

*Ministério das Finanças
e da Administração Pública*

Direcção-Geral do Tesouro



Balanço Social 2005

ÍNDICE

	Pág.
INTRODUÇÃO	2
1 – RECURSOS HUMANOS	3
1.1 Efectivos	3
1.2 Estrutura Etária	5
1.3 Estrutura de antiguidades	7
1.4 Trabalhadores deficientes	10
1.5 Estrutura habilitacional	10
1.6 Admissões	12
1.7 Saídas	12
1.8 Admissões/saídas	13
1.9 Promoções/progressões	14
1.10 Modalidades de horário	15
1.11 Trabalho extraordinário, nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados	15
1.12 Ausências ao trabalho em dias	16
1.13 Dias não trabalhados por greve	17
1.14 Higiene e segurança	18
2 – ENCARGOS COM PESSOAL	18
3 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL	19
4 – PRESTAÇÕES SOCIAIS	22
5 – DISCIPLINA	23

INTRODUÇÃO

O Balanço Social para além de ser um meio de informação, constitui igualmente um instrumento de gestão que permite, a partir da construção de indicadores, taxas e quadros uma melhor compreensão e caracterização da organização, efectuando um diagnóstico que poderá servir de base para a melhoria do desempenho e da qualidade da mesma.

Assim, a informação obtida a partir do presente documento, permite evidenciar o seguinte:

- **Redução acentuada do número de efectivos**, atingindo no final do ano 230 elementos, acentuando-se a tendência verificada ao longo dos últimos anos de redução dos seus efectivos, registando-se uma diminuição de 5,7%;
- **Manifesto envelhecimento do quadro de efectivos**. O nível médio etário atingiu 48,57 anos continuando a faixa etária dos 50-54 anos a mais representativa;
- **Elevado nível médio de antiguidade**. O maior número de efectivos mantém-se na faixa dos 30-35 anos de serviço e o nível médio de antiguidade ronda os 23,5 anos. Mais de metade dos funcionários, 52,6%, têm mais de 25 anos de serviço;
- **A licenciatura é o grau de habilitações predominante**, que corresponde a 40,9% do efectivo total e 77,4% dos funcionários têm um nível de habilitações igual ou superior ao 11º ano;
- **A taxa de absentismo é de 11,1%**, registando-se um aumento de 2,3% em relação ao ano findo. A causa principal deste resultado resulta do aumento de ausências ao trabalho por motivo de doença, especialmente de doença prolongada;
- **O número total de horas de formação é de 2904, com um custo de € 10.341**, representando, face ao efectivo médio, um grau de participação de 12,25 horas e um custo por efectivo de € 43,63.

A redução do número de efectivos evidencia a continua melhoria dos níveis de produtividade atingidos com base na racionalização e actualização das tarefas desempenhadas. Sendo possível atingir melhores resultados no futuro, a estrutura etária e a antiguidade dos funcionários implica a necessidade imperiosa, a curto prazo, de a DGT garantir o rejuvenescimento dos seus quadros.

