

Valorizar para Preservar, a Terra e o Mar.

Balanço Social

2020



Ficha técnica

Quinta das Oliveiras – Estrada Nacional n.º 3 – 2000-471 SANTARÉM - Tel.: 243 377 500

www.draplvt.gov.pt | www.facebook.com/DRAPLVT | www.twitter.com/DraplvtComunica

Coordenação: Direção de Serviços de Administração

Edição: Divisão de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos

Design Gráfico: Divisão de Comunicação e Sistemas de Informação



Índice

Balanco Social	4
I. Introdução.....	4
II. Caracterização dos recursos humanos.....	4
1. Distribuição dos recursos humanos por género	4
2. Caracterização e distribuição dos recursos humanos por Grupo de Pessoal	5
3. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação.....	6
4. Trabalhadores segundo o escalão etário.....	7
5. Trabalhadores por antiguidade do vínculo de emprego público.....	9
6. Trabalhadores por nível de escolaridade.....	10
7. Trabalhadores portadores de deficiência.....	10
8. Trabalhadores admitidos ou regressados.....	11
9. Saídas de trabalhadores.....	12
10. Mudanças de situação	13
11. Modalidade de horário de trabalho.....	14
12. Trabalho suplementar.....	15
13. Ausências.....	15
12. Trabalhadores em greve	17
III. Encargos com recursos humanos	18
1. Estrutura remuneratória.....	18
2. Total dos encargos com Pessoal.....	19
IV. Higiene e segurança	21
1. Acidentes	21
V. Formação profissional.....	21
1. Caracterização das ações de formação profissional frequentadas	21
2. Participação em ações de formação.....	22
3. Horas despendidas em formação e despesa associada	23
VI. Relações profissionais e de disciplina.....	24
1. Relações profissionais.....	24
2. Disciplina.....	24
VII. Indicadores de gestão	25

Balanço Social

I. Introdução

O Balanço Social permite fazer uma caracterização socioeconómica dos recursos humanos envolvidos numa organização, através da apresentação de indicadores fundamentais para a gestão dos mesmos.

O presente Balanço, relativo ao ano de 2020, foi elaborado nos termos do disposto na redação atualizada do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, cujo artigo 1.º dispõe que *"os serviços e organismos da Administração Pública, que revistam a natureza de serviços personalizados e que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores e trabalhadoras ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de dezembro do ano anterior."*

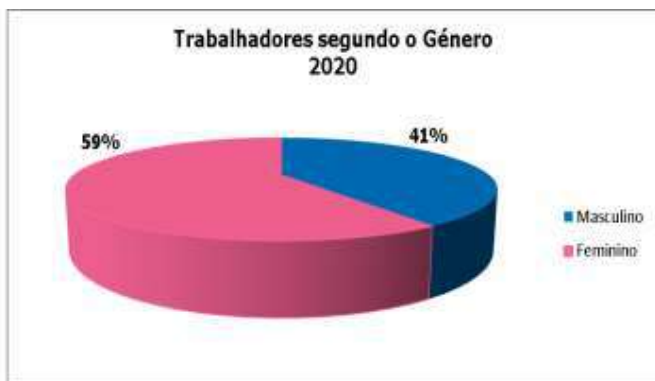
Este documento visa sintetizar, de uma forma clara, a evolução verificada na Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo (DRAPLVT), ao longo do ano de 2020, evidenciando um conjunto de indicadores na área dos recursos humanos.

Para além dos indicadores de 2020 será, sempre que possível, apresentada uma análise comparativa com os anos transatos, nas matérias em análise.

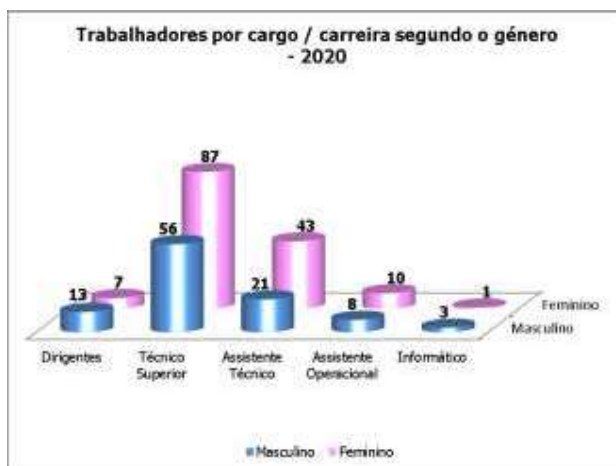
II. Caracterização dos recursos humanos

1. Distribuição dos recursos humanos por género

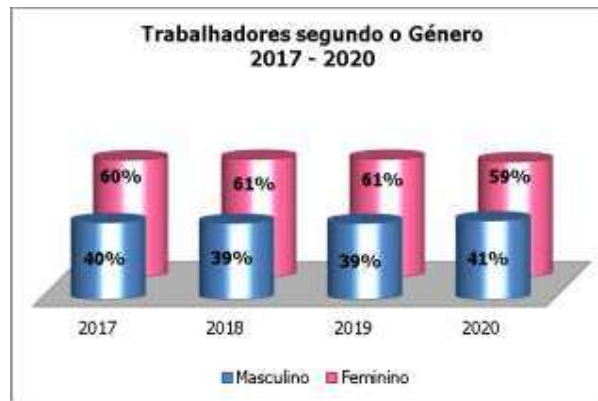
A 31 de dezembro de 2020, a Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo contava com um total de 249 trabalhadores efetivos, que se distribuíam, por género, da seguinte forma:



Da distribuição destes trabalhadores segundo o género pelos diferentes cargos/carreiras, podemos salientar que o género feminino é predominante em todas as carreiras, exceto na carreira de informática, onde existe um domínio do género masculino, à semelhança do que se verifica em relação aos cargos dirigentes, sendo que o desempenho de cargo dirigente por parte de elementos do género feminino se traduz em cerca de metade do total.



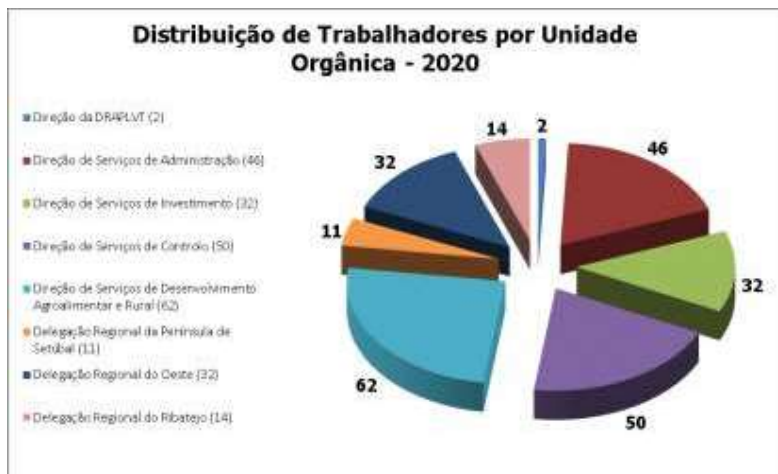
No ano de 2020, alterou-se ligeiramente o grau de correspondência entre os dois géneros, em relação ao verificado nos dois últimos anos, tendo a representação masculina sido aumentada em dois pontos percentuais, em detrimento da representação feminina.



