

2025



Autoridade Tributária e Assuntos Fiscais
REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA

BALANÇO SOCIAL 2025

Departamento da Administração e Coordenação Geral (DAG)

9 de abril de 2026

Índice

1. Nota introdutória	2
2. Estrutura Organizacional	3
3. Recursos humanos da AT-RAM	3
3.1. Total de trabalhadores	4
3.2. Distribuição geográfica dos trabalhadores	4
3.3. Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo	5
3.4. Distribuição dos trabalhadores por grupos/carreiras	5
3.5. Distribuição dos trabalhadores segundo o género	5
3.6. Estrutura etária	6
3.7. Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade	7
3.8. Estrutura habilitacional	7
4. Movimentos de pessoal	9
4.1 Entradas.....	9
4.2 Saídas.....	9
5. Alterações do posicionamento remuneratório/promoções dos trabalhadores.....	9
6. Modalidades de horário praticado.....	9
7. Ausências ao trabalho / Absentismo.....	10
7.1 Horas não trabalhadas dos trabalhadores em atividade sindical e greve	10
8. Encargos anuais com pessoal	11
9. Formação profissional	12
10. Encargos com prestações sociais	13
11. Relações profissionais	13
11.1 Disciplina	13
12. Anexos (Quadros do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro, que adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro)	14

1. Nota introdutória

O presente Balanço Social (BS) da Autoridade Tributária e Assuntos Fiscais da Região Autónoma da Madeira (AT-RAM) foi elaborado nos termos do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro, que adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, constituindo um instrumento importante de informação, planeamento e gestão no domínio dos recursos humanos.

Este documento visa apresentar, de forma sistematizada, um conjunto de indicadores relativos à estrutura e evolução dos recursos humanos, designadamente no que respeita à caracterização do pessoal, vínculos, carreiras, formação profissional, bem como outros elementos de natureza social relevantes da realidade coletiva da AT-RAM, com referência a 31 de dezembro de 2025. Para uma melhor compreensão e análise dos dados, introduziu-se alguns quadros estatísticos e representações gráficas, facilitando a leitura e interpretação da informação atual, comparativamente a anos transatos.

Da análise global ao Balanço Social, salienta-se o seguinte:

- Em 31 de dezembro de 2025, a AT-RAM contava com 221 trabalhadores;
- Os recursos humanos da AT-RAM registaram uma diminuição pouco significativa na idade média, fixando-a em 50,03 anos, face aos 50,13 anos registados anteriormente (2024). Estima-se que já no próximo Balanço Social esta diminuição seja mais considerável.

No âmbito do processo de regionalização de competências em matéria fiscal, consubstanciado em diplomas legais aplicáveis à transferência de atribuições da administração central para a Região Autónoma da Madeira, verificou-se um reforço significativo das responsabilidades cometidas à AT-RAM. Este processo implicou um aumento do mapa de pessoal, traduzido na integração de novos trabalhadores provenientes de outros serviços da Administração Pública Regional, bem como no recrutamento externo de recursos humanos, evidenciando-se uma variação positiva do número de trabalhadores.

Todavia, o movimento de saídas já efetivadas e as estimadas para os próximos dois anos, evidencia a necessidade de garantir o recrutamento de efetivos qualificados, para fazer face aos novos desafios que enfrentamos. Esta realidade determina, igualmente, ajustamentos na estrutura organizacional e na gestão interna, com vista a assegurar a continuidade e qualidade do serviço prestado.

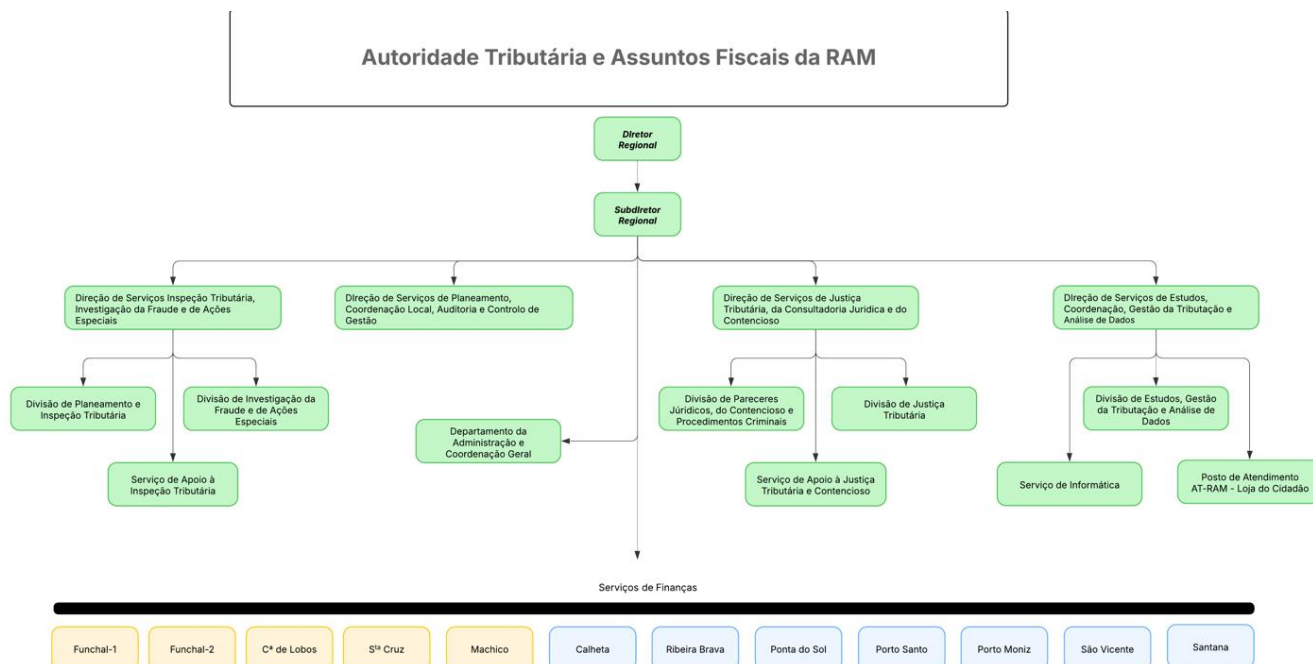
Nesse sentido, em 2024 foram abertos dois procedimentos concursais com vista ao reforço através de recrutamento de trabalhadores para as carreiras especiais: 26 trabalhadores para a carreira de Gestão e Inspeção Tributária e de 5 trabalhadores para a carreira especial de Inspeção e Auditoria Tributária, cujos procedimentos estão ainda a decorrer.

