



**Região Autónoma  
da Madeira**  
Governo Regional

Secretaria Regional  
**da Saúde**

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

# **BALANÇO SOCIAL 2015**

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

---

**FICHA TÉCNICA**

**Coordenação**

UAG

Rita Paula Bento Gouveia

**Elaboração**

Márcio Faria

**Colaboração**

Trina Gouveia

Filipe Jardim

Filomena Rosa

Delta Rodrigues

Clara Jesus

Sara Rebôlo

**Março 2016**

**Índice**

Nota introdutória	<b>4</b>
Caracterização dos recursos humanos	<b>5</b>
Efetivos	<b>5</b>
Evolução dos efetivos	<b>6</b>
Distribuição por género	<b>7</b>
Distribuição por grupo profissional	<b>8</b>
Estrutura etária	<b>8</b>
Estrutura de antiguidade	<b>10</b>
Estrutura habilitacional	<b>12</b>
Trabalhadores portadores de deficiência	<b>13</b>
Mobilidade – admissões e saídas	<b>13</b>
Prestação de trabalho e absentismo	<b>14</b>
Modalidades de horário	<b>14</b>
Trabalho extraordinário	<b>15</b>
Absentismo	<b>15</b>
Motivo das ausências	<b>16</b>
Ausências por motivo de greve e atividade sindical	<b>17</b>
Remunerações	<b>18</b>
Prestações sociais	<b>19</b>
Formação profissional	<b>20</b>
Higiene e segurança no trabalho	<b>22</b>
Acidentes em serviço	<b>22</b>
Relações profissionais	<b>22</b>
Distribuição geográfica por concelhos	<b>22</b>
Indicadores	<b>23</b>
Anexos - mapas previstos na portaria n.º 27/2010, de 29 de abril	<b>24</b>

## **NOTA INTRODUTÓRIA**

O Balanço Social, instituído com carácter obrigatório pelo 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, para 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.

- 4** 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.

O Instituto de Administração da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM (IASAÚDE, IP-RAM), no cumprimento legal, procedeu à consolidação da informação sobre os recursos humanos, e paralelamente, elaborou este relatório estatístico com a pretensão de caracterizar e analisar a evolução ao longo dos seus 8 anos de existência.

## CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

## EFETIVOS

O IASAÚDE-IP-RAM apresentava, à data de 31 de dezembro de 2015, um total de 190 trabalhadores, com diferentes relações jurídicas de emprego.

Comparativamente ao ano de 2014, em que o número de efetivos era de 193 trabalhadores, registou-se uma diminuição de 3 trabalhadores, representando um decréscimo de 1,5%.

Em síntese, a caracterização 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	15	5	-	5	1	-	5	44
	M	6	40	50	12	9	20	1	2	-	140
	T	9	50	65	17	9	25	2	2	5	184
Outros	H	2	2	1	-	-	-	-	-	-	5
	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	T	3	2	1	-	-	-	-	-	-	6
Total Efetivos	H	5	12	16	5	1	5	1	-	5	49
	M	7	40	50	12	10	20	1	2	-	141
	T	12	52	66	17	11	25	2	2	5	190

Os recursos humanos afetos ao IASAÚDE-IP-RAM com vínculo por tempo indeterminado, totalizaram, em 2015, 184 colaboradores. A modalidade de vínculo predominante é a de “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado” (97%) e “Outros” no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) (3%), não existindo qualquer outra forma de vínculo de trabalho.

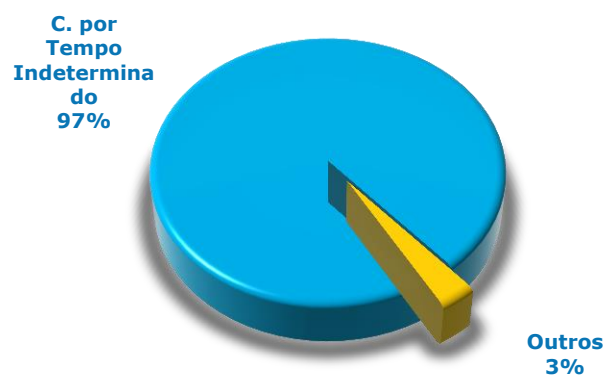


Gráfico n.º 1 - Distribuição dos colaboradores pela modalidade de emprego

## EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS

6

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 2015.

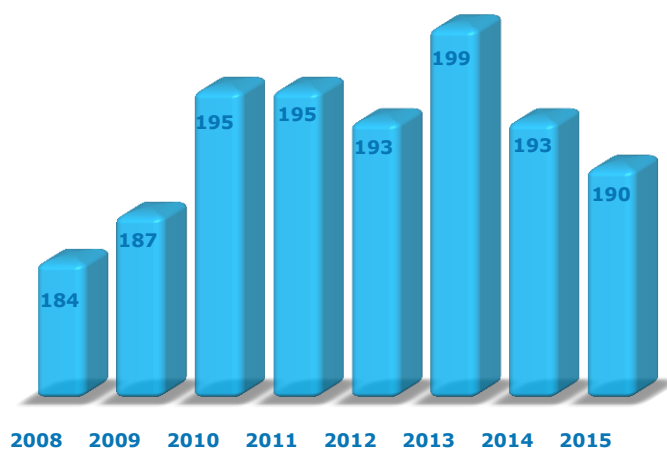


Gráfico n.º 2 - Total de efetivos (2008-2015)

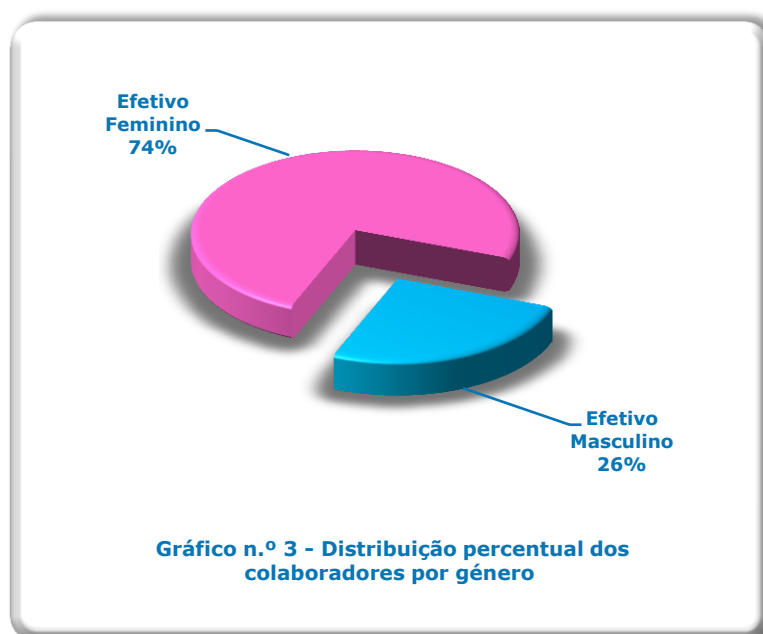
Entre 2008 e 2010, o número de colaboradores do IASAÚDE, IP-RAM sofreu um ligeiro aumento na ordem dos onze colaboradores. No ano de 2011 o número de colaboradores foi igual ao ano anterior e no ano de 2012 registou-se o primeiro decréscimo de efetivos.

