

# **BALANÇO SOCIAL 2012**



*Recursos Humanos*

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 2013**

## ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	4
1. - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1.1. - Evolução dos efetivos	6
1.2. - Distribuição por género	7
1.3. - Estrutura etária	8
1.4. - Estrutura de antiguidade	10
1.5. - Estrutura habilitacional	11
1.6. - Trabalhadores portadores de deficiência	12
2. - MOVIMENTO DE PESSOAL	12
2.1. - Admissões	12
2.2. - Saídas	13
3. - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	13
3.1. - Modalidades de horário	13
3.2. - Trabalho extraordinário	14
3.3. - Absentismo	14
3.3.1. - Motivos das ausências	16
3.3.2. - Ausências por grupo profissional	17
3.3.3. - Ausências por motivo de Greve	17
3.3.4. - Ausência por atividade sindical	18
4. - ENCARGOS COM O PESSOAL	18
4.1. - Prestações Sociais	20
5. - FORMAÇÃO PROFISSIONAL	21
6. - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	24
6.1. - Acidentes em serviço	24
7. - RELAÇÕES PROFISSIONAIS	24
8. - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS	24
9 - INDICADORES	25
ANEXOS - mapas previstos na Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril	27

## **NOTA INTRODUTÓRIA**

O Balanço Social foi concebido para traduzir a situação dos recursos humanos num determinado período de tempo, constituindo-se como um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afetos.

A gestão dos recursos humanos passou a fazer parte das preocupações estratégicas das organizações, recorrendo a análises comparativas, para medir a eficácia e a eficiência das medidas adotadas e das opções estratégicas a tomar.

O Balanço Social constitui-se, assim, como um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos dos serviços e organismos, incluído no ciclo anual de gestão, devendo ser elaborado no primeiro trimestre do ano, com referência a 31 de Dezembro do ano anterior.

Nestes termos, o Balanço Social do Instituto de Administração da Saúde e Assuntos Sociais, IP-RAM (IASAÚDE, IP-RAM) consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de Dezembro de 2012, tem por base a caracterização decorrente dos postos de trabalho constantes do mapa de pessoal para esse mesmo ano, nele se contemplando os postos de trabalho relativos ao desenvolvimento das atividades do serviço.

## 1. - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

O IASAÚDE, IP-RAM em 31 de Dezembro de 2012, contava com um total de 193 colaboradores em efetivo exercício de funções, assim distribuído:

- 188 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 5 em outras situações nomeadamente comissão de serviço, cedência de interesse público e mobilidade interna.

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	Carreiras e Categorias Subsistentes	Carreiras e Corpos Especiais	Médico	Enfermagem	Outros	Total
Contrato por tempo indeterminado	H	3	9	18	5	1	5	1	-	5	47
	M	6	38	52	12	10	20	1	2	-	141
	T	9	47	70	17	11	25	2	2	5	188
Outros	H	1	1	1	-	-	-	-	-	-	3
	M	1	-	1	-	-	-	-	-	-	2
	T	2	1	2	-	-	-	-	-	-	5
Total Efetivos	H	4	10	19	5	1	5	1	-	5	50
	M	7	38	53	12	10	20	1	2	-	143
	T	11	48	72	17	11	25	2	2	5	193

No que concerne à análise da distribuição de trabalhadores por grupo profissional, prevalece o grupo "Assistente Técnico" que, com 72 elementos, representa 37% do efetivo total. Os "Técnicos Superiores" detinham o segundo maior número de efetivos - 48 colaboradores. O grupo de pessoal "Carreiras e Corpos Especiais" era o terceiro mais representado com uma percentagem de 13%, do total de colaboradores.



Gráfico n.º 1 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras

### 1.1. - Evolução dos Efetivos

Nos anos de 2008 a 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, conforme se pode constatar pelo gráfico seguinte:

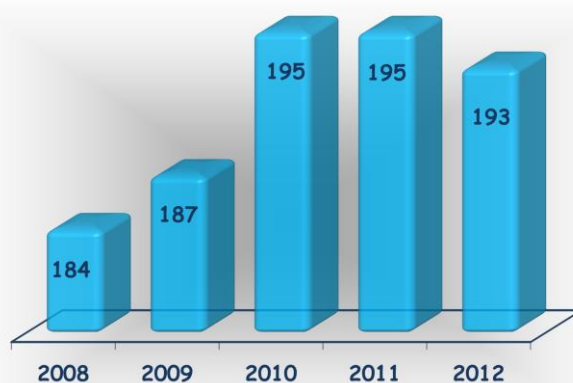


Gráfico n.º 2 - Total de efectivos (2008-2012)

## 1.2. - Distribuição por Género

A distribuição por género dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM em 2012 apresentava uma disparidade, dado que a proporcionalidade registada é de 143 efetivos femininos para 50 efetivos masculinos, como ilustra o quadro n.º 2 e o gráfico n.º 3.

Quadro n.º 2 - Distribuição dos trabalhadores por género (2008-2012)

	2008	2009	2010	2011	2012
Homens	47	42	54	55	50
Mulheres	137	136	141	140	143

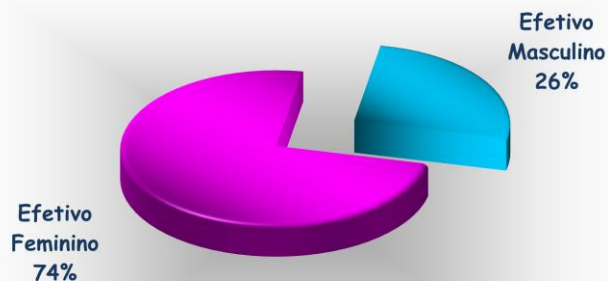


Gráfico n.º 3 - Distribuição percentual dos trabalhadores por género

### 1.3. - Estrutura Etária

O quadro n.º 3 mostra que a população masculina tende a ser mais velha que a população feminina. A maior concentração de trabalhadores ocorreu na classe modal dos "35-39 anos", correspondendo a 19% do total dos trabalhadores. O nível médio etário dos colaboradores, no ano de 2012, situou-se nos 45 anos.

