



Ministério da Agricultura,
Mar, Ambiente e
Ordenamento do Território

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro



DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

BALANÇO SOCIAL - 2011

2011

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro

DIVISÃO DE RECURSOS HUMANOS

BALANÇO SOCIAL

FICHA TÉCNICA:

Título: Balanço Social - 2011

Textos e Gráficos: *Maria Manuela N. Castilho*

Revisão de Textos: *António J. Baetas da Silva*

Conceção gráfica e paginação: *Maria Manuela N. Castilho*

Edição: *Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro*

Divisão de Recursos Humanos - 2012



Ministério da Agricultura,
Mar, Ambiente e
Ordenamento do Território

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro

BALANÇO SOCIAL - 2011

ÍNDICE





ÍNDICE DE GRÁFICOS	4
ÍNDICE DE QUADROS	9
INTRODUÇÃO	11
1 - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	15
ORGANOGRAMA	19
1.1 – Distribuição por género	20
1.2 – Estrutura etária	22
1.3 – Estrutura de antiguidades	27
1.4 – Estrutura de grupos profissionais	30
1.5 – Estrutura habilitacional	32
1.6 – Trabalhadores portadores de deficiência	35
2 - MOVIMENTO DE PESSOAL	36
2.1 – Admissões e regressos	37
2.2 – Saídas	40
2.3 – Postos de trabalho previstos e não ocupados	43



3 - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	44
3.1 – Modalidades de horário de trabalho praticadas	45
3.2 – Trabalho extraordinário	48
3.3 – Absentismo	50
4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	54
5 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	62
5.1 – Estrutura remuneratória	63
5.2 – Encargos com pessoal	66
5.3 – Encargos com suplementos remuneratórios	68
5.4 – Encargos com prestações sociais	71
6 - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	72
7 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	80
8 - DISCIPLINA	82
9 - CONSIDERAÇÕES FINAIS	85



ÍNDICE DE GRÁFICOS





▪ GRÁFICO 1 – Trabalhadores por carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	16
▪ GRÁFICO 2 – Evolução do número de efetivos (2009 – 2011)	17
▪ GRÁFICO 3 – Trabalhadores segundo o género	20
▪ GRÁFICO 4 – Percentagem de efetivos com idades compreendidas entre os 55 e os 59 anos de idade (2009 – 2011).....	23
▪ GRÁFICO 5 – Trabalhadores por carreira, segundo o escalão etário	24
▪ GRÁFICO 6 – Trabalhadores por carreira, segundo nível de antiguidade e género	28
▪ GRÁFICO 7 – Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2009 – 2011)	29
▪ GRÁFICO 8 – Distribuição por grupo profissional	30
▪ GRÁFICO 9 – Trabalhadores por carreira, segundo o nível de escolaridade e género	32
▪ GRÁFICO 10 – Nível de escolaridade (2009 – 2011)	34
▪ GRÁFICO 11 – Trabalhadores portadores de deficiência	35



- **GRÁFICO 12** – Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação **37**
- **GRÁFICO 13** – Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação (2009 – 2011) **38**
- **GRÁFICO 14** – Saídas de trabalhadores, por carreira, segundo o motivo de saída e género **40**
- **GRÁFICO 15** – Saídas de trabalhadores, segundo o motivo de saída (2009 – 2011) **41**
- **GRÁFICO 16** – Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por carreira, segundo a dificuldade de recrutamento **43**
- **GRÁFICO 17** – Trabalhadores por carreira, segundo a modalidade do horário de trabalho e género **46**
- **GRÁFICO 18** – Trabalhadores por carreira, segundo o período normal de trabalho e género (Tempo Completo) **47**
- **GRÁFICO 19** – Trabalhadores por carreira, segundo o período normal de trabalho e género (Tempo Parcial) **47**
- **GRÁFICO 20** – Número de horas de trabalho extraordinário (2009 – 2011) **49**



- **GRÁFICO 21** – Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência **50**
- **GRÁFICO 22** – Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência (2009 – 2011) **51**
- **GRÁFICO 23** – Número de dias de ausência por motivo de doença (2009 – 2011) **52**
- **GRÁFICO 24** – Participações em ações de formação durante o ano, por carreira, segundo o tipo de ação **55**
- **GRÁFICO 25** – Número de participantes em ações de formação, por carreira (2009 – 2011) **56**
- **GRÁFICO 26** – Número de participantes em ações de formação, por carreira **58**
- **GRÁFICO 27** – Horas dispendidas em formação durante o ano, por carreira, segundo o tipo de ação **59**
- **GRÁFICO 28** – Despesas anuais com formação, por tipo de ação **60**
- **GRÁFICO 29** – Despesas anuais com formação (2009 – 2011) **61**
- **GRÁFICO 30** – Estrutura remuneratória, por género **64**
- **GRÁFICO 31** – Remunerações máximas e mínimas **65**



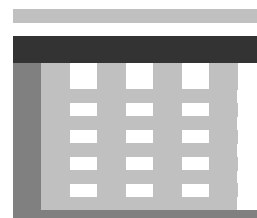
▪ GRÁFICO 32 – Encargos com pessoal	66
▪ GRÁFICO 33 – Encargos com pessoal (2009 – 2011)	67
▪ GRÁFICO 34 – Suplementos remuneratórios	68
▪ GRÁFICO 35 – Suplementos remuneratórios (2009 – 2011)	70
▪ GRÁFICO 36 – Encargos com prestações sociais	71
▪ GRÁFICO 37 – Número de acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho	73
▪ GRÁFICO 38 – Número de acidentes de trabalho ocorridos <i>in itinere</i>	74
▪ GRÁFICO 39 – Número de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho, segundo o género (2009 – 2011).....	77
▪ GRÁFICO 40 – Acidentes de trabalho no local de trabalho e <i>in itinere</i> (2009 – 2011)	78
▪ GRÁFICO 41 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho	79
▪ GRÁFICO 42 – Processos disciplinares	83



Ministério da Agricultura,
Mar, Ambiente e
Ordenamento do Território

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro

ÍNDICE DE QUADROS





ÍNDICE DE QUADROS

▪ QUADRO 1 - Evolução da relação homens/mulheres	21
▪ QUADRO 2 – Trabalhadores por carreira segundo o escalão etário.....	25
▪ QUADRO 3 – Evolução da idade média.....	26
▪ QUADRO 4 – Percentagem de dirigentes por efetivo	31
▪ QUADRO 5 – Evolução de movimento de pessoal	42
▪ QUADRO 6 – Contagem das horas de trabalho extraordinário, segundo a modalidade de prestação do trabalho	48
▪ QUADRO 7 – Índice médio de ausência ao trabalho	53
▪ QUADRO 8 – Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa	75
▪ QUADRO 9 – Processos disciplinares (2009 – 2011)	84



Ministério da Agricultura,
Mar, Ambiente e
Ordenamento do Território

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro

INTRODUÇÃO





INTRODUÇÃO

A apresentação do Balanço Social por todos os Organismos e Serviços da Administração Pública, acima de determinada dimensão, foi tornada obrigatória pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, com o objetivo de promover uma maior eficiência, qualificação e transparência, e uma melhoria de qualidade na prestação de serviços.

O Balanço Social pretende ser um conjunto de informações ordenadas, através das quais se pode acompanhar o desenvolvimento e desempenho das atividades de uma organização, com especial relevância para os fatores que envolvem os recursos humanos dessa mesma organização.

Assim, à semelhança do que aconteceu em anos anteriores, o Balanço Social da DRAP Centro referente ao ano de 2011, vem refletir a sua situação social através de um conjunto de informações qualitativas e quantitativas, pondo em evidência pontos fortes e pontos fracos da organização, da gestão social dos seus recursos humanos e da gestão dos recursos financeiros a eles afetos. Através da caracterização dos recursos humanos é possível extrair dados como os da evolução dos efetivos e sua distribuição por grupo profissional, da evolução do índice de tecnicidade, do nível e leque etários, do índice de envelhecimentos, do *turnover* e da taxa de absentismo.



Outros indicadores, constantes ainda deste Balanço Social, têm a ver com a formação profissional, com a higiene e segurança no trabalho e proteção social.

Finalmente uma abordagem a alguns indicadores financeiros, deles sobressaindo a preocupação na redução de encargos, fruto de uma política de contenção e racionalização de custos, prosseguida na linha da política económica do país.

A informação reporta-se a 31 de dezembro de 2011 e refere-se a todos os efetivos que àquela data exerciam funções na DRAP Centro. Acresce referir que o mapa de pessoal da DPAP Centro, para 2011, contempla 597 postos de trabalho.

Pretende-se assim que o Balanço Social contenha, para além dos quadros obrigatórios, um conjunto adicional de informação de forma a enriquecer a análise e interpretação dos números apresentados.

Os dados necessários para a elaboração do Balanço Social foram fornecidos, na sua maior parte, pela Divisão de Recursos Humanos.

Neste Balanço Social, para além do ano em referência (2011), procurou-se também estabelecer uma ligação com os dados existentes relativos aos anos



de 2009 e 2010 (também eles objeto de elaboração do Balanço Social respetivo), como forma de identificação mais clara da evolução havida ao longo dos três anos, relacionando dados, e apresentando-os de forma gráfica ou através de quadros comparativos quando justificável, para melhor análise das diferenças e/ou semelhanças existentes.



1 - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

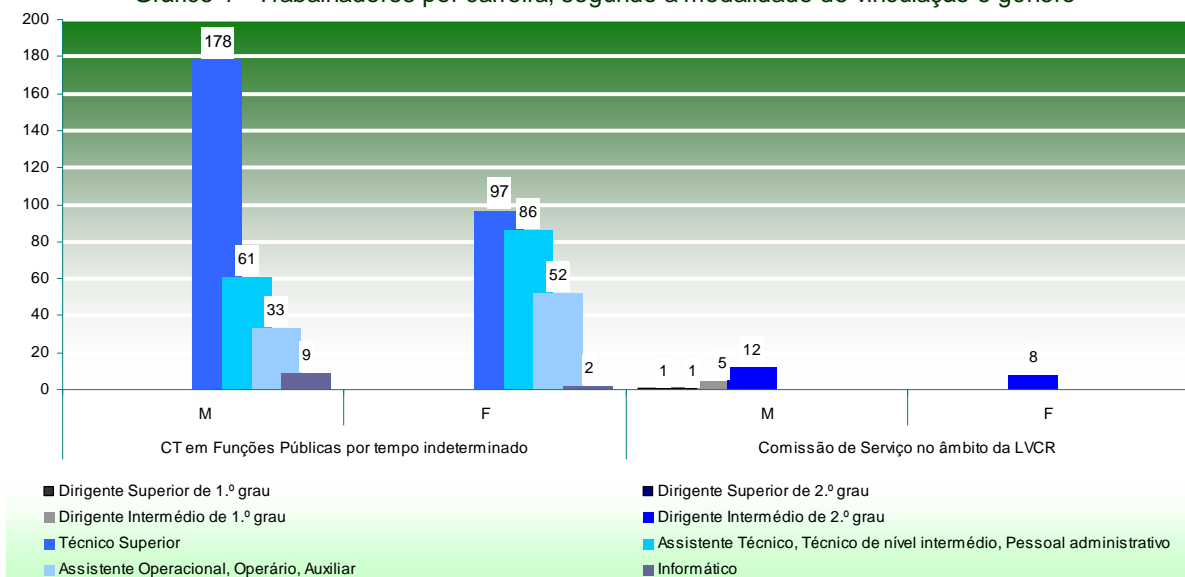




1 - CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

A 31 de dezembro de 2011, a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Centro contava com 545 trabalhadores efetivos, sendo que 518 desses trabalhadores se encontravam com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e 27 em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR, conforme representação gráfica que se segue:

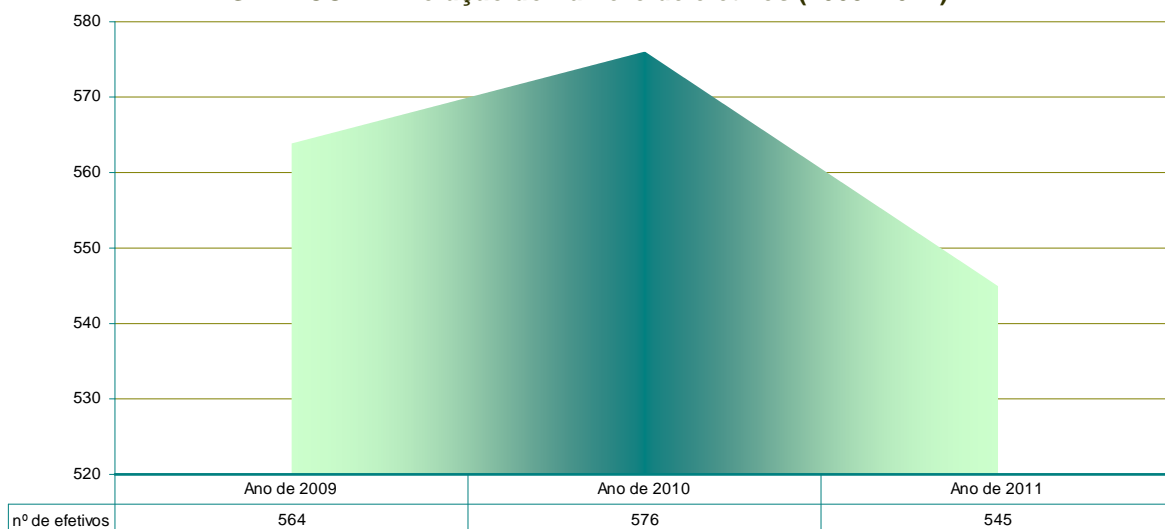
Gráfico 1 - Trabalhadores por carreira, segundo a modalidade de vinculação e género





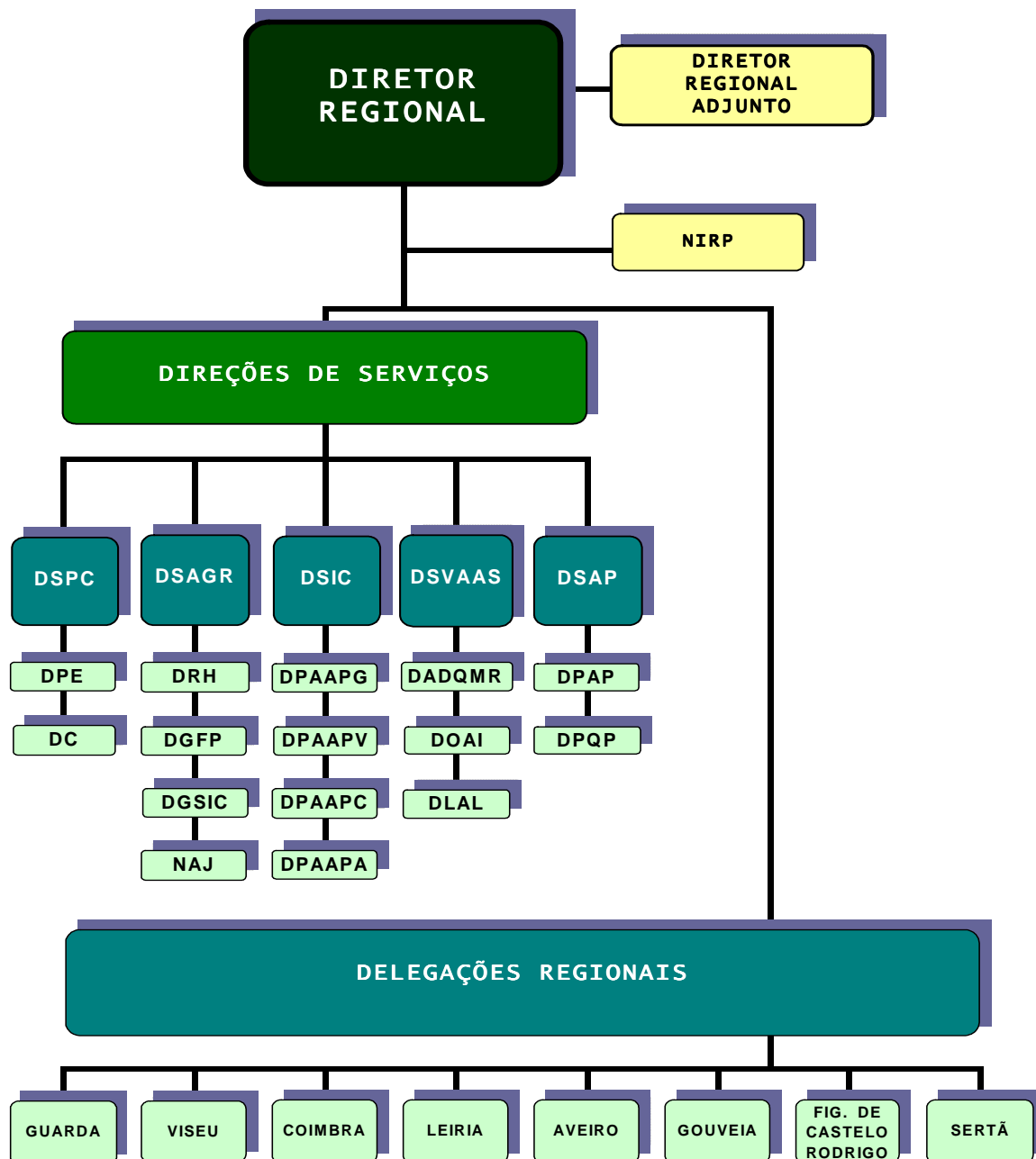
De notar que comparativamente ao ano de 2010, se deu uma redução de 31 trabalhadores (de 576 para 545 trabalhadores) no efetivo total dos trabalhadores como se pode observar através do gráfico seguinte. Este decréscimo do número de trabalhadores, verificado em 2011, é imputado sobretudo devido ao aumento do número de aposentações que ocorreram ao longo do ano.

