

2015

Balanço Social



INSTITUTO PORTUGUÊS
DO **DESPORTO**
E **JUVENTUDE**, I. P.

Índice

Índice.....	1
1. Introdução	3
1.1. O Balanço Social	3
1.2. Apresentação do IPDJ.....	4
1.2.1. Enquadramento legal e atribuições	4
1.3. Organização e funcionamento	6
1.3.1. Órgãos	6
1.3.2. Conselho Diretivo	6
1.3.4. Fiscal único	6
1.3.5. Conselho consultivo do IPDJ.	6
1.3.6. Conselho Nacional do Desporto.....	7
1.3.7. Conselho Consultivo da Juventude	7
1.3.8. Autoridade Antidopagem de Portugal	7
1.3.9. Agência Nacional para a Gestão do Programa «Juventude em Ação»	7
1.4 Estrutura.....	8
1.4.1. Unidades Orgânicas de primeiro nível	8
1.4.2. Unidades Orgânicas de segundo nível	13
2. Recursos Humanos do IPDJ	21
2.1. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação	21
2.2. Trabalhadores segundo o cargo/carreira	21
2.3. Pessoal segundo o sexo	22
.....	23
2.4. Trabalhadores por escalão etário	23
2.6. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade.....	28
2.7. Trabalhadores portadores de deficiência	29
2.8. Trabalhadores admitidos e regressados	30
2.9. Saídas dos trabalhadores em comissão de serviço e contratados.....	31
2.10. Postos de trabalho previstos e não ocupados	33
2.11. Mudança de situação	33
2.12. Modalidade de horário de trabalho	33
2.13. Trabalho extraordinário	34
2.14. Ausências.....	34
2.15. Dias não trabalhados por motivo de greve	35

3. Encargos com Pessoal	36
3.1. Estrutura remuneratória por sexo	36
3.2. Total dos encargos com pessoal	37
3.3. Alterações do posicionamento remuneratório.....	38
4. Higiene e Segurança	39
4.1. Acidentes.....	39
4.2. Ações de formação e sensibilização.....	39
5. Formação Profissional	39
5.1. Ações de formação profissional realizadas.....	39
5.2. Participações em ações de formação.....	39
5.3. Horas despendidas em formação.....	40
5.4. Despesa com formação.....	41
6. Relações Profissionais e Disciplina	41
6.1. Relações profissionais	41
6.2. Disciplina	41
7. Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores.....	42
8." Retrato do funcionário do IPDJ"	49
9. Considerações Finais	50
Índice de Gráficos.....	51
Índice de Tabelas.....	51

1. Introdução

1.1. O Balanço Social

O Balanço Social é um instrumento de conhecimento fundamental à gestão dos Organismos da Administração Pública, na medida em que permite a recolha de informação, seu tratamento e posterior análise, de forma quantitativa e qualitativa, que facilita a avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano, de todos os Serviços e Organismos da Administração Pública.

Com a entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, tornou-se obrigatório e indispensável, para todos os Serviços e Organismos da Administração Pública, procederem à elaboração do Balanço Social.

Sem prejuízo do cumprimento dos critérios definidos pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, sobre a recolha da informação a ser vinculada, o Balanço Social do Instituto Português do Desporto e Juventude, I.P. (adiante designado por IPDJ), relativo ao ano de 2015, irá procurar incluir outros elementos que, de acordo com a especificidade da sua missão, atribuições e competências, possibilitem um melhor conhecimento deste Instituto a todos os seus interlocutores e colaboradores institucionais e colaboradores não institucionais.

Este documento dispõe-se a sintetizar de uma forma clara, através dos dados recolhidos, alusivos à realidade dos recursos humanos, os aspetos positivos e negativos que evidenciem um conjunto de indicadores diretamente relacionados com a atividade do IPDJ.

Sendo Balanço Social um instrumento fundamental de gestão, em que a Administração Pública atualmente se enquadra, para além de outras questões importantes, possibilita uma análise da continuidade do esforço desenvolvido na evolução profissional dos seus trabalhadores, contribuindo, assim, para o desenvolvimento das respetivas competências e avaliar como o IPDJ tem vindo a prosseguir os princípios subjacentes à Reforma da Administração.

Cumprе finalmente referir que, do presente Balanço Social, se espera a capacidade de fomentar uma autorreflexão, além de uma imagem geral da realidade dos trabalhadores do IPDJ, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores esses que são essenciais para um aumento da eficiência e da eficácia do IPDJ, mas, sem nunca abandonar as suas diversas especificidades e louvando o conhecimento e a experiência acumulada dos trabalhadores que o compõem.

1.2. Apresentação do IPDJ

1.2.1. Enquadramento legal e atribuições

O IPDJ é um Instituto Público integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e de património próprio (n.º 1 do artigo 1º do Decreto-Lei n.º 98/2011, de 21 setembro).

Tendo em conta as características de transversalidade que as áreas do desporto e da juventude apresentam historicamente, o IPDJ, assegura a coordenação operacional integrada de ambas, procurando promover sinergias com vista à concretização integrada das políticas governamentais com incidência direta ou indireta no desporto e na juventude, materializando em sua missão e atribuições, o apoio à definição, execução e avaliação da política pública em ambas as áreas.

Neste âmbito o IPDJ prossegue as seguintes atribuições:

São atribuições do IPDJ, em geral:

- a) *Promover a formação e a qualificação dos quadros necessários ao exercício de funções específicas nas áreas do desporto e da juventude;*
- b) *Assegurar as relações externas, no domínio das políticas do desporto e da juventude, em particular com os países que integram a Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP);*
- c) *Assegurar a realização de ações de informação e sensibilização, no âmbito do desporto e da juventude;*
- d) *Promover e apoiar, em colaboração com instituições públicas e privadas, a realização de estudos sectoriais e intersectoriais e trabalhos de investigação sobre as áreas do desporto e da juventude;*
- e) *Assegurar a articulação horizontal entre o IPDJ, I. P., e os diferentes organismos da Administração Pública envolvidos na resposta aos problemas suscitados, na área do desporto e da juventude;*
- f) *Promover a aplicação e fiscalizar, diretamente ou indiretamente através de pessoas ou entidades qualificadas, o cumprimento das leis, regulamentos, normas e requisitos técnicos, aplicáveis no âmbito das suas atribuições, bem como emitir as autorizações e licenças que lhe estejam cometidas por lei e proceder à emissão de certidões e credenciações legalmente previstas;*
- g) *Gerir, administrar e conservar as infra -estruturas da sua propriedade ou outras que lhe sejam afetas para a prossecução da sua atividade;*
- h) *Promover, criar e desenvolver sistemas integrados de informação;*
- i) *Apoiar a execução de programas integrados de construção, beneficiação, ampliação e recuperação de infraestruturas, bem como pronunciar -se sobre as normas relativas a condições técnicas e de segurança, construção e licenciamento;*
- j) *Solicitar aos serviços e organismos integrados na Administração Pública, em particular às escolas, instituições de ensino superior e a entidades na área da saúde, a informação e a colaboração que considere necessárias;*

k) *Promover a instituição de mecanismos de coordenação interministerial.*

São atribuições do IPDJ, em especial no domínio do desporto:

- a) *Prestar apoio e propor a adoção de programas para a integração da atividade física e do desporto nos estilos de vida saudável quotidiana dos cidadãos e apoiar técnica, material e financeiramente o desenvolvimento da prática desportiva, assim como o desporto de alto rendimento e as seleções nacionais;*
- b) *Propor e aplicar medidas preventivas e repressivas no âmbito da ética no desporto, designadamente no combate à dopagem, à corrupção, à violência, ao racismo e à xenofobia no desporto, bem como na defesa da verdade, da lealdade e correção das competições e respetivos resultados;*
- c) *Propor a adoção do controlo médico -desportivo no acesso e na prática desportiva;*
- d) *Velar pela aplicação das normas relativas ao sistema de seguro dos agentes desportivos;*
- e) *Promover e apoiar, em colaboração com instituições públicas ou privadas, a realização de estudos e trabalhos de investigação sobre os indicadores da prática desportiva e os diferentes fatores de desenvolvimento da atividade física e do desporto.*

São atribuições do IPDJ, em especial no domínio da juventude:

- a) *Apoiar a definição das políticas públicas para a juventude, designadamente através da adoção de medidas de estímulo à participação cívica dos jovens em atividades sociais, económicas, culturais e educativas;*
- b) *Acompanhar a execução das políticas públicas de juventude;*
- c) *Apoiar o associativismo jovem, nos termos da lei, mantendo atualizado o Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ);*
- d) *Apoiar técnica e financeiramente os programas desenvolvidos no âmbito da Lei do Associativismo Jovem;*
- e) *Promover a implementação de programas destinados a responder às necessidades e especificidade do universo jovem, nomeadamente nas áreas de ocupação de tempos livres, do voluntariado, do associativismo, da educação não formal e da formação;*
- f) *Promover e implementar mecanismos de estímulo e apoio à iniciativa e ao espírito empreendedor dos jovens;*
- g) *Promover ações de sensibilização e aconselhamento, em particular nas áreas da saúde, comportamentos de risco, proteção de menores e ambiente, visando assegurar a realização e o bem-estar dos jovens;*
- h) *Apoiar a mobilidade dos jovens, promovendo a construção de infra-estruturas de alojamento e dinamizando, em particular, a rede nacional de pousadas da juventude, segundo critérios de racionalidade geográfica e demográfica, bem como de eficiência económica;*
- i) *Incentivar o intercâmbio juvenil, promovendo a participação e integração em organismos comunitários e internacionais e em projetos de cooperação e desenvolvimento social e económico;*

- j) *Promover o estabelecimento de parcerias com entidades públicas ou privadas de âmbito regional, nacional ou internacional com vista à prossecução das políticas de juventude.*

Na prossecução das suas atribuições o IPDJ, pode estabelecer relações de cooperação, com outras entidades, públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras, sem que tais relações de cooperação impliquem delegação ou partilha de atribuições e competências.

1.3. Organização e funcionamento

Nos termos do Decreto-Lei n.º 98/2011, de 21 de setembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 132/2014, de 3 de setembro, a organização e funcionamento do IPDJ é determinado da seguinte forma:

1.3.1. Órgãos

1. Conselho Diretivo.
2. Fiscal único.
3. Conselho consultivo.

1.3.2. Conselho Diretivo

1. O conselho diretivo é composto por um presidente, um vice-presidente e dois vogais.
2. Sem prejuízo das competências conferidas por lei ou que nele sejam delegadas ou subdelegadas, compete ao Conselho Diretivo orientar e gerir a atividade do IPDJ, I.P..

1.3.4. Fiscal único

1. O fiscal único é designado e tem competências previstas na lei-quadro dos institutos públicos.

1.3.5. Conselho consultivo do IPDJ.

1. O conselho consultivo, é o órgão de consulta, apoio e participação na definição das linhas gerais de atuação do IPDJ, I.P. e nas tomadas de decisão do conselho diretivo.
2. O conselho consultivo, tem a seguinte composição:
 - a) *O presidente do conselho diretivo, que preside;*
 - b) *Um representante designado pela Associação Nacional de Municípios Portugueses;*
 - c) *Um representante designado pelo Comité Olímpico de Portugal;*
 - d) *Um representante designado pela Confederação do Desporto de Portugal;*
 - e) *Um representante designado pelo Comité Paralímpico de Portugal;*
 - f) *Um representante designado pelo Conselho Nacional de Juventude;*
 - g) *Um representante designado pela Federação Nacional das Associações Juvenis;*
 - h) *Um representante designado pelas associações de estudantes do ensino superior;*

- i) *Um representante designado pelas associações de estudantes dos ensinós básico e secundário.*
3. Compete ao conselho consultivo emitir parecer sobre:
 - a) *Os planos anuais e plurianuais de atividades e o relatório de atividades;*
 - b) *Os demais assuntos que lhe sejam submetidos pelo presidente.*
4. O conselho consultivo reúne ordinariamente pelo menos duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que convocado pelo presidente, ou a pedido de um terço dos seus membros.
5. Podem participar nas reuniões, sem direito a voto, por convocação do presidente, quaisquer pessoas ou entidades cuja presença seja considerada necessária para esclarecimento dos assuntos em apreciação.
6. O conselho consultivo elabora o seu regulamento interno.
7. O conselho consultivo pode funcionar em plenário ou em secções especializadas de desporto ou juventude.

1.3.6. Conselho Nacional do Desporto

1. Cabe ao IPDJ, o apoio técnico, logístico e material que se repute necessário ao funcionamento do Conselho Nacional do Desporto, nos termos a definir por despacho do membro do Governo responsável pela área do desporto.

1.3.7. Conselho Consultivo da Juventude

1. Cabe ao IPDJ, o apoio técnico, logístico e material que se repute necessário ao funcionamento do Conselho Consultivo da Juventude, nos termos a definir por despacho do membro do Governo responsável pela área da juventude.

1.3.8. Autoridade Antidopagem de Portugal

1. O IPDJ, garante apoio logístico, administrativo e financeiro à Autoridade Antidopagem de Portugal com funções de controlo e combate à dopagem no desporto, cujas competências, composição e funcionamento são definidas em diploma próprio.
2. No âmbito da Autoridade Antidopagem de Portugal funcionam a Estrutura de Suporte ao Programa Antidopagem (ESPAD) e o Laboratório de Análises de Dopagem (LAD).

1.3.9. Agência Nacional para a Gestão do Programa «Juventude em Ação»

1. O IPDJ, garante apoio logístico, administrativo e financeiro à Agência Nacional para a Gestão do Programa «Juventude em Ação», com a missão de assegurar a gestão do programa comunitário «Juventude em ação», cujas competências, composição e funcionamento constam da Resolução do Conselho de Ministros n.º 94/2007, de 20 de Julho.
2. No âmbito da Agência Nacional para a Gestão do Programa «Juventude em Ação», funcionam o comité de seleção e a comissão de acompanhamento.

1.4 Estrutura

1.4.1. Unidades Orgânicas de primeiro nível

A organização interna dos serviços do IPDJ, é constituída pelas seguintes unidades orgânicas de primeiro nível, que se subordinam hierárquica e funcionalmente ao Conselho Diretivo.