8

Quadro n.º 3 - Efetivos por escalão etário segundo o género

ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
25-29	1	2	3
30-34	5	18	23
35-39	12	24	36
40-44	8	25	33
45-49	7	23	30
50-54	7	25	32
55-59	6	21	27
60-64	4	5	9
Nível médio etário	46	44	45



Na pirâmide etária, apresentada no gráfico n.º 4, poderemos dar um enfoque especial nas classes modais dos "40-44 anos" e "50-54 anos" que, juntas, correspondem a aproximadamente 34 % do total de trabalhadores em efetividade de funções.

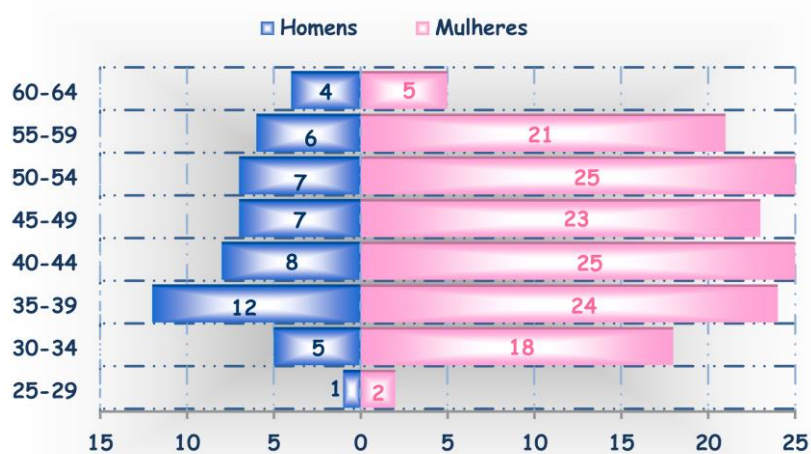


Gráfico n.º 4 - Pirâmide etária por género

Ao nível da evolução etária registou-se uma diminuição de 22% para 13% no grupo "18-24 anos", sendo que o grupo dos "35-44 anos" registou um ligeiro aumento, situando-se nos 36% da representatividade dos grupos etários. No segundo grupo, temos o intervalo entre os "45-54" anos representando 32%, registando uma diminuição face ao ano anterior. Por último, temos o grupo com mais de 54 anos representando 19% da população, como o gráfico n.º 5 documenta.

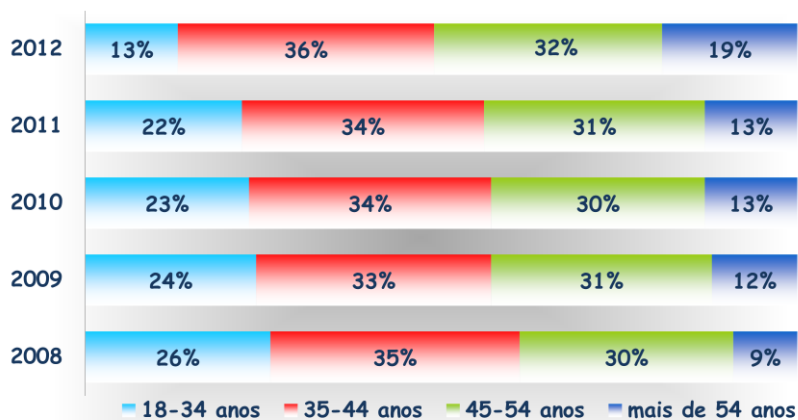


Gráfico n.º 5 - Evolução Etária

#### 1.4. - Estrutura de Antiguidade

Esquemáticamente, a distribuição da antiguidade dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM encontra-se representada no gráfico seguinte:

10

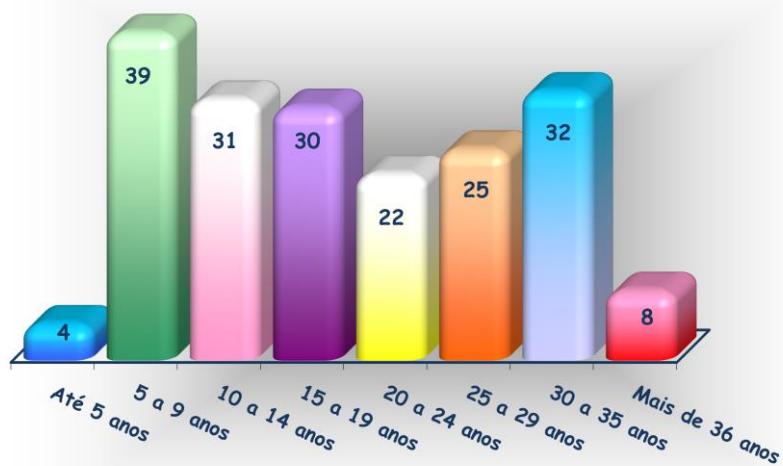


Gráfico n.º 6 - Distribuição da antiguidade dos trabalhadores

Em 2012, a distribuição da antiguidade dos trabalhadores apresentava uma classe modal localizada entre os "5 a 9" anos de prestação de serviço, correspondendo a 20% dos trabalhadores. O somatório das 4 primeiras classes de antiguidade, isto é trabalhadores com tempo de serviço inferior a 20 anos corresponde a 55% da distribuição, logo 45% dos trabalhadores têm mais de 20 anos de serviço. O nível médio da antiguidade dos colaboradores, no ano de 2012, situou-se nos 17 anos, sendo que o nível médio da antiguidade masculina (18 anos) é superior ao nível médio da antiguidade feminina que é de 16 anos.

