



**Região Autónoma
da Madeira**
Governo Regional

Secretaria Regional
da Saúde

Instituto de Administração
da Saúde, IP-RAM



Balanço Social 2017

FICHA TÉCNICA

Coordenação

UAG

Rita Paula Bento Gouveia

Elaboração

Márcio Faria

abril 2018

ÍNDICE

Apresentação	4
Caraterização Dos Recursos Humanos	5
Efetivos	5
Evolução Dos Efetivos	6
Distribuição Por Género	7
Estrutura Por Grupo profissional	8
Estrutura Etária	8
Estrutura De Antiguidade	10
Estrutura Habilitacional	12
Trabalhadores Portadores De Deficiência	14
Mobilidade – Admissões E Saídas	14
Modalidades De Horário	14
Trabalho Extraordinário	15
Absentismo	15
Motivo Das Ausências	16
Ausências Por Motivo De Greve e Atividade Sindical	18
Remunerações	18
Prestações Sociais	19
Formação Profissional	21
Acidentes Em Serviço	23
Relações Profissionais	23
Disciplina	23
Distribuição Geográfica Por Concelhos	23
Considerações Finais	24
Indicadores	26
ANEXOS - mapas previstos na Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril	27

APRESENTAÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de conhecimento fundamental à gestão dos organismos da Administração Pública, na medida em que permite a recolha de informação, seu tratamento e posterior análise, de forma quantitativa e qualitativa que facilita a avaliação do desempenho social e do desenvolvimento do capital humano, de todos os Serviços e Organismos da Administração Pública.

Com a entrada em vigor do 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, tornou-se obrigatório e indispensável, para todos os Serviços e Organismos da Administração Pública, procederem à elaboração do Balanço Social.

Sem prejuízo do cumprimento dos critérios definidos por lei, sobre a recolha da informação a ser vinculada, o Balanço Social do Instituto de Administração da Saúde, IP-RAM (adiante designado por IASAÚDE, IP-RAM), relativo ao ano de 2017, irá procurar incluir outros elementos que, de acordo com a especificidade da sua missão, atribuições e competências, possibilitem um melhor conhecimento deste Instituto a todos os seus interlocutores e colaboradores institucionais e colaboradores não institucionais.

Este documento dispõe-se a sintetizar de uma forma clara, através dos dados recolhidos alusivos à realidade dos recursos humanos, os aspetos positivos e negativos que evidenciem um conjunto de indicadores diretamente relacionados com a atividade do IASAÚDE, IP-RAM.

Cumprе finalmente referir que, do presente Balanço Social, se espera a capacidade de fomentar uma autorreflexão, além de uma imagem geral da realidade dos colaboradores do IASAÚDE, IP-RAM, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores esses que são essenciais para um aumento da eficiência e da eficácia do IASAÚDE, IP-RAM, mas sem nunca abandonar as suas diversas especificidades e louvando o conhecimento e a experiência acumulada dos colaboradores que o compõem.

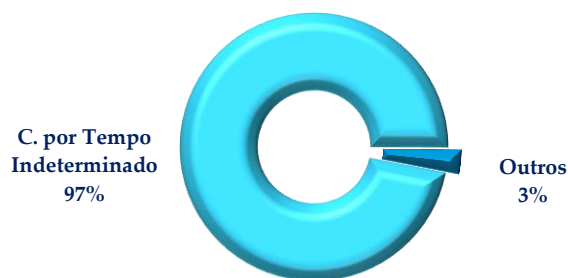
CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

EFETIVOS

Em 31 de dezembro de 2017, encontravam-se a desempenhar funções no IASAÚDE-IP-RAM, 169 trabalhadores, distribuídos pelas diferentes carreiras e unidades orgânicas. Comparativamente ao ano anterior, registou-se um decréscimo de 3 colaboradores, representando uma diminuição de 1,7% face ao ano transato. Em síntese, a caraterização dos recursos humanos é a seguinte:

Recursos humanos		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	C. e C Subsistentes	C. e Corpos Especiais	Médico	Enfermagem	Outros	TOTAL
Contrato por tempo Indeterminado	H	4	9	11	5	-	5	1	-	5	40
	M	4	33	45	10	9	20	1	2	-	124
	T	8	42	56	15	9	25	2	2	5	16
Outros	H	2	-	1	1	-	-	-	-	-	4
	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	T	3	-	1	1	-	-	-	-	-	5
Total efetivos	H	6	9	12	6	-	5	1	-	5	44
	M	5	33	45	10	9	20	1	2	-	125
	T	11	42	57	16	9	25	2	2	5	169

Os recursos humanos afetos ao IASAÚDE-IP-RAM com vínculo por tempo indeterminado, totalizaram, em 2017, 164 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%).



