



**Região Autónoma
da Madeira**
Governo Regional

**Secretaria Regional
da Saúde**

Instituto de Administração
da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM



**ADMINISTRAÇÃO
GERAL E GESTÃO
FINANCEIRA**



**RECURSOS
HUMANOS**



**ADESÕES,
COMPARTICIPAÇÕES
E REEMBOLSOS**



**INFORMAÇÃO E
DOCUMENTAÇÃO**



**SAÚDE E VIGILÂNCIA
SANITÁRIA**



**FARMÁCIAS E
MEDICAMENTOS**



**SAÚDE NO
TRABALHO**



**LICENCIAMENTO E
FISCALIZAÇÃO DE
UPS**



**DADOS E
ESTATÍSTICA**



**COMUNICAÇÃO EM
SAÚDE**



**PLANOS DE SAÚDE,
PROGRAMAS E
PROJETOS**



**COMISSÕES
REGIONAIS**

Balanço Social 2016

Ficha técnica

Coordenação

UAG
Rita Paula Bento Gouveia

Elaboração

Márcio Pestana

Colaboração

Trina Gouveia
Filipe Jardim
Filomena Rosa
Delta Rodrigues
Clara Jesus
Sara Rebôlo

abril 2017

Índice

Introdução	4
Caracterização dos recursos humanos	5
Evolução do efetivo global	6
Distribuição por género	7
Distribuição por grupo profissional	7
Estrutura etária	8
Estrutura de antiguidade	10
Estrutura habilitacional	11
Trabalhadores portadores de deficiência	12
Mobilidade – admissões e saídas	12
Modalidades de horário	13
Trabalho extraordinário	13
Absentismo	14
Motivo das ausências	15
Ausências por motivo de greve e atividade sindical	16
Remunerações	17
Prestações sociais	18
Formação profissional	19
Higiene e segurança no trabalho, acidentes em serviço	20
Relações profissionais	21
Distribuição geográfica por concelhos	21
Considerações finais	22
Indicadores	24
Anexos - mapas previstos na portaria n.º 27/2010, de 29 de abril	25

Introdução

O presente documento, que consubstancia o Balanço Social do Instituto de Administração da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM (IASAÚDE, IP-RAM), com referência a 31 de dezembro de 2016, foi preparado em conformidade com a estrutura geral consignada no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro, alterado pela Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril. Este instrumento de gestão destina-se a todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, constitui, a par do Plano e do Relatório de Atividades, um imprescindível instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos visando uma maior eficiência, qualificação e transparência nos serviços e entidades que integram a Administração Pública.

O Balanço Social apresenta-se assim como documento único, onde, de forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, quantitativa e qualitativamente, os dados referentes às existências em matéria de recursos humanos e correspondentes recursos financeiros.

Para além da consolidação dos dados através de mapas, o artigo 2º do citado diploma estabelece que os Serviços deverão incluir no Balanço Social outros dados que melhorem a sua qualidade informativa, tais como, indicadores, taxas, quadros e gráficos.

Este documento deve ser incluído no ciclo anual de gestão e elaborado no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, devendo permitir uma análise comparativa com os anos anteriores.

Caraterização dos recursos humanos

No IASAÚDE-IP-RAM, em 31 de dezembro de 2016, encontravam-se em exercício de funções 172 trabalhadores, distribuídos pelas diferentes carreiras e unidades orgânicas.

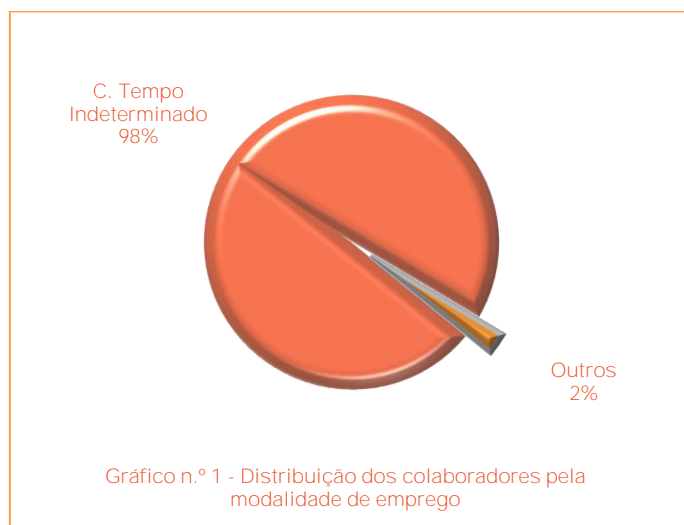
Comparativamente ao ano anterior, em que o número de efetivos era de 190 trabalhadores, registou-se uma diminuição de 18 trabalhadores, representando um decréscimo de 9,47%.

Em síntese, a caraterização dos recursos humanos, é a seguinte:

Quadro 1 - Distribuição dos efetivos por grupo profissional segundo a relação jurídica de emprego e o género

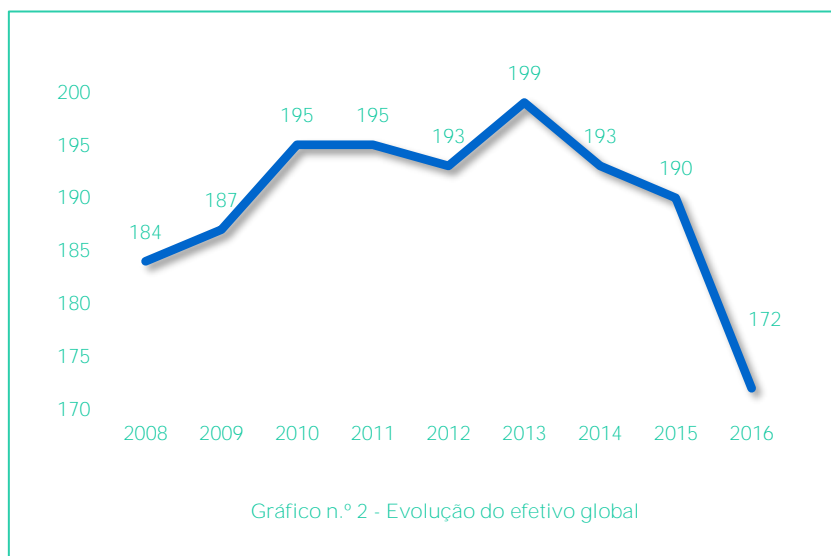
Recursos Humanos		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Car e Cat. Subsistentes	Carr e Corpos Especiais	Médico	Enfermagem	Outros	Total
Contrato por tempo indeterminado	H	3	10	13	5	-	5	1	-	5	42
	M	5	32	46	11	9	20	1	2	-	126
	T	8	42	59	16	9	25	2	2	5	168
Outros	H	2	-	1	-	-	-	-	-	-	3
	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	T	3	-	1	-	-	-	-	-	-	4
Total Efetivos	H	5	10	14	5	-	5	1	-	5	45
	M	6	32	46	11	9	20	1	2	-	127
	T	11	42	60	16	9	25	2	2	5	172

Os recursos humanos afetos ao IASAÚDE-IP-RAM com vínculo por tempo indeterminado, totalizaram, em 2016, 168 colaboradores. A modalidade de vínculo predominante é a de “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado” (98%) e “Outros” no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (2%).



Evolução do efetivo global

Através do gráfico seguinte pode verificar-se a evolução do número de efetivos, desde o ano 2008, ano da criação do Instituto, até ao final do ano de 2016.

