



BALANÇO SOCIAL



2014

Ficha Técnica

Título: Balanço Social 2014

Autor: Departamento de Apoio e Logística
Divisão de Gestão de Recursos Humanos e Formação

ASAE – Autoridade de Segurança Alimentar e Económica

Rua Rodrigo da Fonseca, nº 73,
1269-274 Lisboa
Tel.: 217 983 600/Fax 217 983 654
Página eletrónica: www.asae.pt

ÍNDICE

1. NOTA INTRODUTÓRIA	3
2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO	5
3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
3.1. Número e evoluão dos efetivos	5
3.2. Efetivos por grupos profissionais	7
3.3. Relação jurádica de emprego	8
3.4. Efetivos por género	9
3.5. Estrutura etária	10
3.6. Antiguidade	12
3.7. Estrutura habilitacional	13
3.8. Movimentação de pessoal	14
3.9. Prestação de trabalho	15
3.10. Absentismo	18
3.11. Encargos com pessoal	20
3.12. Higiene e Segurana no trabalho	21
3.13. Formao Profissional	21
4. INDICADORES	22
5. DESTAQUES	24

ABREVIATURAS

ASAE	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
DGAEP	Direção Geral da Administração e Emprego Público
DRAL	Departamento de Riscos Alimentares e Laboratórios
UNO	Unidade Nacional de Operações
UNIIC	Unidade Nacional de Informações e Investigação Criminal
DAL	Departamento de Administração e Logística
DAJC	Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações
GPEQA	Gabinete de Planeamento Estratégico, Qualidade e Auditoria
GRI	Gabinete de Relações Internacionais
URN	Unidade Regional do Norte
URC	Unidade Regional do Centro
URS	Unidade Regional do Sul

1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social, instituído pelo Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, constitui um importante instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos visando uma maior eficiência, qualificação e transparência nos serviços e entidades que integram a Administração Pública.

O Balanço Social é um documento onde, de forma sistematizada, se demonstra, quantitativa e qualitativamente, os dados referentes aos recursos humanos e correspondentes recursos financeiros, num determinado ano.

Este documento deve ser elaborado no primeiro trimestre de cada ano, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, devendo apresentar uma análise comparativa com os anos anteriores. Neste sentido, para além do preenchimento da matriz disponibilizada pela DGAEP, com base na recolha de dados disponibilizados pela aplicação SRH-Sistema de Recursos Humanos, da Direção Geral do Orçamento, a ASAE – Autoridade de Segurança Alimentar e Económica procede também anualmente à elaboração de um relatório de análise da informação ali constante, facto que permite uma visão mais aprofundada da realidade organizacional e social da instituição.

O atual relatório de balanço social refere-se ao ano de 2014, e tem como base de análise o universo de trabalhadores da ASAE em exercício de funções a 31 de dezembro.



2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, abreviadamente designada por ASAE, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa, conforme estipula o Decreto-Lei n.º 194/2012, de 23 de agosto.

A ASAE dispõe das seguintes unidades orgânicas a nível nacional: Unidade Nacional de Operações (UNO), Unidade Nacional de Informações e Investigação Criminal (UNIIC), Departamento de Riscos Alimentares e Laboratórios (DRAL), Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações (DAJC), Departamento de Administração e Logística (DAL), Gabinete de Planeamento Estratégico, Qualidade e Auditoria (GPEQA), Gabinete de Relações Internacionais (GRI). Dispõe igualmente de unidades desconcentradas, designadas por unidades regionais: Unidade Regional do Norte (URN), Unidade Regional do Centro (URC), Unidade Regional do Sul (URS). As unidades nacionais, os departamentos e as unidades regionais têm no total 28 unidades flexíveis.

A ASAE tem por missão a fiscalização e prevenção do cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não alimentar, bem como a avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, sendo o organismo nacional de ligação com as suas entidades congéneres, a nível europeu e internacional.

3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

3.1. Número e evolução dos efetivos

A ASAE chegou ao final do ano de 2014 com 477 efetivos, assim distribuídos pelas seguintes unidades orgânicas, conforme indicado no gráfico:

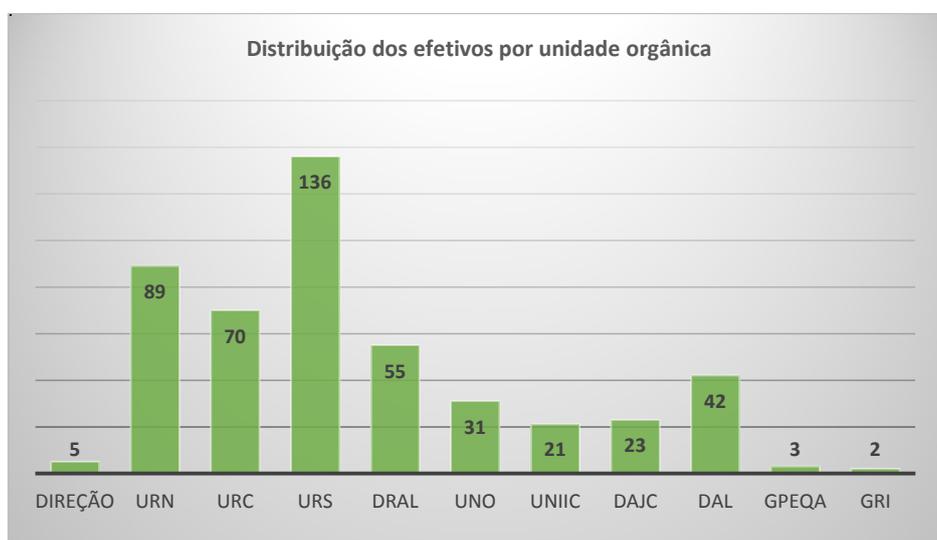


Gráfico nº 1

As três unidades regionais absorvem mais de metade dos recursos humanos, cerca 62% dos 477 efetivos. A estas unidades regionais, abreviadamente designadas por UR, compete, no âmbito das respetivas áreas geográficas de atuação, assegurar o cumprimento das normas legais que disciplinam as atividades económicas nos setores alimentar e não alimentar, em articulação com a UNO e a UNIIC.

À semelhança do que se tem vindo a verificar nos outros organismos da Administração Pública, a ASAE tem também sentido a perda de efetivos por motivo de aposentação. Só em 2014 aposentaram-se 38 trabalhadores entre as carreiras de inspeção, técnica superior e assistente técnica.

No gráfico nº 2 constata-se que desde 2006 a ASAE perdeu cerca de 20% dos profissionais, resultando num défice de recursos humanos. Verifica-se que 2006 a 2014, a curva de evolução dos efetivos foi decrescendo, com exceção dos anos de 2010 e 2012 onde este decréscimo foi contrariado por entradas, essencialmente através de concursos.

Em 2015/2016 vamos continuar a reverter esta situação pelos mecanismos legais de recrutamento, nomeadamente, concursos para as carreiras de inspeção, dois dos quais se encontram a decorrer, e também por ofertas de mobilidade. Para além de 16 inspetores superiores que terminaram o estágio, iniciado em 2014, atualmente está em curso o recrutamento de 22 estagiários, 14 para inspetor-adjunto e 8 para inspetor superior.

