}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	12,58%	2,17%	3,85%
Índice de rotatividade	$\frac{(\text{entradas} + \text{saídas})/2}{\text{total de trabalhadores}}$	X 100	22,70%	16,30%	9,62%
Índice de absentismo	$\frac{\text{total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias)}}{\text{total de dias potenciais de trabalho (= dias úteis do ano X total de trabalhadores)}}$	X 100	4,63%	12,25%	10,94%

11.1 Análise comparativa dos indicadores de gestão

Estrutura demográfica

Índice de feminização

SRM: 73,08% (mais elevado)

Sede: 67,42%

SRA: 63,04%

Existe predominância feminina nas três unidades.
A SRM apresenta a maior concentração relativa (+10,04 p.p. face à SRA).
A estrutura é marcadamente feminizada em todo o organismo.

Índice de masculinização

Valores complementares ao indicador anterior:

SRA: 36,96% (mais elevado)

Sede: 32,58%

SRM: 26,92%

Confirma-se maior equilíbrio relativo na SRA.

A análise evidencia uma predominância do sexo feminino nos serviços de apoio da Sede e das Secções Regionais, com especial incidência na SRM (73,08%), seguida da Sede (67,42%) e da SRA (63,04%).
A masculinização apresenta valores complementares, assumindo maior expressão relativa na SRA (36,96%).
Conclui-se que a estrutura global do organismo é marcadamente feminizada, com pequenas variações internas.

Qualificação e perfil técnico

Índice de tecnicidade (sentido lato)

Sede: 80,67%

SRA: 73,91%

SRM: 71,15%

Diferença máxima: 9,52 p.p. (Sede vs SRM)

A Sede apresenta maior concentração de trabalhadores em carreiras de grau 3, traduzindo uma elevada especialização funcional.



Índice de formação superior

Sede: 80,67%

SRA: 76,09%

SRM: 71,15%

Distribuição consistente com o índice de tecnicidade, revelando correlação estrutural entre exigência funcional e habilitações académicas.

O índice de tecnicidade (sentido lato) apresenta valores elevados em todas as unidades, destacando-se a Sede (80,67%), seguida da SRA (73,91%) e da SRM (71,15%).

O índice de formação superior acompanha esta tendência, confirmando uma forte correlação entre exigência funcional e nível de habilitação académica.

Estes resultados evidenciam um corpo de trabalhadores altamente qualificado, particularmente concentrado na Sede.

Estrutura de enquadramento e liderança

Índice de enquadramento (dirigentes)

SRA: 17,39% (mais elevado)

SRM: 15,38%

Sede: 12,81%

Amplitude: 4,58 p.p.

A SRA apresenta maior proporção relativa de cargos dirigentes.

Enquadramento por género

Enquadramento Feminino

SRM: 15,79% (mais elevado)

SRA: 10,34%

Sede: 8,76%

Enquadramento Masculino

SRA: 29,41% (valor significativamente superior)

SRM: 14,29%

Sede: 4,04%

A proporção de dirigentes é mais elevada na SRA (17,39%), seguida da SRM (15,38%) e da Sede (12,81%).

No que respeita ao enquadramento por género:

- ✓ A SRM apresenta maior proporção relativa de mulheres dirigentes (15,79%);
- ✓ A SRA evidencia maior expressão de dirigentes masculinos (29,41%);
- ✓ A Sede demonstra maior equilíbrio estrutural, embora com valores mais baixos de enquadramento masculino.

Observa-se, assim, uma diferenciação interna na composição da liderança, com padrões distintos entre unidades.

Estrutura etária e antiguidade

Nível etário médio

SRM: 53 anos (mais elevado)

Sede: 52,75

SRA: 48,39

Índice de envelhecimento (> 55 anos)

SRM: 55,77% (mais envelhecida)

Sede: 49,89%

SRA: 36,96%

Diferença máxima: 18,81 p.p.

A SRM apresenta estrutura significativamente mais envelhecida.

Índice de emprego jovem (< 25 anos)

Sede: 0,67%

SRA: 0%

SRM: 0%

Indicador residual, evidenciando ausência de renovação jovem relevante.

Antiguidade média

SRA: 28,94 anos (mais elevada)

SRM: 25,88

Sede: 25,31

A SRA combina menor idade média com maior antiguidade, sugerindo ingresso precoce na função pública.



A idade média situa-se entre 48,39 anos (SRA) e 53 anos (SRM), confirmando uma estrutura etária madura.

O índice de envelhecimento (> 55 anos) é particularmente expressivo na SRM (55,77%), seguido da Sede (49,89%) e da SRA (36,96%).

O índice de emprego jovem é residual ($\leq 0,67\%$), evidenciando baixa renovação geracional.

Quanto à antiguidade média, a SRA apresenta o valor mais elevado (28,94 anos), sugerindo maior permanência na função pública.

Globalmente, verifica-se um quadro de elevada experiência acumulada, mas com risco potencial associado ao envelhecimento da força de trabalho.

Dinâmica de recursos humanos

Índice de admissões

Sede: 16,40%

SRA: 15,22%

SRM: 5,77%

Índice de saídas

Sede: 12,58%

SRM: 3,85%

SRA: 2,17%

Índice de rotatividade

Sede: 22,70% (mais elevado)

SRA: 16,30%

SRM: 9,62%

A Sede apresenta maior dinamismo organizacional, registando:

- ✓ Maior índice de admissões (16,40%);
- ✓ Maior índice de saídas (12,58%);
- ✓ Maior índice de rotatividade (22,70%).

A SRM evidencia maior estabilidade (rotatividade de 9,62%), enquanto a SRA assume posição intermédia (16,30%), apresentando rotatividade moderada, mas com baixa taxa de saídas.

Estes dados sugerem maior mobilidade interna e externa na Sede e maior estabilidade estrutural nas Secções Regionais.

Absentismo

Índice de absentismo

SRA: 12,25% (mais elevado)

SRM: 10,94%

Sede: 4,63% (substancialmente inferior)

Amplitude: 7,62 p.p.

A Sede apresenta desempenho significativamente mais eficaz em termos de assiduidade.

O índice de absentismo apresenta diferenças significativas: a Sede evidencia níveis substancialmente inferiores, enquanto as unidades regionais registam valores mais elevados.

Síntese conclusiva

A análise comparativa permite identificar três perfis organizacionais distintos:

- ✓ A Sede evidencia maior qualificação técnica, maior dinamismo (admissões e rotatividade) e menor absentismo;
- ✓ A SRA apresenta uma estrutura mais equilibrada em termos de género global, maior proporção de dirigentes e maior antiguidade média, embora com absentismo mais elevado;
- ✓ A SRM revela uma estrutura mais feminizada e mais envelhecida, maior estabilidade e maior proporção relativa de mulheres em cargos dirigentes.

No seu todo, DGTC-Sede e Secções Regionais, apresentam forte consistência estrutural ao nível da qualificação, idade média e composição global por género, evidenciando uniformidade funcional entre unidades. Contudo, verificam-se diferenças significativas na dinâmica de recursos humanos, absentismo e distribuição da liderança por género, refletindo especificidades organizacionais próprias de cada unidade.

Globalmente, observa-se:

- ✓ Forte feminização transversal;
- ✓ Elevado nível de qualificação académica;
- ✓ Estrutura etária envelhecida;
- ✓ Baixa renovação jovem;
- ✓ Diferenciação interna ao nível da liderança, rotatividade e absentismo.

