



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

Balanço Social 2023

14 de março de 2024

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	7
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.....	8
5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	8
5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS	8
5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR.....	8
5.3. ABSENTISMO	8
6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	9
7. ENCARGOS COM O PESSOAL.....	9
8. ORGANOGRAMA	11
9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL.....	12
CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS	12
CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS.....	21
CAPÍTULO 3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	24
CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	29

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 2023, 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 2023, o número de trabalhadores em funções públicas na DREn era de 31.

O nível habilitacional dos trabalhadores tem vindo a aumentar nos últimos anos, sendo que os trabalhadores com formação superior representam 58% do total de colaboradores.

Foi dada continuidade à política de investimento em capital humano e durante o ano em análise 18 colaboradores frequentaram ações de formação em áreas relevantes para o cumprimento da missão da DREn, representando mais de 58,1% do total de colaboradores, representando um acréscimo de 3,1% do total de colaboradores a frequentar ações de formação, comparativamente a 2022.

1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1.1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2023 encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DREn um total de 33 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 técnico, 5 assistentes operacionais.

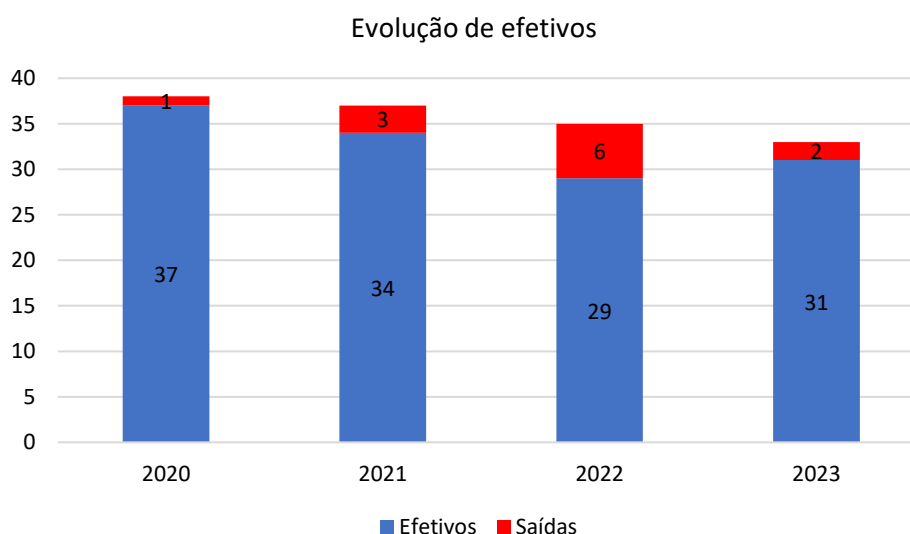
As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior da carreira geral, técnico de informática da carreira de técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional ambos das carreiras gerais.

A 31 de dezembro de 2023, esta Direção Regional dispunha de 31 colaboradores em exercício de funções:

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

No período 2020 a 2023 o número global de efetivos decresceu 16,22%. Face a 2022 registou-se um aumento de 6,90%, que se explica pela admissão de 4 trabalhadores e pela mobilidade definitiva de dois trabalhadores, totalizando-se 4 entradas e 2 saídas.

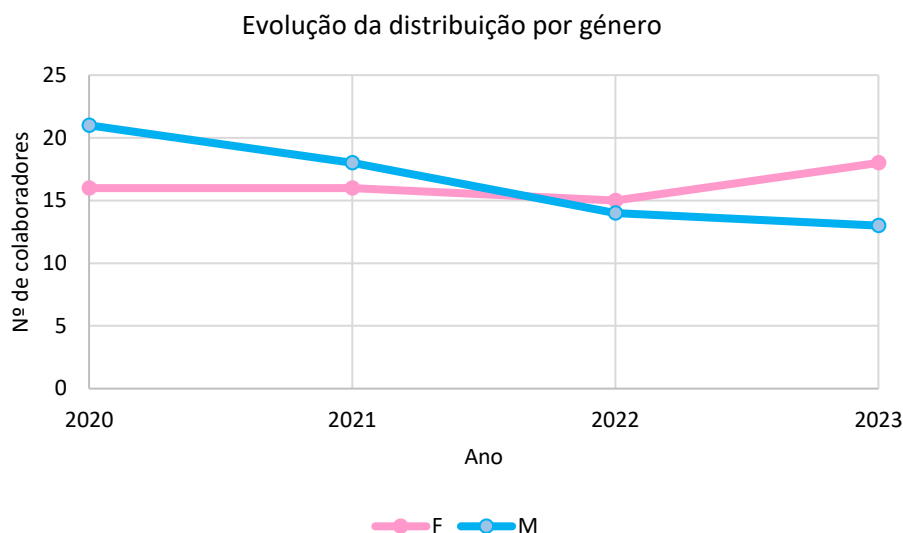
Há a referir ainda a existência de um colaborador, que se encontrava em licença de longa duração, sem remuneração, a pedido deste, não incluído nos dados reportados no presente relatório.