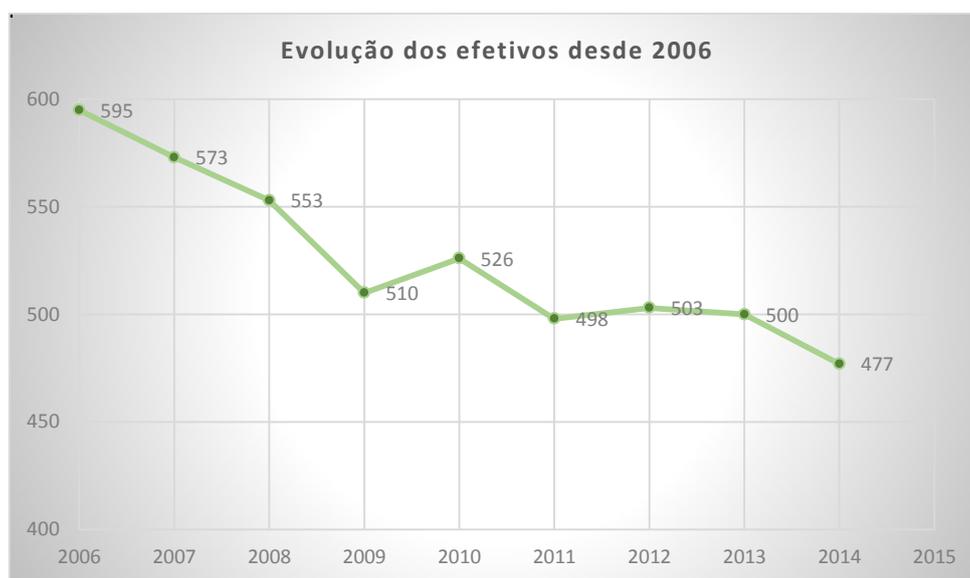


Gráfico nº 2

Na medida em que a atividade inspetiva carece de suporte, logístico e tcnico, que a complementam e que, em diversas reas de atividade, assumem igualmente um papel relevante, tem vindo a ser implementada uma estratgia em matria de recursos humanos que tem por objetivo o seu reforo, salvaguardando as qualificaes profissionais e acadmicas do pessoal a recrutar.

3.2. Efetivos por grupos profissionais

Atendendo re sua misso, a ASAE re composta maioritariamente por pessoal integrado nas carreiras de inspeo. Conforme se pode ver no grfico n 3 cerca de metade dos efetivos corresponde ao *core business* do organismo.

Os trabalhadores distribuem-se por trs grandes grupos profissionais: inspeo, tcnicos superiores e apoio administrativo e de suporte, incluindo-se neste grupo, as carreiras de assistente tcnico, operacional, informtica, oficial de justia e agente da PSP.

Distribuiço dos efetivos por rea de atividade



Grfico n 3

O grupo profissional com maior representatividade re da inspeo, seguido dos assistentes tcnicos e tcnicos superiores.



Grfico n 4

Ao compararmos o ano de 2014 com o período homólogo anterior podemos constatar que os grupos profissionais onde se verificou decréscimo de efetivos foram: inspeção (-15), assistente técnico (-10) e assistente operacional (-4). Os dirigentes, técnicos superiores e informática tiveram pequenos acréscimos de efetivos e os oficiais de justiça e agente da PSP mantiveram-se estáveis relativamente ao ano anterior.

Quanto ao pessoal de inspeção, apesar das entradas por concursos, continua a verificar-se redução de efetivos, resultante principalmente das aposentações.

Destacando os técnicos superiores, os mesmos continuam a ser escassos, tendo em conta as atividades: laboratorial, de avaliação de riscos, técnico-pericial, de apoio jurídico e de administração e logística, mantendo-se por isso a necessidade de desencadear novos processos de recrutamento com vista a suprir as carências de pessoal nos setores mencionados.

3.3. Relação jurídica de emprego

Na ASAE coexistem trabalhadores com relação jurídica de emprego público vinculados por nomeação (nas carreiras de inspeção e um agente da PSP), por contrato de trabalho em funções públicas (nas carreiras de técnico superior, assistente técnico, informática, assistente operacional e oficial de justiça) e comissão de serviço (dirigentes superiores e intermédios, onde se inclui os designados em regime de substituição).



Gráfico nº 5

3.4. Efeitos por género

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, contrariando a tendência na generalidade dos organismos da Administração Pública, verifica-se um equilíbrio entre homens e mulheres quando analisamos o universo na globalidade.

Efetivos por gnero

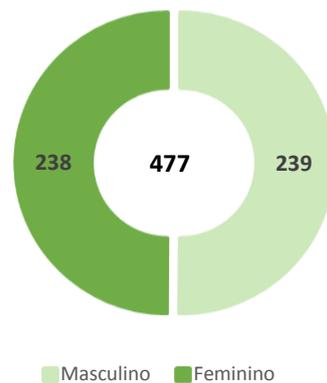


Gráfico n.º 6

No entanto, por grupos profissionais este equilbrio no se verifica. As mulheres destacam-se nos grupos dos dirigentes intermdios, no dos tcnicos superiores e no dos assistentes tcnicos. Os homens destacam-se no grupo de inspetores, com cerca de 72% do total de efetivos deste grupo.

Efetivos por gnero e grupo profissional

Grupos profissionais	Masculino	Feminino	Total
Dirigente Superior	2	0	2
Dirigente Intermdio	12	26	38
Tcnico Superior	23	57	80
Assistente Tcnico	21	73	94
Assistente Operacional	6	7	13
Informtico	4	5	9
Pessoal de Inspeo	168	66	234
Oficial de justia	2	4	6
Agente da PSP	1	0	1
TOTAL	239	238	477

Tabela n.º 1

3.5. Estrutura etria

No que diz respeito à estrutura etria, os efetivos da ASAE tm idades compreendidas entre os 29 e os 68 anos. O escalão etrio onde se concentram mais efetivos é o compreendido entre os 45 e os 49 anos, verificando-se um rejuvenescimento dos recursos humanos, atendendo a que no ano anterior a representatividade situava-se no escalão entre os 55 e os 59 anos.

Podemos igualmente demonstrar que 60% dos efetivos têm idades compreendidas entre os 25 e os 49 anos, sendo que os restantes 40% estão acima dos 50 anos. Com o prolongamento da vida ativa a tendência será o aumento dos efetivos nos escalões etários mais elevados.

Analisando por género, o escalão etário com mais homens é o dos 35-39 anos, sendo que, dos 58 efetivos deste escalão, 84% são inspetores. O escalão etário com mais mulheres é o dos 45-49 anos. Até aos 44 anos predominam os homens. Acima desta idade predominam as mulheres. Podemos concluir que os homens são, no geral, mais novos do que as mulheres.