Ainda dentro desta análise temporal, é possível verificar-se nos últimos dois anos um decréscimo sucessivo, com particular relevância no ano de 2014 com um decréscimo de 6 trabalhadores. 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**

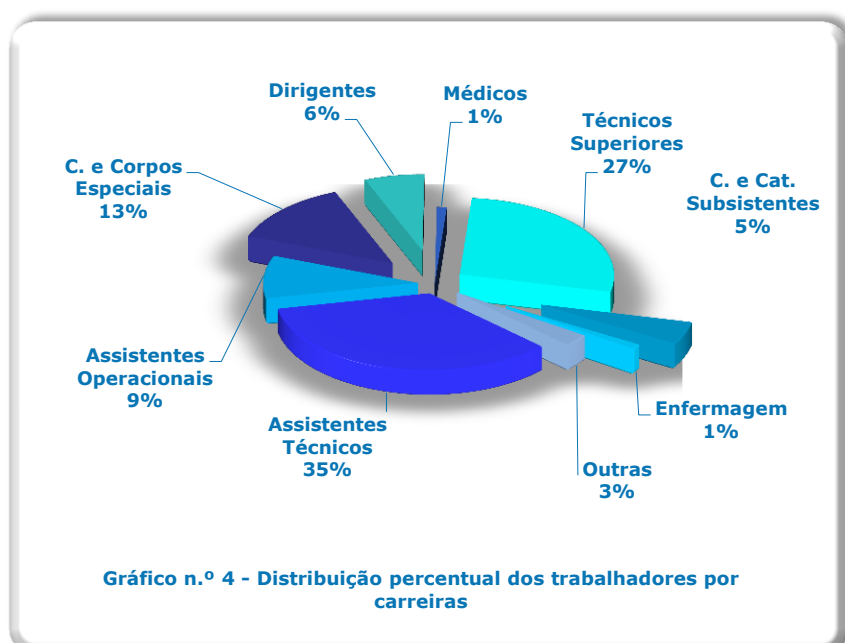
Relativamente à distribuição dos efetivos por género, constata-se que 141 são do género feminino e 49 do género masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 74%, um pouco inferior à registada no ano anterior, que correspondia a 75%, sendo que a taxa de masculinização situa-se nos 26%.

7



## DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

No que concerne à análise da distribuição de trabalhadores por grupo profissional, prevalece o grupo "Assistentes Técnicos" que, com 66 elementos, representa 35%. O de "Técnicos Superiores" detinha o segundo maior número de efetivos, 52 colaboradores. O grupo de pessoal "Carreiras e Corpos Especiais" era o terceiro mais representado com uma percentagem de 13%, do total de colaboradores.



## ESTRUTURA ETÁRIA

A média etária do total de efetivos, em 31 de dezembro de 2015, correspondia a 47 anos, tendo diminuído relativamente à verificada no ano anterior, que se situava nos 48 anos.

A classe modal - intervalo de idades no qual se regista mais ocorrências - é aquela que engloba os trabalhadores entre os "40-44" anos de idade, representando 18% do total de efetivos.