Os 31 colaboradores da DREn em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2023, encontravam-se distribuídos pelo Gabinete da Diretora Regional, por duas Direções de Serviços e uma Divisão.

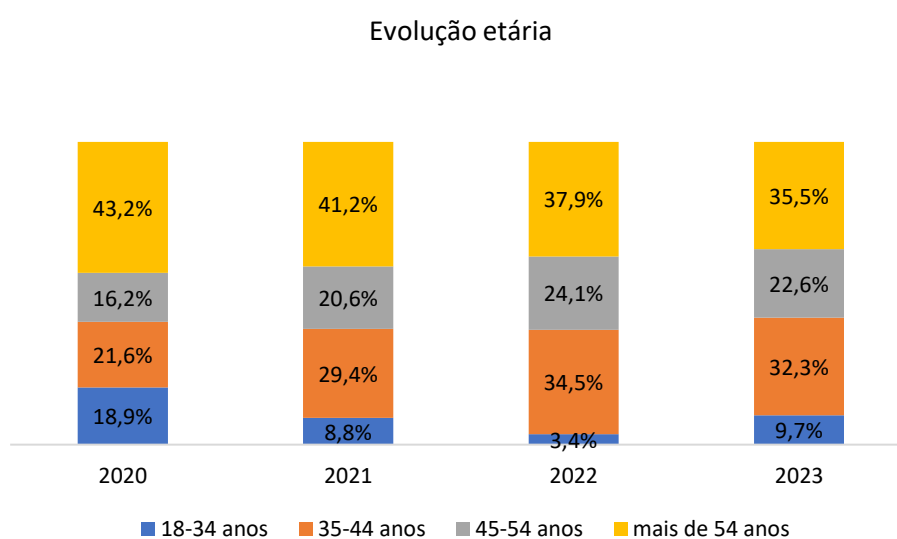
2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 58% dos colaboradores são do sexo feminino (18) e 42% dos colaboradores são do sexo masculino (13). Nos últimos anos tem se verificado uma inversão na distribuição por género registada pelo aumento do efetivo feminino em detrimento do masculino.



2.1. ESTRUTURA ETÁRIA

Entre 2020 e 2023 a estrutura etária da DREn apresenta uma redução de 9,2 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade inferior a 34 anos e uma redução de 7,7 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade superior a 54 anos. Por sua vez, registam-se aumentos 6,4 p.p., na faixa etária de 35 a 44 anos e de 10,7 p.p. na faixa etária de 45 a 54 anos. No entanto, quando comparado ao ano anterior, verifica-se um aumento de 6,3 p.p na faixa etária inferior a 35 anos, por via de uma redução de cerca de 2 p.p. em cada uma das restantes faixas etárias.





Na estrutura etária da DREn constata-se que mais de 50% dos colaboradores encontram-se com idade inferior a 50 anos, sendo a faixa etária de 35-39 anos a com maior representatividade, correspondendo a 6 colaboradores. A idade média dos colaboradores à data de 31 de dezembro de 2023 era de 48,8 anos.