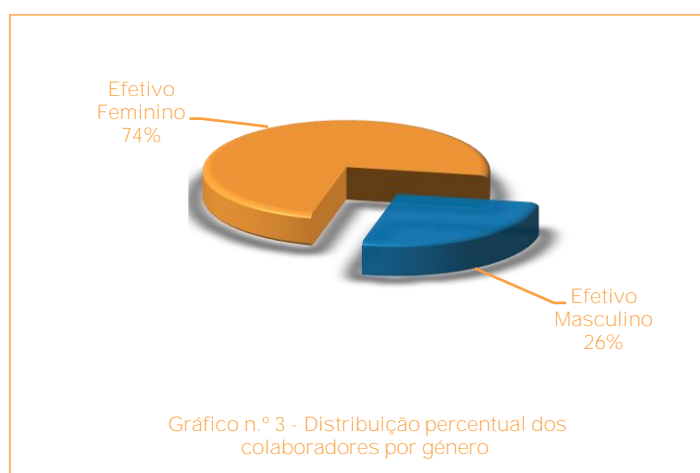


Entre 2008 e 2010, o número de colaboradores do IASAÚDE, IP-RAM sofreu um ligeiro aumento na ordem dos onze colaboradores. No ano de 2011 o número de colaboradores foi igual ao ano anterior e no ano de 2012 registou-se o primeiro decréscimo de efetivos.

Ainda dentro desta análise temporal (9 anos), é possível verificar-se nos últimos quatro anos um decréscimo sucessivo, com particular relevância no ano de 2016 com um decréscimo de 27 trabalhadores face ao ano 1999. Esta situação de diminuição do número de trabalhadores segue uma tendência nacional, do decréscimo de Recursos Humanos na Administração Pública. Esta preocupante situação de redução persistente de efetivos, conduziu a uma situação de carência generalizada de recursos humanos e consequentemente, a uma elevada intensidade de esforço dos recursos existentes.

Distribuição por género

Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se a predominância do género feminino, 127 em 172 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 74%, a mesma registada no ano anterior.



Distribuição por grupo profissional

No que concerne à análise da distribuição de trabalhadores por grupo profissional, prevalece o grupo “Assistentes Técnicos” que, com 60 elementos, representa 35%. O de “Técnicos Superiores” detinha o segundo maior número de efetivos, 42 colaboradores. O grupo de pessoal “Carreiras e Corpos Especiais” era o terceiro mais representado com uma percentagem de 15%, do total de colaboradores.

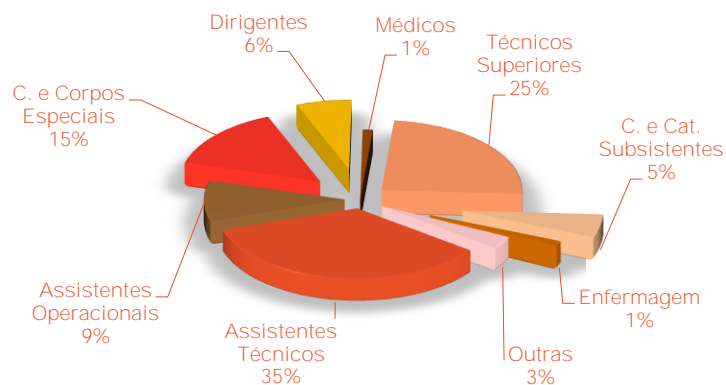


Gráfico n.º 4 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras

Estrutura etária

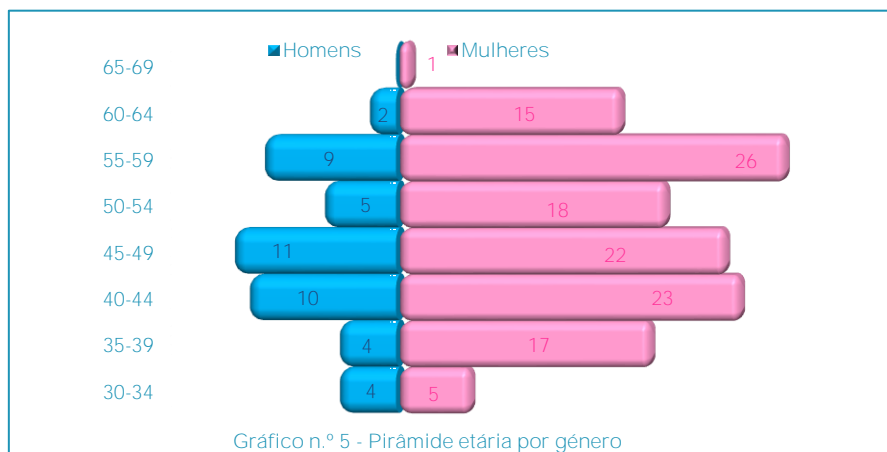
A idade média dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM, no final de 2016 era de 48 anos, ligeiramente superior à verificada em igual data de 2015 que era de 47 anos.

A classe modal - intervalo de idades no qual se regista mais ocorrências - é aquela que engloba **os trabalhadores entre os “55-59”** anos de idade, representando 20% do total de trabalhadores.

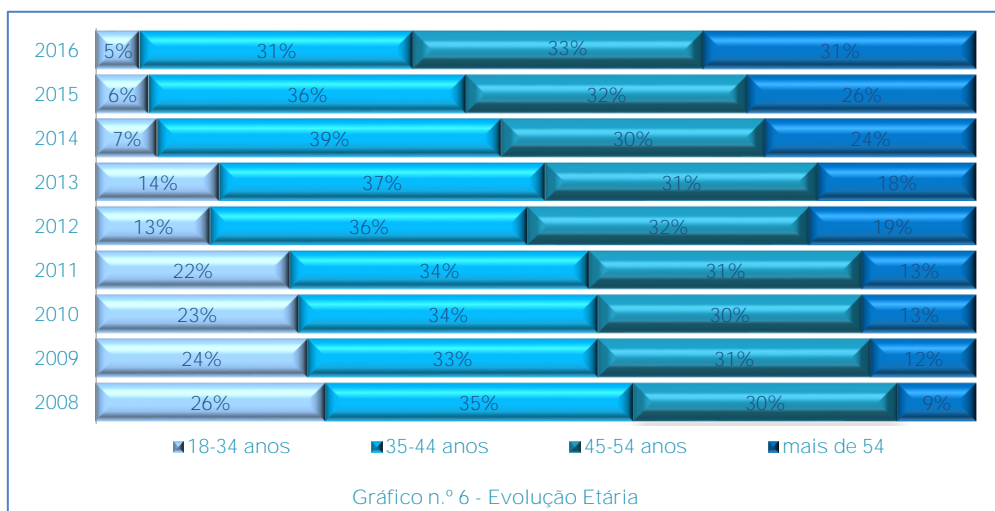
Quadro n.º 2 - Efetivos por escalão etário segundo o género

Estrutura Etária	Homens	Mulheres	Total
30-34	4	5	9
35-39	4	17	21
40-44	10	23	33
45-49	11	22	33
50-54	5	18	23
55-59	9	26	35
60-64	2	15	17
65-69	-	1	1
Nível médio etário			48
Nível médio etário masculino			48
Nível médio etário feminino			49

O segundo intervalo de idade que engloba um maior número de trabalhadores é o compreendido entre “40-44” com 33 trabalhadores e “45-49” anos com igualmente 33 trabalhadores, representando respetivamente 19% do total de trabalhadores. Seguidamente, o intervalo de idades compreendido entre 50-54 com um total de 23 trabalhadores é representativo de 13,4%, do total de trabalhadores.