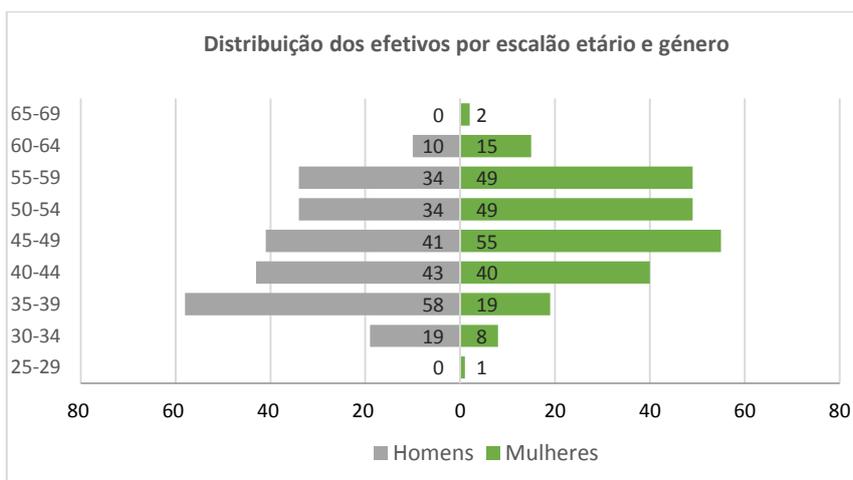


Gráfico nº 7

O gráfico seguinte demonstra-nos que de 2013 para 2014 houve um aumento de efetivos com idades compreendidas entre os 35 e os 54 anos. Houve uma diminuição dos efetivos com idade superior a 55 anos. Esta situação deveu-se à entrada de efetivos por procedimentos concursais e saída por aposentação.

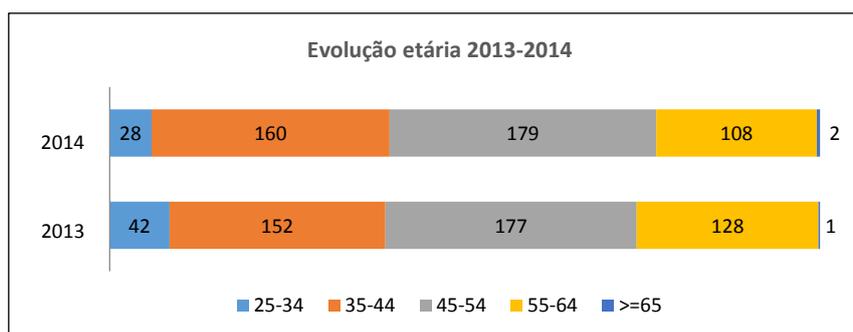


Gráfico nº 8

Ao analisar a média de idades por grupo profissional verifica-se que a média de idades mais elevada dos homens situa-se no grupo dos oficiais de justiça e a média de idades mais elevada das mulheres situa-se no grupo dos assistentes operacionais.

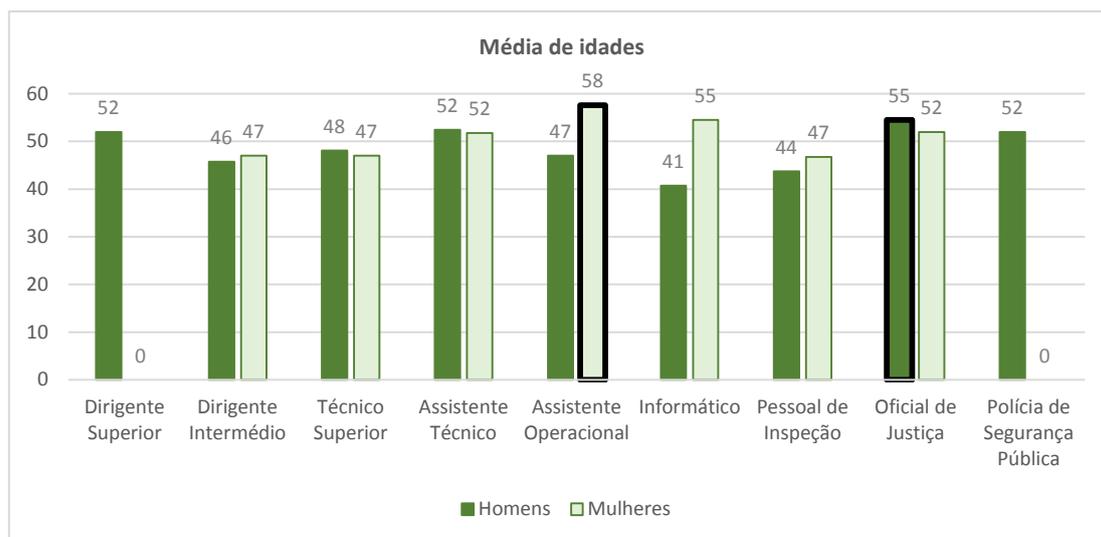


Gráfico nº 9

Entre 2013 e 2014 houve um ligeiro aumento da idade média dos efetivos.

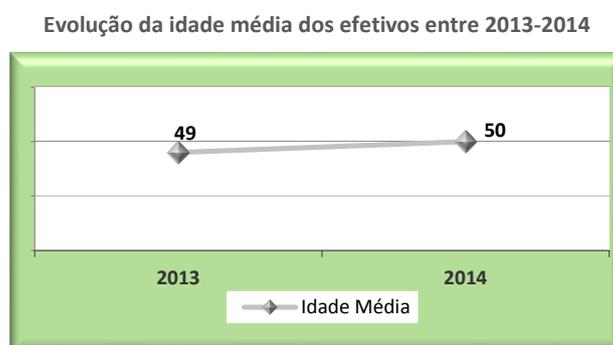


Gráfico nº 10

3.6. Antiguidade

Relativamente à antiguidade dos efetivos a média na ASAE é de 24 anos. A maioria dos efetivos detém entre 10 e 24 anos de antiguidade na função pública. Com a idade da reforma a avançar existe a tendência para maiores antiguidades na função pública. De salientar que na ASAE existem 16 efetivos com mais de 40 anos de antiguidade.

Distribuição dos efetivos por antiguidade

Escalão	Homens	Mulheres	Total
< 5 anos	7	7	14
5-9	17	7	24
10-14	70	26	96
15-19	51	46	97
20-24	34	57	91
25-29	19	36	55
30-34	21	26	47
35-39	16	21	37
> 40	4	12	16
Total	239	238	477

Média de antiguidade	23	25	24
-----------------------------	-----------	-----------	-----------

Tabela nº 2

Ao analisar a média de antiguidades por grupo profissional verifica-se que os grupos com médias de antiguidade mais elevadas são os Oficiais de Justiça e Polícia de Segurança Pública, estando igualmente nestes grupos os homens com antiguidade mais elevada. As mulheres com mais antiguidade estão no grupo dos informáticos.