PARTE V

12. Conclusão

Da análise dos dados facultados no presente relatório, reportado a 31 de dezembro de 2025, importa salientar o seguinte:

No final de 2025, encontravam-se em efetividade de funções, na DGTC-Sede e Secções Regionais, um total de 543 trabalhadores, representando um acréscimo de 24 trabalhadores relativamente ao ano anterior (mais 17 na Sede, mais 6 nos Açores e mais 1 na Madeira).

Na Sede, em 2025, verificaram-se 56 admissões (incluindo regressos), maioritariamente na área de fiscalização e controlo (52). Quanto às saídas, ocorreram 73, essencialmente no grupo de pessoal da área de fiscalização e controlo (17), na carreira de técnico superior (15) e na carreira de assistente técnico (10).

De salientar que, durante o ano em análise, a DGTC-Sede conseguiu contrariar o decréscimo de trabalhadores verificado em 2024, voltando à tendência de crescimento sentida nos anos 2022 e 2023, na medida em que totaliza, a 31/12/2025, um acréscimo de 17 trabalhadores comparativamente a 2024, totalizando 445 trabalhadores.

Este acréscimo deve-se, maioritariamente, à entrada de 46 novos trabalhadores, na sequência da conclusão de um procedimento concursal para constituição de vínculo de emprego público, na modalidade de nomeação, com vista à ocupação de 50 postos de trabalho na categoria de auditor verificador da carreira especial de auditor, o que, não obstante o fluxo anual de saída de trabalhadores (56), conseguiu contrariar o cenário expectável de decréscimo de efetivos.

De igual forma, a SRA apresenta um aumento do efetivo, na medida em que totaliza mais 6 trabalhadores face a 2024, contrariando o decréscimo de 1 trabalhador verificado nesse ano, comparativamente a 2023.

Em 2025, a SRM manteve a tendência de aumento do número total de efetivos, na medida em que totalizava mais um trabalhador face a 2024, num total de 52.

A taxa de envelhecimento na DGTC-Sede, em 2025, foi de 49,89%, o que significa que houve um decréscimo (-2,91%) da média global dos trabalhadores que têm mais de 55 anos, face ao ano anterior, resultado bastante positivo, atendendo à tendência de envelhecimento sentida ao longo dos últimos anos, que resulta claramente da entrada de 46 novos trabalhadores acima referida, com média etária de 33 anos. Este resultado vem confirmar a importância da continuidade do rejuvenescimento de efetivos a curto/médio prazo.

No que respeita à Secção Regional da Madeira, verifica-se que apresenta um índice de envelhecimento superior ao registado na DGTC-Sede, com 55,77%.

Por sua vez, a Secção Regional dos Açores apresenta, em 2025, um índice de envelhecimento substancialmente inferior (36,96%) ao verificado na DGTC-Sede e na SRA.

Estes valores demonstram que, na DGTC-Sede e SRA, cerca de metade dos efetivos têm idades acima dos 55 anos, facto pelo qual se deve manter o foco no rejuvenescimento dos efetivos, com o objetivo de fazer regredir estas taxas, preferencialmente para valores abaixo dos 50%.

Em 2025, a taxa de feminização é de 67,42% na Sede, 63,04% na SRA e 73,08% na SRM. Estes valores são bastante significativos, não obstante o decréscimo, face a 2024, registado na Sede (-1,51%), na SRA (-4,46%) e na SRM (-1,43%).

O grau de habilitação dominante é a licenciatura (63% na Sede, 52,2% na SRA e 59,6% na SRM), representando um índice de tecnicidade de 80,67%, 73,91% e 71,15%, respetivamente, atribuindo grande expressividade ao elevado número de efetivos que exercem funções inerentes a carreiras de grau de complexidade funcional 3.

Na Sede, os custos globais com o pessoal, em 2025, foram de 24 401 484,12€, valor superior face a 2024 (+474 232,85 €). A SRM registou custos no valor de 2.982.161,17€, registando um aumento de 116.893,69€. Na SRA, esse valor foi de 2.490.470,39€, verba ligeiramente superior à registada em 2024 (+71.873,93€). Este aumento generalizado está associado ao acréscimo de 24 trabalhadores face ao número total de efetivos registado no ano anterior.

A taxa média de absentismo na Sede foi de 4,63%, menos 0,37% relativamente ao ano anterior, mantendo a tendência de redução iniciada em 2023.

Na SRA, a taxa média de absentismo diminuiu, cifrando-se a mesma nos 12,25%, menos 1,85% comparativamente a 2024. A SRM registou um acréscimo de 1,47%, face ao registado em 2024 (9,47), cifrando-se a taxa em 10,94%.

A taxa de participação em ações de formação profissional foi de 88,3% (Sede), o que representa um acréscimo de 13,5%, comparativamente a 2024, acompanhado de um aumento, em 2025, dos encargos com formação profissional.

Este crescimento significativo resulta da implementação e investimento feito no Curso de Formação Específico para Integração na Categoria de Auditor Verificador da Carreira Especial de Auditor, com carácter probatório e duração de um ano, integrado no período experimental dos 46 novos Auditores Verificadores admitidos na DGTC-Sede, em 2025, na sequência de recrutamento por procedimento concursal, que visou habilitar os trabalhadores com conhecimentos e aptidões inerentes à respetiva categoria/carreira.

Na SRA, 63% dos efetivos participaram em ações de formação e, na SRM, o mesmo índice atingiu os 80,8%.

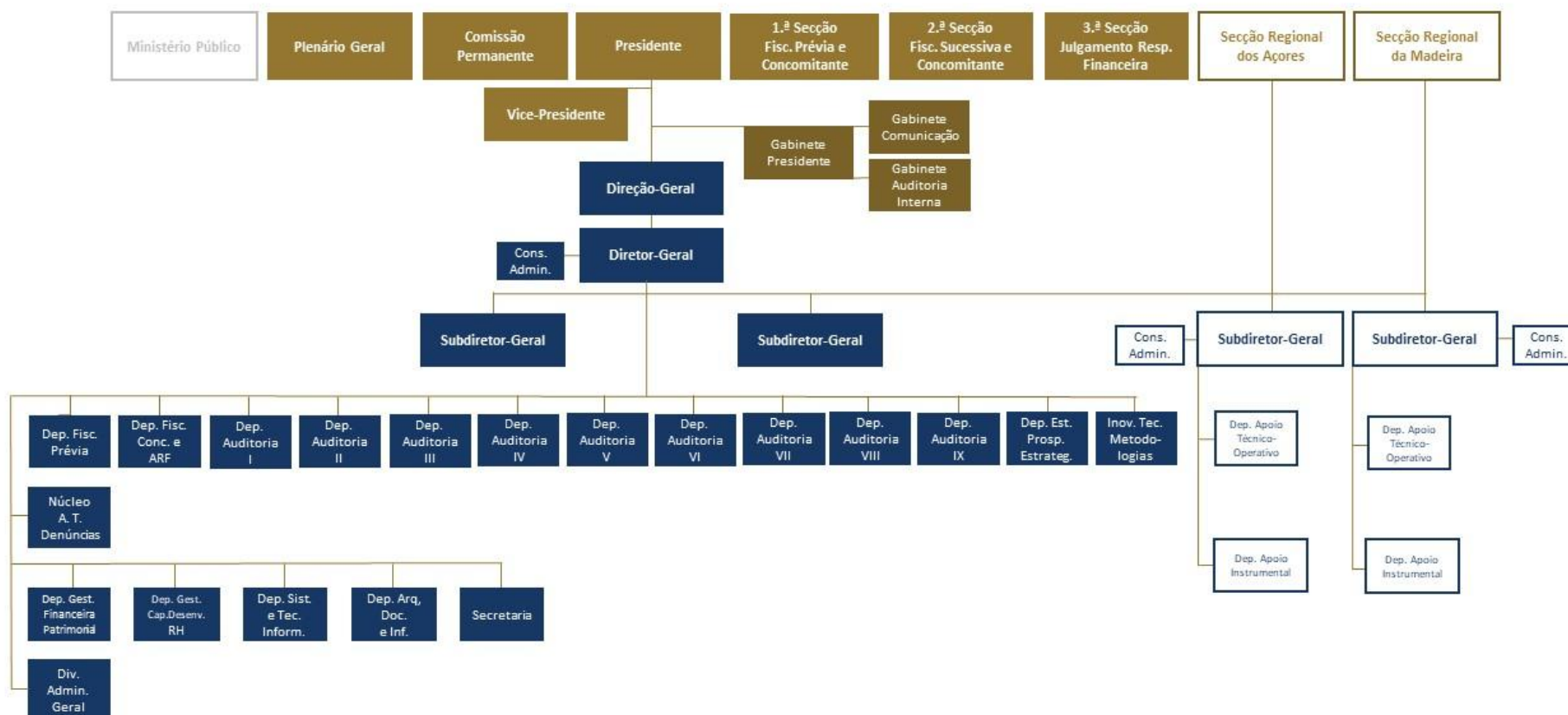
As elevadas taxas de participação registadas durante o ano 2025 refletem, inequivocamente, o investimento efetuado na capacitação dos trabalhadores da DGTC sendo, também, reveladoras do empenho dos trabalhadores no desenvolvimento das suas competências profissionais.