### 1.5. - Estrutura Habitacional

Em 2012, o pessoal deste Instituto encontrava-se distribuído da seguinte forma, no que concerne às respetivas habilitações literárias:

Quadro n.º 4 - Efetivos por estrutura habitacional segundo o género

ESTRUTURA HABILITACIONAL	Homens	Mulheres	Total
4 anos de escolaridade	3	14	17
6 anos de escolaridade	1	5	6
9 anos de escolaridade	5	15	20
11 anos de escolaridade	4	3	7
12 anos de escolaridade	17	38	55
Bacharelato ou curso médio	1	3	4
Licenciatura	19	57	76
Mestrado	-	8	8

A estrutura habitacional dos colaboradores, em 2012, representava-se graficamente desta forma:

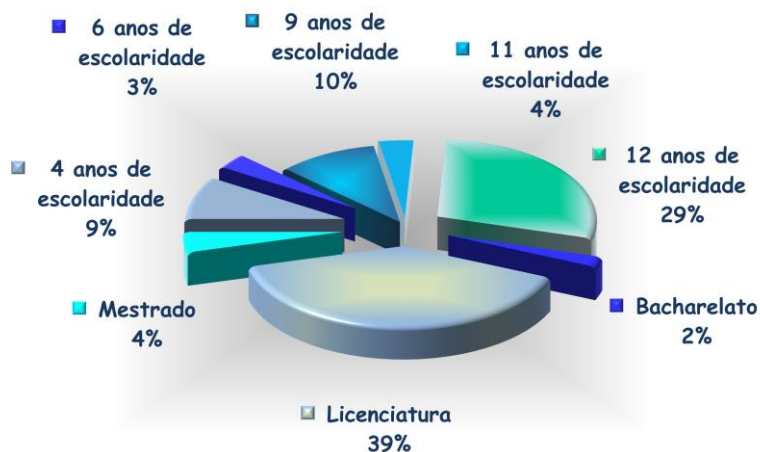


Gráfico n.º 7 - Distribuição das habilitações literárias

Após a análise dos dados, verifica-se o predomínio da Licenciatura como o grau de habilitação com mais representatividade no Instituto, com uma percentagem de 39%. O segundo grupo mais representativo (29%) corresponde ao 12.º ano de escolaridade. A Taxa de Formação Superior, registada no período em análise, foi de 45,5%.

12

### 1.6. - Trabalhadores portadores de deficiência

No IASAÚDE, são 6 os trabalhadores portadores de deficiência 4 homens e 2 mulheres. Estes trabalhadores representam 3% dos efetivos.

## 2 - MOVIMENTO DE PESSOAL

### 2.1. - Admissões e Regressos

Em 2012, registaram-se quatro admissões ou regressos distribuídas pelas carreiras proporcionais da seguinte forma:

- 1 Dirigente;
- 2 Técnicos Superiores;
- 1 Assistente Técnico.

## 2.2. - Saídas

Em 2012, registou-se dez saídas, sendo 1 por aposentação e 9 por outros motivos, nomeadamente através da utilização de mecanismos de mobilidade. As saídas por carreiras ocorreram da seguinte forma:

- 3 Técnicos Superiores;
- 4 Assistentes Técnicos;
- 1 Carreiras e categorias subsistentes;
- 2 Enfermeiros.

## 3- PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### 3.1. - Modalidades de horário

13

Durante o ano de 2012, verificou-se no âmbito do Instituto, a prática dos seguintes horários de trabalho:

- 109 colaboradores com horário flexível;
- 52 colaboradores com horário rígido;
- 25 colaboradores gozaram de isenção de horário de trabalho;
- 7 colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

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

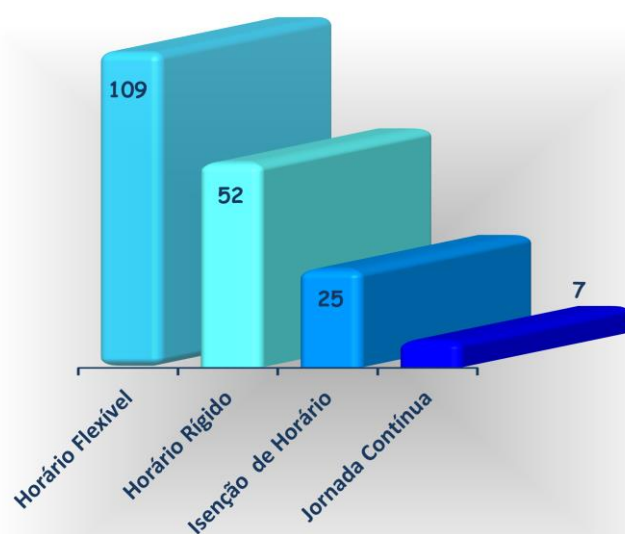


Gráfico n.º 8 - Distribuição dos trabalhadores pelas modalidades de horário

### 3.2. - Trabalho Extraordinário

14

No ano em referência, o trabalho extraordinário processado designa-se por trabalho extraordinário e trabalho em dia de descanso semanal, suplementar ou feriado, e situou-se nas 739,5 horas.

### 3.3. - Absentismo

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2012, ascendeu aos 2.388 dias, sendo 2115,5 dias de ausência dadas pelo género feminino (88,5%) e 272,5 dias dadas pelo género masculino (11,5%). Comparativamente ao ano anterior verificou-se uma diminuição de 331,5 dias. Em média, cada trabalhador do Instituto, no ano de 2012, faltou ao serviço 12 dias, sendo esta média de 15 dias para o género feminino e de 5 dias para o género masculino. A Taxa de Absentismo, no ano de 2012, situou-se nos 5,5%, ligeiramente inferior ao ano anterior que foi na ordem dos 6,3%.