2. Caracterização e distribuição dos recursos humanos por Grupo de Pessoal

Na programação do ciclo de gestão para 2020, foram estimadas as necessidades de recursos, vertidas no mapa de pessoal proposto e aprovado em 17 de dezembro de 2019 pela Ministra da Agricultura, e pelo Ministro do Mar em 9 de janeiro de 2020, considerando a dupla tutela da DRAPLVT, com um total de 271 postos de trabalho.

No final do ano de 2020, a Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo contava com um total de 249 trabalhadores efetivos, distribuídos da seguinte forma pelas diferentes unidades orgânicas:



Os 249 trabalhadores efetivos encontravam-se distribuídos pelos seguintes grupos profissionais:



Dos 20 cargos dirigentes, dois são cargos de direção superior de 1º grau e 2º grau, quatro de direção intermédia de 1º grau e catorze de direção intermédia de 2º grau.



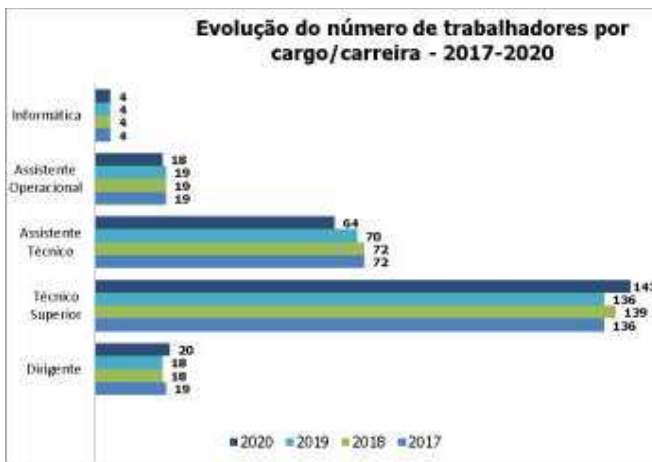
Pela análise, verifica-se que o grupo de pessoal com maior predominância é o Técnico Superior (57%), seguindo-se o Assistente Técnico (26%).

Tendo o grupo de Técnicos Superiores registado no ano transato um ligeiro decréscimo, em 2020 essa situação inverteu-se, com o registo de um acréscimo de 7 elementos.

Pelo contrário, o grupo Assistente Técnico registou um decréscimo de 6 trabalhadores, confirmando a tendência que se tem vindo a verificar nos últimos anos.

Também os Assistentes Operacionais diminuíram em um elemento o seu efetivo total.

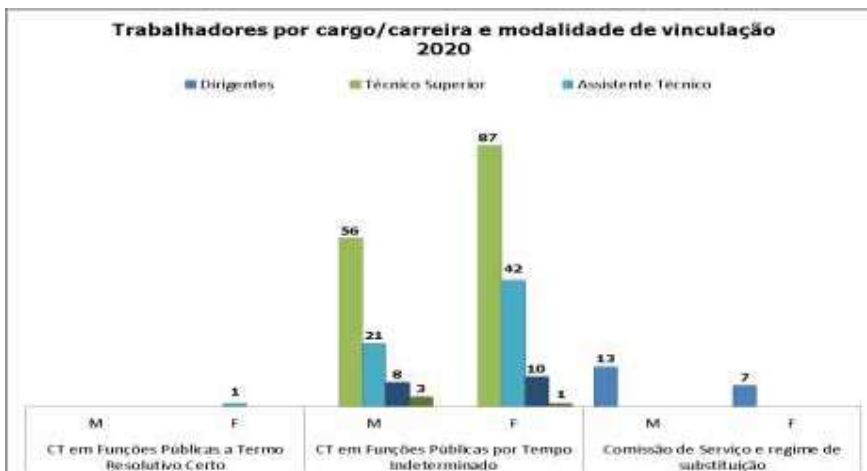
Quanto ao grupo Informática, este manteve uma vez mais o total de 4 elementos, tendo o grupo Dirigente aumentado em 2 elementos o total em relação ao ano de 2019.



3. Trabalhadores segundo a modalidade de vinculação

Os trabalhadores da DRAPLVT exercem maioritariamente funções na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

Para além do exercício de funções públicas na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado e em comissão de serviço (cargos dirigentes), registou-se o exercício de funções em regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas a Termo Resolutivo Certo, por parte de uma trabalhadora com mais de 70 anos de idade, ao abrigo do n.º 1 do artigo 294.º-A da LTFP, introduzido pela alteração efetuada pelo artigo 3.º, do Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro e ainda com as alterações introduzidas ao Estatuto da Aposentação, bem como à Lei n.º 11/2014, de 6 de março.



Ao abrigo da LTFP e do Estatuto do Pessoal Dirigente, encontram-se a desempenhar funções, na modalidade de comissão de serviço, 20 dirigentes, dos quais 3 estão em regime de substituição.

- **Taxa de pessoal com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**

2020		
Efetivos com CTFPTI	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de pessoal com CTFPTI
229	249	91,97%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de pessoal com CTFPTI			
86,40%	92,86%	91,90%	91,97%

- **Taxa de pessoal em comissão de serviço e regime de substituição**

2020		
Efetivos em comissão de serviço e regime de substituição	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de pessoal com CS e RS
20	249	8,03%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de pessoal em comissão de serviço e regime de substituição			
7,60%	7,14%	7,29%	8,03%

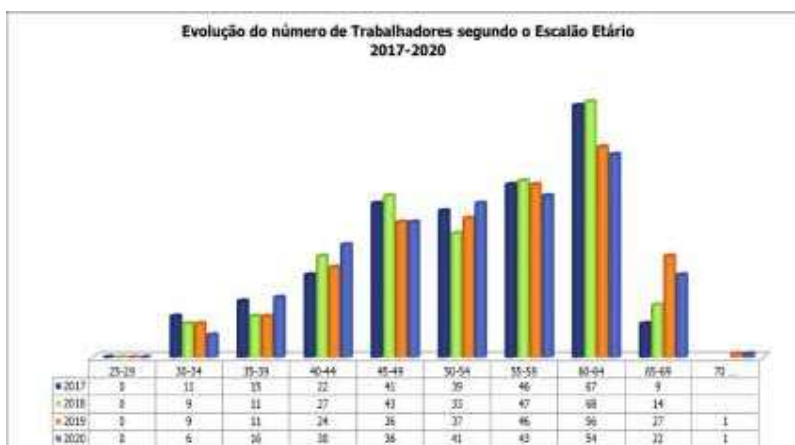
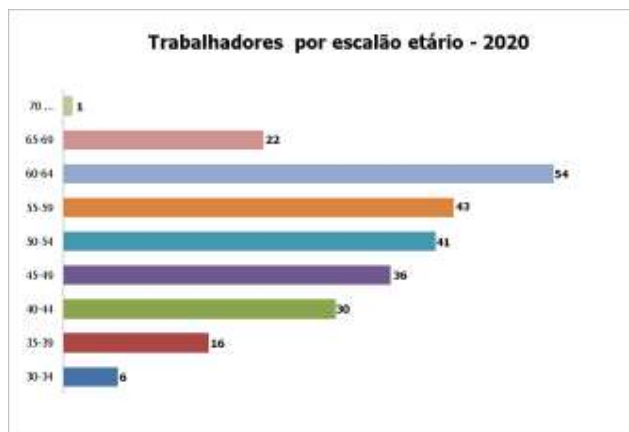
- **Taxa de pessoal com contrato de trabalho em funções públicas a termo resolutivo certo**