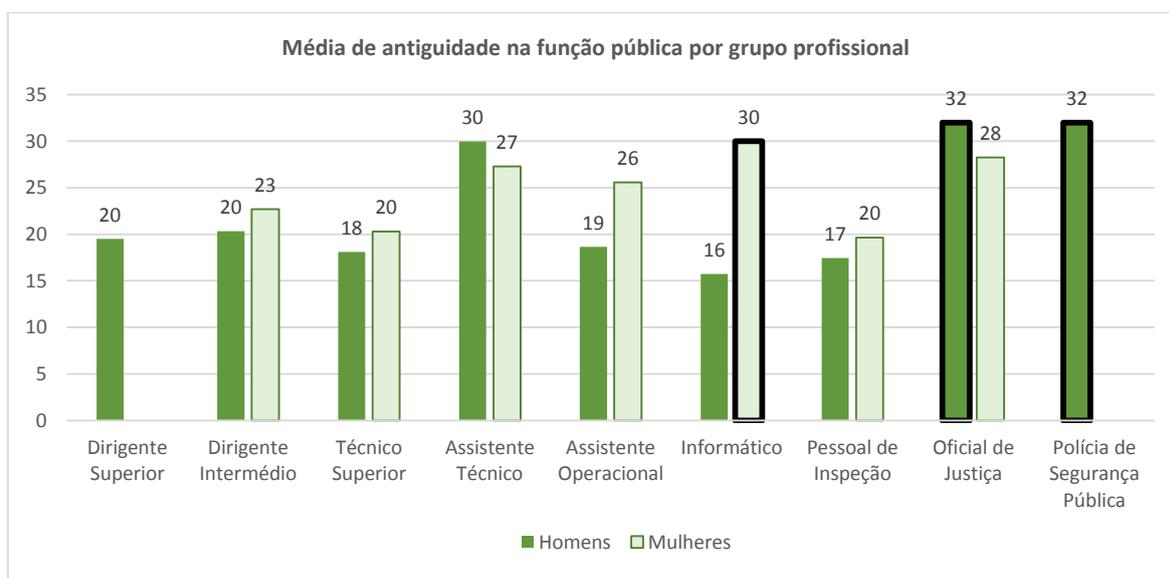


Gráfico nº 11

3.7. Estrutura habilitacional

Através do gráfico nº 12 podemos verificar que mais de metade dos efetivos tem habilitações de nível universitário, sendo a licenciatura o grau académico com mais representatividade, correspondendo a 235 efetivos. Também com uma importante representatividade destacam-se os trabalhadores com o 12º ano que totalizam 110 efetivos. Os graus académicos menos representados são o 4º e o 6º ano, correspondendo a 17 efetivos, totalizando somente cerca de 3,5% do total dos efetivos.

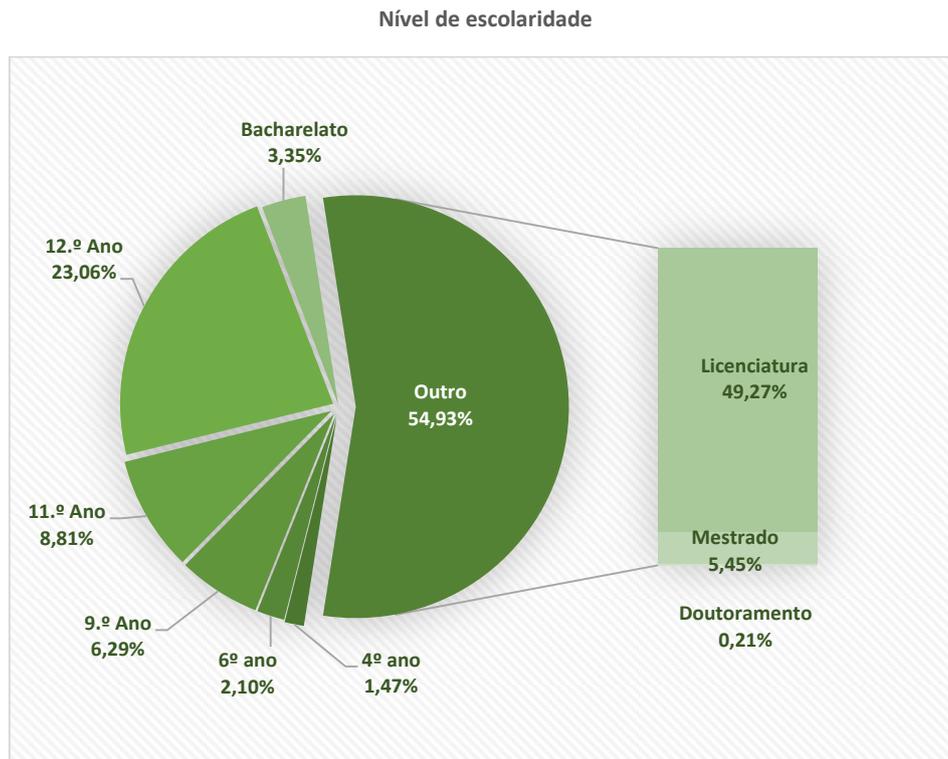


Gráfico nº 12

A taxa de habilitação superior aumentou 4% relativamente ao ano anterior e as taxas de habilitação secundária e básica desceram, o que indica o aumento do nível habilitacional dos efetivos da ASAE. Este organismo tem apostado na valorização dos seus recursos humanos, tendo sido autorizados 30 estatutos de trabalhador estudante. A tendência é para a existência de efetivos cada vez mais qualificados.

Taxas de habilitação

	2013	2014
Taxa de habilitação superior	54%	58%
Taxa de habilitação secundária	35%	32%
Taxa de habilitação básica	12%	10%

Tabela nº 3

3.8. Movimentação de pessoal

Verifica-se que, durante o ano de 2014, houve 55 saídas que foram compensadas por 67 entradas, pelos motivos que se identificam nos gráficos seguintes.

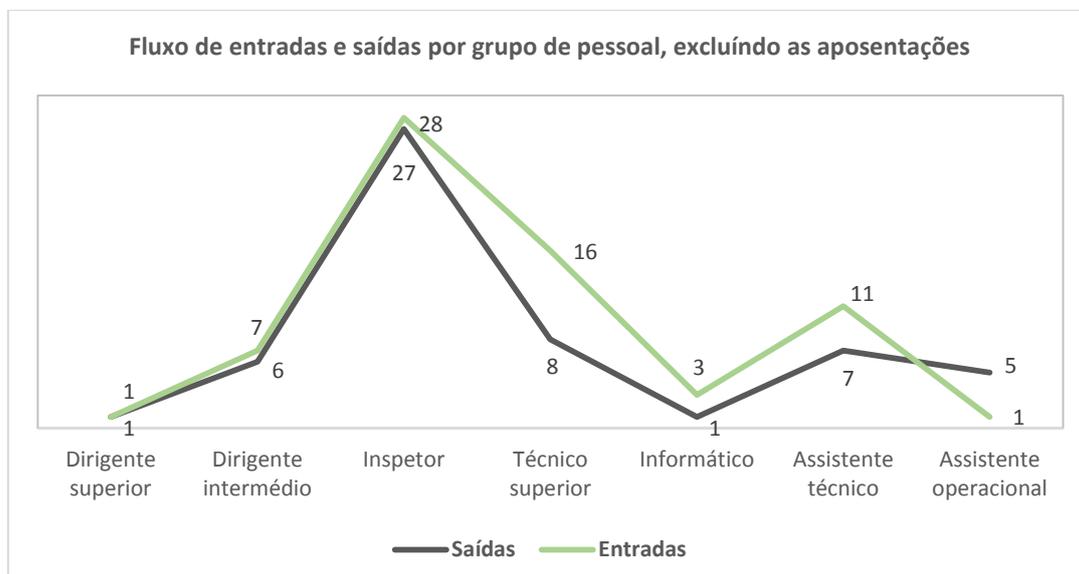


Gráfico nº 13

As entradas foram essencialmente por procedimento concursal e por mobilidade interna. Em “outras situações” encontram-se efetivos que cessaram funções dirigentes e regressaram às carreiras de origem.

