

***Ministério das Finanças
e da Administração Pública***

Direcção-Geral do Tesouro



Balanço Social 2006

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	23
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 203 elementos, acentuando-se a tendência verificada ao longo dos últimos anos de redução dos seus efectivos, registando-se uma diminuição de 11,74%;
- **Manifesto envelhecimento do quadro de efectivos**. O nível médio etário atingiu 49,24 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 24,28 anos. Mais de metade dos funcionários, 51,7%, têm mais de 25 anos de serviço;
- **A licenciatura é o grau de habilitações predominante**, que corresponde a 40,4% do efectivo total e 78,3% dos funcionários têm um nível de habilitações igual ou superior ao 11º ano;
- **A taxa de absentismo é de 14,2%**, registando-se um aumento de 2,95% em relação ao ano findo. A causa principal deste resultado resulta do aumento de ausências ao trabalho por motivo de doença com submissão a junta médica e maternidade/paternidade.
- **O número total de horas de formação é de 9288, com um custo de € 54.451**, representando, face ao efectivo médio, um grau de participação de 42,8 horas e um custo por efectivo de € 250,93, que só foi possível concretizar do ponto de vista financeiro dado a DGT ter tido dois projectos co-financiados aprovados pelo POAP.

No âmbito do processo de reestruturação em curso, a redução do número de efectivos reafirma 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 curto prazo, a necessidade imperiosa, de a DGT garantir o rejuvenescimento dos seus quadros.

Direcção-Geral do Tesouro, 22 de Março de 2007

O Director-Geral,

José Castel-Branco

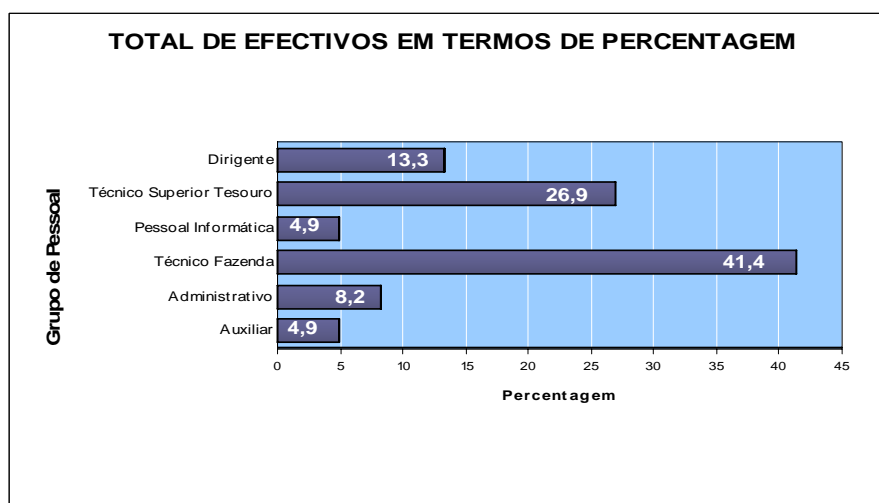
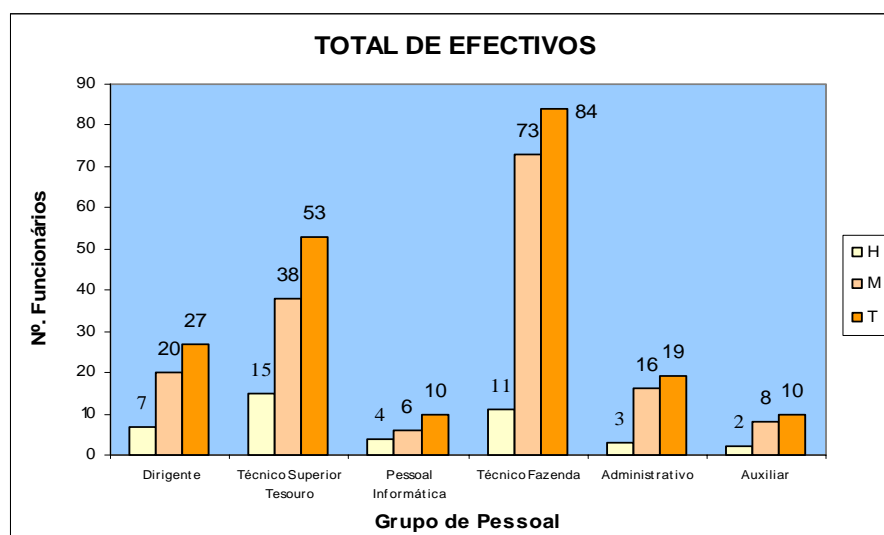
BALANÇO SOCIAL

Em 31 de Dezembro de 2006

1 - RECURSOS HUMANOS

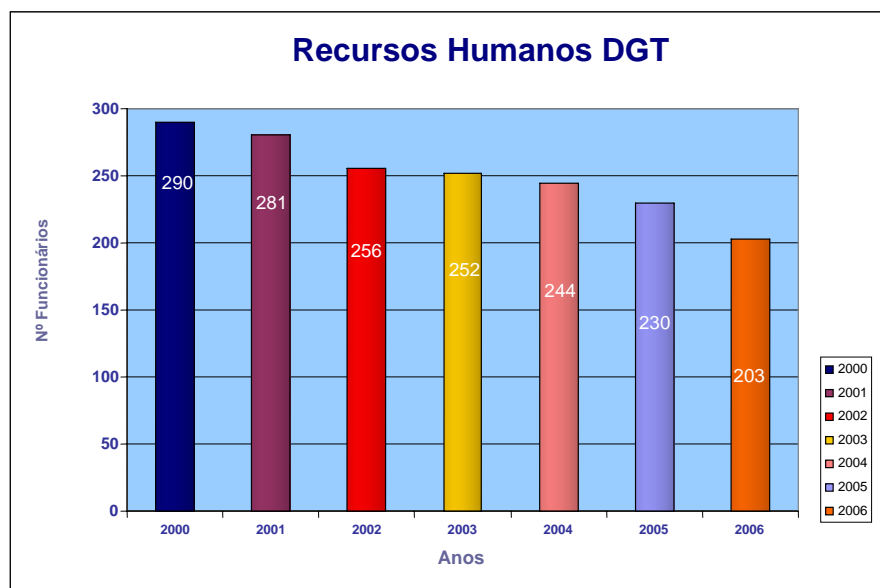
1.1 EFECTIVOS

RECURSOS HUMANOS		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
		EFFECTIVOS	H	7	15	4	11	3
	M	20	38	6	73	16	8	161
	T	27	53	10	84	19	10	203
NOMEAÇÃO	H	7	15	4	11	3	2	42
	M	20	38	6	73	15	8	160
	T	27	53	10	84	18	10	202
REQUISIÇÃO	H					0		0
	M					1		1
	T					1		1