2020		
Efetivos em CTFPTRC	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de pessoal com CS e RS
1	249	0,40%

4. Trabalhadores segundo o escalão etário

Analisando o gráfico seguinte verifica-se que o escalão etário (agregando ambos os géneros) que compreende um maior número de trabalhadores situa-se no intervalo 60-64 anos, representando 21,69% do universo em análise, logo seguido do intervalo 55-59 anos, que representa 17,27%. De 2016 a 2019, a predominância destes dois escalões etários também se verificou.

Verificamos ainda que quase metade dos trabalhadores da DRAPLVT (120, que corresponde a 48% do total) estão com uma idade superior a 55 anos, o que, tendo em consideração a possibilidade de a partir dessa idade ser possível que os trabalhadores solicitem a pré-reforma e aos 66 anos e 6 meses a reforma, aponta para a necessidade de se proceder progressiva, mas rapidamente, a novos recrutamentos.



- **Nível etário (média da idade do total dos trabalhadores)**

2020		
Soma das idades dos efetivos	Efetivos a 31 de dezembro	Nível etário
13167	249	53

2017	2018	2019	2020
Evolução do nível etário			
53	53	54	53

- **Índice de envelhecimento**

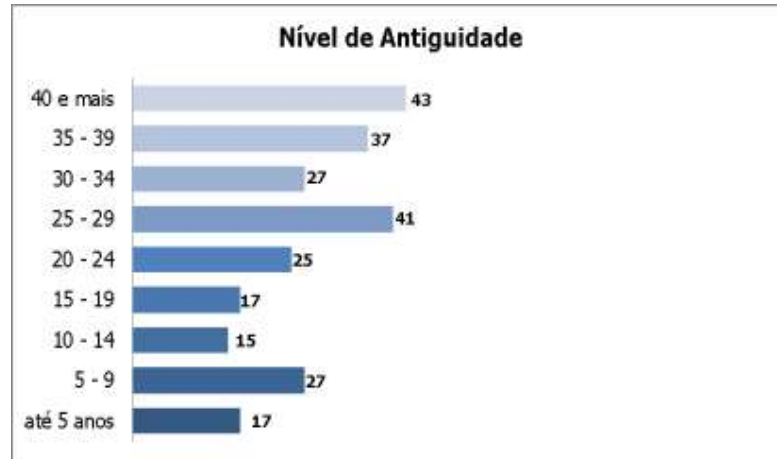
2020		
Soma do efetivo com idade > 55 anos	Efetivos a 31 de dezembro	Índice de envelhecimento
120	249	48,19%

2017	2018	2019	2020
Evolução do índice de envelhecimento			
48,04%	51,19%	52,23%	48,19%

O nível etário dos trabalhadores da DRAPLVT tem sido, nos últimos 4 anos, de 53 anos, com exceção de um ligeiro acréscimo em 2019.

Quanto ao índice de envelhecimento, este voltou em 2020 a registar um valor semelhante ao de 2017 (48%), contrariando a tendência de aumento que se verificou nos dois últimos anos.

5. Trabalhadores por antiguidade do vínculo de emprego público



Relativamente à antiguidade do vínculo de emprego público dos trabalhadores da DRAPLVT, verifica-se que 32% dos trabalhadores já têm 35 ou mais anos de serviço (80 trabalhadores). Esta percentagem é inferior à verificada em 2019. Conjugando esta situação com a concentração de trabalhadores nas faixas etárias superiores, prevê-se a possibilidade da ocorrência de várias saídas por aposentação/reforma, visto que os dois requisitos mínimos para a aposentação sem antecipação são, para o ano de 2020, 66 anos e 6 meses e a observância de mais de 35 anos de antiguidade.

É importante conhecer este indicador distribuído pelos diferentes grupos profissionais:



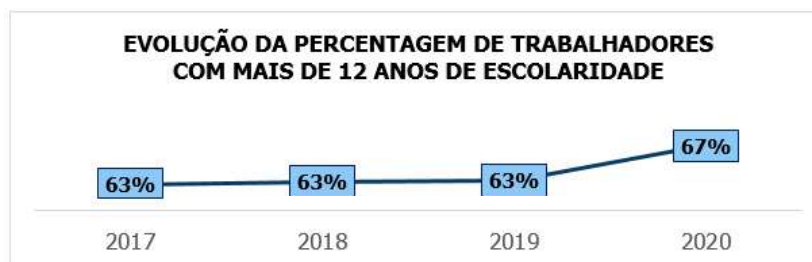
O grupo profissional composto pelos **técnicos superiores** apresenta uma distribuição equilibrada no que se refere à antiguidade na carreira. Quanto ao grupo dos **informáticos**, já se verifica que metade dos elementos têm 40 ou mais anos de antiguidade. No que aos **assistentes técnicos** diz respeito, constata-se que cerca de 38% do total, o qual tem 64 elementos, apresenta um nível de antiguidade superior a 40 anos. Se conjugarmos este aspeto com o facto de 31% do total dos trabalhadores da DRAPLVT (77 dos 249 elementos) se inserirem no grupo com mais de 60 anos de idade, podemos ter a perspetiva de que um significativo número de saídas por aposentação/reforma irá ocorrer nos próximos anos. Esta situação cria uma premência no recrutamento atempado de novos trabalhadores, por forma a permitir a transmissão de conhecimentos.

Antiguidade média na função pública

2020		
Soma das antiguidades na função pública	Efetivos a 31 de dezembro	Antiguidade média na função pública
6310,5	249	25,34

2017	2018	2019	2020
Evolução da antiguidade média com vínculo de emprego público			
26,03	26,03	26,26	25,34

6. Trabalhadores por nível de escolaridade



Verifica-se que a percentagem de trabalhadores com escolaridade acima do 12.º ano se manteve estabilizada nos 63% a partir de 2017, tendo registado, no decurso de 2020, um aumento percentual de 4 pontos.

No gráfico anterior, pode-se facilmente constatar que cerca de 57% (141) dos trabalhadores da DRAPLVT detêm uma licenciatura, grupo este seguido pelos que detêm o 12º ano de escolaridade, ou equivalente, o que se traduz em cerca de 24% (59 trabalhadores).

7. Trabalhadores portadores de deficiência

Em exercício de funções na DRAPLVT existem 11 trabalhadores portadores de deficiência, distribuídos por quase todos os grupos profissionais (com exceção do grupo de Assistentes Operacionais) e todos com idades superiores

a 45 anos, sendo a prevalência verificada no escalão etário de 45-49 (grupo Técnico Superior –feminino) e no de 60-64 anos (Grupo Assistente Técnico-feminino).