Para a assegurar a qualidade do serviço prestado e o aumento da produtividade é essencial a motivação dos trabalhadores. Nesse contexto, foi significativo, em 2025:

- A concretização de 202 alterações de posição remuneratória no âmbito da alteração das tabelas remuneratórias das carreiras especiais da AT-RAM, nos termos do art.º 100.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2025/M, de 2 de julho;
- A materialização de 30 alterações de posição remuneratória no âmbito da valorização especial dos trabalhadores da administração pública regional;
- E a conclusão do período experimental, na carreira de gestão e inspeção tributária (GIT), na sequência do procedimento concursal comum para o preenchimento de 97 postos de trabalho, dos trabalhadores da AT-RAM da carreira subsistente de administração tributária – adjunto.

2. Estrutura Organizacional

A estrutura orgânica da AT-RAM, definida pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 31/2024/M, de 14 de novembro, integra quatro direções de serviços (Portaria n.º 905/2024, de 16 de dezembro, que aprovou a estrutura nuclear da AT-RAM), cinco unidades orgânicas flexíveis (Despacho n.º 582/2024, de 17 de dezembro), e 12 Serviços de Finanças (Portaria n.º 205/2021, de 3 de maio).



3. Recursos humanos da AT-RAM

Aquando da regionalização dos serviços, operada pelo Decreto-Lei n.º 18/2005, de 18 de janeiro, a AT-RAM contava com 171 trabalhadores, que compara com os 221 trabalhadores nos quadros a 31 de dezembro de 2025. Este crescimento deveu-se à necessidade de colmatar aposentações, bem como o aumento da complexidade das competências da AT-RAM. Este incremento foi assim uma forma de salvaguardar o interesse do serviço e o cumprimento da missão da AT-RAM, essencial para que a Região Autónoma da Madeira assegure as funções sociais que lhe estão cometidas.

3.1. Total de trabalhadores

Tal como referido, em 31/12/2025 a AT-RAM tinha nos seus quadros **221 trabalhadores**, dos quais **209** em exercício efetivo de funções e **12** a exercer funções noutros serviços (situações de cedência/cargos políticos/mobilidade/licença sem vencimento).

No quadro seguinte está patente a evolução do número de trabalhadores desde a regionalização, onde é notório o aumento que ocorreu a partir de 2006, bem como o decréscimo (sobretudo por motivo de aposentação) a partir de 2022.

Evolução do n.º de trabalhadores – 2004 a 2025

Anos	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Total de Trabalhadores da AT-RAM a 31 de dezembro	171	189	237	233	239	233	232	219	235	231	229	230	230	228	229	227	241	242	249	239	234	221

3.2. Distribuição geográfica dos trabalhadores

A análise da distribuição geográfica dos trabalhadores, evidencia que a AT-RAM tem efetivos em todos os concelhos da Região Autónoma da Madeira. Atendendo ao elevado número de contribuintes residentes no Funchal, este concelho dispõe de dois Serviços de Finanças, um posto de atendimento na Loja do Cidadão, sendo também o local onde se situa o edifício-sede da AT-RAM. Consequentemente, mais de 2/3 dos trabalhadores da AT-RAM exercem funções no concelho do Funchal.

Distribuição geográfica dos trabalhadores

Serviços	Número de trabalhadores
Edifício Sede / Direção (Funchal)	84
Serviço de Finanças do Funchal – 1	26
Serviço de Finanças do Funchal – 2	24
Loja do Cidadão (Funchal)	8
Serviço de Finanças da Calheta	6
Serviço de Finanças de Câmara de Lobos	10
Serviço de Finanças de Machico	11
Serviço de Finanças da Ponta do Sol	4
Serviço de Finanças do Porto Moniz	2
Serviço de Finanças do Porto Santo	4
Serviço de Finanças da Ribeira Brava	6
Serviço de Finanças de Santa Cruz	16
Serviço de Finanças de Santana	4
Serviço de Finanças de São Vicente	4
A exercer funções noutros serviços	12
Total	221

3.3. Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo

Na AT-RAM, e desde a entrada em vigor do diploma que procedeu à revisão das carreiras especiais da AT, que o vínculo de nomeação representa a maior fatia, contando com 174 trabalhadores das carreiras especiais, o equivalente a 78,7% do total. Seguem-se os contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, que constituem 6,3% do total, com 14 trabalhadores, enquanto os demais trabalhadores encontram-se em comissão de serviço, essencialmente ocupando cargos dirigentes e de chefia tributária.

3.4. Distribuição dos trabalhadores por grupos/carreiras

O Decreto Legislativo Regional n.º 4/2021/M, de 9 de março, alterado e republicado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 28/2021/M, de 30 de dezembro, veio estabelecer o regime de duas novas carreiras especiais, com estrutura unicategorial – a carreira de gestão e inspeção tributária e a carreira de inspeção e auditoria tributária –, bem como o regime das chefias tributárias.

No que diz respeito à distribuição por grupos profissionais, os trabalhadores concentram-se maioritariamente nas carreiras de Gestão e Inspeção Tributária e Inspeção e Auditoria Tributária (78,7%), divididos entre Gestores Tributários (65,1%) e Inspetores Tributários (13,6%). As Chefias Tributárias somam 11,8%, ao passo que o pessoal dirigente (2,7%), o regime geral (6,3%) e as áreas de informática (0,5%), compõem a menor fatia do corpo funcional.