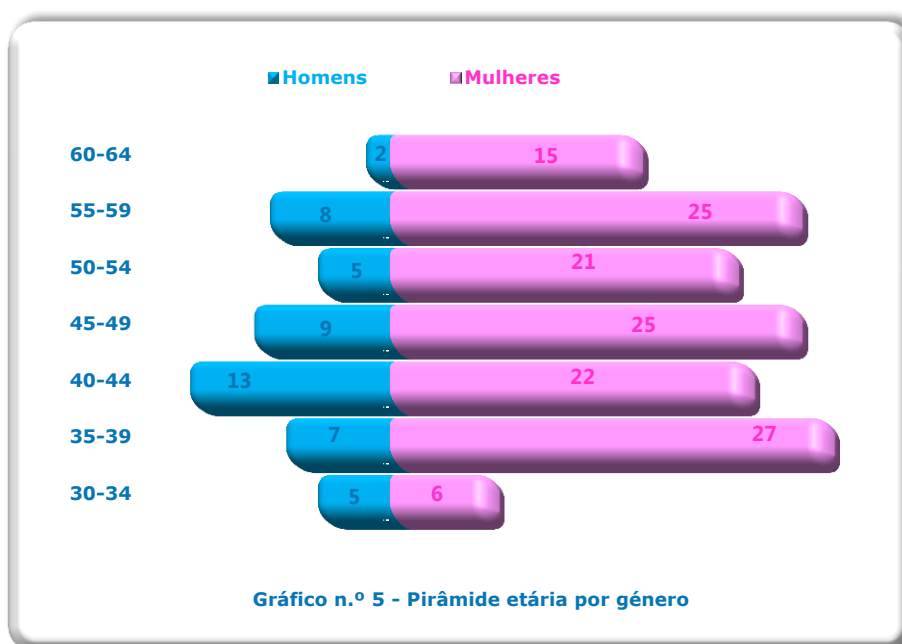


Quadro n.º 2 - Efetivos por escalão etário segundo o género

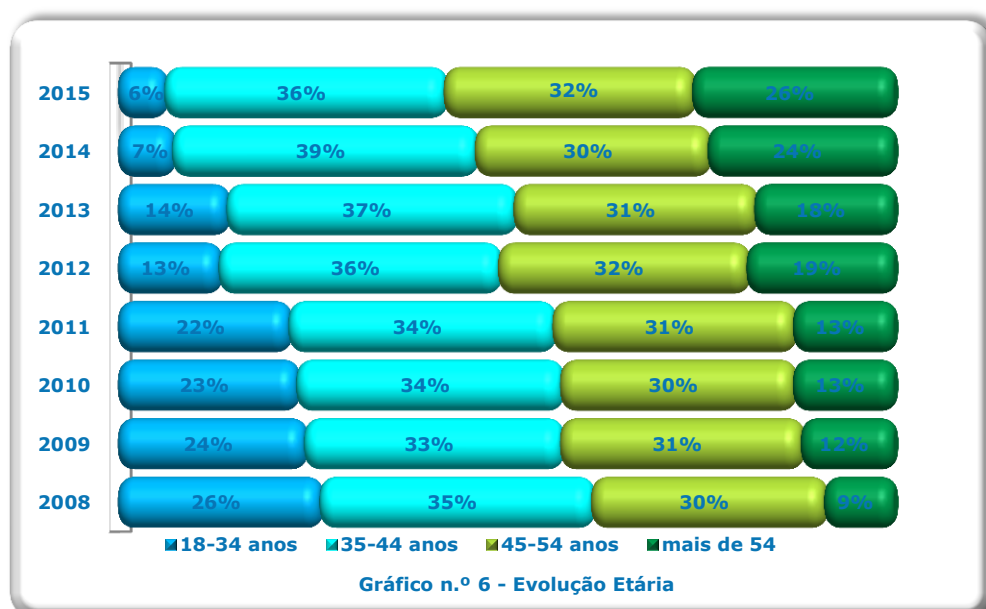
Estrutura Etária	Homens	Mulheres	Total
30-34	5	6	11
35-39	7	27	34
40-44	13	22	35
45-49	9	25	34
50-54	5	21	26
55-59	8	25	33
60-64	2	15	17
Nível médio etário			47
Nível médio etário masculino			46
Nível médio etário feminino			48

O segundo intervalo de idade que engloba um maior número de trabalhadores é o compreendido entre “35-39” e “45-49” anos com 34 trabalhadores, representando respetivamente 17,8% do total de trabalhadores. Seguidamente, o intervalo de idades compreendido entre 50-59 com um total de 33 trabalhadores é representativo de 17,4% do total de trabalhadores.

9



Ao nível da evolução etária, entre o ano de 2008 a 2015, o grupo das idades "18-34" anos registou uma diminuição de 26% para 6%. O segundo grupo, o dos "35-44" anos, ao longo dos 8 anos tem-se mantido no intervalo compreendido entre os 33% a 36% da representatividade dos grupos etários. O grupo do intervalo entre os "45-54" anos também não tem sofrido grandes alterações rondando os 30%. Por último, temos o grupo "mais de 54 anos" que em 2008 representava 9% e em 2015 representava 26% da população, um aumento significativo, como o gráfico n.º 6 documenta.

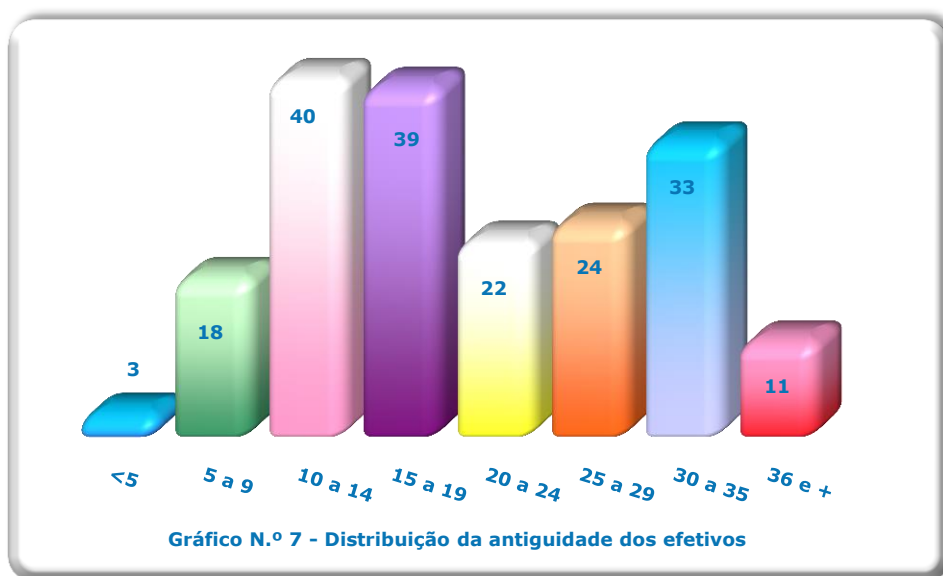


## ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

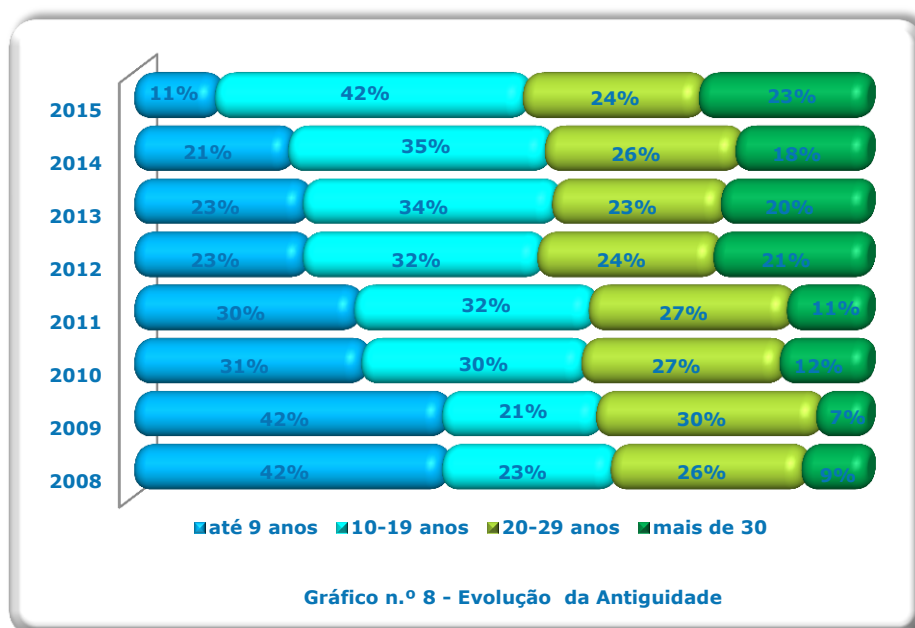
Em 2015, a distribuição da antiguidade dos trabalhadores apresentava uma classe modal localizada entre os "10 a 14" anos de prestação de serviço, correspondendo a 21% dos trabalhadores. O somatório das 4 primeiras classes de antiguidade, isto é trabalhadores com tempo de serviço inferior a 20 anos corresponde a 53% da distribuição, logo 47% dos trabalhadores têm mais de 20 anos de serviço.