Ao nível da evolução etária, entre o ano de 2008 a 2016, o grupo das idades “18-34” anos tem vindo a registar, ao longo dos anos, uma diminuição de 26% para 5%. O segundo grupo, o dos “35-44” anos, ao longo dos 9 anos tem-se mantido na média dos 35%. O grupo do intervalo entre os “45-54” anos também não tem sofrido grandes alterações rondando os 31%. Por último, temos o grupo “mais de 54 anos” que em 2008 representava 9% e em 2016 representava 31% da população, um aumento significativo, como o gráfico n.º 6 documenta.

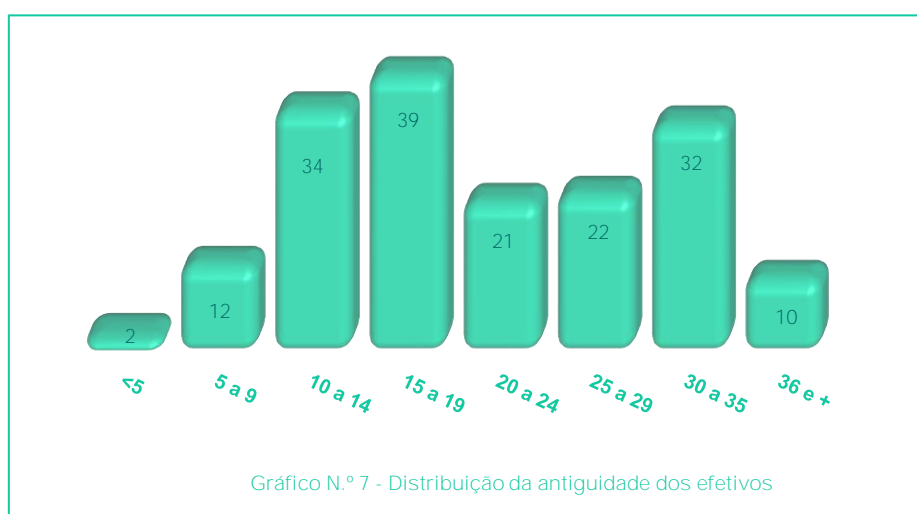


Estrutura de antiguidade

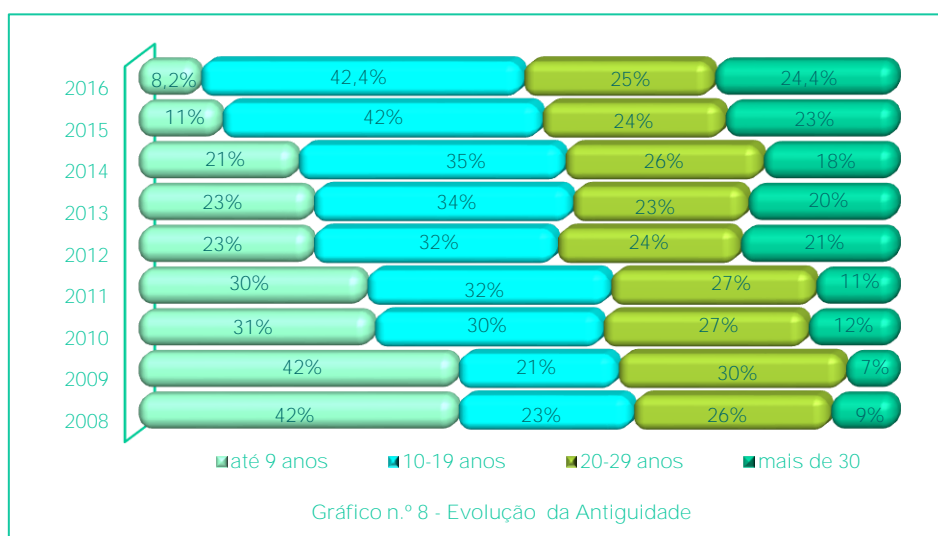
Em 2016, a distribuição da antiguidade dos trabalhadores apresentava uma classe modal localizada entre os “15 a 19” anos de prestação de serviço, correspondendo a 23% dos trabalhadores.

O nível médio da antiguidade dos colaboradores, no ano de 2016, situou-se nos 23 anos, sendo que o nível médio da antiguidade feminina (24 anos) é superior ao nível médio da antiguidade masculina que é de 20 anos.

A distribuição dos trabalhadores por antiguidade encontra-se representada no gráfico seguinte:



Ao nível da evolução da antiguidade, registou-se uma diminuição de 42% no ano de 2008 para 11% no ano 2016 no grupo “até 9 anos” de antiguidade. O segundo grupo, dos “10 a 19 anos” registou um aumento, face a 2008 passando de 23% para 42,4% da representatividade dos grupos etários. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os “20 a 29 anos” representando 25% e registando uma diminuição face ao ano de 2008. Por último, temos o grupo com “mais de 30 anos” representando 24,4% da população registando um aumento face ao ano de 2008 que se situava nos 9%.



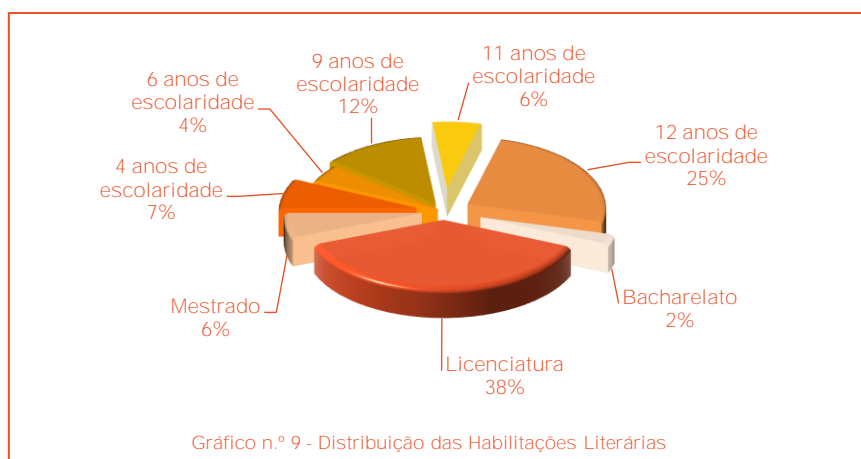
Estrutura habilitacional

Quadro n.º 3 - Efetivos por estrutura habilitacional segundo o género

	Homens	Mulheres	Total
4 anos de escolaridade	3	9	12
6 anos de escolaridade	1	6	7
9 anos de escolaridade	6	15	21
11 anos de escolaridade	5	5	10
12 anos de escolaridade	11	32	43
Bacharelato ou curso médio	1	3	4
Licenciatura	16	49	65
Mestrado	2	8	10

Relativamente ao nível de habilitações académicas, a licenciatura é o grau académico mais representado no IASAÚDE, IP-RAM. Com efeito, 65 trabalhadores são licenciados (49 mulheres e 16 homens), correspondendo a 38% dos efetivos do total, correspondendo à taxa de habilitação superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) na ordem dos 44%.

