



REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES
SECRETARIA REGIONAL DO TURISMO, MOBILIDADE E INFRAESTRUTURAS
Direção Regional da Energia

Balanço Social 2022

14 de março de 2023

Índice:

Sumário Executivo	3
1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	4
1.1. MAPA DE PESSOAL	4
2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	5
2.1. ESTRUTURA ETÁRIA.....	5
2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL	6
3. MOVIMENTO DE PESSOAL	6
3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES.....	7
3.2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES.....	7
4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL	7
4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS	7
4.2. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA.....	7
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	7
5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS	7
5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	8
5.3. ABSENTISMO	8
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	8
7. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	8
8. ORGANOGRAMA	10
9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	11
CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS	11
CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	20
CAPÍTULO 3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	23
CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	28

Sumário Executivo

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento e gestão dos Recursos Humanos inserido no ciclo anual de gestão, encontrando-se consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Tem como objetivo fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização e dos recursos humanos.

Este instrumento de gestão está consagrado no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente dos Serviços e Organismos da Administração Central, Regional e Local do Estado, bem como no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública.

O presente Balanço Social, referente ao ano de 2022, foi elaborado em cumprimento do disposto nos diplomas acima referidos, fornecendo um conjunto de indicadores da situação da Direção Regional da Energia (DREn), nas áreas dos recursos humanos e financeiros.

Em 31 de dezembro de 2022, o número de trabalhadores em funções públicas na DREn era de 29.

O nível habilitacional dos trabalhadores tem vindo a aumentar nos últimos anos, sendo que os trabalhadores com formação superior representam 59% do total de colaboradores.

Foi dada continuidade à política de investimento em capital humano e durante o ano em análise 16 colaboradores frequentaram ações de formação em áreas relevantes para o cumprimento da missão da DREn, representando mais de 55% do total de colaboradores, representando um acréscimo de 31% do total de colaboradores a frequentar ações de formação, comparativamente a 2021.

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2022 encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DREn um total de 34 colaboradores, distribuídos por 1 diretora regional, 2 dirigentes intermédios de 1º grau, 1 dirigente intermédio de 2º grau, 15 técnicos superiores, 1 coordenador técnico, 1 técnico de informática, 7 assistentes técnicos e 6 assistentes operacionais.

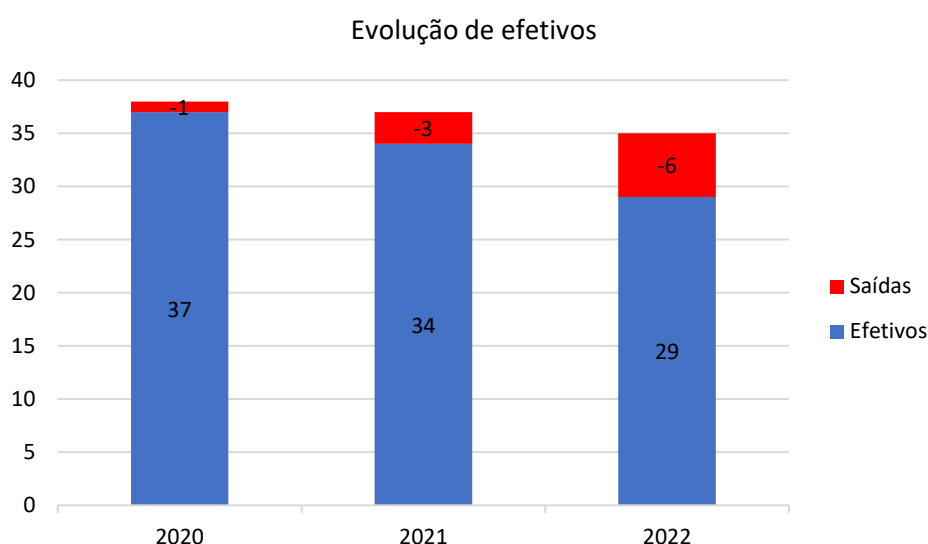
As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior da carreira geral, técnico de informática da carreira de técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional, ambos das carreiras gerais.

A 31 de dezembro de 2022 esta Direção Regional dispunha de 29 colaboradores em exercício de funções:

- 28 em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado;
- 1 nomeação (Diretora Regional).