GRÁFICO 2 - Evolução do número de efetivos (2009- 2011)





Estes 545 trabalhadores são distribuídos pela Direção, por 5 Direções de Serviços, 14 Divisões, 2 Núcleos e por 8 Delegações Regionais como demonstra o organigrama seguinte.

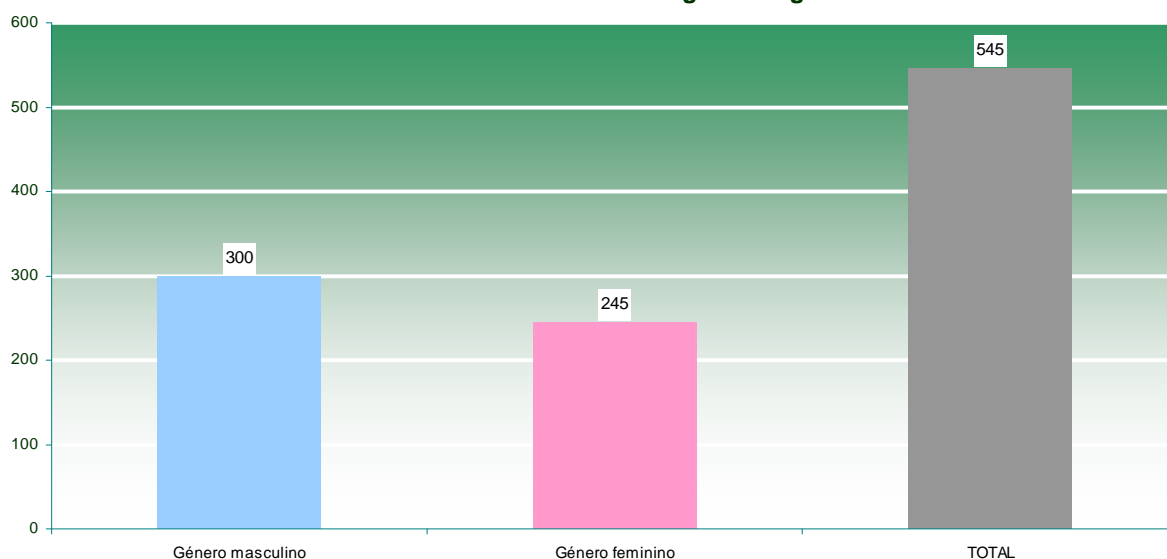




1.1 - Distribuição por género

Quanto ao género constata-se que dos efetivos da DRAP Centro a 31 de dezembro de 2011, havia uma ligeira predominância do género masculino com 300 trabalhadores, relativamente ao género feminino com 245 trabalhadoras, o que corresponde a uma percentagem de cerca 55% e 45%, respetivamente.

GRÁFICO 3 - Trabalhadores segundo o género



Verifica-se também relativamente a períodos homólogos nos anos de 2009 e 2010 que existe uma maior representatividade do género masculino em



relação ao género feminino, também com pouca expressividade, uma vez que em qualquer dos anos a predominância do género masculino foi sempre numa percentagem inferior a 60% do total dos efetivos, como demonstra o quadro seguinte.

QUADRO 1 - Evolução da relação homens/mulheres

	Homens	Mulheres
Ano de 2009	56,03%	43,97%
Ano de 2010	54,69%	45,31%
Ano de 2011	55,05%	44,95%



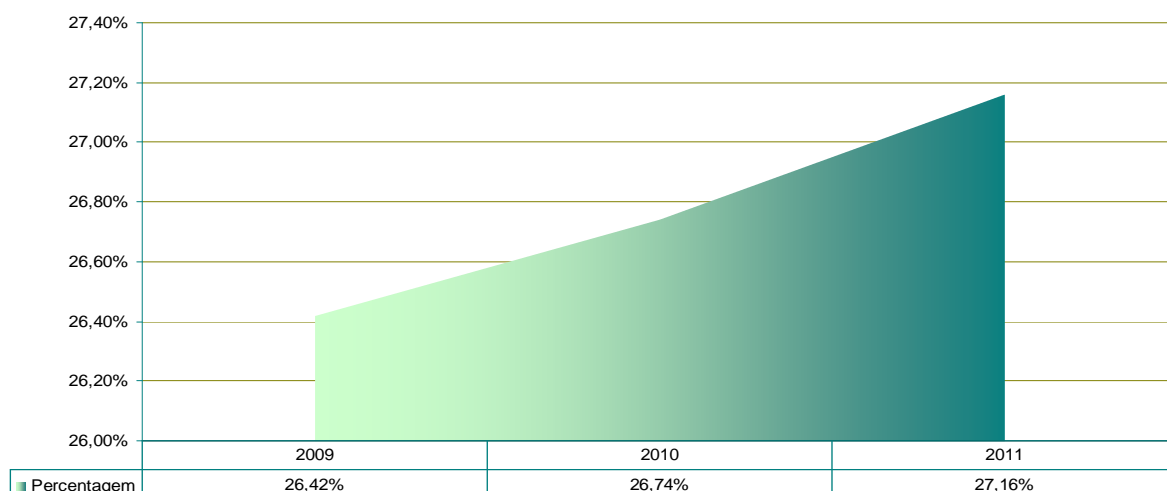
1.2 - Estrutura etária

No que se refere à estrutura etária dos trabalhadores da DRAP Centro, constata-se que a faixa etária em que existiam mais trabalhadores a 31 de dezembro de 2011 era a compreendida no intervalo entre os 55 e os 59 anos de idade, com 148 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 27% do total.

Esta situação é idêntica à verificada nos anos de 2009 e 2010, em que a classe modal que detinha um maior número de trabalhadores era também a dos 55 aos 59 anos de idade, com 149 trabalhadores em 2009 e 154 em 2010, representando assim a maior percentagem de trabalhadores relativamente ao total, por escalão etário, conforme representa o gráfico 4 que se segue.

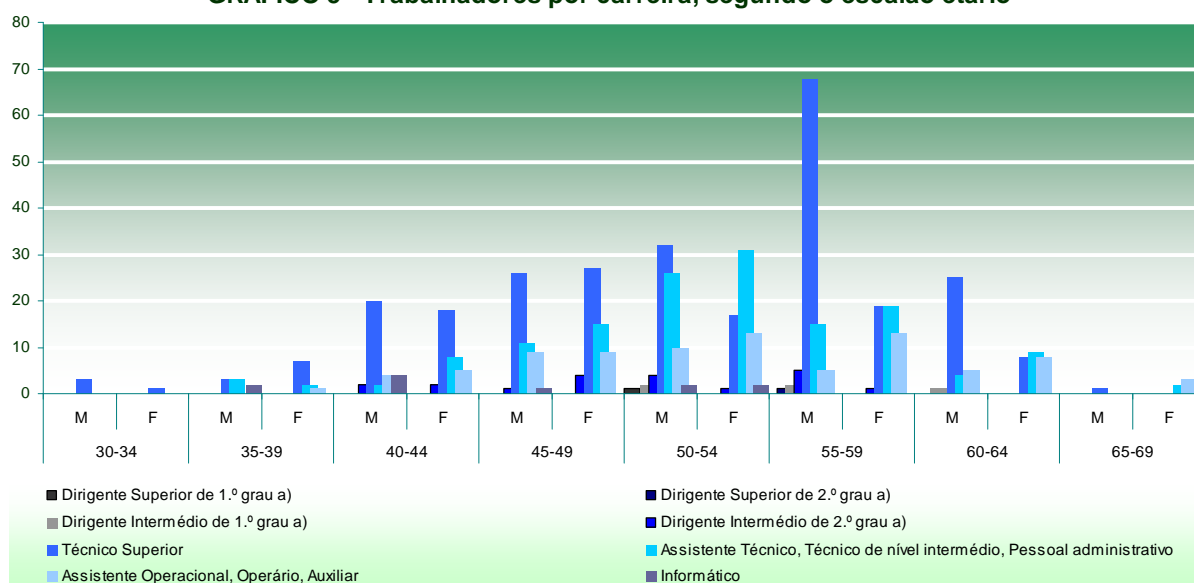


GRÁFICO 4 - Percentagem de efetivos com idades compreendidas entre os 55 e os 59 anos de idade (2009 - 2011)



Constatamos que o leque etário apresenta uma amplitude de 36 anos, sendo que a grande maioria dos trabalhadores se encontra num escalão acima dos 45 anos de idade. São 458 os trabalhadores da DRAP Centro com idades superiores a 45 anos, o que representa uma percentagem de 84% do total, distribuídos do seguinte modo:

- Escalão etário dos 45 aos 49 anos – 103 trabalhadores;
- Escalão etário dos 50 aos 54 anos – 141 trabalhadores;
- Escalão etário dos 55 aos 59 anos – 148 trabalhadores;
- Escalão etário dos 60 aos 64 anos – 60 trabalhadores;
- Escalão etário dos 65 aos 69 anos – 06 trabalhadores.


GRÁFICO 5 - Trabalhadores por carreira, segundo o escalão etário


Como se pode verificar através do gráfico 5 não há a registar qualquer trabalhador com idade inferior a 30 anos de idade, sendo que a percentagem de efetivos nos escalões etários abaixo dos 45 anos de idade é bastante diminuta, correspondendo a apenas 16% do total, assim distribuídos:

- Escalão etário dos 30 aos 34 anos – 4 trabalhadores;
- Escalão etário dos 35 aos 39 anos – 18 trabalhadores;
- Escalão etário dos 40 aos 44 anos – 65 trabalhadores.



A 31 de dezembro de 2011, o trabalhador mais idoso da DRAP Centro tinha 67 anos de idade e o mais jovem tinha 32 anos de idade.

Como demonstra o quadro 2, considerando os escalões etários e tendo em conta o género, verifica-se que nos escalões compreendidos entre os 50 e os 64 anos de idade, é maior o número de homens que o de mulheres, sendo que é no escalão compreendido entre os 55 e os 59 anos de idade, que se encontra uma maior diferença entre os dois géneros, existindo nesse escalão 96 homens e 52 mulheres.

QUADRO 2 - Trabalhadores por carreira segundo o escalão etário

	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior de 1.º grau									1							
Dirigente Superior de 2.º grau											1					
Dirigente Intermédio de 1.º grau									2		2		1			
Dirigente Intermédio de 2.º grau					2	2	1	4	4	1	5	1				
Técnico Superior	3	1	3	7	20	18	26	27	32	17	68	19	25	8	1	0
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			3	2	2	8	11	15	26	31	15	19	4	9	0	2
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			0	1	4	5	9	9	10	13	5	13	5	8	0	3
Informático			2	0	4	0	1	0	2	2						
Total	3	1	8	10	32	33	48	55	77	64	96	52	35	25	1	5



Na análise efetuada ao leque etário, por carreira, verifica-se que o grupo dos dirigentes superiores se situava integralmente nos escalões etários acima dos 50 anos de idade, enquanto que os dirigentes intermédios se situavam no intervalo entre os 40 e 64 anos.

É nas carreiras de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional que se verifica a maior concentração nos escalões intermédios da tabela, sendo que é apenas na carreira de técnico superior que existem trabalhadores com idades inferiores a 35 anos

O maior número de efetivos por carreira e género, tendo em conta o escalão etário, é o da carreira de técnico superior, do sexo masculino, no intervalo dos 55-59 anos de idade com 68 trabalhadores.

De acordo com os dados disponíveis constata-se que em termos globais a idade média dos efetivos da DRAP Centro se situa à volta dos 51 anos, à semelhança do que vinha acontecendo nos anos de 2009 e 2010, como demonstra o quadro 3 que se segue:

QUADRO 3 - Evolução da idade média

2009	2010	2011
51,39 anos	51,46 anos	51,78 anos



1.3 - Estrutura de antiguidades

A 31 de dezembro de 2011, 422 dos trabalhadores da DRAP Centro possuíam mais de 20 anos de serviço, o que corresponde a uma percentagem de mais de 77% do efetivo.

De acordo com os dados recolhidos, a antiguidade média dos trabalhadores da DRAP Centro ronda os 25 anos.

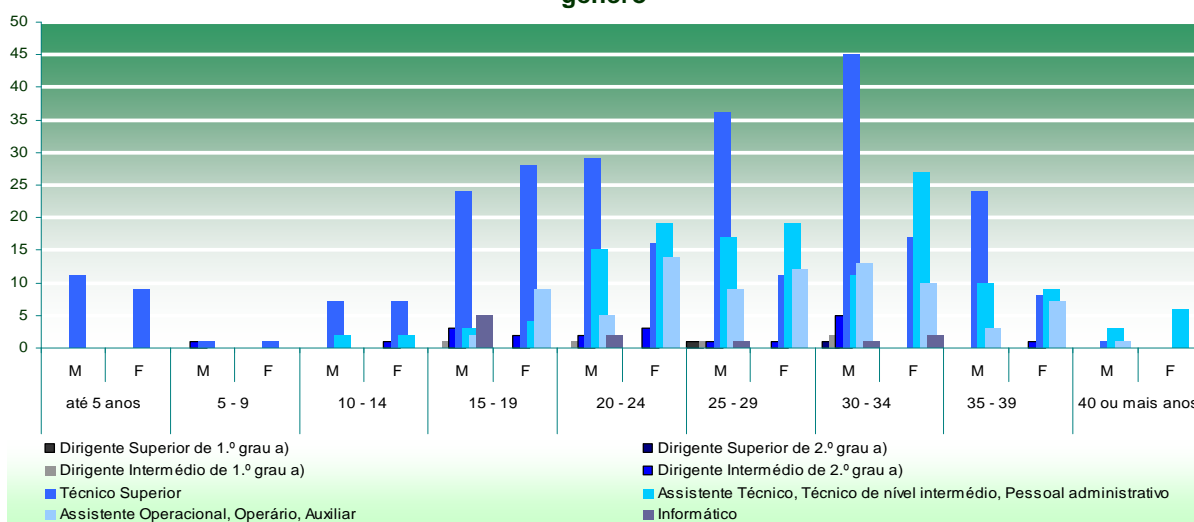
No universo em estudo, a classe modal mais representativa situa-se no intervalo compreendido entre os 30 e os 34 anos de serviço, com 134 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 25%, logo seguido pelos intervalos compreendidos entre os 25 e os 29 anos de serviço e o dos 20 aos 24 anos de serviço, a que correspondem percentagens de 20% e cerca de 19% do mesmo efetivo, respetivamente.

Constata-se assim que a 31 de dezembro de 2011 existiam na DRAP Centro 207 trabalhadores com mais de 30 anos de serviço, o que representa uma percentagem de quase 38% do total de trabalhadores. Desses, 73 possuíam já mais de 35 anos de serviço, o que corresponde a mais de 13% do mesmo efetivo.



Esta situação é facilmente verificável através da representação gráfica que se segue:

GRÁFICO 6 - Trabalhadores por carreira, segundo nível de antiguidade e género



Estes dados merecem uma especial leitura no que a medidas de gestão de recursos humanos se refere, uma vez que indiciam que num curto espaço de tempo, uma percentagem significativa dos trabalhadores em efetividade de funções poderá transitar para a situação de aposentação.