Direcção-Geral do Tesouro, 31 de Março de 2006

O Director-Geral,

José Castel-Branco

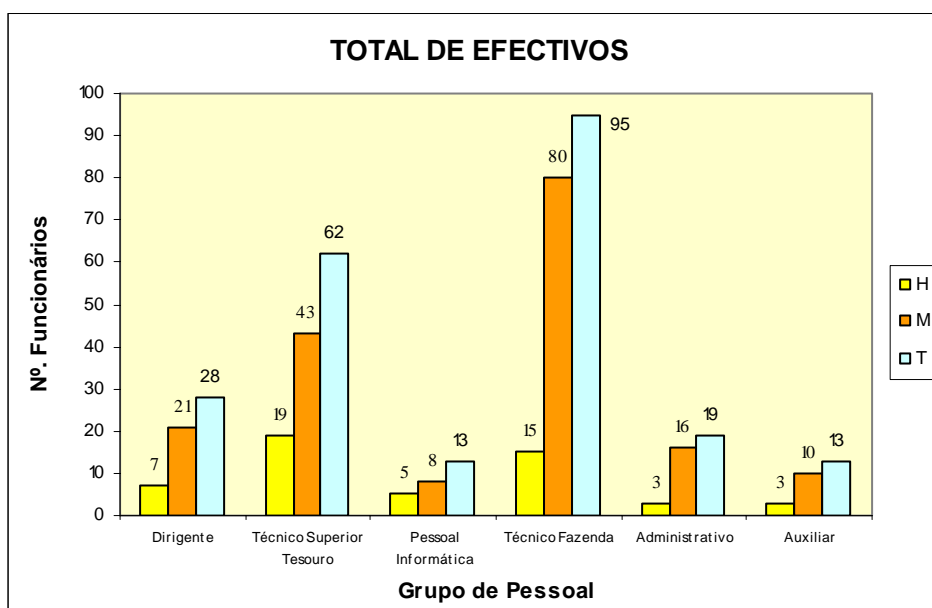
BALANÇO SOCIAL

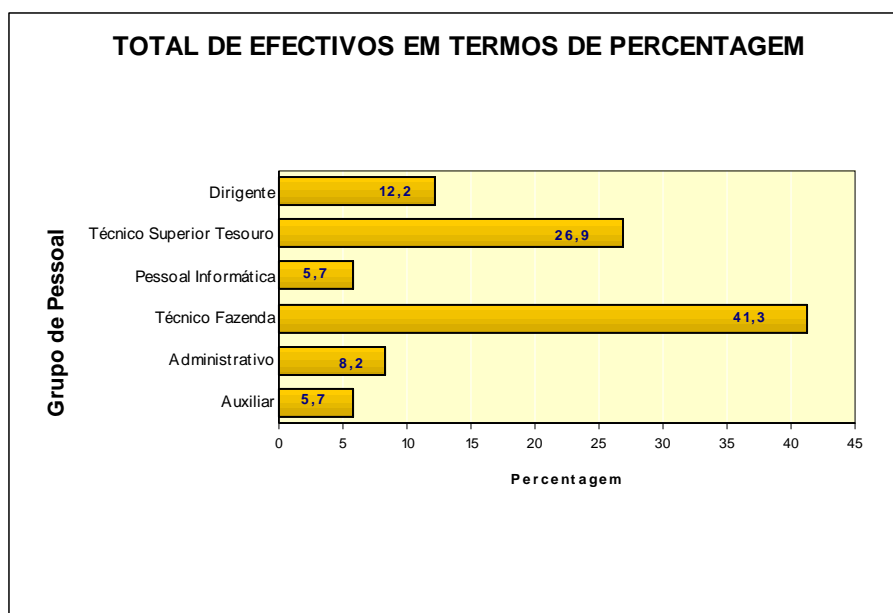
Em 31 de Dezembro de 2005

1 - RECURSOS HUMANOS

1.1 EFECTIVOS

RECURSOS HUMANOS		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
EFECTIVOS	H	7	19	5	15	3	3	52
	M	21	43	8	80	16	10	178
	T	28	62	13	95	19	13	230
NOMEAÇÃO	H	7	18	5	14	3	3	50
	M	21	42	8	80	16	10	177
	T	28	60	13	94	19	13	227
CONTRATO AVENÇA	H		1		1			2
	M		0		0			0
	T		1		1			2
REQUISIÇÃO	H		0					0
	M		1					1
	T		1					1





O grupo de pessoal técnico de fazenda representa 41,3% do efectivo total, seguindo-se o grupo de pessoal técnico superior do tesouro que representa 29,96%.

O grupo de pessoal de informática corresponde a 5,65 % do efectivo total, mantendo-se tal como o pessoal técnico superior insuficiente para concretizar a missão da DGT.

EVOLUÇÃO DO PESSOAL EFECTIVO

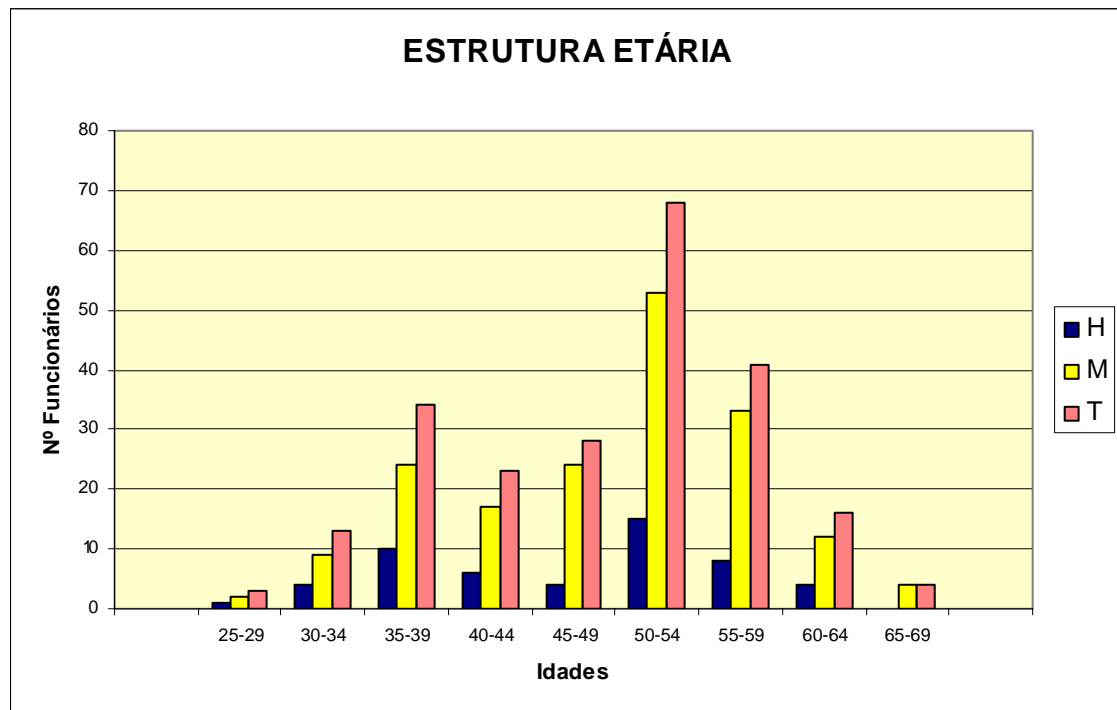
ANO	2003	2004	2005
HOMENS	61	57	52
MULHERES	191	187	178
TOTAL	252	244	230

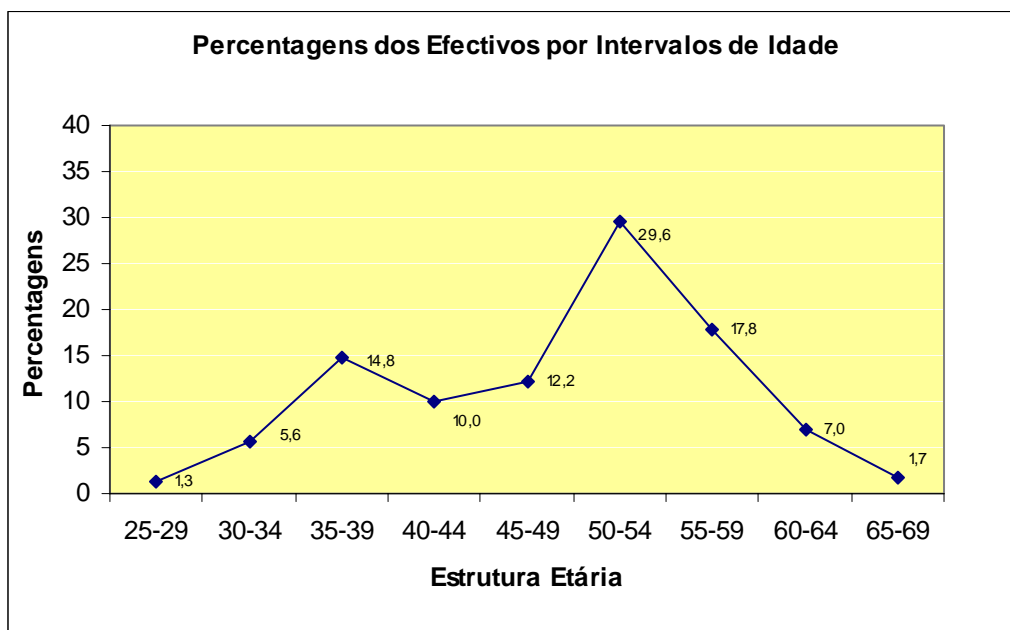
No que respeita ao total do pessoal efectivo, o ano em análise é caracterizado por uma diminuição de 5,7% em relação ao ano de 2004, devido, essencialmente, saída de funcionários para outros serviços da administração pública, bem como à passagem à situação de aposentação de alguns funcionários das carreiras técnica de fazenda, administrativa e auxiliar.

