



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

# Balanço Social 2025

14 de janeiro de 2026

## 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 .....	9
6. FORMAÇÃO .....	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 .....	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 2025, 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 2025, o número de trabalhadores em funções públicas na DREn era de 33.

O nível habilitacional dos trabalhadores tem vindo a aumentar nos últimos anos, sendo que os trabalhadores com formação superior representam 73% do total de colaboradores.

Foi dada continuidade à política de investimento em capital humano e durante o ano em análise 33 colaboradores frequentaram 1732 horas em ações de formação em áreas relevantes para o cumprimento da missão da DREn.

# 1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

## 1.1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2025 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, 20 técnicos superiores, 1 técnico de informática, 7 assistentes técnico, 2 assistentes operacionais.

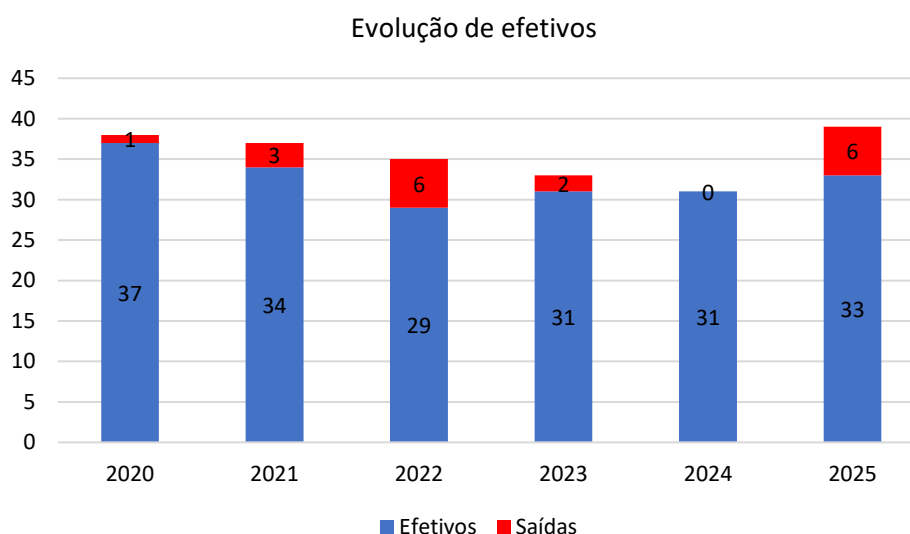
As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior da carreira geral, técnico de informática da carreira de técnico de informática, assistente técnico e assistente operacional ambos das carreiras gerais.

A 31 de dezembro de 2025, esta Direção Regional dispunha de 33 colaboradores em exercício de funções:

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

No período 2020 a 2025 o número global de efetivos decresceu, no entanto, registou-se um aumento face a 2024 que se explica pela admissão de 8 trabalhadores, pela mobilidade definitiva de um trabalhador e pela aposentação de 5 trabalhadores, totalizando-se 8 entradas e 6 saídas.

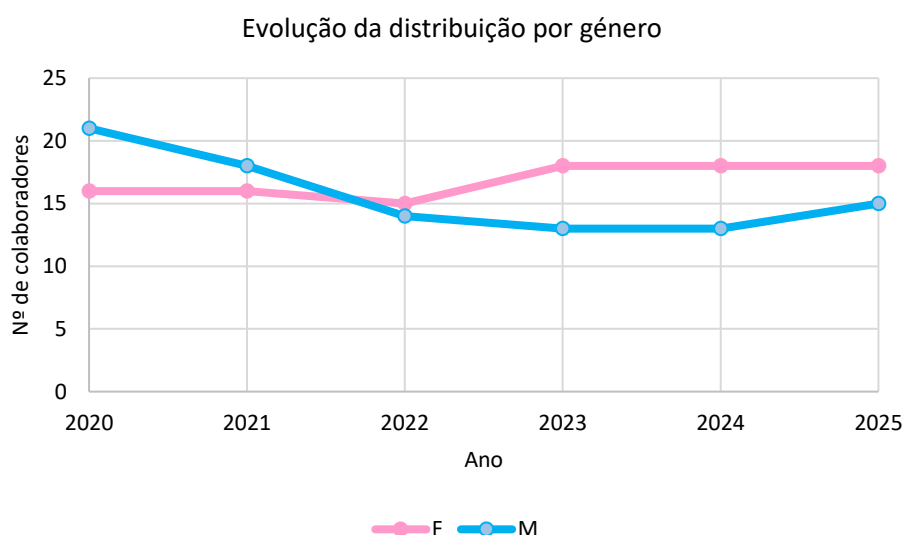
Há a referir ainda a existência de um colaborador, que se encontrava em licença de longa duração, sem remuneração, a pedido deste, não incluído nos dados reportados no presente relatório.