Verifica-se também que com menos de 20 anos de serviço existiam apenas 123 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 23%, sendo que destes, no escalão inferior a 5 anos de serviço, existiam apenas 20

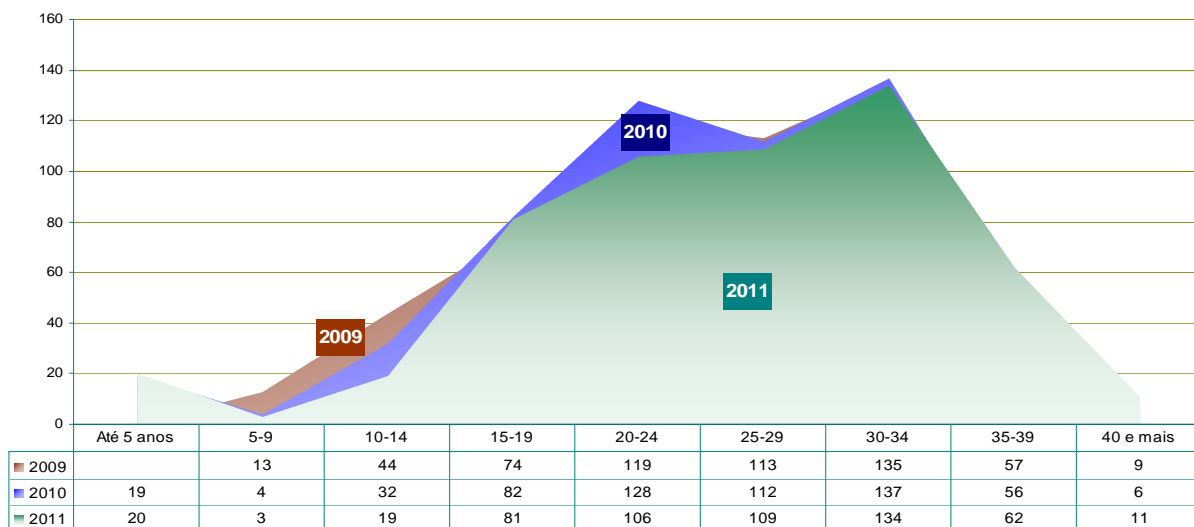


trabalhadores, o que significa uma percentagem de apenas 3,6% de todos os trabalhadores da DRAP Centro em 31 de dezembro de 2011.

O gráfico número 7 representa a distribuição de efetivos em função da antiguidade relativamente aos anos de 2009, 2010 e 2011.

Perante estes dados, constata-se que se vem mantendo ao longo destes últimos anos, esta tendência de “envelhecimento” dos recursos humanos da DRAP Centro.

GRÁFICO 7- Distribuição dos efetivos em função da antiguidade (2009-2011)

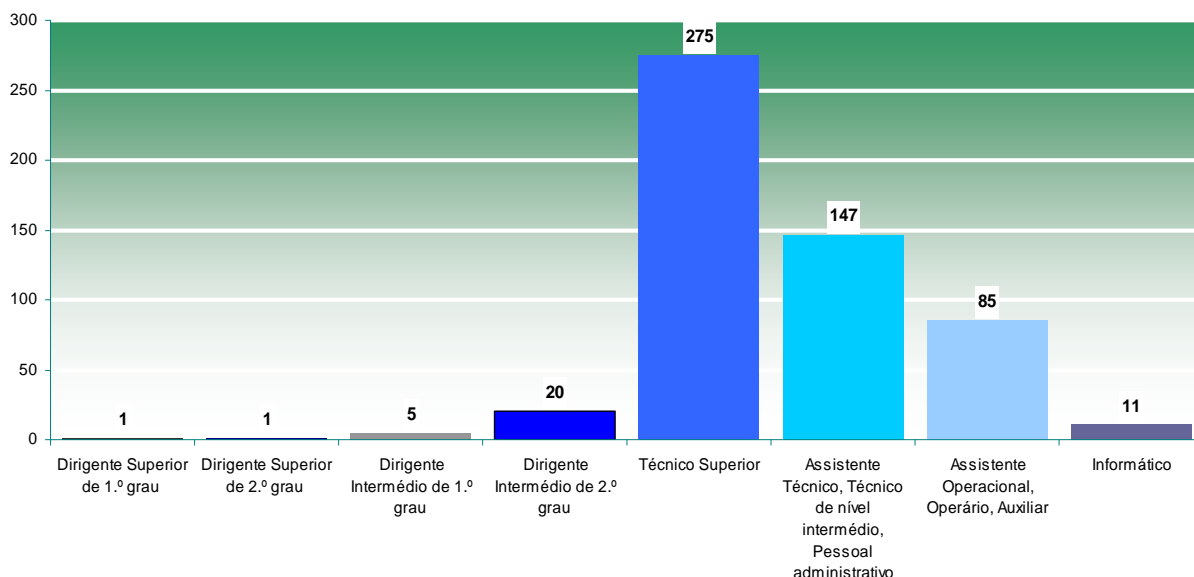




1.4 - Estrutura de grupos profissionais

O gráfico 8 que se segue, permite-nos concluir que no que respeita aos grupos profissionais, o grupo da carreira de técnico superior é o que apresenta um maior número de efetivos, com 275 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de mais de 50% do total de efetivos, sendo assim um indicador do elevado grau de especialização técnica que caracteriza os trabalhadores da DRAP Centro. O índice de tecnicidade mantém-se semelhante ao existente em período homólogo nos anos de 2009 e 2010.

GRÁFICO 8 - Distribuição por grupo profissional





Para além deste grande grupo da carreira de técnico superior que representa mais de metade dos efetivos da DRAP Centro a 31 de dezembro de 2011, existem ainda outros dois grandes grupos, em que o número de efetivos é também elevado. São o grupo relativo à carreira de assistente técnico, com 147 trabalhadores, logo seguido pelo da carreira de assistente operacional, com 85 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de 26,9% e 15,5% dos efetivos, respetivamente.

Com os dados mencionados, pode ainda concluir-se que ao longo do último triénio, a distribuição de efetivos no que respeita ao grupo profissional se mantém, tanto comparativamente com as estruturas existentes no ano de 2009 como no ano de 2010.

Como demonstra o quadro 4, os dirigentes em efetividade de funções correspondem a 4,95% dos efetivos, registando uma descida de 0,26% em relação ao ano de 2010, em resultado da aposentação de 2 dirigentes, mais 1 dirigente por cessação de funções no respetivo cargo.

QUADRO 4 - Percentagem de dirigentes por efetivo

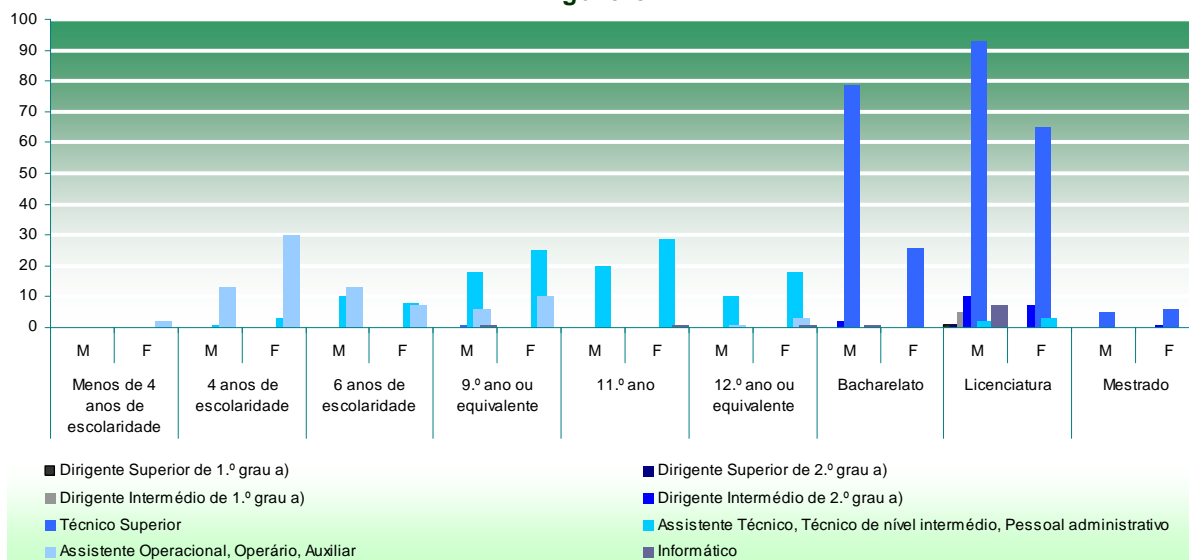
	Número de efetivos	Número de dirigentes	% de dirigentes por efetivo
Ano de 2009	564	30	5,32%
Ano de 2010	576	30	5,21%
Ano de 2011	545	27	4,95%



1.5 - Estrutura habilitacional

Como pode ser verificado através da representação gráfica seguinte a estrutura habilitacional da DRAP Centro mostra uma maior incidência relativamente a trabalhadores detentores de formação de nível superior, com 314 trabalhadores nessa situação habilitacional, o que representa uma percentagem superior a 57%, existindo 231 trabalhadores não possuidores de habilitação de nível superior, o que representa uma percentagem de cerca de 42%.

GRÁFICO 9 - Trabalhadores por carreira, segundo o nível de escolaridade e género





O grau académico onde se encontram mais trabalhadores é o de licenciatura, que contava a 31 de dezembro com 194 trabalhadores o que representa uma percentagem de mais de 35%.

De referir ainda que 87 dos trabalhadores da DRAP Centro possuem habilitações inferiores ao 9.º ano de escolaridade, o que representa uma percentagem de cerca de 15% do total.

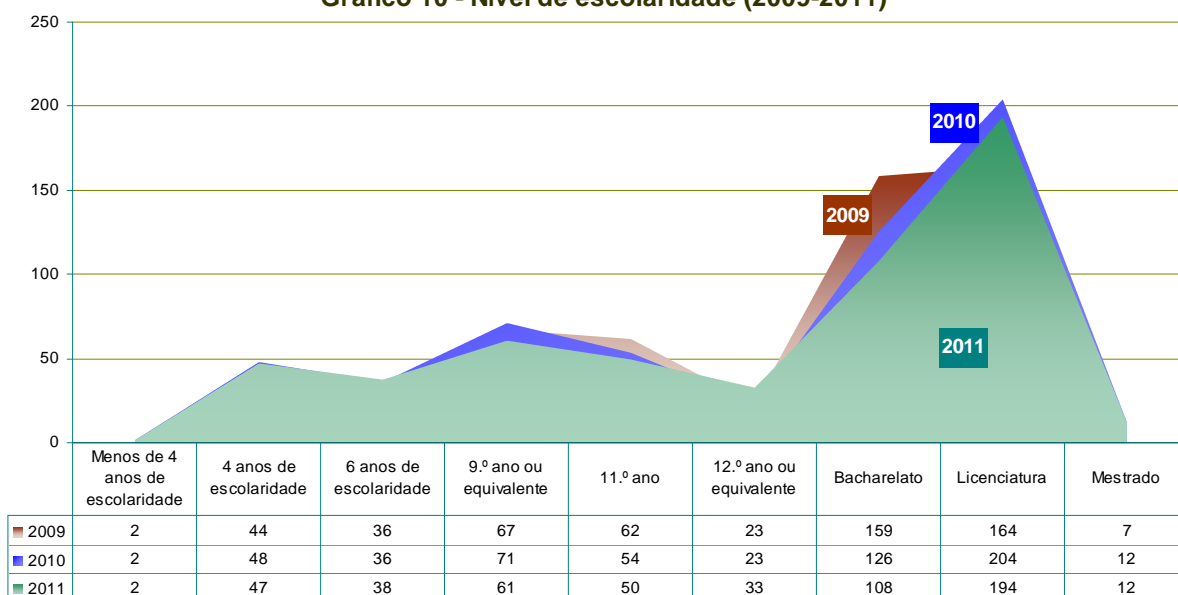
Não existia, a 31 de dezembro de 2011, nenhum trabalhador detentor do grau académico de doutoramento.

De notar que em praticamente todos os escalões de habilitações académicas inferiores ao 12.º ano, são as mulheres que mais detêm esse tipo de habilitação, enquanto que nos escalões de habilitações académicas de nível superior isso acontece com os homens.

Como pode ser verificado através do gráfico 10, a curva habilitacional da DRAP Centro no ano de 2011, é praticamente idêntica às existentes nos anos de 2009 e 2010, tendo havido uma ligeira alteração relativamente aos trabalhadores que em 2009 eram detentores do grau académico de bacharelato (159 trabalhadores), tendo evoluído para o grau de licenciatura nos anos de 2010 (126 trabalhadores detentores do grau de bacharelato e



204 com o grau de licenciatura) e 2011 (108 trabalhadores com o grau de bacharelato e 194 com o grau de licenciatura).

Gráfico 10 - Nível de escolaridade (2009-2011)


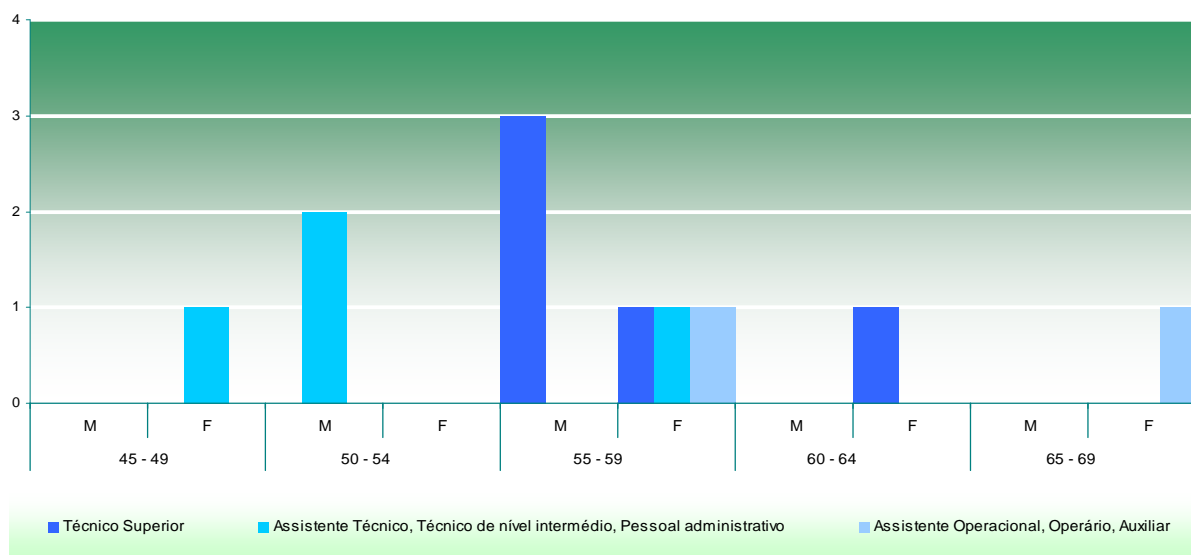
Também relativamente ao grau de mestrado, houve lugar a alteração do ano de 2009 (com 7 trabalhadores detentores de mestrado), para os anos de 2011 e 2012 (com 12 trabalhadores detentores do grau de mestrado).



1.6 - Trabalhadores portadores de deficiência

A 31 de dezembro de 2011 existiam na DRAP Centro 11 trabalhadores portadores de deficiência, dos quais 6 no escalão etário compreendido entre os 55 e os 59 anos de idade, sendo que a carreira com mais trabalhadores portadores de deficiência era a carreira de técnico superior com 5 trabalhadores, imediatamente seguida pela carreira de assistente técnico com 4 trabalhadores e a de assistente operacional com 2 trabalhadores.

GRÁFICO 11 - Trabalhadores portadores de deficiência



Esta situação é idêntica à existente nos anos de 2010 e 2009, em que existiam 11 e 10 trabalhadores portadores de deficiência, respetivamente.



2 - MOVIMENTO DE PESSOAL



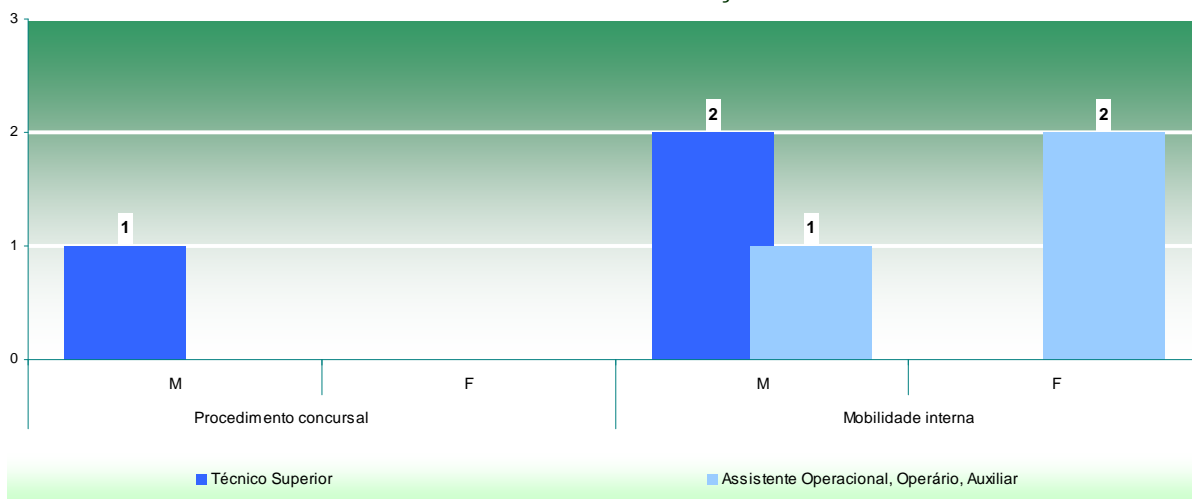


2 - MOVIMENTO DE PESSOAL

2.1 - Admissões e regressos

Na DRAP Centro no ano de 2011 registou-se a admissão de 6 trabalhadores, sendo um deles através de procedimento concursal e os restantes 5 devido a mobilidade interna. O trabalhador admitido através de procedimento concursal pertence à carreira de técnico superior. Quanto aos 5 trabalhadores admitidos através de mobilidade interna, 3 deles pertencem à carreira de assistente operacional e os restantes 2 à carreira de técnico superior.