1.2 ESTRUTURA ETÁRIA

ESTRUTURA ETÁRIA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
25-29	1	2	3
30-34	4	9	13
35-39	10	24	34
40-44	6	17	23
45-49	4	24	28
50-54	15	53	68
55-59	8	33	41
60-64	4	12	16
65-69	0	4	4
TOTAL	52	178	230

Nível Médio Etário = 48,57





EVOLUÇÃO DO NÍVEL ETÁRIO

ESTRUTURA ETÁRIA	2003		2004		2005	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
25-29	2	5	1	4	1	2
30-34	6	15	5	15	4	9
35-39	10	22	10	21	10	24
40-44	4	20	4	19	6	17
45-49	9	35	8	27	4	24
50-54	17	51	16	56	15	53
55-59	9	28	7	30	8	33
60-64	1	8	4	12	4	12
65-69	0	6	0	3	0	4

Em 2003 a faixa etária dos 50-54 anos representava 27,4%. Em relação a 2004 o resultado é de 29,75%. Em 2005 esta faixa etária regista uma ligeira diminuição cifrando-se em 29,57%. No entanto a tendência é para o aumento do nível etário dado o número de admissões não ser suficiente para inverter esta tendência, a que acresce a alteração legal do aumento progressivo da idade de aposentação.

MÉDIAS ETÁRIAS

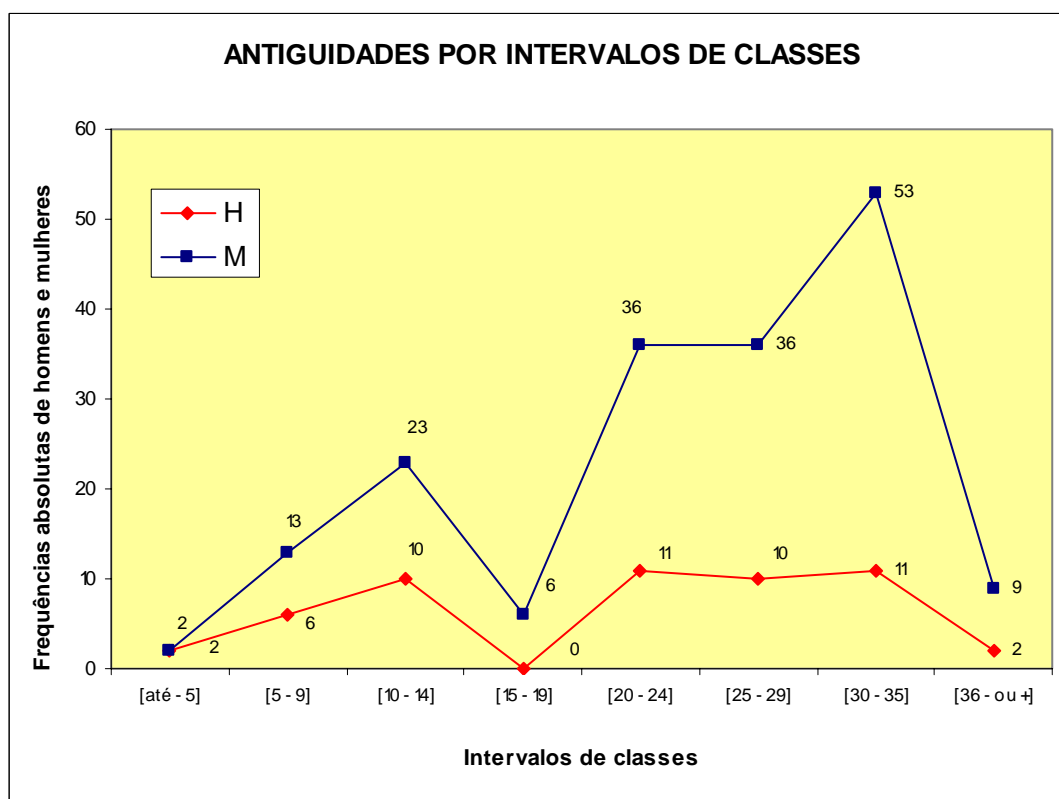
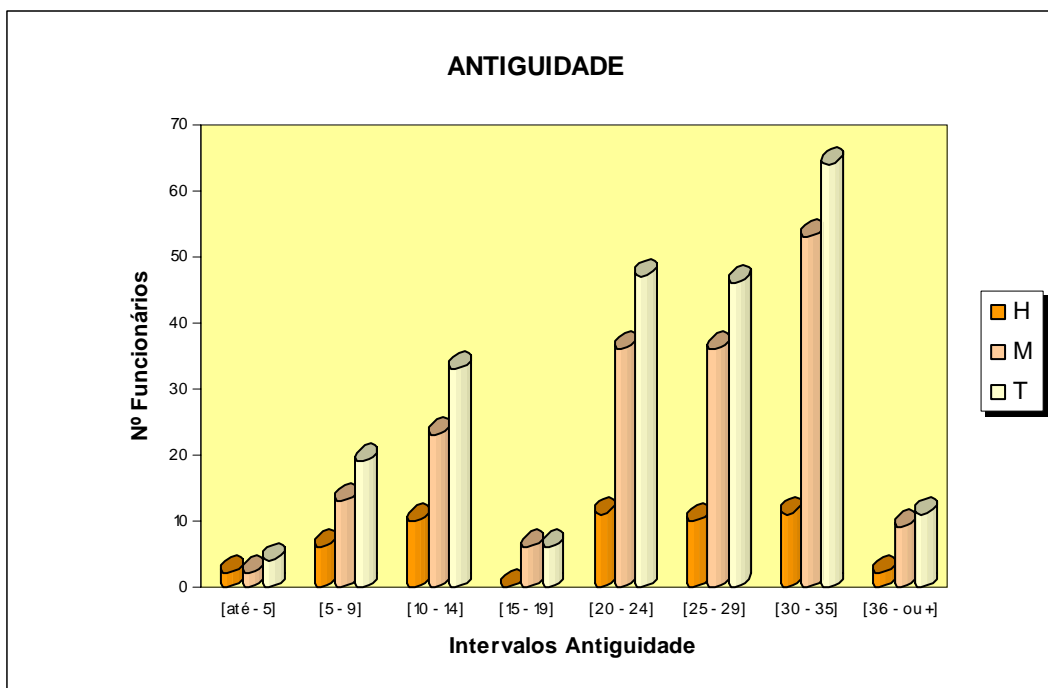
Ano	%
2003	47,26
2004	47,81
2005	48,57