O nível médio da antiguidade dos colaboradores, no ano de 2015, situou-se nos 20 anos, sendo que o nível médio da antiguidade feminina (21 anos) é superior ao nível médio da antiguidade masculina que é de 19 anos.

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

**11**

Ao nível da evolução da antiguidade, desde 2008 a 2015 registou-se uma diminuição de 42% para 11% 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% da representatividade dos grupos etários. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os "20 a 29 anos" representando 26% e registando uma diminuição face ao ano de 2008. Por último, temos o grupo com "mais de 30 anos" representando 23% da população registando um aumento face ao ano de 2008 que se situava nos 9%.



## ESTRUTURA HABILITACIONAL

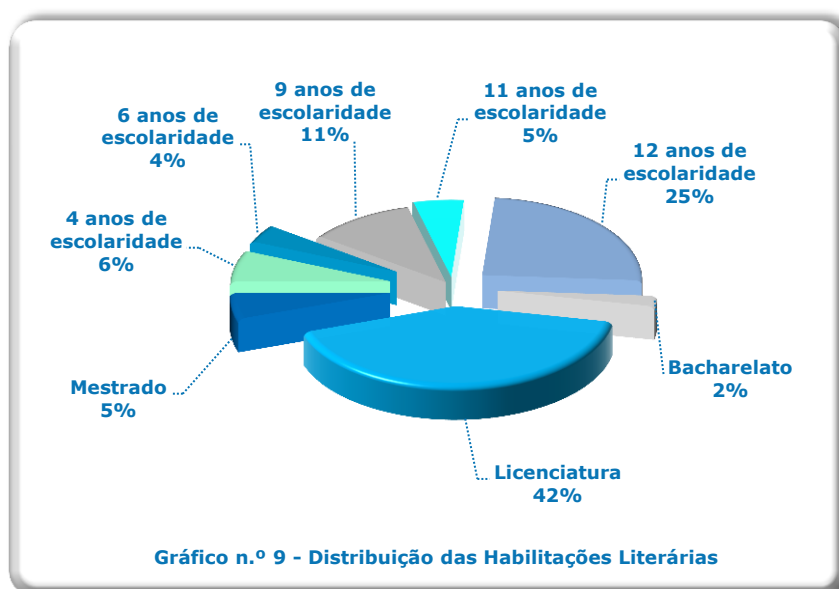
12

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	13	34	47
Bacharelato ou curso médio	1	3	4
Licenciatura	18	61	79
Mestrado	2	8	10

Relativamente ao nível de habilitações académicas, a licenciatura é o grau académico mais representado no IASAÚDE,IP-RAM. Com efeito, 79 trabalhadores são licenciados (61 mulheres e 18 homens), correspondendo a 42% dos efetivos do total, correspondendo à taxa de habilitação superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) na ordem dos 47%.

O segundo grupo mais representativo (25%) corresponde ao 12.º ano de escolaridade. A estrutura habilitacional dos colaboradores, em 2015, representava-se graficamente desta forma:



### **TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA**

No universo de 190 efetivos, existem três trabalhadores com incapacidade, sendo dois do género feminino e um do género masculino. Estes trabalhadores representam 1,6% 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 5 trabalhadores, conforme indicado na tabela seguinte:

Quadro n.º 4 – Entrada e saída de colaboradores

Descrição	Entradas	Saídas	Variação
Técnicos Superiores	5	7	-2
Enfermagem	1	1	0
Assistentes Técnicos	0	3	-3
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>-5</b>

## PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

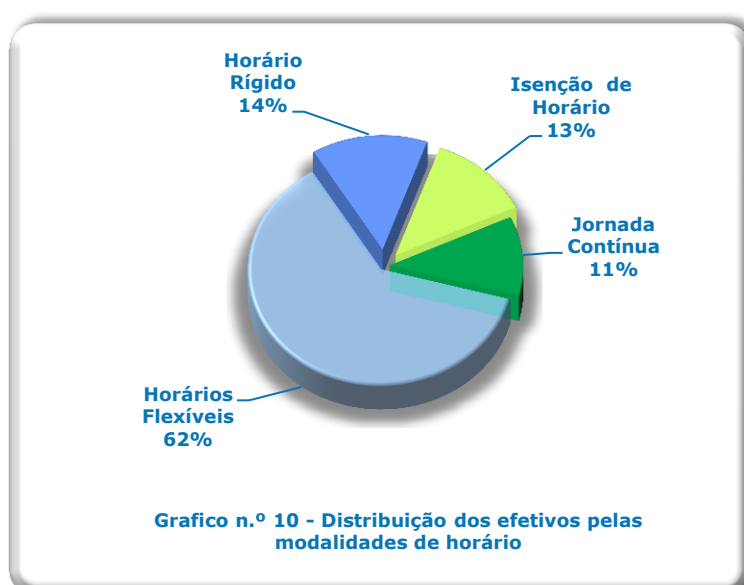
### MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2015, foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 118 colaboradores com horário flexível;
- 27 colaboradores com horário rígido;
- 24 colaboradores usufruíram de isenção de horário de trabalho;
- 21 colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

14

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



## **TRABALHO EXTRAORDINÁRIO**

No ano em referência, o trabalho extraordinário e o trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado situou-se nas 29,5 horas.

## **ABSENTISMO**

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2015, ascendeu aos 2582,5 dias, sendo 2088 dias de ausência dadas pelo género feminino (81%) e 494,5 dias dadas pelo género masculino (19%). Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um aumento de 842,5 dias. Em média, cada trabalhador do Instituto, no ano de 2015, faltou ao serviço 14 dias, sendo esta média de 15 dias para o género feminino e de 10 dias para o género masculino.

A Taxa de Absentismo, no ano de 2015, situou-se nos 6,1%, ligeiramente superior ao ano anterior que foi na ordem dos 4%.

**15**

Quadro n.º 5 - Ausências dos colaboradores 2014 -2015

Descrição	2014	2015	Variação
Casamento	30	0	-30
Maternidade paternidade	432	773	+341
Nascimento	-	29	+29
Falecimento de familiar	43	16	-27
Doença	622	1368	+746
Assistência a familiares	155	132	-23
Por conta do período de férias	217	229,5	+12,5
Injustificadas	1	0	-1
Outras	240	35	-205
<b>Total</b>	<b>1740</b>	<b>2582,5</b>	<b>+842,5</b>

## MOTIVO DAS AUSÊNCIAS

Segundo o tipo de ausências, verificou-se maior incidência nos dias de ausência motivados por doença que totalizaram 1368 dias, seguido dos dias de ausência por proteção na parentalidade com um total de 773 dias.