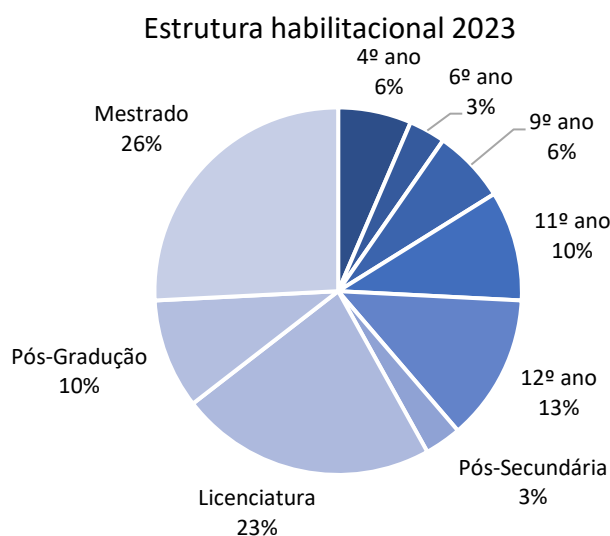
Devido à saída na DREn de dois trabalhadores e à entrada de 4 novos trabalhadores, apresentada em detalhe nos Pontos 3.1 e 3.2, verificou-se uma diminuição de cerca de 1 ano na média de idades face ao ano de 2022.

	2020	2021	2022	2023
Média de idades	48,2	48,7	49,7	48,8

2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que concerne às habilitações literárias, a 31 de dezembro de 2023, os colaboradores encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 18 colaboradores tinham formação superior (59%), dos quais 8 detinham mestrado.
- 1 colaborador apresenta formação pós-secundária não superior (3%);
- 7 colaboradores eram detentores do 11º ou do 12º ano de escolaridade (23%);
- 5 colaboradores possuíam escolaridade até ao 9º ano, *inclusive* (15%);



É de referir que de 2020 a 2023 o número de colaboradores detentores de habilitações até ao 12º ano de escolaridade tem decrescido, passando de 16 em 2020 para 12 em 2023.

Comparativamente a 2022, verifica-se que há um aumento de 1% na percentagem de colaboradores com formação superior, situada no 59%, um aumento de 2% de colaboradores com formação secundária e pós-secundária (26%) e um decréscimo de 3% dos colaboradores com formação até ao 9º ano de escolaridade (15%).

3. MOVIMENTO DE PESSOAL

No ano de 2023, verificou-se um aumento do número de efetivos face ao ano 2022. Este acréscimo de efetivos deve-se a uma ativa rotatividade de pessoal prevalecendo as entradas face às saídas, contrariando o verificado em 2022.

3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

Em 2023 registou-se a entrada de dois técnicos superiores e dois assistentes técnicos através de procedimento concursal, totalizando 4 entradas.

3.2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Em 2023 registou-se a mobilidade definitiva de dois técnicos superiores, totalizando 2 saídas.

4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

Em 2023 foram concluídos quatro procedimentos concursais:

- Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, para o exercício de funções públicas, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado – Oferta n.º 1109/2022, de 11 de novembro de 2022, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;
- Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, para o exercício de funções públicas, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Oferta n.º 1110/2022, de 11 de novembro de 2022, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;
- Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de técnico superior, para o exercício de funções públicas, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Oferta n.º 311/2023, de 28 de março de 2023, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;
- Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de um (1) posto de trabalho na carreira/categoria de assistente técnico, para o exercício de funções públicas, na área administrativa e de arquivo, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Oferta n.º 344/2023, de 3 de abril de 2023, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;

4.2. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

No decurso do ano de 2023 houve lugar à alteração de posição remuneratória de 4 trabalhadores, com efeito a 1 de janeiro de 2023, que beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, nos termos do n.º 7 do artigo 156.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho. Houve ainda lugar à alteração de posição remuneratória de outros 5 trabalhadores, com efeitos a 1 de janeiro de 2023, em virtude da aplicação da alínea a) do número 1 do Artigo 11º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A 31 de dezembro de 2023, 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 - 11 colaboradores
- Horário rígido (9:00-12:30, 13:30-17:00) – 8 colaboradores
- Horário flexível - 9 colaboradores
- Jornada contínua (9:00-15:00) - 3 colaboradores

5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano em referência foram prestadas 513 horas e 40 minutos de trabalho suplementar, por 4 técnicos superiores. 361 horas e 37 minutos em trabalho suplementar diurno, 54 horas em trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, 89 horas e 33 minutos em dias de descanso complementar e 8 horas e 30 minutos em dias feriados.