O segundo grupo mais representativo (25%) corresponde ao 12.º ano de escolaridade. A estrutura habilitacional dos colaboradores, em 2016, representava-se graficamente desta forma:



Trabalhadores portadores de deficiência

No universo de 172 colaboradores, existem quatro efetivos com incapacidade, sendo três do género feminino e um do género masculino. Estes trabalhadores representam 2,3% dos colaboradores.

Mobilidades – admissões e saídas

Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entrada e saída de pessoal do IASAÚDE, IP-RAM, refira-se que, no que respeita às admissões e saídas, conta-se uma variação negativa de 20 trabalhadores. Esta variação negativa diz respeito à transição de pessoal do Serviço de Defesa do Consumidor e Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo para a tutela da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

Quadro n.º 4 – Entrada e saída de colaboradores

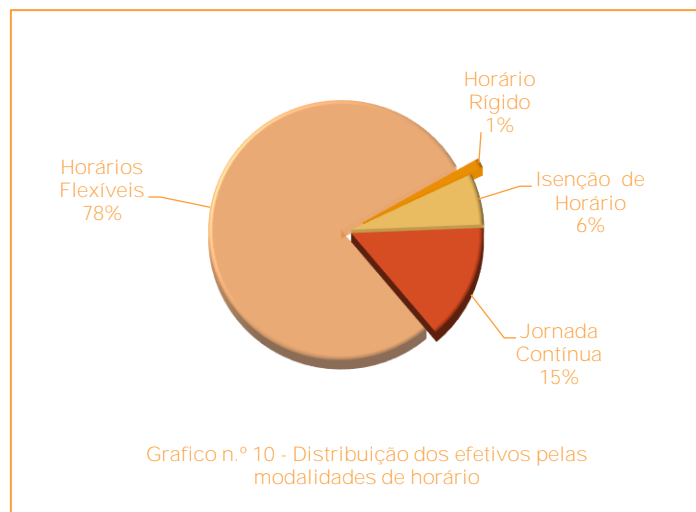
	Entradas	Saídas	Variação
Dirigente		1	-1
Técnicos Superiores	1	11	-10
Enfermagem	1	1	0
Assistentes Técnicos	2	8	-6
Assistentes Operacionais		3	-3
Total	4	24	-20

Modalidades de horário

Durante o ano de 2016, foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 134 colaboradores com horário flexível;
- 25 colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua;
- 11 colaboradores usufruíram de isenção de horário de trabalho;
- 2 colaboradores com horário rígido.

Em termos de representação gráfica, as modalidades de horário praticadas têm a seguinte expressão:



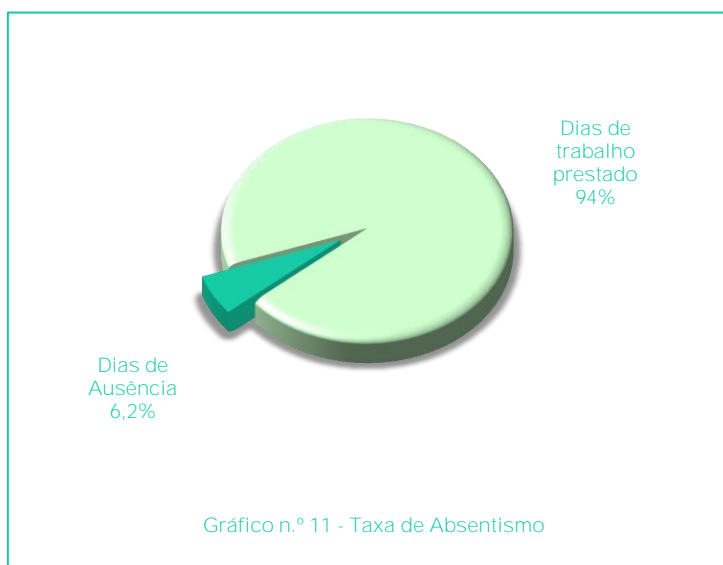
Trabalho extraordinário

Ao longo do ano de 2016 foi prestado um total de 255,3 horas de trabalho extraordinário, tendo 86 horas sido prestadas em dia normal de trabalho, 50,3 horas em dias de descanso complementar, 72 horas em dias de descanso semanal e 8 horas em dias feriados.

Absentismo

Em Portugal, por absentismo entende-se as “Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem **em faltas justificadas ou não**”. Face às suas múltiplas causas e numerosos fatores que poderão influenciar o absentismo, a análise deste indicador de gestão é complexa.

Antes de mais, o absentismo é um fenómeno sociológico diretamente ligado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho, pelo que todos os fatores que propiciem uma atitude adequada (integração, satisfação, motivação, etc.) poderão ter efeitos positivos no absentismo. Estando o absentismo ligado à ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana não é possível reduzi-lo a uma escala igual a zero, mas o que se pretende é criar as condições para o controlo das situações que determinam o absentismo.



O número total de faltas dadas pelos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM, no ano de 2016, foi de 2605,5 dias. Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um aumento de 23 dias. Em média, cada trabalhador do Instituto, no ano de 2016, faltou ao serviço 15 dias.

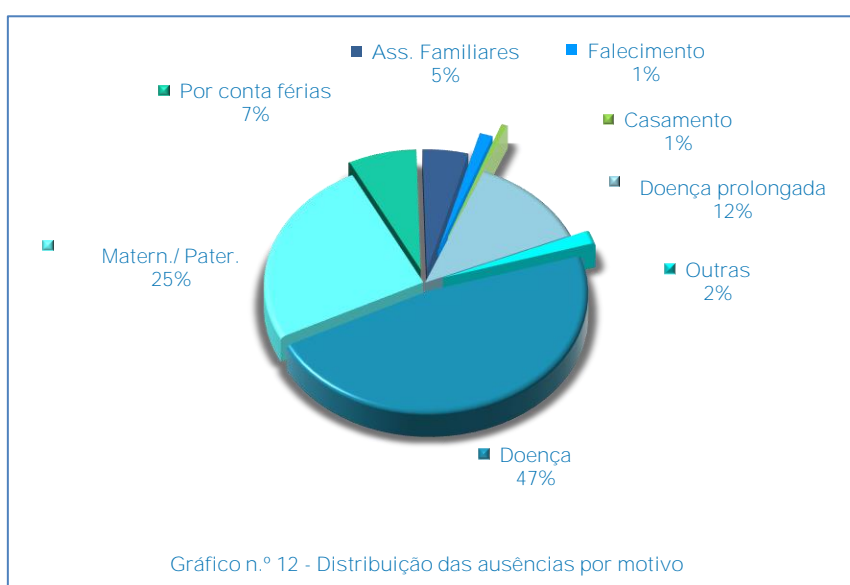
A Taxa de Absentismo, no ano de 2016, situou-se nos 6,2%, ligeiramente superior ao ano anterior que foi na ordem dos 6,1%.