Os 33 colaboradores da DREn em efetividade de funções, a 31 de dezembro de 2025, encontravam-se distribuídos pelo Gabinete da Diretora Regional, por duas Direções de Serviços.

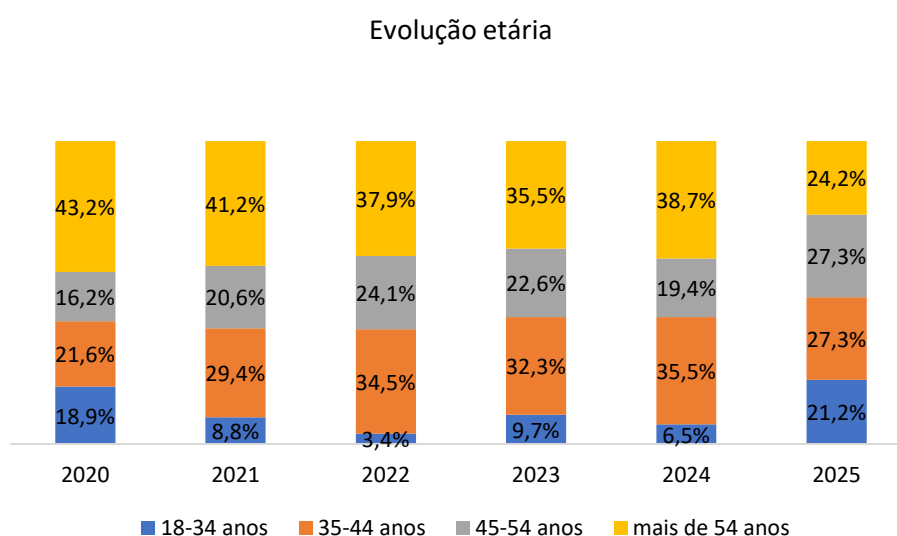
## 2. DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 55% dos colaboradores são do sexo feminino (18) e 45% dos colaboradores são do sexo masculino (15). Nos últimos anos tem se verificado uma inversão na distribuição por género registada pelo aumento do efetivo feminino em detrimento do masculino.



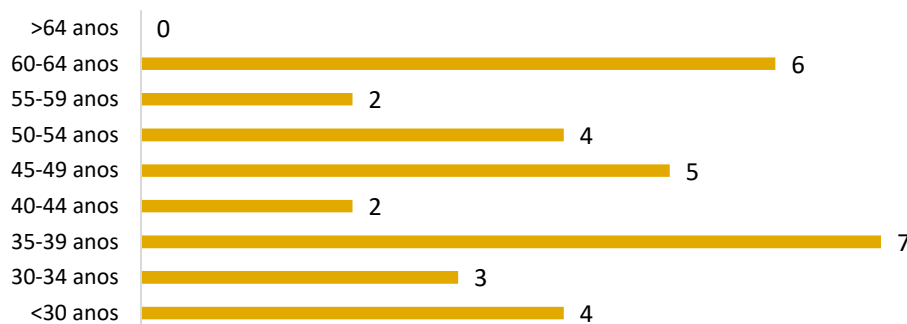
### 2.1. ESTRUTURA ETÁRIA

Entre 2024 e 2025 a estrutura etária da DREn apresenta um aumento de 14,7 p.p. na faixa etária de colaboradores com idade inferior a 34 anos e uma redução de 8,2 p.p. na faixa etária na faixa etária de 35 a 44 anos e um aumento de 7,9 p.p. na faixa etária dos 45 aos 54 anos. Por sua vez, regista-se uma diminuição de 14,5 p.p., na faixa etária de colaboradores com idade superior a 54 anos.