Distribuição dos trabalhadores por grupos profissionais

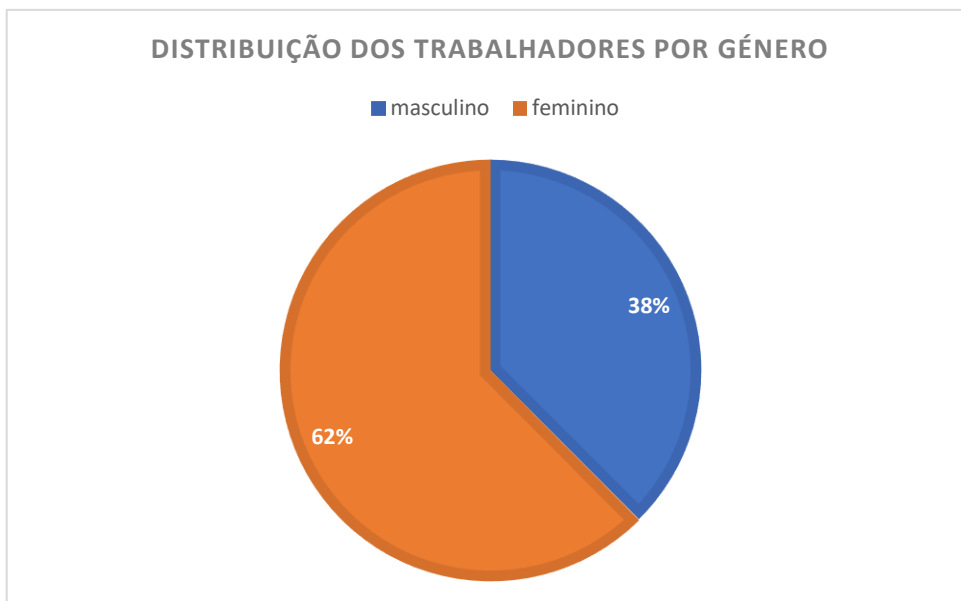
Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática
6	7	6	0	1	26	144	30	1

3.5. Distribuição dos trabalhadores segundo o género

Na AT-RAM, verifica-se uma predominância do sexo feminino, tendência que se mantém ao longo dos anos, conforme se pode constatar pela análise do quadro seguinte. Em 2025, o quadro de pessoal da AT-RAM era composto em 37,5% por homens e em 62,5% mulheres, estrutura idêntica ao ano transato.

Evolução dos trabalhadores segundo o género - 2004-2025

Anos	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Homens	73	79	85	79	82	78	77	70	77	78	78	78	78	76	76	77	83	85	95	90	89	83
Mulheres	98	110	152	154	157	155	155	149	158	153	151	152	152	152	153	150	158	157	154	149	145	138
Total	171	189	237	233	239	233	232	219	235	231	229	230	230	228	229	227	241	242	249	239	234	221



3.6. Estrutura etária

Mais de um quinto dos trabalhadores da AT-RAM (21,27%) tem entre 45 e 49 anos. Outros intervalos relevantes são os dos 40-44 e dos 60-64 anos, ambos com 15,84%, e dos 50-54 anos com 12,22%.

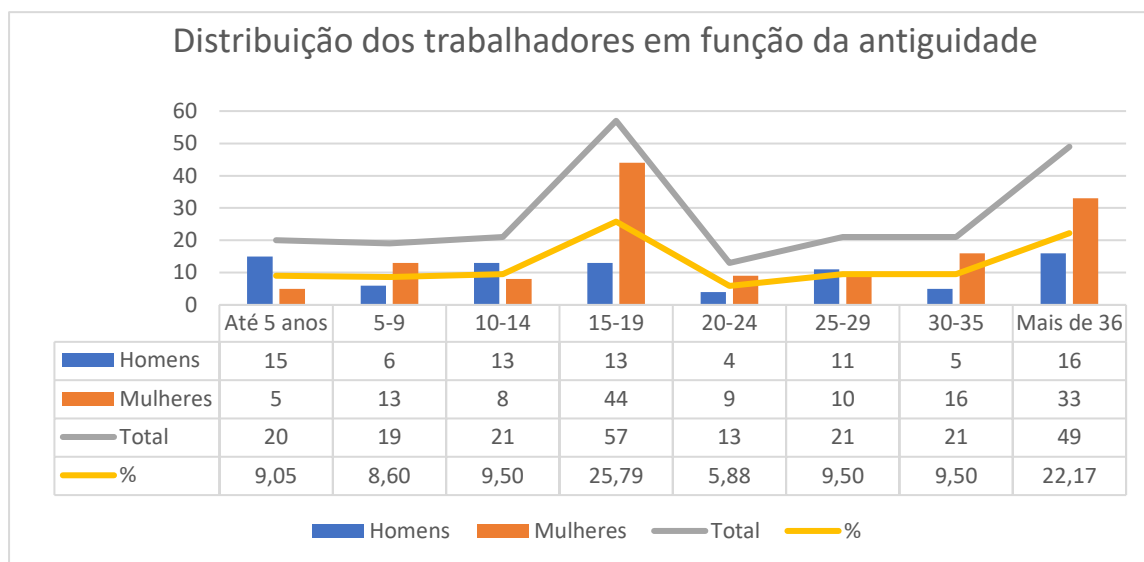
A estrutura etária da AT-RAM continua a exigir atenção, mesmo com a leve diminuição na média de idades. O risco de saídas devido a aposentações reforça a necessidade de recrutamento, planeamento de sucessão e transferência de conhecimentos.

Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária

ESTRUTURA ETÁRIA	TOTAL	%
Até 24 anos	0	0,00%
25-29	5	2,26%
30-34	13	5,88%
35-39	15	6,79%
40-44	35	15,84%
45-49	47	21,27%
50-54	27	12,22%
55-59	22	9,95%
60-64	35	15,84%
65-69	22	9,95%
70 e mais	0	0,00%
Total Global	221	100,00%

3.7. Distribuição dos trabalhadores segundo a antiguidade

A antiguidade média na AT-RAM reduziu-se para 22,29 anos no final de 2025. Destacam-se dois grupos principais: 57 trabalhadores (25,79%) têm entre 15 a 19 anos de serviço, havendo 49 trabalhadores, correspondente a 22,17% do pessoal, com mais de 36 anos de antiguidade.



Face à análise da antiguidade dos trabalhadores, com uma distribuição que revela uma organização com níveis relevantes de experiência acumulada no último intervalo, existe o potencial risco de perda de conhecimento organizacional, sendo por isso necessário assegurar a renovação dos quadros, com a abertura de novos procedimentos concursais, de modo a assegurar a transmissão de conhecimentos e da cultura organizacional dentro da AT-RAM.

Refira-se que a integração na carreira especial de gestão e inspeção tributária e na carreira especial de inspeção e auditoria tributária depende da frequência e aprovação em curso de formação específico comum, de carácter probatório e com a duração mínima de 12 meses, desenvolvido de acordo com a política de formação da AT-RAM, com os seus princípios programáticos e enquadramento organizacional, o que exige um nível de planeamento a médio prazo.

3.8. Estrutura habilitacional

Em termos de perfil académico, a AT-RAM mantém a licenciatura e o 12.º ano de escolaridade como as habilitações literárias predominantes, com 49% e 39%, respetivamente.

Comparativamente a 2007, é perceptível o aumento do número de licenciados, em resultado da aposta no recrutamento de trabalhadores com qualificação de nível superior.