Na globalidade, entre 2003 e 2005, a média etária aumentou 1,31%. De referir que, o maior acréscimo se verificou entre 2004 e 2005, na ordem dos 0,76%, justificado pela diminuta admissão de novos elementos pertencentes a faixas etárias mais baixas.

1.3 ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	HOMENS	MULHERES	TOTAL
ATÉ 5 ANOS	2	2	4
5-9	6	13	19
10-14	10	23	33
15-19	0	6	6
20-24	11	36	47
25-29	10	36	46
30-35	11	53	64
36 OU MAIS	2	9	11
TOTAL	52	178	230

Nível Médio de Antiguidade = 23,5



EVOLUÇÃO DA ANTIGUIDADE

ESCALÕES ANTIGUIDADE	2003		2004		2005	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
ATÉ 5 ANOS	6	10	3	10	2	2
5-9	9	11	8	9	6	13
10-14	3	20	6	23	10	23
15-19	10	24	6	18	0	6
20-24	3	23	7	25	11	36
25-29	15	54	11	44	10	36
30-35	10	43	12	53	11	53
36 OU MAIS	2	5	2	5	2	9

Mantém-se, desde 2004, o escalão dos 30 – 35 anos com o nível mais elevado de antiguidade. O resultado obtido, se comparado com o mesmo escalão de 2003, teve um aumento de 17%. Apesar da admissão de alguns elementos com menor antiguidade na função pública tal não foi condição suficiente para impedir o crescimento deste nível.

MÉDIAS DE ANTIGUIDADE

Ano	%
2003	22
2004	22,6
2005	23,5

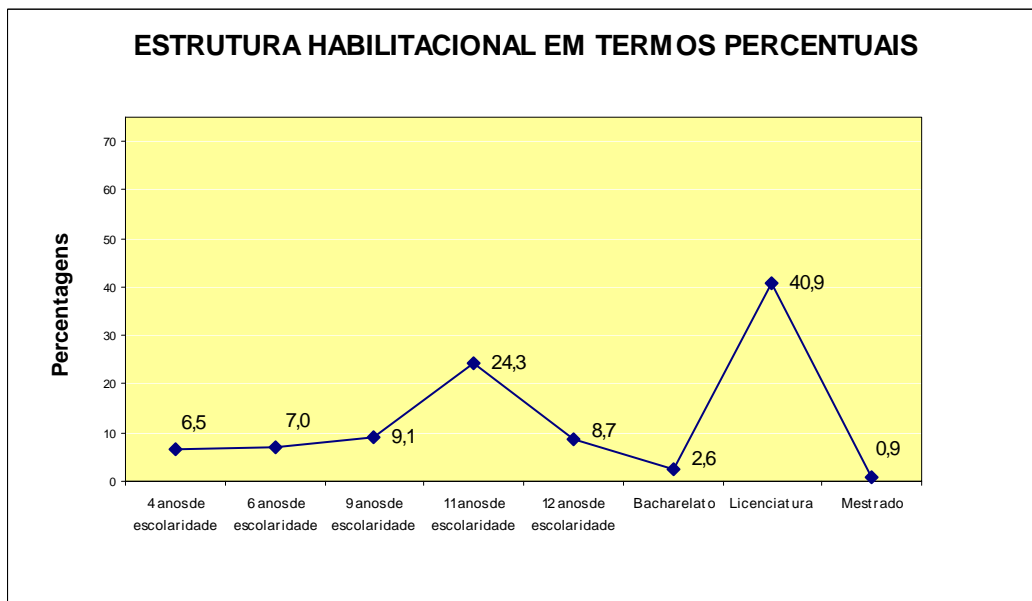
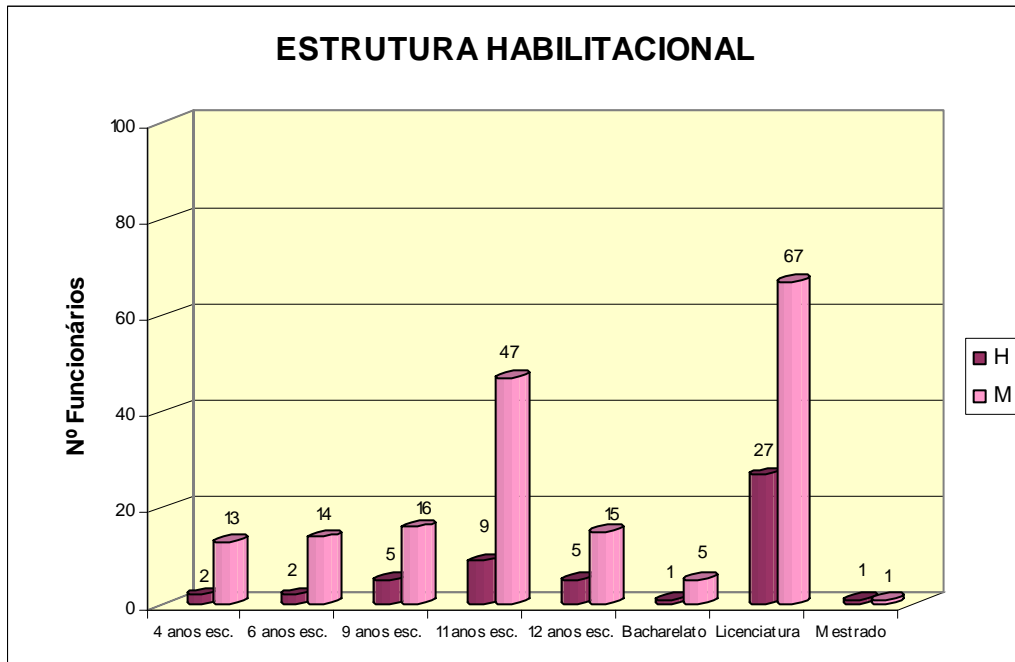
A média de antiguidades tem continuado a crescer. A diferença existente entre 2003 e 2005 foi de 1,5%, com um aumento de 0,6% e 0,9%, em 2004 e 2005, respectivamente.