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, designadamente, 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, e do acréscimo anormal de trabalho na Direção de Serviços de Planeamento e Gestão de Recursos decorrente, do volume extraordinário de candidaturas à atribuição de incentivos financeiros para a aquisição de sistemas solares fotovoltaicos a instalar na Região Autónoma dos Açores, no âmbito do Plano de Recuperação e Resiliência, designado por SOLENERGE.

5.3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DREn no ano de 2023 foi de 567,5 dias, sendo o índice de absentismo¹ de 0,07%, mais 0,02% que em 2022.

Do total dos dias de faltas:

- 536 dias (94,5%) devem-se a doença do trabalhador;
- 15 dias (2,6%), devem-se a casamento;
- 10 dias (1,8%), devem-se a falecimento de familiares;

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

- 6 dias (1,1%), prestação de provas de avaliação por trabalhador-estudante

6. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

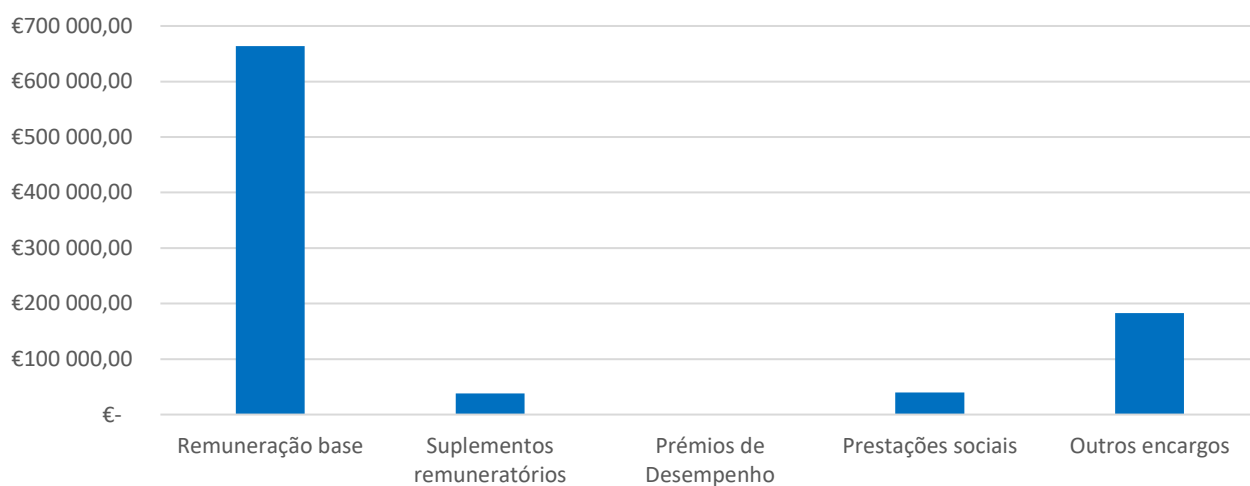
A formação constitui um imperativo e um instrumento fundamental para o desenvolvimento contínuo das competências dos colaboradores da DREn.

Em 2023, as ações de formação ministradas aos colaboradores da DREn, totalizaram 425,5 horas de formação, correspondendo a 25 ações que envolveram 50 participações de 18 colaboradores, representando uma participação de 58,1% dos trabalhadores, o que representa um aumento de cerca de 3 % dos colaboradores em ações de formação comparativamente ao ano 2022.

	Formação 2023		
	Interna	Externa	Total
Nº formandos	13	15	28
Nº Participações	27	23	50
Nº ações	22	3	25
Nº horas	376,5	49	425,5