### Estrutura etária no ano 2025

Média: 44,5 anos



Na estrutura etária da DREn constata-se que 64% dos colaboradores encontram-se com idade inferior a 50 anos, sendo a faixa etária de 35-39 anos a com maior representatividade. A idade média dos colaboradores à data de 31 de dezembro de 2025 era 44,5 anos, menos 4,8 anos do que no período homologado.

Relativamente à idade média, em 2025, esta é a mais baixa dos últimos anos, fruto, essencialmente, da saída por aposentação de trabalhadores mais velhos e entrada de trabalhadores mais jovens, denotando-se uma renovação no quadro de pessoal, não obstante o envelhecimento natural dos colaboradores que transitaram de 2024 para 2025.

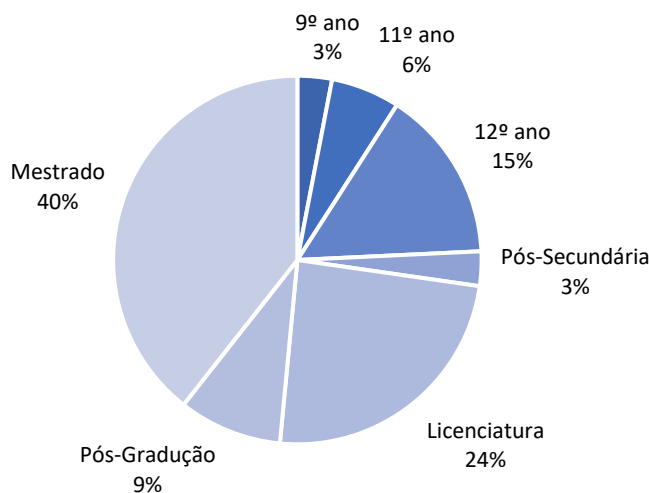
	2020	2021	2022	2023	2024	2025
<b>Média de idades</b>	48,2	48,7	49,7	48,8	49,3	44,5

## 2.2. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que concerne às habilitações literárias, a 31 de dezembro de 2025, os colaboradores encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

- 24 colaboradores tinham formação superior (73%), dos quais 13 detinham mestrado.
- 1 colaborador apresenta formação pós-secundária não superior (3%);
- 7 colaboradores eram detentores do 11º ou do 12º ano de escolaridade (21%);
- 1 colaborador possuía o 9º ano de escolaridade (3%);

### Estrutura habilitacional 2025



É de referir que comparativamente ao ano 2024 registaram-se alterações significativas na estrutura habilitacional dos colaboradores, deixando de existir colaboradores com escolaridade inferior ao 9.º ano de escolaridade e aumentando consideravelmente os colaboradores com formação superior.

### 3. MOVIMENTO DE PESSOAL

No ano de 2025, verificou-se um aumento do número de efetivos face ao ano 2024. Este acréscimo de efetivos deve-se a uma ativa rotatividade de pessoal prevalecendo as entradas face às saídas, contrariando o verificado em 2024.

#### 3.1. ADMISSÕES E REINÍCIO DE FUNÇÕES

Em 2025 registou-se a entrada de sete técnicos superiores e um assistente operacional através de procedimento concursal, totalizando oito entradas.

#### 3.2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Em 2025 registou-se a mobilidade definitiva de um técnico superior e a aposentação de quatro assistentes operacionais e de um coordenador técnico totalizando seis saídas.

### 4. ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

#### 4.1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

Em 2025 foram concluídos seis procedimentos concursais para o recrutamento de 8 técnicos superiores, um assistente operacional e um dirigente intermédio de 1º grau:

- Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de três (3) postos 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 282/2025, de 21 de abril de 2025, 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 284/2025, de 22 de abril de 2025, 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 operacional, para o exercício de funções públicas, em regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado - Oferta n.º 369/2025, de 16 de maio de 2025, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;
- Procedimento concursal para recrutamento e seleção de um(a) trabalhador(a), para o provimento do cargo de direção intermédia de 1.º grau, de Diretor de Serviços previsto no artigo 69.º da orgânica, quadro de pessoal dirigente, de direção específica e de chefia da Secretaria Regional do Turismo, Mobilidade e Infraestruturas, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 17/2024/A, de 12 de novembro de 2024, autorizado por despacho de Sua Exa. o Secretário Regional das Finanças, Planeamento e Administração