Departamento de Informação, Comunicação e Relações Internacionais;

- a) Assegurar um serviço de informação direta aos cidadãos sobre a atividade desenvolvida pelo IPDJ, promovendo a publicação e edição de estudos e trabalhos nas áreas do desporto e da juventude;
- b) Executar e acompanhar a política de informação do IPJD, privilegiando a utilização da rede de pontos locais de atendimento, dos portais do desporto e da juventude e das linhas de apoio telefónico;
- c) Apoiar tecnicamente os serviços de âmbito regional na definição e produção de conteúdos;
- d) Dinamizar plataformas digitais integradas para reforço das relações interassociativas;
- e) Organizar e manter um sistema de monitorização, recolha e sistematização de dados sobre o desporto e a juventude;
- f) Assegurar a gestão e acesso ao arquivo histórico, garantindo uma adequada conservação do património documental;
- g) Acompanhar a execução da política internacional nas áreas do desporto e da juventude, em articulação com outros departamentos da Administração Pública;
- h) Emitir pareceres, quando solicitado, sobre instrumentos de cooperação internacional nos domínios do desporto e da juventude;
- i) Apoiar a cooperação externa nas áreas do desporto e da juventude, em especial, com os países da CPLP, bem como da União Europeia e do Conselho da Europa;
- j) Dar apoio às Direções Regionais no âmbito dos projetos e ações transfronteiriços;
- k) Assegurar a presença do IPDJ, em feiras, exposições, festivais e outros eventos considerados de interesse para os praticantes desportivos e para os jovens;
- l) Incentivar a participação dos jovens na partilha e divulgação de informação, no respeito pelos princípios da Carta Europeia de Informação aos Jovens;
- m) Reforçar os laços dos jovens lusodescendentes e da cultura portuguesa;
- n) Promover o Dia Internacional da Juventude;
- o) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo

Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais;

- a) O planeamento e a coordenação dos recursos humanos, financeiros e patrimoniais, de acordo com os objetivos estratégicos e operacionais do IPDJ;
- b) Em articulação com o Departamento de Comunicação e Relações Internacionais a disponibilização de informação de gestão considerada relevante, para além da que seja legalmente obrigatória a ser divulgada em plataformas informáticas e sítios *web*, públicos e internos;
- c) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Departamento Jurídico e de Auditoria;

- a) Prestar assessoria ao Conselho Diretivo;
- b) Colaborar na elaboração de diplomas legais;
- c) Intervir nos processos judiciais em que o IPDJ, seja parte;
- d) Informar, dar parecer e prestar assessoria nos procedimentos administrativos;
- e) Assegurar a organização sistemática de legislação, jurisprudência e doutrina, nacional e estrangeira, de interesse para a atividade do IPDJ;
- f) Acompanhar os processos de infração e de pré-contencioso instaurados contra o Estado Português, em matérias que envolvam as áreas do desporto e da juventude;
- g) Promover a realização de auditorias internas regulares às unidades orgânicas do IPDJ;
- h) Colaborar e acompanhar as ações externas de controlo efetuadas aos serviços do IPDJ;
- i) Verificar a conformidade dos estatutos e regulamentos das federações desportivas dotadas do estatuto de utilidade pública desportiva;
- j) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Departamento de Desporto;

- a) Promover a mobilização da população em geral para a prática desportiva;
- b) Apoiar, nos termos legais, os clubes de praticantes e as associações promotoras de desporto;
- c) Assegurar os procedimentos inerentes ao apoio técnico, material e financeiro ao desenvolvimento de ações no âmbito do desporto, na base de reconhecimento de interesse público;
- d) Estimular e apoiar a execução de projetos que tenham como finalidade o reforço da participação das mulheres e dos jovens na prática do desporto;
- e) Apoiar a dinamização e operacionalização de projetos de cooperação intersectorial, em especial do desporto escolar e no ensino superior e nas áreas da saúde e da inclusão social;
- f) Prestar uma atenção específica ao apoio a atribuir à promoção e desenvolvimento do desporto junto das pessoas com deficiência e da população sénior;
- g) Organizar e manter atualizado o registo nacional de pessoas singulares e coletivas, distinguidas por feitos e méritos desportivos;
- h) Apoiar, acompanhar e avaliar a execução dos Programas de Preparação Olímpica e Paralímpica;
- i) Elaborar e manter atualizada a Carta Desportiva Nacional, assegurando que os dados constantes da mesma são integrados no sistema estatístico nacional;
- j) Propor as medidas necessárias para assegurar a articulação horizontal entre o IPDJ, e os diferentes organismos da Administração Pública e os setores Empresarial e de Inovação e Desenvolvimento;
- k) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Departamento de Juventude;

- a) Coordenar, organizar e manter atualizado o Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ);
- b) Coordenar e organizar o processo de reconhecimento das Associações Juvenis;

- c) Coordenar, organizar e manter atualizado o sítio *web* oficial de publicação do reconhecimento das associações juvenis;
- d) Coordenar os processos de candidatura aos programas de apoio ao associativismo jovem, nomeadamente, os apoios técnicos e financeiros;
- e) Gerir e dinamizar o Cartão Jovem, nas suas diversas modalidades;
- f) Coordenar e organizar o processo de atribuição do estatuto de dirigente associativo jovem, nos termos da lei;
- g) Acompanhar os processos de pedido de declaração de utilidade pública e do Mecenato em sede do Estatuto dos Benefícios Fiscais;
- h) Proceder ao controlo e avaliação dos apoios atribuídos no âmbito das competências conferidas;
- i) Avaliar, gerir e coordenar a execução dos contratos-programa e das parcerias no âmbito das suas competências;
- j) Promover o associativismo como escola de cidadania e de aquisição de competências;
- k) Fomentar e apoiar a participação cívica e democrática dos jovens;
- l) Promover o Dia do Associativismo Jovem;
- m) Acompanhar e organizar o processo de licenciamento de campos de férias e manter atualizado o registo das entidades licenciadas;
- n) Propor todas as medidas necessárias para assegurar a articulação horizontal entre o IPDJ, e os diferentes organismos da Administração Pública;
- o) Criar, organizar e manter atualizados os registos nacionais de entidades promotoras de voluntariado e empreendedorismo jovem;
- p) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Departamento de Infra -estruturas;

- a) Acompanhar a elaboração e execução de projetos relativos às infraestruturas próprias do IPDJ;
- b) Promover o desenvolvimento de estudos e proceder à escolha e divulgação de informação técnica relevante sobre planeamento, programação, gestão, construção e modernização de infraestruturas da sua propriedade;
- c) Elaborar os procedimentos relativos a empreitadas de obras públicas;
- d) Prestar apoio técnico a terceiros, designadamente através de pareceres e consultoria técnica no processo de modernização das infraestruturas;
- e) Promover, incentivar e apoiar iniciativas de sustentabilidade ecológica, visando a diminuição do consumo de água e energia e a eficiência na gestão de resíduos;
- f) Definir os requisitos, apoiar a instalação, garantir o funcionamento, assegurar a gestão e manter atualizadas as infraestruturas informáticas e de comunicações;
- g) Elaborar e executar o plano estratégico de sistemas de informação e comunicações na componente do domínio das infraestruturas informáticas e dos sistemas de comunicações associados;
- h) Promover a elaboração de estudos e propostas, em articulação com outras autoridades administrativas e com as organizações representativas do sistema desportivo, tendo em vista a melhoria da qualidade das infraestruturas, em especial no domínio da segurança, salubridade e funcionalidade técnico desportiva;
- i) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Departamento de Formação e Qualificação;

- a) Incentivar e apoiar programas e ações que visem assegurar a formação inicial e contínua;
- b) Estimular e apoiar a introdução de mecanismos técnicos e científicos que promovam a formação à distância;
- c) Homologar cursos de formação profissional e emitir os respetivos certificados de formação;
- d) Implementar mecanismos de fiscalização e controlo;
- e) Promover e apoiar a organização e realização de conferências, colóquios e seminários ou eventos análogos, no âmbito da formação e qualificação;
- f) Promover e reforçar o sistema de cooperação com os estabelecimentos de ensino;
- g) Promover e apoiar a execução do Programa Nacional de Formação de Treinadores (PNT), com vista à melhoria das competências e à qualificação destes agentes desportivos;
- h) Definir, gerir e concretizar processos formativos, transversalmente às atribuições específicas da área da juventude do IPDJ, no quadro da educação não formal;
- i) Assegurar, no âmbito do Sistema Nacional de Certificação Profissional, um regime de certificação na área do desporto;
- j) Assegurar a formação de formadores em associativismo juvenil;
- k) Assegurar a formação de uma rede nacional de voluntariado juvenil;
- l) Promover e apoiar ações de formação especializadas, nomeadamente na vertente do atendimento a jovens e de animação juvenil;
- m) Assegurar a constituição de uma rede nacional de voluntários;
- n) Promover a adoção de melhores práticas, em especial o estabelecimento de modelos objetivos de avaliação segundo critérios de mérito, transparência, qualidade e clareza da informação prestada interna ou externamente;
- o) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Departamento de Medicina Desportiva;

- a) Garantir a prestação de cuidados de saúde aos praticantes em regime de alto rendimento e seleções nacionais, bem como acompanhar a sua avaliação funcional e controlo do treino;
- b) Definir e aperfeiçoar os critérios de avaliação médico-desportiva para os candidatos à prática desportiva, bem como assegurar a realização de exames de classificação, sempre que solicitados por indicação médica;
- c) Dar resposta a outros praticantes desportivos mediante referência médica e apoiada em acordos e protocolos a celebrar com entidades e organismos de saúde;
- d) Apoiar a formação de profissionais de saúde e do desporto, promovendo a realização de cursos e estágios de aperfeiçoamento nas diferentes áreas da medicina desportiva e do desporto;
- e) Colaborar com o Ministério da Saúde e a Ordem dos Médicos no processo de formação e credenciação de especialistas em medicina desportiva;
- f) Estabelecer protocolos de investigação com outras instituições no âmbito da medicina desportiva;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Centro Desportivo Nacional do Jamor;

- a) Assegurar a gestão das instalações desportivas integradas no complexo desportivo, promovendo a melhoria das condições dos serviços de apoio, quer no que respeita às atividades de preparação desportiva dos praticantes em regime de alto rendimento e das seleções nacionais, quer no âmbito da generalização da prática desportiva;
- b) Garantir a gestão da unidade de alojamento dos praticantes em regime de alto rendimento e que integram as seleções nacionais, bem como dos agentes desportivos que orientam e conduzem a sua preparação desportiva e participação competitiva;
- c) Assegurar o acompanhamento das obras no âmbito das intervenções de modernização e reabilitação das suas instalações, em articulação com o Departamento de Infraestruturas;
- d) Garantir uma adequada qualificação e ordenamento paisagísticos da respetiva zona de intervenção;
- e) Apoiar o desenvolvimento das atividades desportivas que possam ter lugar nas instalações desportivas que lhe estão afetas;
- f) Propor a adoção de programas que visem a promoção e desenvolvimento da prática desportiva inclusiva;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Direções Regionais

As Direções Regionais asseguram e acompanham as atividades desenvolvidas e apoiadas pelo IPDJ, a nível regional, em estreita colaboração com os serviços da Sede, tendo como competências:

- a) Garantir uma permanente articulação com as demais entidades públicas e privadas, singulares ou coletivas que, na respetiva área de atuação, desenvolvem ações no âmbito do desporto e da juventude;
- b) Promover e monitorizar o estabelecimento de indicadores sobre a situação do desporto e da juventude, ao nível regional, permitindo uma melhor deteção das necessidades das populações em matéria de desporto e atividade associativa juvenil;
- c) Proceder ao estabelecimento de registos, em base de dados, de agentes e organismos desportivos, de associações juvenis e estudantis, bem como de infraestruturas desportivas, procedendo à sua atualização regular e divulgação pública;
- d) Executar as medidas necessárias ao desenvolvimento, concretização e gestão dos programas destinados aos jovens, em articulação com parceiros ao nível local, e de acordo com as orientações dos serviços centrais;
- e) Assegurar as ações de formação integradas nos projetos dinamizados pelo IPDJ, para o desenvolvimento de competências em novas tecnologias, na área geográfica da sua intervenção;
- f) Assegurar o controlo e o acompanhamento das lojas e postos da juventude, responsáveis principais pelo relacionamento presencial com os jovens e seus representantes, complementando os serviços por estes prestados e apoiando o respetivo funcionamento e gestão;
- g) Propor a criação de programas regionais nas áreas do desporto e da juventude;

- h) Zelar pela representação institucional, bem como promover a imagem do IPDJ, na respetiva área geográfica;
- i) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Conselhos Consultivos Regionais

Junto de cada Direção Regional funciona o respetivo Conselho Consultivo Regional, que é a estrutura representativa da realidade associativa desportiva e juvenil da região, cabendo-lhes apresentar propostas, sugestões ou recomendações sobre as ações, iniciativas e programas promovidos pelo IPDJ, no âmbito da respetiva região.

O Conselho Consultivo Regional tem a seguinte composição que reúne ordinariamente pelo menos duas vezes por ano e extraordinariamente sempre que convocado pelo Diretor Regional, ou a pedido de um terço dos seus membros:

- a) O Diretor Regional do IPDJ, que preside;
- b) Um representante designado pelas federações distritais de associações de jovens inscritas no RNAJ;
- c) Um representante designado pelas Associações de Estudantes do Ensino Superior;
- d) Um representante designado pelas Associações de Estudantes do Ensino Básico e Secundário;
- e) Um representante designado pelas Associações Distritais de Desporto Federado;
- f) Um representante designado pelas Associações Distritais de Desporto não Federado;
- g) Um representante designado pelas Associações Distritais de Municípios.

1.4.2. Unidades Orgânicas de segundo nível

Divisão de Documentação e Museologia

Integrada no Departamento de Informação, Comunicação e Relações Internacionais.

- a) Assegurar um serviço de informação direta aos cidadãos sobre a atividade desenvolvida pelo IPDJ, promovendo a publicação e edição de estudos e trabalhos nas áreas do desporto e da juventude;
- b) Organizar e manter um sistema de monitorização, recolha e sistematização de dados sobre o desporto e a juventude;
- c) Assegurar a gestão e acesso ao arquivo histórico, garantindo uma adequada conservação do património documental;
- d) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo

Divisão de Informação e Comunicação

Integrada no Departamento de Informação, Comunicação e Relações Internacionais.

- a) Assegurar um serviço de informação direta aos cidadãos sobre a atividade desenvolvida pelo IPDJ, promovendo a publicação e edição de estudos e trabalhos nas áreas do desporto e da juventude;

- b) Executar e acompanhar a política de informação do IPJD, privilegiando a utilização da rede de pontos locais de atendimento, dos portais do desporto e da juventude e das linhas de apoio telefónico;
- c) Apoiar tecnicamente os serviços de âmbito regional na definição e produção de conteúdos;
- d) Dinamizar plataformas digitais integradas para reforço das relações interassociativas;
- e) Assegurar a presença do IPDJ, em feiras, exposições, festivais e outros eventos considerados de interesse para os praticantes desportivos e para os jovens;
- f) Incentivar a participação dos jovens na partilha e divulgação de informação, no respeito pelos princípios da Carta Europeia de Informação aos Jovens;
- g) Promover o Dia Internacional da Juventude;
- h) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo

Divisão de Recursos Humanos

Integrada no Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais.

- a) Elaborar os instrumentos de gestão dos recursos humanos, nomeadamente o mapa anual de pessoal e o balanço social;
- b) Elaborar os projetos de regulação normativa no âmbito da gestão dos recursos humanos;
- c) Promover os atos de gestão relativos à admissão, contratação, promoção e cessação de funções do pessoal;
- d) Promover a qualificação profissional do pessoal, bem como elaborar o plano anual de formação e assegurar a sua execução;
- e) Assegurar a aplicação do sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública;
- f) Assegurar o cumprimento da legislação e da regulamentação vigentes sobre segurança e saúde no trabalho;
- g) Assegurar a expedição e a receção do expediente, bem como elaborar e promover normas e procedimentos de boa gestão e conservação arquivística e documental;
- h) Assegurar o planeamento, organização e coordenação do serviço cívico dos objetos de consciência;
- i) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão de Recursos Financeiros

Integrada no Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais.

- a) Preparar a proposta de orçamento, elaborar a conta de gerência e os relatórios de execução orçamental;
- b) Assegurar a gestão financeira, bem como a contabilidade geral, analítica e de tesouraria;
- c) Garantir a arrecadação da receita e o processamento e liquidação da despesa, numa ótica de legalidade e regularidade financeira;
- d) Assegurar o acompanhamento da execução dos planos anuais e plurianuais numa perspetiva de gestão e controlo orçamental;
- e) Assegurar a existência de adequados sistemas de controlo interno;

- f) Assegurar a afetação dos recursos financeiros aos serviços, tendo em vista a execução do plano de atividades aprovado;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão de Aprovisionamento e Património

Integrada no Departamento de Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais.

- a) Elaborar os procedimentos relativos à aquisição de bens e serviços, bem como garantir o cumprimento das demais obrigações decorrentes da contratação pública;
- b) Assegurar a gestão dos contratos, das existências bem como a respetiva logística, nomeadamente do economato;
- c) Assegurar a gestão do inventário e cadastro do património móvel e imóvel do IPDPJ;
- d) Garantir a segurança dos equipamentos e das instalações próprias e afetas;
- e) Assegurar a gestão e manutenção da frota automóvel;
- f) Articular com as Direções Regionais todos os procedimentos necessários ao cumprimento da legislação e regulamentação aplicável à área da contratação pública, com vista à sua boa execução;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão de Desporto Federado

Integrada no Departamento de Desporto.

- a) Instruir os processos relativos ao apoio técnico, material e financeiro a conceder no âmbito do desporto federado;
- b) Apoiar a preparação e a participação dos praticantes desportivos, designadamente dos praticantes desportivos em regime de alto rendimento e das seleções nacionais, nas principais competições internacionais;
- c) Promover e apoiar a organização de eventos desportivos, em obediência a critérios de relevância desportiva e social e de sustentabilidade económica, subordinando, em particular, os apoios financeiros à aprovação prévia e expressa do IPDJ;
- d) Organizar e manter atualizado o registo nacional de federações desportivas, clubes e demais entidades com intervenção na área do desporto;
- e) Organizar e manter atualizado o registo nacional de pessoas singulares ou coletivas, distinguidas por feitos e méritos desportivos;
- f) Garantir uma permanente articulação com as entidades públicas e privadas que desenvolvam ações no âmbito do desporto federado;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo

Divisão de Programas

Integrada no Departamento de Juventude.