Quadro n.º 5 - Ausências dos colaboradores 2015-2016

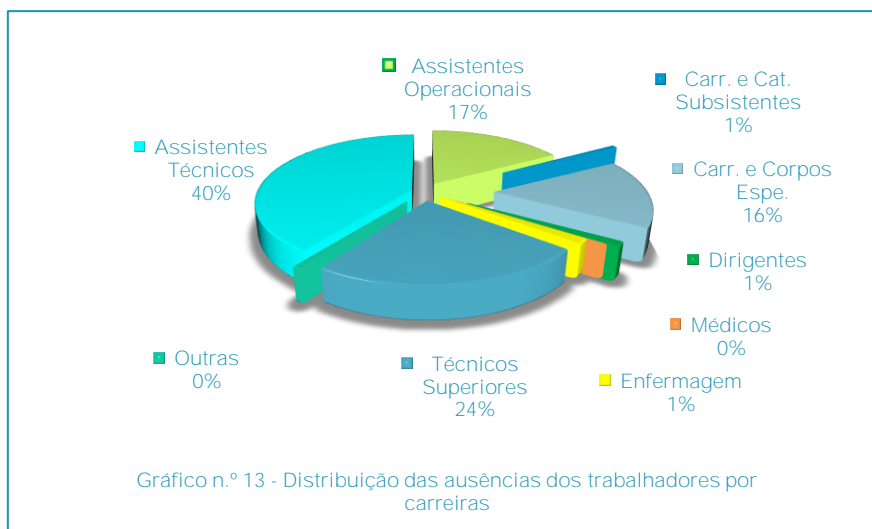
	2015	2016	Variação
Casamento	0	15	+15
Maternidade paternidade	773	650	-123
Nascimento	29	0	-29
Falecimento de familiar	16	35	+19
Doença	1368	1230	-138
Doença prolongada	0	325	+325
Assistência a familiares	132	121	-11
Por conta do período de férias	229,5	183,5	-46
Outras	35	46	+11
Total	2582,5	2605,5	+23

Motivo das ausências

Segundo o tipo de ausências, verificou-se maior incidência nos dias de ausência motivados por doença que totalizaram 1230 dias, seguido dos dias de ausência por proteção na parentalidade com um total de 650 dias.

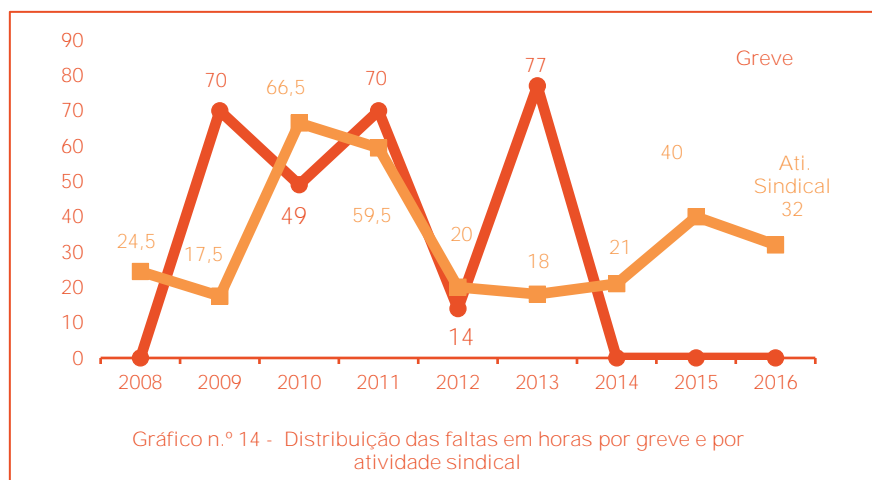


Relativamente aos dias de ausência por grupo profissional (gráfico n.º 13), o grupo com maior número de ausências é o de “Assistentes Técnicos” com **40%** do total. O segundo grupo de pessoal que mais contribuiu para o absentismo corresponde ao grupo de **pessoal “Técnico Superior” com 24%**.



Ausências por atividade sindical e greve

As faltas motivadas por atividade sindical perfizeram 32 horas. Estas faltas representaram, no seu conjunto, 1,7% do total de faltas registadas em 2016.



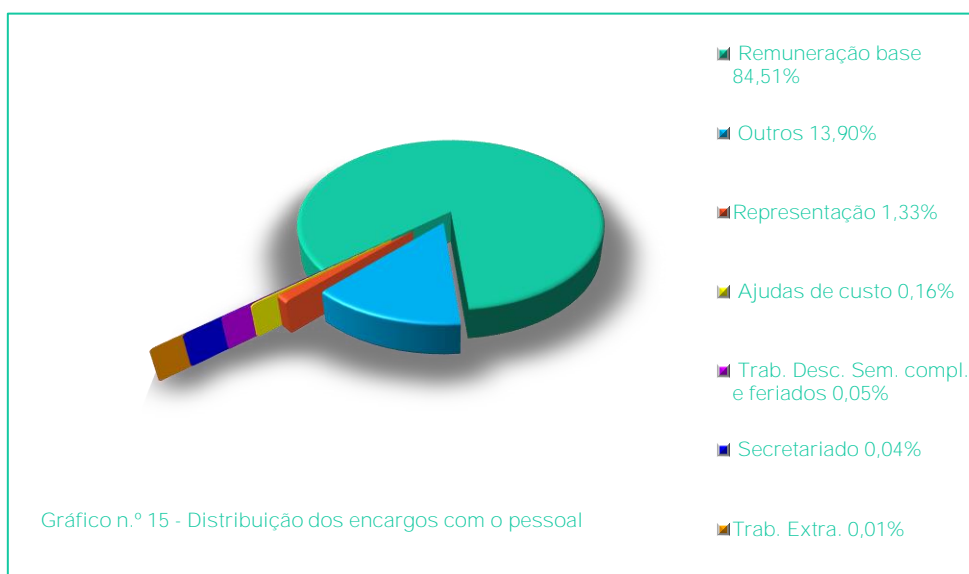
Remunerações

Em 2016 os encargos com pessoal ascenderam a **€3 538 131,86**, constatando-se uma redução de aproximadamente **3,3% (€120.388,25)** relativamente ao ano anterior. Do total dos encargos com pessoal, 84,51% correspondem ao pagamento de remunerações base dos colaboradores.

Quadro n.º 6 - Encargos com pessoal

	Valor (€)
Remuneração base	2 989 959,73
Trabalho extraordinário	387,53
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	1835,27
Ajudas de custo	5 616,65
Representação	47 220,31
Secretariado	1 277,12
Outros encargos com pessoal	491 835,25
Total	3 538 131,86

O segundo parâmetro com maior representação € 491 835,25 diz respeito a “Outros encargos com o pessoal”, com uma representação de 13,90%.



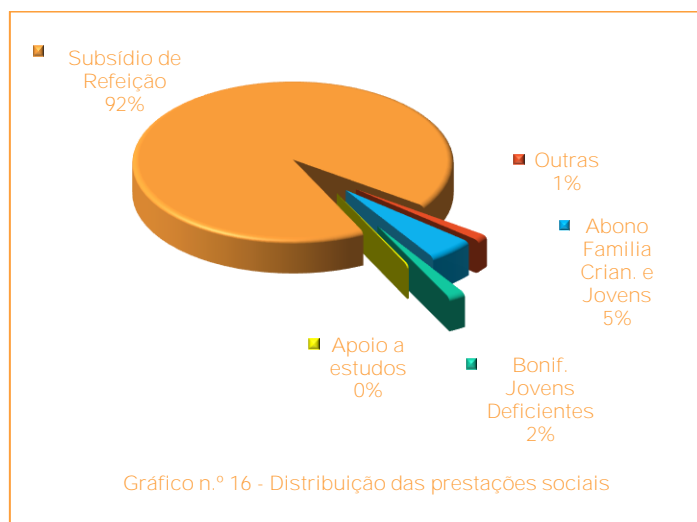
Prestações sociais

Em matéria de encargos com prestações sociais, pode-se constatar, no quadro n.º 7, que durante o ano de 2016 **foram gastos €175 540,57**, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 92%