Estrutura Habilitacional 2007-2025

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de dezembro)	2007		2025	
	N.º	%	N.º	%
Até 4 anos de escolaridade	15	6%	2	1%
6 anos de escolaridade	6	3%	3	1%
9 anos de escolaridade	18	8%	4	2%
11 anos de escolaridade	28	12%	10	5%
12 anos de escolaridade	118	51%	86	39%
Bacharelato ou curso médio	6	3%	3	1%
Licenciatura	42	18%	109	49%
Mestrado	0	0%	4	2%
Doutoramento	0	0%	0	0%
Total	233	100%	221	100%

Estrutura habilitacional por grupo profissional

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro 2025)	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática
Até 4 anos de escolaridade	0,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
6 anos de escolaridade	0,0%	0,0%	50,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
9 anos de escolaridade	0,0%	42,9%	16,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
11 anos de escolaridade	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	19,2%	3,5%	0,0%	0,0%
12 anos de escolaridade	16,7%	57,1%	0,0%	100,0%	42,3%	47,9%	0,0%	0,0%
Bacharelato ou curso médio	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	3,8%	1,4%	0,0%	0,0%
Licenciatura	83,3%	0,0%	0,0%	0,0%	34,6%	44,4%	100,0%	100,0%
Mestrado	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,8%	0,0%	0,0%
Doutoramento	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A carreira especial de Inspetor Tributário destaca-se pela sua elevada qualificação académica, com 100% dos trabalhadores a possuir curso superior.

O nível de licenciatura prevalece no pessoal Dirigente (83,3%) e em Informática (100%). Já no grupo de Gestor Tributário, verifica-se uma distribuição entre o 12.º ano (47,9%) e a licenciatura (44,4%).

No que respeita ao pessoal de chefia tributária, os dados indicam uma predominância do 12.º ano (42,3%) e da Licenciatura (34,6%).

Devido à menor complexidade funcional, a maioria dos assistentes técnicos e operacionais não possui habilitação académica elevada. 57,1% dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico possui o 12.º ano de escolaridade.

4. Movimentos de pessoal

4.1 Entradas

Em 2025, registou-se a entrada de uma trabalhadora na AT-RAM, por mobilidade na categoria, com a finalidade de colmatar uma saída por aposentação no Departamento da Administração e Coordenação Geral (DAG).

4.2 Saídas

No mesmo período, ocorreram 15 saídas, todas elas por motivo de “Aposentação”, o que se traduz num aumento de 225,0% face ao ano transato.

Prevê-se que este número continue a aumentar nos anos futuros, considerando o número de trabalhadores que reúnem os requisitos para solicitarem a sua aposentação.

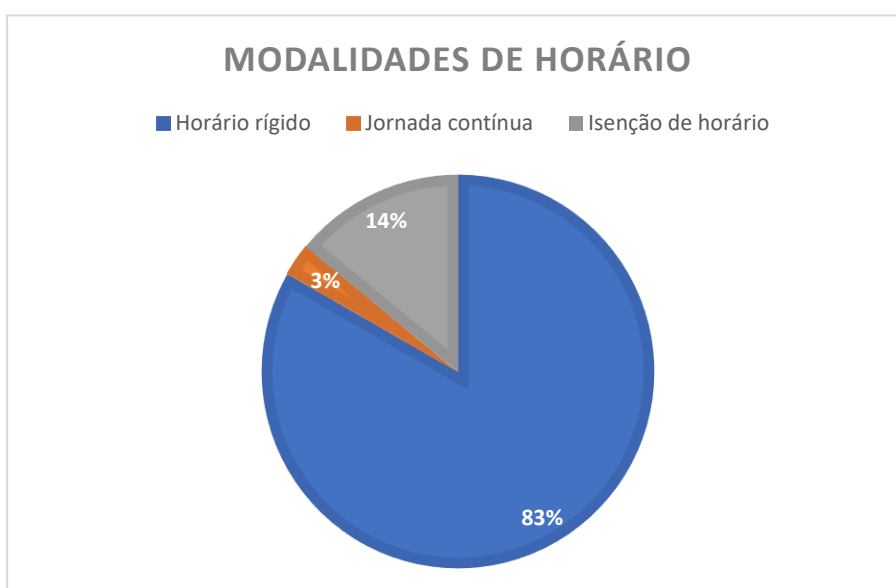
5. Alterações do posicionamento remuneratório/promoções dos trabalhadores

Em 2025, concretizaram-se 30 alterações de posição remuneratória no âmbito da aplicação da valorização especial dos trabalhadores da administração pública regional, prevista no artigo 50.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/M, de 2 de julho (ORAM para 2025), com efeitos a 1/01/2025.

De relevar, também, as 202 mudanças decorrente da alteração das tabelas remuneratórias das carreiras especiais da AT-RAM, conforme o artigo 100.º do ORAM para 2025, com efeitos a 1/04/2025.

6. Modalidades de horário praticado

A estrutura de horários na AT-RAM em 2025 é dominada pelo regime rígido (83%), aplicando-se a isenção de horário a 14% do pessoal, concentrada nas chefias e pessoal dirigente.



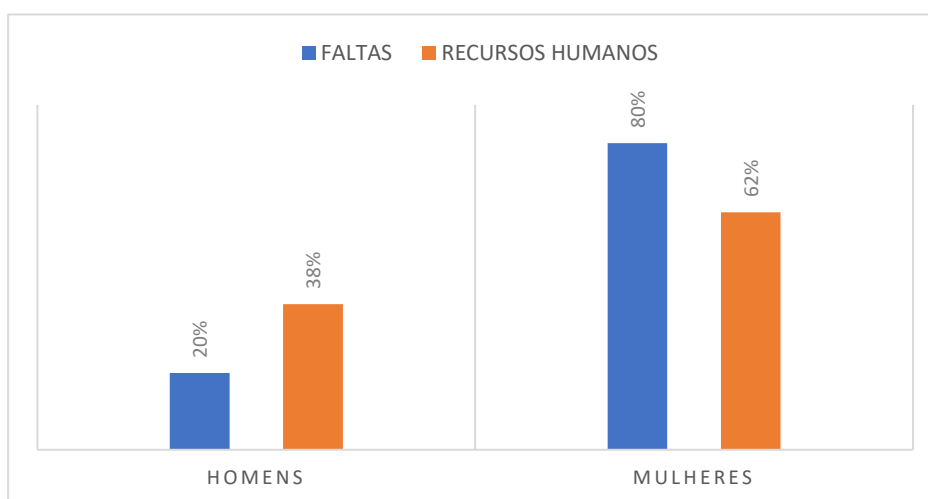
7. Ausências ao trabalho / Absentismo

Em 2025, tal como em anos anteriores, as faltas por doença foram a principal causa de absentismo na AT-RAM, embora com uma melhoria face ao ano transato, seguindo, aliás, a tendência global do absentismo.