No período entre 2020 e 2022 o número global de efetivos decresceu 21,6%. Face a 2021, o decréscimo foi de 14,7%, que se explica pela aposentação de dois trabalhadores, a mobilidade definitiva de um trabalhador, o termo do contrato com dois trabalhadores e a uma denúncia de contrato, com aviso prévio, por iniciativa de um trabalhador, totalizando-se 6 saídas.

Há a referir ainda a existência de um colaborador que se encontrava, por nomeação, no gabinete do Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública, reportada no balanço social dos anos 2020 e 2021, que continua a fazer parte do mapa de pessoal da DREn, mas que, entretanto, se encontra em licença de longa duração, sem remuneração, a pedido deste, não incluído nos dados reportados a 31.12.2022.



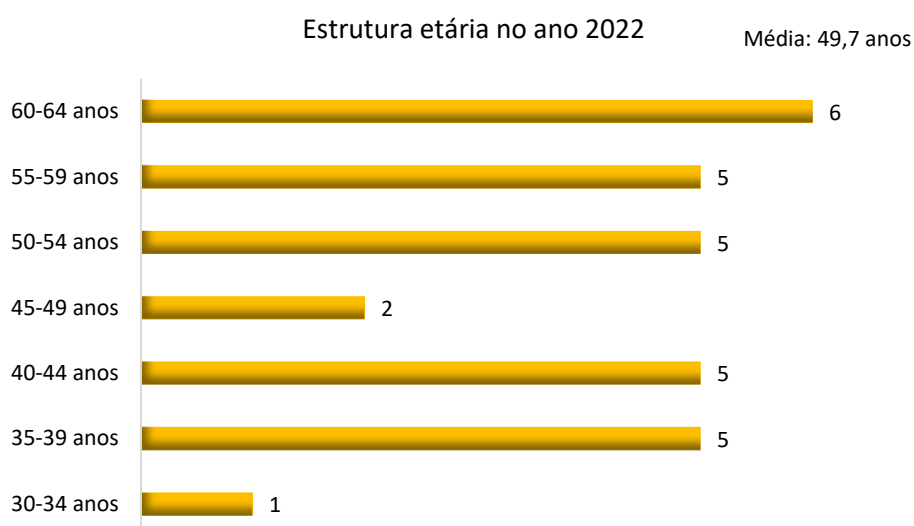
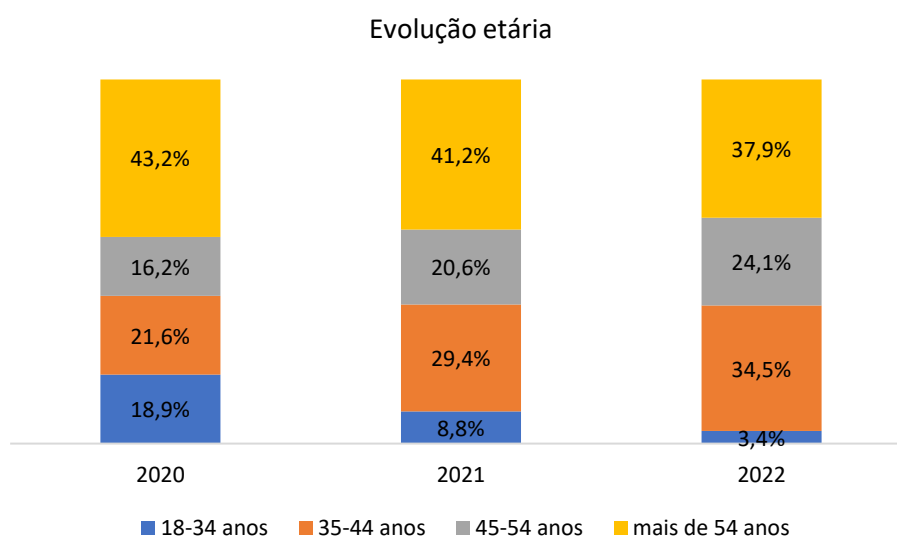
Os 28 colaboradores da DREn em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2022, encontravam-se distribuídos pelo Gabinete da Diretora Regional, por duas Direções de Serviços e uma Divisão.