- a) Promover a implementação de programas e projetos dirigidos aos jovens, nomeadamente, no âmbito da cidadania, ocupação de tempos livres, promoção de estilos de vida saudáveis, prevenção e segurança rodoviárias, voluntariado, mobilidade e intercâmbio, saúde, cultura, ambiente e empreendedorismo e assegurar a coordenação dos programas e projetos do IPDJ;

- b) Propor a criação de programas e projetos dirigidos aos jovens, que proporcionem a sua emancipação, autonomia e independência, nomeadamente o acesso à habitação;
- c) Promover a realização de parcerias com entidades públicas ou privadas no âmbito de programas a realizar;
- d) Acompanhar o desenvolvimento e execução dos programas junto das Direções Regionais e dos serviços desconcentrados;
- e) Divulgar, promover e aprofundar as melhores práticas, em especial na gestão de programas, no contexto do associativismo;
- f) Proceder ao controlo e avaliação dos apoios atribuídos no âmbito das competências conferidas;
- g) Incentivar a participação dos jovens em organizações, iniciativas e programas nacionais, comunitários e internacionais;
- h) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão de Associativismo

Integrada no Departamento de Juventude.

- a) Coordenar, organizar e manter atualizado o Registo Nacional do Associativismo Jovem (RNAJ);
- b) Coordenar e organizar o processo de reconhecimento das Associações Juvenis;
- c) Coordenar, organizar e manter atualizado o sítio *web* oficial de publicação do reconhecimento das associações juvenis;
- d) Coordenar os processos de candidatura aos programas de apoio ao associativismo jovem, nomeadamente, os apoios técnicos e financeiros;
- e) Coordenar e organizar o processo de atribuição do estatuto de dirigente associativo jovem, nos termos da lei;
- f) Proceder ao controlo e avaliação dos apoios atribuídos no âmbito das competências conferidas;
- g) Promover o associativismo como escola de cidadania e de aquisição de competências;
- h) Promover o Dia do Associativismo Jovem;
- i) Criar, organizar e manter atualizados os registos nacionais de entidades promotoras de voluntariado e empreendedorismo jovem;
- j) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão das Infraestruturas Desportivas,

Integrada no Departamento de Infraestruturas.

- a) Promover a conservação, gestão e manutenção dos equipamentos e instalações do IPDJ, ou que lhe estejam afetos;
- b) Analisar, acompanhar e dar parecer sobre os programas e planos de ordenamento do território em matéria de infraestruturas desportivas, no quadro da promoção e desenvolvimento de redes de equipamentos e serviços desportivos;
- c) Organizar e manter atualizados, em base de dados, registos de informação respeitantes à segurança de infraestruturas desportivas, bem como das licenças emitidas e condições de funcionamento dos recintos desportivos;

- d) Promover e coordenar a elaboração do cadastro e o registo de dados e indicadores, para efeitos de caracterização do parque de infraestruturas desportivas nacionais, em articulação com os serviços responsáveis pelos restantes fatores de desenvolvimento desportivo, no âmbito da elaboração da Carta Desportiva Nacional;
- e) Valorizar as zonas de implantação das infraestruturas desportivas e de acolhimento para os jovens em especial, em articulação com as entidades públicas locais e regionais;
- f) Exercer, relativamente às infraestruturas, as atribuições legalmente conferidas ao IPDJ, incluindo a coordenação e acompanhamento dos procedimentos de vistoria e licenciamento nos casos previstos na lei;
- g) Acompanhar, no quadro da cooperação técnica e financeira, os programas de intervenção em infraestruturas desportivas, designadamente no âmbito dos contratos-programa celebrados entre o IPDJ, e outras entidades;
- h) Assegurar a gestão das infraestruturas desportivas, promovendo a melhoria das condições dos serviços de apoio ao desenvolvimento da prática desportiva;
- i) Participar na transposição de normas e especificações técnicas europeias e internacionais, no âmbito do Sistema Nacional de Qualidade e do Comité Europeu de Normalização (CEN), aplicáveis a infraestruturas desportivas, assegurando a sua divulgação e adoção generalizadas;
- j) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão de Infraestruturas Tecnológicas

Integrada no Departamento de Infraestrutura.

- a) Assegurar a operacionalização e integração do sistema de informação e comunicações do IPDJ, otimizando os recursos tecnológicos disponíveis;
- b) Gerir o sistema de informação e comunicações do IPDJ, de forma integrada, assegurando transversalmente a componente técnica especializada no domínio das infraestruturas informáticas e dos sistemas de comunicações associados;
- c) Promover e afetar recursos para a componente de Inovação e Desenvolvimento;
- d) Garantir a atualização técnica dos recursos humanos do IPDJ, através de ações de formação contínua específicas;
- e) Organizar e manter atualizado um inventário dos meios informáticos, de comunicação e da rede de utilizadores, de forma integrada com o inventário geral dos bens e instalações do IPDJ;
- f) Apoiar os utilizadores no uso das tecnologias de informação e comunicação;
- g) Participar na realização das ações necessárias à racionalização, simplificação e modernização dos circuitos administrativos e de suporte de informação com recurso às novas tecnologias de informação;
- h) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Delegação do Porto do Departamento de Medicina Desportiva

Integrada no Departamento de Medicina Desportiva.

- a) Garantir a prestação de cuidados de saúde aos praticantes em regime de alto rendimento e seleções nacionais, bem como acompanhar a sua avaliação funcional e controlo do treino;
- b) Definir e aperfeiçoar os critérios de avaliação médico-desportiva para os candidatos à prática desportiva, bem como assegurar a realização de exames de classificação, sempre que solicitados por indicação médica;
- c) Dar resposta a outros praticantes desportivos mediante referência médica e apoiada em acordos e protocolos a celebrar com entidades e organismos de saúde;
- d) Apoiar a formação de profissionais de saúde e do desporto, promovendo a realização de cursos e estágios de aperfeiçoamento nas diferentes áreas da medicina desportiva e do desporto;
- e) Colaborar com o Ministério da Saúde e a Ordem dos Médicos no processo de formação e credenciação de especialistas em medicina desportiva;
- f) Estabelecer protocolos de investigação com outras instituições no âmbito da medicina desportiva;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Divisão de Atividades Desportivas

Integrada no Centro Desportivo Nacional do Jamor

- a) Assegurar a gestão integrada das instalações e equipamentos desportivos em articulação com a Divisão de Gestão e Planeamento, numa perspetiva de Inovação e desenvolvimento de atividades desportivas e de áreas de negócios/serviços e geração de receitas ou mais -valias, promovendo a melhoria das condições dos serviços de apoio, quer no que respeita às atividades de preparação desportiva dos praticantes em regime de alto rendimento e das seleções nacionais, quer no âmbito da generalização da prática desportiva;
- b) Promover e apoiar o desenvolvimento das atividades desportivas que possam ter lugar nas instalações desportivas do CDNJ e efetuar o apoio e ou gestão de Grandes Eventos;
- c) Assegurar a gestão do processo de reservas dos espaços, instalações e atividades desportivas do CDNJ e proceder à calendarização e coordenação das atividades desportivas com a consequente afetação de recursos humanos e materiais;
- d) Promover e apoiar as diligências necessárias para a efetivação dos procedimentos de manutenção preventiva e corretiva dos espaços e equipamentos desportivos.”

Divisão de Modernização Administrativa e Desenvolvimento Organizacional

Integrada no Conselho Diretivo.

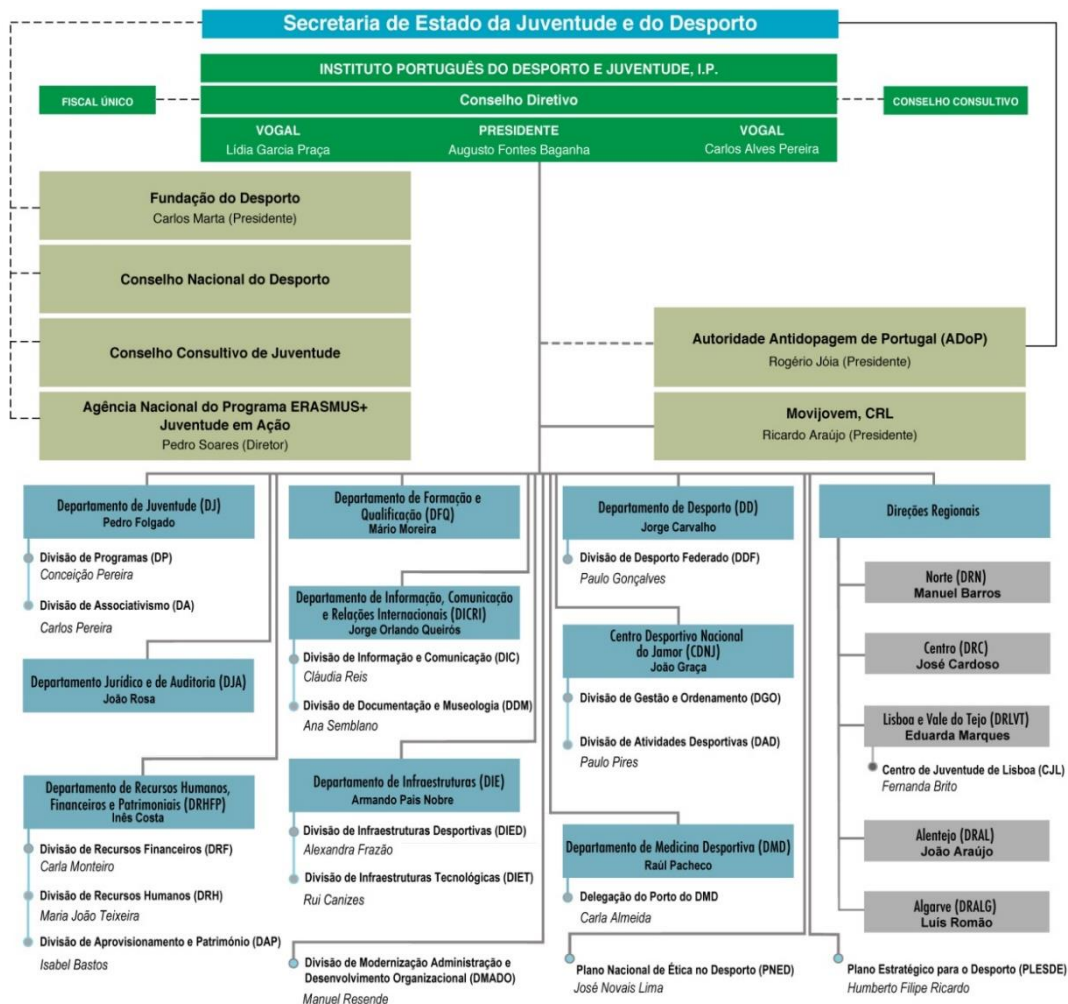
- a) Avaliar, planear, coordenar, acompanhar e executar ações e medidas efetivas de simplificação e modernização administrativa, que permitam obter mais ampla racionalização dos circuitos e processos de trabalho administrativo com vista à racionalização e à modernização do IPDJ, I. P.;
- b) Alinhar os projetos com os objetivos organizacionais, procurando a sua gestão integrada;
- c) Promover a utilização de metodologias inovadoras de gestão pública, estimulando a transversalidade entre as unidades orgânicas e a colaboração em projetos inovadores;
- d) Incentivar e acompanhar a inovação organizacional em prol da melhoria do desempenho do IPDJ, I. P., nomeadamente através do apoio à definição de estratégias de organização, estrutura interna e funcionamento dos serviços;
- e) Participar na definição da política de qualidade;
- f) Apoiar o conselho diretivo na conceção e implementação de políticas e estratégias para as áreas de sistemas de informação, atendimento e relação com o utente, modernização administrativa, envolvimento dos cidadãos e transparência;
- g) Assegurar as demais funções que lhe sejam cometidas pelo Conselho Diretivo.

Equipa Multidisciplinar "Plano Nacional de Ética no Desporto"

Integrada no Conselho Diretivo

- h) Promover a temática da ética desportiva, em particular, junto das crianças e jovens;
- i) Possibilitar a um conjunto alargado de instituições, clubes, associações, escolas, recursos, meios e atividades, destinados à reflexão da ética desportiva;
- j) Promover um conjunto de reflexões e de atividades junto da população alvo, de modo a que os valores desportivos sejam compreendidos e vividos;
- k) Colocar o tema da ética no desporto na agenda da comunicação social;
- l) Aproveitar os eventos desportivos de maior relevo para a divulgar a dimensão e a importância da ética no desporto.

Organograma

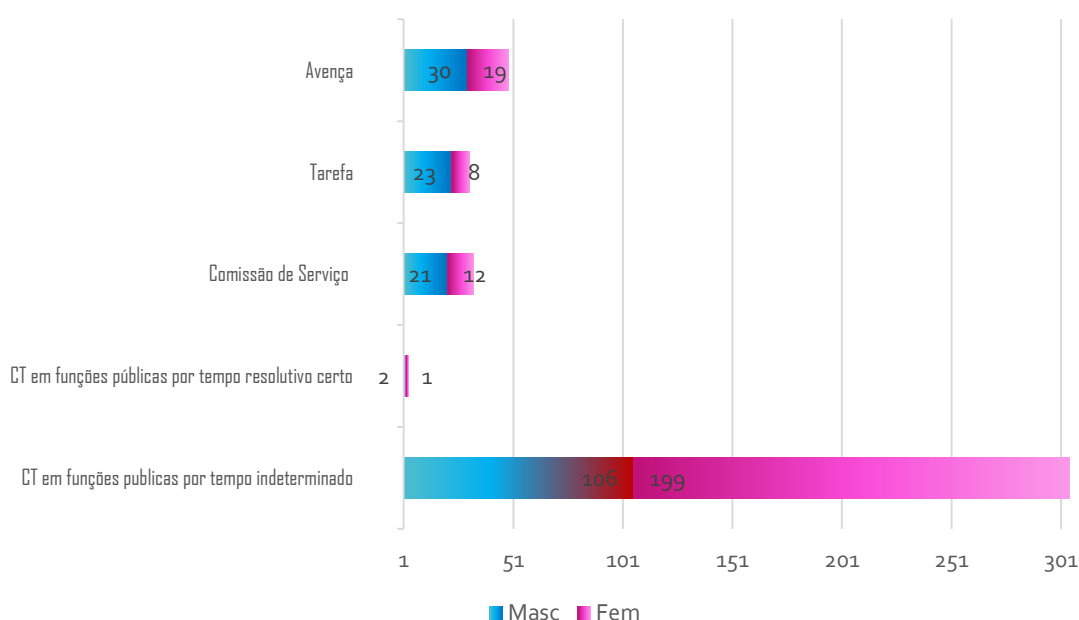


2. Recursos Humanos do IPDJ

2.1. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

O IPDJ, conta com um total de 421 trabalhadores, 305 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (106 homens e 199 mulheres), 33 em comissão de serviço (21 homens e 12 mulheres), 80 trabalhadores em prestação de serviços, sendo 49 em regime de contrato de avença (30 homens e 19 mulheres) e 31 em regime de contrato tarefa (23 homens e 8 mulheres), bem como 3 em regime de contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo (2 homens e 1 mulher), integrados na carreira médica. (gráfico 1)

Gráfico 1 – Modalidade de Vinculação por sexo



Relativamente ao ano anterior, em que se registaram 457 efetivos, houve um decréscimo de 36 trabalhadores, o que representa um índice de rotação de 1,15¹.