Quadro n.º 5 - Ausências dos colaboradores

Ausências ao trabalho		Dirigente	Médico	Técnico Superior	C. e Corpos Especiais	Enfermagem	Carreiras e Categorias Subsistentes	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Casamento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	-	15	-	-	15
	T	-	-	-	-	-	-	15	-	-	15
Maternidade paternidade	H	-	-	-	-	-	-	-	-	16	16
	M	-	-	544	33	-	-	210	-	-	787
	T	-	-	544	33	-	-	210	-	16	803
Falecimento de familiar	H	-	-	2	-	-	-	9	-	-	11
	M	1	-	7	13	-	1	9	5	-	36
	T	1	-	9	13	-	1	18	5	-	47
Doença	H	-	-	5	12	-	-	35	46	35	133
	M	-	-	66	3	5	72	487	28	-	661
	T	-	-	71	15	5	72	522	74	35	794
Doença prolongada	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	M	-	-	-	-	-	-	180	-	-	180
	T	-	-	-	-	-	-	180	-	-	180
Assistência a familiares	H	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
	M	2	-	92	23	-	12	76	-	-	205
	T	2	-	92	23	-	12	77	-	-	206
Trabalhador estudante	H	-	-	-	-	-	-	11	-	7	18
	M	-	-	-	-	17	-	40	-	-	57
	T	-	-	-	-	17	-	51	-	7	75
Por conta do período de férias	H	-	-	6,5	1	-	-	20,5	3,5	1	32,5
	M	4,5	-	36	1,5	2	19,5	104	5	-	172,5
	T	4,5	-	42,5	2,5	2	19,5	124,5	8,5	1	205
Outras	H	-	-	2	38,5	-	-	5,5	14	1	61
	M	-	-	-	-	-	-	2	-	-	2
	T	-	-	2	38,5	-	-	7,5	14	1	63

Ausências ao trabalho		Dirigente	Médico	Técnico Superior	C. e Corpos Especiais	Enfermagem	Carreiras e Categorias Substituintes	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Outros	Total
Total	H	-	-	15,5	51,5	-	-	82	63,5	60	272,5
	M	7,5	-	745	73,5	24	104,5	1123	38	-	2115,5
	T	7,5	-	760,5	125	24	104,5	1205	101,5	60	2388

### 3.3.1. - Motivos das Ausências

Quanto aos motivos principais de absentismo, confirma-se, pela análise do gráfico n.º 9 abaixo exposto que foram as ausências no âmbito da proteção da parentalidade, com 34%, que apresentaram a maior percentagem, seguidas pelas faltas dadas por doença, com uma percentagem global de 33% do total. Com 9% temos ausências por "Assistência a familiares" e com 8% ausências "por conta do período de férias".

16

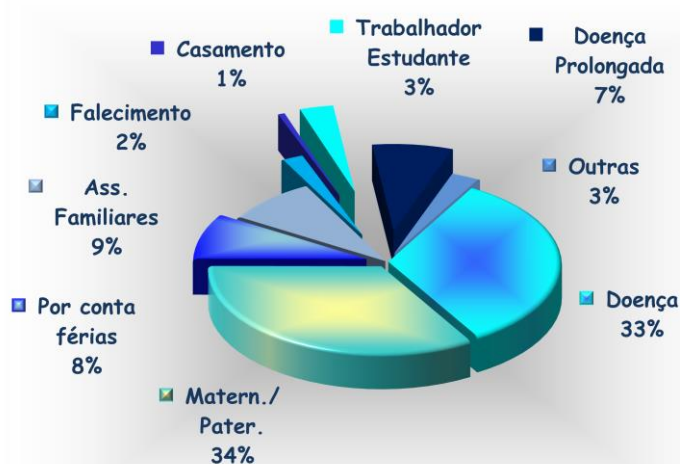


Gráfico n.º 9 - Distribuição das ausências por motivo



### 3.3.2. - Ausências por grupo profissional

Relativamente aos dias de ausência por grupo profissional (gráfico n.º 10), o grupo com maior número de ausências é o de "Assistente Técnico" com 50% do total. O segundo grupo de pessoal que mais contribuiu para o absentismo corresponde ao grupo de pessoal "Técnico Superior" com 32%.

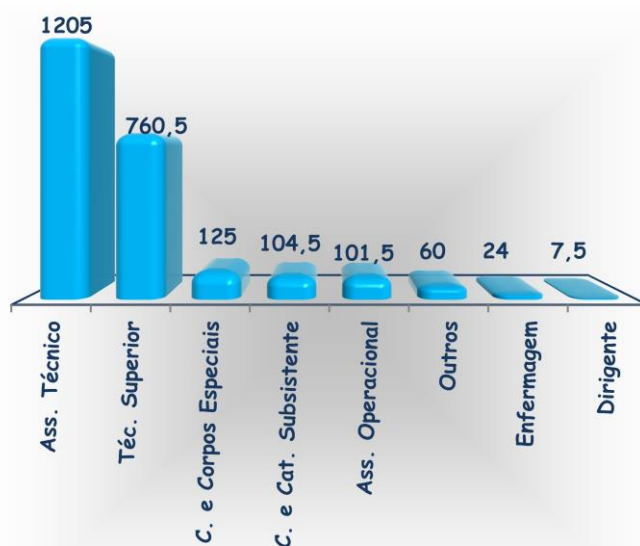


Gráfico n.º 10 - Distribuição das ausências por grupo profissional

### 3.3.3. - Ausências por motivo de Greve

As faltas dadas por motivo de greve, totalizaram 14 horas. Os colaboradores que não trabalharam por motivo de greve pertencem ao grupo de pessoal "Assistente Técnico".