2. DISTRIBUIÇÃO POR GÊNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 52% dos colaboradores são do sexo feminino (15) e 49% dos colaboradores são do sexo masculino (14).

2.1. ESTRUTURA ETÁRIA

Entre 2020 e 2022 a estrutura etária da DREn apresenta uma redução de 15,5 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade inferior a 34 anos e um aumento de 12,9 p.p. na faixa etária de 35 a 44 anos.



Na estrutura etária da DREn constata-se que cerca de 55% dos colaboradores encontram-se com idade igual e superior a 50 anos, sendo a faixa etária do 60-64 anos a com maior representatividade, correspondendo a 6 colaboradores. A idade média dos colaboradores à data de 31 de dezembro de 2022 era de 49,7 anos.

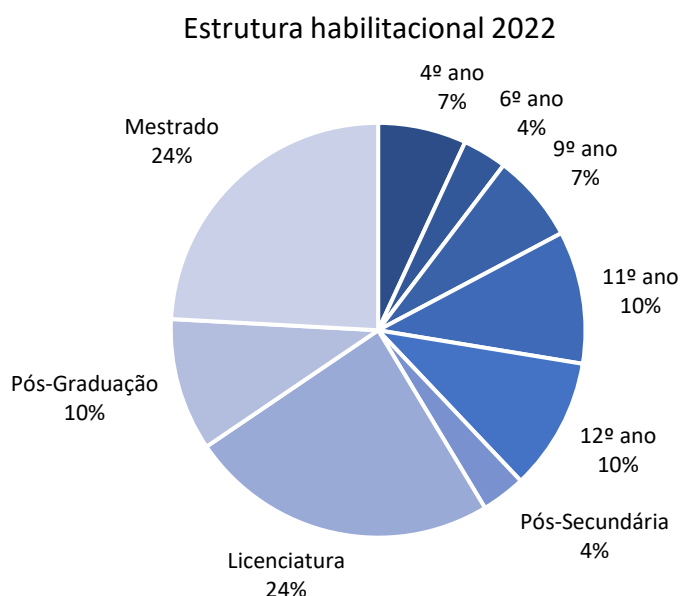
Devido à cessação de funções na DREn, apresentada em detalhe no Ponto 3.2, e também ao próprio envelhecimento do universo dos trabalhadores, verificou-se um aumento de 1 ano na média de idades face ao ano de 2021 e 1,5 anos comparativamente ao ano de 2020.

	2020	2021	2022
Média de idades	48,2	48,7	49,7

2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que concerne às habilitações literárias, a 31 de dezembro de 2022, os colaboradores encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 17 colaboradores tinham formação superior (58%), dos quais 7 detinham mestrado;
- 1 colaborador apresenta formação pós-secundária não superior (4%);
- 6 colaboradores eram detentores do 11º ou do 12º ano de escolaridade (20%);
- 5 colaboradores possuíam escolaridade até ao 9º ano, *inclusive* (18%).



É de referir que de 2020 a 2022 o número de colaboradores detentores de habilitações até ao 9º ano de escolaridade tem decrescido, passando de 16 em 2020 para 11 em 2022.

Comparativamente a 2021, verifica-se um acréscimo de 3% de colaboradores com formação superior, um decréscimo de 6% de colaboradores com formação secundária e pós-secundária e um acréscimo de 3% dos colaboradores com formação até ao 9º ano de escolaridade.

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

No ano de 2022, verificou-se um decréscimo de 14,7% no número de efetivos face ao ano 2021, e de 21,6% face a 2020. Estes decréscimos no número de efetivos devem-se a uma ativa rotatividade de pessoal prevalecendo as saídas face às entradas verificadas.

3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

Em 2022 registou-se a entrada de uma técnica superior por mobilidade definitiva.

3.2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Em 2022 registou-se a aposentação de um assistente técnico e de um técnico superior, a mobilidade definitiva de um técnico superior e o termo do contrato a termo com uma técnica superior e uma assistente técnica e a uma denúncia de contrato, com aviso prévio, por iniciativa de um trabalhador, totalizando-se 6 saídas.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2022 cessou a cedência de um técnico superior, que se encontrava, por nomeação, no gabinete do Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração Pública, reportada no balanço social dos anos 2020 e 2021, que continua a fazer parte do mapa de pessoal da DREn, mas que, entretanto, se encontra em licença de longa duração, sem remuneração, a pedido deste, não incluído nos dados reportados a 31.12.2022.