8. Trabalhadores admitidos ou regressados

Em 2020 verificou-se o ingresso/regresso de 28 trabalhadores na DRAPLVT. A maioria das admissões (16) foi feita recorrendo à figura do procedimento concursal, contrariamente ao ano de 2019, em que a concentração se verificou na figura da mobilidade interna. Não se verificou qualquer registo no grupo de Assistentes Operacionais.



Dos últimos quatro anos (2017 a 2020), o ano de 2019 é o que apresenta um número mais baixo (12) no que se refere a esta realidade, tendo o ano de 2020 registado um incremento significativo (28), o que se traduz em cerca de 11% do efetivo da DRAPLVT (249):



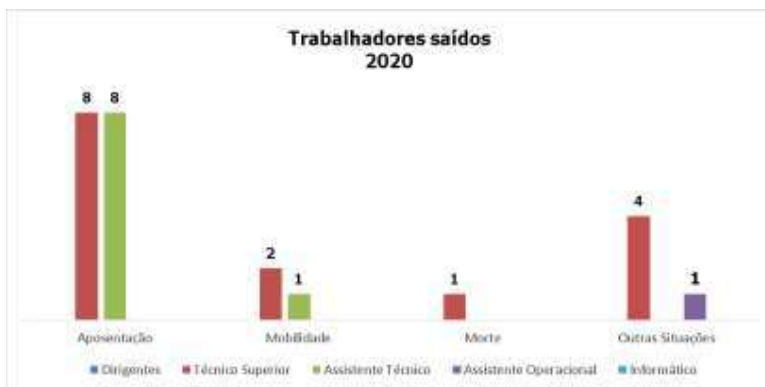
- Taxa de admissões e regressos

2020		
Número de entradas	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de admissões
28	249	11,24%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de admissões			
6,80%	6,35%	4,86%	11,24%

9. Saídas de trabalhadores

Das 25 saídas verificadas, mais de metade (16, que representam 64%) referem-se a saídas por aposentação, de técnicos superiores e de assistentes técnicos, em número igual (8). Observa-se ainda que, nos últimos 4 anos, a tendência deste indicador tem sido ascendente, registando em 2020 o maior número desta série.



- Taxa de saídas

2020		
Número de saídas	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de saídas
25	249	10,04%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de saídas			
4,00%	4,37%	15,00%	10,04%

- **Taxa de rotação (Turnover)**

2020		
Admissões+saídas/2	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de rotação
26,5	249	10,64%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de rotação			
5,40%	5,36%	5,47%	10,64%

- **Taxa de reposição**

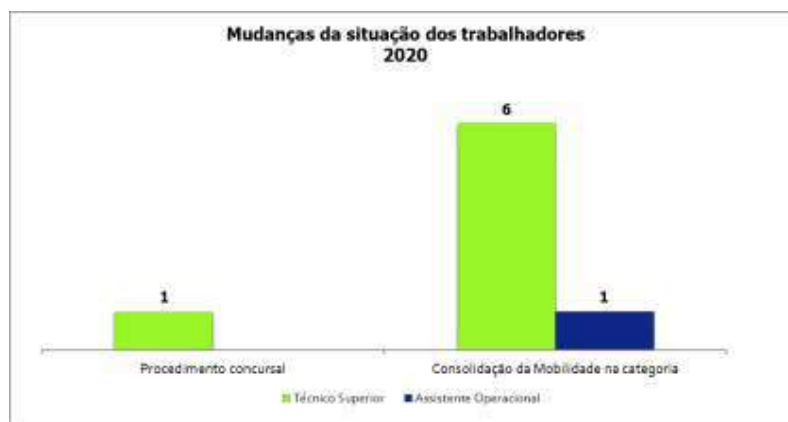
2020		
Admissões/saídas	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de reposição
1,12	249	112,00%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de reposição			
170,00%	145,45%	80,00%	112,00%

Da análise da taxa de reposição podemos verificar que as admissões (27) excederam em dois elementos o número dos trabalhadores que saíram da Direção Regional (25).

10. Mudanças de situação

No ano de 2020, 7 trabalhadores, que já desenvolviam a sua atividade na DRAPLVT, optaram por modificar essa situação por via da consolidação da mobilidade, para passar a fazer parte do mapa de pessoal da DRAPLVT de forma definitiva.



No final do ano restavam 22 postos de trabalho por ocupar, apesar de todos os esforços desenvolvidos pela DRAPLVT no decorrer do ano para a ocupação da totalidade dos postos vagos.

Os 3 postos de trabalho que aguardam autorização para abertura de procedimento concursal dizem respeito à necessidade identificada, em finais de 2018 pela Direção-Geral de Alimentação e Veterinária, para o

cumprimento, por parte da DRAPLVT, de funções nas áreas da inspeção fitossanitária à importação e exportação, dos produtores e fornecedores de sementes, plantas e outros materiais de propagação das plantas, às embalagens, à madeira e casca de coníferas, dos programas de prospeção fitossanitária. Em dezembro de 2018 foram desencadeados os procedimentos necessários para a abertura de procedimento concursal alargado a indivíduos sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida, aguardando-se atualmente, autorização do Ministro das Finanças para a abertura do referido procedimento.

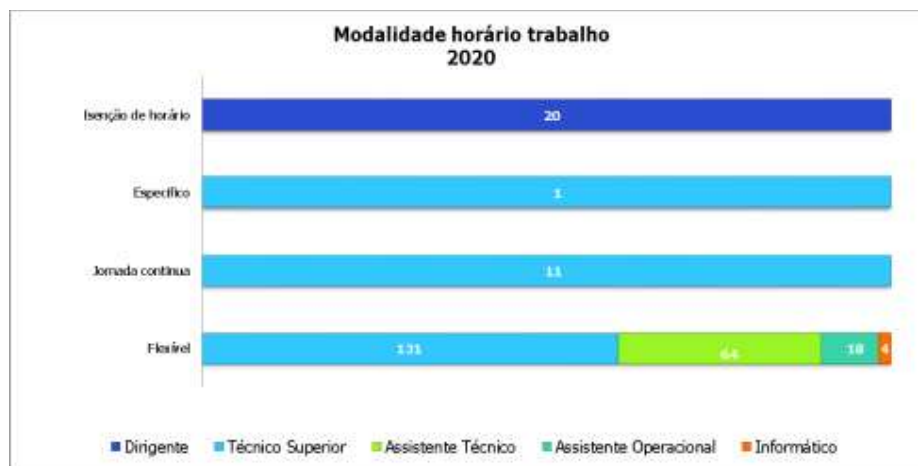
Dos procedimentos concursais abertos no ano de 2020, dois terminaram com os candidatos excluídos por não terem obtido a pontuação mínima de 9,5, necessária para o prosseguimento do referido recrutamento.



Importa ainda referir que, até ao final do mês de fevereiro de 2021, já estavam a decorrer 4 procedimentos concursais para 4 postos de trabalho para técnico superior, 2 procedimentos por mobilidade para 3 lugares de técnico superior, 1 procedimento por mobilidade para 2 lugares de assistente técnico.