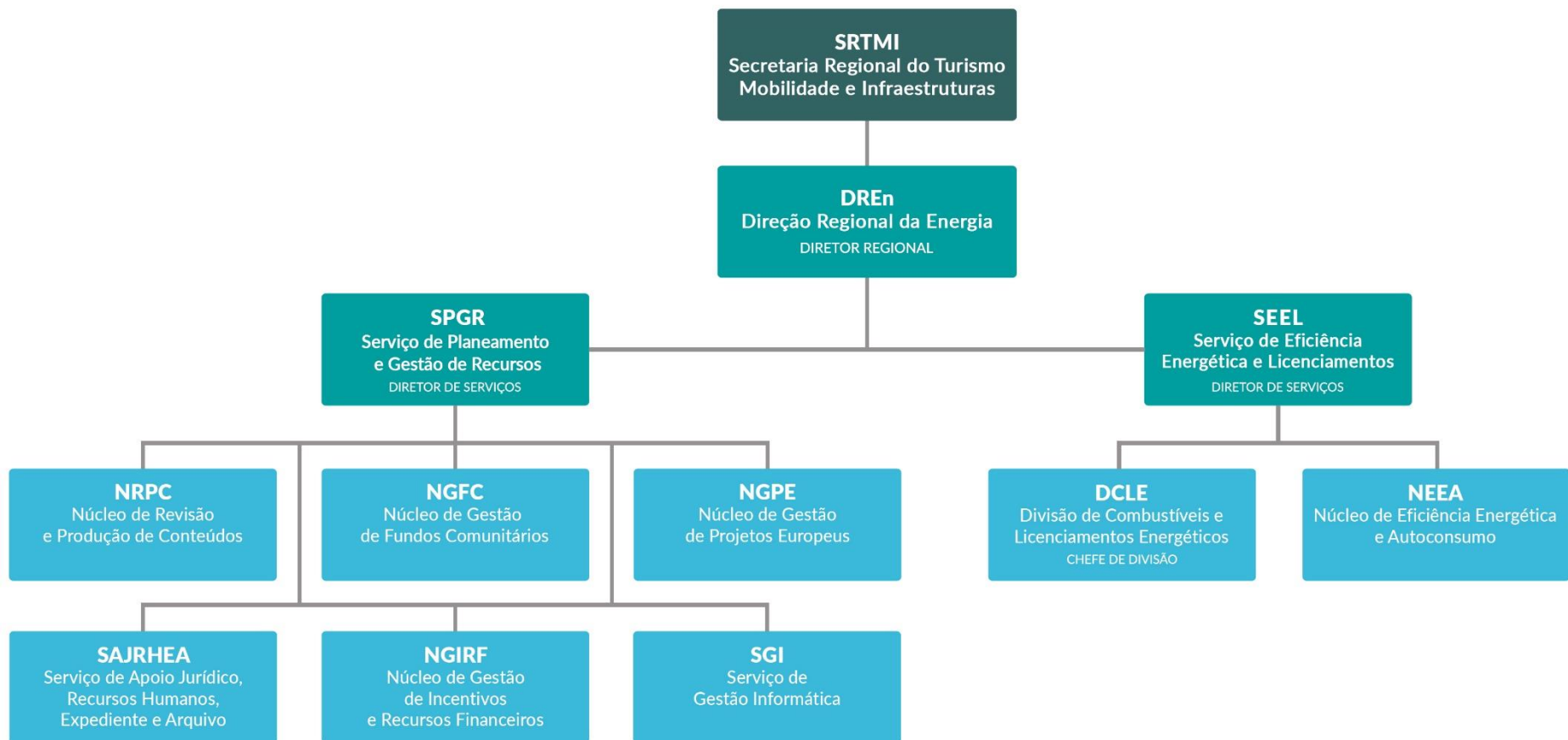
7. ENCARGOS COM O PESSOAL

Os encargos com pessoal no período em análise ascenderam a 924 188,10€, inferior em 32 588,17€ aos encargos registados no ano anterior. À semelhança dos anos anteriores, no decurso de 2023 não se registou a atribuição de prémios de desempenho.



	Remuneração Base	Suplementos Remuneratórios	Prémios de Desempenho	Prestações Sociais	Outros encargos com pessoal
2023	663 579,39 €	37 948,85 €		39 834,29 €	182 825,57 €

8. ORGANOGRAMA



9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL²

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

² Só foram considerados os mapas aplicáveis à DREn em 2023.