GRÁFICO 12 - Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

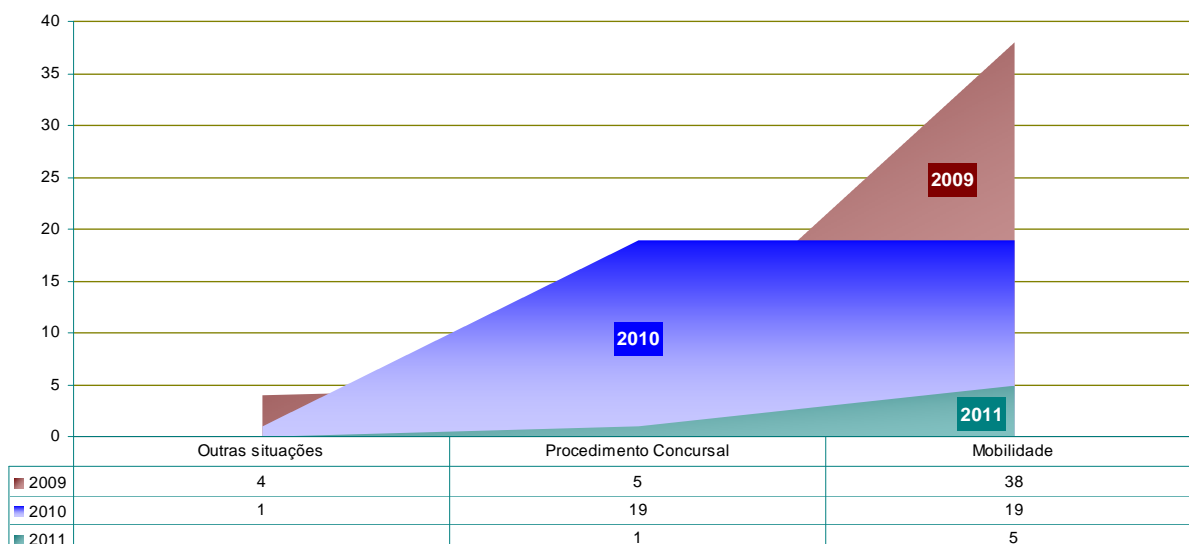




Conforme demonstração gráfica que se segue, verifica-se que no ano de 2009 foram admitidos/regressados 47 trabalhadores, 38 deles devido ao motivo de mobilidade interna a órgãos ou serviços.

No ano de 2010, houve na DRAP Centro uma admissão/regresso de 39 trabalhadores, sendo que 19 deles o tinham sido através de procedimento concursal, enquanto que devido a este mesmo motivo, no ano de 2011, apenas ingressou na DRAP Centro 1 trabalhador.

GRÁFICO 13 - Trabalhadores admitidos e regressados, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação (2009 - 2011)





Também se verifica que em 2010 havia a registar a entrada na DRAP Centro de 19 trabalhadores através de mobilidade, sendo que no ano de 2011, apenas 5 trabalhadores deram entrada devido a esse motivo.

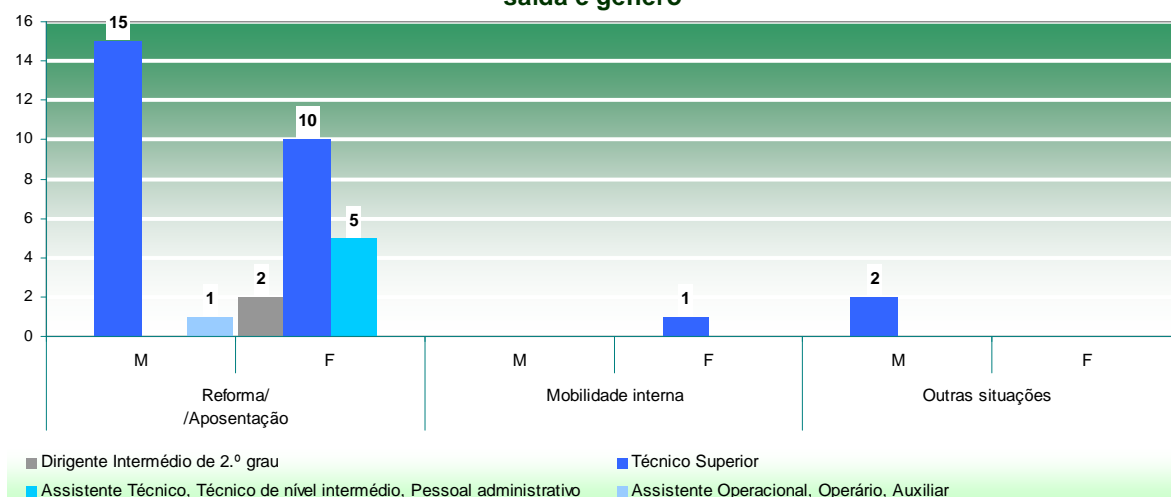


2.2 - Saídas

Como demonstrado no gráfico 14, no ano de 2011, verificaram-se 36 saídas de trabalhadores, sendo que mais de 91% dessas saídas foram devidas a Reforma/Aposentação, num total de 33 efetivos (2 dirigentes e 31 trabalhadores).

Há a registar a saída de 1 trabalhador por mobilidade interna e de 2 por outros motivos.

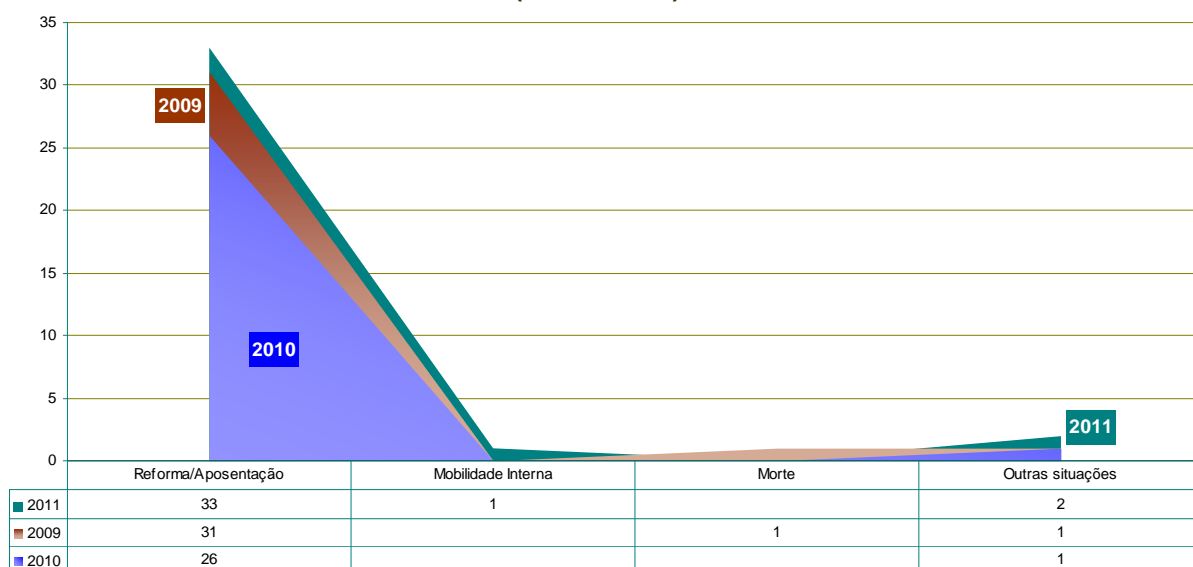
GRÁFICO 14 - Saídas de trabalhadores, por carreira, segundo o motivo de saída e género





Estabelecendo comparação com os anos de 2010 e 2009 verificamos que quanto ao número total de trabalhadores contratados que saíram não existem diferenças significativas, concluindo-se que o motivo de saída por Reforma/Aposentação continua a ser a principal e mais relevante causa de saída de trabalhadores.

GRÁFICO 15 - Saídas de trabalhadores, segundo o motivo de saída (2009 - 2011)



Fazendo uma análise em função da carreira profissional nota-se que comparativamente ao ano de 2010, em que o número total de saídas registadas foi de 27 trabalhadores, tanto no que diz respeito à carreira de técnico superior como à carreira de assistente técnico, o número de saídas



mais que duplicou, uma vez que em 2010 se registou a saída de 13 técnicos superiores e em 2011 se verifica a saída de 28 trabalhadores pertencentes a esta carreira profissional. Quanto à carreira de assistente técnico em 2010 tinha-se verificado a saída de 11 trabalhadores enquanto que em 2011, houve 5 trabalhadores dessa carreira profissional que saíram da DRAP Centro.

A leitura dos movimentos de entrada/saída permite calcular um *turnover* de 3,7% para o ano de 2011, em que a saída de efetivos foi muito superior à entrada comparativamente aos dois anos anteriores como é verificável no quadro seguinte:

QUADRO 5 - Evolução de movimento de pessoal

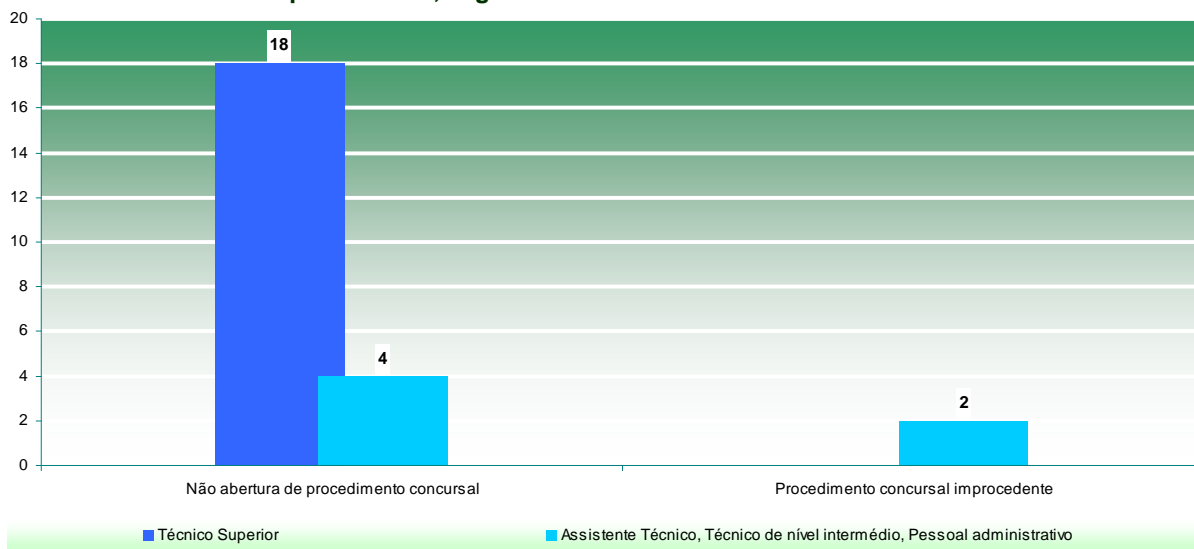
	Entradas	Saídas
Ano de 2009	47	33
Ano de 2010	39	27
Ano de 2011	6	36



2.3 - Postos de trabalho previstos e não ocupados

Houve no ano de 2011 na DRAP Centro 24 postos de trabalho previstos que não chegaram a ser ocupados. Desses, 22 deles devido ao facto de não ter havido abertura de procedimento concursal, e os restantes 2 devidos a procedimento concursal improcedente.

GRÁFICO 16 - Postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por carreira, segundo a dificuldade de recrutamento





3 - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO





3 - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

3.1 – Modalidades de horário de trabalho praticadas

Durante o ano de 2011 na DRAP Centro existiu a prática dos seguintes horários de trabalho:

- Horário rígido;
- Horário flexível;
- Jornada contínua;
- Horário específico;
- Isenção de horário.

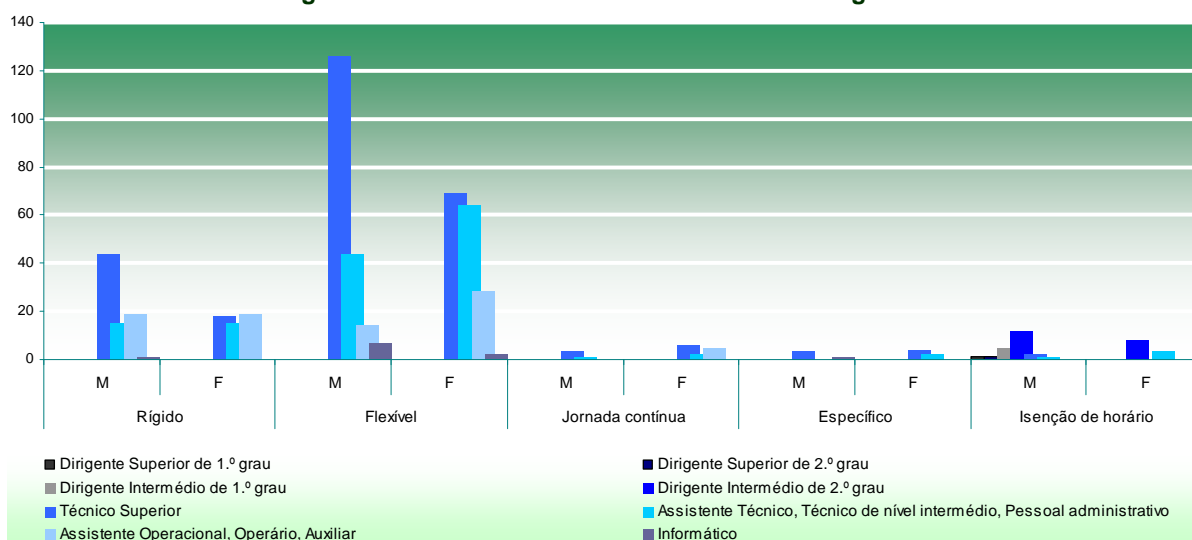
Dos tipos de horários existentes verifica-se uma clara predominância do horário flexível, que é praticado por 354 trabalhadores, o que em termos percentuais representa quase 65% do total dos trabalhadores da DRAP Centro.

O segundo tipo de horário mais praticado é o horário rígido, que abrange 131 trabalhadores o que corresponde a uma percentagem de cerca de 24% dos efetivos.

As restantes modalidades de horário têm pouca expressividade no contexto global.



**GRÁFICO 17 - Trabalhadores por carreira,
segundo a modalidade de horário de trabalho e género**



De referir ainda, quanto ao período normal de trabalho (PNT), que existiam na DRAP Centro a 31 de dezembro de 2011 trabalhadores com períodos de trabalho a tempo completo e trabalhadores com períodos de trabalho a tempo parcial.

Conforme representam os gráficos seguintes, podemos constatar que a tempo completo existiam 517 trabalhadores, o que representa uma percentagem de mais de 94% do total de efetivos, enquanto que a tempo parcial, existiam apenas 28 trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 5% do total.