Pública, de 16 de maio de 2025 - Oferta n.º 573/2025, de 7 de julho de 2025, 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 620/2025, de 18 de julho de 2025, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;
- Procedimento concursal comum de recrutamento para ocupação de três (3) 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 652/2025, de 31 de julho de 2025, publicada na Bolsa de Emprego Público dos Açores;

## 4.2. ALTERAÇÃO DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA

No decurso do ano de 2025 houve lugar à alteração de posição remuneratória de 19 trabalhadores:

- 12 trabalhadores que beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, com efeito a 1 de janeiro de 2025, nos termos do artigo 13.º do Decreto Legislativo Regional n.º 15/2024/A, de 30 dezembro;
- 7 trabalhadores que beneficiaram de alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, com efeito a 1 de janeiro de 2025, nos termos do Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto;

## 5. PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### 5.1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A 31 de dezembro de 2025, 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 – 10 colaboradores
- Horário rígido (9:00-12:30, 13:30-17:00) – 10 colaboradores
- Horário flexível – 10 colaboradores
- Jornada contínua (9:00-15:00) – 3 colaboradores

### 5.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

No ano em referência foram prestadas 112 horas e 30 minutos de trabalho suplementar, por 2 técnicos superiores e 1 assistente operacional. 68 horas e 30 minutos em trabalho suplementar diurno, 16 horas e 30 minutos em trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e 27 horas e 30 minutos em dias de descanso complementar. Não se registou trabalho suplementar em dias feriados.

O trabalho suplementar dos técnicos superiores em causa resultou da necessidade de se atuar de forma célere, de modo a cumprir com os prazos e a concluir a análise ao 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. O trabalho suplementar do assistente operacional está inerente às funções de motorista.

### 5.3. ABSENTISMO

O número total de faltas dadas pelos colaboradores da DREn no ano de 2025 foi de 370 dias, sendo o índice de absentismo<sup>1</sup> de 0,045%, menos 0,05 p.p. que em 2024.

Do total dos dias de faltas:

- 240 dias (64,9%) devem-se a doença do trabalhador;
- 64 dias (17,3%) devem-se a parentalidade;
- 26 dias (7,0%), prestação de provas de avaliação por trabalhador-estudante;
- 3 dias (0,8%) devem-se a ausência com perda de vencimento (greve);
- 30 dias (8,1%) devem-se a casamento;
- 7 dias (1,9%), devem-se a falecimento de familiares.

## 6. FORMAÇÃO

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

Em 2025, as ações de formação ministradas aos colaboradores da DREn, totalizaram 1732 horas de formação, mais 53% de horas de formação que em 2024, correspondendo a 50 ações que envolveram 109 participações de 33 colaboradores.

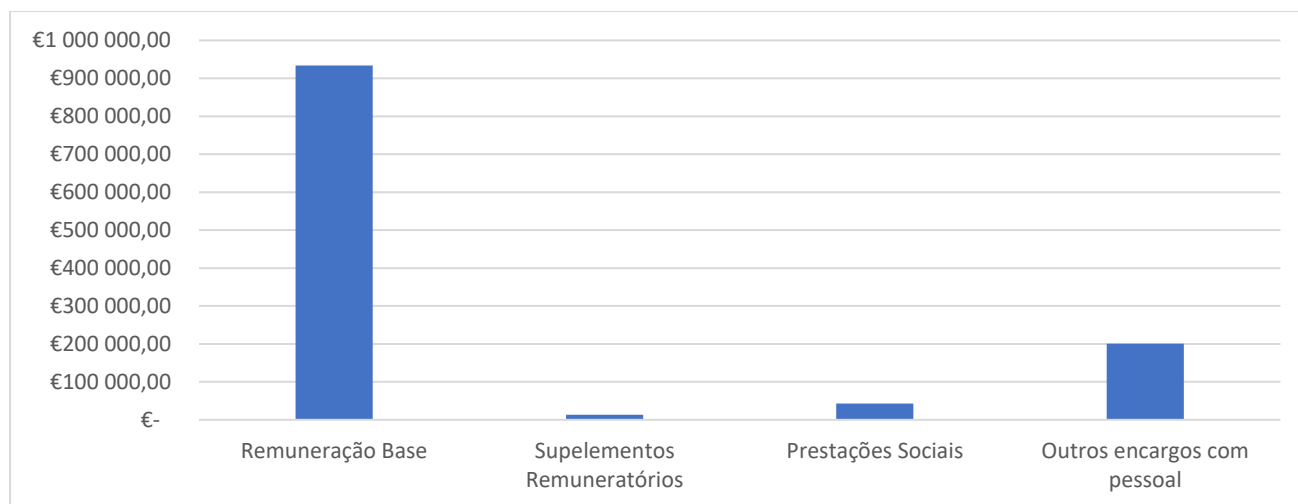
	Formação 2025		
	Interna	Externa	Total
<b>Nº formandos</b>	32	13	33
<b>Nº Participações</b>	90	19	109
<b>Nº ações</b>	45	5	50
<b>Nº horas</b>	819	913	1732