O grupo de pessoal técnico de fazenda representa 41,4% do efectivo total, seguindo-se o grupo de pessoal técnico superior do tesouro que representa 26,9%.

EVOLUÇÃO DO PESSOAL EFECTIVO



Entre 2000 e 2006 a DGT teve uma redução de 87 efectivos o que representa uma diminuição de 30%.

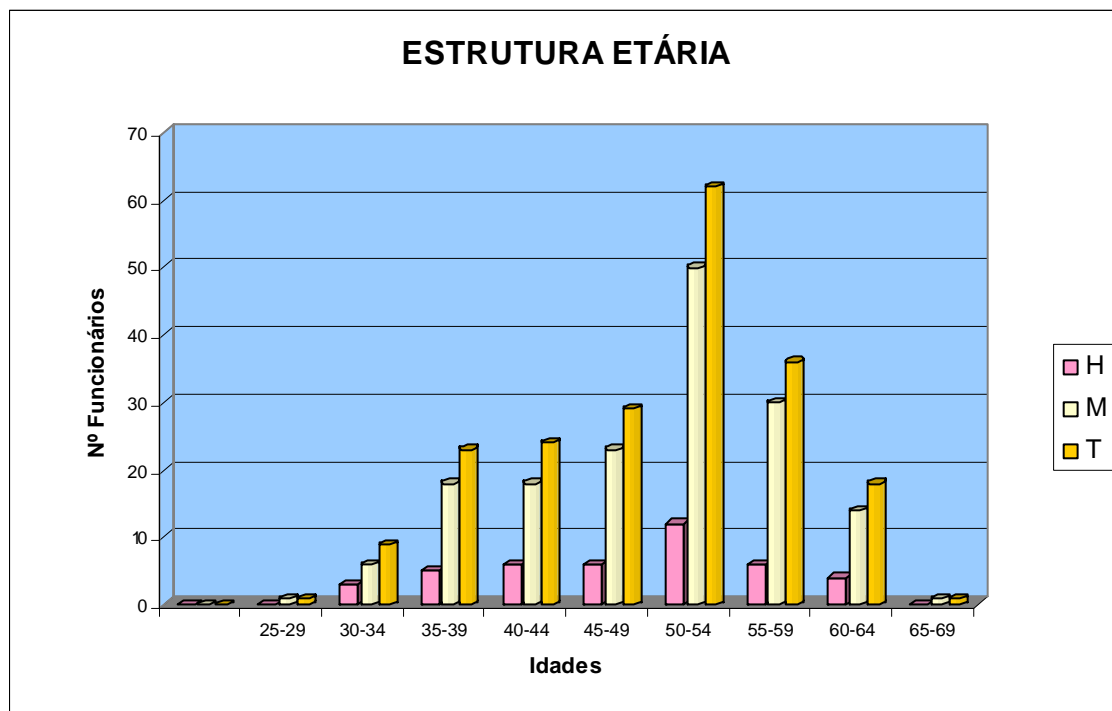
ANO	2004	2005	2006
HOMENS	57	52	42
MULHERES	187	178	161
TOTAL	244	230	203

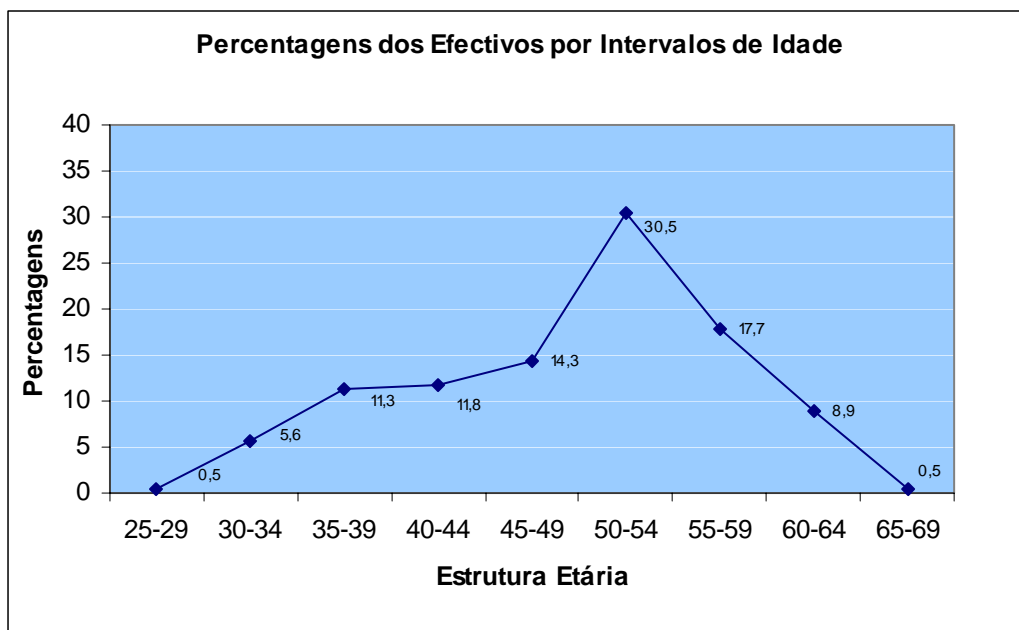
No que respeita ao total do pessoal efectivo, o ano em análise é caracterizado por uma diminuição de 11,74% em relação ao ano de 2005, devido, essencialmente, à saída de funcionários para outros serviços da administração pública, bem como à passagem à situação de aposentação de alguns funcionários em todas as carreiras, com maior expressão na carreira técnica de fazenda.