4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

Em 2022 foram concluídos dois procedimentos concursais:

- Procedimento concursal para o cargo de Direção Intermédia de 2.º grau – Chefe de Divisão de Combustíveis e Licenciamentos Energéticos - Oferta n.º 624/2021, de 7 de outubro de 2021, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;
- Procedimento concursal para o cargo de Direção Intermédia de 1.º grau – Diretor de Serviços de Recursos Energéticos - Oferta n.º 672/2021, de 14 de outubro de 2021, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores.

4.2. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

No decurso do ano de 2022 houve lugar à alteração de posição remuneratória de 9 trabalhadores, com efeitos a 1 de janeiro de 2022, em virtude da publicação do Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A 31 de dezembro de 2022, encontravam-se a ser praticados os seguintes horários de trabalho, nos termos do regulamento interno de duração e organização do tempo de trabalho da Direção Regional da Energia, publicado em 2019:

- Isenção de horário de trabalho - 13 colaboradores
- Horário rígido (9:00-12:30, 13:30-17:00) – 4 colaboradores
- Horário flexível - 8 colaboradores
- Jornada contínua (9:00-15:00) - 4 colaboradores

5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano em referência foram prestadas 188 horas de trabalho suplementar diurno em dias úteis, por um técnico superior. Não houve registo de trabalho suplementar em dias de descanso semanal.

O trabalho suplementar em causa resultou do acréscimo anormal de trabalho na Direção de Serviços de Recursos Energéticos, no serviço de Eficiência Energética e Autoconsumo decorrente da necessidade de analisar candidaturas do Programa Competir + da Direção Regional de Apoio ao Investimento e à Competitividade, bem como, à necessidade de se atuar de forma célere.

5.3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DREn no ano de 2022 foi de 377 dias, sendo o índice de absentismo¹ de 0,05%, mais 0,02% que em 2021.

Do total dos dias de faltas:

- 277 dias (73,5%) devem-se a doença do trabalhador;
- 67 dias (17,8%) devem-se a isolamento profilático;
- 10 dias (2,7%), devem-se a assistência a familiares;
- 21 dias (5,6%), devem-se a falecimento de familiares;
- 2 dias (0,5%), com perda de vencimento (greve).

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação constitui um imperativo e um instrumento fundamental para o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores da DREn.

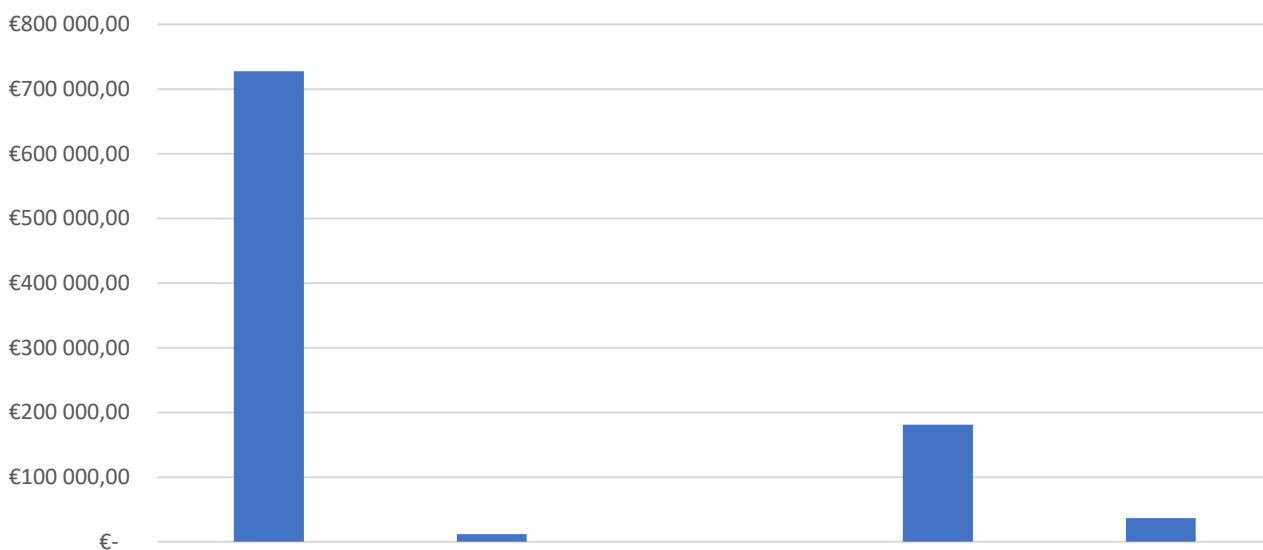
Em 2022, as ações de formação ministradas aos colaboradores da DREn, totalizaram 400 horas de formação, correspondendo a 18 ações que envolveram 47 participações de 16 colaboradores, representando uma participação de 55,2% dos trabalhadores, um acréscimo de 31,7 % dos colaboradores em ações de formação em relação a 2021.