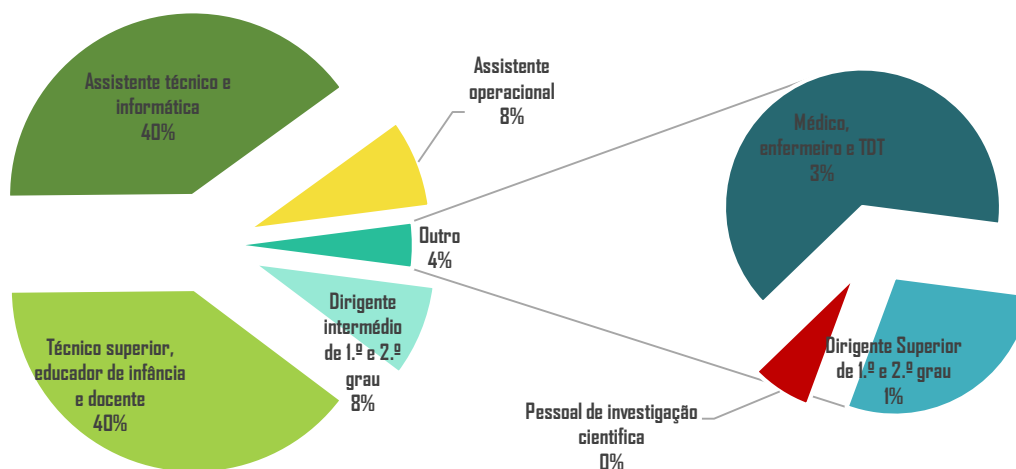
2.2. Trabalhadores segundo o cargo/carreira

No que concerne aos **cargos dirigentes** ocupados, podemos verificar a existência de uma manutenção, perfazendo neste momento um total de 33, sendo os mesmos 33 ocupados no ano de 2014.

Já a carreira que regista um maior número de trabalhadores em 2015 é a de **assistente técnico** com 133 postos de trabalho ocupados, que ao se adicionar os 4 técnicos de informática, representa 40% do total dos efetivos. (gráfico 2)

¹ Índice de rotação = $\frac{\text{Pessoas ao serviço em 1 de janeiro de 2015} + \text{Entradas} + \text{Saídas}}{\text{Pessoas ao serviço em 31 de dezembro de 2015}}$

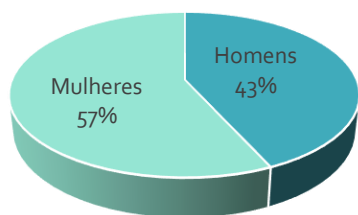
Gráfico 2 – Trabalhadores segundo Cargo/Carreira



Segue-se a carreira de **técnico superior** (neste total adotou-se o critério acima identificado para os assistentes técnicos e informáticos adicionando-se os 3 docentes do Ensino Básico e Secundário, devido ao facto de seu teor funcional ser idêntico) com 135 postos de trabalho, que corresponde os mesmos 40% da categoria anterior, a seguir os 27 **assistentes operacionais** correspondem a 8%, seguindo-se os dirigentes intermédios de 1º e 2º grau com 8%. (gráfico 2)

Tendo em conta o total de trabalhadores do IPDJ o Índice de Tecnicidade alcançado é de 39,59², e o Índice de Enquadramento, considerando o total dos dirigentes em funções, é de 9,68³.

2.3. Pessoal segundo o sexo



Do total dos trabalhadores, 239 são do sexo feminino e 182 do sexo masculino, correspondendo respetivamente 57% e 43%. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 57%⁴. (gráfico 3)

Gráfico 3 – Género

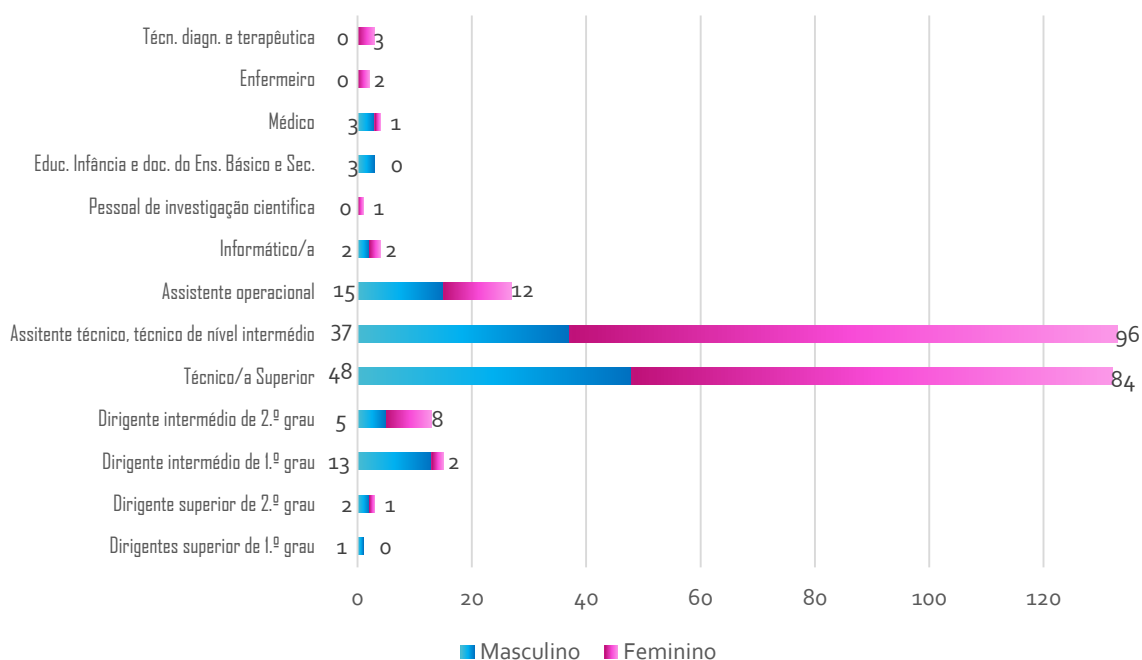
$$^2 \text{ Índice de Tecnicidade} = \frac{N.º \text{ de técnicos superiores} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

$$^3 \text{ Índice de enquadramento} = \frac{N.º \text{ de dirigentes} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

$$^4 \text{ Taxa de Feminização} = \frac{\text{Total de trabalhadores do sexo Feminino} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$$

Como se pode verificar existe um predomínio das mulheres na maioria dos grupos profissionais, com exceção das carreiras de dirigentes superiores, dirigentes intermédios de 1.º grau, Informática, Assistentes Operacionais, Educadores Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário. (gráfico 4).

Gráfico 4 – Trabalhadores por grupos profissionais/sexo

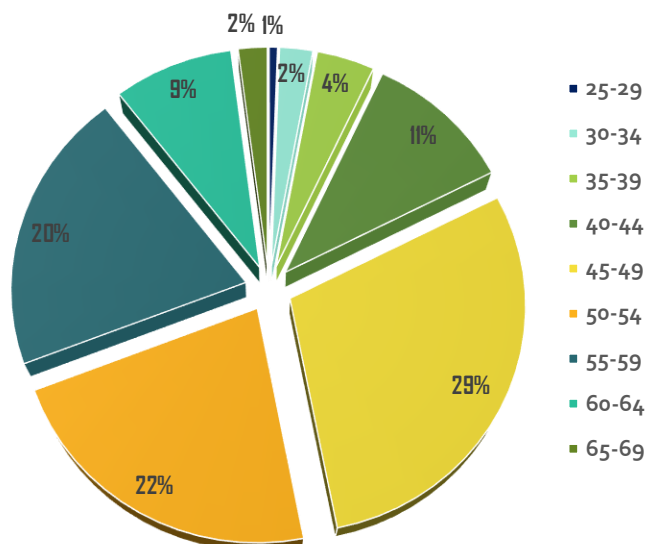


2.4. Trabalhadores por escalão etário

No IPDJ o escalão etário cujo intervalo é o compreendido entre os 45 e os 49 anos, regista o maior número de trabalhadores. Neste escalão estão 100 trabalhadores, pertencentes a todas as carreiras, correspondendo 28 % do total. (gráfico 5)

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que, quer o maior número de mulheres, quer o de homens, se situa na faixa etária acima referida, entre os 45 e os 49 anos. (gráfico 6)

Gráfico 5 - Total trabalhadores por faixa etária



No que se refere aos efetivos jovens, não se regista qualquer trabalhador nos escalões etários de menos de 20 anos e no escalão etário entre os 20 e os 24 anos. Os efetivos mais jovens, 1 técnico superior e 1 médico estagiário, estão no escalão etário imediatamente seguinte, entre os 25 e os 29 anos.

A idade média dos trabalhadores é de 55,4 anos⁵.

O leque etário é de 42 anos⁶. Sendo a idade do “trabalhador mais novo” de 26 anos e do “trabalhador mais velho” 68 anos.

A taxa de envelhecimento, situa-se nos 30,79 %⁷.

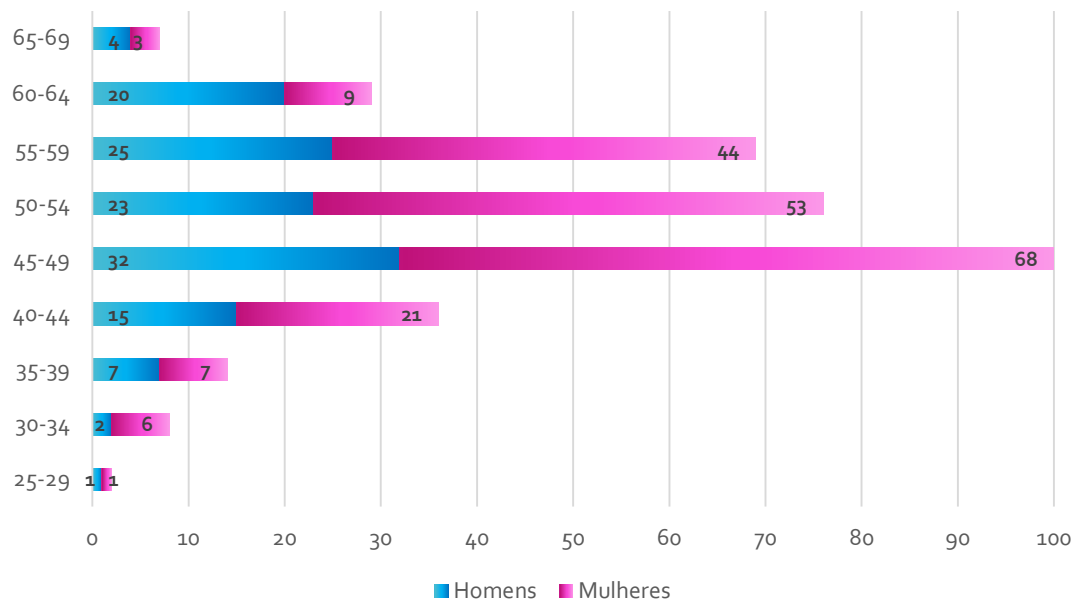
Fazendo uma análise global à estrutura etária por género, verifica-se que 82,4 % dos trabalhadores do IPDJ têm 45 anos ou mais anos de idade, isto é, têm idades compreendidas entre os 45 anos e os 69 anos, sendo os trabalhadores do sexo feminino a maior percentagem, com 51,9%, e os trabalhadores do sexo masculino 30,5%, do total dos trabalhadores. (gráfico 6)

⁵ Idade Média = $\frac{\text{Somatório da idade dos recursos humanos}}{\text{Total dos recursos humanos}}$

⁶ Leque Etário = Idade do trabalhador mais idoso – idade do trabalhador mais novo

⁷ Taxa de envelhecimento = $\frac{\text{Soma do número de trabalhadores com idade igual ou superior a 55 anos} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$

Gráfico 6 - Pirâmide Etária segundo o Género



Nos gráficos 7, 8, 9 e 10, podemos observar a distribuição das idades e sexo por carreiras.

Gráfico 7 - Pirâmide Etária segundo o Género - Dirigentes



Gráfico 8 - Pirâmide Etária segundo o Género - Técnicos Superiores

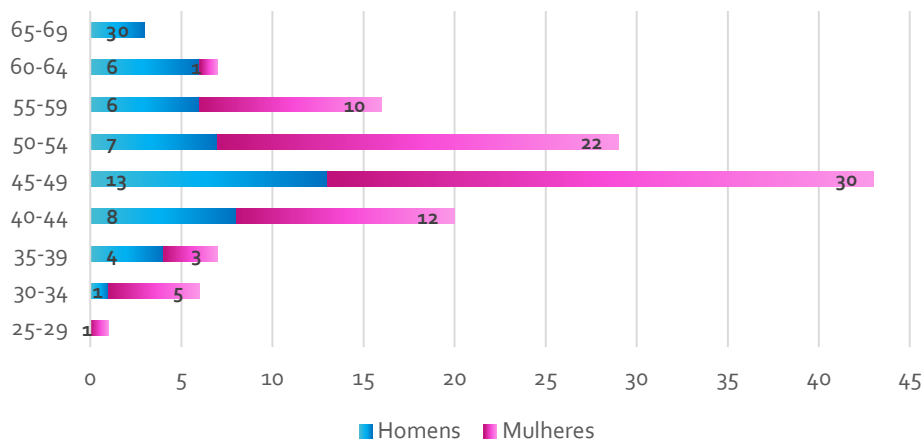


Gráfico 9 - Pirâmide Etária segundo o Género - Assistentes Técnicos

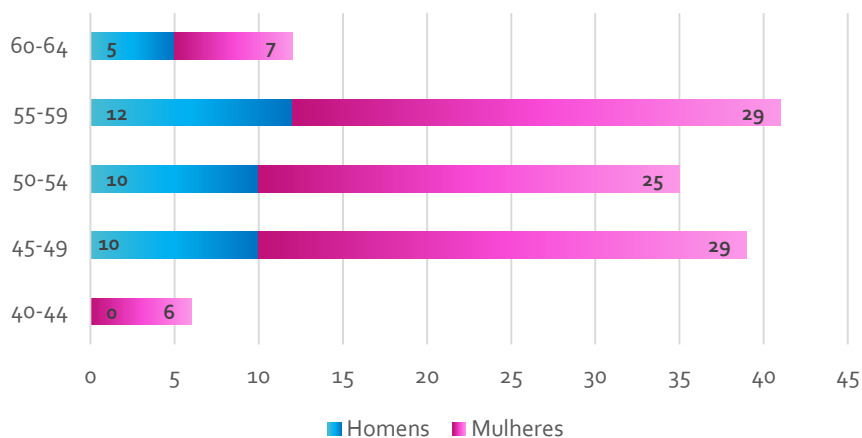
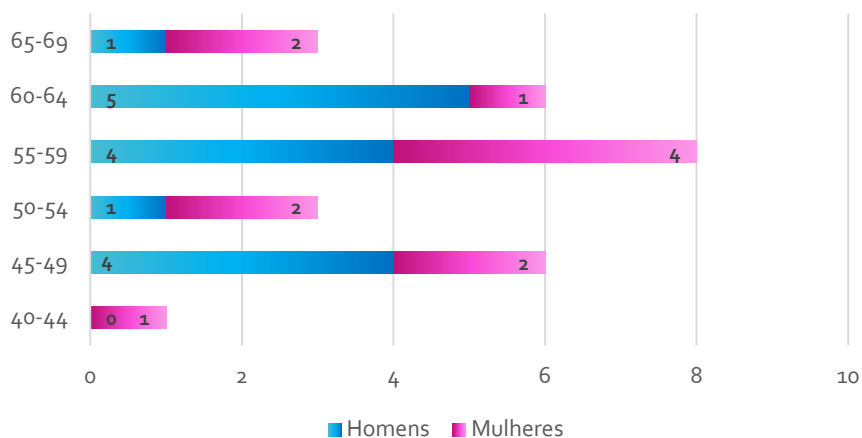


Gráfico 10 - Pirâmide Etária segundo o Género - Assistentes Operacionais



2.5. Trabalhadores por antiguidade

No IPDJ, as percentagens mais elevadas em termos de antiguidade dos trabalhadores, situam-se nos níveis “de 25 a 29 anos” e “de 20 a 24 anos”, respetivamente 37% (125 trabalhadores) e 16% (56 trabalhadores). (gráfico 11 e 12)

Fazendo uma análise por género, verifica-se que no intervalo entre os 25 e os 29 anos localiza-se o maior número em ambos os géneros. (gráfico 12)