GRÁFICO 18 - - Trabalhadores por carreira, segundo o período normal de trabalho e género (Tempo Completo)

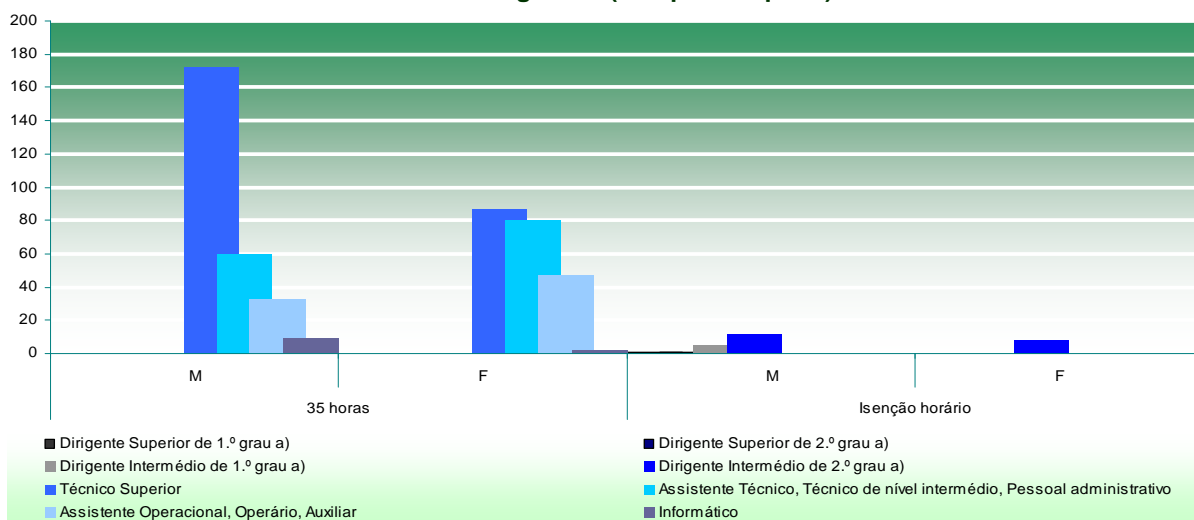
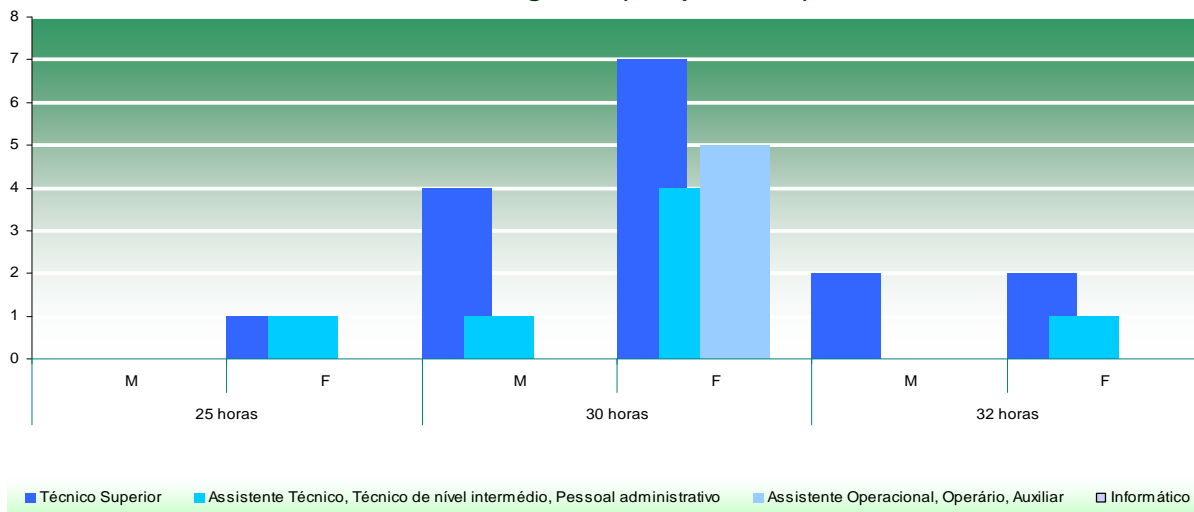


GRÁFICO 19 - Trabalhadores por carreira, segundo o período normal de trabalho e género (Tempo Parcial)





3.2 - Trabalho extraordinário

No ano de 2011 foram prestadas cerca de 1109 horas de trabalho suplementar segundo as modalidades de trabalho extraordinário diurno, trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, trabalho em dias de descanso semanal complementar e trabalho em feriados, distribuídas conforme dados do quadro número 6.

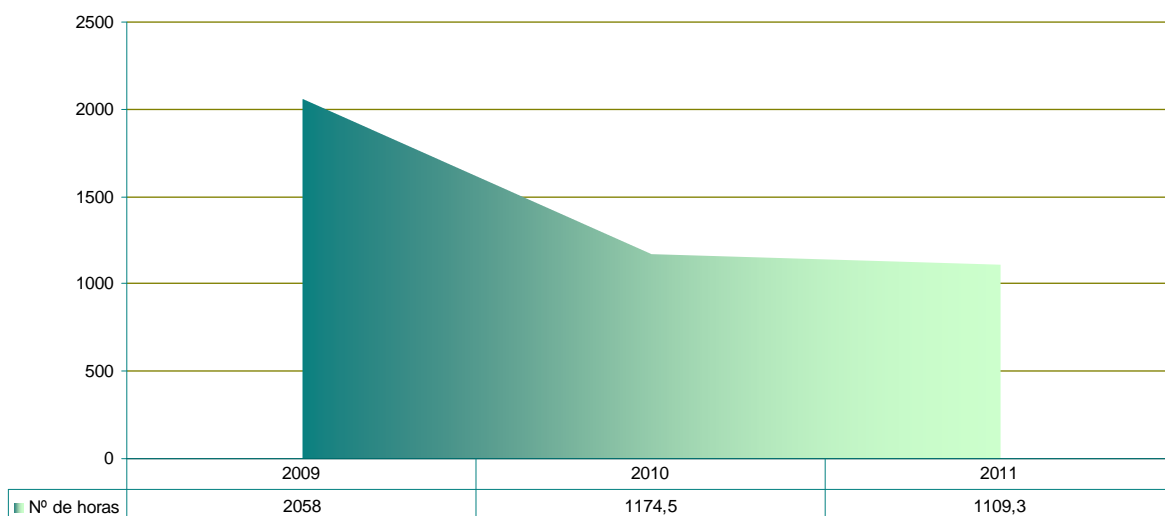
QUADRO 6 - Contagem das horas de trabalho extraordinário, segundo a modalidade de prestação do trabalho

	Nº de horas
Trabalho extraordinário diurno	1081:30
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	7:00
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	14:00
Trabalho em feriados	7:00

Conforme gráfico número 20 que se segue verifica-se desde 2009 uma tendência na redução do número de horas extraordinárias efetuadas, embora essa redução tenha sido mais significativa do ano de 2009 para o ano de 2010, do que do ano de 2010 para o ano de 2011.



GRÁFICO 20 - Número de horas de trabalho extraordinário (2009 - 2011)



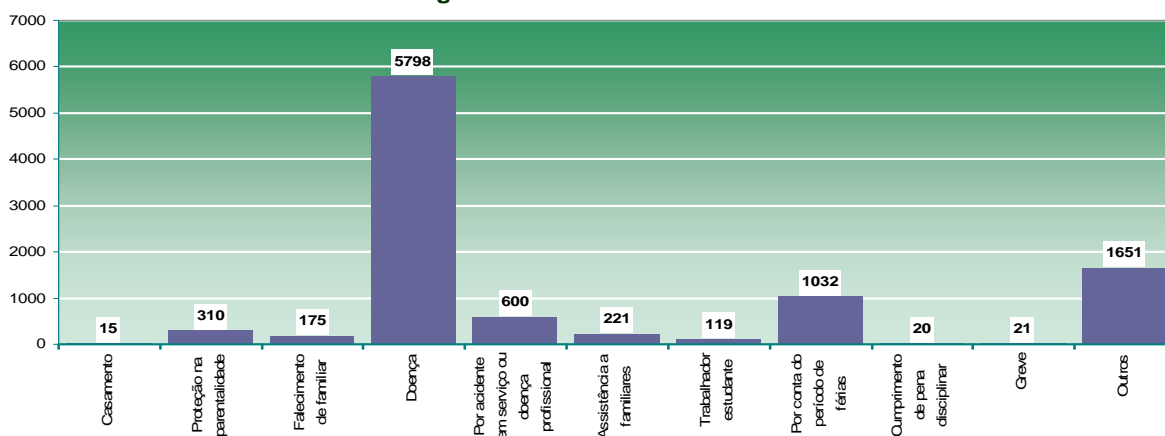


3.3 - Absentismo

O número total de faltas dadas, no ano de 2011, foi de 9962 dias, de acordo com os motivos demonstrados no gráfico que se segue, sendo verificável que o motivo “doença” foi aquele que teve uma maior representatividade, provocando 5798 dias de ausência ao trabalho, o que significa uma percentagem de mais de 58% de dias de ausência devidos a este motivo.

Os trabalhadores pertencentes à carreira de técnico superior são os que apresentaram um maior número de dias de ausência ao trabalho. A estes seguem-se os trabalhadores pertencentes às carreiras de assistente técnico e assistente operacional.

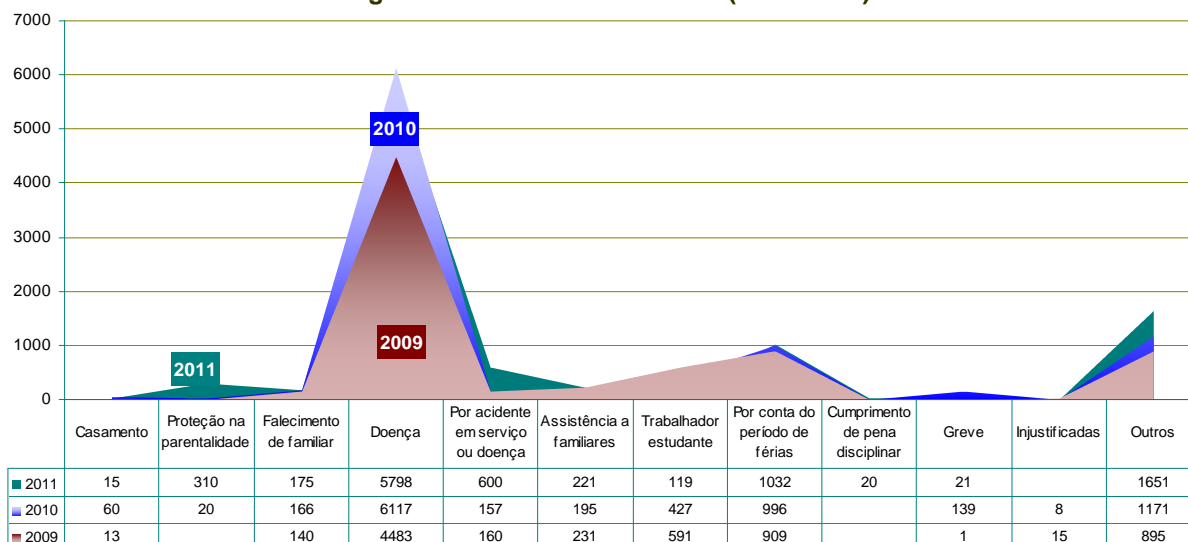
GRÁFICO 21 - Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência





Comparativamente a anos anteriores, os motivos que levaram ao absentismo pouco divergem, conforme pode ser verificado através do gráfico número 22.

GRÁFICO 22 - Número de dias de ausência ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência (2009-2011)



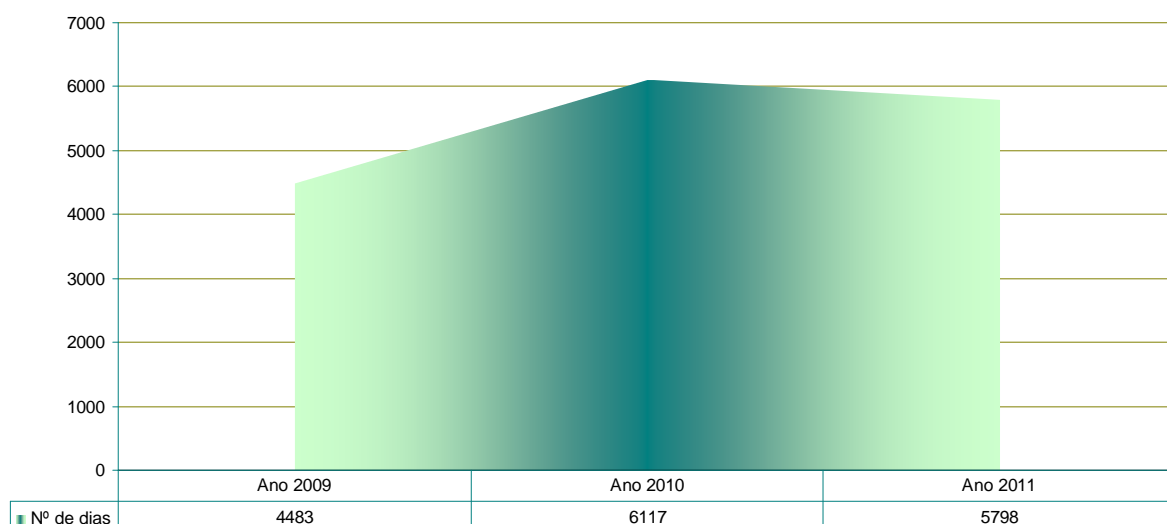
No ano de 2011 não houve a registar qualquer ausência por motivos injustificados, contrariamente aos anos de 2010 e 2009. No entanto verificaram-se 20 dias de ausência cujo motivo foi o cumprimento de pena disciplinar, motivo esse que não tinha tido qualquer registo nos 2 anos anteriores.



A diferença com maior expressividade no triénio em apreço refere-se ao motivo “Proteção na parentalidade”, que subiu de 20 dias no ano de 2010 para 310 no ano de 2011.

É de notar que as faltas por doença continuam a ser o maior motivo de ausência, tal como vinha sendo verificado em anos anteriores, tendo-se notado uma ligeira descida do ano de 2010 (com 6117 dias) para o ano de 2011 (com 5798 dias).

**GRÁFICO 23 - Número de dias de ausência por motivo de doença
(2009 - 2011)**





O segundo motivo que regista maior número de ausências é “por conta do período de férias” que registou 1032 dias de ausência. Os restantes motivos, no seu cômputo, assumem cerca de 29% da totalidade de faltas registadas no ano de 2011.

O índice médio de ausência ao trabalho registado em 2011, foi de cerca de 18 dias por trabalhador, verificando-se assim um aumento face a anos anteriores, como mostra o quadro seguinte.

QUADRO 7 - Índice médio de ausência ao trabalho

	Número de efetivos	Número de dias de ausência	Índice médio de ausência
Ano de 2009	564	7438	13,18
Ano de 2010	576	9456	16,41
Ano de 2011	545	9962	18,27

No que respeita ao género, é maior o número de dias de absentismo verificado relativamente ao sexo feminino que ao sexo masculino. O que, tal como em indicadores anteriores mantém semelhanças com os anos de 2009 e 2010, em que também existiu uma predominância de ausências ao serviço por parte do género feminino.



4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

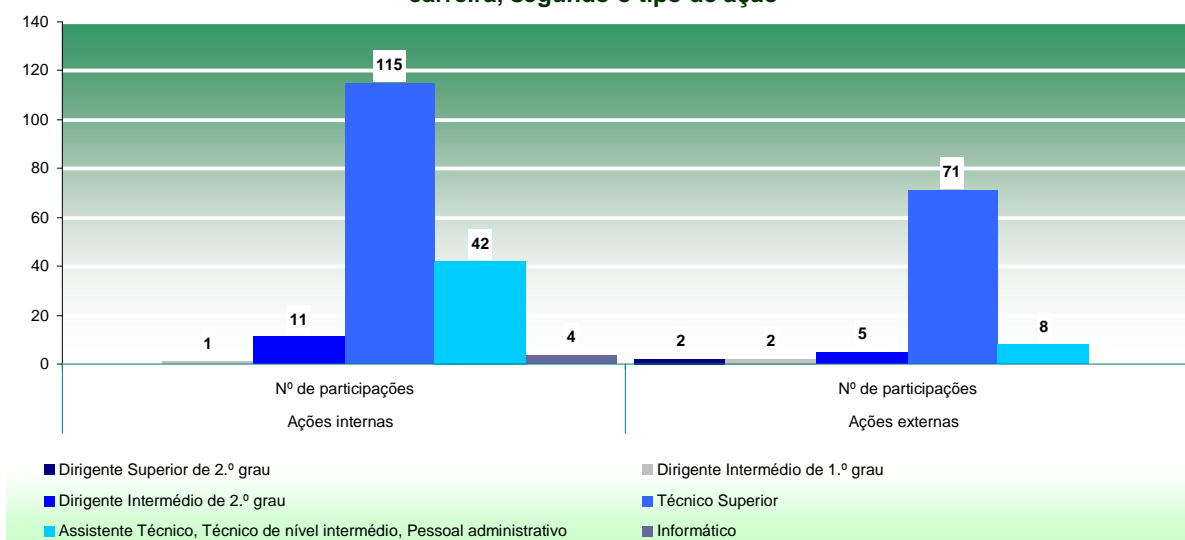




4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2011, houve um total de 261 participações em ações de formação profissional, das quais 88 foram formações de âmbito externo e 173 de âmbito interno.