	Formação 2022		
	Interna	Externa	Total
Nº formandos	11	13	13
Nº Participações	18	29	47
Nº ações	15	3	18
Nº horas	306	94	400

7. ENCARGOS COM O PESSOAL

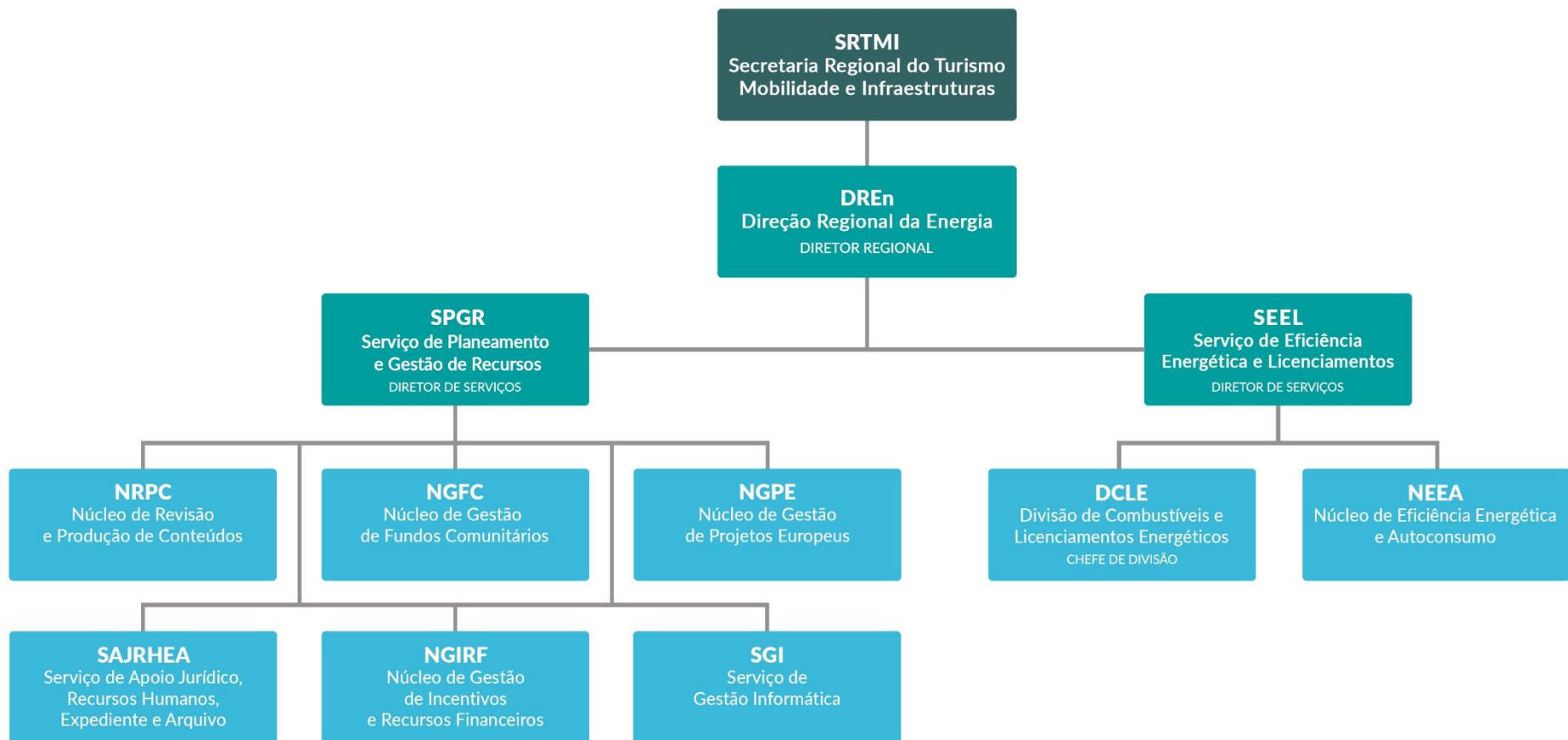
Os encargos com pessoal no período em análise ascenderam a 956 776,27€. À semelhança dos anos anteriores, no decurso de 2022 não se registou a atribuição de prémios de desempenho.