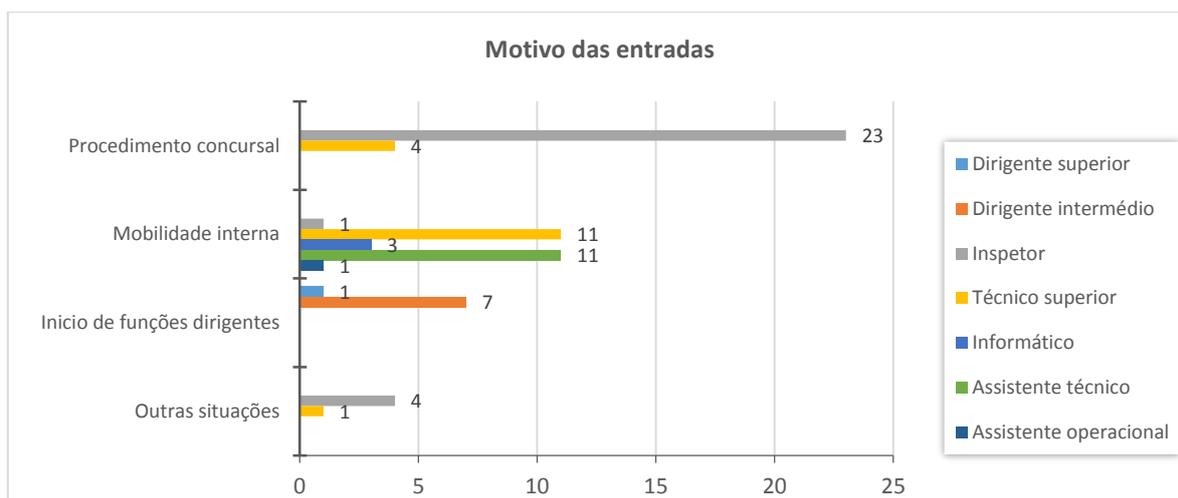


Gráfico nº 14

Nas saídas por motivo de “outras situações” englobam-se as saídas da carreira de inspeção para cargos dirigentes e por concurso e saídas de outras carreiras por motivo de rescisões amigáveis.

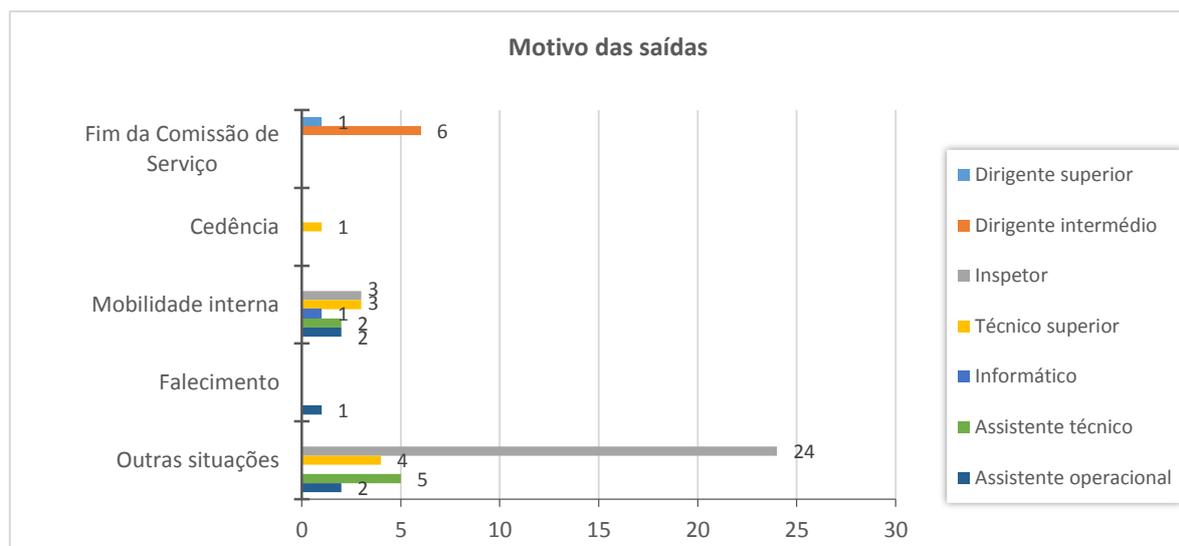


Gráfico nº 15

Nesta análise à movimentação de pessoal não estão consideradas as 38 saídas por aposentação.

3.9. Prestação de trabalho

Até à publicação da Lei do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), publicada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho, coexistiam dois regimes de horário de trabalho na ASAE, a saber, o Decreto-lei nº 259/98, de 18 de agosto e o Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas, aprovado pela Lei nº 59/2008, de 11 de setembro, aplicável consoante os trabalhadores fossem vinculados por nomeação ou por contrato de trabalho em funções públicas. A partir da LTFP e com a revogação daqueles diplomas, passou a existir uma uniformização das regras relativas ao regime de horário de trabalho.

As modalidades de horário de trabalho existentes na ASAE são as indicadas no gráfico seguinte. O horário com maior representatividade é o específico, explicado pelo facto de ser esse o horário ligado às carreiras de inspeção, atendendo à especificidade das funções que estes efetivos desempenham. Este horário encontra-se definido no Regulamento de Horário de Trabalho do Pessoal Integrado nas Carreiras de Inspeção da ASAE.

O horário flexível é o segundo tipo de horário com maior representatividade, pois é utilizado pelas restantes carreiras. A jornada contínua é utilizada tanto por conveniência de serviço, como é o caso dos laboratórios, onde a especificidade do trabalho assim o exige, e por efetivos noutros serviços que necessitam deste horário para prestar acompanhamento aos filhos menores de 12 anos, ou por motivos de saúde.

A isenção de horário de trabalho abrange somente os dirigentes.



Gráfico n.º 16

Relativamente ao trabalho suplementar foram realizadas 15.962 horas, na quase totalidade por pessoal de inspeção e das brigadas de colheitas de amostras, cuja natureza da atividade assim o exige.

Também nesta matéria coexistiam dois regimes distintos, aplicando-se ao pessoal da inspeção o regime previsto no Decreto-Lei n.º 259/98, de 18 de agosto, até à publicação da LTFP. Este grupo de pessoal é o que mais realiza trabalho suplementar, por inerência do respetivo conteúdo funcional, conforme se verifica pelo gráfico seguinte.

A publicação da LTFP veio diminuir o limite de horas de trabalho suplementar que passou a ser somente de 150 horas por ano.