GRÁFICO 24 - Participações em ações de formação durante o ano, por carreira, segundo o tipo de ação



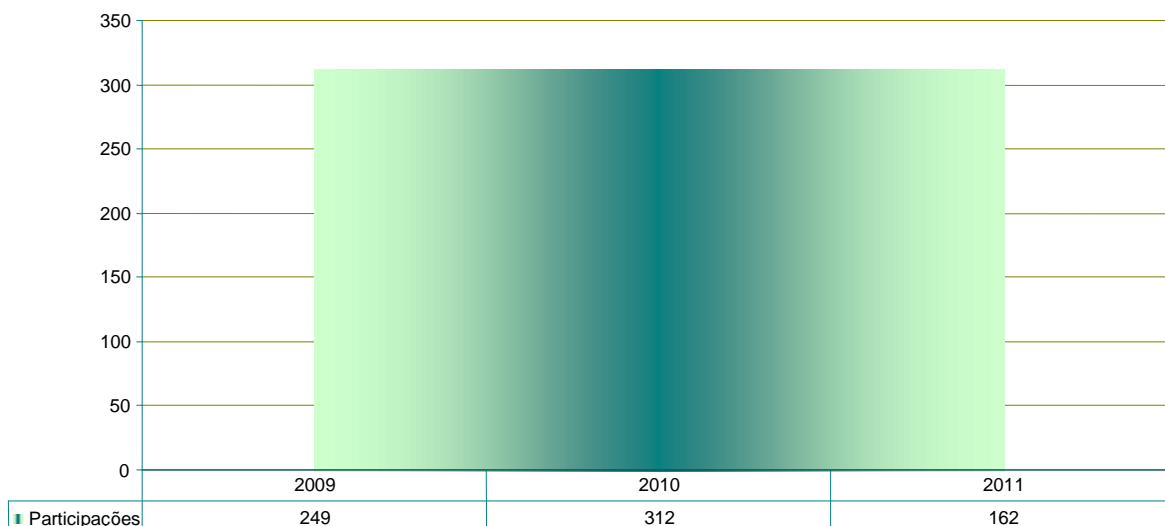
As 261 participações em ações de formação registadas foram frequentadas por um universo de 162 trabalhadores, o que significa que, em termos



médios, cada um dos formandos participou em cerca de 1,6 ações formativas existentes.

O número de formandos (162) representa cerca de 30% do total de efetivos da DRAP Centro, verificando-se uma quebra comparativamente com os dois anos anteriores, em que houve uma participação de cerca de 54% e 44%, respetivamente nos anos de 2010 e 2009, como demonstra o gráfico seguinte:

GRÁFICO 25 - Número de participantes em ações de formação durante o ano (2009 - 2011)





Esta redução do número de participações decorre de um critério de maior seletividade na definição das áreas formativas a privilegiar, com consequência na organização por parte da DRH do plano anual de necessidades de formação, que procurou que a oferta formativa existente incidisse em áreas temáticas consideradas de maior relevância para os serviços, nomeadamente a qualificação dos trabalhadores em diversos domínios do conhecimento, especialização e aprofundamento do estudo do novo quadro normativo da Administração Pública, como forma de melhorar as competências individuais e aumentar a qualidade do serviço prestado.

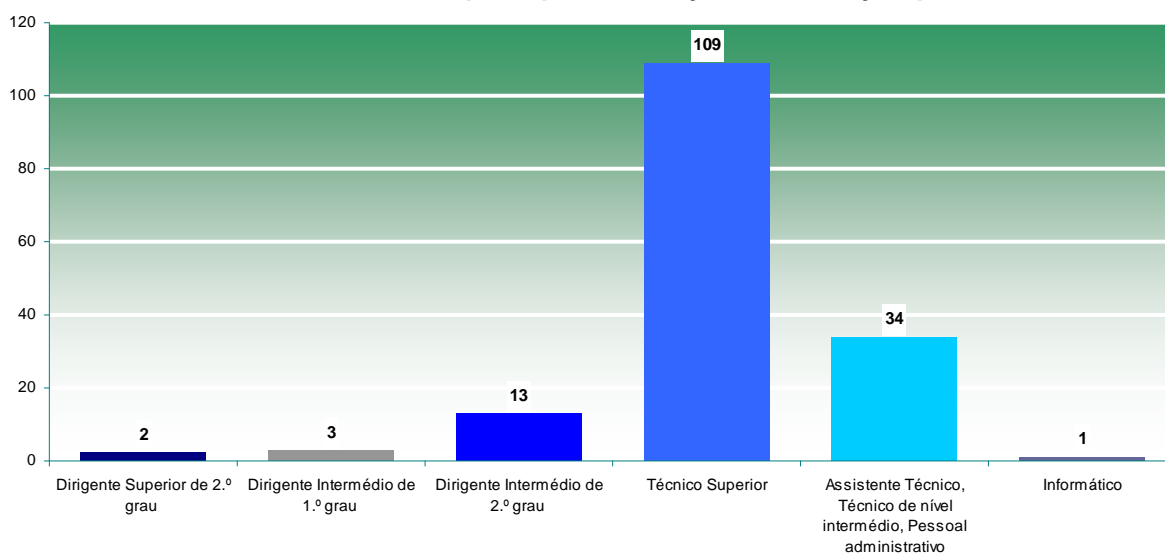
Os dados existentes mostram também que os cursos de menor carga horária (<30 horas) tiveram maior representatividade, correspondendo a quase 80% da formação realizada, logo seguido dos cursos de 30 a 59 horas, que representam cerca de 19% daquele universo.

Quanto às ações formativas relativas às restantes cargas horárias, registaram-se apenas 4 participações em ações de formação com duração entre as 60 e as 120 horas, não tendo havido qualquer participação em ações de formação com duração superior a 120 horas.

O gráfico seguinte mostra que o grupo pertencente à carreira de técnico superior é o que apresenta um maior cômputo de horas de formação, representando cerca de 67% do total.



GRÁFICO 26 - Número de participantes em ações de formação, por carreira

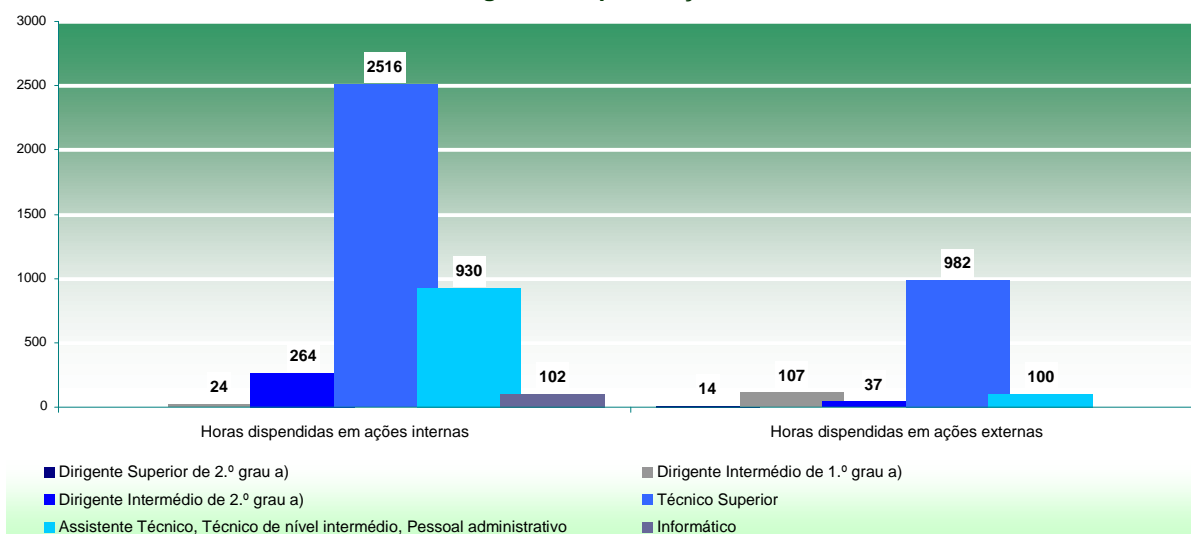


As horas dispendidas em ações de formação foram num total de 5076, sendo a maioria utilizada em formações internas, no total de 3836, o que corresponde a uma percentagem de mais de 75% do total de horas dispendidas em formação na DRAP Centro no ano de 2011.

Com formações externas despenderam-se 1240 horas.



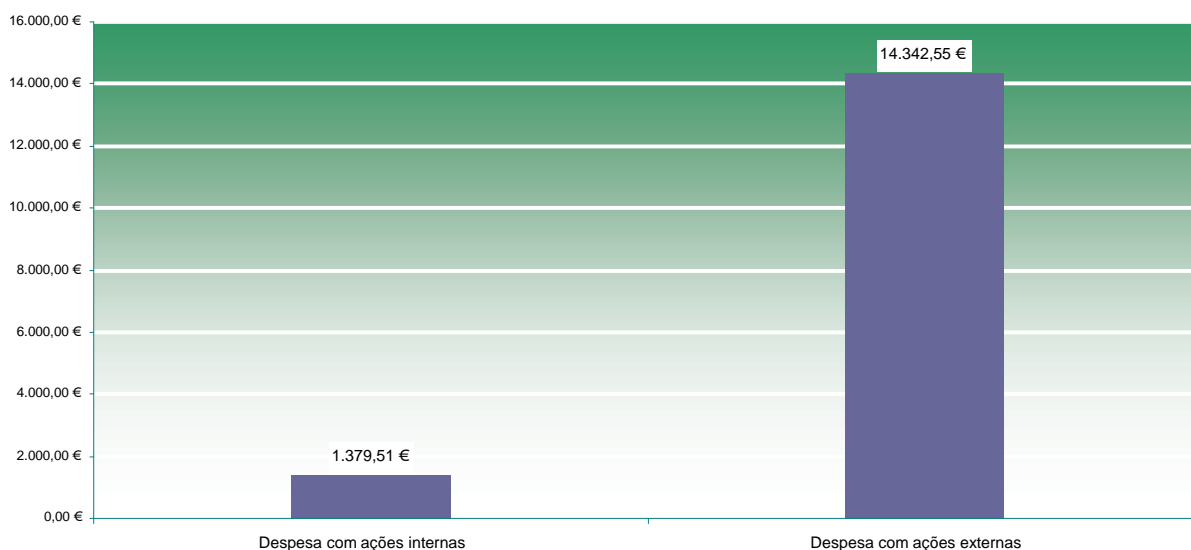
GRÁFICO 27 - Horas dispendidas em formação durante o ano, por carreira, segundo o tipo de ação



No que concerne à despesa com formação profissional ao longo do ano de 2011, esta ascendeu a um montante de 15.722,06 euros, devendo-se 14.342,55 euros desse montante a custos com formação externa e os restantes 1.379,51 euros a custos com formação interna.



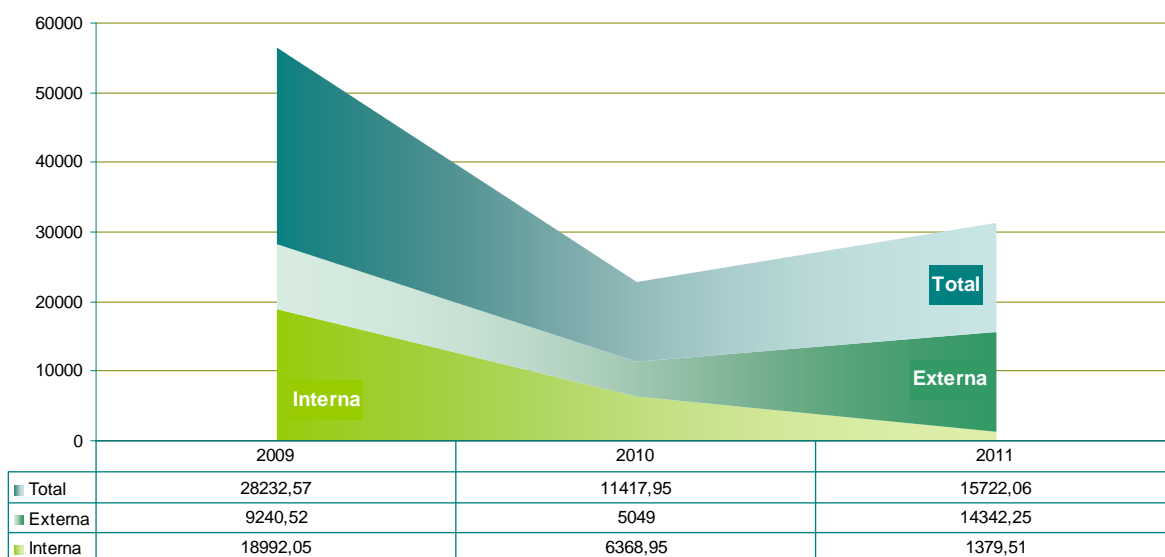
GRÁFICO 28 - Despesas anuais com formação, por tipo de ação



Ainda no que se refere às despesas com formação profissional, e estabelecendo a comparação entre o triénio 2009/2011, de acordo com o gráfico número 29, constata-se que apesar da ligeira subida no montante dispendido em 2011 relativamente ao ano de 2010, comparativamente a 2009 a despesa anual da DRAP Centro com formação profissional foi bastante inferior, também pelas razões atrás apontadas, e no sentido de uma maior redução de custos.



GRÁFICO 29 - Despesas anuais com formação (2009 - 2011)





5 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS





5 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

5.1 - Estrutura remuneratória

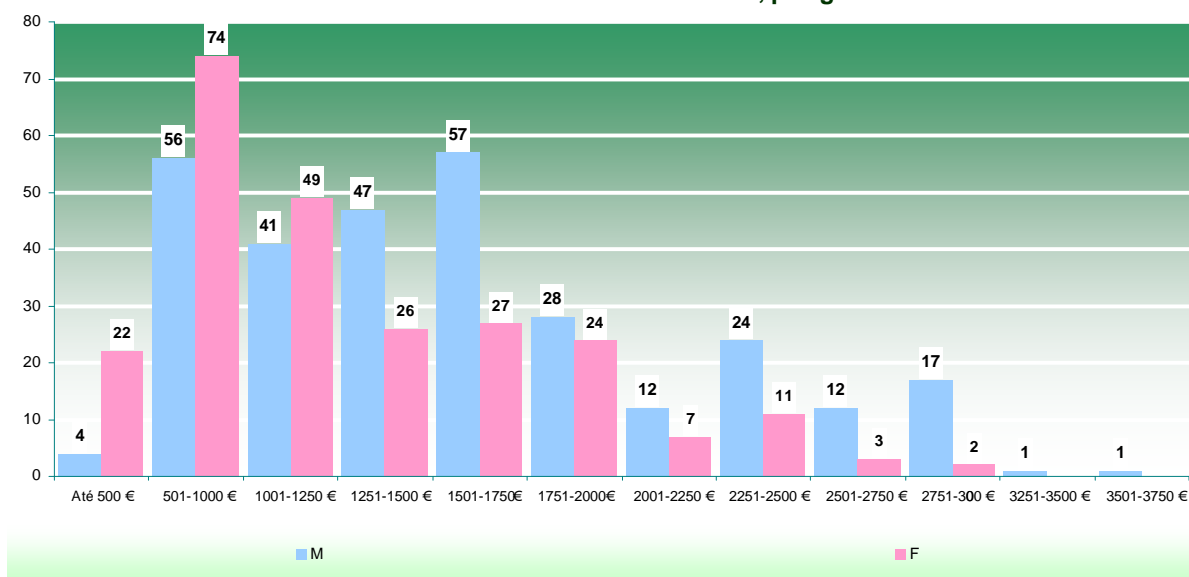
O Gráfico número 30 representa a estrutura remuneratória da DRAP Centro, por género. Como é verificável, o escalão remuneratório em que se encontra o maior número de trabalhadores, é o que se situa no intervalo entre os 501€ e os 1000€, correspondendo a uma percentagem próxima dos 24% do total de trabalhadores desta Direcção Regional. A seguir a este, é o intervalo compreendido entre os 1001€ e os 1250€, que apresenta maior número de trabalhadores auferindo montantes dentro deste intervalo. São 90 esses trabalhadores, o que corresponde a uma percentagem de mais de 16% dos efetivos.

De referir que existem apenas 26 trabalhadores auferindo vencimentos de montante igual ou inferior a 500€, o que representa uma percentagem de apenas cerca de 5% do total dos trabalhadores.

No que se refere aos escalões remuneratórios de montante superior a 2000€, existem na DRAP Centro 90 trabalhadores nessa circunstância, o que corresponde a 16% do total.



GRÁFICO 30 - Estrutura remuneratória, por género

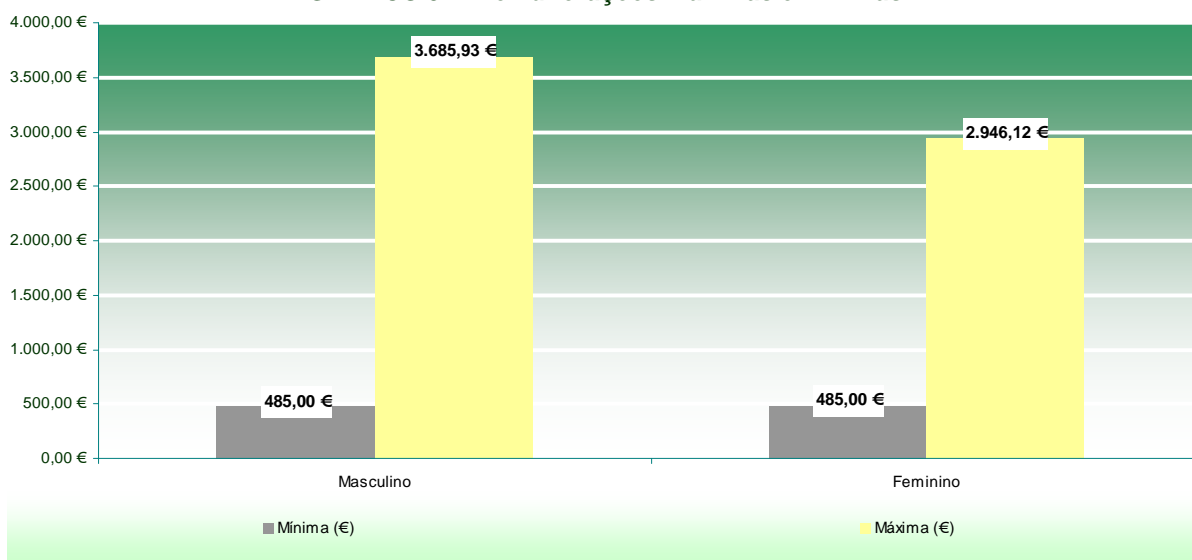


Quanto ao género, e conforme é também facilmente verificável no gráfico anterior, podemos notar que a predominância do género feminino se verifica nos escalões remuneratórios abaixo dos 1250€, enquanto que acima desse valor se verifica que é o género masculino que detém o predomínio.