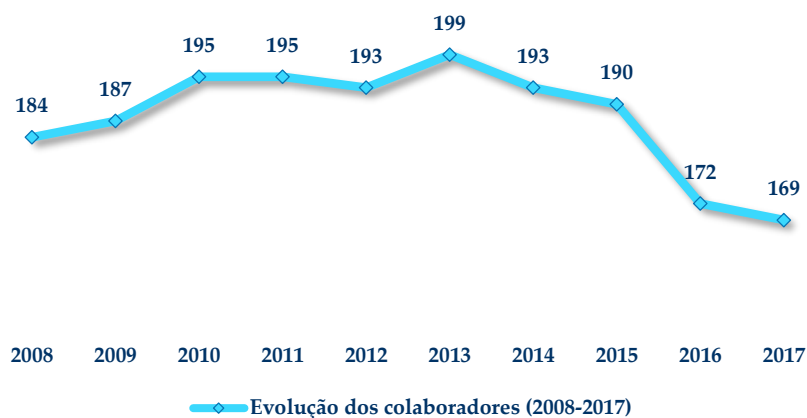
**Distribuição dos colaboradores
pelas modalidades de vínculo de emprego**

EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS

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.

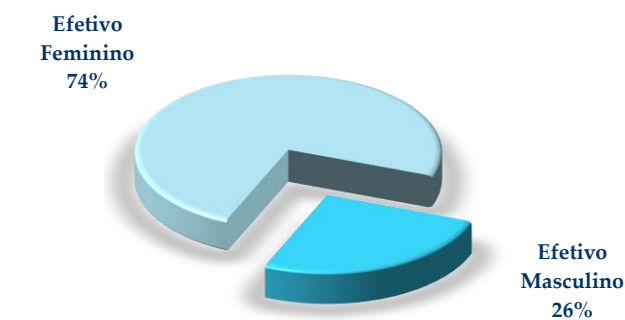
Em 2013, regista-se um ligeiro aumento do número de trabalhadores em relação ao ano anterior, que se ficou a dever, principalmente, à consolidação de regimes de mobilidade de trabalhadores com vínculo prévio à Administração Pública, bem como a cessação de comissões de serviço de trabalhadores do IASAÚDE-IP-RAM que se encontravam fora e que regressaram ao organismo de origem. Esta situação de aumento do número de trabalhadores ocorre pela primeira vez desde 2010, tendo, porém, como tendência macro, o decréscimo do número de Recursos Humanos do IASAÚDE-IP-RAM, que tem vindo a ser registado sistematicamente desde 2013 até 2017.

Esta preocupante situação de redução persistente de efetivos, conduziu a uma situação de carência generalizada de meios técnicos e, conseqüentemente a uma elevada intensidade de esforço dos recursos existentes.



DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO

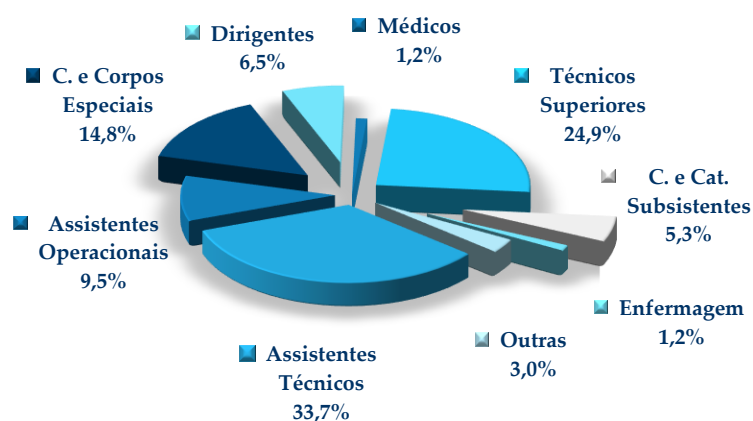
A distribuição por género dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM, em 2017, apresentava uma disparidade, dado que a proporcionalidade registada é de 125 efetivos femininos para 44 efetivos masculinos, como ilustra o gráfico seguinte. Os indicadores de género mostram-nos que 74% do total de colaboradores é constituído por mulheres, e 26% é constituído por homens.