O número de horas não trabalhadas por motivo de greve diminuiu em relação ao ano anterior que foi na ordem das 70 horas.

### 3.3.4. - Ausência por atividade sindical

As faltas motivadas por atividade sindical perfizeram 20 horas. Estas faltas representaram, no seu conjunto, 0,8% do total de faltas registadas em 2012.

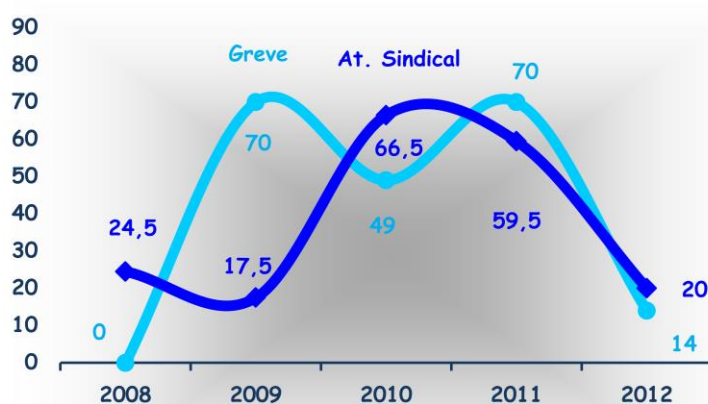


Gráfico n.º 11- Distribuição das faltas em horas por greve e por atividade sindical

## 4. - ENCARGOS COM O PESSOAL

Em 2012 os encargos com pessoal, referentes às remunerações pela prestação do trabalho, ascenderam a €3.222.437,60, do orçamento do IASAÚDE, IP-RAM.

A remuneração base dos colaboradores continua a ser o parâmetro com maior peso no conjunto dos encargos com o pessoal, representando 97% do seu total. O segundo parâmetro com maior expressão diz respeito a "Despesas de Representação", que assume um valor de aproximadamente 1,64% do total deste tipo de encargos.

O leque salarial líquido determina-se através da divisão da maior remuneração base líquida, pela menor remuneração base líquida que é de 6,88.

Quadro n.º 6 - Encargos com o pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	3.149.899,98
Trabalho extraordinário	2.543,08
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	417,28
Fixação na periferia	3.658,08
Abono para falhas	2.794,29
Ajudas de custo	1.518,10
Representação	52.802,79
Secretariado	1.214,39
Outros	7.589,61
Total	3.222.437,60
Leque salarial Líquido	6,88

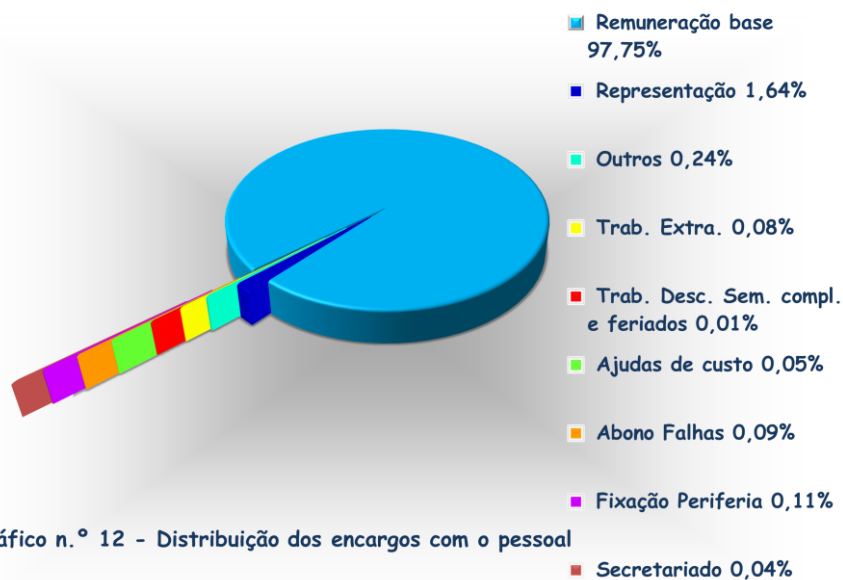


Gráfico n.º 12 - Distribuição dos encargos com o pessoal

#### 4.1. - Prestações Sociais

Em matéria de encargos com prestações sociais, pode-se constatar, no quadro n.º 6, que durante o ano de 2012 foram gastos €206.478,94 sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 84%.

Quadro n.º 7 – Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	3.184,80
Bonificação do Abono de Família e jovens portadores de deficiência	2.355,20
Subsídio de educação especial	1.060,44
Subsídio de refeição	173.981,15
Outras	25.897,35
TOTAL	206.478,94€

20

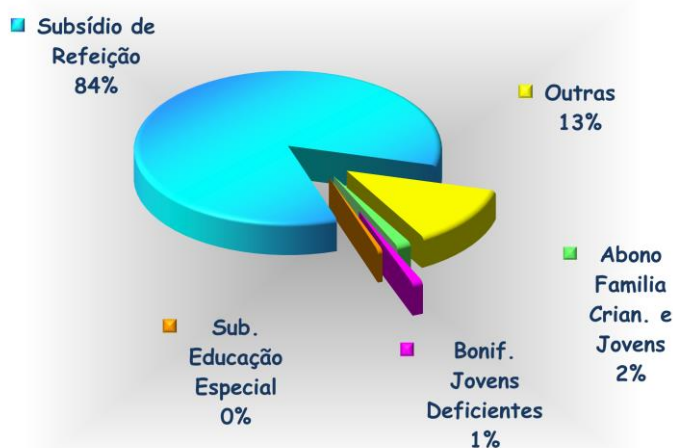


Gráfico n.º 13 - Distribuição das prestações sociais

No segundo lugar, como o gráfico n.º 13 documenta, aparece "Outras" prestações sociais com uma representação de 13%. O "Abono de família para crianças e jovens" 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 6% do total. As remunerações base tiveram um peso de 92% e as restantes prestações retributivas, um peso de 2% que abaixo se representa graficamente.