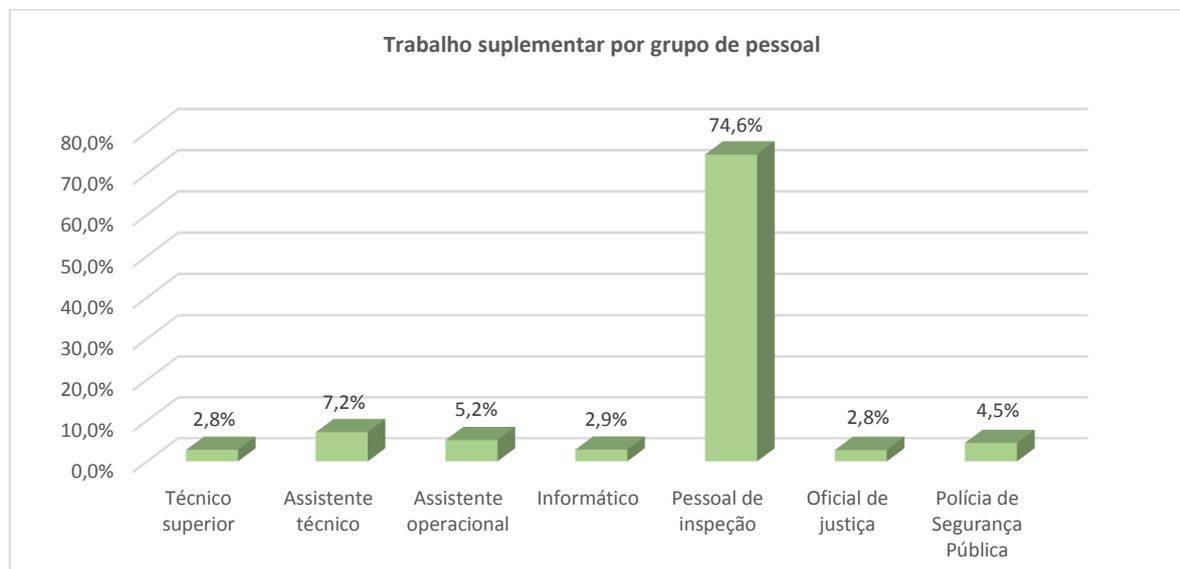


Gráfico n.º 17

As horas de trabalho suplementar foram realizadas essencialmente em trabalho diurno e em dias de descanso semanal complementar. O trabalho suplementar realizado aos domingos e feriados é pouco representativo.

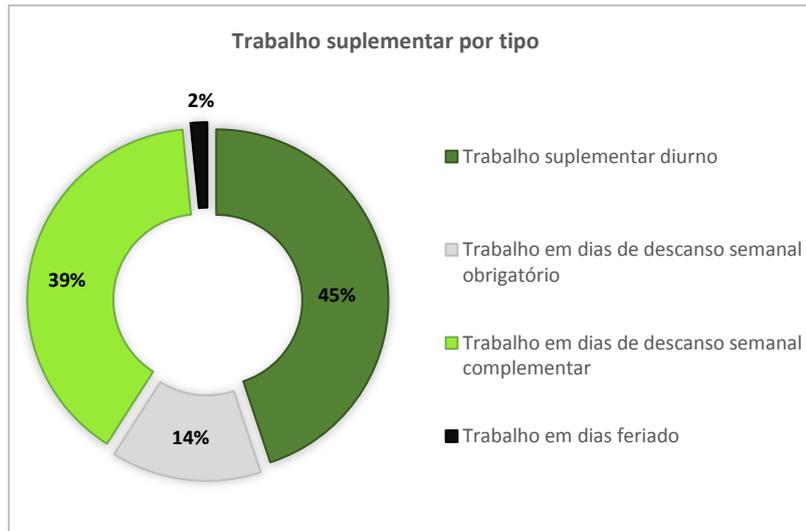


Gráfico nº 18

Tem havido um decréscimo das horas realizadas em trabalho suplementar como se pode verificar nestes 3 últimos anos (Gráfico nº 19). Em 2013, relativamente a 2012, houve uma redução na ordem dos 30%. De 2014 para 2013 houve uma redução e 18%. Recordamos que em 2013 a prestação normal de trabalho aumentou de 35 horas para 40 horas semanais.

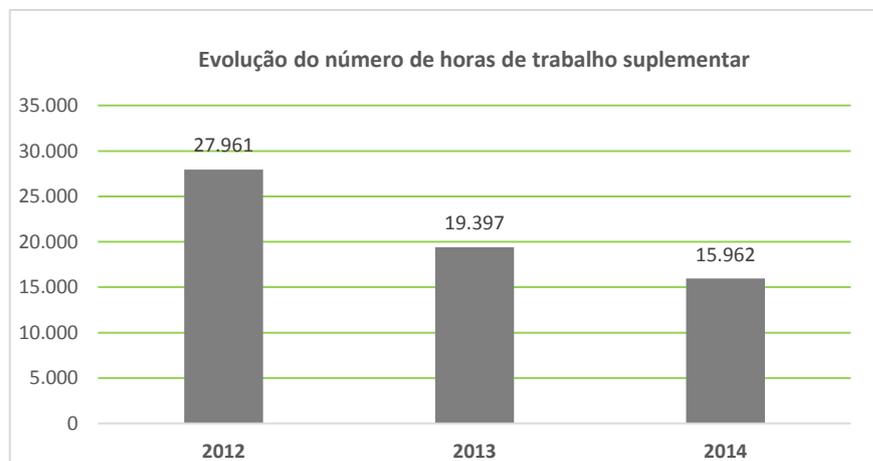


Gráfico nº 19

Em 2014 os encargos com o trabalho suplementar ascenderam a 154.194,78 €, mantendo-se a tendência para a redução de gastos comparativamente com os anos anteriores, justificada pela diminuição da realização de horas em trabalho suplementar, como já referimos atrás.

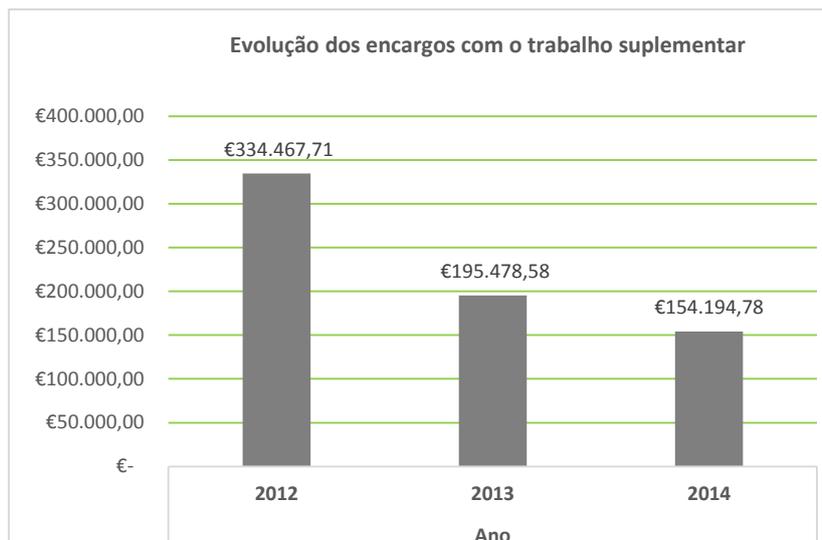


Gráfico nº 20

3.10. Absentismo

Em 2014 o total de ausências correspondeu a 7491 dias. O gráfico seguinte demonstra que em 2014 houve um aumento do número de dias de ausência, comparativamente ao ano anterior, no entanto continuou inferior a 2012. Este aumento justifica-se pela existência de 3 efetivos que estiveram com doença de longa duração no ano de 2014.