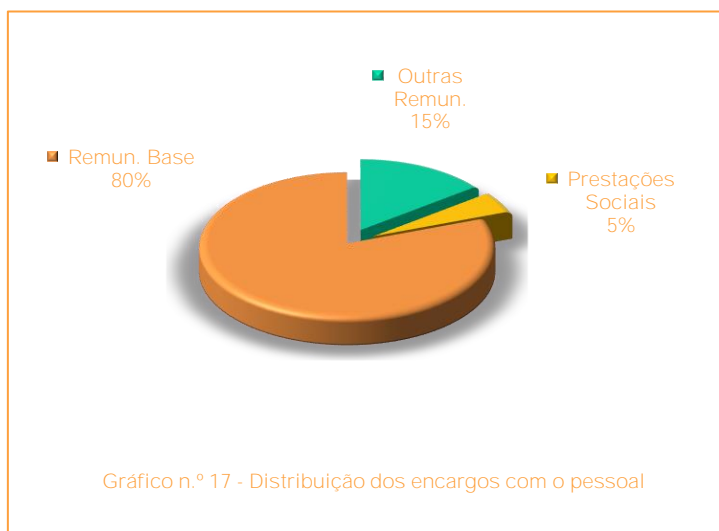
Quadro n.º 7 – Prestações Sociais

	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	8 298,83
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	3 110,84
Subsídio de refeição	161 542,64
Apoio a estudos	324,74
Outras	2 263,52
Total	175 540,57

No segundo lugar, como o gráfico n.º 16 documenta, aparece “Abono de família para crianças e jovens”, prestações sociais com uma representação de 5%. As “Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência” aparece em terceiro lugar com uma representação de 2% das prestações sociais.



No conjunto dos encargos com o pessoal, os encargos com “prestações sociais” representaram 5% do total. As “remunerações base” tiveram um peso de 80% e as restantes prestações retributivas, um peso de 15% que abaixo se representa graficamente.



Formação profissional

A formação profissional constitui um imperativo para o desenvolvimento contínuo das competências dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM, tendo sido efetuado um esforço para a melhoria da sua qualificação.

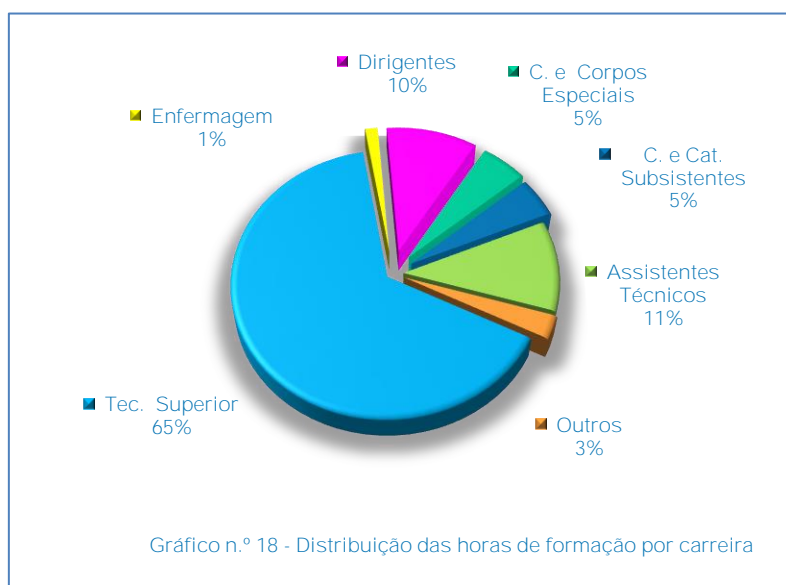
Quadro n.º 8 – Formação Profissional

	Dirigente	Técnico superior	Assistente técnico	C. e Corpos especiais	C. e Cat. Subsistentes	Enfermagem	Outros	Total
Número de participantes em ações externas	5	36	7	1	5	2	2	58
Número de horas em ações externas	150	973	163	77	71	21	42	1497

A aposta na formação profissional é fundamental na modernização dos serviços e na qualificação e valorização do capital humano existente e daí o investimento contínuo que tem sido efetuado nesta área.

No sentido de melhorar a qualificação dos trabalhadores e apesar dos enormes constrangimentos orçamentais o IASAÚDE, IP-RAM **investiu € 6 723,9** em formação profissional em 2016.

No que respeita às ações de formação profissional, no decorrer do ano de 2016 realizaram-se 41 ações, sendo 39 ações externas e 2 ações internas.



Verificou-se que o grupo de pessoal com mais participações foi o pertencente à carreira de técnico superior, com 36 participantes.

Foi investido, em ações de formação, um total de 1497 horas. O grupo onde se registou maior **número de horas, em ações de formação externas, foi o do pessoal “Técnico Superior”, com um total de 973 horas, seguido do grupo de “Assistente técnico”, com 163 horas.**

No que concerne ao grau de participação em ações de formação, em 2016, cada funcionário beneficiou, em média, de 9 horas de formação.

Higiene e segurança no trabalho

Acidentes em serviço

Em 2016 registou-se, no âmbito deste Instituto, um acidente em serviço, que originou 28 dias de baixa médica. Foi também registado um caso de incapacidade temporária e parcial e um caso de incapacidade temporária e absoluta.

Relações profissionais

O número de colaboradores sindicalizados no IASAÚDE, IP-RAM no ano de 2016 totalizaram os 34 trabalhadores. Este número significa que a taxa de sindicalização, se situa em cerca de 19,7%, percentagem superior ao ano anterior que se situava nos 17,3%.

Distribuição geográfica por concelho

Relativamente à distribuição geográfica por concelho, 93% dos colaboradores exercem a sua atividade no concelho do Funchal. Os restantes colaboradores são da carreira médica e de técnico de diagnóstico e terapêutica - área de saúde ambiental, que exercem as suas funções nas Unidades Operativas de Saúde Pública concelhias.

Considerações finais

- ✓ O contexto económico de 2016 segue a mesma linha do ano anterior, caracterizando-se por dificuldades acrescidas na gestão de recursos;
- ✓ A 31 de dezembro de 2016, exerciam atividade no IASAÚDE, IP-RAM um total de 172 trabalhadores (menos 18 do que em 2015);
- ✓ 98% dos trabalhadores encontra-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas (vínculo laboral mais representativo);
- ✓ 74% dos trabalhadores são do género feminino (taxa de feminização) e 26% do género masculino (taxa de masculinização);
- ✓ 35% dos trabalhadores são do grupo profissional, **“Assistentes Técnicos”** o segundo maior número de efetivos e o de **“Técnicos Superiores”** com 25% e o terceiro é o pessoal das **“Carreiras e Corpos Especiais”**, com uma percentagem de 15%, do total de colaboradores;
- ✓ Um aumento da taxa anual de envelhecimento e da idade média, que se cifram nos 31% e nos 48 anos, respetivamente, o que reforça a necessidade identificada de rejuvenescimento do mapa de pessoal;
- ✓ Um aumento da idade média de antiguidade, nos 23 anos;
- ✓ 63% dos recursos humanos concentra-se nos níveis de antiguidade entre os **“0-24 anos”**;
- ✓ 46% dos funcionários tem formação no ensino superior (bacharelato, licenciatura e mestrado), sendo a licenciatura o grau académico que concentra maior percentagem 38%;
- ✓ Uma variação negativa entre entradas e saídas de 20 trabalhadores. Esta variação negativa diz respeito à transição de pessoal para outros serviços;
- ✓ Preponderância do horário flexível 78%;
- ✓ Foram realizadas 255,3 horas extraordinárias, tendo 86 horas sido prestadas em dia normal de trabalho, 50,3 horas em dias de descanso complementar, 72 horas em dias de descanso semanal e 8 horas em dias feriados;