1.4 TRABALHADORES DEFICIENTES

Homens	Mulheres	TOTAL
1	8	9

1.5 ESTRUTURA HABILITACIONAL

ESTRUTURA HABILITACIONAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
4 ANOS DE ESCOLARIDADE	2	13	15
6 ANOS DE ESCOLARIDADE	2	14	16
9 ANOS DE ESCOLARIDADE	5	16	21
11 ANOS DE ESCOLARIDADE	9	47	56
12 ANOS DE ESCOLARIDADE	5	15	20
BACHARELATO	1	5	6
LICENCIATURA	27	67	94
MESTRADO	1	1	2
TOTAL	52	178	230



No tocante à estrutura habilitacional, 77,4% do pessoal efectivo tem habilitação de nível igual ou superior ao 11º ano. A licenciatura é o grau de habilitação predominante, representando 40,9% do total das habilitações dos efectivos. Logo a seguir, a habilitação mais representativa é a de 11 anos de escolaridade, com 24,3%.

1.6 ADMISSÕES

ADMISSÕES		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
NOMEAÇÃO	H			1			1	2
	M			1			0	1
	T			2			1	3
CESSAÇÃO DA COMISSÃO DE SERVIÇO	H		0					0
	M		3					3
	T		3					3
CESSAÇÃO DA REQUISIÇÃO	H		0					0
	M		1					1
	T		1					1
TOTAL	H		0	1			1	2
	M		4	1			0	5
	T		4	2			1	7

$$\text{Taxa de Admissão} = \frac{7}{230} = 3\%$$

Foram admitidos dois elementos em resultado de concurso no pessoal de informática e um auxiliar por transferência. Ocorreram quatro regressos de funcionários da DGT que se encontravam em funções noutros organismos da administração pública.

1.7 SAÍDAS

SAÍDAS		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	OPERÁRIO	AUXILIAR	TOTAL
DO QUADRO	H	1	1	1	0	2		0	5
	M	2	3	1	2	5		1	14
	T	3	4	2	2	7		1	19
FORA DO QUADRO	H				0		1		1
	M				1		0		1
	T				1		1		2
TOTAL		3	4	2	3	7	1	1	21

$$\text{Taxa de saída} = \frac{21}{230} = 9,1\%$$

MOTIVOS DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	OPERÁRIO	AUXILIAR	TOTAL
APOSENTAÇÃO				1	3		1	5
EXONERAÇÃO			2					2
REQUISIÇÃO		2						2
TRANSFERÊNCIA					3			3
OUTROS MOTIVOS	3	2		2	1	1		9
TOTAL	3	4	2	3	7	1	1	21

Relativamente às saídas verificaram-se 15 saídas definitivas e 6 saídas temporárias, para outros serviços da administração pública

1.8 ADMISSÕES/SAÍDAS

ANO	2003	2004	2005
ADMISSÕES	15	4	7
SAÍDAS	19	12	21
SALDO	- 4	- 8	-14

Taxa de **admissão** em 2003 = 6%

Taxa de **admissão** em 2004 = 1,7%

Taxa de **admissão** em 2005 = 3%

Taxa de **saída** em 2003 = 7,6%

Taxa de **saída** em 2004 = 4,9%

Taxa de **saída** em 2005 = 9,1%

O indicador social Turn-over, exprime o número de rotação de efectivos que entram e saem da organização.

$$\text{Turn over} = \text{N}^{\circ} \text{ admissões} + \text{saídas} : 2 / \text{Efectivo global} \times 100$$

Turn over em 2003 = 6,8%

Turn over em 2004 = 3,3%

Turn over em 2005 = 6,1%

Em 2005 o resultado do turn over é de 6,1%, mais 2,8% em relação ao do ano de 2004. Este facto deriva, essencialmente, da saída definitiva para outros organismos de 11 funcionários e da passagem à situação de aposentação de 5 e, ainda, da saída com hipótese de regresso de 5 elementos. Em 2004 a percentagem do turn over foi menor, em virtude de o número de funcionários que passaram à situação de aposentação ter diminuído em 50%, tendo também o número de efectivos que saíram temporariamente da DGT registado uma diminuição.

Em qualquer dos anos o número de entradas foi inferior ao das saídas.

1.9 PROMOÇÕES/PROGRESSÕES

PROMOÇÕES / PROGRESSÕES		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
PROMOÇÕES	H		4	3	2			9
	M		10	4	6			20
	T		14	7	8			29
PROGRESSÕES	H		2		1	1	1	5
	M		8	1	3	3	0	15
	T		10	1	4	4	1	20
RECLASSIFICAÇÕES	H		2			0		2
	E	M	1			1		2
TRANSIÇÕES	T		3			1		4

O número de promoções e reclassificações face a 2004 aumentou em um elemento em cada uma das modalidades. Quanto às progressões o valor apresentado diminuiu em mais de 50% relativamente a 2004, em virtude da publicação da Lei nº 43/2005, de 29 de Agosto, que determinou o congelamento das progressões até 31.12.2006.