Direção-Geral do Tribunal de Contas, em 31 de março de 2026.

SEDE

ORGANOGRAMA

ORGANIZAÇÃO INTERNA DO TRIBUNAL DE CONTAS E SERVIÇOS DE APOIO





DIREÇÃO-GERAL

EFETIVO GLOBAL



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

Grupo/cargo/carreira/Modalidade vinculação		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Efetivo Total
Nomeação	M			62	3						65
	F			108	3						111
	T			170	6						176
CT em funções públicas por tempo indeterminado	M					23	10		16	5	54
	F					80	8		47	3	138
	T					103	18		63	8	192
Comissão de serviço	M		18	3		3		1			25
	F	3	36	8		1		3			51
	T	3	54	11		4		4			76
Cedência de interesse público	M						1				1
	F										
	T						1				1
Efetivo Total	M		18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 20 anos	M										
	F										
20-24	M										
	F			3							3
25-29	M			7							7
	F			10		1					11
30-34	M			6		2	1				9
	F			4		1		1	2		8
35-39	M			4		4					8
	F			6		1					7
40-44	M			5		3					8
	F		2	9		2					13
45-49	M		5	7	1	1	1		1	2	18
	F		1	8		11			5	1	26
50-54	M		5	11		8	4		3		31
	F	2	16	16		22	3	2	13		74
55-59	M		5	11	1	3	3	1	6	1	31
	F		8	28		25	3		12		76
60-64	M		2	11	1	3	1		5	2	25
	F		7	24	1	14	1		10	1	58
65-69	M		1	3		2	1		1		8
	F	1	2	8	2	4	1		5	1	24
Total	M		18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/Nível de escolaridade e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 4 anos	M										
	F										
4 anos	M										
	F										
6 anos	M									5	5
	F									1	1
9.º ano ou equivalente	M								3		3
	F								4	1	5
11.º ano	M			1							1
	F						1		8		9
12.º ano ou equivalente	M						6	1	13		20
	F						4	2	35	1	42
Bacharelato	M										
	F										
Licenciatura	M		15	44	1	16	3				79
	F	2	30	96	3	68	3	1			203
Mestrado	M		1	15	2	10	2				30
	F	1	6	18		12					37
Doutoramento	M		2	5							7
	F			2		1					3
Total	M		18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

E

MODALIDADE DE HORÁRIO DE
TRABALHO



Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/Nível de antiguidade e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Até 5 anos	M			17		2	1				20
	F			25				1			26
5-9	M			6		2					8
	F			8		3			3		14
10-14	M			3		2	1				6
	F			3		4		1			8
15-19	M		1	3		3					7
	F		3	7		5					15
20-24	M		5	6		5	1		3		20
	F		5	5		14			5		29
25-29	M		6	17	3	6	4		3	4	43
	F	2	12	19		16	2	1	8	1	61
30-34	M		1	9		3	2		4	1	20
	F		9	25		28	3		21	2	88
35-39	M		4	1		1	1	1	2		10
	F		6	15		7	1		5		34
40 ou mais anos	M		1	3		2	1		4		11
	F	1	1	9	3	4	2		5		25
Total	M		18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira de pessoal, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de Horário		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Rígido	M									4	4
	F									3	3
Flexível	M		1	60	3	24	9	1	16	1	115
	F			103	3	71	5	3	42		227
Desfasado	M										
	F										
Jornada contínua	M			4		2	2				8
	F		1	10		7	3		5		26
Trabalho por turnos	M										
	F										
Isenção de horário	M		17	1							18
	F	3	35	3		3					44
Total	M		18	65	3	26	11	1	16	5	145
	F	3	36	116	3	81	8	3	47	3	300
	T	3	54	181	6	107	19	4	63	8	445

ROTAÇÃO DE PESSOAL,
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO
E
TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA



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/Modo de ocupação do posto de trabalho		NOMEAÇÃO				CTFP					Total
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Procedimento concursal	M			18							18
	F			28					1		29
Cedência de interesse público	M										
	F										
Mobilidade	M						1				1
	F					3					3
Regresso de licença	M										
	F			2					2	1	5
Comissão de serviço	M		3								3
	F	3	2								5
Outras situações	M			1					1		2
	F			3		4					7
Total	M		3	19			1		1		24
	F	3	2	33		7			3	1	49
	T	3	5	52		7	1		4	1	73

Contagem das saídas de trabalhadores nomeados, em contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/Modo de ocupação do posto de trabalho		NOMEAÇÃO				CTFP					Total
		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Morte	M F										
Reforma/aposentação	M F		1	6		1	2		2 2	1	5 10
Limite de idade	M F					1		1			2
Conclusão s/ sucesso do período experimental	M F										
Cessação por mútuo acordo	M F										
Exoneração	M F										
Aplicação de pena disciplinar expulsiva	M F										
Fim da situação de mobilidade interna	M F					3					3
Fim da situação de cedência de interesse público	M F					1					1
Cessação de comissão de serviço	M F	1 2	6								1 8
Outras situações	M F			2 9		3 6			1 5		6 20
Total	M	1		2		4	2		3		12
	F	2	7	15		11		1	7	1	44
	T	3	7	17		15	2	1	10	1	56

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

Grupo/cargo/carreira/Tipo de mudança		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M F T										
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M F T	1	5 11 16	4 11 15	1 1	9 26 35	2 2		1 13 14	4 2 6	26 64 90
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária (2)	M F T										
Procedimento concursal	M F T					1 1 2					1 1 2
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	M F T					 1 1	2 2				2 1 3
Consolidação da mobilidade intercarreiras (4)	M F T					 1					 1 1
Total	M F T	 1 1	5 11 16	4 11 15	1 1	10 28 38	4 4		1 13 14	4 2 6	29 67 96

(1) e (2) Artigo 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(3) Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(4) Artigo 270.º da LOE 2017 aditou à LTFP um novo artigo (99.º-A).

Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 20 anos	M										
	F										
20-24	M										
	F										
25-29	M										
	F										
30-34	M										
	F										
35-39	M										
	F										
40-44	M										
	F										
45-49	M										
	F			2		1					
50-54	M					1					
	F			2		1					
55-59	M								2		
	F			3		3					
60-64	M		1	1							
	F		1						2		
65-69	M			2							
	F								1		
70 e mais	M										
	F										
Total	M		1	3		1			2		7
	F		1	7		5			3		16
	T		2	10		6			5		23

TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO

Contagem das horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de prestação do trabalho extraordinário		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Trabalho extraordinário diurno	M									7:00	7:00
	F								76:00		76:00
	T	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	76:00	7:00	83:00
Trabalho extraordinário noturno	M										0:00
	F										0:00
	T	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	M						79:51		107:40		187:31
	F										0:00
	T	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	79:51	0:00	107:40	0:00	187:31
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	M				37:13	19:30	564:02		2409:17	41:44	3071:46
	F				22:41	157:28	724:10		215:07	6:51	1126:17
	T	0:00	0:00	0:00	59:54	176:58	1288:12	0:00	2624:24	48:35	4198:03
Trabalho em dias feriados	M										0:00
	F										0:00
	T	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Total	M	0:00	0:00	0:00	37:13	19:30	643:53	0:00	2516:57	48:44	3266:17
	F	0:00	0:00	0:00	22:41	157:28	724:10	0:00	291:07	6:51	1202:17
	T	0:00	0:00	0:00	59:54	176:58	1368:03	0:00	2808:04	55:35	4468:34

Grupo/cargo/carreira/ Motivo de ausência		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspeção	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Casamento	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Proteção na parentalidade	M	0	0	79	0	65	0	0	0	0	144
	F	0	0	440	0	92	0	0	0	0	532
Falecimento de familiar	M	0	7	18	0	0	5	0	3	0	33
	F	0	20	21	0	8	0	0	3	0	52
Doença	M	0	8	469	0	135	12	0	319	8	951
	F	1	21	852	82	822	10	2	207	19	2016
Doença prolongada	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	M	0	0	9	5	3	0	0	0	0	17
	F	0	0	53	0	38	0	0	35	0	126
Trabalhador estudante	M	0	8	0	0	11	0	34	31	0	84
	F	0	0	0	0	17,5	0	0	68	0	85,5
Por conta do período de férias	M	0	19	78,5	3	36	7	0	10	9,5	163
	F	3,5	55	137	5	167,5	19	2	80	11	480
Com perda de vencimento	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras *	M	0	4	45	1	42	10	0	5	21	128
	F	0	6	101	0	66	9	0	83	1	266
TOTAL	M	0,0	46,0	698,5	9,0	292,0	34,0	34,0	368,0	38,5	1520,0
	F	4,5	102,0	1604,0	87,0	1211,0	38,0	4,0	476,0	31,0	3557,5
	T	4,5	148,0	2302,5	96,0	1503,0	72,0	38,0	844,0	69,5	5077,5

* Inclui acidentes em serviço, atividade sindical, autoformação, cumprimento de obrigações, motivos não imputáveis ao trabalhador, greve, prestação de provas de concurso, tratamento ambulatorio e realização de consultas e licença sem vencimento.

MEDICINA NO TRABALHO

E

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor em Euros
Consultas médicas	41	
Total de exames médicos efetuados	57	
Exames de admissão	10	
Exames periódicos	47	
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina do trabalho		1 351,70 €
Visitas aos postos de trabalho		
TOTAL		1 351,70 €



Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, 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
N.º total de acidentes	M												
	F	1	1					4	1		2	1	
N.º de acidentes com baixa	M												
	F							3			2	1	
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano	M												
	F							77			20	57	
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano anterior	M												
	F												

Notas:

Considerados acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade permanente:	Número de casos
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	

CUSTOS COM PESSOAL



Estrutura remuneratória, por género
Remunerações mensais ilíquidas (brutas)
Período de referência: mês de dezembro
(Excluindo prestações de serviço)

Género/Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €		1	1
501-1000 €	5	7	12
1001-1250 €	6	14	20
1251-1500 €	14	40	54
1501-1750 €	7	13	20
1751-2000 €	5	10	15
2001-2250 €	25	41	66
2251-2500 €	2	19	21
2501-2750 €	21	29	50
2751-3000 €	7	14	21
3001-3250 €	10	23	33
3251-3500 €	6	9	15
3501-3750 €	6	11	17
3751-4000 €	3	8	11
4001-4250 €	3	10	13
4251-4500 €	2	2	4
4501-4750 €			
4751-5000 €	9	12	21
5001-5250 €			
5251-5500 €	8	21	29
5501-5750 €	6	13	19
5751-6000 €		2	2
Mais de 6000 €		1	1
Total	145	300	445

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	878,41 €	878,41 €
Máxima (€)	5 594,28 €	6 053,17 €



Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	2 212,73 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	88 873,96 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	1 231 507,57 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	7 669,77 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	1 895,73 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	168 876,55 €
Representação	185 400,53 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	3 431,90 €
Total	1 691 268,30 €



Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	6 125,89 €
Abono de família	18 973,39 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	1 473,64 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	588 352,72 €
Outras prestações sociais	
TOTAL	614 925,64 €



Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	17 521 900,44 €
Suplementos remuneratórios	1 691 268,30 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	614 925,64 €
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal:	
- Caixa Geral de Aposentações	3 582 388,89 €
- Indemnização por cessação de funções	107 379,29 €
- Outras pensões	13 046,80 €
- Pessoal a aguardar aposentação	60 199,46 €
- Segurança Social	810 273,33 €
- Seguros	101,96 €
TOTAL	24 401 484,12 €

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, e segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	60 ou mais	Total
Internas	47	7		54
Externas	228			228
Total	275	7	0	282

Despesas anuais com a formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	55 413,12
Despesa com ações externas	25 495,40
Despesa com outros organismos/relações c/ exterior	
TOTAL	80 908,52 €

**Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira,
segundo o tipo de ação**

Grupo/cargo/carreira/ Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior	12		12
Dirigente Intermédio	1 186	275	1 461
Área Fisc. Controlo	11 803	2 005	13 808
Inspetor	147		147
Técnico Superior	2 911	2 535	5 446
Informática	248		248
Oficial Justiça	24	40	64
Assistente Técnico	250	88	338
Assistente Operacional	2		2
Total	16 583	4 943	21 526

Contagem relativa às participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior	5		5	2
Dirigente Intermédio	164	56	220	52
Área Fisc. Controlo	1 063	331	1 394	172
Inspetor	13		13	3
Técnico Superior	329	113	442	107
Informática	33		33	17
Oficial Justiça	5	10	15	4
Assistente Técnico	47	14	61	35
Assistente Operacional	1		1	1
Total	1 660	524	2 184	393