Distribuição percentual dos colaboradores por género

DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

No que concerne à análise da distribuição dos colaboradores por grupo profissional, prevalece o grupo “Assistentes Técnicos” que, com 57 elementos, representa 33,7% dos efetivos no total. Os “Técnicos Superiores” detinham 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 14,8%, do total de colaboradores. O seu desdobramento por carreira é o seguinte:



Distribuição dos colaboradores por carreira

ESTRUTURA ETÁRIA

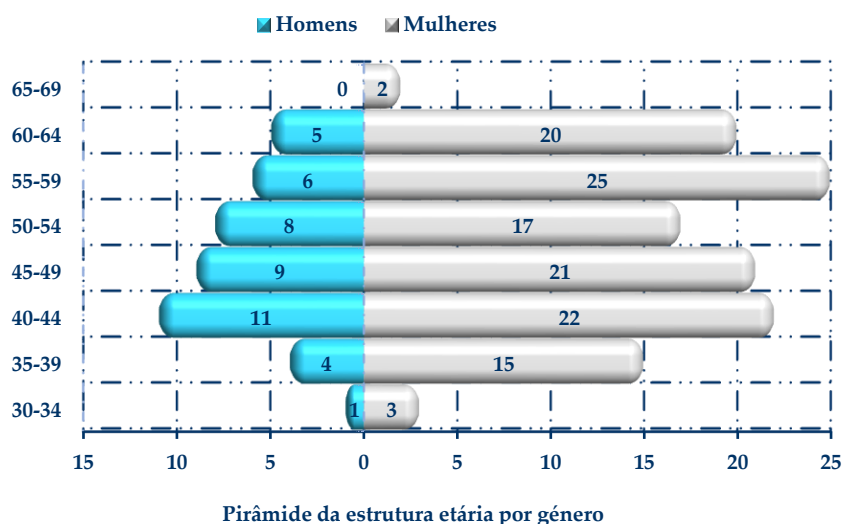
A idade média dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM, no final de 2017 era de 50 anos, ligeiramente superior à verificada em 2016 que era de 48 anos.

O grupo etário predominante no IASAÚDE, IP-RAM é o de “40 a 44” anos.

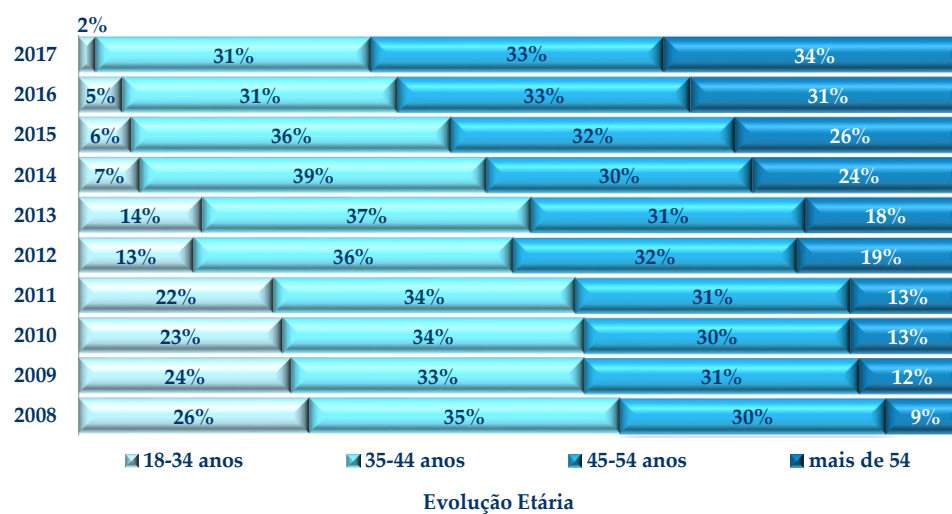
Por género, podemos verificar que no género feminino o maior grupo etário situa-se no “55 a 59” anos, já no género masculino o maior grupo etário situa-se nos “40 a 44” anos.

Estrutura etária	Homens	Mulheres	Total
30-34	1	3	4
35-39	4	15	19
40-44	11	22	33
45-49	9	21	30
50-54	8	17	25
55-59	6	25	31
60-64	5	20	25
65-69	-	2	2
Nível médio etário	48	50	50

Na pirâmide etária, apresentada no gráfico seguinte, poderemos dar um enfoque especial nas classes dos “40-44” anos e “55-59” anos que, juntas, correspondem aproximadamente a 38% do total de trabalhadores em efetividade de funções.