¹ Índice de absentismo = n.º dias de ausência/ (n.º dias trabalháveis * N.º de efetivos). O n.º de dias trabalháveis corresponde a 365 dias, deduzidos do n.º de dias de fins-de-semana e feriados



	Remuneração Base	Suplementos Remuneratórios	Prémios de Desempenho	Prestações Sociais	Outros encargos com pessoal
2022	727 656,50 €	11 481,90 €	- €	181 159,03 €	36 569,84 €

8. ORGANOGRAMA



9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL²

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

² Só foram considerados os mapas aplicáveis à DREn em 2022.

QUADRO 1: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÊNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2022

[illegible]

QUADRO 2: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2022

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário	menos de 30 anos		30-34 anos		35-39 anos		40-44 anos		45-49 anos		50-54 anos		55-59 anos		60-64 anos		mais de 65 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau						1													0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau						1							1						1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau					1														1	0	1
Técnico Superior				1		1	3	1		1	1	3	1	1					5	8	13
Coordenador Técnico															1				1	0	1
Assistente técnico										1				2		1			0	4	4
Assistente operacional							1					1			4				5	1	6
Informático					1														1	0	1
TOTAL	0	0	0	1	2	3	4	1	0	2	1	4	2	3	5	1	0	0	14	15	29

QUADRO 3: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÊNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2022

Grupo/cargo/carreira / Tempo de Serviço	Até 5 anos		5-9 anos		10-14anos		15-19 anos		20-24 anos		25-29 anos		30-34 anos		35-39 anos		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau		1																	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau					1	1													1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau			1																1	0	1
Técnico Superior	2	4		1	1	1		1		1	1		1						5	8	13
Coordenador Técnico																	1		1	0	1
Assistente técnico											2		1		1				0	4	4
Assistente operacional									1				2	1	1		1		5	1	6
Informático	1																		1	0	1
TOTAL	3	5	1	1	2	2	0	1	1	1	1	2	3	2	1	1	2	0	14	15	29

QUADRO 4: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2022

Grupo/cargo/carreira / Habilitações literárias	4.º ano		6.º ano		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano		Pós Secundário		Licenciatura		Pos Graduação		Mestrado		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau																		1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau													1					1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau																	1		1	0	1
Técnico Superior													3	3	2	1		4	5	8	13
Coordenador Técnico							1												1	0	1
Assistente técnico								2		2									0	4	4
Assistente operacional	2		1		1	1			1										5	1	6
Informático											1								1	0	1
TOTAL	2	0	1	0	1	1	1	2	1	2	1	0	4	3	2	1	1	6	14	15	29

QUADRO 5: 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 VÍNCULO

Grupo/cargo/carreira / Modo de ocupação do posto de trabalho	Procedimento		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau											0	0	0
Técnico Superior						1					0	1	1
Coordenador Técnico											0	0	0
Assistente técnico											0	0	0
Assistente operacional											0	0	0
Informático											0	0	0
TOTAL	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1

QUADRO 6: CONTAGEM DAS SAÍDAS DE TRABALHADORES NOMEADOS OU EM COMISSÃO DE SERVIÇO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE SAÍDA E GÉNERO

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Mobilidade		Término de contrato		Comissão de Serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau													0	0	0
Técnico Superior	1				1			1					2	1	3
Coordenador técnico													0	0	0
Assistente técnico	1							1			1		2	1	3
Assistente operacional													0	0	0
Informático													0	0	0
TOTAL	2	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	4	2	6