* Considerar o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira

** Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

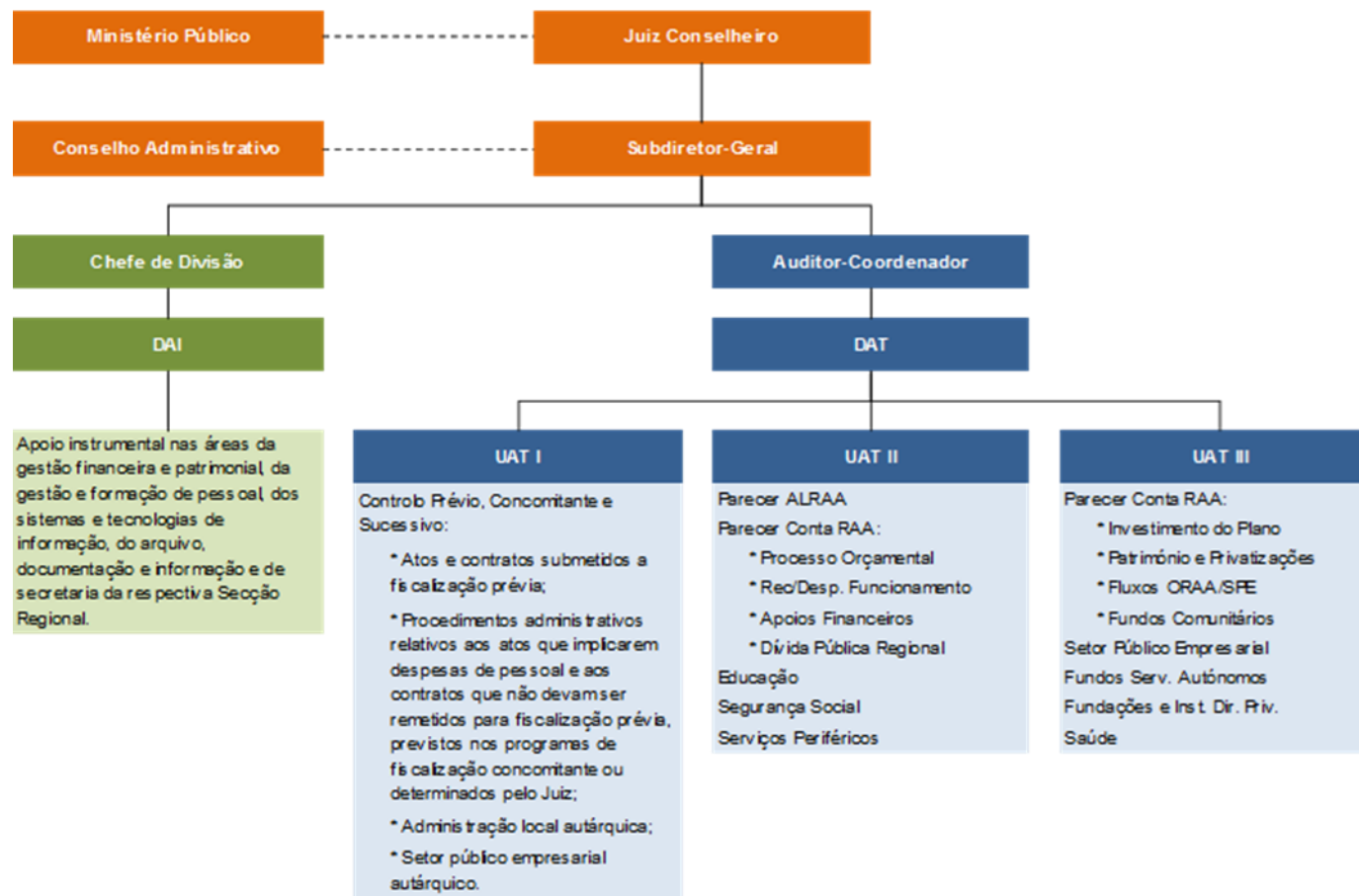
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	Número
Trabalhadores sindicalizados	83
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
Total de votantes para comissões de trabalhadores	-

DISCIPLINA	Número
Processos transitados do ano anterior	-
Processos instaurados durante o ano	-
Processos transitados para o ano seguinte	-
Processos decididos-Total	-
- Arquivado	-
- Repreensão escrita	-
- Multa	-
- Suspensão	-
´- Despedimento por facto imputável ao trabalhador	-
´-Cessação da comissão de serviço	-
- Demissão	-



SECÇÃO REGIONAL DOS AÇORES

ORGANOGRAMA





TRIBUNAL DE
CONTAS

DIREÇÃO-GERAL

EFETIVO GLOBAL



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

Grupo/cargo/carreira/Modalidade vinculação		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Efetivo Total
Nomeação	M			4							4
	F			13							13
	T			17							17
CT em funções públicas por tempo indeterminado	M			3		2	1			2	8
	F					3			7	1	11
	T			3		5	1		7	3	19
Comissão de serviço	M	1	4								5
	F		3	2							5
	T	1	7								8
Cedência de interesse público	M										
	F										
	T										
Efetivo Total	M	1	4	7		2	1			2	17
	F		3	15		3			7	1	29
	T	1	7	22		5	1		7	3	46

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 20 anos	M										
	F										
20-24	M										
	F										
25-29	M			3							3
	F			1							1
30-34	M										
	F			1		2					3
35-39	M										
	F			1					1		2
40-44	M		1			1	1				3
	F			1		1					2
45-49	M			1							1
	F		1	2					1		4
50-54	M		1	1		1				1	4
	F		2	4							6
55-59	M		1							1	2
	F			1					3		4
60-64	M	1	1	2							4
	F			3					2	1	6
65-69	M										
	F			1							1
70 e mais	M										
	F										
Total	M	1	4	7		2	1			2	17
	F		3	15		3			7	1	29
	T	1	7	22		5	1		7	3	46

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/Nível de escolaridade e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 4 anos	M										
	F										
4 anos	M										
	F										
6 anos	M									1	1
	F									1	1
9.º ano	M										
	F								3		3
11.º ano	M										
	F								1		1
12.º ano ou equivalente	M						1			1	2
	F								3		3
Bacharelato	M										
	F										
Licenciatura	M	1	1	6		2					10
	F		1	12		1					14
Mestrado	M		3	1							4
	F		2	3		2					7
Doutoramento	M										
	F										
Total	M	1	4	7		2	1			2	17
	F		3	15		3			7	1	29
	T	1	7	22		5	1		7	3	46

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

E

MODALIDADE DE HORÁRIO DE
TRABALHO



Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/Nível de antiguidade e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Até 5 anos	M			3							3
	F			1		1					2
5-9	M					1					1
	F			1		1			1		3
10-14	M		1								1
	F		1	2							3
15-19	M						1				1
	F								1		1
20-24	M			1							1
	F			1		1					2
25-29	M		2	2		1					5
	F		2	4							6
30-34	M									2	2
	F			2							2
35-39	M	1	1								2
	F			4					3	1	8
40 ou mais anos	M			1							1
	F								2		2
Total	M	1	4	7		2	1			2	17
	F		3	15		3			7	1	29
	T	1	7	22		5	1		7	3	46

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira de pessoal, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/Horário		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Rígido	M									2	2
	F									1	1
	T									3	3
Flexível	M			7		2	1				10
	F			15		3			7		25
	T			22		5	1		7		35
Desfasado	M										
	F										
	T										
Jornada contínua	M										
	F										
	T										
Trabalho por turnos	M										
	F										
	T										
Isenção de horário	M	1	4								5
	F		3								3
	T	1	7								8
Total	M	1	4	7		2	1			2	17
	F		3	15		3			7	1	29
	T	1	7	22		5	1		7	3	46