## 7. ENCARGOS COM O PESSOAL

Os encargos com pessoal no período em análise ascenderam a 1 190 814,43 €, superior em 193 421,83 € aos encargos registados no ano anterior.

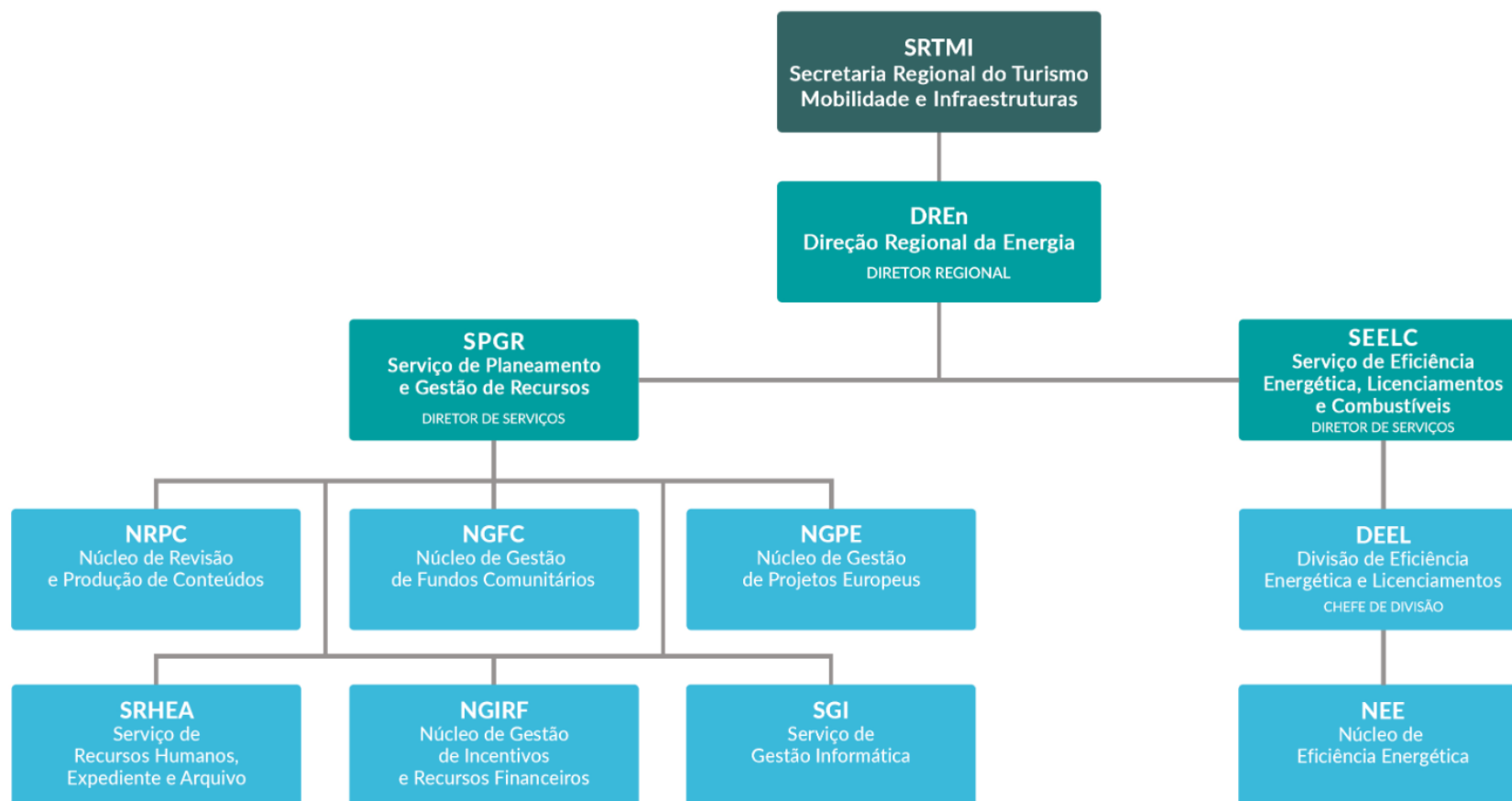
---

<sup>1</sup> 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	Prestações Sociais	Outros encargos com pessoal
2025	933.881,29 €	13.622,73 €	42.828,33 €	200.482,08 €

## 8. ORGANOGRAMA



## 9. MAPAS DO BALANÇO SOCIAL

### CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

QUADRO 1: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO A MODALIDADE DE VINCULAÇÃO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2025

Grupo/cargo/carreira / Modalidade de vínculo	Cargo Político / Mandato		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		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											0	0	0
Técnico Superior			10	10							10	10	20
Assistente técnico			2	5							2	5	7
Assistente operacional			1	1							1	1	2
Informático			1								1	0	1
TOTAL	0	1	15	17	0	0	0	0	0	0	15	18	33

QUADRO 2: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O ESCALÃO ETÁRIO E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2025

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																			0	0	0
Técnico Superior	4		1	1		3		1	2	1	1	2		1	2	1			10	10	20
Assistente técnico			1						1	1		1				3			2	5	7
Assistente operacional							1							1					1	1	2
Informático					1														1	0	1
TOTAL	4	0	2	1	2	5	1	1	3	2	1	3	0	2	2	4	0	0	15	18	33

QUADRO 3: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ANTIGUIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2025

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 2ª grau																			0	0	0
Técnico Superior	6	3	1	4	2	1		1				1			1				10	10	20
Assistente técnico	1	1									1	2				1		1	2	5	7
Assistente operacional	1															1			1	1	2