1.2 ESTRUTURA ETÁRIA

ESTRUTURA ETÁRIA	HOMENS	MULHERES	TOTAL
25-29	0	1	1
30-34	3	6	9
35-39	5	18	23
40-44	6	18	24
45-49	6	23	29
50-54	12	50	62
55-59	6	30	36
60-64	4	14	18
65-69	0	1	1
TOTAL	42	161	203

Nível Médio Etário = 49,24





EVOLUÇÃO DO NÍVEL ETÁRIO

ESTRUTURA ETÁRIA	2004		2005		2006	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
25-29	1	4	1	2	0	1
30-34	5	15	4	9	3	6
35-39	10	21	10	24	5	18
40-44	4	19	6	17	6	18
45-49	8	27	4	24	6	23
50-54	16	56	15	53	12	50
55-59	7	30	8	33	6	30
60-64	4	12	4	12	4	14
65-69	0	3	0	4	0	1

Em 2004 a faixa etária dos 50-54 anos representava 29,75%. Em relação a 2005 o resultado é de 29,57%. Em 2006 esta faixa etária regista um ligeiro aumento cifrando-se em 30,54%. Continua a acentuar-se a tendência 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

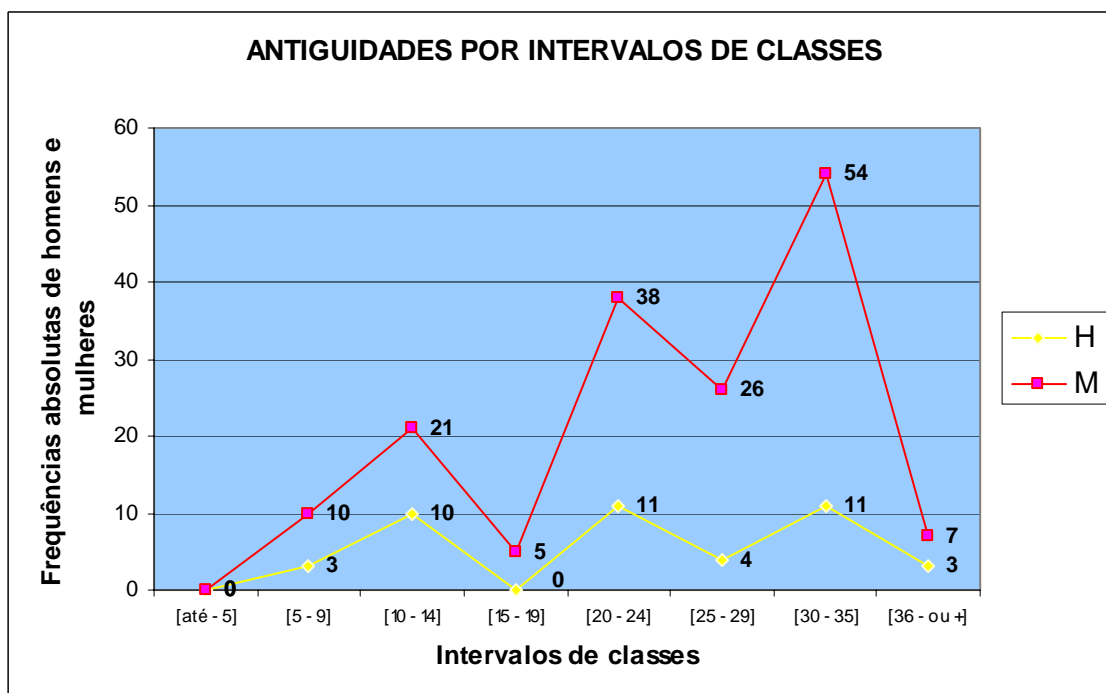
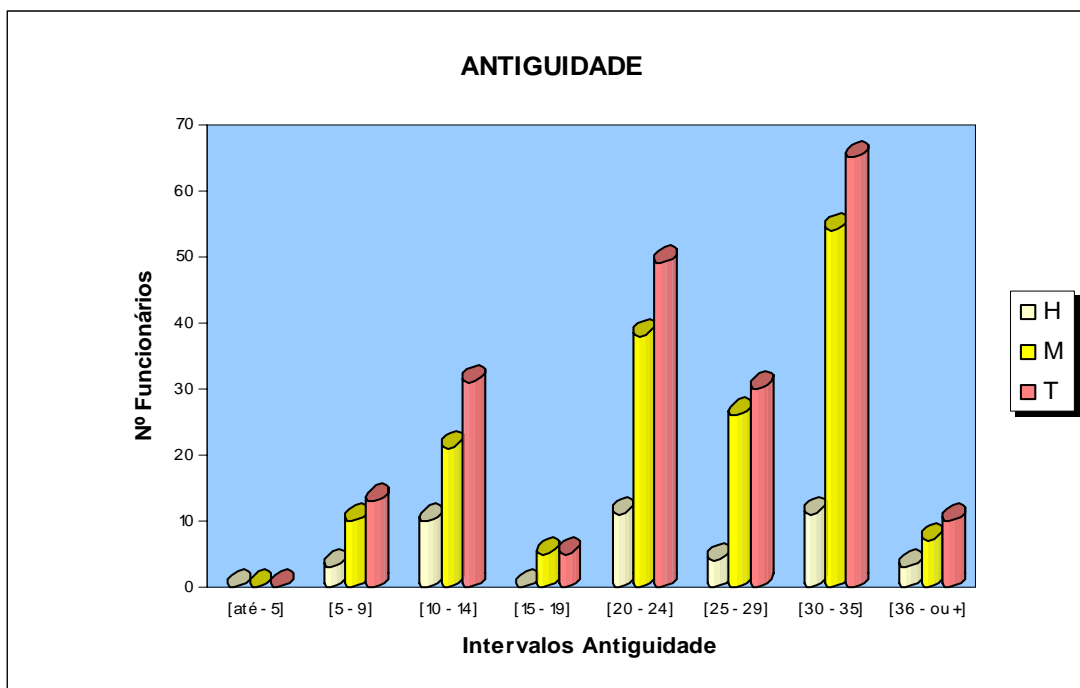
Ano	%
2004	47,81
2005	48,57
2006	49,24