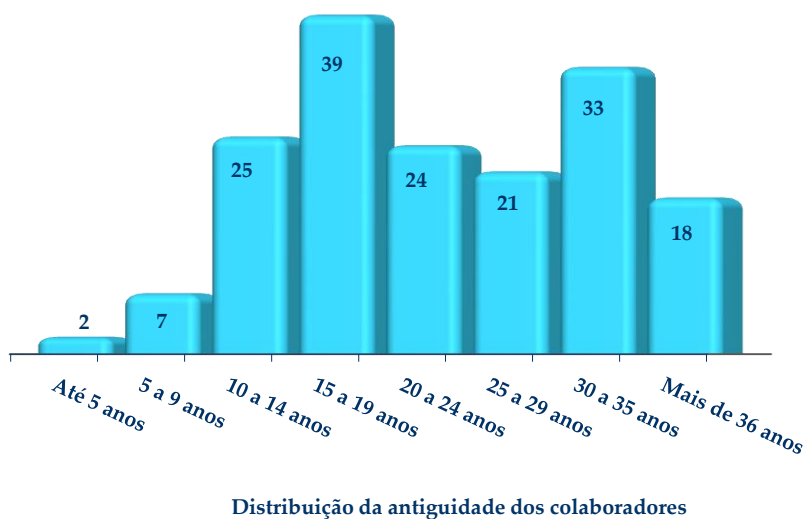


Ao nível da evolução etária, no ano 2017 face a 2016, registou-se uma diminuição de 3 pontos percentuais no grupo “18-34” anos, sendo que o grupo dos “35-44” anos manteve-se nos 31% da representatividade dos grupos etários. No intervalo entre os “45-54” anos representando 33%, regista-se uma igualdade face ao ano anterior. Por último, temos o grupo com mais de 54 anos representando 34% da população, como o gráfico documenta.



ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

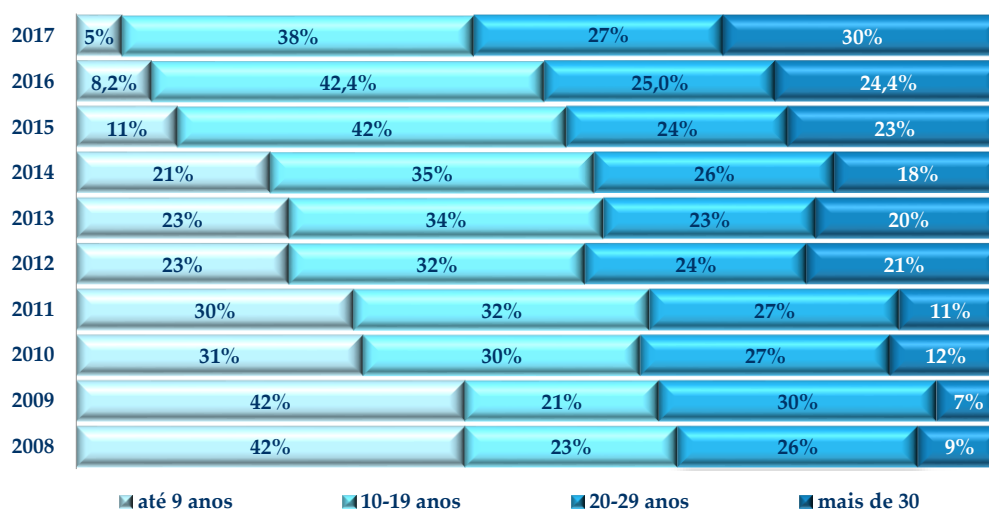
A distribuição dos colaboradores por antiguidade encontra-se representada no gráfico seguinte:



Em termos de estrutura de antiguidades na Administração Pública, através da análise do gráfico, constata-se que o intervalo temporal com maior incidência de efetivos é o que medeia entre os “15 a 19 anos de antiguidade, com 23% do total de efetivos, sendo seguido pelo intervalo entre os 30 a 34 anos de antiguidade, com 19% do efetivo. Neste sentido, verifica-se que o conjunto de intervalos em apreço representa 43% dos efetivos.

Estrutura antiguidade	Homens	Mulheres	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	C. e C Subsistentes	C. e corpos Especiais	Médico	Enfermagem	Outros	TOTAL
Até 5 anos	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
5-9	2	5	-	5	2	-	-	-	-	-	-	7
10-14	6	19	2	11	10	1	-	1	-	-	-	25
15-19	14	25	5	16	10	3	-	3	-	-	2	39
20-24	7	17	1	2	7	2	-	7	-	2	3	24
25-29	3	18	2	1	14	2	2	-	-	-	-	21
30-35	5	28	1	4	10	5	4	7	2	-	-	33
Mais de 36	7	11	-	1	4	3	3	7	-	-	-	1
Nível médio antiguidade	21	24										23

O nível médio da antiguidade dos colaboradores, no ano de 2017, situou-se nos 23 anos, sendo que o nível médio da antiguidade masculina (21 anos) é inferior ao nível médio da antiguidade feminina que é de 24 anos.