Gráfico 11 - Antiguidade

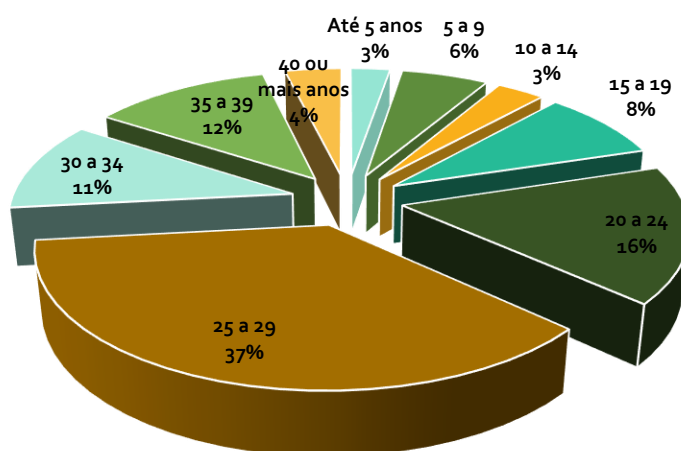
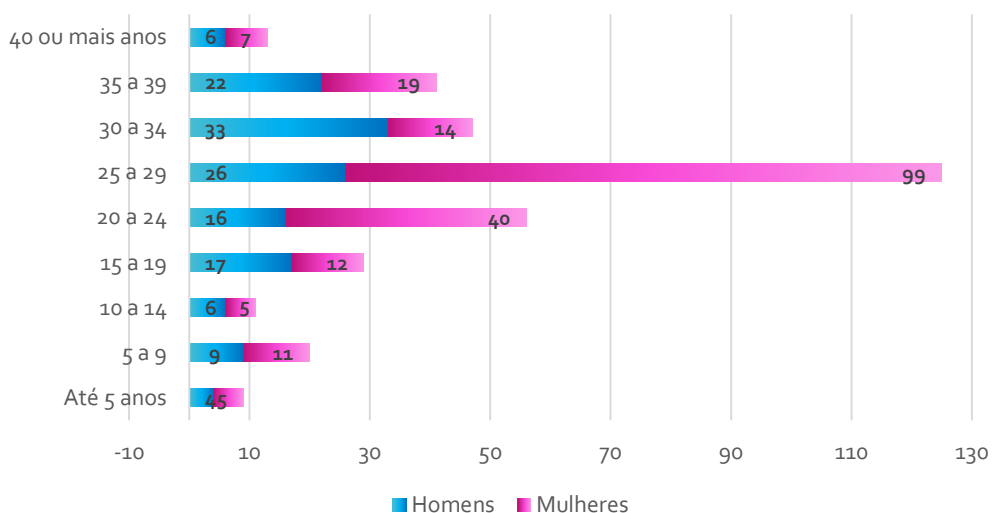


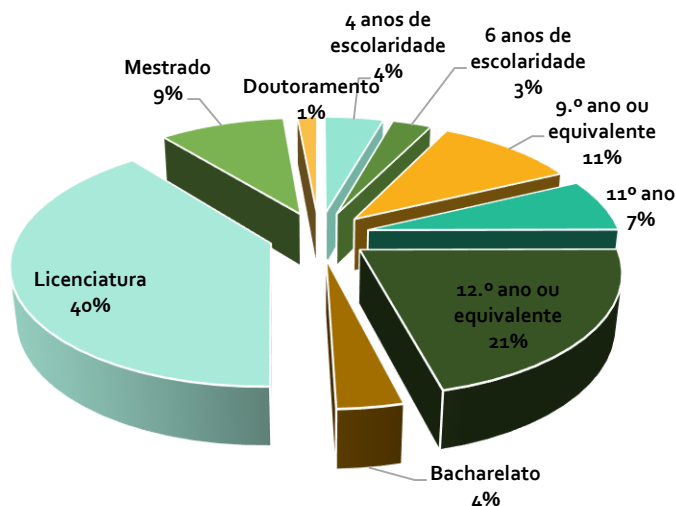
Gráfico 12 – Antiguidade por Género



2.6. Trabalhadores segundo o nível de escolaridade

A licenciatura é o grau académico mais representado no IPDJ, com 135 trabalhadores licenciados (49 homens e 86 mulheres), correspondendo a 40% dos efetivos. (gráfico 13 e gráfico 14)

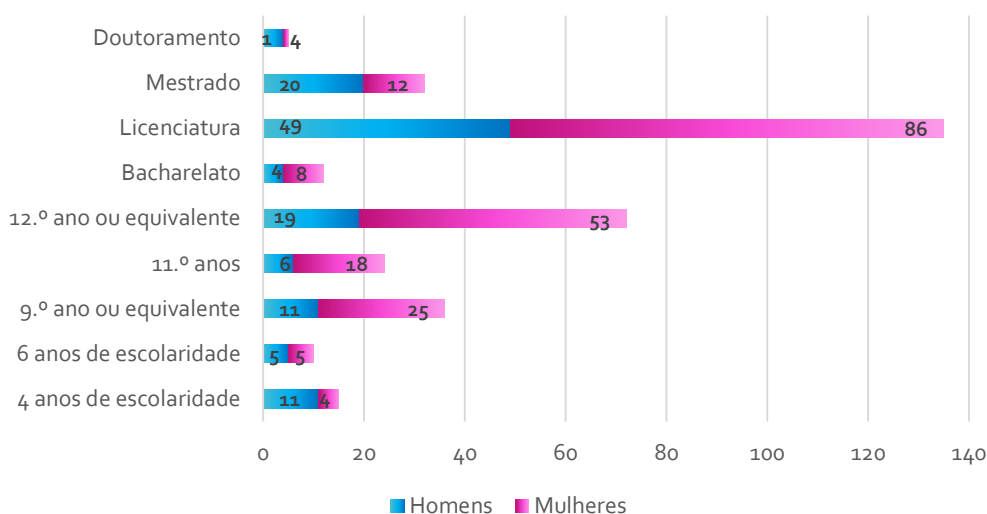
Gráfico 13 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade



O nível de escolaridade superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento) traduz-se em 54% (184 trabalhadores) do total. (gráfico 13)

A seguir à licenciatura, o nível de escolaridade com maior expressão é o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que é detida por 21% (62 trabalhadores) do total. (gráfico 13 e gráfico 14)

Gráfico 14 – Contagem dos trabalhadores por nível de escolaridade e género



2.7. Trabalhadores portadores de deficiência

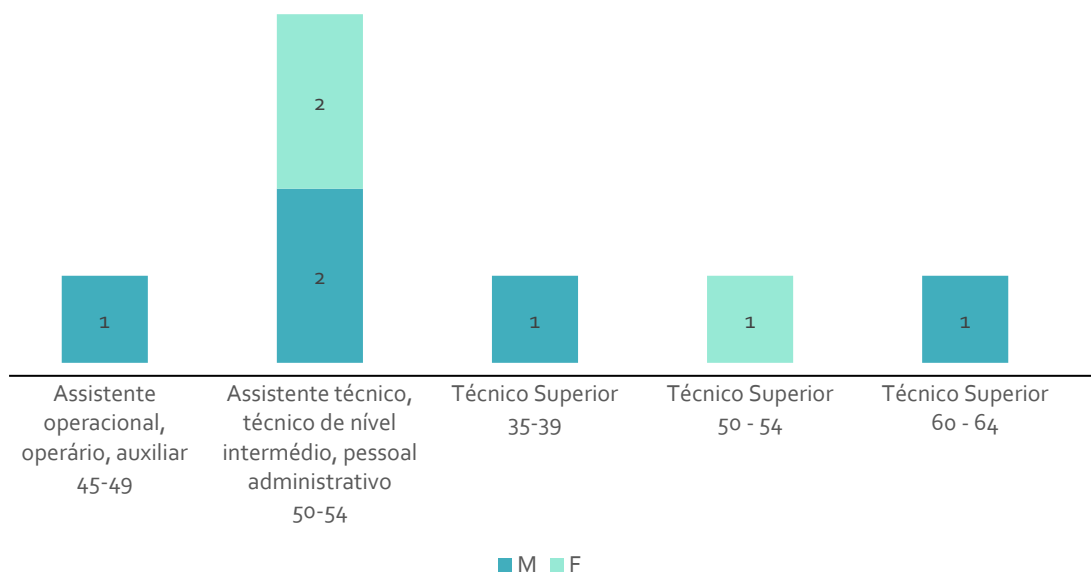
No ano de 2015 contámos com 8 trabalhadores portadores de deficiência, 3 do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

Tabela 1 – Trabalhadores portadores de deficiência

Carreiras/Categorias	Trabalhadores portadores de deficiência	Trabalhadores na Carreira/Categoria	%
Assistentes Operacionais	1	27	3,7%
Assistentes Técnicos	4	133	3%
Técnico Superior	3	132	2,27%
Total	8	341	2,35%

Estes trabalhadores representam 2,35 % do total dos efetivos.

Gráfico 15 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência carreira, segundo escalão etário e género

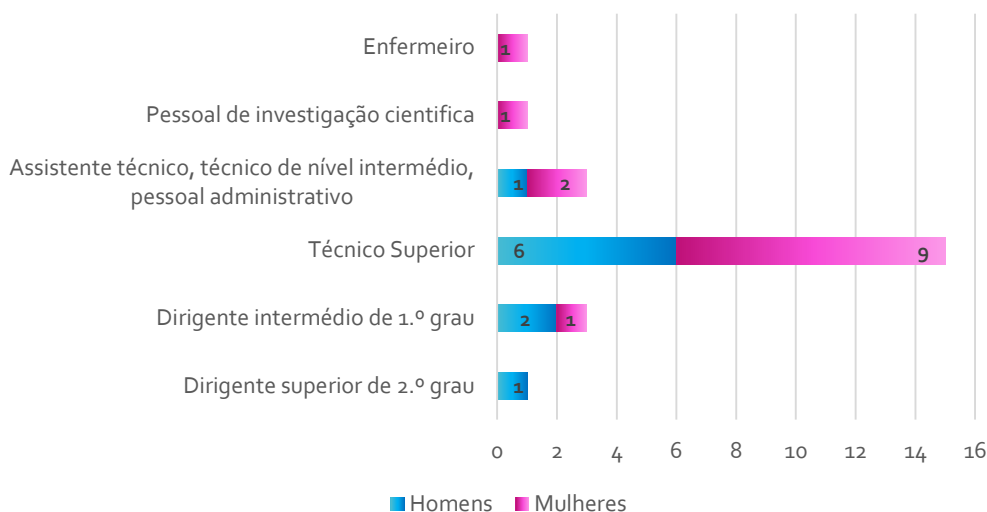


Quanto ao grau de deficiência, o mesmo é variável e os trabalhadores beneficiam, de acordo com o respetivo grau, de redução no IRS.

2.8. Trabalhadores admitidos e regressados

No ano de 2015, entraram na IPDJ 20 trabalhadores pertencentes às seguintes carreiras/categorias e nas modalidades que se indicam. (gráfico 16 e gráfico 17)

Gráfico 16 - Trabalhadores admitidos e regressados



Entrou 1 dirigente do sexo masculino para o cargo de direção superior de 2.º grau e 3 dirigentes, 2 do sexo feminino e 1 do sexo masculino, para o cargo de direção intermédia de 1.º grau, em comissão de serviço.

Já na carreira técnica superior ocorreram as seguintes admissões/regressos:

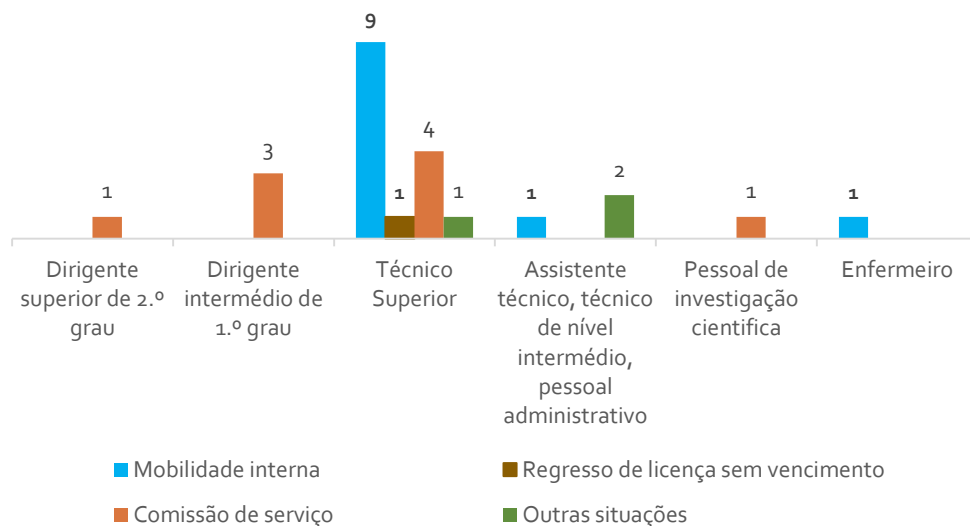
- Através de mobilidade interna, 9 técnicos superiores vieram desempenhar funções para o IPDJ (3 do sexo masculino e 6 do sexo feminino);
- Através de regresso de licença sem vencimento, 1 técnico do sexo masculino;
- Através de comissão de serviço, 4 técnicos superiores vieram desempenhar funções para o IPDJ (2 do sexo masculino e 2 do sexo feminino);
- Através de outras situações, 1 técnica superior do sexo feminino.

Na carreira/categoria de assistente técnico foram admitidos 3 trabalhadores, 1 do sexo masculino através de mobilidade interna e 2, do sexo feminino, em outras situações.

Entrou um trabalhador do sexo feminino, para a carreira de Pessoal de investigação científica, em regime de comissão de serviço.

Por fim foi admitida 1 trabalhadora na carreira/categoria enfermeira, através de mobilidade interna.

Gráfico 17 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

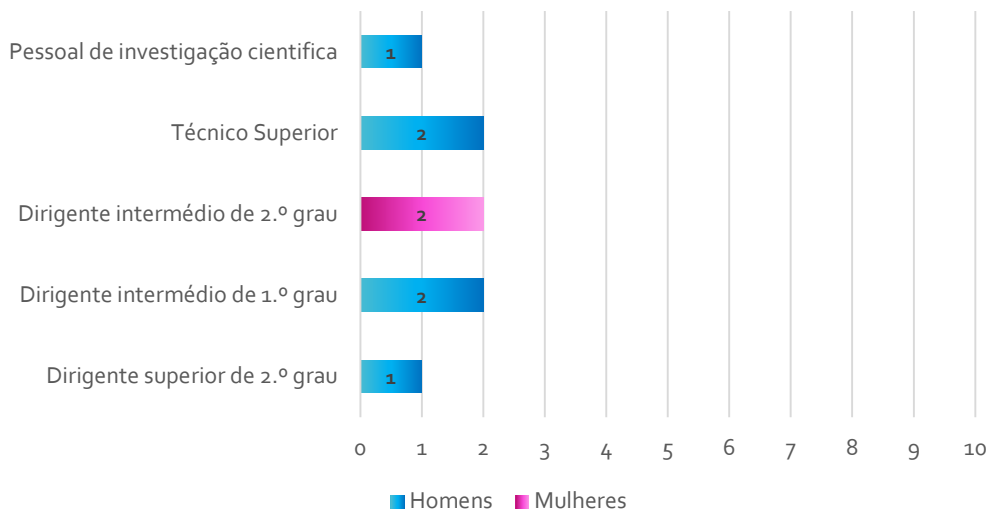


2.9. Saídas dos trabalhadores em comissão de serviço e contratados

No ano de 2015, registaram 8 saídas de trabalhadores, tendo saído 5 dirigentes, 2 técnicos superiores e 1 trabalhador integrado na carreira de pessoal de investigação científica (gráfico 18 e gráfico 19).

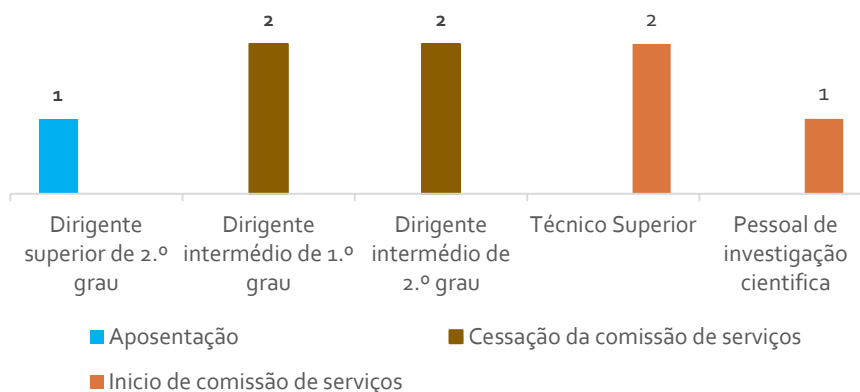
- 1 dirigente superior de 2.º grau, do sexo masculino, por aposentação;
- 2 dirigentes intermédios de 1.º grau, do sexo feminino, por cessação da comissão de serviços;
2 dirigentes intermédios de 2.º grau, do sexo feminino, por cessação da comissão de serviços;
- 2 técnico superior, do sexo masculino, que foram designados dirigente intermédios de 1.º e 2.º grau.
- 1 trabalhador integrado na carreira de pessoal de investigação científica por início de comissão de serviço.