Absentismo – 2023 a 2025

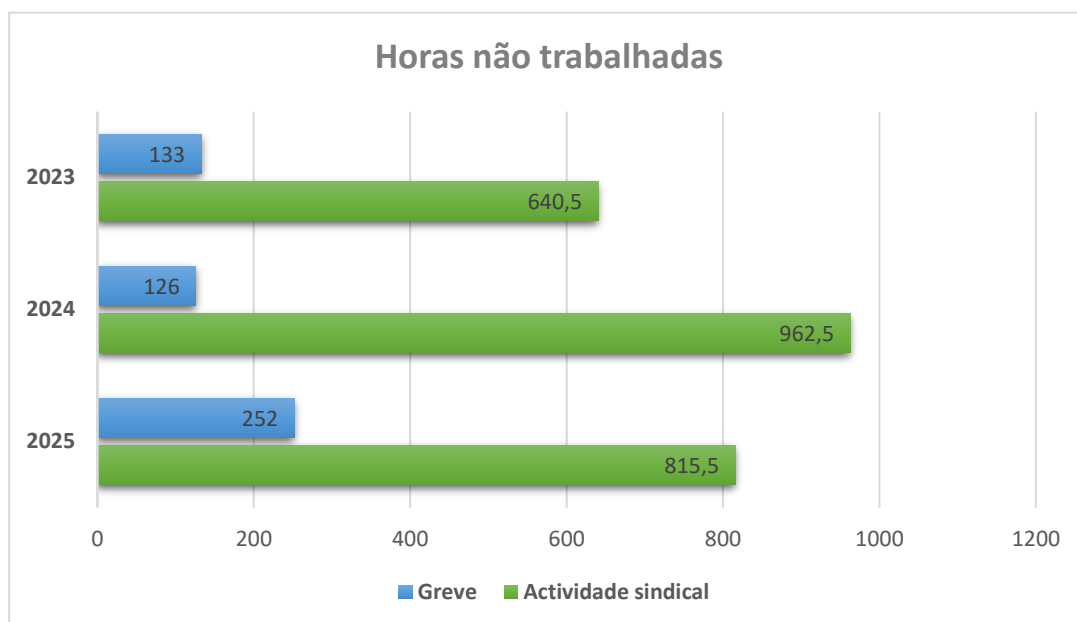
AUSÊNCIAS AO TRABALHO	2023		2024		2025	
	N.º dias	%	N.º dias	%	N.º dias	%
Casamento	57	1%	45	1%	0	0,0%
Licença Parental	1066	16%	767	13%	315	7,4%
Licença Exclusiva do Pai	0	0%	0	0%	0	0,0%
Falecimento de familiar	56	1%	38	1%	43	1,0%
Doença	4345	63%	3890	67%	2591	61%
Assistência a familiares e a filho menor de 12 anos	347	5%	360	6%	453	10,7%
Trabalhador estudante	17	0%	27	0%	38	0,9%
Por conta do período de férias	323	5%	280	5%	353	8,3%
Por perda de vencimento	0	0%	0	0%	0	0,0%
Cumprimento de pena disciplinar	0	0%	0	0%	17	0,4%
Injustificadas	0	0%	0	0%	0	0,0%
Outras	650,5	9%	426,5	7%	441	10,4%
Total	6861,5	100%	5833,5	100%	4251	100%

O gráfico seguinte compara a percentagem de absentismo entre homens e mulheres, com a estrutura ao nível dos recursos humanos.



7.1 Horas não trabalhadas dos trabalhadores em atividade sindical e greve

Em relação às horas não trabalhadas por motivo de greve e atividade sindical, verificamos que nos dois últimos anos registou-se uma redução no que se refere à atividade sindical, contrastando com o aumento das ausências por motivo de greve.



8. Encargos anuais com pessoal

A remuneração base continua a ser o maior encargo da AT-RAM, representando 52,28% do total, num cenário em que a despesa com pessoal aumentou 4,13% face ao ano anterior. Este acréscimo justifica-se, fundamentalmente, pelas alterações de posição remuneratória no âmbito da aplicação da valorização especial dos trabalhadores da administração pública regional, prevista no artigo 50.º do Decreto Legislativo Regional n.º 2/2005/M, de 2 de julho (ORAM para 2025), e pelas mudanças de situação dos trabalhadores, devido à alteração das tabelas remuneratórias das carreiras especiais da AT-RAM, conforme o artigo 100.º do ORAM para 2025, bem como aos aumentos da função pública.

Encargos com pessoal – 2024 a 2025

ENCARGOS COM PESSOAL (euros)	2024	2025
Remuneração base	5 716 989,40	5 934 603,14
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	0,00	0,00
Abono para falhas	26 477,33	26 433,26
Ajudas de custo	1 772,27	3 582,65
Representação	24 566,76	25 504,75
Secretariado	1 399,56	1 395,67
Outros	5 110 946,57	5 359 151,90
Total	10 882 151,89	11 350 671,37
Leque salarial líquido: Maior remuneração base líquida Menor remuneração base líquida	3071/812=3,782	3373/893=3,776

9. Formação profissional

De acordo com a política de formação, nos termos do artigo 12.º do Decreto Regulamentar Regional n.º 31/2024/M, de 14 de novembro, a formação do pessoal da AT-RAM será promovida em colaboração com a AT Nacional ou isoladamente.

Neste sentido, as ações desenvolvidas em 2025 visaram a atualização de conhecimentos, o aperfeiçoamento e a especialização dos trabalhadores, nas seguintes áreas temáticas:

- Alterações introduzidas pelo Orçamento de Estado para 2025;
- IRS – Mod. 3 – Nova aplicação e novos modelos declarativos.

Acresce, ainda, no ano de 2025, o Curso de Formação Específico, no âmbito do período experimental dos Gestores de Inspeção Tributária, que decorreu na modalidade de e-learning, em colaboração com a Direção de Serviços de Formação da Autoridade Tributária e Aduaneira – AT, através do CAV (Centro de Aprendizagem Virtual). Este percurso tributário teve um total de 90 horas, distribuído pelos seguintes módulos:

- Organização, Competências e Funcionamento da AT-RAM;
- Conduta ética, direitos e deveres dos trabalhadores e segurança da informação;
- Qualidade no atendimento;
- Lei Geral Tributária;
- Código de Procedimento e de Processo Tributário;
- Regime Geral das Infrações Tributárias;
- Direito Internacional e Direito da União Europeia;
- IRS;
- IRC;
- IVA;
- IMT, IMI e Imposto de selo;
- Legislação conexa sistema tributário.