11. Modalidade de horário de trabalho

Considerando os resultados apurados no Relatório relativo ao inquérito sobre a conciliação da vida profissional e pessoal, realizado no âmbito do objetivo 11 do QUAR de 2019 "Promover o levantamento a implementação de medidas que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal", verificou-se preferência pela flexibilização dos horários de trabalho, pelo que foi implementado, a 1 de fevereiro de 2020, um novo Regulamento Interno do Horário de Trabalho, Funcionamento e Atendimento. Desta forma a distribuição dos trabalhadores pelos diferentes horários é a seguinte:



À semelhança do que se verificava em 2019, onde 88% dos trabalhadores se encontrava em horário flexível, em 2020 esta percentagem praticamente se mantém, pois 87% dos trabalhadores escolheram usufruir desta modalidade (217 em 249).

12. Trabalho suplementar

No ano em análise (2020), foram prestadas 3 131,9 horas de trabalho suplementar, distribuídas da seguinte forma:

- Trabalho suplementar diurno – 1776,30 horas;
- Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório – 50,00 horas;
- Trabalho em dias de descanso semanal complementar – 1250,30 horas;
- Trabalho em dias feriados – 55,30 horas.

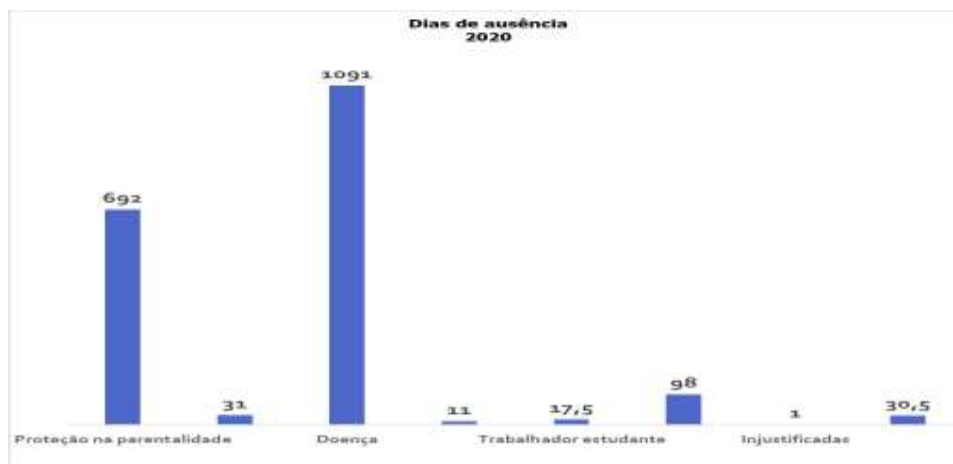


Todas as modalidades de trabalho suplementar foram maioritariamente desenvolvidas pelos Técnicos Superiores.

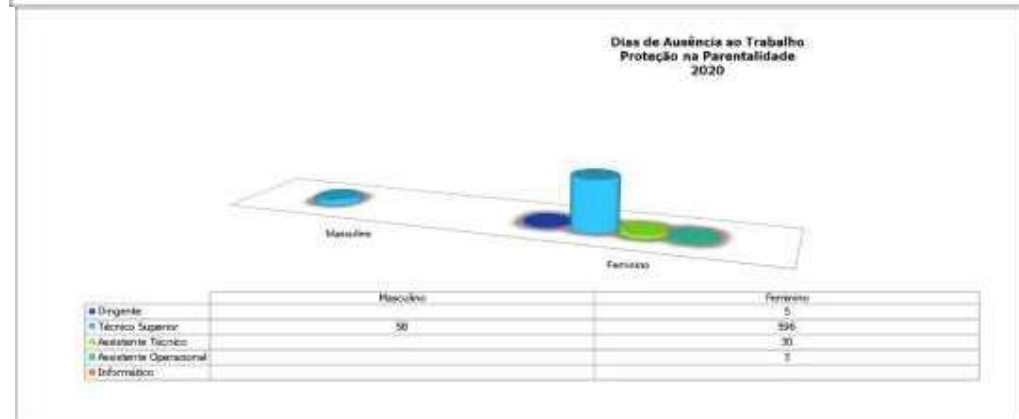
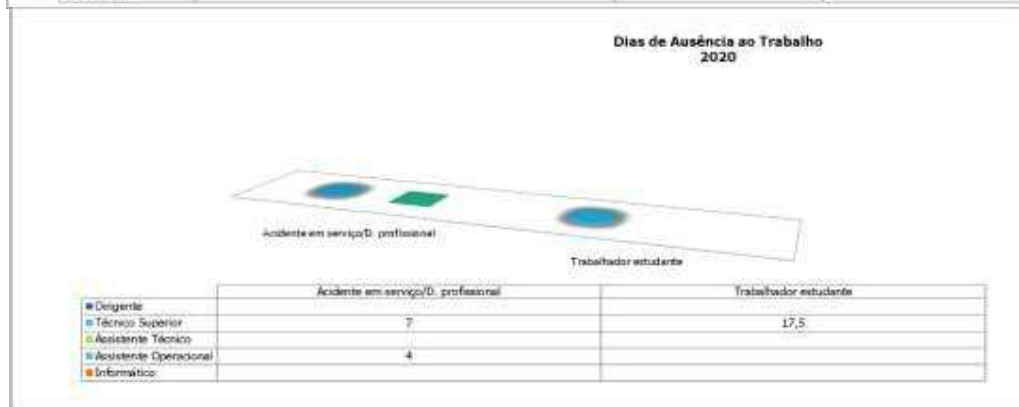
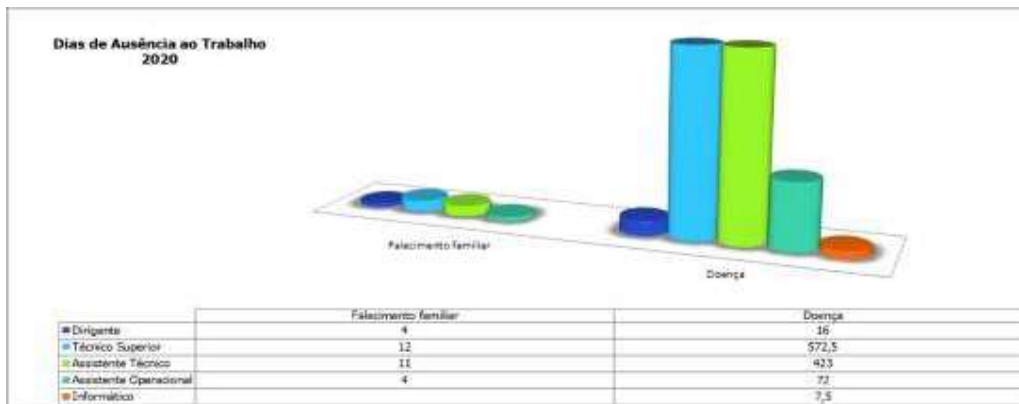
13. Ausências

O número total de ausências contabilizado em 2020 foi de 1972 dias. Mais uma vez constatamos que, na DRAPLVT, as ausências por motivo de doença, onde se incluem as ausências por deslocação a consultas médicas, exames de diagnóstico e tratamentos ambulatoriais, representam cerca de 55% das ausências ao trabalho.