16

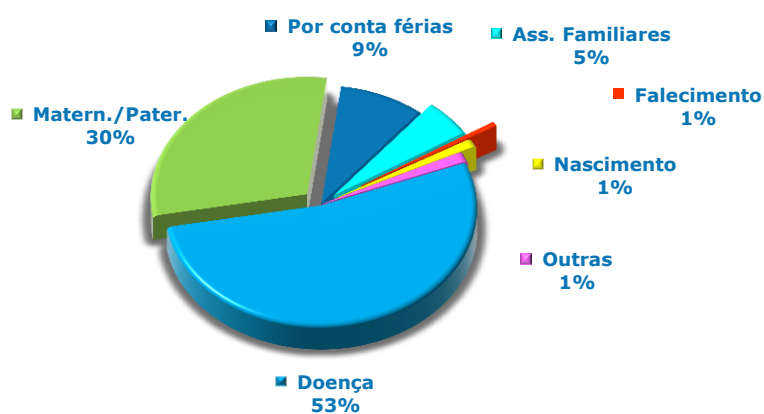
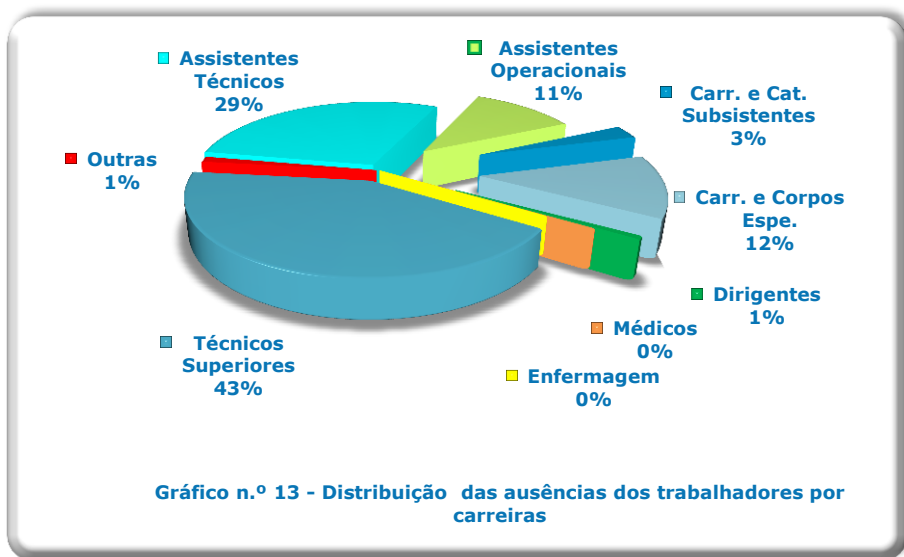


Gráfico n.º 12 - Distribuição das ausências por motivo



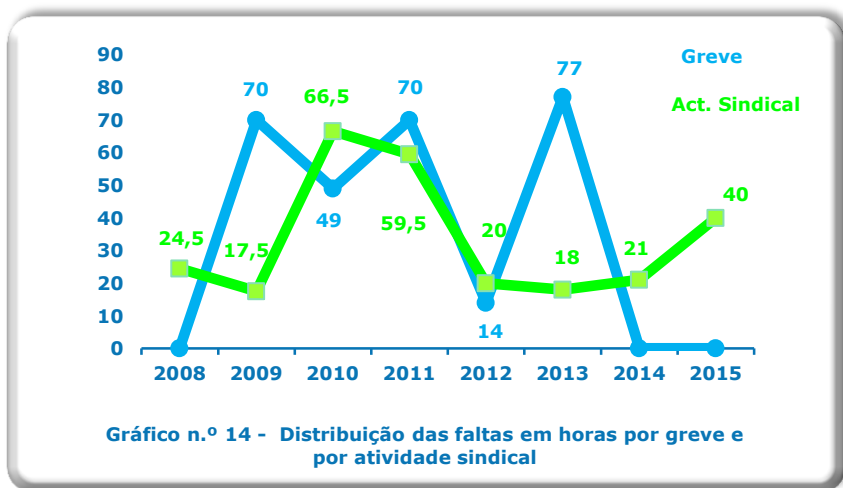
Relativamente aos dias de ausência por grupo profissional (gráfico n.º 13), o grupo com maior número de ausências é o de “Técnico Superior” com 43% do total. O segundo grupo de pessoal que mais contribuiu para o absentismo corresponde ao grupo de pessoal “Assistente Técnico” com 29%.



17

### AUSÊNCIAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

As faltas motivadas por atividade sindical perfizeram 40 horas. Estas faltas representaram, no seu conjunto, 1,5% do total de faltas registadas em 2015.



## REMUNERAÇÕES

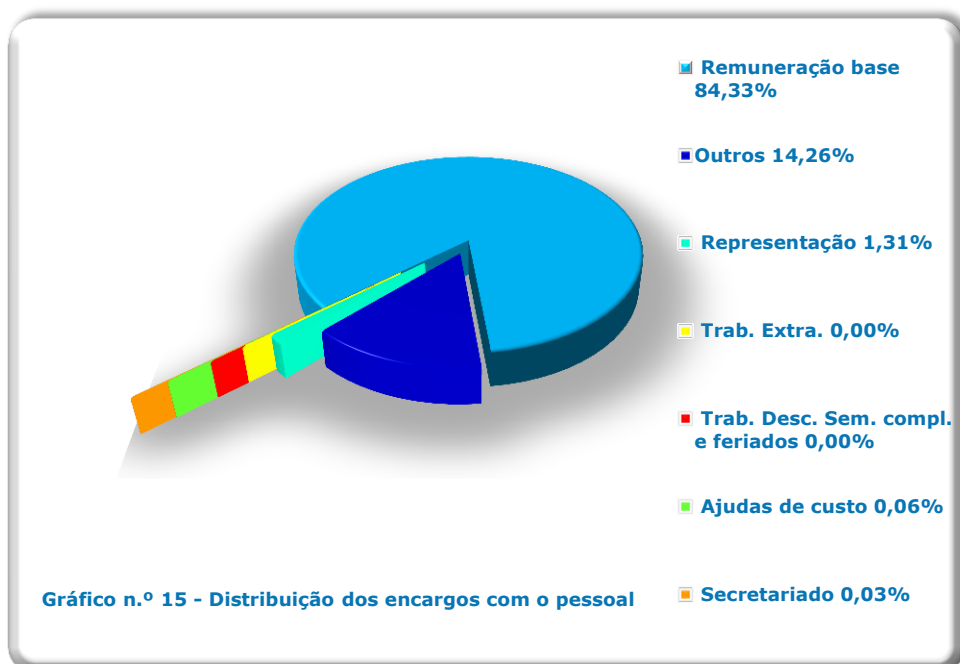
O total dos encargos com o pessoal apresenta um montante de €3 658 520,09 sendo que a remuneração base representa 84% desse valor.