A nível regional, em 2025, de acordo com o plano estratégico do Governo Regional da Madeira referente ao Regulamento Geral sobre Proteção de Dados (RGPD) e ao Regime Geral da Prevenção da Corrupção (RGPC), 167 trabalhadores frequentaram o curso do INA "RGPD para cidadão Atentos - EDIÇÃO 2025" na plataforma "Nau - Sempre a Aprender".

E dando cumprimento ao Projeto DigicAP – Capacitação Digital a Distância na Administração Pública da RAM, 162 trabalhadores frequentaram o curso "DigicAP - Capacitação Digital a Distância na Administração Pública da RAM", sendo o percurso formativo - 10 cursos num total de 60 horas:

- Conteúdos Digitais: Guardar e Organizar Ficheiros;
- Cibersegurança: Trabalhar de forma segura na era digital;
- Competências Digitais em Informática: Microsoft Word;
- Competências Digitais em Informática: Microsoft Excel;
- Competências Digitais em Informática: Microsoft PowerPoint;
- Competências Digitais em Informática: Microsoft Outlook;
- Competências Digitais em Informática: Power BI;
- Acessibilidade Web: Criar Conteúdos para Todos;
- Colaboração e Partilha de Informação no Teams;
- Introdução à Inteligência Artificial.

Para cumprir as suas atribuições, a AT-RAM depende da transmissão de conhecimento e de equipas qualificadas, o que implica um investimento na formação de base e na formação contínua ao longo da vida profissional.

Assim, em 2025 a AT-RAM permitiu que 94% dos trabalhadores e dirigentes participassem em ações de formação, totalizando 22 ações num total de 12.453 horas de formação.

10. Encargos com prestações sociais

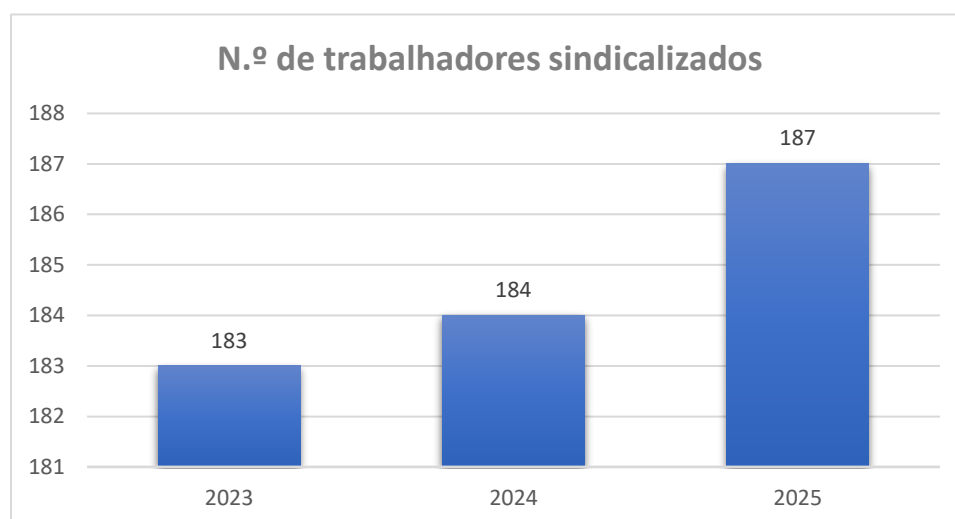
A despesa com prestações sociais, por comparação com os anos transatos, apresenta uma ligeira diminuição, sobretudo por via da diminuição dos encargos com o subsídio de refeição.

Encargos com prestações sociais – 2023 a 2025

PRESTAÇÕES SOCIAIS (euros)	2023	2024	2025
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	10 641,79	4 715,00	10 007,59
Abono de família	7 432,78	8 262,30	8 889,08
Subsídio de educação especial	3 377,68	5 001,96	5 500,53
Subsídio de refeição	277 946,08	276 564,78	268 539,75
Total	299 398,33	294 544,04	292 936,95

11. Relações profissionais

O número de sindicalizados na AT-RAM, sempre foi expressivo ao longo dos anos. No final de 2025 eram **187 os trabalhadores sindicalizados**, número que tem vindo a aumentar.



11.1 Disciplina

Procedeu-se à execução de uma sanção disciplinar de suspensão por 60 dias, com início em 15 de dezembro de 2025.

12. Anexos (Quadros do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro, que adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.1	Total efectivos	H	4	0	4		0	12	49	13	1	83
		M	2	7	2		1	14	95	17	0	138
		T	6	7	6	0	1	26	144	30	1	221
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H		0	4						1	5
		M		7	2						0	9
		T	0	7	6	0	0	0	0	0	1	14
1.1.2	Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H							49	13		62
		M							95	17		112
		T	0	0	0	0	0	0	144	30	0	174
1.1.3	Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4	Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	3									3
		M	2									2
		T	5	0	0	0	0	0	0	0	0	5
1.1.5	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H	1				0					1
		M					1					1
		T	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
1.1.6	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.7	Outros *	H						12				12
		M						14				14
		T	0	0	0	0	0	26	0	0	0	26
1.1.5	Total		6	7	6	0	1	26	144	30	1	221

* Nomeados em regime de substituição

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Peso (%)
	Até 24 anos	0	0	0	0,0%
	25-29	4	1	5	2,3%
	30-34	6	7	13	5,9%
	35-39	4	11	15	6,8%
	40-44	18	17	35	15,8%
	45-49	12	35	47	21,3%
	50-54	13	14	27	12,2%
	55-59	6	16	22	10,0%
	60-64	12	23	35	15,8%
	65-69	8	14	22	10,0%
	70 e mais	0	0	0	0,0%
	Total	83	138	221	100,0%
1.3	Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 11056/221$		50,03	
	Nível médio etário masculino =	$4054/83$		48,84	
	Nível médio etário feminino =	$7002/138$		50,74	