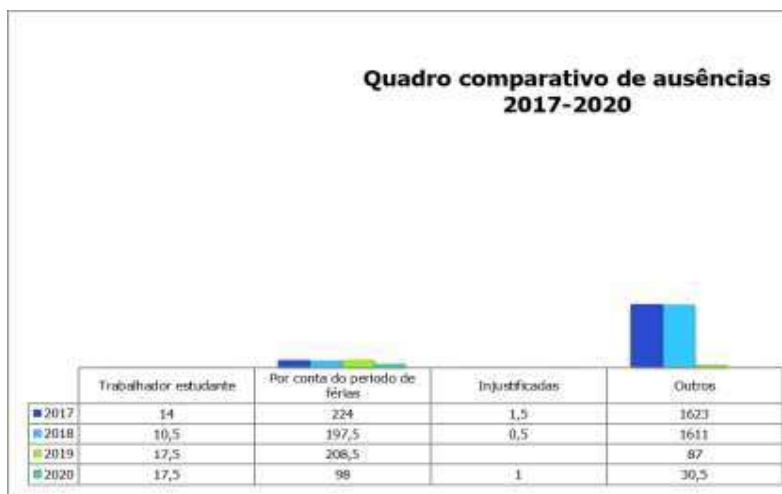
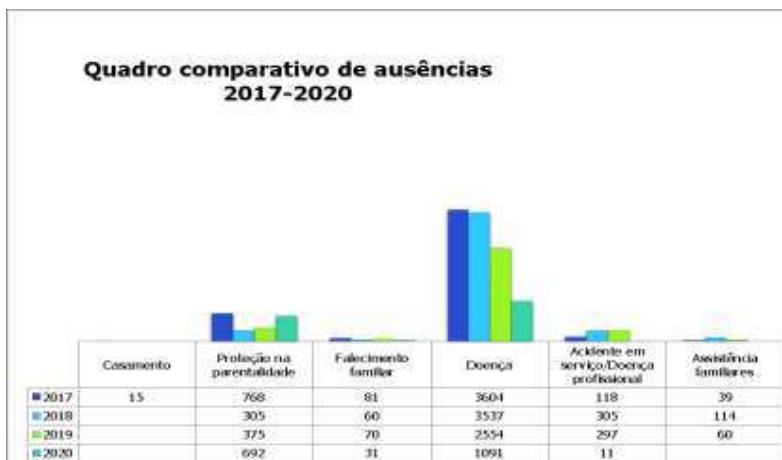
As faltas por motivo de parentalidade aumentaram em relação ao ano anterior em cerca de 25%, isto é, em 2020 as ausências por parentalidade representam 35% do total de ausências da DRAPLVT, sendo que 2 trabalhadores e 3 trabalhadoras usufruíram deste tipo de ausência. Isto significou 5 novas crianças na família alargada da DRAPLVT.



Os gráficos seguintes representam os vários motivos de ausência distribuídos pelos diferentes grupos profissionais, confirmando o que foi atrás referido:



No gráfico seguinte podemos verificar que continua a registar-se, desde 2017, um decréscimo no número de dias de faltas por doença, o que é mais acentuado no ano em estudo (2020), com uma diferença de 1463 dias de ausência em relação ao ano anterior.



- Taxa de absentismo

2020		
Dias de faltas/dias trabalháveis*trabalhadores a 31/12/2018	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de absentismo
8,76	249	0,02%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de absentismo			
10,29%	9,68%	6,75%	0,02%

12. Trabalhadores em greve

Não se registaram faltas por motivo de greve.

III. Encargos com recursos humanos

1. Estrutura remuneratória

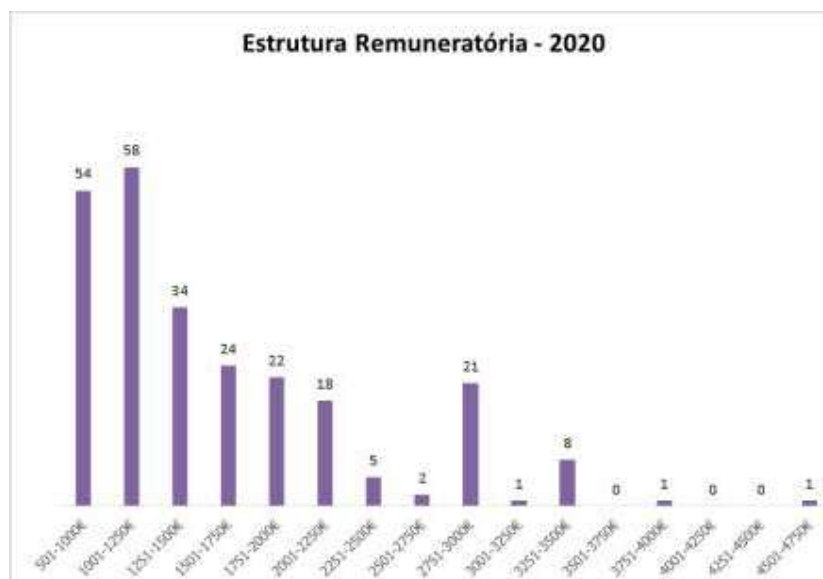
Tendo como referência o mês de dezembro e considerando as remunerações ilíquidas (brutas) acrescidas dos suplementos remuneratórios regulares (despesas de representação, abono para falhas e subsídio de lavagem de viaturas) verifica-se que 45% dos trabalhadores estão situados nos dois primeiros escalões de remuneração, sendo que este intervalo abrange 112 trabalhadores.

Verifica-se ainda que o leque salarial ilíquido (percentagem da menor remuneração em relação à maior) sofreu um ligeiro acréscimo nos últimos 4 anos, mantendo-se, todavia, praticamente inalterado em relação ao ano transato (2019).

- Leque salarial ilíquido

2020		
Maior remuneração	Menor remuneração	Leque salarial ilíquido
4.525,62 €	635,07 €	14,03%

2017	2018	2019	2020
Evolução do leque salarial ilíquido			
12,34%	12,85%	14,08%	14,03%