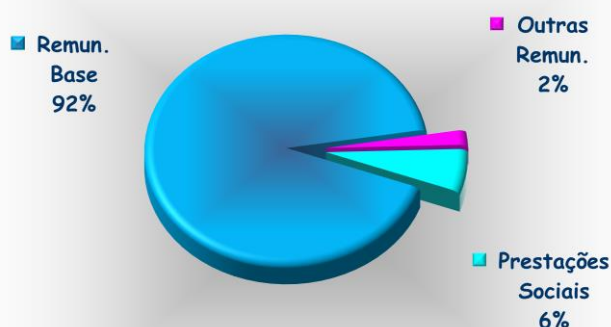


Gráfico n.º 14 - Distribuição dos encargos com o pessoal

## 5. - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Fruto da contenção e restrições impostas, houve necessidade dos serviços se adaptarem a novas realidades passando necessariamente a cumprir as medidas constantes do Plano de Ajustamento Económico e Financeiro da Região Autónoma da Madeira. Assim, a área da formação profissional também foi afetada já que os procedimentos adotados não tornaram possível a realização atempada da maior parte das ações de formação contempladas no plano de formação.

No ano de 2012 houve um total de 19 ações de formação. Destas, 8 foram formações internas, que se destinam a efetivos do serviço (Plano de Formação da Secretaria Regional dos Assuntos Sociais), e 11 foram formações externas, organizadas por outras instituições com a participação de efetivos do IASAÚDE, IP-RAM.

Em 2012, de entre o total das ações de formação, quer as promovidas pelo Instituto, quer as frequentadas externamente pelos respetivos colaboradores, 17 tiveram uma duração até 30 horas, e 2 a duração entre 30 e 59 horas.

Quadro n.º 8 – Formação Profissional

Níveis de Qualificação	Dirigente	Médico	Técnico Superior	Enfermagem	Carreiras e Corpos Especiais	Assistente Técnico	Total
Número de participantes em ações internas	1	1	11	2	15	4	34
Número de participantes em ações externas	2		6	2	1	1	12
Número total de participantes	3	1	17	4	16	5	46
Número de horas em ações internas	18	14	224	42	276	14	588
Número de horas em ações externas	6	-	62	17	3	3	91
Número total de horas	24	14	286	59	279	17	679

Foi investido, em ações de formação, um total de 679 horas. O grupo onde se registou maior número de horas, em ações de formação, foi o do pessoal "Técnico Superior", com um total de

286 horas, seguido do grupo de "Carreiras e Corpos Especiais", com 279 horas.

Do nível médio de horas de formação por grupo profissional, cada "Técnico Superior" beneficiou em média de 6 horas de formação e cada trabalhador da "Carreiras e Corpos Especiais", em média beneficiou, em 2012, de 11 horas de formação.

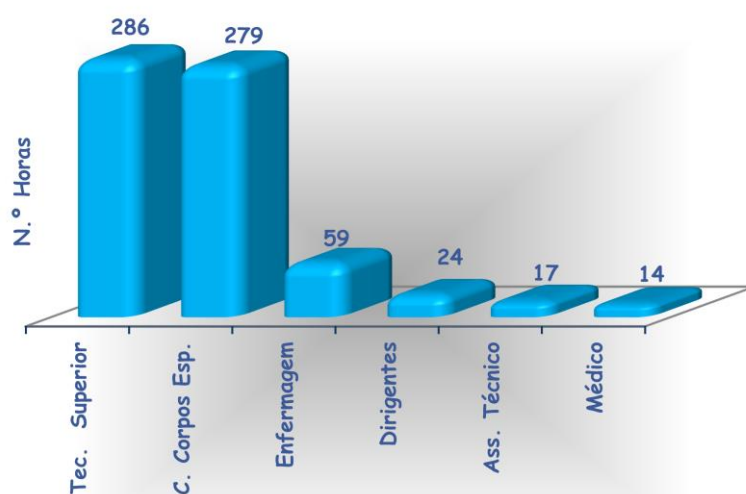


Gráfico n.º 15 - Distribuição das horas de formação por carreira

No que concerne ao grau de participação em ações de formação, em 2012, cada funcionário beneficiou, em média, de 3,5 horas de formação.

Os encargos totais com a formação, em 2012, foram na ordem dos €3.744,91.

## 6. - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

### 6.1 - Acidentes em serviço

Em 2012 registou-se, no âmbito deste Instituto, dois acidentes em serviço, sendo que um deles originou baixa médica, levando a 38 dias de ausência.

## 7. - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No quadro seguinte apresentamos a informação relativa às relações profissionais, que se resume à existência de 38 trabalhadores sindicalizados. Este número significa que a taxa de sindicalização, considerando os colaboradores, se situa em cerca de 19,6%, percentagem muito inferior ao ano anterior que se situava nos 24%.

Quadro n.º 9 – Relações Profissionais

### RELAÇÕES PROFISSIONAIS

#### ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO

Número de trabalhadores sindicalizados	38
--	----

## 8. - DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS

Relativamente à distribuição geográfica por concelho, 94% 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.