O leque salarial existente, revela uma amplitude entre uma remuneração mínima no montante de 485€, comum aos dois géneros, e uma remuneração máxima de 2.946,12€ para o género feminino e 3.685,93€ para o género masculino, conforme gráfico seguinte.



GRÁFICO 31 - Remunerações máximas e mínimas





5.2 - Encargos com pessoal

No ano de 2011, na DRAP Centro, o total de encargos com pessoal ascendeu a 14.161.327,38€. Importa realçar que o montante pago em “Remuneração base” foi de 10.841.050,47€, correspondente a cerca de 76,50% do total daqueles mesmos encargos.

Com suplementos remuneratórios, despendeu-se um montante de 269.704,98€ e com prestações sociais 592.360,58€, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 2% e 4% respetivamente.

GRÁFICO 32 - Encargos com pessoal

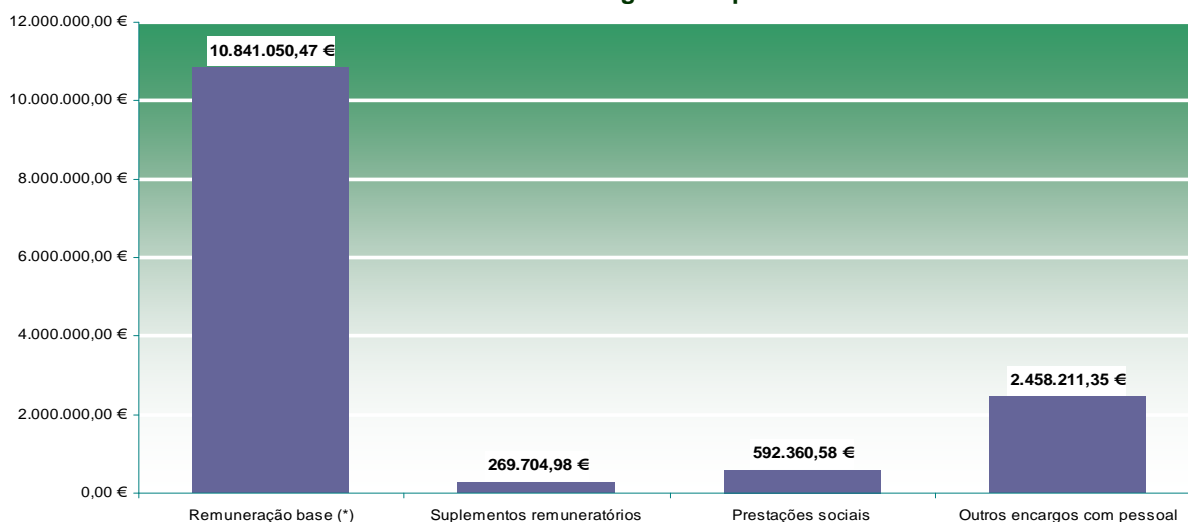
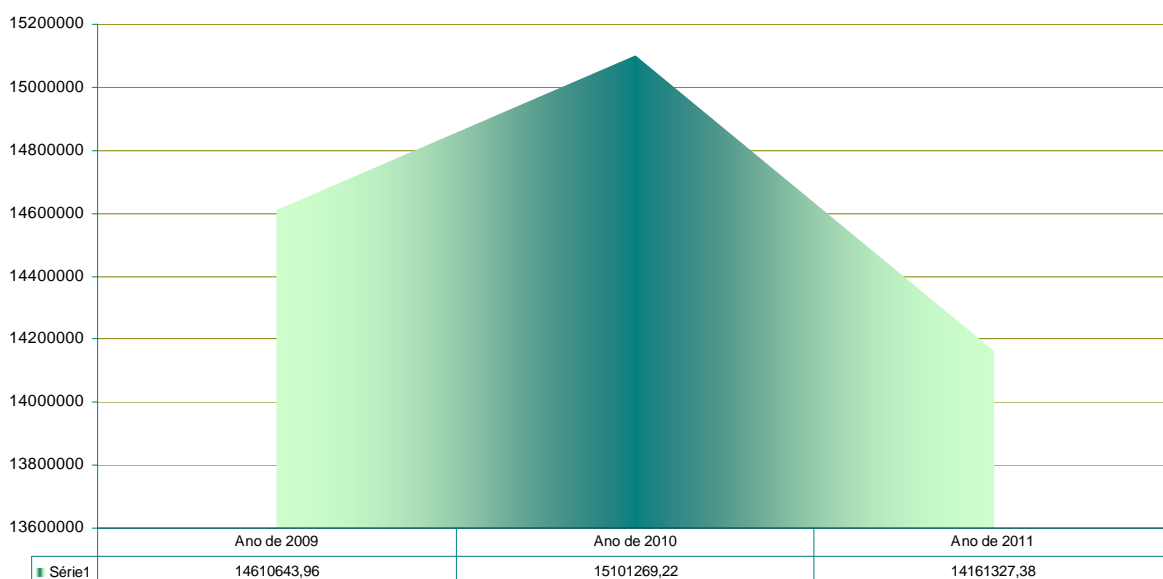




GRÁFICO 33 - Encargos com pessoal (2009-2011)



Como é demonstrado no gráfico anterior, estabelecendo a comparação entre os anos de 2009, 2010 e 2011, constata-se que do ano de 2009 para o ano de 2010 houve um aumento no montante dispendido em encargos com pessoal, ao contrário do que ocorreu do ano de 2010 para o ano de 2011.

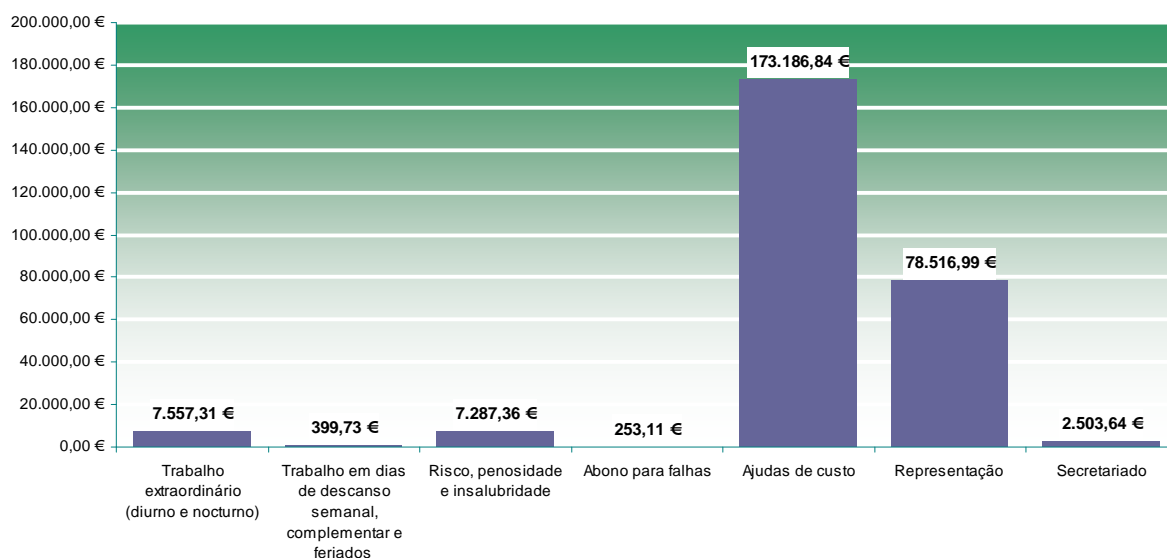


5.3 - Encargos com suplementos remuneratórios

No ano de 2011, no que diz respeito a suplementos remuneratórios os encargos totalizaram 269.704,98€.

Deste montante, o valor que assume maior expressão é o que se refere a ajudas de custo, com uma percentagem de cerca de 64% do total de encargos com suplementos remuneratórios.

GRÁFICO 34 - Suplementos remuneratórios



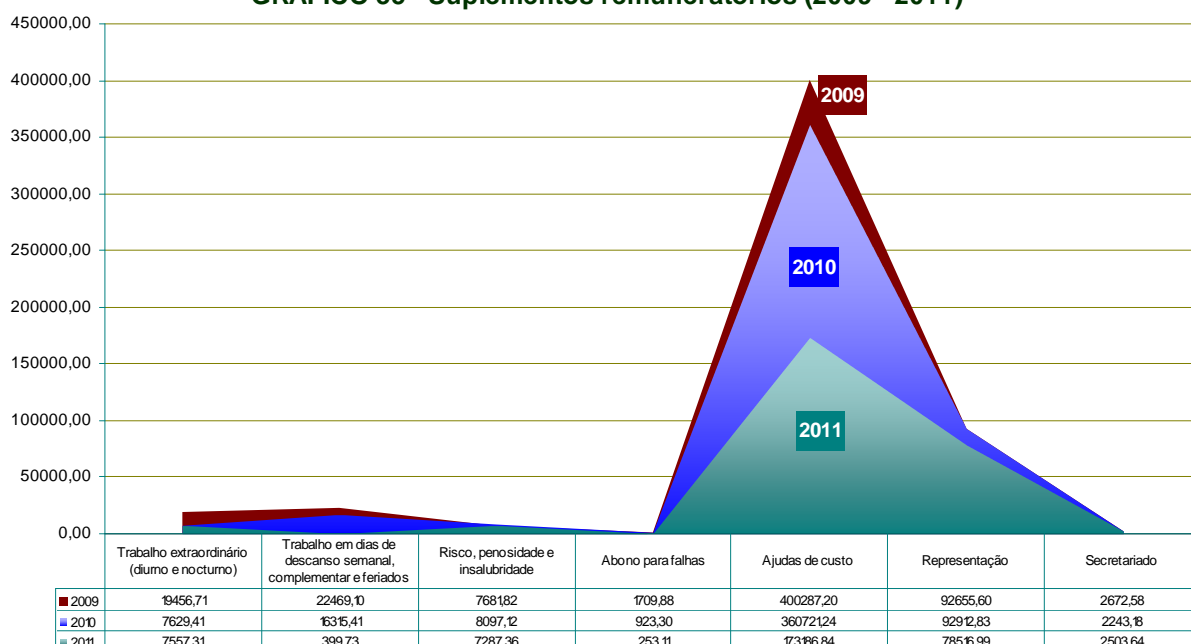


Estabelecendo uma comparação entre os anos de 2009, 2010 e 2011, e como é facilmente identificável no gráfico número 35 que se segue, verifica-se claramente que ao longo destes anos tem vindo a diminuir o montante dispendido com suplementos remuneratórios, praticamente em todos os indicadores.

Esta redução resulta de todos os constrangimentos económicos e financeiros que a Administração Pública tem vindo a sofrer.

Assim, no ano de 2009 o montante global com suplementos remuneratórios ascendeu a 564.933,89 euros, tendo descido para os 488.842,49 euros no ano de 2010 e 269.704,98 euros no ano de 2011, o que significa que no ano de 2011 a quantia dispendida com estes suplementos foi inferior a metade da do ano de 2009, sendo de notar que essa redução ocorreu em praticamente todas as rubricas.

Como é facilmente verificável através do mesmo gráfico, os suplementos remuneratórios que assumem maior expressão em qualquer dos anos (de 2009 a 2011) são as despesas efetuadas com ajudas de custo, constatando-se que também estas baixaram para menos de metade do valor gasto em 2009, uma vez que nesta rubrica no ano de 2009 ascenderam a um montante de 400.287,20€, e no ano de 2011 foram de 173.186,84€.


GRÁFICO 35 - Suplementos remuneratórios (2009 - 2011)


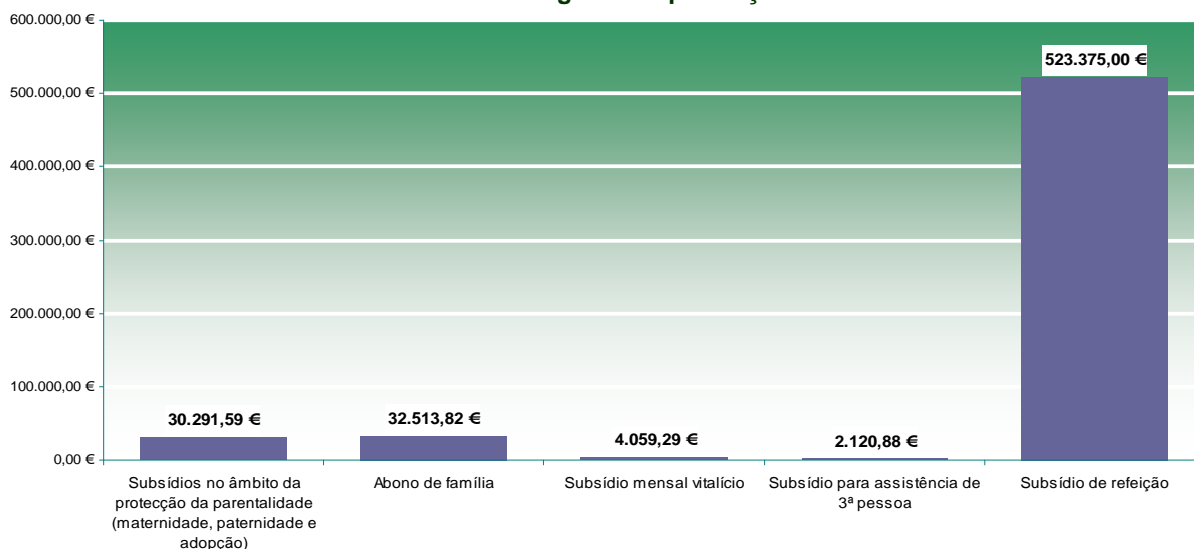
A rubrica em que se verificou uma maior descida foi a relativa ao trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados, que nos anos de 2009 e 2010 tinha apresentado um valor gasto de 22.469,10€ e 16.315,41€, respetivamente, e no ano de 2011 ascendeu a apenas 399,73€



5.4 - Encargos com prestações sociais

O montante total de encargos com prestações sociais no ano em análise foi de 592.360,58€, sendo que o indicador com mais expressão foi o que tem a ver com o subsídio de refeição, que representa mais de 88% do montante total dos encargos da DRAP Centro com prestações sociais.

GRÁFICO 36 - Encargos com prestações sociais



Nos anos de 2009 e 2010, os encargos com prestações sociais foram no montante de 655.002,08€ e 633.287,15€, respetivamente, o que demonstra também uma tendência de descida nos valores gastos com aquelas prestações.