Na globalidade, entre 2004 e 2006, a média etária aumentou 1,43%. Registou-se um acréscimo entre 2004 e 2005 na ordem dos 0,76% e de 2005 para 2006 de 0,67%, justificado pela reduzida admissão de novos elementos pertencentes a faixas etárias mais baixas.

1.3 ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	HOMENS	MULHERES	TOTAL
ATÉ 5 ANOS	0	0	0
5-9	3	10	13
10-14	10	21	31
15-19	0	5	5
20-24	11	38	49
25-29	4	26	30
30-35	11	54	65
36 OU MAIS	3	7	10
TOTAL	42	161	203

Nível Médio de Antiguidade = 24,28



EVOLUÇÃO DA ANTIGUIDADE

ESCALÕES ANTIGUIDADE	2004		2005		2006	
	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES	HOMENS	MULHERES
ATÉ 5 ANOS	3	10	2	2	0	0
5-9	8	9	6	13	3	10
10-14	6	23	10	23	10	21
15-19	6	18	0	6	0	5
20-24	7	25	11	36	11	38
25-29	11	44	10	36	4	26
30-35	12	53	11	53	11	54
36 OU MAIS	2	5	2	9	3	7

Mantém-se, desde 2004, o escalão dos 30–35 anos com o nível mais elevado de antiguidade.

Do resultado obtido, conclui-se que entre 2004 e 2006 a percentagem de efectivos com mais de 30 anos de serviço passou de 29,75% para 36,95%.

MÉDIAS DE ANTIGUIDADE

Ano	%
2004	22,6
2005	23,5
2006	24,28

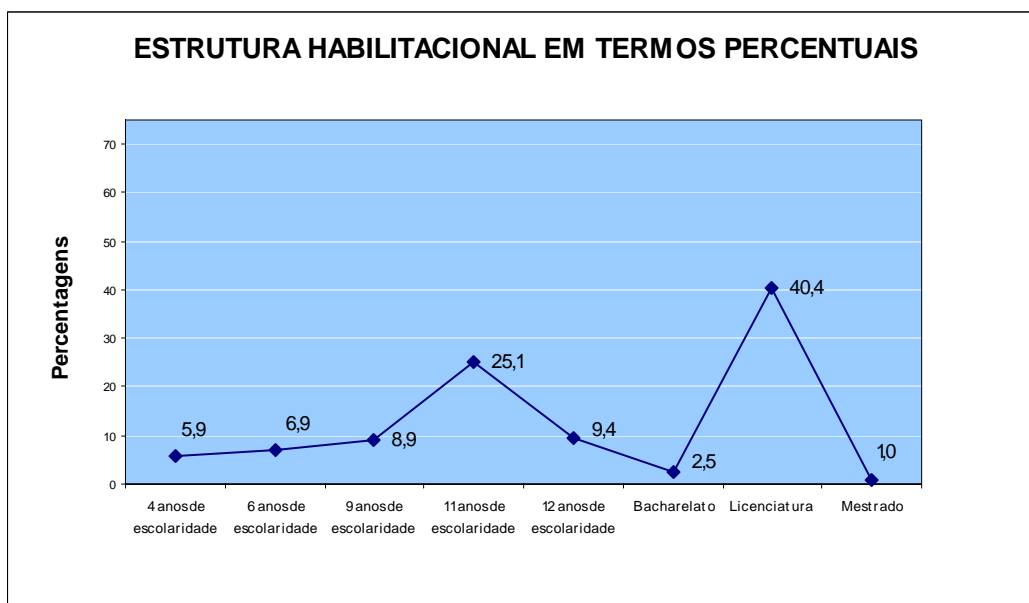
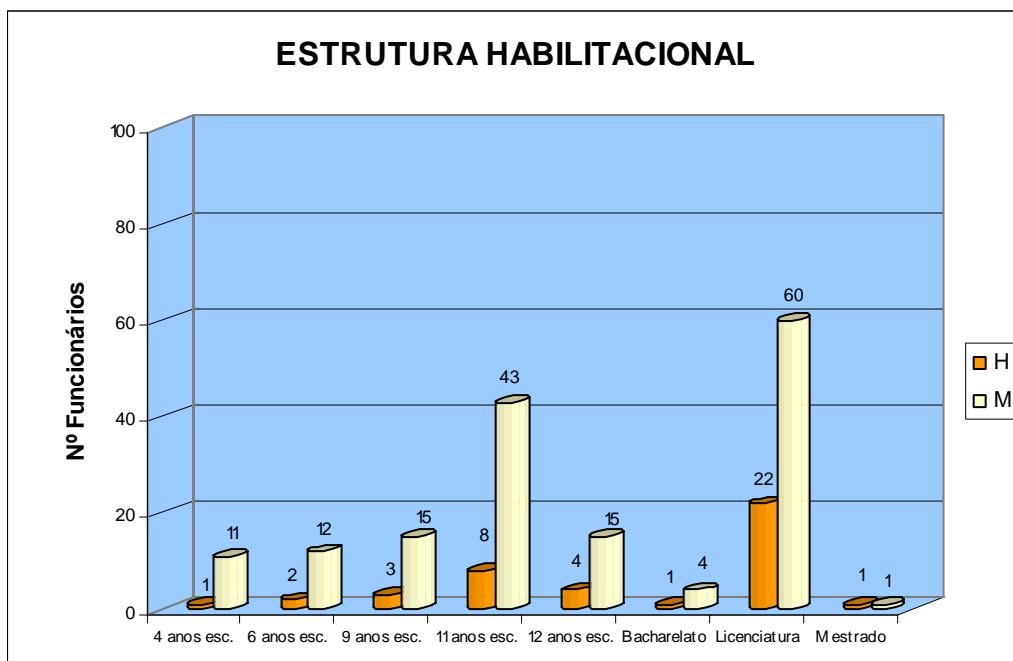
A média de antiguidades tem continuado a crescer. A diferença existente entre 2004 e 2006 foi de 1,68%, com um aumento de 0,9% e 0,78%, em 2005 e 2006, respectivamente.