Gráfico 18 - Contagem das Saídas de Trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço



O número total de saídas foi de 8 trabalhadores, (gráfico 19), sendo os motivos de saída variáveis.

Gráfico 19 - Contagem das Saídas de Trabalhadores por carreira/categoria, segundo género e motivo de saída



Dos 8 trabalhadores que saíram, 1 teve como motivo a aposentação, o que representa 12,5 % do total das saídas.

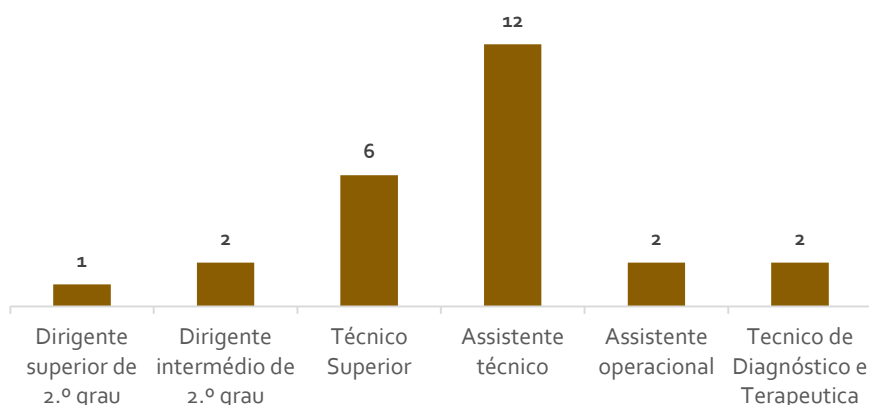
A maioria das saídas, com uma expressão significativa de 50% do total dos 8 trabalhadores saídos, foi por cessaçã da comissão de serviços, num total de 8 trabalhadores.

Os restantes 37,5% saíram por início de comissão de serviços como dirigentes.

2.10. Postos de trabalho previstos e não ocupados

São 25 os postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano de 2015, nas categorias de assistente técnico (12), técnico superior (6), dirigente intermédio de 2.º grau (2), assistente operacional (2), Técnico de diagnóstico de terapêutica (2) e dirigente superior de 2.º grau (1).

Gráfico 20 – Postos de trabalho previstos e não ocupados por categorias



2.11. Mudança de situação

Decorrente do estabelecido no Orçamento de Estado para 2015, no que concerne à proibição das valorizações remuneratórias, não se verificaram no ano em análise, valorizações remuneratórias dos trabalhadores.

Efetuiu-se a consolidação da mobilidade na categoria de 1 técnico superior do sexo masculino e 2 assistentes técnicos do sexo masculino.

2.12. Modalidade de horário de trabalho

A modalidade do horário de trabalho com maior expressão no IPDJ é o horário flexível, com a plataforma fixa, das 10 horas às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas às 17 horas.

Praticam o horário flexível 272 trabalhadores, dos quais 168 são do sexo feminino e 104 do sexo masculino, que representam 79,8% do universo dos trabalhadores do IPDJ.

Praticam o horário de regime de jornada contínua, 31 trabalhadores, dos quais 30 mulheres e 1 homem, correspondendo a 9% do universo dos trabalhadores do IPDJ.

Com horário rígido, encontram-se 6 trabalhadores, 3 do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

Praticam a modalidade de Isenção de Horário os 32 Dirigentes do IPDJ, que representam 6,7% do universo dos trabalhadores do IPDJ.

Já no que concerne ao período normal de trabalho, com a entrada em vigor da Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto, que introduziu alterações no período normal de trabalho, pelos seus artigos 2º a 4º, ficou estabelecida a duração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas para 8 horas diárias (40 horas semanais).

2.13. Trabalho extraordinário

No IPDJ, ao longo do ano de 2015, foi prestado um total de 4.686:15 horas em trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e trabalho em dias de descanso semanal complementar.

Grande parte do trabalho extraordinário foi efetuado pela carreira dos assistentes operacionais, efetuando um total de 4.401:15 horas, seguido pela carreira de assistentes técnicos com um total de 242:00 horas e finalmente a carreira técnica superior com um total de 43:00 horas.

2.14. Ausências

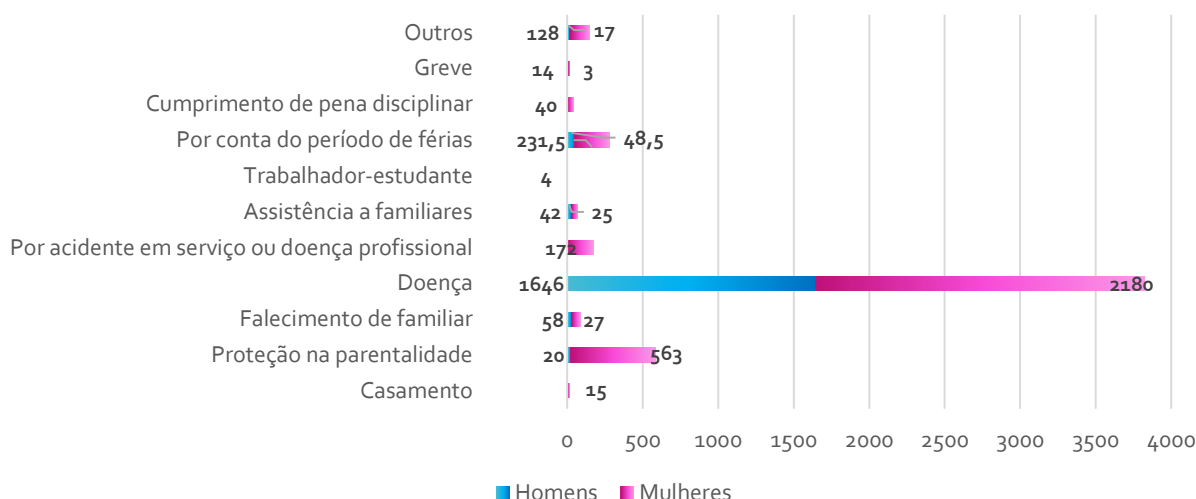
O número total de ausências ao trabalho, no ano de 2015, foi de 5.234 dias.

O tipo de ausência que registou maior incidência, foi por motivo de doença, atingindo os 3826 dias, corresponde a 73,1% do total dos dias de ausência.

A proteção na parentalidade alcançou um total de 583 dias, correspondendo 11,1% do total das ausências.

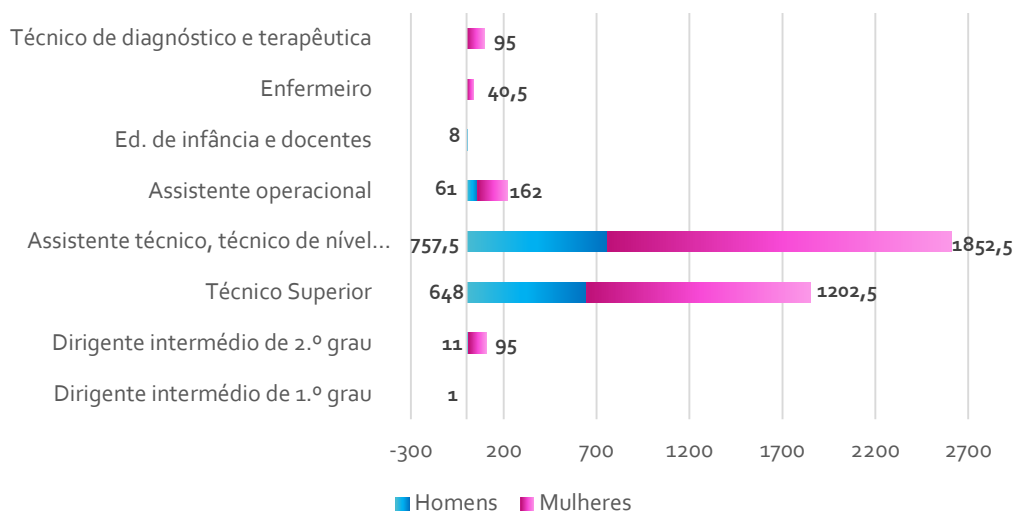
Nos motivos mais frequentes encontramos ainda a ausência por conta do período de férias que registou um total de 280 dias, correspondendo a 5,3% do total de ausências. (gráfico 21)

Gráfico 201 - Dias de ausências ao trabalho durante o ano por tipo de justificação



Os trabalhadores na carreira de assistente técnico são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 2610 dias, representando 49,9% do total. (gráfico 22)

Gráfico 212 - Dias de ausências ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira e género



2.15. Dias não trabalhados por motivo de greve

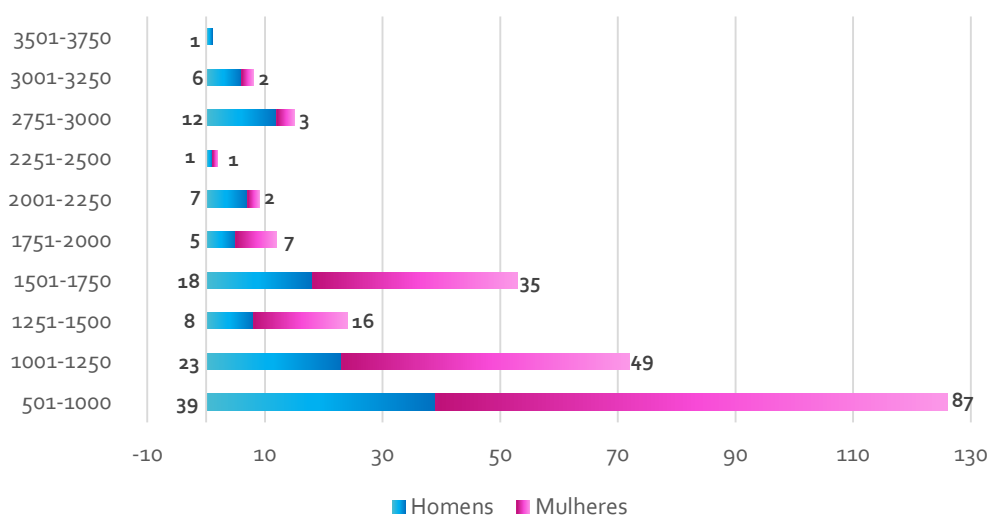
No ano de 2015 registou-se, na totalidade, 17 ausências ao serviço por motivo de greve. (gráfico 21 - Dias de ausências ao trabalho durante o ano por tipo de justificação)

3. Encargos com Pessoal

3.1. Estrutura remuneratória por sexo

Analisando as remunerações íliquidas, tendo como período de referência o processamento remuneratório do mês de dezembro de 2015, verifica-se que 37% dos trabalhadores estão no escalão de remuneração dos 501 Euros aos 1.000 Euros, com 126 trabalhadores, 87 dos quais do sexo feminino e 39 do sexo masculino. (gráfico 23)

Gráfico 223 – Género/Escalão de remunerações



A remuneração mínima auferida no IPDJ é de 505 Euros e é atribuída a 1 trabalhador do sexo feminino.

A remuneração máxima é de 3.734,06, Euros atribuída a 1 trabalhador do sexo masculino, sendo também a remuneração mais alta auferida no serviço.

A remuneração mais alta do sexo feminino é de 3 191,82 Euros e a remuneração mais baixa do sexo masculino é de 583,58 Euros. (Tabela 1)

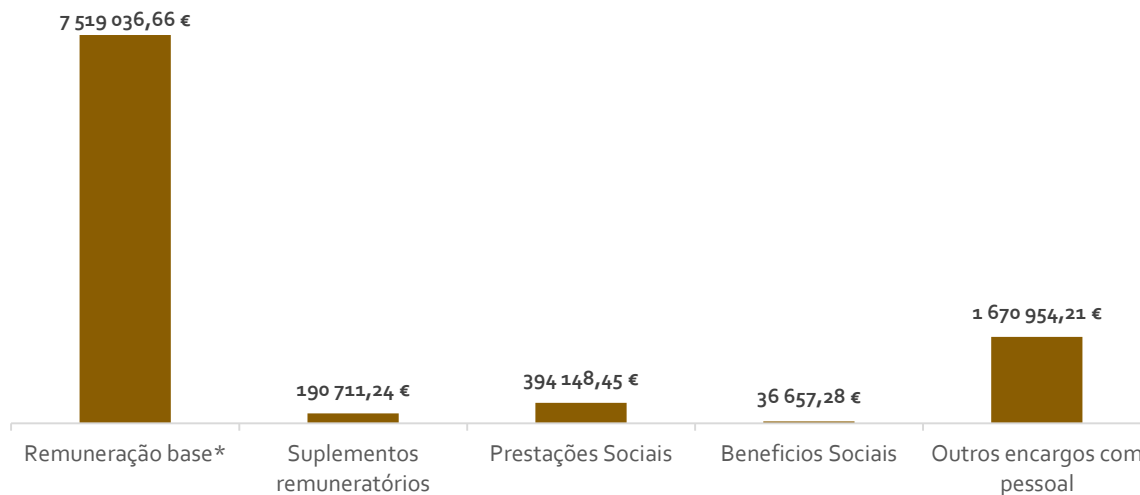
Tabela 2 – Remunerações Mínima/Máxima

Remuneração (€)	M	F
Mínima (€)	583,58 €	505,00 €
Máxima (€)	3 734,06 €	3 191,82 €

3.2. Total dos encargos com pessoal

Em 2015 os encargos com o pessoal totalizaram 9 811 507,84 €.

Gráfico 234 – Encargos com Pessoal



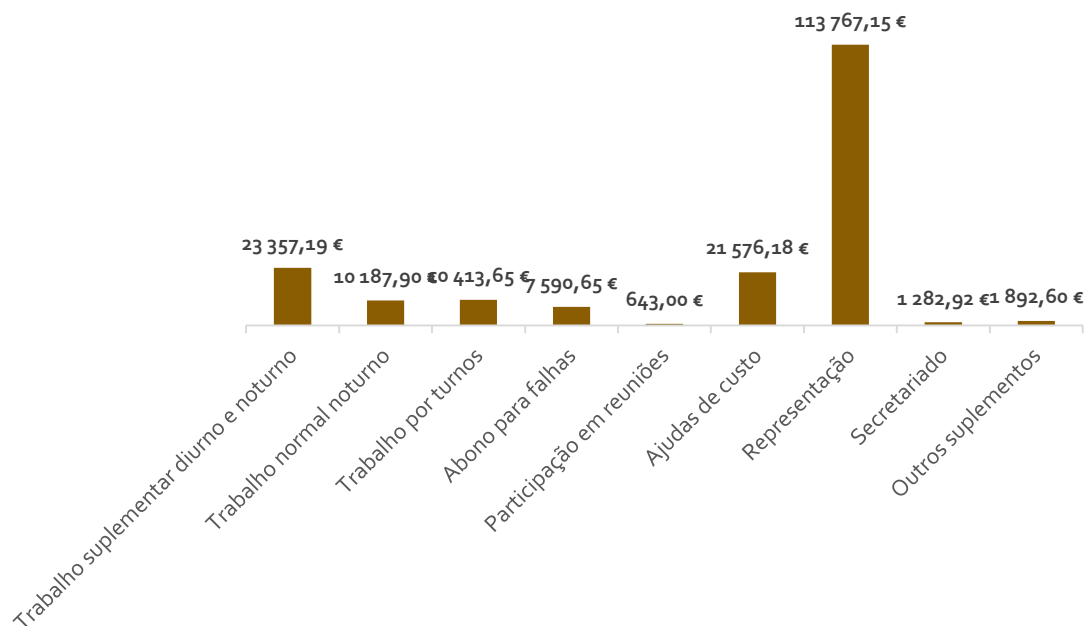
(*) – Incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal

O gráfico 24 representa o total dos encargos com o pessoal durante o ano de 2015, que inclui encargos com remuneração base; suplementos remuneratórios; prestações sociais e outros encargos com pessoal (despesas com a Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social e ADSE).