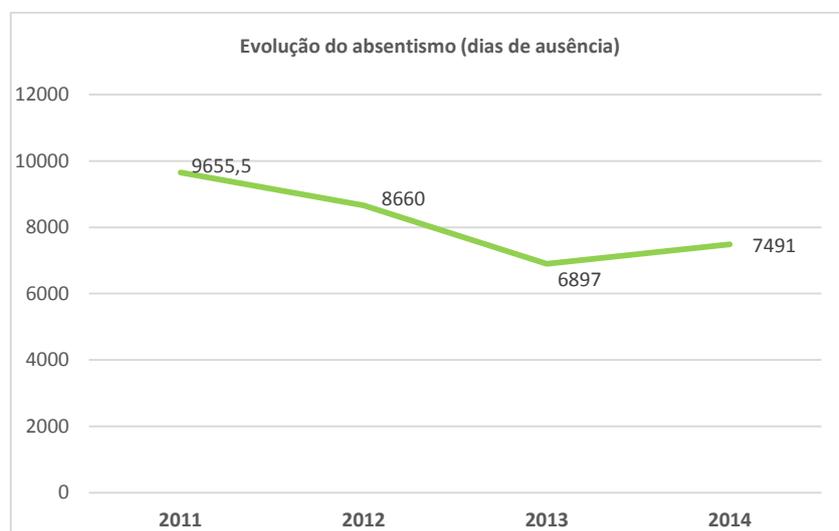


Gráfico nº 21

A taxa global de absentismo em 2014 foi de 6,88%, verificando-se então um aumento relativamente ao ano de 2013 onde a mesma foi de 5,42%.

Os grupos profissionais que registaram maior absentismo foram os inspetores e os assistentes técnicos, com cerca de 83% do total dos dias de ausência.

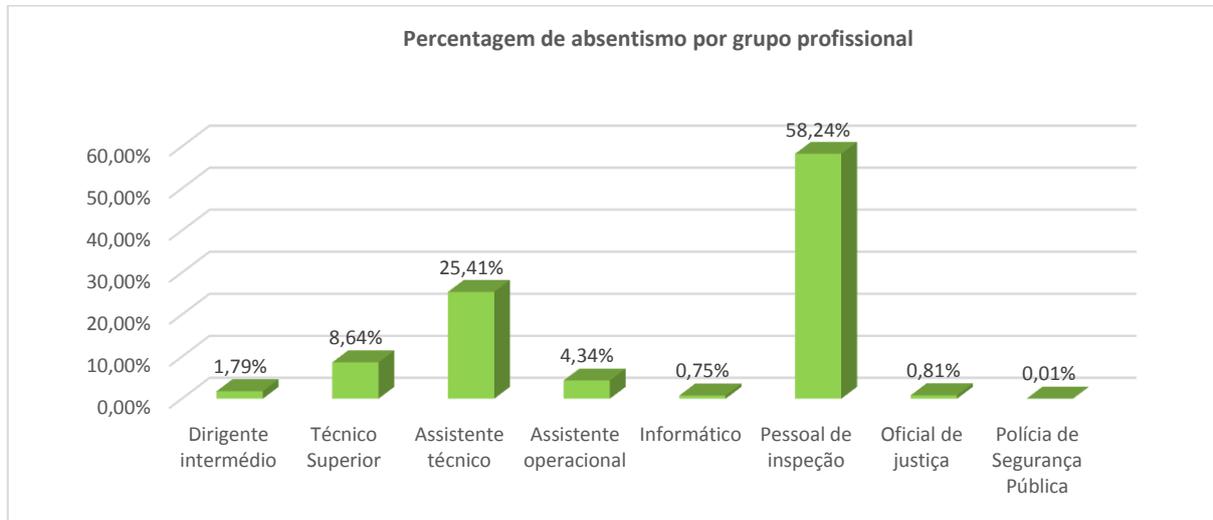


Gráfico nº 22

A principal causa motivadora do absentismo foi a doença, totalizando 42% das faltas. Esta tendência tem-se mantido desde os anos anteriores. O segundo maior motivo são as faltas por proteção na parentalidade.

Em outros motivos estão diversas ausências, como por exemplo, por provas de concurso, atividade sindical, funções autárquicas e formação.

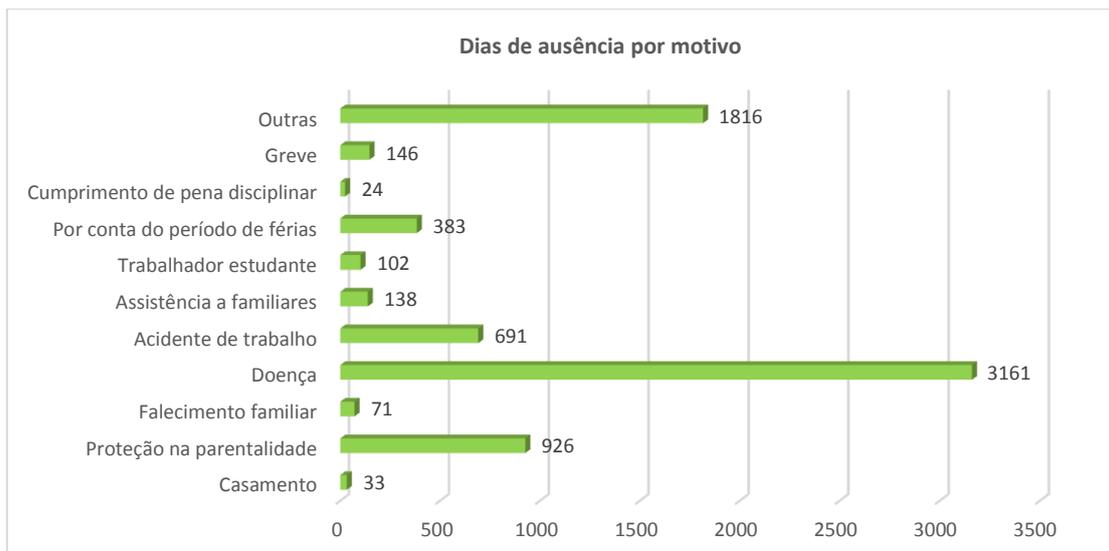


Gráfico nº 23

3.11. Encargos com pessoal

Os encargos com o pessoal ascenderam a 11.497.103,81 €, sendo que a remuneração base absorveu 81% destes encargos, seguindo-se os encargos com suplementos remuneratórios.

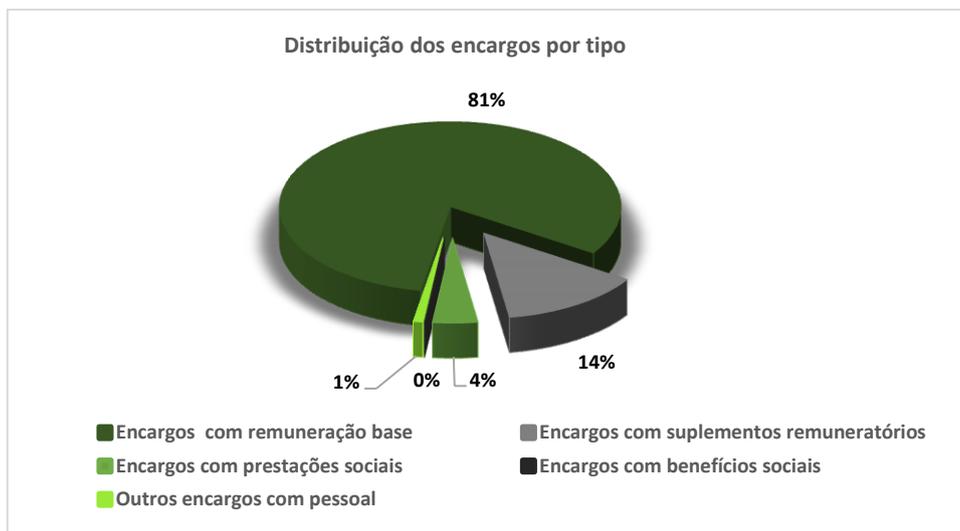


Gráfico nº 24

Mais de metade dos efetivos auferem vencimentos dentro do escalão até 1.500 €. No segundo escalão, nos 35,6%, já se encontra incluída uma grande parte dos dirigentes os quais se distribuem igualmente pelos dois escalões mais elevados.