ROTAÇÃO DE PESSOAL,
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO
E
TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA



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/Modo de ocupação do posto de trabalho		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Procedimento concursal	M F			3							
Cedência de interesse público	M F										
Mobilidade	M F						1		2		1 2
Regresso de licença	M F										
Comissão de serviço	M F			2							
Outras situações	M F										
Total	M			3			1				4
	F			2					2		4
	T			5			1		2		8



Contagem das saídas de trabalhadores nomeados, em contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/Motivo de saída (durante o ano)		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Morte	M										
	F										
Reforma/aposentação	M										
	F								1		1
Limite de idade	M										
	F										
Conclusão s/ sucesso do período experimental	M										
	F										
Cessação por mútuo acordo	M										
	F										
Exoneração	M										
	F										
Aplicação de pena disciplinar expulsiva	M										
	F										
Fim da situação de mobilidade interna	M										
	F										
Fim da situação de cedência de interesse público	M										
	F										
Cessação de comissão de serviço	M										
	F										
Outros	M										
	F										
Total	M										
	F								1		1
	T								1		1

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

Grupo/cargo/carreira/Tipo de mudança		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M F T										
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M F T					1 1			 1 1		1 1 2
Alteração do posicionamento remuneratório por acção gestonária (2)	M F T					1 1					1 1
Procedimento concursal	M F T			3 2 5							3 2 5
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	M F T										
Consolidação da mobilidade intercarreiras (4)	M F T										
Total	M			3		1					4
	F			2		1			1		4
	T			5		2			1		8

(1) e (2) Artigo 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(3) Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(4) Artigo 270.º da LOE 2017 aditou à LTFP um novo artigo (99.º-A).

Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 20 anos	M										
	F										
20-24	M										
	F										
25-29	M			1							1
	F										
30-34	M										
	F										
35-39	M			1							1
	F										
40-44	M										
	F										
45-49	M										
	F										
50-54	M										
	F										
55-59	M										
	F										
60-64	M		1								1
	F									1	1
65-69	M										
	F										
70 e mais	M										
	F										
Total	M		1	1							2
	F			1						1	2
	T		1	2						1	4

TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO



Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e gênero

[illegible]

Contagem dos dias de ausência do trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/Motivo de ausência		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Casamento	M F										
Proteção na parentalidade	M F					150,0					150,0
Falecimento de familiar	M F			5,0						2,0	7,0
Doença	M F		18	7 658		49			126		7,0 851,0
Doença prolongada	M F								275		275,0
Por acidente em serviço ou doença profissional	M F										
Assistência a familiares	M F			7		26					33,0
Trabalhador-estudante	M F										
Por conta do período de férias	M F		1,0 5,0	11,5					4,0		1,0 20,5
Com perda de vencimento	M F										
Cumprimento de pena disciplinar	M F										
Greve	M F										
Injustificadas	M F										
Outros	M F					1					1,0
TOTAL	M		1,0	7,0		1,0					9,0
	F		23,0	681,5		225,0			405,0	2,0	1 336,5
	T		24,0	688,5		226,0			405,0	2,0	1 345,5

MEDICINA NO TRABALHO

E

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



Atividades da medicina no trabalho ocorridos durante o ano

Atividades	N.º
Análises clínicas	
Exames complementares	
Consultas	

Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor em Euros
Consultas médicas		
Total de exames médicos efetuados		
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina do trabalho		
Visitas aos postos de trabalho		
TOTAL		0,00 €

BALANÇO SOCIAL

Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

ACIDENTES DE TRABALHO		No local de trabalho					In itinere				
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
N.º total de acidentes	M										
	F										
N.º de acidentes com baixa	M										
	F										
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano	M										
	F										
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M										
	F										

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade permanente:	Número de casos
- absoluta	
- parcial	3
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	1

CUSTOS COM PESSOAL



Estrutura remuneratória, por género
Remunerações mensais ilíquidas (brutas)
Período de referência: mês de dezembro
(Excluindo prestações de serviço)

Género/Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			
501-1000 €			
1001-1250 €			
1251-1500 €	1	2	3
1501-1750 €		5	5
1751-2000 €	3	3	6
2001-2250 €	3	3	6
2251-2500 €	1	2	3
2501-2750 €			
2751-3000 €	1	2	3
3001-3250 €			
3251-3500 €	1	3	4
3501-3750 €			
3751-4000 €	1	2	3
4001-4250 €			
4251-4500 €			
4501-4750 €		1	1
4751-5000 €			
5001-5250 €		1	1
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €	1	3	4
5751-6000 €	2	2	4
Mais de 6000 €	2		2
Total	17	29	46

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 379,00	1 426,00
Máxima (€)	6 675,00	5 982,00



Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	5 901,08 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	1 637,89 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	56 383,06 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	3 326,32 €
Fixação na periferia	110 939,73 €
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	891,52 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	8 578,09 €
Representação	28 570,16 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	2 996,22 €
Total	219 224,07



Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	2 056,98 €
Abono de família	
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	52 176,00 €
Outras prestações sociais	
TOTAL	54 232,98



Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1 680 971,26
Suplementos remuneratórios	219 224,07
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	54 232,98
Benefícios sociais	0,00
Outros encargos com pessoal:	536 042,08
- Caixa Geral de Aposentações	
- Indemnização por cessação de funções	
- Outras pensões	
- Pessoal a aguardar aposentação	
- Segurança Social	
- Remuneração por doença	
- Seguros	
TOTAL	2 490 470,39

FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano,
por tipo de ação, e segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	11	0	0		11
Externas	59	2	0		61
Total	70	2	0	0	72

Despesas anuais com a formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	4 889,45
Despesa com ações externas	690,00
TOTAL	5 579,45

Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior		3	3,00
Dirigente Intermédio		146	146,00
Área Fisc. Controlo	344	283	627,00
Inspetor			
Técnico Superior	10	51	61,00
Informática	25	117	142,00
Oficial Justiça			
Assistente Técnico	10	82	92,00
Assistente Operacional		6	6,00
TOTAL	389,00	688,00	1 077,00

Contagem relativa às participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior	4		4	1
Dirigente Intermédio	31	1	32	7
Área Fisc. Controlo	52	1	53	14
Inspetor				
Técnico Superior	6	5	11	3
Informática				
Oficial Justiça				
Assistente Técnico	4	3	7	4
Assistente Operacional				
Total	97	10	107	29