1.10 MODALIDADES DE HORÁRIO

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOUREIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
HORÁRIO FLEXÍVEL		46	8	90	17	10	171
JORNADA CONTÍNUA			1		1	3	5
TRABALHADOR ESTUDANTE				2			2
ISENÇÃO DE HORÁRIO	28	11	1		1		41
HORÁRIO POR TURNOS			3	1			4
SEMANA DE TRABALHO DE 4 DIAS		3		1			4
MEIO TEMPO		1					1
SEM HORÁRIO		1		1			2
TOTAL	28	62	13	95	19	13	230

1.11 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	NÚMERO DE HORAS	
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	H	1070
	M	1553
	T	2623
TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL	H	11,5
	M	77,5
	T	89
EM DIAS DE DESCANSO COMPLEMENTAR	H	42
	M	129
	T	171
EM DIAS FERIADOS	H	49
	M	147
	T	196

O trabalho extraordinário é justificado pela necessidade de acompanhamento pelo pessoal de informática do regular funcionamento do sistema de Homebanking nos períodos de maior volume de operações. A prestação de trabalho em dias de descanso semanal e complementar fundamentou-se na necessidade de garantir a plena entrada em funcionamento do Sistema de Gestão do Tesouro (SGT). A prestação de trabalho em dias feriados resultou do Sistema de Pagamento de Grandes Transacções (SPGT) estar em funcionamento em alguns feriados, implicando que a DGT disponha de pessoal para o efeito.

1.12 AUSÊNCIAS AO TRABALHO EM DIAS

AUSÊNCIAS AO TRABALHO		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
CASAMENTO	H	0	11	0	0	0	0	11
	M	0	11	0	0	0	0	11
	T	0	22	0	0	0	0	22
MATERNIDADE PATERNIDADE	H	5	10	0	0	0	0	15
	M	120	120	0	0	0	0	240
	T	125	130	0	0	0	0	255
LICENÇA PARENTAL	H	0	15	0	0	0	0	15
	M	15	0	0	0	0	0	15
	T	15	15	0	0	0	0	30
FALECIMENTO DE FAMILIAR	H	3	9	1	13	1	0	27
	M	12	16	2	44	8	8	90
	T	15	25	3	57	9	8	117
DOENÇA	H	29	29	6	43	76	11	194
	M	95	1006	42	1670	379	344	3536
	T	124	1035	48	1713	455	355	3730
DOENÇA PROLONGADA	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	116	0	1137	30	84	1367
	T	0	116	0	1137	30	84	1367
ACIDENTE EM SERVIÇO	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	261	0	0	261
	T	0	0	0	261	0	0	261
ASSISTÊNCIA FAMILIARES <10 ANOS	H	0	10	0	0	0	0	10
	M	3	103	13	53	1	0	173
	T	3	113	13	53	1	0	183
ASSISTÊNCIA FAMILIARES >10 ANOS	H	0	15	0	7	12	0	34
	M	4	42	14	117	25	14	216
	T	4	57	14	124	37	14	250
TRABALHADOR ESTUDANTE	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	5	0	44	0	0	49
	T	0	5	0	44	0	0	49
CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	5	0	0	5
	T	0	0	0	5	0	0	5
FALTAS COM PERDA DE VENCIMENTO	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	0	1
	T	0	0	0	0	1	0	1
LICENÇA SEM VENCIMENTO <= 90 DIAS	H	0	35	0	0	0	0	35
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	35	0	0	0	0	35
OUTRAS	H	0	2	0	0	0	0	2
	M	1	3	2	18	0	0	24
	T	1	5	2	18	0	0	26
TOTAL		287	1558	80	3412	533	461	6331

$$\text{Taxa de absentismo} = \frac{44317/h}{399280/h} \times 100 = 11,1 \%$$

A taxa de absentismo em 2005 é de 11,1%, registando-se um aumento relativamente a 2004 de 2,3%. Este aumento teve especialmente por base o aumento das ausências ao trabalho nas rubricas doença e doença prolongada que aumentaram 4,2% e 57,2%, respectivamente.

FÉRIAS		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
FÉRIAS	H	156	417	124	352	96	55	1200
	M	499	1045	222	1867	362	268	4263
	T	655	1462	346	2219	458	323	5463
P/CONTA DO PERÍODO FÉRIAS DO ANO CORRENTE	H	13	21	17	45	11	4	111
	M	41	109	36	188	46	15	435
	T	54	130	53	233	57	19	546
P/CONTA DO PERÍODO FÉRIAS DO ANO SEGUINTE	H	2	7	2	2	6	0	19
	M	0	10	0	111	19	3	143
	T	2	17	2	113	25	3	162
MEIO DIA DE FÉRIAS	H	0	10	0	1	0	0	11
	M	5	19	3	12	1	1	41
	T	5	29	3	13	1	1	52
ACRESC. FÉRIAS P/CONTA TRAB. EXTRAORDINARIO	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	3	0	0	0	3
	T	0	0	3	0	0	0	3
MEIO DIA P/CONTA PERÍODO FÉRIAS ANO SEGUINTE	H	0	3	0	0	2	0	5
	M	0	20	0	35	11	1	67
	T	0	23	0	35	13	1	72
MEIO DIA P/CONTA PERÍODO FÉRIAS ANO CORRENTE	H	4	52	0	13	14	1	84
	M	6	49	7	108	28	12	210
	T	10	101	7	121	42	13	294
TOTAL		726	1762	414	2734	596	360	6592

1.13 DIAS NÃO TRABALHADOS POR GREVE

ACTIVIDADE		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
Greve	H	0	3	3	1	2	0	9
	M	0	1	1	8	1	0	11
	T	0	4	3	9	3	0	20

1.14 HIGIENE E SEGURANÇA

Registaram-se 5 acidentes em serviço, dos quais 4 com incapacidade temporária para o trabalho e 1 sem incapacidade temporária. Não se verificaram doenças profissionais.