A remuneração base representa 76,6% do total dos encargos com pessoal.

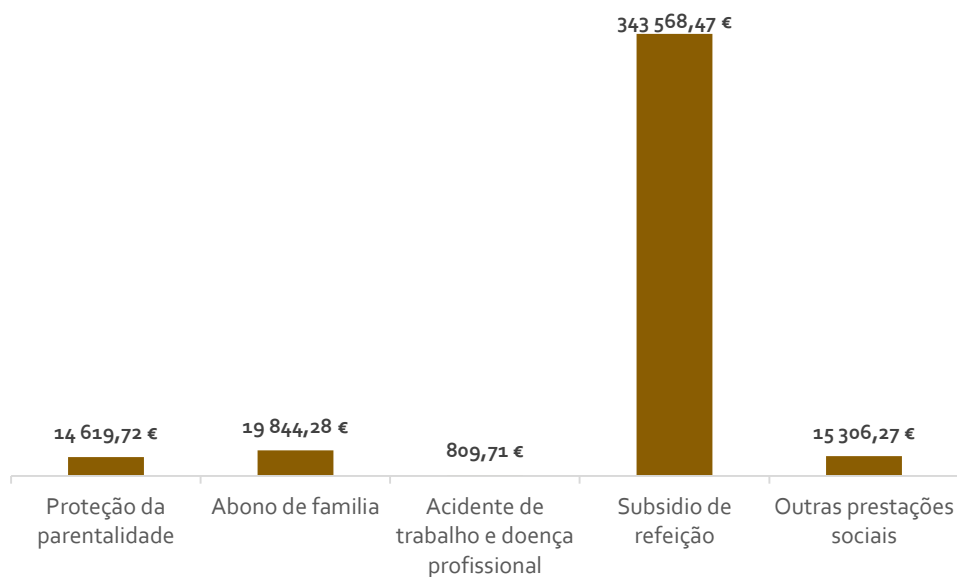
Os suplementos remuneratórios incluem encargos com trabalho suplementar diurno e noturno no valor de 23 357,19€, abono para falhas no valor de 7 590,65€, despesas de representação no valor de 113 767,15€, participações em reuniões no valor de 643€ (referentes às reuniões da CNOC – Comissão Nacional de Objeção de Consciência), secretariado no valor de 1 282,92€, ajudas de custo no valor de 21 576,18€, como os mais relevantes a ser mencionados. (gráfico 25)

Gráfico 245 – Suplementos remuneratórios



As prestações sociais em 2015 foram de 394 148,45€. (gráfico 27)

Gráfico 256 – Prestações Sociais



3.3. Alterações do posicionamento remuneratório

Decorrente do estabelecido no Orçamento de Estado para 2015, no que concerne à proibição das alterações do posicionamento remuneratórias, não se verificaram no ano em análise, nenhuma alteração do posicionamento remuneratório nos trabalhadores do IPDJ.

4. Higiene e Segurança

4.1. Acidentes

No ano de 2015 registaram-se 4 acidentes em serviço, *no local de trabalho*, com a perda de 172 dias de trabalho por motivo de baixo.

4.2. Ações de formação e sensibilização

Não foi frequentada pelos trabalhadores do IPDJ qualquer ação de formação ou sensibilização relacionada com a temática da “segurança, higiene e saúde no trabalho”.

5. Formação Profissional

5.1. Ações de formação profissional realizadas

No IPDJ as ações de formação realizadas e frequentadas pelos trabalhadores foram efetuadas na modalidade interna e externa, num total de 83 ações e foram realizadas nas diversas instalações do Instituto e em instalações externas.

Relativamente aos contributos internos para a formação interna, destacam-se as ações desenvolvidas e implementadas pelo departamento de Juventude, divisão de associativismo, a saber “Academia de Desenvolvimento Juvenil” com a duração de 15 horas abrangendo 11 trabalhadores da área da juventude.

Ainda o Departamento de Informação, Comunicação e Relações Internacionais, desenvolveu e implementou uma ação de formação “Internet em segurança” com a duração de 11 horas abrangendo 31 trabalhadores da área da juventude.

Trata-se de formações internas nas áreas da juventude e comunicação que face ao universo total de trabalhadores formados, representam 58% da formação interna.

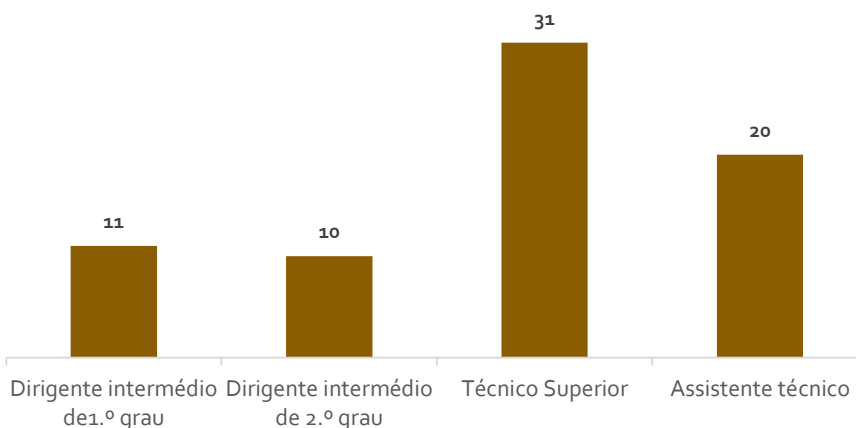
Considera-se ainda ser de destacar que as Direções regionais foram beneficiárias sobretudo de ações dirigidas às áreas de negócio do Instituto, a saber, Juventude e Desporto. Estas ações foram desenvolvidas a partir de recursos internos, recorrendo a entidades externas ou não, e noutros casos ministradas a partir de organizações governamentais ou não governamentais com trabalho nas áreas de referência (Agência Nacional de Espanha do programa ERASMUS+; ou do conselho da europa; centro europeu de juventude; ERYCA).

As restantes ações foram ministradas por entidades externas, sobretudo nas áreas do Desporto; Juventude; Qualidade; laboratórios e auditorias e código de procedimento administrativo.

5.2. Participações em ações de formação

Nas 83 ações de formação interna participaram: dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau, técnicos superiores e assistentes técnicos.

Gráfico 267 - N.º de participações ações Internas por categoria



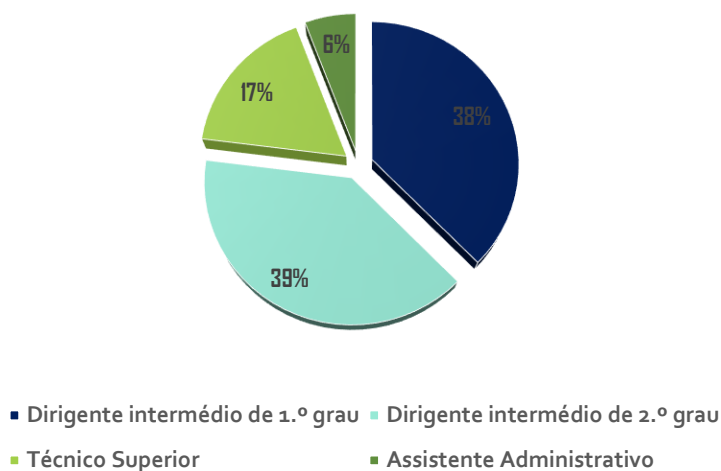
Os trabalhadores da categoria de técnico superior foi a que mais participou em ações de formação tendo atingido um número total de 31 participações o que equivale a 37% do total das participações. (gráfico 27)

5.3. Horas despendidas em formação

O número de horas de formação entendido como o volume de formação é o número de horas de cada ação a multiplicar pelo número de trabalhadores que a frequentaram. Em 2015 o valor global da formação foi de 4572 horas.

Podemos verificar através da análise das horas por categoria que os que perfizeram mais horas de formação foram os dirigentes intermédios de 2.º grau, com 1.800:00 horas, seguindo-se os dirigentes intermédios de 1.º grau com 1.719:00 horas, seguindo-se, com 788:00 horas os Técnicos Superiores e por último os Assistentes Técnicos com 265:00 horas. (gráfico 28)

Gráfico 28 – Horas em ações de formação interna



5.4. Despesa com formação

Os custos totais com formação foi de 26.351,47€, dos quais 19314,97 com formação interna e 7036,5 com formação externa.

6. Relações Profissionais e Disciplina

6.1. Relações profissionais

No IPDJ existem 69 trabalhadores sindicalizados o equivalente a, aproximadamente, 20 % do total dos trabalhadores.

Existem 7 trabalhadores eleitos, pertencentes à comissão de trabalhadores do IPDJ.

6.2. Disciplina

Durante o ano de 2015 foi instaurado um processo disciplinar que culminou numa repreensão escrita.

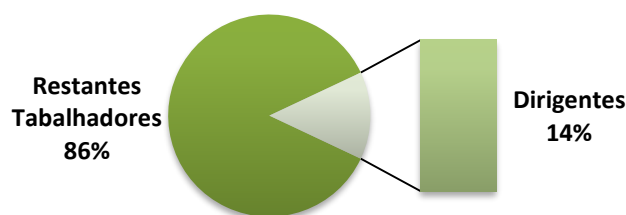
7. Audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores

O inquérito à satisfação dos colaboradores do IPDJ, em sua primeira audição, pretende ser um instrumento adicional de avaliação de desempenho que permita ajudar a conhecer de forma mais aprofundada a opinião que os *stakeholders* – não só os clientes, mas agora também os colaboradores do próprio Instituto – têm do IPDJ, do papel que este exerce e da forma como o leva a cabo, tendo em vista a melhoria contínua do seu desempenho.

O universo de dirigentes e trabalhadores do IPDJ, no momento do inquérito, era de 349 no total, não estando em consonância com os dados apresentados à data de 31 de dezembro de 2015.

Este inquérito foi aplicado ao universo, ou seja, aos 349 trabalhadores e dirigentes intermédios do Instituto, tendo-se obtido uma taxa de resposta de 47% (164 trabalhadores), 14% dos quais dirigentes.

Gráfico 279 – Participação



A audição relativa ao ano de 2015 foi efetuada no período compreendido entre os dias 11 de fevereiro e 1 março, do corrente ano, mediante a aplicação de um questionário interno, em formato eletrónico.

As questões que integram o questionário seguem a estrutura adotada para os ciclos de gestão anteriores, por forma a viabilizar a comparação e evolução dos vários indicadores.

O Questionário, foi estruturado em cinco grandes grupos, a saber:

1. Identificação Trabalhadores;
2. Conhecimento do Organismo;
3. Nível de Motivação Geral;
4. Satisfação com desempenho e comunicação;
5. Higiene saúde e segurança no trabalho.

Com exceção de uma única pergunta aberta, relativa a sugestões de melhoria, a maioria das questões efetuadas são fechadas.

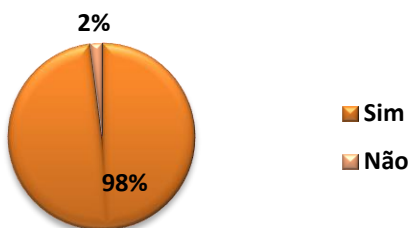
No que respeita à análise das questões que permitem avaliar o nível global de conhecimento dos trabalhadores face ao organismo que integram, foi possível apurar das 164 respostas obtidas que os trabalhadores revelam genericamente conhecer o Instituto. Neste parâmetro, com exceção das questões relativas a:

"*Conhecimento das atividades desenvolvidas pelo Instituto*" e "*Conhecimento do Plano de riscos de corrupção e infrações conexas*", os quais a maioria dos trabalhadores revelou não conhecer, a saber 60% e 52%.

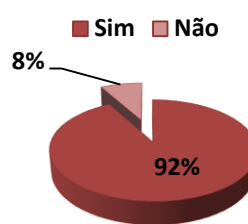
As restantes questões revelaram sempre maioritariamente um nível de conhecimento sempre superior a 60% (gráfico 30):

Gráfico 30 – Conhecimento do Organismo

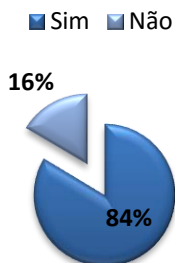
2.1 Conhecimento da missão do organismo



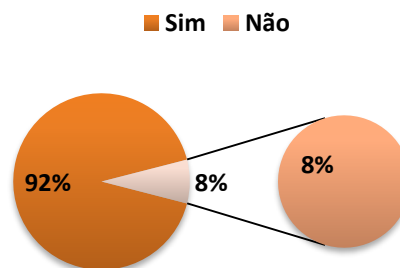
2.2 Conhecimento da visão e valores do organismo



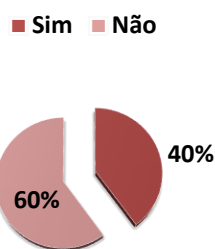
2.3 Conhecimento de objetivos estratégicos do organismo



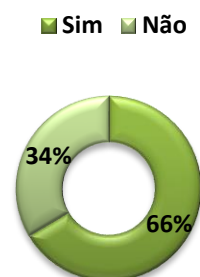
2.4 Conhecimento da organização interna do organismo



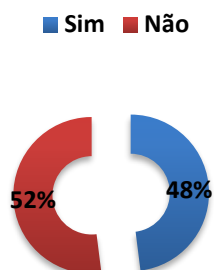
2.5 Conhecimento das atividades desenvolvidas pelo organismo



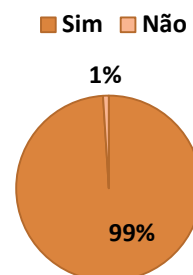
2.6 Conhecimento do plano de atividades



2.7 Conhecimento do Plano de riscos de corrupção e infrações do IPDJ, I.P.



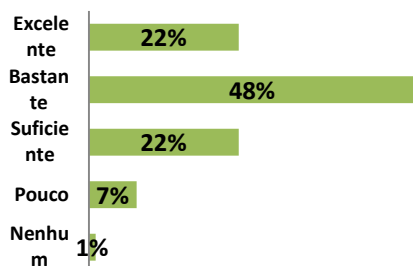
2.8. Conhecimento do sítio do organismo



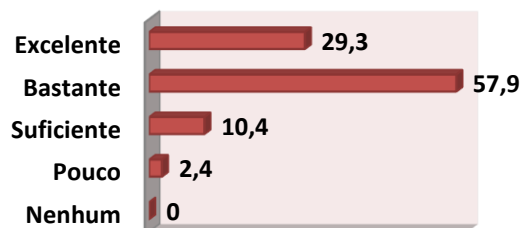
No que respeita à análise das questões que permitem avaliar o nível motivação geral dos trabalhadores face ao organismo que integram, foi possível apurar das 164 respostas obtidas que o nível médio obtido é de "Bastante Motivação", com exceção da questão relativa a "Motivação obtida a partir da orientação dada pelos dirigentes", tendo a maioria das respostas (34%) recaído no nível suficiente.