Informático					1														1	0	1
TOTAL	8	5	1	4	4	2	0	1	0	0	1	3	0	0	1	2	0	1	15	18	33

QUADRO 4: CONTAGEM DOS TRABALHADORES POR GRUPO/CARGO/CARREIRA, SEGUNDO O NÍVEL DE ESCOLARIDADE E GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2025

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																	0	0	0
Técnico Superior											4	3	2	1	4	6	10	10	20
Assistente técnico								2	1	3	1						2	5	7
Assistente operacional						1			1								1	1	2
Informático									1								1	0	1
TOTAL	0	0	0	0	0	1	0	2	3	3	5	3	2	1	5	8	15	18	33



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

Grupo/cargo/carreira / Modo de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento		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	1										1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau											0	0	0
Técnico Superior	6	1									6	1	7
Coordenador Técnico											0	0	0
Assistente técnico											0	0	0
Assistente operacional	1										1	0	1
Informático											0	0	0
TOTAL	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8	1	9

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

Grupo/cargo/carreira / Motivos de saída (durante o ano)	Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Mobilidade		Cedência		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							0	1	1
Coordenador técnico	1												1	0	1
Assistente técnico													0	0	0
Assistente operacional	4												4	0	4
Informático													0	0	0
TOTAL	5	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	5	1	6

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

Grupo/cargo/carreira / 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											0	0	0
Técnico Superior	8	2	1	3					1	5	10	10	20
Assistente técnico			2	3				2			2	5	7
Assistente operacional				1					1		1	1	2
Informático							1				1	0	1
TOTAL	8	2	3	7	0	0	1	2	3	7	15	18	33