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total	Peso (%)
	Até 5 anos	15	5	20							19	1		20	9,0%
	5-9	6	13	19							14	5		19	8,6%
	10-14	13	8	21						1	12	7	1	21	9,5%
	15-19	13	44	57	3	1				5	35	13		57	25,8%
	20-24	4	9	13			1			1	10	1		13	5,9%
	25-29	11	10	21	1	1	1			5	13			21	9,5%
	30-35	5	16	21	1	1	3			1	14	1		21	9,5%
	Mais de 36	16	33	49	1	4	1		1	13	27	2		49	22,2%
	Total	83	138	221	6	7	6	0	1	26	144	30	1	221	100,0%
1.5	Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 4925/221$													22,29	
	Nível médio de antiguidade masculino = $\frac{1664}{83}$													20,05	
	Nível médio de antiguidade feminino = $\frac{3261}{138}$													23,63	

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores estrangeiros, segundo a nacionalidade e género, e de trabalhadores portadores de deficiência, segundo o género, em 31 de dezembro

1.6	TRABALHADORES ESTRANGEIROS	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE			0
1.6.2	Dos PALOP			0
1.6.3	Do Brasil			0
1.6.4	De outros países			0
1.7	Trabalhadores com deficiência	Homens	Mulheres	Total
1.7.1	Trabalhadores com deficiência			0

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Peso (%)
	Até 4 anos de escolaridade	0	2	2	1%
	6 anos de escolaridade	3	0	3	1%
	9 anos de escolaridade	1	3	4	2%
	11 anos de escolaridade	3	7	10	5%
	12 anos de escolaridade	21	65	86	39%
	Bacharelato ou curso médio	1	2	3	1%
	Licenciatura	50	59	109	49%
	Mestrado	4	0	4	2%
	Doutoramento	0	0	0	0%
	Total	83	138	221	100%

Quadro 6: Contagem dos trabalhadores admitidos durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo a modalidade de vinculação e género

1.9	ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamen to	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.9.1	Nomeação	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.4	Outros *	H										0
		M					1					1
		T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
1.9.5	Total		0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

* Mobilidade

Quadro 7: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados, contratados por tempo indeterminado ou outros, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

1.10	SAÍDAS (durante o ano)		Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.10.1	Com nomeação	H	1					2	4			7
		M							7			7
		T	1	0	0	0	0	2	11	0	0	14
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H										0
		M				1						1
		T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
1.10.3	Outros	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.10.4	Total		1	0	0	1	0	2	11	0	0	15

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída

1.11	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.11.1	Falecimento										0
1.11.2	Exoneração										0
1.11.3	Aposentação	1					2	11			14
1.11.4	Limite de idade										0
1.11.5	Aposentação compulsiva										0
1.11.6	Demissão										0
1.11.7	Mútuo acordo										0
1.11.8	Outros										0
1.11.9	Total	1	0	0	0	0	2	11	0	0	14

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados por tempo indeterminado, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída

1.12	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATO POR TEMPO INDETERMINADO	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.12.1	Caducidade										0
1.12.1.1	Falecimento										0
1.12.1.2	Reforma/Aposentação				1						1
1.12.1.3	Outras causas de caducidade										0
1.12.2	Revogação										0
1.12.3	Resolução										0
1.12.4	Denúncia										0
1.12.5	Outros										0
1.12.6	Total	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

1.13	POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO	Carreira/profissão	Número de postos de trabalho
1.13.1	Ausência de autorização pelas entidades competentes		
1.13.2	Não abertura de procedimento		
1.13.3	Impugnação do procedimento		
1.13.4	Outras		

Quadro 11: Contagem das alterações do posicionamento remuneratório/promoções dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

1.14	ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H	0	2				4	3		
		M	1	1				16	3		
		T	0	1	3	0	0	0	20	6	0
1.14.11	Alteração das tabelas remuneratórias das carreiras especiais da AT-RAM *	H					12	49	13		
		M					14	96	18		
		T	0	0	0	0	0	26	145	31	0
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H									0
		M									0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.14.3	Total	0	1	3	0	0	26	165	37	0	232

* Nos termos do art.º 100.º do D. L. R. n.º 2/2025/M, de 2 de julho.

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho, em 31 de dezembro

1.15	MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
1.15.1	Horário rígido		7	5		1		140	30	1	184
1.15.2	Horário flexível										0
1.15.3	Horário desfasado										0
1.15.4	Jornada contínua			1			1	4			6
1.15.5	Trabalho por turnos										0
1.15.6	Trabalhador-estudante										0
1.15.7	Tempo parcial										0
1.15.8	Isenção de horário	6					25				31
1.15.9	Adaptabilidade										0
1.15.10	Teletrabalho										0
1.15.11	Total	6	7	6	0	1	26	144	30	1	221

Quadro 13: Contagem das horas de trabalho suplementar, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados durante o ano, segundo o género

1.16	TRABALHO SUPLEMENTAR, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho suplementar	H	28
		M	
		T	28
1.16.2	Trabalho suplementar compensado por duração do período normal de trabalho	H	
		M	
		T	0
1.16.3	Trabalho suplementar compensado por acréscimo do período de férias	H	
		M	
		T	0
1.16.4	Trabalho noturno	H	
		M	
		T	0
1.16.5	Em dias de descanso complementar	H	
		M	
		T	0
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	
		M	
		T	0
1.16.7	Em dias feriados	H	
		M	
		T	0

Quadro 14: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefes Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total	Peso (%)	
1.17.1	Casamento	H									0	0%	
		M									0	0%	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.17.2	Licença Parental	H						0	0		0	0%	
		M						134	181		315	9%	
		T	0	0	0	0	0	0	134	181	0	315	7%
1.17.3	Licença Exclusiva do Pai	H									0	0%	
		M									0	0%	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.17.4	Falecimento de familiar	H		0			0	5	0		5	1%	
		M		2			9	18	9		38	1%	
		T	0	2	0	0	9	23	9	0	43	1%	
1.17.5	Doença / Internamento / Gravidez de risco / Cirurgia Ambulatória	H		0			2	185	19		206	24%	
		M		96	30		18	592	197		933	27%	
		T	0	96	30	0	20	777	216	0	1139	27%	
1.17.6	Doença prolongada	H		0				171			171	20%	
		M		55				1226			1281	38%	
		T	0	55	0	0	0	1397	0	0	1452	34%	
1.17.7	Assistência a familiares e a filho menor de 12 anos	H	0		0		4	37	44		85	10%	
		M	9		15		0	272	72		368	11%	
		T	9	0	15	0	0	4	309	116	0	453	11%
1.17.8	Trabalhador estudante	H						16	6		22	3%	
		M						16	0		16	0%	
		T	0	0	0	0	0	0	32	6	0	38	1%
1.17.9	Por conta do período de férias	H	1	0	2		21,5	30,5	27	0,5	82,5	10%	
		M	2	10,5	1		18,5	187,5	51	0	270,5	8%	
		T	3	10,5	3	0	0	40	218	78	0,5	353	8%
1.17.10	Por perda de vencimento	H									0	0%	
		M									0	0%	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H						17			17	2%	
		M									0	0%	
		T	0	0	0	0	0	0	17	0	0	17	0%
1.17.12	Injustificadas	H									0	0%	
		M									0	0%	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%
1.17.13	Outras *	H		0			22,5	217,5	21	4	265	31%	
		M		1			7,5	140,5	26,5	0	175,5	5%	
		T	0	1	0	0	0	30	358	47,5	4	440,5	10%
1.17.14	Total	H	1	0	2	0	0	50	679	117	4,5	853,5	20%
		M	11	164,5	46	0	0	53	2586	536,5	0	3397	80%
		T	12	164,5	48	0	0	103	3265	653,5	4,5	4250,5	100%