- ✓ Durante o curso de 2016, registaram-se 2.605,5 dias de ausência ao serviço (mais 23 dias do que em 2015), dos quais 47% resultaram de doença e 25% de ausência por proteção na parentalidade. 40% das faltas verificou-se no grupo de pessoal “Assistente Técnico”, seguido do grupo “Técnico Superior”, com 24%;
- ✓ Um aumento da taxa de absentismo que se cifrou, em 2016, nos 6,2%;
- ✓ O total de encargos com o pessoal foi de €3 538 131,86, correspondente a um decréscimo de 3,3% relativamente ao ano anterior. 84,51% dos encargos com pessoal, correspondem ao pagamento de remuneração base;
- ✓ O valor global gasto com prestações sociais foi de €175 540,57, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 92%;
- ✓ O total de encargos com a formação profissional foi de € 6 723,9;
- ✓ A formação profissional, assente em planos de desenvolvimento profissional, envolveu 58 participações em ações de formação;
- ✓ Um aumento da taxa de participação em Formação em 20,7 pontos percentuais, passando de 13% para 33,7%;
- ✓ 1 acidente de trabalho correspondente a 28 dias perdidos por baixa médica;
- ✓ Não houve lugar a qualquer instauração de processo disciplinar;

Indicadores

Recursos Humanos		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Idade média	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	44	45	45	44,8	48	47	48
Nível Médio de Antiguidade	$\frac{\sum \text{das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	16	17	17	17	20	20	23
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total Téc. Superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	32%	20%	25%	27%	27%	27%	24,4%
Taxa de Assistente Operacional	$\frac{\text{Total Ass. Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	6,6%	8%	8,8%	8,54%	9%	8,9%	9,3%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total efeti. femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	72%	72%	74%	73,87%	75%	74%	74%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	7,2%	7,18%	5,7%	5,53%	6%	6,3%	6,4%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\sum \text{efetivos idade} < 25}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos idade} \geq 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	14,8%	13,3%	18,6%	18,1%	24%	26,3%	31%
Taxa de habilitação Superior	$\frac{\text{Bac. + Lic. + Mes. + Dout.}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	45%	45,1%	46,6%	48,24%	50%	49%	46%
Taxa de Alteração de posicionamento remuneratório	$\frac{\text{Total de Alterações}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	22,5%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	4,6%	2%	2%	3,52%	2%	3%	2,3%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	0,05%	2%	5%	1,51%	4%	5,7%	14%
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{T dias de Aus. (s/ Féri)}}{\text{T dias trabalháveis}} \times 100$	6,3%	6,3%	5,5	6,5%	4%	6,1%	6,2%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{T. Enc. c/ Rem. base}}{\text{Total de Efetivos}}$	€15057,5	€17814,3	€16320,7	€18593,8	€16355,5	€16237,7	€17383,48
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{T. Participantes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	65%	57,4%	23,8%	39,7%	31%	13%	33,7%

Anexos – mapas previstos na portaria n.º 27/2010, de 29 de abril

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
		H	5	10	14	5	-	5	1	-	-	5	45
1.1	Total efetivos	M	6	32	46	11	9	20	1	2	-	-	127
		T	11	42	60	16	9	25	2	2	-	5	172
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.1.1	Nomeação	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		H	3	10	13	5	-	5	1	-	-	5	42
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	M	5	32	46	11	9	20	1	2	-	-	126
		T	8	42	59	16	9	25	2	2	-	5	168
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.1.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		H	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	3
1.1.4	Outros	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		T	3	-	1	-	-	-	-	-	-	-	4
1.1.5	Total		11	42	60	16	9	25	2	2	-	5	172

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens		Mulheres	Total
	Até 18 anos	-		-	-
	18-24	-		-	-
	25-29	-		-	-
	30-34	4		5	9
	35-39	4		17	21
	40-44	10		23	33
	45-49	11		22	33
	50-54	5		18	23
	55-59	9		26	35
	60-64	2		15	17
	65-69	-		1	1
	70 e mais	-		-	-
1.3	Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> Total de efetivos	=		48
	Nível médio etário masculino =				48
	Nível médio etário feminino =				49

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADE (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
	Até 5 anos	-	2	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	5-9	3	9	12	-	5	7	-	-	-	-	-	-	-	12
	10-14	13	21	34	1	21	8	1	-	3	-	-	-	-	34
	15-19	12	27	39	6	8	11	4	-	6	-	-	-	4	39
	20-24	3	18	21	-	1	13	3	-	1	--	2	-	1	21
	25-29	5	17	22	1	4	11	2	3	1	-	-	-	-	22
	30-35	5	27	32	2	1	8	5	3	11	2	-	-	-	32
	Mais de 36	4	6	10	1	-	2	1	3	3	-	-	-	-	10
1.5	Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}} =$													23
	Nível médio de antiguidade masculino =														20
	Nível médio de antiguidade feminino =														24

1.6	TRABALHADORES ESTRANGEIROS	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE	-	-	-
1.6.2	Dos PALOP	-	-	-
1.6.3	Do Brasil	-	-	-
1.6.4	De outros países	-	-	-
1.7	Trabalhadores deficientes	1	3	4

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Menos de 4 anos de escolaridade	-	-	-	0%
	4 anos de escolaridade	3	9	12	7%
	6 anos de escolaridade	1	6	7	4%
	9 anos de escolaridade	6	15	21	12%
	11 anos de escolaridade	5	5	10	6%
	12 anos de escolaridade	11	32	43	25%
	Bacharelato ou curso médio	1	3	4	2%
	Licenciatura	16	49	65	38%
	Mestrado	2	8	10	6%
	Doutoramento	-	-	-	0%

1.9	ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
		H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.9.1	Nomeação	M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Contrato por tempo indeterminado	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.9.2		M	-	1	2	-	-	-	-	1	-	-	4
		T	-	1	2	-	-	-	-	1	-	-	4
	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.9.3		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.9.4		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.9.5	Total		-	1	2	-	-	-	-	1	-	-	4

1.10	SAÍDAS (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.10.1	Com nomeação	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H	-	2	2	-	-	-	-	-	-	-	4
		M	1	9	6	3	-	-	-	1	-	-	20
		T	1	11	8	3	-	-	-	1	-	-	24
1.10.3	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.10.4	Total		1	11	8	3	-	-	-	1	-	-	24

1.11	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.11.1	Falecimento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.2	Exoneração	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.3	Aposentação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.4	Limite de idade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.5	Aposentação compulsiva	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.6	Demissão	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.7	Mútuo acordo	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.8	Outros	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.11.9	Total	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1.12	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.12.1	Caducidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.1.1	Falecimento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.1.2	Reforma/Aposentação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.1.3	Outras causas de caducidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.2	Revogação	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.3	Resolução	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.4	Denúncia	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.12.5	Outros	1	11	8	3	-	-	-	1	-	-	24
1.12.6	Total	1	11	8	3	-	-	-	1	-	-	24