O segundo parâmetro com maior representação € 521885,98 diz respeito a "Outros encargos com o pessoal", com uma representação de 14,26%.

Quadro n.º 6 - Encargos com pessoal

	Valor (€)
Remuneração base	3 085 171,23
Trabalho extraordinário	64,84
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	141,84
Ajudas de custo	2017,01
Representação	47997,8
Secretariado	1241,39
Outros encargos com pessoal	521885,98
<b>Total</b>	<b>3 658 520,09</b>

18



O leque salarial líquido determina-se através da divisão da maior remuneração base líquida, pela menor remuneração base líquida que é de 6,91.

## **PRESTAÇÕES SOCIAIS**

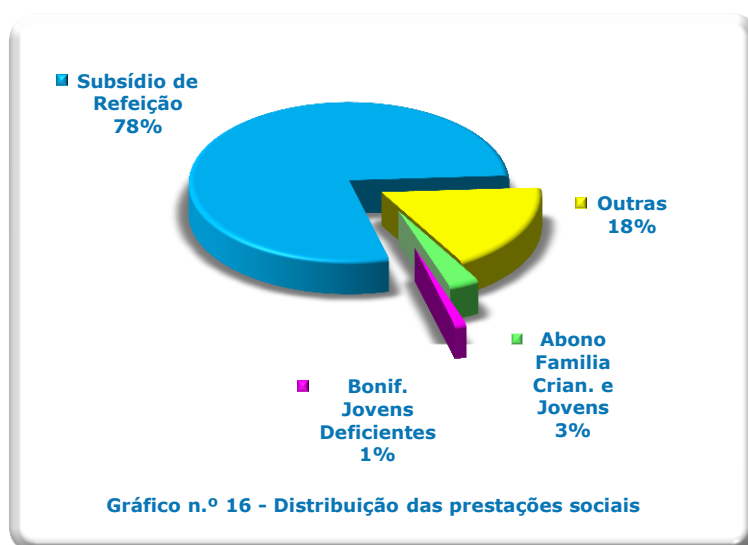
Em matéria de encargos com prestações sociais, pode-se constatar, no quadro n.º 7, que durante o ano de 2015 foram gastos €228 409,41, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 78%

Quadro n.º 7 – Prestações Sociais

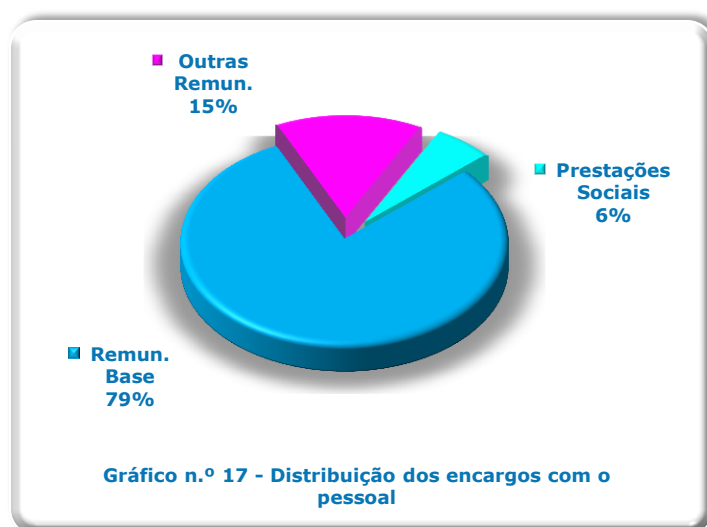
	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	7099,65
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2765,5
Subsídio de refeição	178302,39
Outras	40241,87
<b>Total</b>	<b>228 409,41</b>

19

No segundo lugar, como o gráfico n.º 16 documenta, aparece “Outras” prestações sociais com uma representação de 18%. O “Abono de família para crianças e jovens” aparece em terceiro lugar com uma representação de 3% das prestações sociais.



No conjunto dos encargos com o pessoal, os encargos com prestações sociais representaram 6% do total. As remunerações base tiveram um peso de 79% e as restantes prestações retributivas, um peso de 15% que abaixo se representa graficamente.



20

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

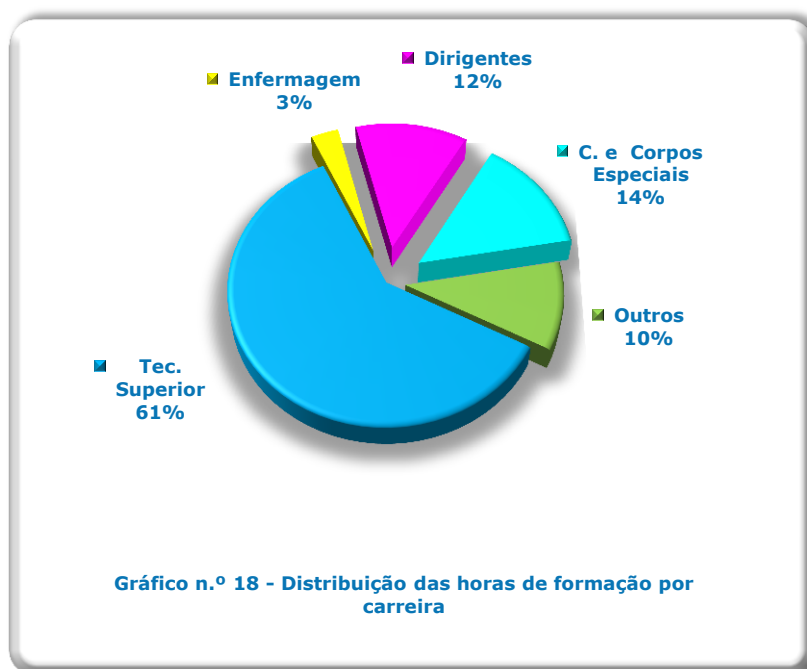
No que respeita às ações de formação profissional, no decorrer do ano de 2015 realizaram-se 29 ações, sendo exclusivamente ações externas.

Verificou-se que o grupo de pessoal com mais participações foi o pertencente à carreira de técnico superior, com 12 participantes.