2 - ENCARGOS COM O PESSOAL

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR EM EUROS
REMUNERAÇÃO BASE	5.517.484,33
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	17.244,92
TRABALHO DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMP. E FERIADOS	12.488,99
OUTROS REGIMES ESPECIAIS DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO	8.658,15
SUBSÍDIO POR TURNOS	12.972,88
AJUDAS DE CUSTO	591,61
REPRESENTAÇÃO	85.852,75
SECRETARIADO	2.593,93
OUTROS	35.812,02
TOTAL	5.693.699,58

Leque salarial ilíquido = $\frac{\text{> remuneração base ilíquida}}{\text{< remuneração base ilíquida}}$

Leque salarial ilíquido = $\frac{3875,81}{478,91} = 8,09$

3 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

DURAÇÃO DAS ACÇÕES	MENOS DE 30 HORAS	DE 30 A 59 HORAS	DE 60 A 119 HORAS	120 HORAS OU MAIS	TOTAL
NÚMERO DE ACÇÕES INTERNAS	16	1			17
NÚMERO DE ACÇÕES EXTERNAS	21	4			25
NÚMERO DE TOTAL DE ACÇÕES	37	5			42

Relativamente à duração das acções de formação constata-se que, tanto as acções internas como as externas de duração inferior a 30 horas, são as mais representativas, seguidas das de duração de 30 a 59 horas. Relativamente ao ano de 2004 regista-se um aumento de 11,9%.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
PARTICIPANTES EM ACÇÕES INTERNAS	27	58	14	86	22	9	216
PARTICIPANTES EM ACÇÕES EXTERNAS	7	22	6	5	2	0	42
TOTAL DE PARTICIPANTES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO	34	80	20	91	24	9	258

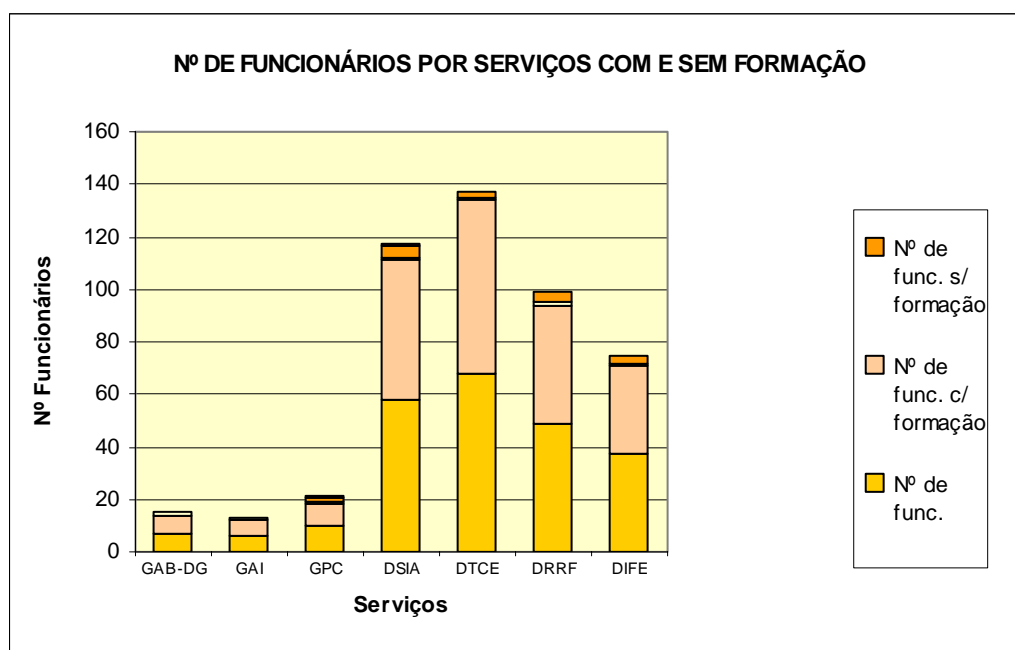
Os dados apurados relativos ao número de participantes (258) que frequentaram acções de formação, é superior ao número de efectivos (230), o que permite concluir que alguns funcionários frequentaram acções de formação, quer externa, quer internamente. O grau de oportunidade de frequência das acções de formação representou 1,09/efectivo.

NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TECNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
HORAS DESPENDIDAS EM ACÇÕES INTERNAS	135	568	122	1165	171	27	2188
HORAS DESPENDIDAS EM ACÇÕES EXTERNAS	73	278	203	102	60	0	716
TOTAL DE HORAS EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO	208	846	325	1267	231	27	2904

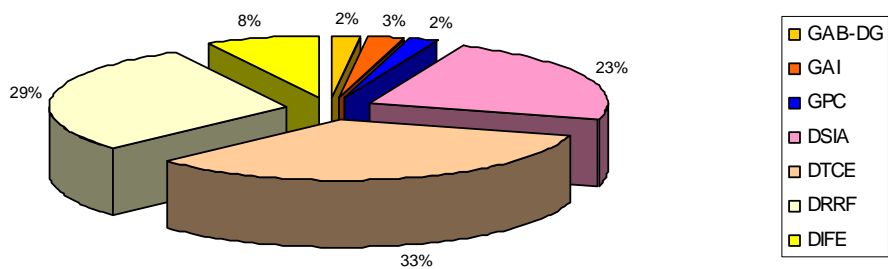
As horas de formação na vertente interna representam 75,3% do volume de formação, enquanto as da vertente externa equivalem a 24,7%, tendo a duração média por efectivo sido de 11,26 horas

DESPESAS ANUAIS COM A FORMAÇÃO	VALOR EM EUROS
DESPESAS EM ACÇÕES INTERNAS	2.957
DESPESAS EM ACÇÕES EXTERNAS	7.384
TOTAL	10.341

Os custos decorrentes da realização das acções de formação totalizam € 10.341, o que representa em relação ao ano de 2004 (€16 913) uma diminuição de 39%, registando-se, face ao efectivo médio, um custo de € 43,63/formando.