Gráfico 31 – Nível de Motivação Geral

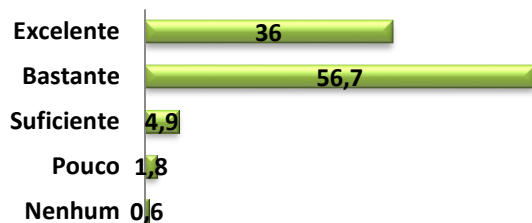
3.1 Nível de motivação para trabalho em equipa



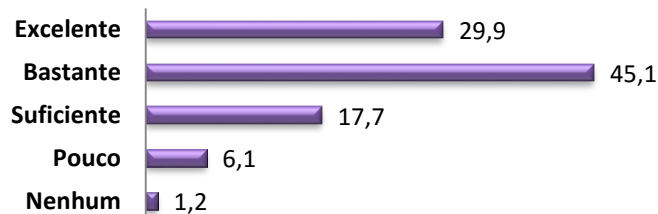
3.2 Nível de motivação para aprendizagem de novas metodologias de trabalho



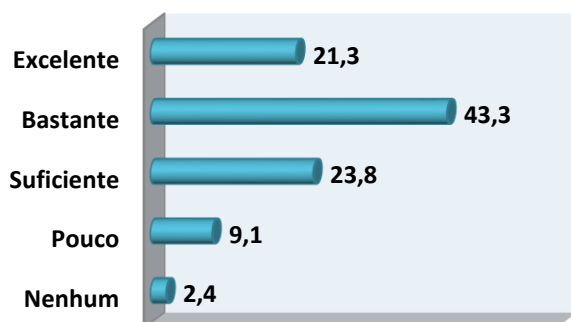
3.3 Nível de motivação para melhoria do trabalho individual



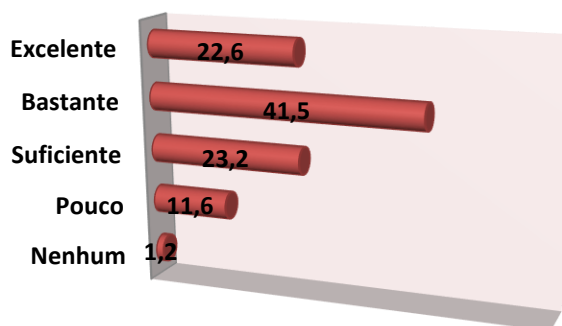
3.4 Nível de motivação para participação em processos de mudança



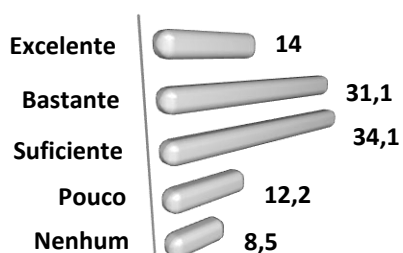
3.5 Nível de motivação para apresentar pontos de vista individuais



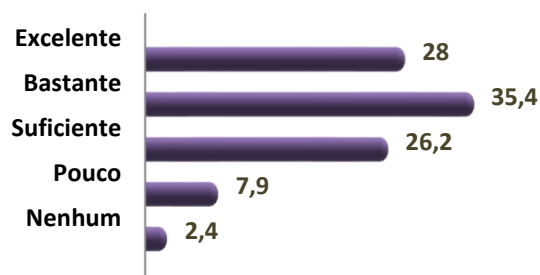
3.6 Nível motivação para apresentar propostas de melhoria



3.7 Nível de motivação adquirido considerando a orientação dos dirigentes de nível superior



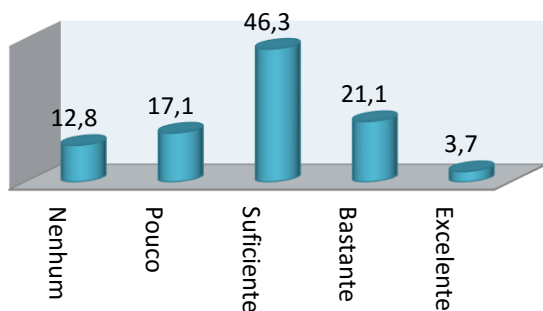
3.8 Nível de motivação para "vestir a camisola"



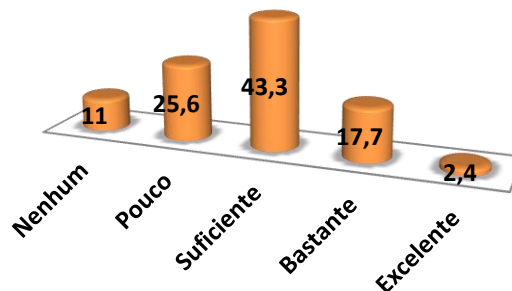
No que respeita à análise das questões que permitem avaliar o nível de satisfação com desempenho e comunicação, as respostas revelam que consensualmente os trabalhadores escolhem o nível Suficiente, com exceção da questão relativa à "Satisfação com o desempenho geral dos trabalhadores" a qual a maioria das respostas (45%) recaiu no nível Bastante Satisfeito.

Gráfico 32 – Nível de satisfação com desempenho e comunicações

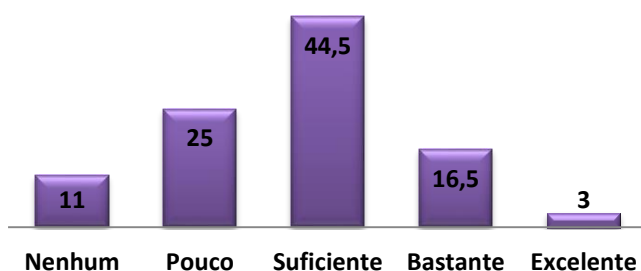
4.1 Nível de satisfação com a participação na construção dos objetivos estratégicos do organismo



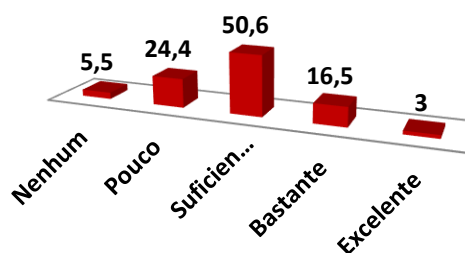
4.2 Nível de satisfação com a comunicação interna do serviço



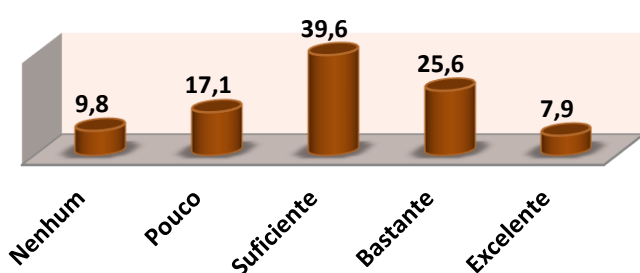
4.3 Nível de satisfação com a articulação entre os serviços



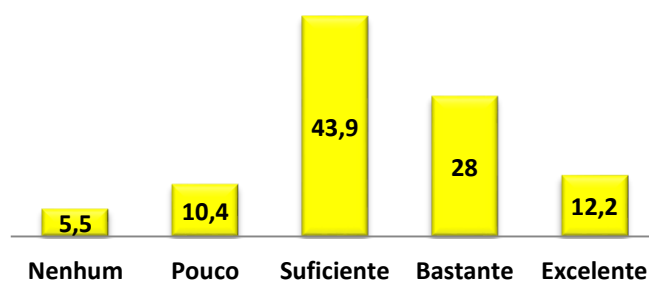
4.4 Satisfação com o nível de informação disponibilizado pelos serviços



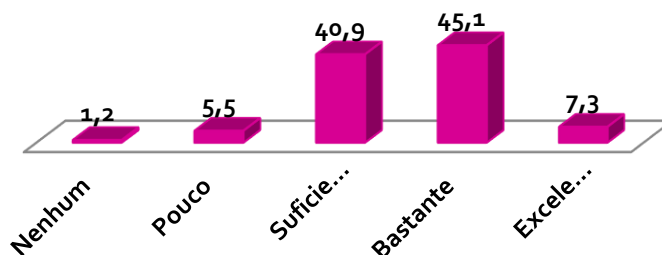
4.5 Nível de satisfação com o desempenho de dirigentes de nível superior



4.6 Nível de satisfação com o desempenho de dirigentes de nível intermédio



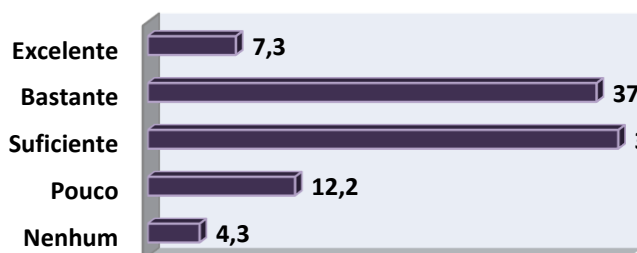
4.7 Nível de satisfação com o desempenho geral dos trabalhadores



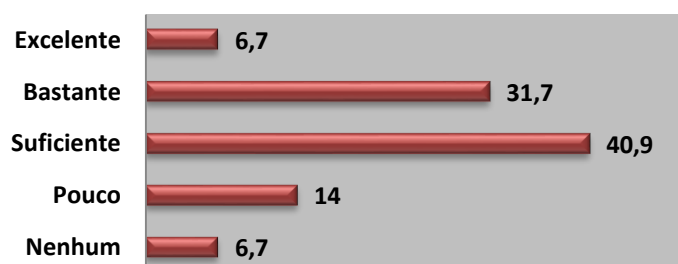
Das respostas que permitem avaliar o nível de satisfação com higiene segurança e saúde no trabalho, apurou-se que consensualmente os trabalhadores escolhem o nível Suficiente, com exceção da questão relativa à Satisfação com "Limpeza das instalações" a qual a maioria das respostas (37%) recaiu no nível Bastante Satisfeito.

Gráfico 33 – Higiene, Segurança e Saúde no Trabalho

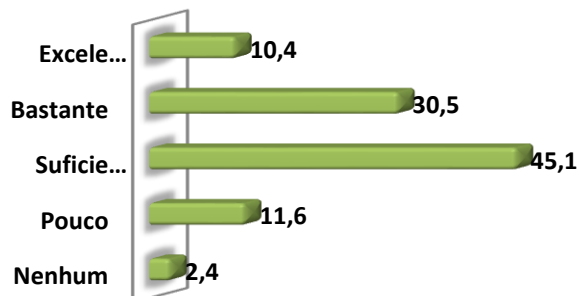
5.1 Nível de satisfação com a limpeza das instalações



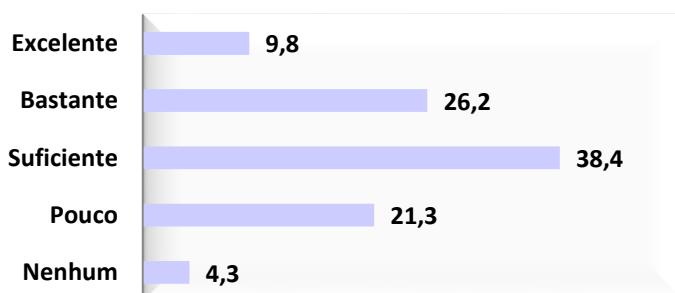
5.2 Nível de segurança com medidas de segurança internas no trabalho



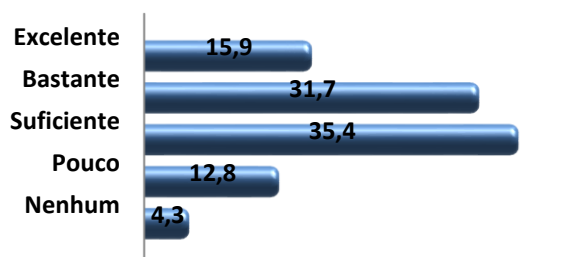
5.3 Nível de satisfação com sinalética do edifício



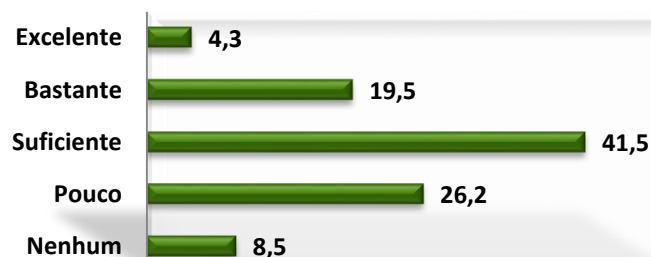
5.4 Nível de satisfação com disposição e distribuição do espaço



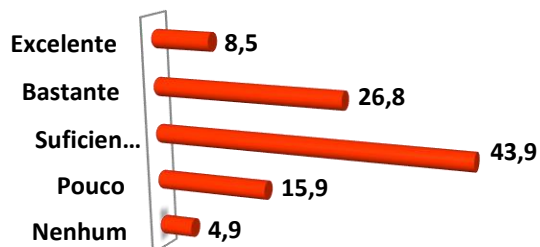
5.5 Nível de satisfação com o ambiente e realções de trabalho



5.6 Nível de satisfação com equipamentos de comunicação disponíveis



5.7 Nível satisfação com possibilidade de conciliar
 horário de trabalho com vida familiar



As sugestões de melhoria foram recolhidas através de pergunta aberta. Estas perguntas, que permitem ao inquirido a construção da própria resposta, levantam algumas questões ao nível do tratamento de dados obtidos pelo que, no caso, se optou por destacar as respostas que evidenciam sugestões de maior consensualidade e, portanto, de maior transversalidade à totalidade dos inquiridos.

Gráfico 284 – Sugestões de melhoria



8." Retrato do funcionário do IPDJ"

Em 2015 quem é o funcionário tipo do IPDJ?

Após a análise da informação podemos concluir que o funcionário tipo do IPDJ, é uma mulher, tem entre 45 e 49 anos, completou o ensino superior, trabalha 40 horas semanais, nasceu no concelho de Lisboa, Casada e está na Administração Pública entre os 25 e os 29 anos de tempo efetivo. (tabela 3)

Tabela 3 - Retrato

Retrato	
Sexo	Mulher
Estado Civil	Casada
Concelho de Naturalidade	Lisboa
Habilitações Académicas	Licenciada (ensino superior)
Intervalo de Idade	45 - 49 anos
Antiguidade na Função Pública	25 - 29 anos

9. Considerações Finais

A análise global do Balanço Social do IPDJ, reportado ao ano 2015, proporciona-nos enunciar as seguintes conclusões que apresentamos.

O IPDJ, resulta da fusão de dois organismos, alargando a sua missão e atribuições.

O número de efetivos do IPDJ no ano de 2015 registou uma diminuição de trabalhadores (de 457 para 421).

No que respeita à distribuição por género, verifica-se um predomínio do género feminino.

A licenciatura é o grau académico mais representado no IPDJ, com 135 trabalhadores licenciados (49 homens e 86 mulheres), correspondendo a 40% dos efetivos. A seguir à licenciatura, o nível de escolaridade com maior expressão é o 12.º ano de escolaridade ou equivalente, que é detida por 21% (62 trabalhadores) do total.

As situações que originaram um maior número de ausências foram as faltas por doenças que representou 73,1% do total das ausências, seguindo-se da proteção à parentalidade com 11,1% das ausências.

Índice de Gráficos

Gráfico 1 – Modalidade de Vinculação por sexo.....	21
Gráfico 2 – Trabalhadores segundo Cargo/Carreira	22
Gráfico 3 – Género	22
Gráfico 4 – Trabalhadores por grupos profissionais/sexo	23
Gráfico 5 - Total trabalhadores por faixa etária.....	24
Gráfico 6 - Pirâmide Etária segundo o Género.....	25
Gráfico 7 - Pirâmide Etária segundo o Género - Dirigentes	25
Gráfico 8 - Pirâmide Etária segundo o Género - Técnicos Superiores	26
Gráfico 9 - Pirâmide Etária segundo o Género - Assistentes Técnicos.....	26
Gráfico 10 - Pirâmide Etária segundo o Género - Assistentes Operacionais	26
Gráfico 11 - Antiguidade	27
Gráfico 12 – Antiguidade por Género	27
Gráfico 13 – Trabalhadores segundo o nível de escolaridade	28
Gráfico 14 – Contagem dos trabalhadores por nível de escolaridade e género.....	28
Gráfico 15 - Contagem dos trabalhadores portadores de deficiência carreira, segundo escalão etário e género.....	29
Gráfico 16 - Trabalhadores admitidos e regressados.....	30
Gráfico 17 - Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	31
Gráfico 18 - Contagem das Saídas de Trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço ...	32
Gráfico 19 - Contagem das Saídas de Trabalhadores por carreira/categoria, segundo género e motivo de saída	32
Gráfico 20 - Postos de trabalho previstos e não ocupados por categorias.....	33
Gráfico 21 - Dias de ausências ao trabalho durante o ano por tipo de justificação	34
Gráfico 22 - Dias de ausências ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira e género	35
Gráfico 23 – Género/Escalão de remunerações	36
Gráfico 24 – Encargos com Pessoal.....	37
Gráfico 25 – Suplementos remuneratórios.....	38
Gráfico 26 – Prestações Sociais.....	38
Gráfico 27 - N.º de participações ações Internas por categoria	40
Gráfico 29 – Participação	42
Gráfico 34 – Sugestões de melhoria.....	48

Índice de Tabelas

Tabela 1 – Trabalhadores portadores de deficiência.....	29
Tabela 2 – Remunerações Mínima/Máxima	36
Tabela 3 - Retrato.....	49