1.4 TRABALHADORES DEFICIENTES

Homens	Mulheres	TOTAL
1	8	9

1.5 ESTRUTURA HABILITACIONAL

ESTRUTURA HABILITACIONAL	HOMENS	MULHERES	TOTAL
4 ANOS DE ESCOLARIDADE	1	11	12
6 ANOS DE ESCOLARIDADE	2	12	14
9 ANOS DE ESCOLARIDADE	3	15	18
11 ANOS DE ESCOLARIDADE	8	43	51
12 ANOS DE ESCOLARIDADE	4	15	19
BACHARELATO	1	4	5
LICENCIATURA	22	60	82
MESTRADO	1	1	2
TOTAL	42	161	203



No tocante à estrutura habilitacional, 78,3% do pessoal efectivo tem habilitação de nível igual ou superior ao 11º ano. A licenciatura é o grau de habilitação predominante, representando 40,4% do total das habilitações dos efectivos. Logo a seguir, a habilitação mais representativa é a de 11 anos de escolaridade, com 25,1%.

1.6 ADMISSÕES

ADMISSÕES		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOUREIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
CESSAÇÃO DA	H		0					0
COMISSÃO DE	M		1					1
SERVIÇO	T		1					1
FIM	H		1					1
LICENÇA SEM	M		0					0
VENCIMENTO	T		1					1
FIM	H		1					1
DESTACAMENTO	M		0					0
	T		1					1
REQUISIÇÃO	H					0		0
	M					1		1
	T					1		1
TOTAL	H		2			0		2
	M		1			1		2
	T		3			1		4

$$\text{Taxa de Admissão} = \frac{4}{203} = 1,97 \%$$

Ocorreram dois regressos de funcionários da DGT que se encontravam em funções noutros organismos da administração pública, um por ter solicitado o regresso ao serviço tendo estado em licença sem vencimento de longa duração e uma admissão por requisição.

1.7 SAÍDAS

SAÍDAS		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOUREIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
DO QUADRO	H	0	5	1	3	0	1	10
	M	1	6	1	8	1	2	19
	T	1	11	2	11	1	3	29
FORA DO QUADRO	H		1		1			2
	M		1		0			1
	T		2		1			3
TOTAL		1	13	2	12	1	3	32

$$\text{Taxa de saída} = \frac{32}{203} = 15,76 \%$$

MOTIVOS DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
APOSENTAÇÃO	1		2	9	1	1	14
DESTACAMENTO		1					1
REQUISIÇÃO		4					4
COMISSÃO SERVIÇO EXTRAORDINÁRIA		2					2
EXONERAÇÃO POR TRANSFERÊNCIA		1				1	2
OUTROS MOTIVOS		5		3		1	9
TOTAL	1	13	2	12	1	3	32

Relativamente às saídas verificaram-se 19 saídas definitivas e 13 saídas temporárias, para outros serviços da administração pública

1.8 ADMISSÕES/SAÍDAS

ANO	2004	2005	2006
ADMISSÕES	4	7	4
SAÍDAS	12	21	32
SALDO	- 8	-14	-28

Taxa de **admissão** em 2004 = 1,7%

Taxa de **admissão** em 2005 = 3%

Taxa de **admissão** em 2006 = 1,97%

Taxa de **saída** em 2004 = 4,9%

Taxa de **saída** em 2005 = 9,1%

Taxa de **saída** em 2006 = 15,76%

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 2004 = 3,3%

Turn over em 2005 = 6,1%

Turn over em 2006 = 8,9%

Em 2006 o resultado do turn over é de 8,9%, mais 2,8% em relação ao ano anterior sendo também este valor a diferença entre 2004 e 2005. Este facto deriva, essencialmente, da saída definitiva para outros organismos de 3 funcionários, da passagem à situação de aposentação de 14, da desvinculação de 2 elementos e, ainda, da saída com hipótese de regresso de 13 colaboradores.

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

1.9 PROMOÇÕES/PROGRESSÕES

PROMOÇÕES / PROGRESSÕES		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
PROMOÇÕES	H				9			9
	M				54			54
	T				63			63
RECLASSIFICAÇÕES	H						0	0
	M						1	1
	T						1	1

O número de promoções face a 2005 aumentou em 34 elementos, registando-se que 31% dos efectivos da DGT foram promovidos, o que foi possível através da redução das despesas com bens e serviços, a par de saídas verificadas ao longo do ano, possibilitando estas promoções face ao desempenho dos funcionários que reuniam as condições para o efeito.

1.10 MODALIDADES DE HORÁRIO

MODALIDADES DE HORÁRIO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOUREIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
HORÁRIO FLEXÍVEL		43	6	83	17	7	156
JORNADA CONTÍNUA			1		1	3	5
ISENÇÃO DE HORÁRIO	27	10			1		38
HORÁRIO POR TURNOS			3	1			4
TOTAL	27	53	10	84	19	10	203

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 1173,5
	M 559,5
	T 1733
TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL	H 0
	M 20
	T 20
EM DIAS DE DESCANSO COMPLEMENTAR	H 73
	M 25
	T 98
EM DIAS FERIADOS	H 49
	M 126
	T 175

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 feriados resulta, à semelhança de anos anteriores, do facto de o Sistema de Pagamento de Grandes Transacções (SPGT) estar em funcionamento em alguns feriados, implicando que a DGT disponha de pessoal para assegurar o seu funcionamento.