QUADRO 1: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÊNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2023

[illegible]

QUADRO 2: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2023

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		2	2	1		1		3		1	1				3	10	13
Coordenador Técnico																	1		1	0	1
Assistente técnico			1					1	1	1				2		1			2	5	7
Assistente operacional												1			2		2		4	1	5
Informático					1														1	0	1
TOTAL	0	1	1	1	2	4	2	2	1	2	0	4	1	3	3	1	3	0	13	18	31

QUADRO 3: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2023

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	1	5		1	1	2		1		1			1						3	10	13
Coordenador Técnico																	1		1	0	1
Assistente técnico	1	1							1			2		1				1	2	5	7
Assistente operacional													2	1			2		4	1	5
Informático			1																1	0	1
TOTAL	2	7	2	1	2	3	0	1	1	1	0	2	3	2	0	0	3	1	13	18	31

QUADRO 4: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2023

Grupo/cargo/carreira / Habilitações literárias	4.º ano		6.º ano		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano		Licenciatura		Pos Graduação		Mestrado		TOTAL		TOTAL
	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	4	2	1		5	3	10	13
Coordenador Técnico							1										1	0	1
Assistente técnico								2	1	3	1						2	5	7
Assistente operacional	2		1		1	1											4	1	5
Informático									1								1	0	1
TOTAL	2	0	1	0	1	1	1	2	2	3	3	4	2	1	1	7	13	18	31

QUADRO 5: CONTAGEM DOS TRABALHADORES ADMITIDOS E REGRESSADOS DURANTE O ANO, POR GRUPO/CARGO/CARREIRA E GÊNERO, SEGUNDO O MODO DE OCUPAÇÃO DO POSTO DE TRABALHO OU MODALIDADE DE VÍNCULO

[illegible]

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

[illegible]

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		1	1
Dirigente intermédio de 1º grau									1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 2º grau									1		1	0	1
Técnico Superior	2	3		2					1	5	3	10	13
Coordenador técnico									1		1	0	1
Assistente técnico	1	1	1	2				2			2	5	7
Assistente operacional	1		3	1							4	1	5
Informático							1				1	0	1
TOTAL	4	4	4	5	0	0	1	2	4	7	13	18	31

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		Casamento		Trabalhador-estudante		Falecimento de familiar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1º grau									0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau				15					0	15	15
Dirigente intermédio de 2º grau									0	0	0
Técnico Superior	20	255				6	5	5	25	266	291
Coordenador técnico	156								156	0	156
Assistente técnico		53							0	53	53
Assistente operacional	37	15							37	15	52
Informático									0	0	0
Dias	213	323	0	15	0	6	5	5	218	349	567

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

QUADRO 9: ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2023

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Escalão de Remuneração (€)	M	F	TOTAL
Até 500€			0
501-1000	2	3	5
1001-1250	4	1	5
1251-1500	2	10	12
1501-1750	2		2
1751-2000			0
2001-2250			0
2251-2500		1	1
2501-2750		1	1
2751-3000	1		1
3001-3250	2	1	3
3251-3500			0
3501-3750			0
3751-4000€			0
Mais de 4000€		1	1
TOTAL	13	18	31

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

	Euros	
Remuneração	M	F
Mínima (€)	922,47 €	922,47 €
Máxima (€)	3 207,91 €	4 009,89 €

QUADRO 10: TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO 2023

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração Base	663 579,39 €
Suplementos Remuneratórios	37 948,85 €
Prémios de Desempenho	-
Prestações Sociais	39 834,29 €
Outros encargos com pessoal	182 825,57 €
TOTAL	926 211,10 €

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	21	1	22
Externas	3	0	3
TOTAL	24	1	25

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	27	1	28
Externas	23	0	23
TOTAL	50	1	51

Notas:

Relativamente ao n.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 +...+ n.º 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		2	2	1
Dirigente intermédio de 1º grau	5	3	8	2
Dirigente intermédio de 2º grau	1	2	3	1
Técnico Superior	14	15	29	11
Coordenador técnico				
Assistente técnico	6	0	6	2
Assistente operacional				
Informático	1	1	2	1
TOTAL	27	23	50	18

Notas:

Relativamente ao n.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 +...+ n.º 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	0	28	28
Dirigente intermédio de 1º grau	74	49	123
Dirigente intermédio de 2º grau	14	28	42
Técnico Superior	216	217	433
Coordenador técnico			
Assistente técnico	51,5		51,5
Assistente operacional			
Informático	70	21	91
TOTAL	425,5	343	768,5

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	-