## 9. - INDICADORES

Recursos Humanos		2008	2009	2010	2011	2012
BALANÇO SOCIAL						
Idade média	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	42	43	44	45	45
Nível Médio de Antiguidade	$\frac{\text{Somatório das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	15	15	16	17	17
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total Pessoal Técnico Superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	34%	33%	32%	20%	25%
Taxa de Assistente Operacional	$\frac{\text{Total Pessoal Ass.Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	5%	7%	6,6%	8%	8,8%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total efetivos femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	74,4%	73,8%	72%	72%	74%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	7,6%	7,5%	7,2%	7,18%	5,7%
Taxa de Emprego Jovem	$\frac{\Sigma \text{ efetivos idade } < 25}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	0,5%	0%	0%	0%	0%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\Sigma \text{ efetivos idade } \geq 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	9,2%	11,7%	14,8%	13,3%	18,6
Taxa de habilitação Superior	$\frac{\text{Bach. + Lic. + Mest. + Dout.}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	46,7%	51,3%	45%	45,1%	46,6%

Recursos Humanos						
BALANÇO SOCIAL		2008	2009	2010	2011	2012
Taxa de Alteração de posicionamento remuneratório	$\frac{\text{Total de Alterações}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	3,3%	20,8%	22,5%	0%	0%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	10,3%	3,7%	4,6%	2%	2%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	1,6%	4,3%	0,05%	2%	5%
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{T Dias de Ausência(s)/ Férias}}{\text{T dias trabalháveis} \times \text{T Efetivos}} \times 100$	6,8%	4,2%	6,3%	6,3%	5,5
Remuneração base média anual	$\frac{\text{T. encargos c/ Remuneração base}}{\text{Total de Efetivos}}$	€8267,6	€15632,7	€15057,5	€17814,3	€16320,7
Leque Salarial líquido	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	8,8	7,9	7,85	8,36	6,88
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{T. Participantes na formação}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	33%	56,7%	65%	57,4%	23,8%

## 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	4	10	19	5	1	5	1	0		5	50
		M	7	38	53	12	10	20	1	2		0	143
		T	11	48	72	17	11	25	2	2	0	5	193
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	9	18	5	1	5	1			5	47
		M	6	38	52	12	10	20	1	2			141
		T	9	47	70	17	11	25	2	2	0	5	188
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	1	1	1								3
		M	1		1								2
		T	2	1	2	0	0	0	0	0	0	0	5
1.1.5	Total		11	48	72	17	11	25	2	2	0	5	193

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos	-	-	0
	18-24	-	-	0
	25-29	1	2	3
	30-34	5	18	23
	35-39	12	24	36
	40-44	8	25	33
	45-49	7	23	30
	50-54	7	25	32
	55-59	6	21	27
	60-64	4	5	9
	65-69	-	-	0
	70 e mais	-	-	0
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} =$			44,82
	Nível médio etário masculino =			45,74
	Nível médio etário feminino =			44,45

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		4	4	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
	5-9	13	26	39	-	22	16	-	-	1	-	-	-	-	39
	10-14	9	24	31	4	9	13	4	-	2	-	-	-	1	33
	15-19	10	20	30	2	6	7	2	-	8	-	1	-	4	30
	20-24		22	22	-	2	16	1	2	-	-	1	-	-	22
	25-29	6	19	25	3	2	12	4	2	1	1	-	-	-	25
	30-35	7	25	32	2	2	6	5	3	13	1	-	-	-	32
	Mais de 36	5	3	8	-	1	2	1	4	-	-	-	-	-	8
1.5	Nível médio de antiguidade:	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos =													16,89
	Nível médio de antiguidade masculino =														18,27
	Nível médio de antiguidade feminino =														16,34

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	4	2	6

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Menos de 4 anos de escolaridade	-	-	0	0%
	4 anos de escolaridade	3	14	17	9%
	6 anos de escolaridade	1	5	6	3%
	9 anos de escolaridade	5	15	20	10%
	11 anos de escolaridade	4	3	7	4%
	12 anos de escolaridade	17	38	55	28%
	Bacharelato ou curso médio	1	3	4	2%
	Licenciatura	19	57	76	39%
	Mestrado	-	8	8	4%
	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
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	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		T	0	1		0	0	0	0	0		0	1
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	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		M	1		1	-	-	-	-	-	-	-	2
		T	1	1	1	0	0	0	0	0	-	0	3
1.9.5	Total		1	2	1	0	0	0	0	0	-	0	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.10.2	Com contrato	H	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
		M		2	-	-	1	-	-	-	-	-	3
		T	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	4
1.10.3	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
		M	-	1	3	-	-	-	-	1	-	-	5
		T	0	1	3	0	0	0	0	2	0	0	6
1.10.4	Total		0	3	4	0	1	0	0	2	0	0	10



1

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	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	-	3	4	-	-	-	-	2	-	-	9
1.12.6	Total	0	3	4	0	1	0	0	2	0	0	10

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	-	3	31	13	-	-	2	-	-	3	52
1.15.2	Horários flexíveis	-	44	36	4	-	24	-	1	-	-	109
1.15.3	Horários desfasados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.15.4	Jornada contínua	-	1	2			1		1		2	7
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	11	-	3	-	11	-	-	-	-	-	25
1.15.10	Adaptabilidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.15.11	Total	11	48	72	17	11	25	2	2	0	5	193

1.16	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho extraordinário	H	438
		M	48
		T	486
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	49
		M	-
		T	49
1.16.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	-
		M	-
		T	-
1.16.4	Trabalho noturno	H	-
		M	-
		T	-
1.16.5	Em dias de descanso complementar	H	-
		M	-
		T	-
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	204,5
		M	-
		T	204,5
1.16.7	Em dias feriados	H	-
		M	-
		T	-