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	-	-

1.14	ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/ PROMOÇÕES		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.14.3	TOTAL		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1.15	MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.15.1	Horário rígido	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
1.15.2	Horários flexíveis	-	36	49	14	9	20	-	2	-	4	134
1.15.3	Horários desfasados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.15.4	Jornada contínua	-	6	11	2	-	5	-	-	-	1	25
1.15.5	Trabalho por turnos	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.15.6	Trabalhador-estudante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.15.7	Assistência a descendentes menores	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.15.8	Tempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.15.9	Isenção de horário	11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
1.15.10	Adaptabilidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.15.11	Total	11	42	60	16	9	25	2	2	-	5	172

1.16	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
		H	13
1.16.1	Trabalho extraordinário	M	26
		T	39
		H	72
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	M	14
		T	86
		H	-
1.16.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	M	-
		T	-
		H	-
1.16.4	Trabalho noturno	M	-
		T	-
		H	3,3
1.16.5	Em dias de descanso complementar	M	47
		T	50,30
		H	2
1.16.6	Em dias de descanso semanal	M	70
		T	72
		H	-
1.16.7	Em dias feriados	M	8
		T	8

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.17.1	Casamento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	15
		T	-	15	-	-	-	-	-	-	-	-	15
1.17.2	Maternidade paternidade	H	-	80	-	-	-	-	-	-	-	-	80
		M	9	326	235	-	-	-	-	-	-	-	570
		T	9	406	235	-	-	-	-	-	-	-	650
1.17.3	Nascimento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.17.4	Falecimento de familiar	H	-	4	-	5	-	-	-	-	-	-	9
		M	-	3	17	-	6	-	-	-	-	-	26
		T	-	7	17	5	6	-	-	-	-	-	35
1.17.5	Doença	H	-	-	109	392	-	238	-	-	-	8	747
		M	-	62	204	20	5	162	-	30	-	-	483
		T	-	62	313	412	5	400	-	30	-	8	1230
1.17.6	Doença prolongada	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	325	-	-	-	-	-	-	-	325
		T	-	-	325	-	-	-	-	-	-	-	325
1.17.7	Assistência a familiares	H	-	2	9	-	-	-	-	-	-	-	11
		M	2	71	25	-	-	12	-	-	-	-	110
		T	2	73	34	-	-	12	-	-	-	-	121
1.17.8	Trabalhador estudante	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.17.9	Por conta do período de férias	H	10	3	17	8	-	3	-	-	-	2	43
		M	6	24,5	97	3	2,5	5,5	-	2	-	-	140,5
		T	16	27,5	114	11	2,5	8,5	-	2	-	2	183,5

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.17.10	Por perda de vencimento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.17.12	Injustificadas	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.17.13	Outras	H	-	6	-	6	-	-	-	-	-	3	15
		M	2	28	1	-	-	-	-	-	-	-	31
		T	2	34	1	6	-	-	-	-	-	3	46
1.17.14	Total	H	10	95	135	411	-	241	-	-	-	13	905
		M	19	529,5	904	23	13,5	179,5	-	32	-	-	1700,5
		T	29	624,5	1039	434	13,5	420,5	-	32	-	13	2605,5

1.18	HORAS NÃO TRABALHADAS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.18.1	Atividade sindical	H	-	-	18	-	-	-	-	-	-	-	18
		M	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14
		T	14	-	18	-	-	-	-	-	-	-	32
1.18.2	Greve	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2	ENCARGOS COM PESSOAL		Valor em euros
2.1	Remuneração base		2 989 959,73
2.2	Trabalho extraordinário		387,53
2.3	Trabalho noturno		-
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados		1 835,27
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		-
2.11	Participação em reuniões		-
2.12	Ajudas de custo		5 616,65
2.13	Transferências de localidade		-
2.14	Representação		47 220,31
2.15	Secretariado		1 277,12
2.16	Outros		491 835,25
2.17	Total		3 538 131,86
2.17.1	Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	=	6,914327504

3	HIGIENE E SEGURANÇA								
		No local de Trabalho				In Itinere			
3.1	ACIDENTES EM SERVIÇO	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	1	1	-	-	-	-	-	-
3.1.2	Número de acidentes com baixa	1	1	-	-	-	-	-	-
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	28	28	-	-	-	-	-	-
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	1	1	-	-	-	-	-	-
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	1	1	-	-	-	-	-	-

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	-	-	-

3.3	ACTIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO		
3.3.1	Número de exames médicos efetuados		-
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 ações desenvolvidas	-
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas ações	-

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 proteção	-
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos	-
3.7.4	Outros 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 ações	39	1	1	-
4.1.1	Número de ações internas	2	-	-	-
4.1.2	Número de ações externas	37	1	1	-

	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
4.2	Número total de participantes	5	36	7	-	5	1	-	2	-	2	58
4.2.1	Número de participantes em ações internas	-	12	3	-	2	-	-	1	-	2	20
4.2.2	Número de participantes em ações externas	5	24	4	-	3	1	-	1	-	-	38
4.3	Número total de horas	150	973	163	-	71	77	-	21	-	42	1497
4.3.1	Número de horas em ações internas	-	252	63	-	42	-	-	21	-	-	378
4.3.2	Número de horas em ações externas	150	721	100		29	77	-	-	-	42	1119

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor em euros
4.4.1	Custos em ações internas	1,260,00€
4.4.2	Custos em ações externas	5 463,98 €

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	8 298,83
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	3 110,84
5.3	Subsídio de educação especial	-
5.4	Subsídio mensal vitalício	-
5.5	Subsídio de funeral	-
5.6	Subsídio de refeição	161 542,64
5.7	Subsídio por morte	-
5.8	Outras	2 263,52
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	324,74
5.9.6	Adiantamentos e empréstimos	-
5.9.7	Outras	-

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	34
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	-
6.3.4.1	Arquivado	-
6.3.4.2	Repreensão escrita	-
6.3.4.3	Multa	-
6.3.4.4	Suspensão	-
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	-
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	-

7	DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
7.1	Calheta	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
		T	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
7.2	Câmara de Lobos	H	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
		M	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	2
		T	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	3
7.3	Funchal	H	5	10	14	5	-	3	1	-	-	5	43
		M	6	31	46	11	9	12	-	2	-	-	117
		T	11	41	60	16	9	15	1	2	-	5	160
7.4	Machico	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	3
		T	-	1	-	-	-	2	-	-	-	-	3
7.5	Ponta do Sol	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
		T	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
7.6	Porto Moniz	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.7	Porto Santo	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.8	Ribeira Brava	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
		T	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
7.9	Santa Cruz	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2
		T	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	2
7.10	Santana	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.11	S. Vicente	H	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1

8	COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
		Previstos	Preenchidos	%
8.1	Dirigente	11	11	100%
8.2	Carreira de técnico superior	50	42	84%
8.3	Carreira de assistente técnico	64	60	94%
8.4	Carreira de assistente operacional	19	16	84%
8.5	Carreiras e categorias subsistentes	9	9	100%
8.6	Carreiras e Corpos especiais	25	25	100%
8.7	Carreiras Médicas	2	2	100%
8.8	Carreiras de Enfermagem	2	2	100%
8.9	Carreiras Docentes	-	-	-
8.10	Outras	6	5	83%
8.11	Total	188	172	91%