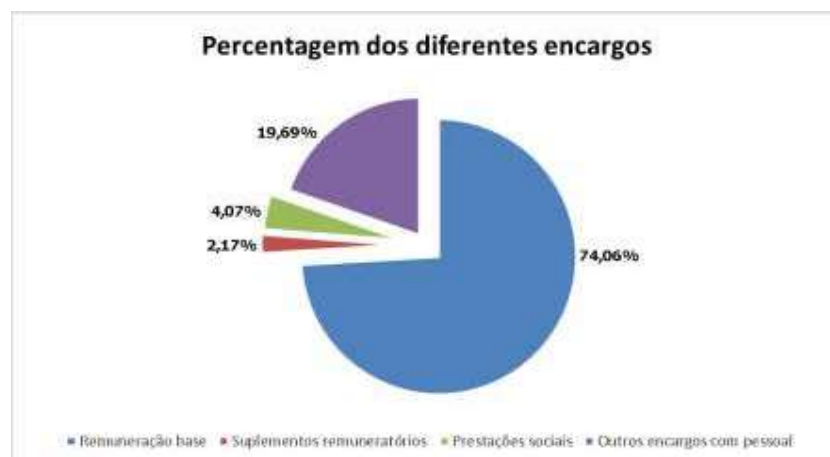
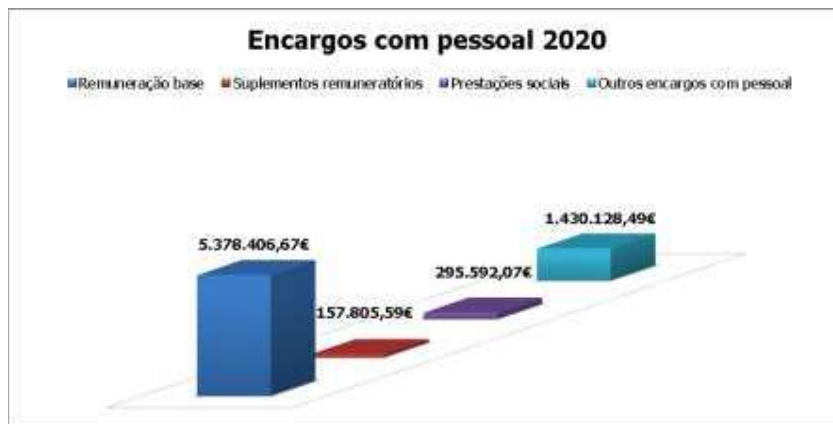




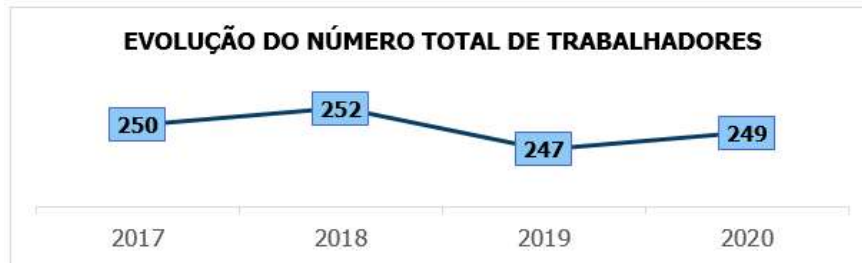
A repartição do número de trabalhadores pelos diversos escalões remuneratórios é mais uniforme no género masculino do que no feminino, concentrando este último mais efetivos nos dois escalões mais baixos, com 73 trabalhadoras.

2. Total dos encargos com Pessoal

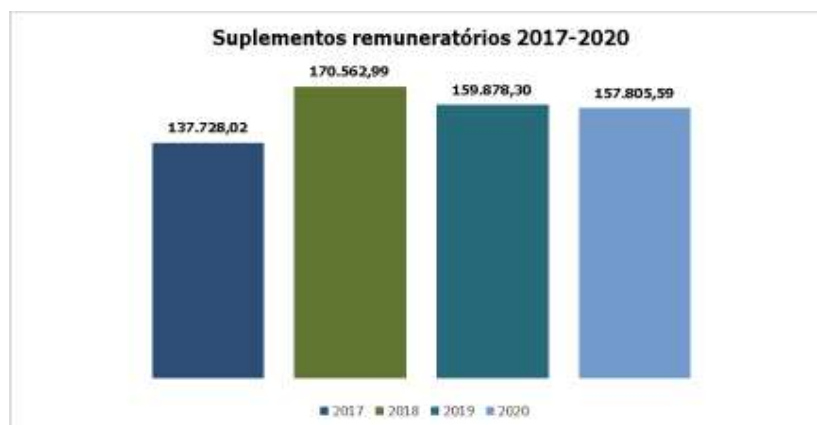
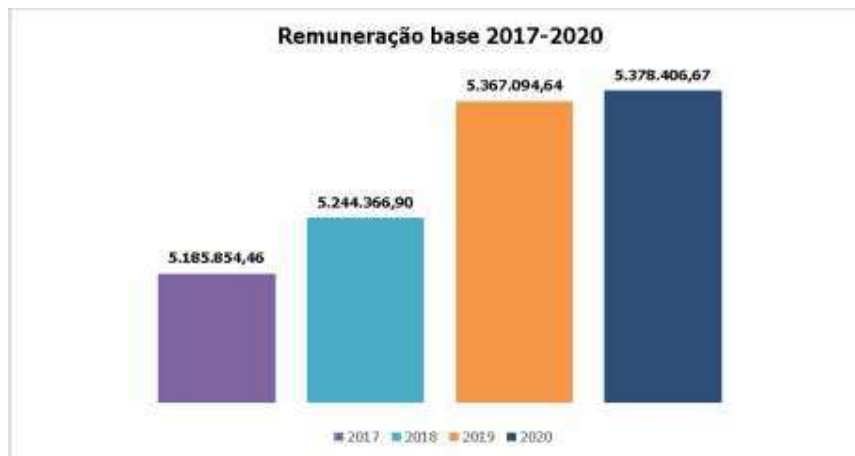
Os encargos com remunerações base continuam a representar mais de 74% do total dos encargos com pessoal.

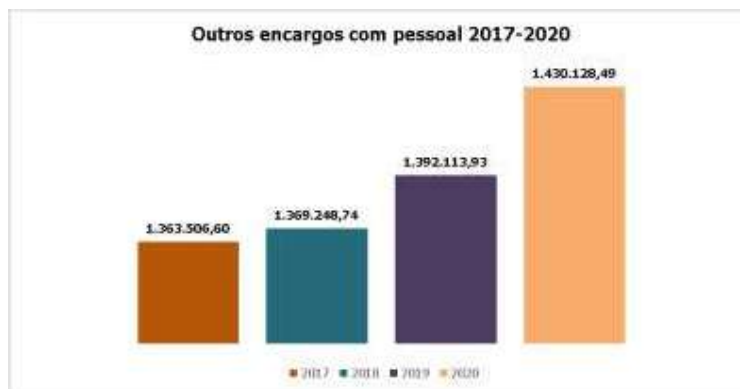
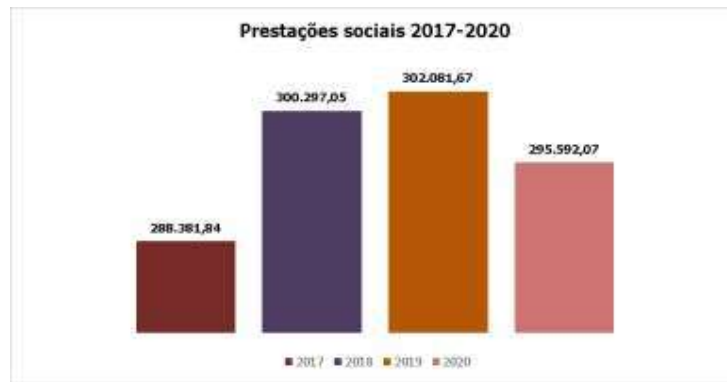


Tendo sempre presente a evolução do número de efetivos espelhada no gráfico seguinte, procede-se à apresentação infra de gráficos com a evolução dos diferentes tipos de encargos no último quadriénio. O número de trabalhadores, que registou em 2019 um ligeiro decréscimo, voltou a registar uma ligeira recuperação em 2020:



Analisando estes indicadores (tipos de encargos) nos gráficos seguintes, concluímos que a remuneração base tem vindo a registar uma evolução positiva ao longo dos últimos 4 anos, culminando com o maior valor em 2020. Em contrapartida, o maior valor de suplementos remuneratórios registou-se em 2018 e as prestações sociais em 2019. Quanto aos outros encargos com pessoal, este tem vindo a registar um acréscimo constante em todo o período analisado.