* Considerar o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira

** Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

BALANÇO SOCIAL

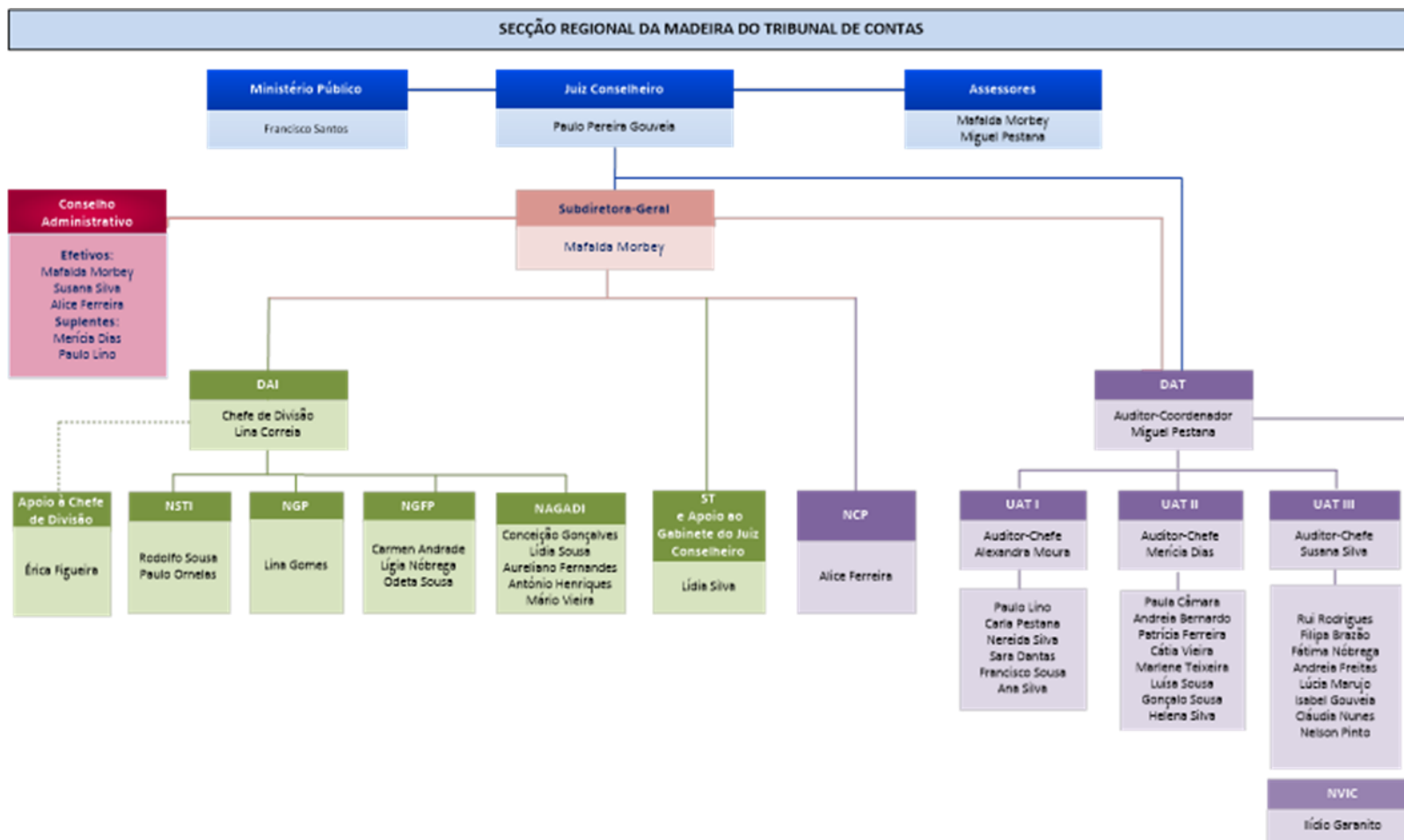
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	Número
Trabalhadores sindicalizados	7
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

DISCIPLINA	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos-Total	
Arquivado	
Repreensão escrita	
Multa	
Suspensão	
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
Cessação da comissão de serviço	
Demissão	



SECÇÃO REGIONAL DA MADEIRA

ORGANOGRAMA





DIREÇÃO-GERAL

EFETIVO GLOBAL



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

Grupo/cargo/carreira/Modalidade vinculação		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Efetivo Total
Nomeação	M			4							4
	F			14	1						15
	T			18	1						19
CT em funções públicas por tempo indeterminado	M					3	2			3	8
	F					6			11		17
	T					9	2		11	3	25
Comissão de serviço	M		2								2
	F	1	5								6
	T	1	7								8
Cedência de interesse público	M										
	F										
	T										
Efetivo Total	M		2	4		3	2			3	14
	F	1	5	14	1	6			11		38
	T	1	7	18	1	9	2		11	3	52



Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira/Escalão etário e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 20 anos	M F										
20-24	M F										
25-29	M F					1					1
30-34	M F			1		2 2					2 3
35-39	M F										
40-44	M F			2		1					3
45-49	M F		1	2	1				1		5
50-54	M F		1	1 2		1 1	1		2		3 6
55-59	M F	1	2 3	1 6			1		4	1	5 14
60-64	M F			2 1					4	2	4 5
65-69	M F					1					1
70 e mais	M F										
Total	M		2	4		3	2			3	14
	F	1	5	14	1	6			11		38
	T	1	7	18	1	9	2		11	3	52

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Grupo/cargo/carreira/Nível de escolaridade e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 4 anos	M										
	F										
4 anos	M									1	1
	F										
6 anos	M									1	1
	F										
9.º ano	M									1	1
	F								2		2
11.º ano	M										
	F										
12.º ano ou equivalente	M						1				1
	F								9		9
Bacharelato	M			1							1
	F										
Licenciatura	M		2	2		2					6
	F	1	5	13	1	5					25
Mestrado	M			1		1	1				3
	F					1					1
Doutoramento	M										
	F			1							1
Total	M		2	4		3	2			3	14
	F	1	5	14	1	6			11		38
	T	1	7	18	1	9	2		11	3	52

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

E

MODALIDADE DE HORÁRIO DE
TRABALHO



Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género

Grupo/cargo/carreira/Nível de antiguidade e género		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Até 5 anos	M					1					1
	F					1					1
5-9	M			1		1					2
	F			2		3					5
10-14	M										
	F										
15-19	M										
	F			2							2
20-24	M		1								1
	F		1	1	1	1					4
25-29	M			1		1	1				3
	F		3	3					2		8
30-34	M		1	2						1	4
	F		1	4					5		10
35-39	M						1			2	3
	F	1		2		1			2		6
40 ou mais anos	M										
	F								2		2
Total	M		2	4		3	2			3	14
	F	1	5	14	1	6			11		38
	T	1	7	18	1	9	2		11	3	52

Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira de pessoal, segundo a modalidade de horário de trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/Horário		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Rígido	M									3	3
	F										
	T									3	3
Flexível	M			3		3	2				8
	F			14	1	6			11		32
	T			17	1	9	2		11		40
Desfasado	M										
	F										
	T										
Jornada contínua	M			1							1
	F										
	T			1							1
Trabalho por turnos	M										
	F										
	T										
Isenção de horário	M		2								2
	F	1	5								6
	T	1	7								8
Total	M		2	4		3	2			3	14
	F	1	5	14	1	6			11		38
	T	1	7	18	1	9	2		11	3	52

ROTAÇÃO DE PESSOAL,
MUDANÇAS DE SITUAÇÃO
E
TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA



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/Modo de ocupação do posto de trabalho		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Procedimento concursal	M F										
Cedência de interesse público	M F										
Mobilidade	M F					1					1
Regresso de licença	M F										
Comissão de serviço	M F										
Outras situações	M F			2							2
Total	M					1					1
	F			2							2
	T			2		1					3

Contagem das saídas de trabalhadores nomeados, em contrato de trabalho em funções públicas ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/Motivo de saída (durante o ano)		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Morte	M										
	F										
Reforma/aposentação	M										
	F										
Limite de idade	M										
	F										
Conclusão s/ sucesso do período experimental	M										
	F										
Cessação por mútuo acordo	M										
	F										
Exoneração	M										
	F										
Aplicação de pena disciplinar expulsiva	M										
	F										
Fim da situação de mobilidade interna	M										
	F										
Fim da situação de cedência de interesse público	M										
	F										
Cessação de comissão de serviço	M										
	F										
Outros	M			2							2
	F										
Total	M										
	F			2							2
	T			2							2

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

Grupo/cargo/carreira/Tipo de mudança		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)	M F T										
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)	M						1			2	3
	F		2	1		3			2		8
	T		2	1		3	1		2	2	11
Alteração do posicionamento remuneratório por acção gestonária (2)	M										
	F										
	T										
Procedimento concursal	M										
	F										
	T										
Consolidação da mobilidade na categoria (3)	M										
	F					1					1
	T					1					1
Consolidação da mobilidade intercarreiras (4)	M										
	F										
	T										
Total	M						1			2	3
	F		2	1		4			2		9
	T		2	1		4	1		2	2	12

(1) e (2) Artigo 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(3) Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 junho.