Em relação ao ano de 2005 na modalidade de trabalho extraordinário registou-se uma diminuição de 890 horas.

1.12 AUSÊNCIAS AO TRABALHO EM DIAS

AUSÊNCIAS AO TRABALHO		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOUREIRO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
CASAMENTO	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	11	0	0	0	0	11
	T	0	11	0	0	0	0	11
MATERNIDADE PATERNIDADE	H	0	0	5	0	0	0	5
	M	0	515	0	120	0	0	635
	T	0	515	5	120	0	0	640
ADOPÇÃO	H	0	30	0	0	0	0	30
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	30	0	0	0	0	30
LICENÇA PARENTAL	H	0	15	15	0	0	0	30
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	15	15	0	0	0	30
FALECIMENTO DE FAMILIAR	H	4	10	3	3	0	4	24
	M	6	23	1	31	2	0	63
	T	10	33	4	34	2	4	87
DOENÇA	H	12	75	0	21	11	0	119
	M	9	1353	33	2461	371	339	4566
	T	21	1428	33	2482	382	339	4685
DOENÇA PROLONGADA	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	730	0	0	730
	T	0	0	0	730	0	0	730
ACIDENTE EM SERVIÇO	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	19	0	212	14	25	270
	T	0	19	0	212	14	25	270
ASSISTÊNCIA FAMILIARES <10 ANOS	H	0	15	5	0	0	0	20
	M	11	98	29	40	0	0	178
	T	11	113	34	40	0	0	198
ASSISTÊNCIA FAMILIARES >10 ANOS	H	0	1	15	11	0	0	27
	M	0	18	7	89	17	37	168
	T	0	19	22	100	17	37	195
TRABALHADOR ESTUDANTE	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	31	0	27	0	0	58
	T	0	31	0	27	0	0	58
CUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	1	0	2	0	0	3
	T	0	2	0	2	0	0	4
INJUSTIFICADAS	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	1	0	0	1
LICENÇA SEM VENCIMENTO <= 90 DIAS	H	0	46	0	0	0	0	46
	M	61	0	0	0	0	0	61
	T	61	46	0	0	0	0	107
OUTRAS	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	28	0	0	0	0	28
	T	0	28	0	0	0	0	28
TOTAL		103	2260	113	3748	415	405	7074

$$\text{Taxa de absentismo} = \frac{49518/h}{352408/h} \times 100 = 14,05 \%$$

A taxa de absentismo em 2006 é de 14,05%, registando-se um aumento relativamente a 2005 de 2,95%. O aumento ocorreu especialmente nas ausências ao trabalho por motivo de maternidade e paternidade e por doença/doença prolongada que se cifrou em 150,98% e 6,24%, respectivamente.

FÉRIAS		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
FÉRIAS	H	154	403	105	294	73	70	1099
	M	507	827	160	1649	386	242	3771
	T	661	1230	265	1943	459	312	4870
P/CONTA PERÍODO FERIAS DO ANO CORRENTE	H	7	27	17	33	5	2	91
	M	25	74	10	202	48	14	373
	T	32	101	27	235	53	16	464
P/CONTA PERÍODO FERIAS DO ANO SEGUINTE	H	1	1	0	3	0	0	5
	M	0	14	0	69	19	6	108
	T	1	15	0	72	19	6	113
MEIO DIA DE FÉRIAS	H	3	5	0	0	0	0	8
	M	7	20	3	15	2	0	47
	T	10	25	3	15	2	0	55
ACRESC. FÉRIAS P/CONTA TRAB. EXTRAORDINÁRIO	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	2	1	0	0	3
	T	0	0	2	1	0	0	3
MEIO DIA P/CONTA PERÍODO FERIAS DO ANO CORRENTE	H	3	32	0	25	10	0	70
	M	10	74	2	139	13	8	246
	T	13	106	0	164	23	8	316
MEIO DIA P/CONTA PERÍODO FERIAS DO ANO SEGUINTE	H	0	2	0	0	1	0	3
	M	0	12	0	30	6	2	50
	T	0	14	0	30	7	2	53
TOTAL		717	1491	297	2460	563	344	5874

1.13 DIAS NÃO TRABALHADOS POR GREVE

ACTIVIDADE		DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
Greve	H	0	3	2	2	0	0	7
	M	2	4	1	21	4	0	32
	T	2	7	3	23	4	0	39

1.14 HIGIENE E SEGURANÇA

Registaram-se três acidentes em serviço, todos com incapacidade temporária para o trabalho. Não se verificaram doenças profissionais.

2 - ENCARGOS COM O PESSOAL

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR EM EUROS
REMUNERAÇÃO BASE	5.403.554,96
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	11.934,26
TRABALHO DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMP. E FERIADOS	7.641,14
SUBSÍDIO POR TURNOS	14.986,82
AJUDAS DE CUSTO	544,58
REPRESENTAÇÃO	98.849,42
SECRETARIADO	2.649,44
OUTROS	59.912,03
TOTAL	5.600.072,65

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

Leque salarial ilíquido = $\frac{3501,66}{608,43} = 5,76$

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	5	3	1		9
NÚMERO DE ACÇÕES EXTERNAS	31	24	6	1	62
NÚMERO DE TOTAL DE ACÇÕES	36	27	7	1	71

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 2005 regista-se um aumento de 40,9%.

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMÁTICA	TÉCNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
PARTICIPANTES EM ACÇÕES INTERNAS	17	41	0	58	7	0	123
PARTICIPANTES EM ACÇÕES EXTERNAS	28	29	8	3	1	0	69
TOTAL DE PARTICIPANTES EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO	45	70	8	61	8	0	192

Os dados apurados relativos ao número de participantes (192) que frequentaram acções de formação, é aproximado do número de efectivos (203). O grau de oportunidade de frequência das acções de formação representou 0,89/efectivo.