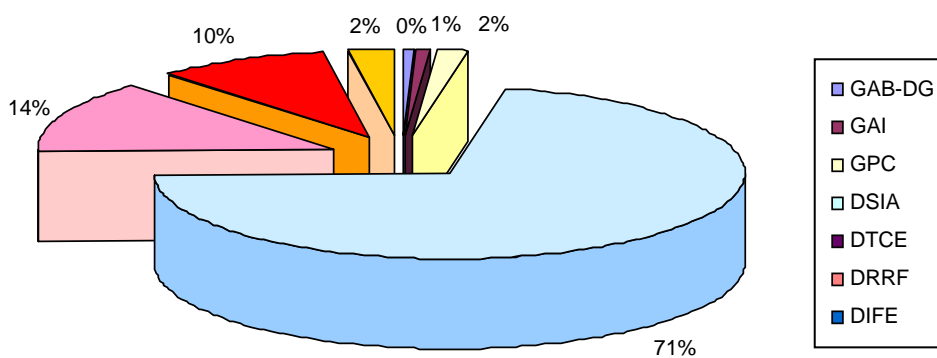


Nº DE HORAS POR SERVIÇOS

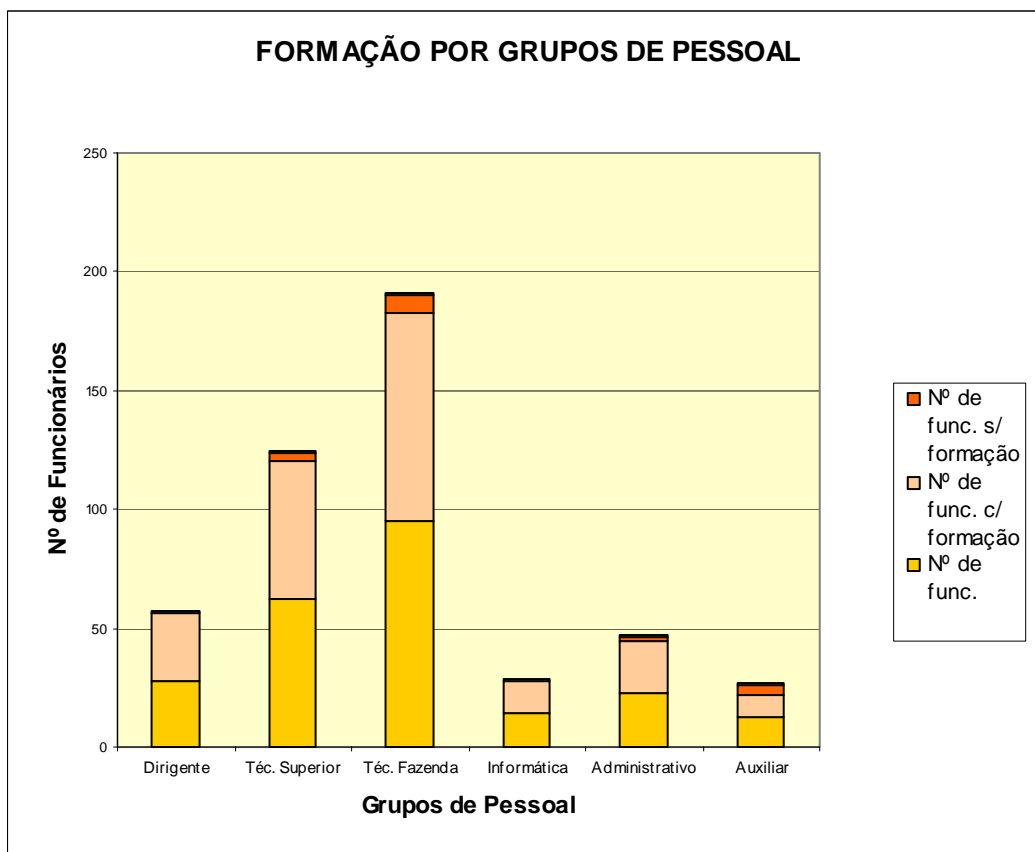


Total de horas:
2904

CUSTOS POR SERVIÇOS

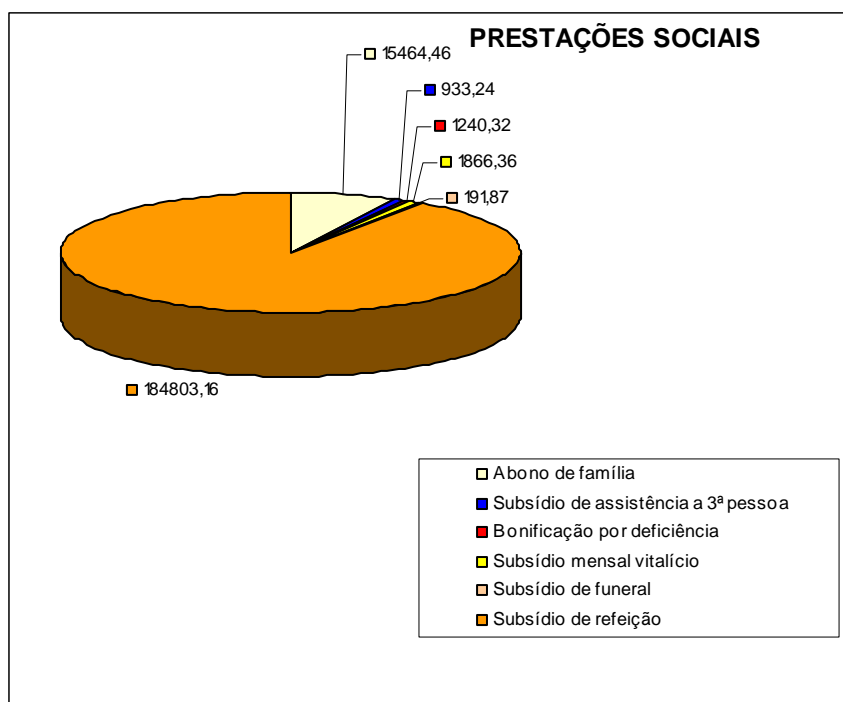


Total de Custos: €10.341



4 - PRESTAÇÕES SOCIAIS

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR EM EUROS
ABONO DE FAMÍLIA PARA CRIANÇAS E JOVENS	15.464,46
BONIFICAÇÃO POR DEFICIÊNCIA	1.240,32
SUBSÍDIO POR ASSISTÊNCIA DE 3ª PESSOA	933,24
SUBSÍDIO MENSAL VITALÍCIO	1.866,36
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO	184.803,16
SUBSÍDIO DE FUNERAL	191,87
TOTAL	204.499,41



5 – DISCIPLINA

Tal com no ano anterior não se registaram ocorrências de natureza disciplinar.