Quadro n.º 8 – Formação Profissional

	Dirigente	Técnico superior	C. e Corpos especiais	Enfermagem	Outros	Total
Número de participantes em ações externas	3	12	6	2	2	25
Número de horas em ações externas	63,5	313,5	72	15,5	54	518,5

Foi investido, em ações de formação, um total de 518 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 313,5 horas, seguido do grupo de “Carreiras e Corpos Especiais”, com 72 horas.

**21**

Do nível médio de horas de formação por grupo profissional, destacamos o grupo “Outros” que beneficiou, em média, de 10 horas de formação e cada “Técnico Superior” beneficiou, em média, de 6 horas de formação. Os “Dirigentes” foram o terceiro grupo profissional que mais beneficiou de formação, em média, 5 horas no ano de 2015.

No que concerne ao grau de participação em ações externas de formação, em 2015, cada funcionário beneficiou, em média, de 3 horas de formação.

Os encargos com a formação externa, em 2015, foram na ordem dos €1.485,10

## **HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

### **ACIDENTES EM SERVIÇO**

Em 2015 registou-se, no âmbito deste Instituto, dois acidentes em serviço, sendo que um deles originou baixa médica de 50 dias.

### **RELAÇÕES PROFISSIONAIS**

O número de colaboradores sindicalizados no IASAÚDE,IP-RAM no ano de 2015 totalizaram os 33 trabalhadores. Este número significa que a taxa de sindicalização, se situa em cerca de 17,3%, percentagem inferior ao ano anterior que se situava nos 17,6%.

### **DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS**

Relativamente à distribuição geográfica por concelho, 92% 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.

## INDICADORES

Recursos Humanos		2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Idade média</b>	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	43	44	45	45	44,8	48	<b>47</b>
<b>Nível Médio de Antiguidade</b>	$\frac{\Sigma \text{ das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	15	16	17	17	17	20	<b>20</b>
<b>Taxa de tecnicidade (sentido restrito)</b>	$\frac{\text{Total Téc. Superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	33%	32%	20%	25%	27%	27%	<b>27%</b>
<b>Taxa de Assistente Operacional</b>	$\frac{\text{Total Ass. Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	7%	6,6%	8%	8,8%	8,54%	9%	<b>8,9%</b>
<b>Taxa de Feminização</b>	$\frac{\text{Total efetivos femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	73,8%	72%	72%	74%	73,87%	75%	<b>74%</b>
<b>Taxa de Enquadramento</b>	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	7,5%	7,2%	7,18%	5,7%	5,53%	6%	<b>6,3%</b>
<b>Taxa de Emprego Jovem</b>	$\frac{\Sigma \text{ efetivos idade } < 25}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	0%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Taxa de Envelhecimento</b>	$\frac{\Sigma \text{ efetivos idade } \geq 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	11,7%	14,8%	13,3%	18,6%	18,1%	24%	<b>26,3%</b>
<b>Taxa de habilitação Superior</b>	$\frac{\text{Bac.} + \text{Lic.} + \text{Mes.} + \text{Dout.}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	51,3%	45%	45,1%	46,6%	48,24%	50%	<b>49%</b>
<b>Taxa de Alteração de posicionamento remuneratório</b>	$\frac{\text{Total de Alterações}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	20,8%	22,5%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Taxa de Admissões</b>	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	3,7%	4,6%	2%	2%	3,52%	2%	<b>3%</b>
<b>Taxa de Saídas</b>	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	4,3%	0,05%	2%	5%	1,51%	4%	<b>5,7%</b>
<b>Taxa de Absentismo</b>	$\frac{\text{T Dias de Aus.(s/ Féri)}}{\text{T dias trabalháveis} \times \text{T Efe.}} \times 100$	4,2%	6,3%	6,3%	5,5	6,5%	4%	<b>6,1%</b>
<b>Remuneração base média anual</b>	$\frac{\text{T. Enc.. c/ Rem. base}}{\text{Total de Efetivos}}$	€15632,7	€15057,5	€17814,3	€16320,7	€18593,8	€16355,5	<b>16237,7€</b>
<b>Leque Salarial líquido</b>	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	7,9	7,85	8,36	6,88	6,91	6,86	<b>6,91</b>
<b>Taxa de Participação Formação</b>	$\frac{\text{T. Participantes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	56,7%	65%	57,4%	23,8%	39,7%	31%	<b>13%</b>

## 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
1.1	Total efetivos	H	5	12	16	5	0	5	1	0	0	5	49
		M	7	40	50	12	9	20	1	2	0	0	141
		T	12	52	66	17	9	25	2	2	0	5	190
1.1.1	Nomeação	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H	3	10	15	5		5	1			5	44
		M	6	40	50	12	9	20	1	2			140
		T	9	50	65	17	9	25	2	2	0	5	184
1.1.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4	Outros	H	2	2	1								5
		M	1										1
		T	3	2	1	0	0	0	0	0	0	0	6
1.1.5	Total		12	52	66	17	9	25	2	2	0	5	190



1.2	<b>ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)</b>	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
	Até 18 anos			0
	18-24			0
	25-29			0
	30-34	5	6	11
	35-39	7	27	34
	40-44	13	22	35
	45-49	9	25	34
	50-54	5	21	26
	55-59	8	25	33
	60-64	2	15	17
	65-69			0
	70 e mais			0
1.3	<u>Soma das idades</u> Nível médio etário:      =      47 Total de efetivos			
	Nível médio etário masculino =			46
	Nível médio etário feminino =			48

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		3	3		3									3
	5-9	5	13	18	1	9	8								18
	10-14	14	26	40	2	23	11	1		3					40
	15-19	12	27	39	4	10	11	4		6				4	39
	20-24	3	19	22		1	13	3		2		2		1	22
	25-29	5	19	24	2	5	12	2	3						24
	30-35	5	28	33	3	1	7	6	3	11	2				33
	Mais de 36	5	6	11			4	1	3	3					11
1.5	Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}} =$													20
	Nível médio de antiguidade masculino =														19
	Nível médio de antiguidade feminino =														21

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 deficientes	1	2	3

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Menos de 4 anos de escolaridade			0	0%
	4 anos de escolaridade	3	9	12	6%
	6 anos de escolaridade	1	6	7	4%
	9 anos de escolaridade	6	15	21	11%
	11 anos de escolaridade	5	5	10	5%
	12 anos de escolaridade	13	34	47	25%
	Bacharelato ou curso médio	1	3	4	2%
	Licenciatura	18	61	79	42%
	Mestrado	2	8	10	5%
	Doutoramento			0	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
1.9.1	Nomeação	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H											0
		M		2									2
		T	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
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	0
1.9.4	Outros	H		2									2
		M		1						1			2
		T	0	3	0	0	0	0	0	1	0	0	4
1.9.5	Total		0	5	0	0	0	0	0	1	0	0	6