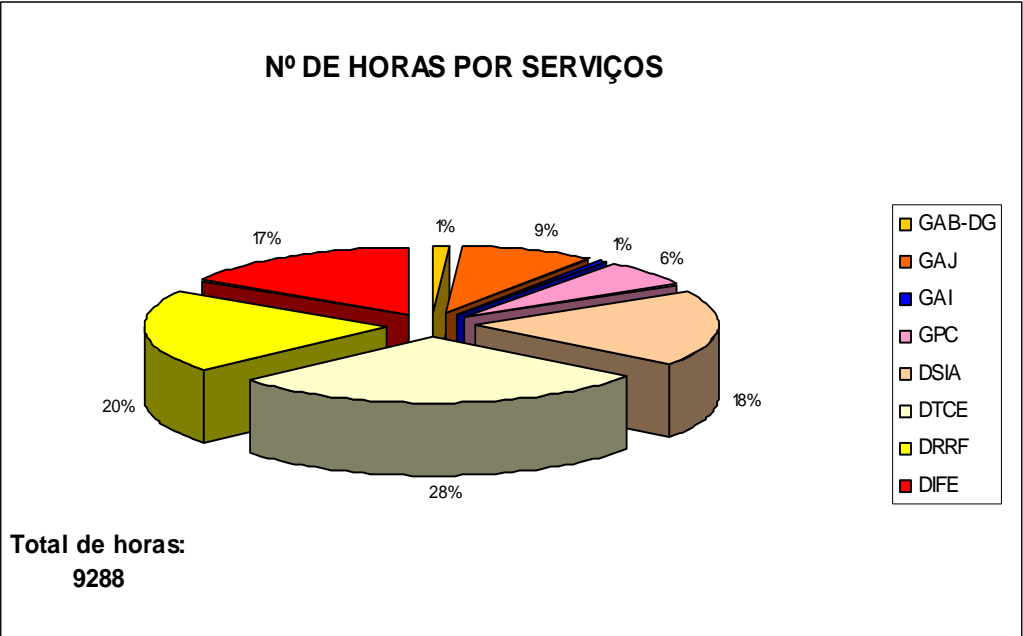
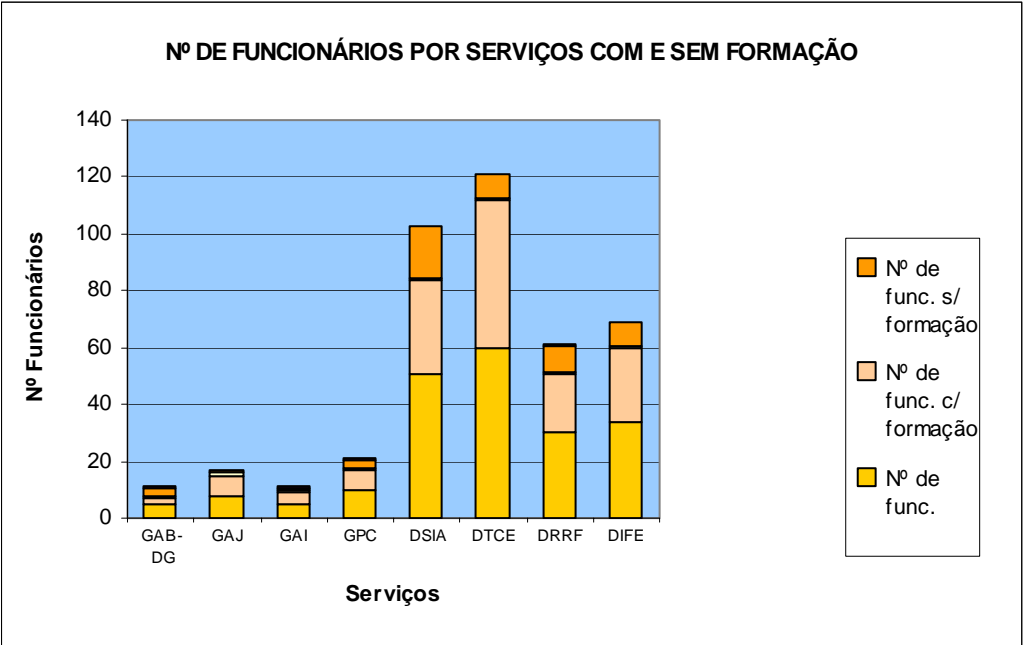
NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO	DIRIGENTE	TÉCNICO SUPERIOR DO TESOURO	PESSOAL DE INFORMATICA	TECNICO DE FAZENDA	ADMINISTRATIVO	AUXILIAR	TOTAL
HORAS DESPENDIDAS EM ACÇÕES INTERNAS	942	2417	0	2142	210	0	5711
HORAS DESPENDIDAS EM ACÇÕES EXTERNAS	1961	1103	426	39	48	0	3577
TOTAL DE HORAS EM ACÇÕES DE FORMAÇÃO	2903	3520	426	2181	258	0	9288

As horas de formação na vertente interna representam 61,5% do volume de formação, enquanto as da vertente externa equivalem a 38,5%, tendo a duração média por participante sido de 48,38 horas

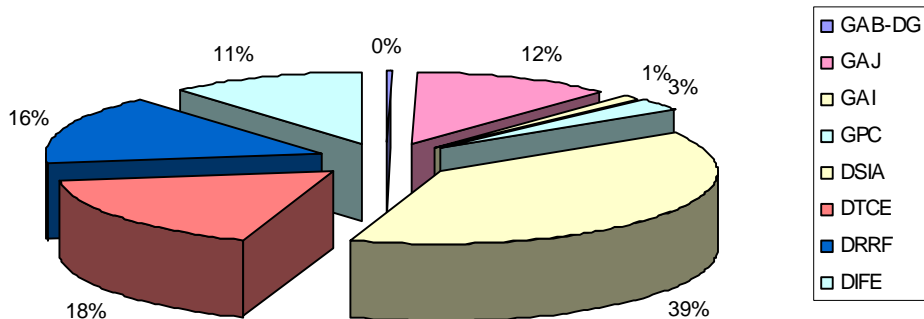
DESPESAS ANUAIS COM A FORMAÇÃO	VALOR EM EUROS
DESPESAS EM ACÇÕES INTERNAS	21.510,18
DESPESAS EM ACÇÕES EXTERNAS	32.940,96
TOTAL	54.451,14

Os custos decorrentes da realização das acções de formação totalizam € 54.451,14, registando-se, face ao efectivo médio, um custo de € 250,93/formando.