IV. Higiene e segurança

1. Acidentes

Em 2020 não se registaram acidentes de Trabalho

V. Formação profissional

1. Caracterização das ações de formação profissional frequentadas

Ao nível da frequência de ações de formação, a mesma abrangeu 97 trabalhadores, num total de 415 participações em ações de formação externa.

Em 2020, não foram organizadas ações de formação internas.



Em 2020, e ao contrário do que se tinha vindo a verificar nos anos anteriores, registou-se um incremento significativo no número de participações em ações de formação, o que conduziu a uma taxa de participação de quase 167%.

- **Taxa de participação em formação externa**

2020		
Número de participações em ações externas	Efetivos a 31 de dezembro	Taxa de participação em ações externas
415	249	166,67%

2017	2018	2019	2020
Evolução da taxa de participações em ações externas			
99,47%	143,25%	104,45%	166,67%

2. Participação em ações de formação

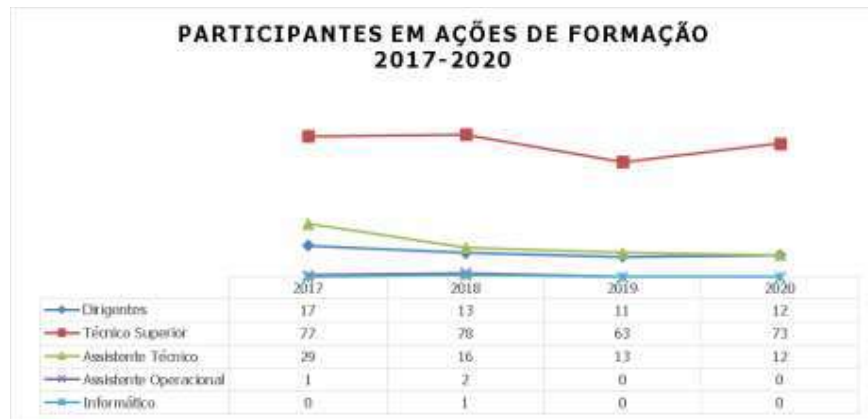


O grupo profissional de Técnico Superior, sendo o que tem maior número de efetivos, é também previsivelmente o que apresenta maior número de participantes (75% do total).

De registar ainda que, dos 97 trabalhadores que participaram em ações de formação, nenhum pertencia aos grupos profissionais **Informático** e **Assistente Operacional**.



Quanto ao peso dos trabalhadores que participam nas ações de formação em relação ao total de trabalhadores, verificamos que esta percentagem diminuiu de 2017 a 2019, infletindo essa tendência em 2020.



3. Horas despendidas em formação e despesa associada



Os encargos suportados pela DRAPLVT, para a frequência de formação profissional, foram os seguintes:

- Formação do INA "CAGEP" ----- 650,00 €
- Formação da NaturalGIS "Bases de dados Geográficas com QGIS e PostGIS" ----- 705,00 €
- Formação da NaturalGIS "QField (QGIS para Android) e ODK (OpenDataKit) para recolha de dados de campo georreferenciados -----160,00 €
- Formação da NaturalGIS "Publicação de mapas em ambiente web com QGIS" ----- 320,00 €
- Formação da NaturalGIS "Iniciação aos SIG com QGIS" ----- 200,00 €
- Formação da ATAV "O Processo da Contraordenação" ----- 240,00 €
- Formação *e-learning* (acesso ao aeroporto) ----- 95,31 €
- Formação SAMA (Formação da aplicação de Gestão Documental e Balcão de Serviços para os trabalhadores que integram a equipa da SAMA) - sem atribuição de certificado ----- 7.937,50 €
- Formação PDR2020 "utilização de equipamentos de verificação física" -----4.612,50 €

Nota: No âmbito do PDR2020, foi adquirido um Quadricóptero e serviços de formação para utilização do mesmo (limite de 5 formandos) para a equipa da DIA - sem atribuição de certificado

As restantes ações de formação realizadas, foram gratuitas.

A despesa média em ações de formação por cada participante, em relação ao total de participantes (97), foi de €153,82, sendo que, calculando em relação ao total de trabalhadores (249), esse valor desce para € 59,92.

- **Despesa média com formação por participante**

2020		
Despesa com formação	Total de participantes em ações de formação	Despesa média com formação
14.920,31 €	97	153,82 €

2017	2018	2019	2020
Evolução da despesa média com formação			
3,04 €	25,04 €	60,73 €	153,82 €

- **Despesa média com formação por trabalhador**

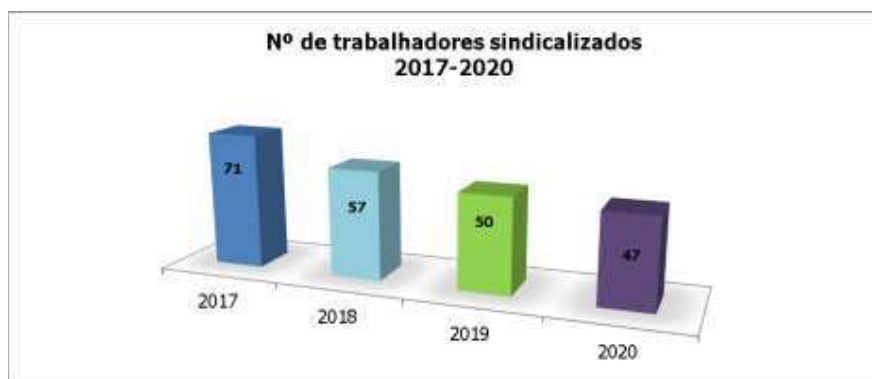
2020		
Despesa com formação	Total de trabalhadores	Despesa com formação
14.920,31 €	249	59,92 €

2017	2018	2019	2020
Evolução da despesa com formação			
1,51 €	10,93 €	21,39 €	59,92 €

VI. Relações profissionais e de disciplina

1. Relações profissionais

Os trabalhadores da DRAPLVT sindicalizados, que descontaram durante o ano de 2020 para associações sindicais através de débito no seu vencimento, foram 47. Este indicador tem vindo a diminuir, de 2017 até à presente data.



Na Direção Regional de Agricultura e Pescas de Lisboa e Vale do Tejo não está constituída Comissão de Trabalhadores.

2. Disciplina

Em 2020, não foi instaurado nenhum processo disciplinar.

VII. Indicadores de gestão