* Outras - Inclui ausências por motivo de: doação de sangue; greve; consultas médicas e realização de exames; dispensa de serviço; membros de mesas de votos e delegados das listas; Juntas de Freguesia; Eleitos Locais; Campanha Eleitoral; Atividade sindical; Autoformação; Ausência por Acidente coberta por Seguro; Não imputáveis ao trabalhador / Cumprimento de obrigações.

Quadro 15: Contagem das horas não trabalhadas dos trabalhadores em atividade sindical e greve durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

	HORAS NÃO TRABALHADAS		Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total	Peso
1.18													
1.18.1	Actividade sindical	H						56	283,5	56		395,5	48,5%
		M						7	364	49		420	51,5%
		T	0	0	0	0	0	63	647,5	105	0	815,5	100,0%
1.18.2	Greve	H						7	49	14		70	27,8%
		M						14	161	7		182	72,2%
		T	0	0	0	0	0	21	210	21	0	252	100,0%

Quadro 16: Total dos encargos anuais com pessoal

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	5 934 603,14
2.2	Trabalho suplementar	
2.3	Trabalho noturno	
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	0,00
2.5	Disponibilidade permanente	
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8	Fixação na periferia	
2.9	Trabalho por turnos	
2.10	Abono para falhas	26 433,26
2.11	Participação em reuniões	
2.12	Ajudas de custo	3 582,65
2.13	Transferências de localidade	
2.14	Representação	25 504,75
2.15	Secretariado	1 395,67
2.16	Outros	5 359 151,90
2.17	Total	11350671,37
2.18	Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i> <i>Menor remuneração base líquida</i> =	3373/893=3,776

Quadro 17: Número de acidentes em serviço e de dias de trabalho perdidos durante o ano

3	HIGIENE E SEGURANÇA								
3.1	ACIDENTES EM SERVIÇO	No local de Trabalho				In itinere			
		Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
3.1.1	Número total de acidentes	0				0			
3.1.2	Número de acidentes com baixa	0				0			
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	0				0			
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0				0			
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	0				0			
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0				0			
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	0				0			
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0				0			

Quadro 18: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

3.2	DOENÇAS PROFISSIONAIS	NÚMERO DE CASOS	NÚMERO DE DIAS PERDIDOS
3.2.1			
3.2.2			
3.2.3			
3.2.4			
3.2.5			

Quadro 19: Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

3.3	ACTIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO	
3.3.1	Número de exames médicos efectuados	0
3.3.1.1	Exames de admissão	
3.3.1.2	Exames periódicos	
3.3.1.3	Exames ocasionais e complementares	
3.3.1.4	Exames de cessação de funções	
3.3.2	Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	
3.3.3	Número de visitas aos postos de trabalho	
3.4	COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA	
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança	
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho	
3.5	NÚMERO DE PESSOAS RECOLOCADAS EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO	
3.6	ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA	
3.6.1	Número de acções desenvolvidas	
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas acções	

Quadro 20: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

3.7	CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	Valor em euros
3.7.1	Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	
3.7.2	Custos com equipamentos de protecção	
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos	
3.7.4	Outros custos	

Quadro 21: Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação, a duração, das horas despendidas e custos

4	FORMAÇÃO PROFISSIONAL										
	DURAÇÃO DAS ACÇÕES	Menos de 30 horas			De 30 a 59 horas			De 60 a 119 horas		120 horas ou mais	
4.1	Número total de acções	22			0			0		0	
4.1.1	Número de acções internas	22			0			0		0	
4.1.2	Número de acções externas	0			0			0		0	
	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes - Chefe de Departamento	Carreiras e categorias subsistentes - Coordenador Especialista	Carreiras especiais - Chefias Tributárias	Carreiras especiais - Gestor Tributário	Carreiras especiais - Inspetor Tributário	Carreira Informática	Total
4.2	Número total de participantes	6	3	1	0	1	26	134	25	1	197
4.2.1	Número de participantes em acções internas	6	3	1		1	26	134	25	1	197
4.2.2	Número de participantes em acções externas	0	0	0		0	0	0	0	0	0
4.3	Número total de horas	396,3	204	66	0	6	1528	8485	1695,3	72	12453
4.3.1	Número de horas em acções internas	396,3	204	66		6	1528	8485	1695,3	72	12453
4.3.2	Número de horas em acções externas	0	0	0		0	0	0	0	0	0
4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO							Valor em euros			
4.4.1	Custos em acções internas										
4.4.2	Custos em acções externas										

Quadro 22: Encargos com prestações sociais

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	10 008
5.2	Abono de família	8889,08
5.3	Subsídio de educação especial	5500,53
5.4	Subsídio mensal vitalício	
5.5	Subsídio de funeral	
5.6	Subsídio de refeição	268539,75
5.7	Subsídio por morte	
5.8	Outras	
5.9	PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
5.9.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	
5.9.2	Refeitórios	
5.9.3	Infantários	
5.9.4	Colónias de férias	
5.9.5	Apoio a estudos	
5.9.6	Adiantamentos e empréstimos	
5.9.7	Outras	

Quadro 23: Relações profissionais, Comissões de trabalhadores e Disciplina

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	187
6.2	COMISSÕES DE TRABALHADORES	
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
6.2.2	Número total de votantes	
6.3	DISCIPLINA	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	
6.3.4	Número de processos decididos	0
6.3.4.1	Arquivado	
6.3.4.2	Repreensão escrita	
6.3.4.3	Multa	
6.3.4.4	Suspensão	1
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	