QUADRO 7: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO E GÊNERO

Grupo/cargo/carreiral / Modalidades de horário	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada Contínua		Isenção de Horário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau										1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau									1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau									1		1	0	1
Técnico Superior	2	1		2					3	5	5	8	13
Coordenador técnico									1		1	0	1
Assistente técnico				1				3			0	4	4
Assistente operacional	1		4	1							5	1	6
Informático							1				1	0	1
TOTAL	3	1	4	4	0	0	1	3	6	7	14	15	29

QUADRO 8: CONTAGEM DOS DIAS DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O MOTIVO DE AUSÊNCIA E GÊNERO

Grupo/cargo/carreira /Motivos de ausência	Doença		Isolamento profilático		Assistência a familiares		Falecimento de familiar		Com perda de vencimento (greve)		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau						5					0	5	5
Dirigente intermédio de 2º grau											0	0	0
Técnico Superior	157	12	15		5			15		2	177	29	206
Coordenador técnico											0	0	0
Assistente técnico	10	18		36							10	54	64
Assistente operacional	68	12	11	5				5			79	22	101
Informático							1				1	0	1
Dias	235	42	26	41	5	5	1	20	0	2	267	110	377

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

QUADRO 9: ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2022

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Escalão de Remuneração (€)	M	F	TOTAL
Até 500€			0
501-1000	5	2	7
1001-1250	1	3	4
1251-1500	4	6	10
1501-1750			0
1751-2000		1	1
2001-2250			0
2251-2500	1	1	2
2501-2750	1		1
2751-3000	1		1
3001-3250	1	1	2
3251-3500			0
3501-3750			0
mais de 3750€	-	1	1
TOTAL	14	15	29

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Remuneração	Euros	
	M	F
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	3 023,18 €	3 778,97 €

QUADRO 10: TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO 2022

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base	727 565,50 €
Suplementos Remuneratórios	11 481,90 €
Prémios de Desempenho	-
Prestações Sociais	181 159,03 €
Outros encargos com pessoal	36 569,84 €
TOTAL	956 776,27 €

CAPÍTULO 3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

QUADRO 11: CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

Tipo de Ação/Duração	Menos de 30 horas	Mais de 30 horas	TOTAL
Internas	14	1	15
Externas	3	0	3
TOTAL	17	1	18

Notas:

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

- Ação interna, ministrada pelo CEFAPA ou outro departamento do Governo;
- Ação externa, ministrada por outras entidades;

QUADRO 12: CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

Tipo de Ação/Duração (participações)	Menos de 30 horas	Mais de 30 horas	TOTAL
Internas	17	1	18
Externas	29	0	29
TOTAL	46	1	47

Notas:

Relativamente ao nº de participações = nº trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 +...+ nº trabalhadores na ação x (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações).

QUADRO 13: CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO DURANTE O ANO POR GRUPO / CARGO / CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO

Grupo/cargo/carreira / Nº de participações e de participantes	Ações Internas	Ações Externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 1º grau				
Dirigente intermédio de 1º grau	1	2	3	1
Dirigente intermédio de 2º grau		3	3	1
Técnico Superior	14	23	37	12
Coordenador técnico				
Assistente técnico	1		1	1
Assistente operacional				
Informático	2	1	3	1
TOTAL	18	29	47	16

Notas:

Relativamente ao nº de participações = nº trabalhadores na ação 1 + nº trabalhadores na ação 2 +...+ nº trabalhadores na ação x (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);
Relativamente ao nº de participantes total foi considerado o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante).

QUADRO 14: CONTAGEM DAS HORAS DESPENDIDAS EM FORMAÇÃO DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO /CARREIRA, SEGUNDO O TIPO DE AÇÃO

Grupo/cargo/carreira / Horas despendidas	Horas despendidas em ações internas	Horas despendidas em ações externas	Total de horas em ações de formação
Dirigente superior de 1º grau			
Dirigente intermédio de 1º grau	28	6	34
Dirigente intermédio de 2º grau		10	10
Técnico Superior	220	74	294
Coordenador técnico			
Assistente técnico	10		10
Assistente operacional			
Informático	48	4	52
TOTAL	306	94	400

CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

QUADRO 15: RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	6
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
Total de votantes para comissões de trabalhadores	-