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		Assistência a familiares		Parentalidade		Trabalhador-estudante		Com perda de vencimento (Greve)		Casamento		Falecimento de familiar		TOTAL		TOTAL
	M	F	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					64										64	0	64
Dirigente intermédio de 2º grau															0	0	0
Técnico Superior								26	1	1	15	15	5		21	42	63
Coordenador técnico	89														89	0	89
Assistente técnico	40	64								1					40	65	105
Assistente operacional	47												2		49	0	49
Informático															0	0	0
Dias	176	64	0	0	64	0	0	26	1	2	15	15	7	0	263	107	370

## CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

QUADRO 7: ESTRUTURA REMUNERATÓRIA, POR GÉNERO, A 31 DE DEZEMBRO DE 2025

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Escalão de Remuneração	M	F	TOTAL
Até 1000	3	2	5
1001-1250		1	1
1251-1500	7	6	13
1501-1750	1	4	5
1751-2000	2	2	4
2001-2250			0
2251-2500			0
2501-2750			0
2751-3000		1	1
3001-3250			0
3251-3500	1	1	2
3501-3750	1		1
3751-4000			0
mais de 4001€		1	1
TOTAL	15	18	33

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

	Euros	
Remuneração	M	F
Mínima (€)	979,05 €	979,05 €
Máxima (€)	3 520,87 €	4 096,10 €

QUADRO 8: TOTAL DOS ENCARGOS COM PESSOAL DURANTE O ANO 2025

<b>Encargos com pessoal</b>	<b>Valor (Euros)</b>
Remuneração Base	933.881,29 €
Suplementos Remuneratórios	13.622,73 €
Prémios de Desempenho	
Prestações Sociais	42.828,33 €
Outros encargos com pessoal	200.482,08 €
TOTAL	1.190.814,43 €

## CAPÍTULO 3 - FORMAÇÃO



**QUADRO 9: CONTAGEM DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL REALIZADAS DURANTE O ANO POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO**

<b>Tipo de Ação/Duração</b>	<b>Menos de 30 horas</b>	<b>Mais de 30 horas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Internas</b>	43	2	<b>45</b>
<b>Externas</b>	3	2	<b>5</b>
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>	<b>4</b>	<b>50</b>

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 e INA/NAU ou outro departamento do Governo;
- Ação externa, ministrada por outras entidades;

QUADRO 10: CONTAGEM RELATIVA A PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DURANTE O ANO, POR TIPO DE AÇÃO, SEGUNDO A DURAÇÃO

<b>Tipo de Ação/Duração (participações)</b>	<b>Menos de 30 horas</b>	<b>Mais de 30 horas</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Internas</b>	88	2	<b>90</b>
<b>Externas</b>	5	14	<b>19</b>
<b>TOTAL</b>	<b>93</b>	<b>16</b>	<b>109</b>

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 11: 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	0	1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	7	3	10	2
Dirigente intermédio de 2º grau	0	0	0	0
Técnico Superior	46	14	60	20
Coordenador técnico	0	0	0	0
Assistente técnico	21	0	21	7
Assistente operacional	11	0	11	2
Informático	5	1	6	1
<b>TOTAL</b>	<b>90</b>	<b>19</b>	<b>109</b>	<b>33</b>

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

<b>Grupo/cargo/carreira / Horas despendidas</b>	<b>Horas despendidas em ações internas</b>	<b>Horas despendidas em ações externas</b>	<b>Total de horas em ações de formação</b>
Dirigente superior de 1º grau	0	60	60
Dirigente intermédio de 1º grau	185,5	86	271,5
Dirigente intermédio de 2º grau			0
Técnico Superior	443	707	1150
Coordenador técnico		0	0
Assistente técnico	129,5		129,5
Assistente operacional	57	0	57
Informático	11	60	71
<b>TOTAL</b>	<b>826</b>	<b>913</b>	<b>1739</b>

## CAPÍTULO 4 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

QUADRO 13: RELAÇÕES PROFISSIONAIS

<b>Relações profissionais</b>	<b>Número</b>
Trabalhadores sindicalizados	3
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
Total de votantes para comissões de trabalhadores	-