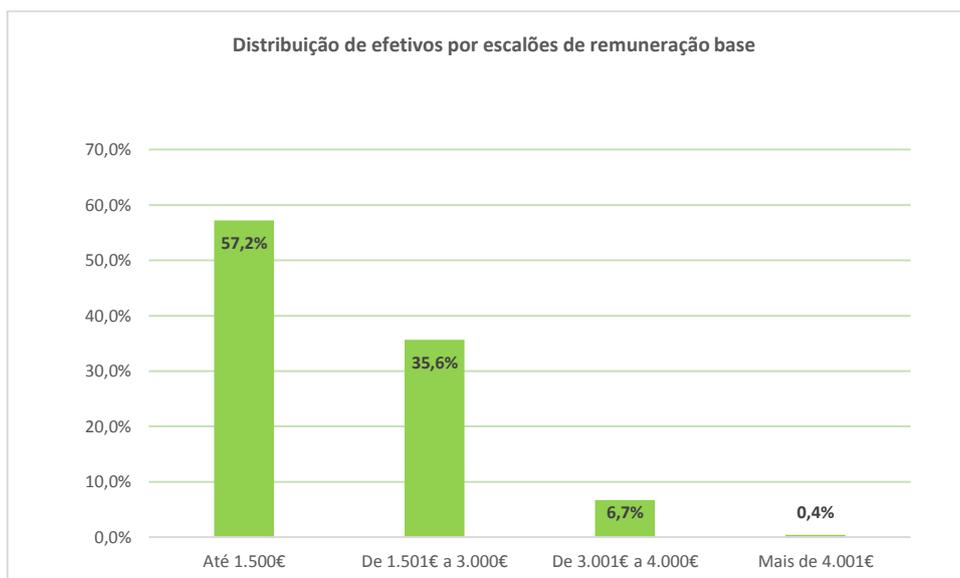


Gráfico nº 25

3.12. Higiene e Segurança no trabalho

Em 2014 ocorreram 16 acidentes de trabalho, 10 no local de trabalho e 6 *in itinere*.

Dos 10 acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho, somente 6 deram origem a baixa. No caso dos acidentes de trabalho ocorridos *in itinere* todos deram lugar a baixa.

Em 2014 foram realizados 190 exames médicos, no âmbito da Medicina do Trabalho, cujos encargos ascenderam a 4.655 €.

3.13. Formação Profissional

No período que decorreu entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2014, foram ministradas 229 ações de formação envolvendo 437 trabalhadores, que resultaram em 2.234 participações, perfazendo um total de 33.834:30 horas de formação, conforme tabela seguinte:

Participações em ações de formação profissional durante o ano, por grupo profissional

Cargo/Carreira	N.º Participantes	N.º Participações	Total de horas em ações de formação
Dirigente Superior	3	6	156:00
Dirigente Intermédio	39	256	5531:30
Técnico Superior	75	267	3070:00
Assistente Técnico	63	99	933:30
Assistente Operacional	0	0	0:00
Informático	5	5	52:00
Pessoal de Inspeção	249	1.598	24054:00
Oficial de Justiça	3	3	37:30
Polícia de Segurança Pública – Agente	0	0	0:00
Total	437	2.234	33834:30

Tabela nº 4

Os grupos profissionais que realizaram mais ações de formação foram os inspetores e os dirigentes intermédios, seguidos dos técnicos superiores e dos assistentes técnicos.

Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Tipo de ação	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	1984	11	0	42	2037
Externas	184	9	2	2	197
Total	2168	20	2	44	2234

Tabela nº 5

Nas ações de formação internas excluem-se participações de formandos no âmbito da cooperação internacional.

4. INDICADORES

INDICADORES	FÓRMULAS	%
Taxa de trabalhadores com vínculo de nomeação (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores nomeados}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	46 %
Taxa de trabalhadores com vínculo de CTFPTI (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores CTFPTI}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	42 %
Taxa de feminização (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	50 %
Taxa de feminização de pessoal dirigente (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores do sexo feminino dirigente}}{\text{Total de dirigentes}} \times 100$	65 %
Taxa de habilitação superior (%)	$\frac{\Sigma \text{ de trabalhadores com nível de habilitação superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	58 %
Taxa de habilitação secundária (%)	$\frac{\Sigma \text{ de trabalhadores com nível de habilitação secundária (11º, 12º)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	32 %
Taxa de habilitação básica (%)	$\frac{\Sigma \text{ de trabalhadores com nível de habilitação básica (4º, 6º, 9º)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	10 %
Nível etário médio (anos)	$\frac{\Sigma \text{ de idades do total de trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	50
Taxa de emprego de jovens (%)	$\frac{\Sigma \text{ de trabalhadores com idade } \leq 24 \text{ anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	0 %
Nível médio de antiguidade (anos)	$\frac{\Sigma \text{ de antiguidades do total de trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	24
Taxa de cobertura (%)	$\frac{\text{Nº de trabalhadores entrados}}{\text{Nº de trabalhadores saídos}} \times 100$	122 %

INDICADORES	FÓRMULAS	%
Taxa geral de absentismo (%)	$\frac{\text{Total de dias de ausência}}{\text{Total anual de dias trabalháveis (TADT)}} \times 100$ <p>TADT = [(52 semanas x 5 dias)-(feriados+25 dias férias)] x total trabalhadores</p>	6,8 %
Taxa de participação em ações de formação (%)	$\frac{\text{Nº de participantes em ações de formação}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	91 %

5. DESTAQUES

Deste **Balço Social 2014** destaca-se:

- Em 31 de Dezembro de 2014 existiam **477 efetivos**. A curva de efetivos tem-se mantido decrescente desde 2006. Em 2014, contribuíram para esta tendência as 38 aposentações que ocorreram durante o ano. A ASAE tem combatido este défice de recursos humanos através de abertura de concursos para a carreira de inspeção e mobilidades para as outras carreiras. A **taxa de cobertura** situou-se em **122%**.
- O grupo profissional com **maior representatividade** é o da **inspeção**;
- A relação jurídica de emprego com **maior representatividade** é a nomeação;
- Quanto ao **género**, na globalidade existe **equilíbrio** entre o número de homens e mulheres. Por grupo profissional, as mulheres destacam-se nos cargos dirigentes, técnicos superiores e assistentes técnicos. Os homens destacam-se no grupo de inspetores.
- A média de **idades** situa-se nos **50 anos**;
- A média de **antiguidades** é de **24 anos**;
- Cerca de metade dos efetivos tem **habilitações** de **nível superior**;
- Os **horários** de trabalho mais praticados são o **específico** e o **flexível**;
- O **absentismo** está a **baixar**, sendo a doença o motivo mais justificado para as ausências.
- Cerca de **40%** dos trabalhadores realizaram exames médicos no âmbito da **Medicina no Trabalho**
- Cerca de **91%** dos trabalhadores frequentou **ações de formação**.