6 - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

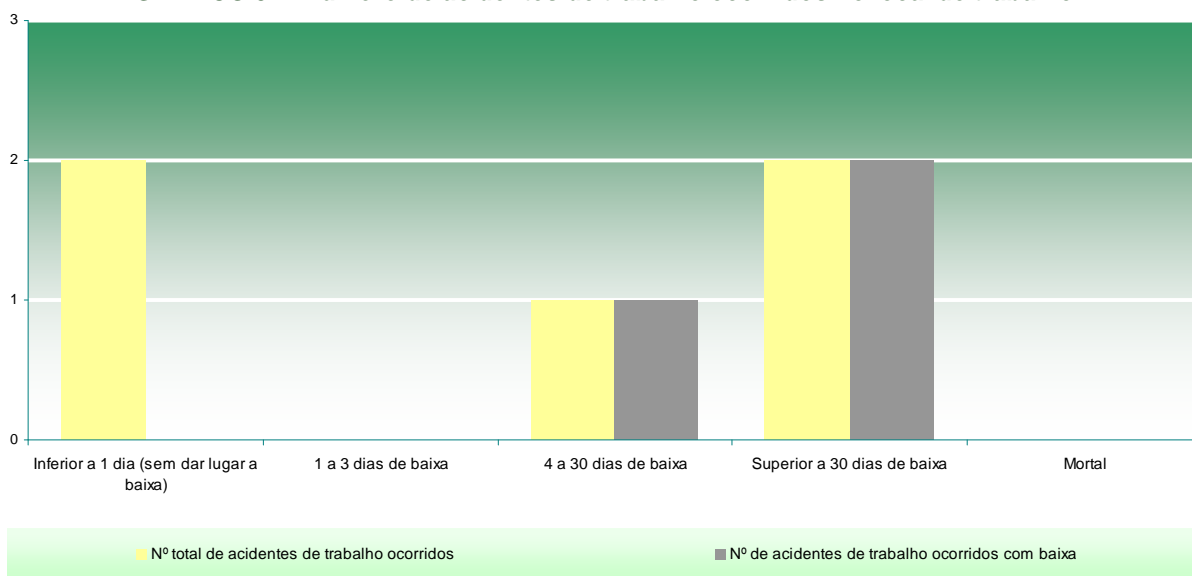




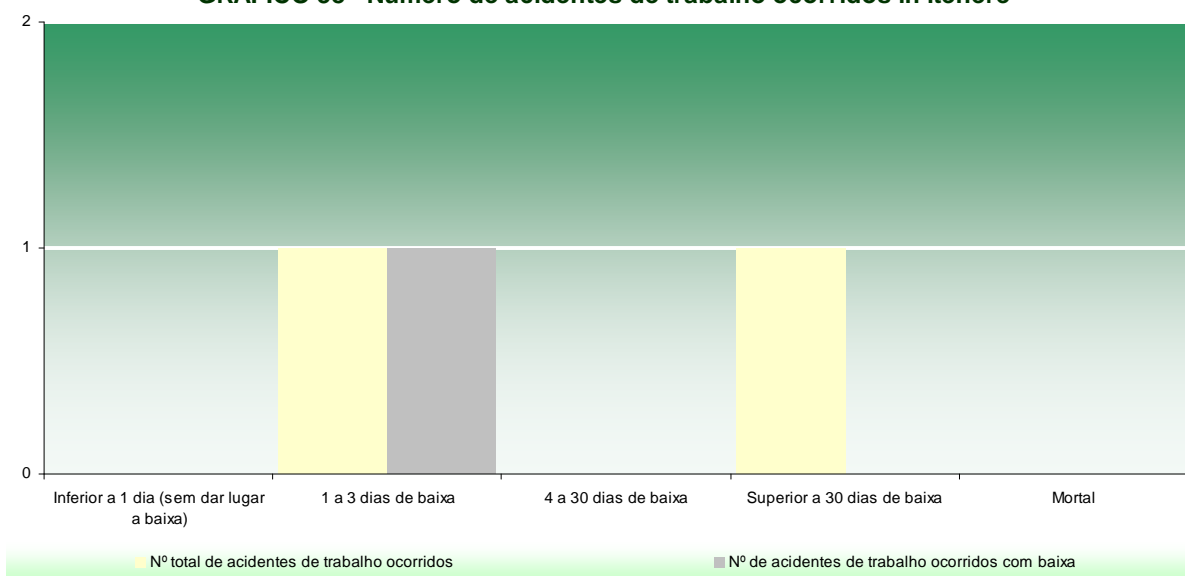
6 - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2011, registou-se um total de 7 acidentes de trabalho, dos quais 5 ocorreram no próprio local de trabalho e 2 ocorreram *in itinere*, como demonstram os gráficos números 37 e 38, respetivamente.

GRÁFICO 37 - Número de acidentes de trabalho ocorridos no local de trabalho



Destes 5 acidentes de trabalho registados no local de trabalho, 2 deles não deram lugar a baixa, 1 deles deu lugar a uma baixa de 4 a 30 dias e os restantes 2 deram lugar a uma baixa superior a 30 dias.


GRÁFICO 38 - Número de acidentes de trabalho ocorridos in itinere


Relativamente aos 2 acidentes registados in itinere, um deles deu lugar a uma baixa de 1 a 3 dias, enquanto que o outro deu lugar a uma baixa superior a 30 dias.

No que diz respeito ao número de dias de trabalho perdidos devido a acidentes de trabalho, de acordo com os dados disponíveis, verifica-se que no ano de 2011 se registaram 600 dias de trabalho perdidos devidos a acidentes de trabalho. Destes 411 dias foram devidos a acidentes ocorridos



no ano de 2011 e os restantes 189 dias deveram-se a acidentes ocorridos em anos anteriores, como demonstra o quadro seguinte.

QUADRO 8 - Caracterização dos acidentes de trabalho e relação com o número de dias de baixa

Acidentes de trabalho		No local de trabalho				<i>In itinere</i>		
		Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total	1 a 3 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Total
Nº total de acidentes de trabalho ocorridos no ano de referência	M	1		1	2		1	1
	F	1	1	1	3	1		1
Nº de acidentes de trabalho com baixa ocorridos no ano de referência	M			1	1			0
	F		1	1	2	1		1
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M			117	117		59	59
	F		27	206	233	2		2
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M			189	189			0
	F							0

Quanto ao género, constata-se que no que a acidentes de trabalho diz respeito, houve a registar 3 acidentes de trabalho nos homens e 4 nas mulheres. No entanto, ainda relativamente ao género mas no que se refere ao número de dias de trabalho perdidos devido a esse motivo registam-se



411 dias de trabalho perdidos imputáveis aos homens, e 189 dias de trabalho perdidos imputáveis às mulheres.

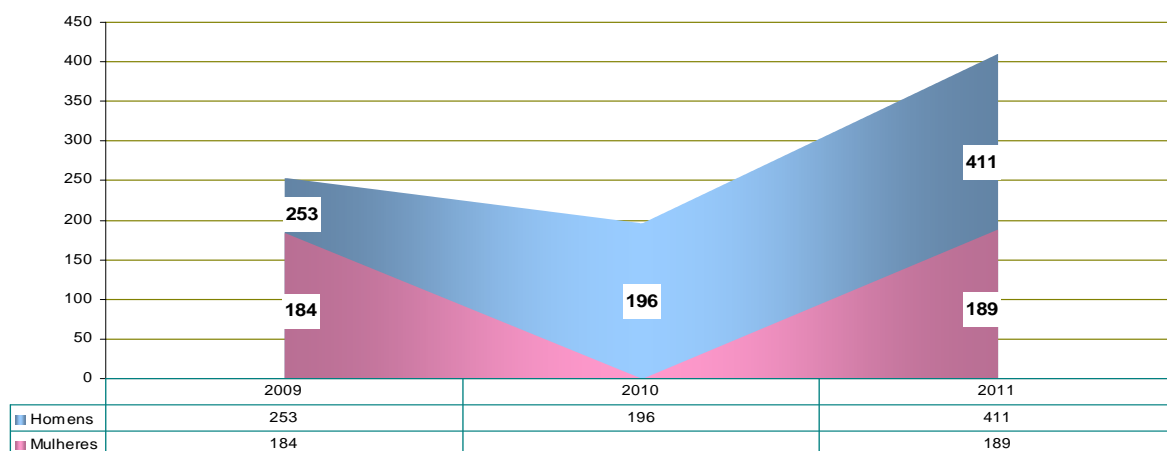
Como demonstra o gráfico seguinte, esta situação em que relativamente ao género se nota que por parte dos homens existe um maior número de dias de trabalho perdidos devidos a acidentes de trabalho, foi também verificável em anos anteriores.

No entanto, e como demonstra o mesmo gráfico, houve um acréscimo significativo de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho, comparativamente ao ano de 2010, ano em que se tinha notado um decréscimo face ao ano de 2009.

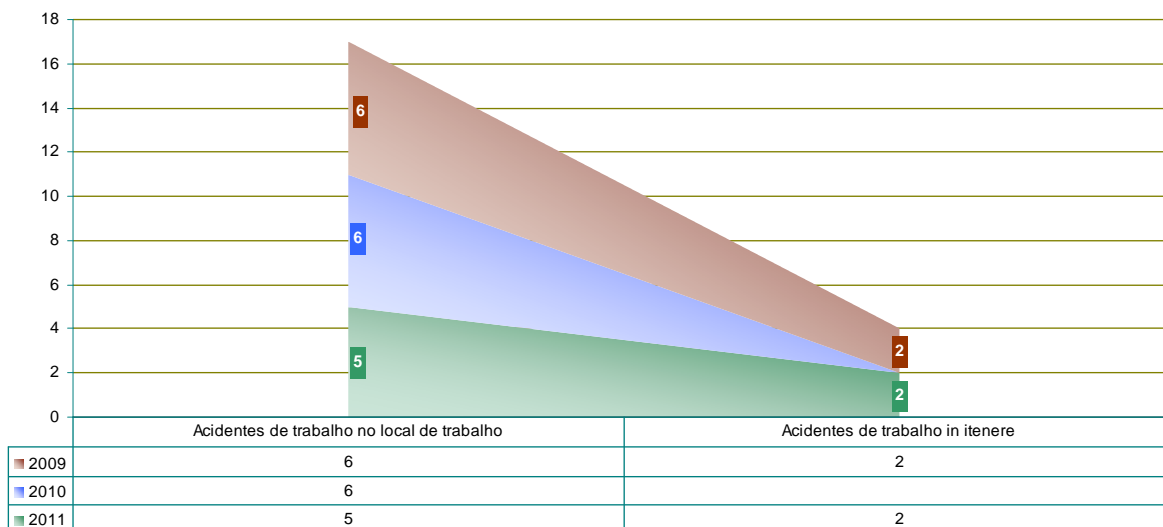
No ano de 2010, não houve a registar dias de trabalho perdidos devidos a acidentes de trabalho por parte do género feminino, enquanto no ano de 2011 o número de dias de trabalho perdidos por acidentes de trabalho é inferior a metade dos dias de trabalho perdidos pelo mesmo motivo pelo género masculino.



GRÁFICO 39 - Nº de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho, segundo o género (2009 - 2011)



Ainda no que respeita ao número de acidentes de trabalho, estabelecendo a comparação com os anos anteriores, não se verificam diferenças significativas, como demonstra o gráfico n.º 40, sendo apenas de notar que no ano de 2010 não se registou qualquer acidente de trabalho *in itinere*.

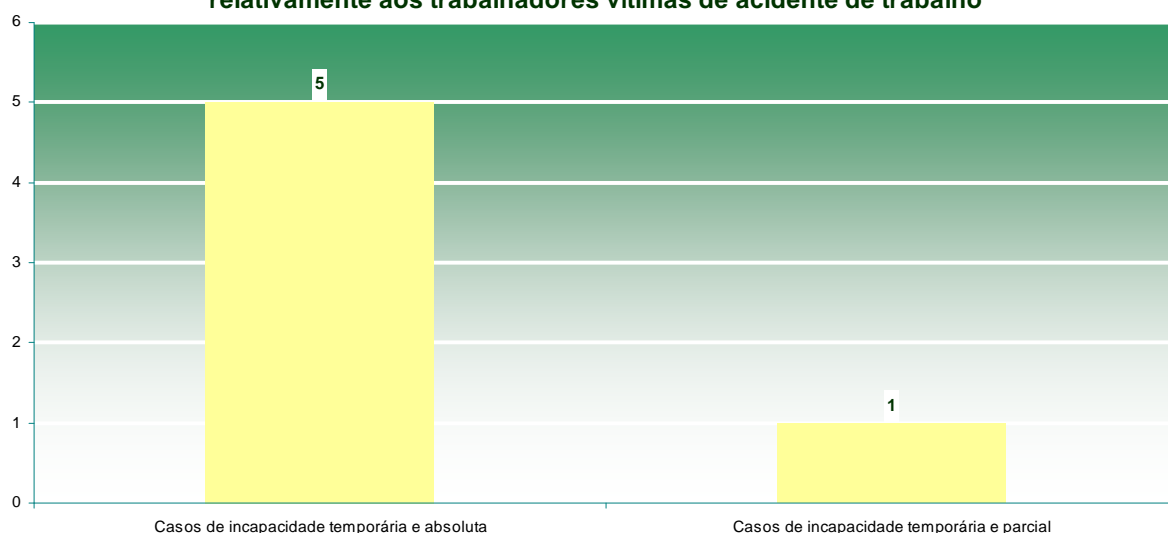

**Gráfico 40 - Acidentes de trabalho no local de trabalho e in itinere
 (2009 - 2011)**


A taxa de incidência de acidentes de trabalho situa-se assim nos 1,28% e reflete o número de acidentes sobre o total de trabalhadores efetivos.



Ainda no que respeita ao número de casos de incapacidade declarados durante o ano de 2011, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho, houve a registar 6 casos, sendo 5 deles casos de incapacidade temporária e absoluta e 1 caso de incapacidade temporária e parcial.

GRÁFICO 41 - - Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho





7 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS





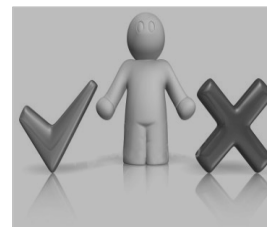
7 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O n.º de trabalhadores sindicalizados na DRAP Centro, a 31 de dezembro de 2011, era de 106, o que corresponde a uma percentagem de cerca de 19% do total de trabalhadores.

Em 2009 e 2010, o n.º de trabalhadores sindicalizados eram respetivamente 138 e 127.



8 - DISCIPLINA



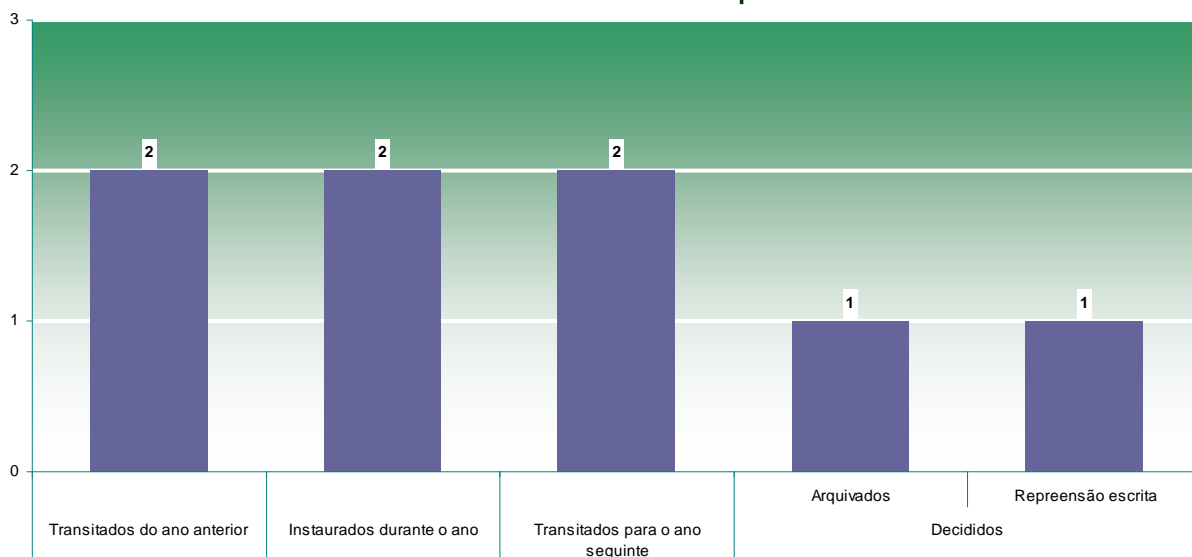


8 - DISCIPLINA

No ano de 2011 foram instaurados na DRAP Centro 2 processos disciplinares, houve 2 processos transitados do ano anterior e outros 2 processos que transitaram para o ano seguinte.

Os processos disciplinares decididos foram 2, tendo um deles dado lugar a uma repreensão escrita, sendo o outro arquivado.

GRÁFICO 42 - Processos disciplinares





Verifica-se assim, que no que à disciplina diz respeito, conforme demonstra o quadro n.º 9 não houve a registar alterações significativas.

QUADRO 9 - Processos disciplinares (2009 - 2011)

	Processos transitados do ano anterior	Processos instaurados durante o ano	Processos transitados para o ano seguinte
Ano de 2009	2	5	6
Ano de 2010	7	2	2
Ano de 2011	2	2	2



Ministério da Agricultura,
Mar, Ambiente e
Ordenamento do Território

DRAP Centro
Direcção Regional
de Agricultura e Pescas
do Centro

CONSIDERAÇÕES FINAIS





CONSIDERAÇÕES FINAIS

Da leitura e análise dos elementos constantes deste Balanço Social, é possível identificar a dinâmica dos Recursos Humanos.

Os dados apresentados são indicadores da política de Gestão de Recursos Humanos desenvolvida ao longo do ano de 2011, que num cenário de constrangimento, exerceu uma estratégia de acrescido rigor e contenção orçamental, tendo em conta a conjuntura económica e financeira particularmente difícil que o país atravessa e de acordo com as disposições restritivas relativas ao Estado.

Apesar desses constrangimentos e da redução do número de efetivos face à recente pressão de pedidos de aposentação, não foi comprometida a prossecução dos objetivos da Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Centro.