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											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H		1									1
		M		1									1
		T	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
1.10.3	Outros	H			2								2
		M		5	1					1			7
		T	0	5	3	0	0	0	0	1	0	0	9
1.10.4	Total		0	7	3	0	0	0	0	1	0	0	11

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

30

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	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1.12.1.1	Falecimento											0
1.12.1.2	Reforma/Aposentação											0
1.12.1.3	Outras causas de caducidade		1									1
1.12.2	Revogação											0
1.12.3	Resolução											0
1.12.4	Denúncia		1									1
1.12.5	Outros		5	3					1			9
1.12.6	Total	0	7	3	0	0	0	0	1	0	0	11

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		1	21	3			2				27
1.15.2	Horários flexíveis		43	39	9		22		1		4	118
1.15.3	Horários desfasados											0
1.15.4	Jornada contínua		8	3	5		3		1		1	21
1.15.5	Trabalho por turnos											0
1.15.6	Trabalhador-estudante											0
1.15.7	Assistência a descendentes menores											0
1.15.8	Tempo parcial											0
1.15.9	Isenção de horário	12		3		9						24
1.15.10	Adaptabilidade											0
1.15.11	Total	12	52	66	17	9	25	2	2	0	5	190



1.16	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho extraordinário	H	14
		M	0
		T	14
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
		M	
		T	0
1.16.3	Trabalho extraordinário 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	4,5
		M	0
		T	4,5
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	4
		M	7
		T	11
1.16.7	Em dias feriados	H	
		M	
		T	0

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											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.2	Maternidade paternidade	H		20	70			38					128
		M		645									645
		T	0	665	70	0	0	38	0	0	0	0	773
1.17.3	Nascimento	H			6								6
		M			23								23
		T	0	0	29	0	0	0	0	0	0	0	29
1.17.4	Falecimento de familiar	H											0
		M		4		4		8					16
		T	0	4	0	4	0	8	0	0	0	0	16
1.17.5	Doença	H		18	93	59		65				20	255
		M		286	377	196	57	195	2				1113
		T	0	304	470	255	57	260	2	0	0	20	1368
1.17.6	Doença prolongada	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.7	Assistência a familiares	H	2	12									14
		M	5	70	35	6		2					118
		T	7	82	35	6	0	2	0	0	0	0	132
1.17.8	Trabalhador estudante	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.9	Por conta do período de férias	H	6	9	16	12		6,5				8	57,5
		M	3,5	27,5	109,5	6,5	15	9		1			172
		T	9,5	36,5	125,5	18,5	15	15,5	0	1	0	8	229,5

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											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.12	Injustificadas	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.13	Outras	H		11	15	8							34
		M		1									1
		T	0	12	15	8	0	0	0	0	0	0	35
1.17.14	Total	H	8	70	200	79	0	109,5	0	0	0	28	494,5
		M	8,5	1033,5	544,5	212,5	72	214	2	1	0	0	2088
		T	16,5	1103,5	744,5	291,5	72	323,5	2	1	0	28	2582,5

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			19								19
		M	21										21
		T	21	0	19	0	0	0	0	0	0	0	40
1.18.2	Greve	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	3 085 171,23
2.2	Trabalho extraordinário	64,84
2.3	Trabalho noturno	0,00
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	141,84
2.5	Disponibilidade permanente	0,00
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	0,00
2.8	Fixação na periferia	0,00
2.9	Trabalho por turnos	0,00
2.10	Abono para falhas	0,00
2.11	Participação em reuniões	0,00
2.12	Ajudas de custo	2 017,01
2.13	Transferências de localidade	0,00
2.14	Representação	47 997,80
2.15	Secretariado	1 241,39
2.16	Outros	521 885,98
<b>2.17</b>	<b>Total</b>	<b>3 658 520,09</b>
2.17.1	Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}} =$	6,914327504

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				1	1		
3.1.2	Número de acidentes com baixa	0				1	50		
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			

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	27	1	1	0
4.1.1	Número de ações internas				
4.1.2	Número de ações externas	27	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	3	12	0	0	0	6	0	2	0	2	25
4.2.1	Número de participantes em ações internas											0
4.2.2	Número de participantes em ações externas	3	12				6		2		2	25
4.3	Número total de horas	63,5	313,5	0	0	0	72	0	15,5	0	54	518,5
4.3.1	Número de horas em ações internas											0
4.3.2	Número de horas em ações externas	63,5	313,5				72		15,5		54	518,5

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor em euros
4.4.1	Custos em ações internas	
4.4.2	Custos em ações externas	1485,1



5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	7 099,65
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2 765,50
5.3	Subsídio de educação especial	0,00
5.4	Subsídio mensal vitalício	0,00
5.5	Subsídio de funeral	0,00
5.6	Subsídio de refeição	178 302,39
5.7	Subsídio por morte	0,00
5.8	Outras	40 241,87
5.9	PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
5.9.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	0,00
5.9.2	Refeitórios	0,00
5.9.3	Infantários	0,00
5.9.4	Colónias de férias	0,00
5.9.5	Apoio a estudos	0,00
5.9.6	Adiantamentos e empréstimos	0,00
5.9.7	Outras	0,00

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	33
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	1
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	
6.3.4	Número de processos decididos	1
6.3.4.1	Arquivado	
6.3.4.2	Repreensão escrita	1
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											0
		M					1						1
		T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
7.2	Câmara de Lobos	H	-		-		-	-	-	-	-	-	0
		M	-		-	-	2	-	-	-	-	-	2
		T	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
7.3	Funchal	H	5	12	16	5		4	1				43
		M	7	39	50	12	9	12		2			131
		T	12	51	66	17	9	16	1	2	0	0	174
7.4	Machico	H											0
		M		1				2					3
		T	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	3
7.5	Ponta do Sol	H											0
		M						1					1
		T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
7.6	Porto Moniz	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.7	Porto Santo	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.8	Ribeira Brava	H											0
		M						1					1
		T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
7.9	Santa Cruz	H											0
		M						1	1				2
		T	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	2
7.10	Santana	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7.11	S. Vicente	H						1					1
		M											0
		T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

8	COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
		Previstos	Preenchidos	%
8.1	Dirigente	12	12	100%
8.2	Carreira de técnico superior	52	52	100%
8.3	Carreira de assistente técnico	66	66	100%
8.4	Carreira de assistente operacional	17	17	100%
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	0	0	0
8.10	Outras	5	5	100%
8.11	Total	190	190	100%