(4) Artigo 270.º da LOE 2017 aditou à LTFP um novo artigo (99.º-A).

Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

Grupo/cargo/carreira		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Menos de 20 anos	M										
	F										
20-24	M										
	F										
25-29	M										
	F										
30-34	M										
	F										
35-39	M										
	F										
40-44	M										
	F										
45-49	M										
	F			1							1
50-54	M										
	F										
55-59	M										
	F										
60-64	M									1	1
	F										
65-69	M										
	F										
70 e mais	M										
	F										
Total	M									1	1
	F			1							1
	T			1						1	2

TRABALHO SUPLEMENTAR E ABSENTISMO



Contagem das horas de trabalho suplementar, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e gênero

[illegible]



Contagem dos dias de ausência do trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/Motivo de ausência		Dirigente Superior	Dirigente Intermédio	Área Fisc. Controlo	Inspetor	Técnico Superior	Informática	Oficial Justiça	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Casamento	M										
	F			15,0							15,0
Proteção na parentalidade	M										
	F										
Falecimento de familiar	M			5,0			4,0			2,0	11,0
	F										
Doença	M			30			8			59	97,0
	F	98,0	2	13		11			11		135,0
Doença prolongada	M									365	365,0
	F			365					311		676,0
Por acidente em serviço ou doença profissional	M										
	F								39,0		39,0
Assistência a familiares	M			6							6,0
	F					1			26		27,0
Trabalhador-estudante	M										
	F			4,0							4,0
Por conta do período de férias	M			0,5		2,5				1,0	4,0
	F		0,5	11,5	1,0	3,0			10,5		26,5
Com perda de vencimento	M										
	F			1,0							1,0
Cumprimento de pena disciplinar	M										
	F										
Greve	M									1,0	1,0
	F			2,0					2,0		4,0
Injustificadas	M										
	F										
Outros	M			2						12,5	14,5
	F	3	7	5		4			2		21,0
TOTAL	M			43,5		2,5	12,0			440,5	498,5
	F	101,0	9,5	416,5	1,0	19,0			401,5		948,5
	T	101,0	9,5	460,07	1,0	21,5	12,0		401,5	440,5	1 447,0

MEDICINA NO TRABALHO

E

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO



**Atividades da medicina no trabalho ocorridos durante o
ano**

Atividades	N.º
Análises clínicas	41
Exames complementares	46
Consultas	47

Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor em Euros
Consultas médicas	47	
Total de exames médicos efetuados	46	
Exames de admissão	46	
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina do trabalho		1 365,00 €
Visitas aos postos de trabalho	1	
TOTAL		1 365,00 €

Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

ACIDENTES DE TRABALHO		No local de trabalho					In itinere				
		Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
N.º total de acidentes	M										
	F	1		1							
N.º de acidentes com baixa	M										
	F	1		1							
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos no ano	M										
	F	39		39							
N.º de dias perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M										
	F										

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

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

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

Casos de incapacidade permanente:	Número de casos
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	

CUSTOS COM PESSOAL



Estrutura remuneratória, por género
Remunerações mensais ilíquidas (brutas)
Período de referência: mês de dezembro
(Excluindo prestações de serviço)

Género/Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			
501-1000 €			
1001-1250 €			
1251-1500 €	1		1
1501-1750 €	1	3	4
1751-2000 €	3	9	12
2001-2250 €		2	2
2251-2500 €		1	1
2501-2750 €	1	1	2
2751-3000 €	1	2	3
3001-3250 €	1		1
3251-3500 €		4	4
3501-3750 €	1	2	3
3751-4000 €	2	5	7
4001-4250 €			
4251-4500 €	1	1	2
4501-4750 €		1	1
4751-5000 €			
5001-5250 €			
5251-5500 €		1	1
5501-5750 €			
5751-6000 €	1	5	6
Mais de 6000 €	1	1	2
Total	14	38	52

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 493,48	1 556,63
Máxima (€)	6 219,97	6 675,24



Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	72,06 €
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias em descanso semanal, complementar e feriados	18,45 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	121 631,09 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	3 569,37 €
Risco, penosidade ou insalubridade	3 298,21 €
Fixação na periferia	133 257,30 €
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	987,04 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3 015,00 €
Representação	26 592,08 €
Secretariado	
Outros suplementos remuneratórios	468,11 €
Total	292 908,71



Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	
Abono de família	
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	1 326,88 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	63 240,00 €
Outras prestações sociais	
TOTAL	64 566,88



Total dos encargos com pessoal durante o ano

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	2 074 299,75
Suplementos remuneratórios	292 908,71
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	64 566,88
Benefícios sociais	
Outros encargos com pessoal:	
- Caixa Geral de Aposentações	550 385,83
- Indemnização por cessação de funções	
- Outras pensões	
- Pessoal a aguardar aposentação	
- Segurança Social	
- Remuneração por doença	
- Seguros	
TOTAL	2 982 161,17

FORMAÇÃO PROFISSIONAL



Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano,
por tipo de ação, e segundo a duração

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	16	2			18
Externas	35				35
Total	51	2	0	0	53

Despesas anuais com a formação

Tipo de ação/valor	Valor (Euros)
Despesa com ações internas	
Despesa com ações externas	560
TOTAL	560

Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/Horas dispendidas	Horas dispendidas em ações internas	Horas dispendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior	3,00		3,00
Dirigente Intermédio	110,00	123,00	233,00
Área Fisc. Controlo	135,00	12,00	147,00
Inspetor	2,00		2,00
Técnico Superior	112,00	172,00	284,00
Informática	36,00	28,00	64,00
Oficial Justiça			
Assistente Técnico	14,00	32,00	46,00
Assistente Operacional			
TOTAL	412,00	367,00	779,00

Contagem relativa às participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Grupo/cargo/carreira/N.º de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	Total	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Dirigente Superior	1		1	1
Dirigente Intermédio	17	24	41	7
Área Fisc. Controlo	33	3	36	
Inspetor	1		1	16
Técnico Superior	18	21	39	1
Informática	4	2	6	8
Oficial Justiça				2
Assistente Técnico	8	8	16	
Assistente Operacional				7
Total	82	58	140	42

* Considerar o total de ações realizadas pelos trabalhadores, em cada grupo, cargo ou carreira

** Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

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

DISCIPLINA	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos-Total	1
Arquivado	
Repreensão escrita	1
Multa	
Suspensão	
Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
Cessação da comissão de serviço	
Demissão	