O aumento dos custos das acções de formação de € 10341 em 2005 para € 54.451,14 em 2006 só foi possível em virtude de a DGT ter apresentado e sido aprovadas duas candidaturas no âmbito do POAP a acções de formação que se cifraram € 49.591,17, dos quais 75% com co-financiamento comunitário e 25% suportados pelo Orçamento PIDDAC afecto à DGT.

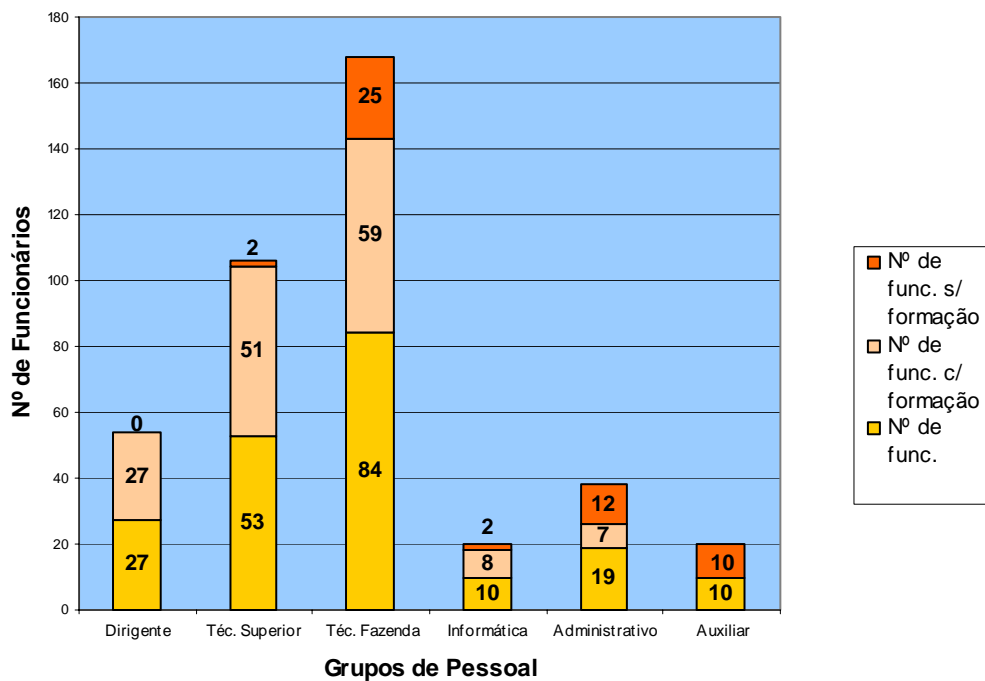


CUSTOS POR SERVIÇOS %



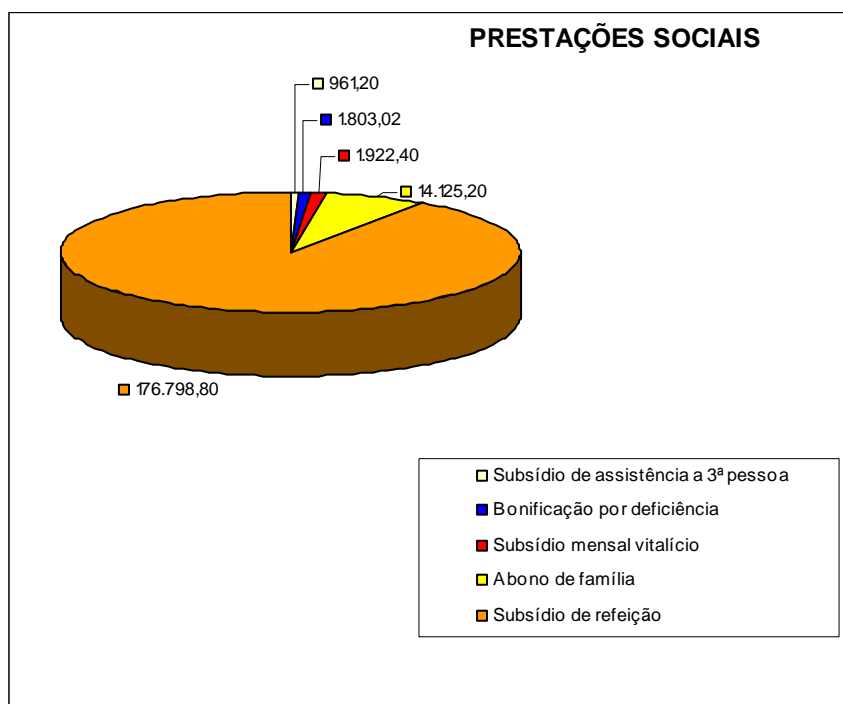
Total de Custos: €54.451

FORMAÇÃO POR GRUPOS DE PESSOAL



4 - PRESTAÇÕES SOCIAIS

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR EM EUROS
ABONO DE FAMÍLIA PARA CRIANÇAS E JOVENS	14.125,20
BONIFICAÇÃO POR DEFICIÊNCIA	1.803,02
SUBSÍDIO POR ASSISTÊNCIA DE 3ª PESSOA	961,2
SUBSÍDIO MENSAL VITALÍCIO	1.922,40
SUBSÍDIO DE REFEIÇÃO	176.798,80
TOTAL	195.610,62



5 – DISCIPLINA

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