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	-	-	15	-	-	-	-	-	-	-	15
		T	-	-	<b>15</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>15</b>
1.17.2	Maternidade paternidade	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16	16
		M	-	544	210	-	-	33	-	-	-	-	787
		T	-	<b>544</b>	<b>210</b>	-	-	<b>33</b>	-	-	-	<b>16</b>	<b>803</b>
1.17.3	Nascimento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.4	Falecimento de familiar	H	-	2	9	-	-	-	-	-	-	-	11
		M	1	7	9	5	1	13	-	-	-	-	36
		T	<b>1</b>	<b>9</b>	<b>18</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>13</b>	-	-	-	-	<b>47</b>
1.17.5	Doença	H	-	5	35	46	-	12	-	-	-	35	133
		M	-	66	487	28	72	3	-	5	-	-	661
		T	-	<b>71</b>	<b>522</b>	<b>74</b>	<b>72</b>	<b>15</b>	-	<b>5</b>	-	<b>35</b>	<b>794</b>
1.17.6	Doença prolongada	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	180	-	-	-	-	-	-	-	180
		T	-	-	<b>180</b>	-	-	-	-	-	-	-	<b>180</b>
1.17.7	Assistência a familiares	H	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
		M	2	92	76	-	12	23	-	-	-	-	205
		T	<b>2</b>	<b>92</b>	<b>77</b>	-	<b>12</b>	<b>23</b>	-	-	-	-	<b>206</b>
1.17.8	Trabalhador estudante	H	-	-	11	-	-	-	-	-	-	7	18
		M	-	-	40	-	-	-	-	17	-	-	57
		T	-	-	<b>51</b>	-	-	-	-	<b>17</b>	-	<b>7</b>	<b>75</b>
1.17.9	Por conta do período de férias	H	-	6,5	20,5	3,5	-	1	-	-	-	1	32,5
		M	4,5	36	104	5	19,5	1,5	-	2	-	-	172,5
		T	<b>4,5</b>	<b>42,5</b>	<b>124,5</b>	<b>8,5</b>	<b>19,5</b>	<b>2,5</b>	-	<b>2</b>	-	<b>1</b>	<b>205</b>

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
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.12	Injustificadas	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.13	Outras	H	-	2	5,5	14	-	38,5	-	-	-	1	61
		M	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
		T	-	2	7,5	14	-	38,5	-	-	-	1	63
1.17.14	Total	H	-	15,5	82	63,5	-	51,5	-	-	-	60	272,5
		M	7,5	745	1123	38	104,5	73,5	-	24	-	-	2115,5
		T	7,5	760,5	1205	101,5	104,5	125	0	24	0	60	2388

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	-	-	20	-	-	-	-	-	-	-	20
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	20	0	0	0	0	0	0	0	20
1.18.2	Greve	H	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	7
		M	-	-	7	-	-	-	-	-	-	-	7
		T	0	0	14	0	0	0	0	0	0	0	14

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	3.149.899,98
2.2	Trabalho extraordinário	2.543,08
2.3	Trabalho noturno	0
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	417,28
2.5	Disponibilidade permanente	0
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	0
2.8	Fixação na periferia	3.658,08
2.9	Trabalho por turnos	0
2.10	Abono para falhas	2.794,29
2.11	Participação em reuniões	0
2.12	Ajudas de custo	1.518,10
2.13	Transferências de localidade	0
2.14	Representação	52.802,79
2.15	Secretariado	1.214,39
2.16	Outros	7.589,61
2.17	Total	3.222.437,60
2.17.1	Leque salarial líquido: <u>Maior remuneração base líquida</u> <u>Menor remuneração base líquida</u> =	6,88



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	2	1	-	-	0	-	-	-
3.1.2	Número de acidentes com baixa	1	1	-	-	0	-	-	-
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	38	38	-	-	0	-	-	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	-	-	-	-	-	-	-	-

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	17	2	-	-
4.1.1	Número de ações internas	7	1	-	-
4.1.2	Número de ações externas	10	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	17	5	0	0	16	1	4	0	0	46
4.2.1	Número de participantes em ações internas	1	11	4	-	-	15	1	2	-	-	34
4.2.2	Número de participantes em ações externas	2	6	1	-	-	1	-	2	-	-	12
4.3	Número total de horas	24	286	17	0	0	279	14	59	0	0	679
4.3.1	Número de horas em ações internas	18	224	14	-	-	276	14	42	-	-	588
4.3.2	Número de horas em ações externas	6	62	3	-	-	3	-	17	-	-	91

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor em euros
4.4.1	Custos em ações internas	€3.744,91.
4.4.2	Custos em ações externas	

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	3.184,80
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2.355,20
5.3	Subsídio de educação especial	1.060,44
5.4	Subsídio mensal vitalício	-
5.5	Subsídio de funeral	-
5.6	Subsídio de refeição	173.981,15
5.7	Subsídio por morte	-
5.8	Outras	25.897,35
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	38
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											0
		M					1						1
		T	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
7.2	Câmara de Lobos	H					1						1
		M					2						2
		T	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3
7.3	Funchal	H	4	10	19	5	1	3	1			5	48
		M	7	37	53	12	10	12	0	2			133
		T	11	47	72	17	11	15	1	2	0	5	181
7.4	Machico	H											0
		M		1			2						3
		T	0	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3
7.5	Ponta do Sol	H											0
		M					1						1
		T	0	0	0	0	1	0	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	1	0	0	0	0	0	1
7.9	Santa Cruz	H											0
		M					1	1					2
		T	0	0	0	0	1	1	0	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	1	0	0	0	0	0	1

8	COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
		Previstos	Preenchidos	%
8.1	Dirigente	15	11	73%
8.2	Carreira de técnico superior	41	48	117%
8.3	Carreira de assistente técnico	73	72	99%
8.4	Carreira de assistente operacional	19	17	89%
8.5	Carreiras e categorias subsistentes	13	11	85%
8.6	Carreiras e Corpos especiais	24	25	104%
8.7	Carreiras Médicas	1	2	200%
8.8	Carreiras de Enfermagem	4	2	50%
8.9	Carreiras Docentes			0%
8.10	Outras	5	5	100%
8.11	Total	195	193	0%