Evolução Antiguidade

Ao nível da evolução da antiguidade, desde 2008 a 2017 registou-se uma diminuição de 42% para 5% 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 38% da representatividade dos grupos etários. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os “20 a 29 anos” representando 27% e registando uma diminuição face ao ano de 2008 que era de 26%. Por último, temos o grupo com “mais de 30 anos” representando 30% da população registando um aumento face ao ano de 2008 que se situava nos 9%.

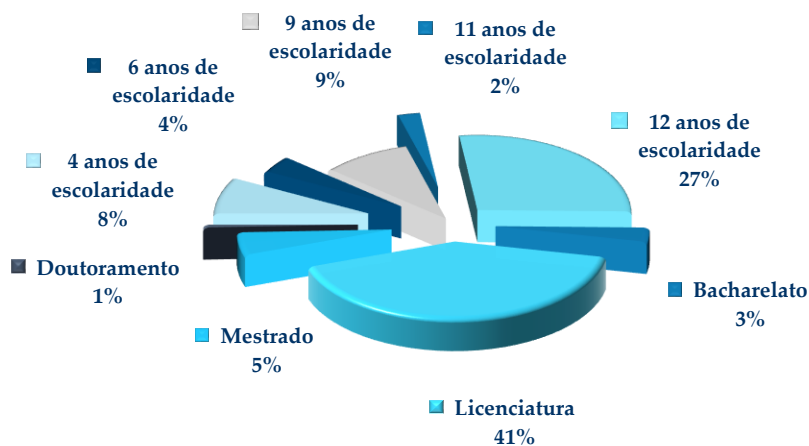
ESTRUTURA HABILITACIONAL

Relativamente ao nível de habilitações académicas, a licenciatura é o grau académico mais representado no IASAÚDE, IP-RAM, com efeito, 70 trabalhadores são licenciados (19 homens e 51 mulheres), correspondendo a 41% do total dos colaboradores.

A taxa de habilitação superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) situou-se na ordem dos 47%. O segundo grupo mais representativo (27%) corresponde ao 12.º ano de escolaridade.

Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos de escolaridade	2	11	13
6 anos de escolaridade	2	4	6
9 anos de escolaridade	2	14	16
11 anos de escolaridade	3	1	4
12 anos de escolaridade	14	32	46
Bacharelato ou curso	1	4	5
Licenciatura	19	51	70
Mestrado	1	7	8
Doutoramento	-	1	1

A estrutura habilitacional dos colaboradores, em 2017, representava-se graficamente desta forma:



Distribuição das Habilitações Literárias

TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No IASAÚDE, IP-RAM são 4 os trabalhadores portadores de deficiência 3 mulheres e 1 homem, estes trabalhadores representam 2% dos colaboradores.

MOBILIDADES – ADMISSÕES E SAÍDAS

Registaram-se as seguintes situações de mobilidade, sendo predominantes as que ocorreram no grupo de pessoal “Assistentes Técnicos”.

Mobilidade	Admissões	Saídas	Variação
Dirigentes	2	2	0
Técnicos Superiores	1	1	0
Assistentes Técnicos	-	3	- 3
Assistentes Operacionais	1	-	+ 1
Total	4	6	- 2

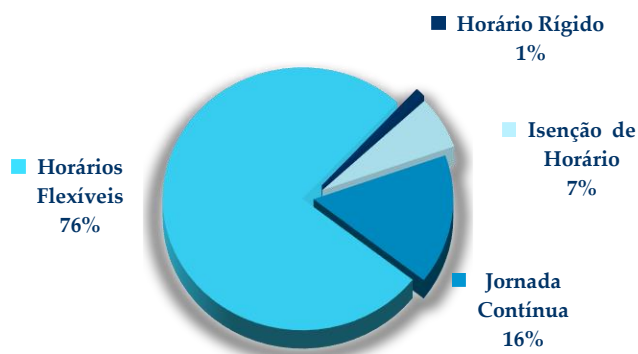
Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entrada e saída de pessoal do IASAÚDE, IP-RAM, refira-se que, no que respeita às admissões e saídas, conta-se uma variação negativa de 2 trabalhadores.

MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2017, foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 129 colaboradores com horário flexível;
- 27 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:



Distribuição da modalidade de horário dos colaboradores

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No ano em referência, o trabalho extraordinário processado situou-se nas 973 horas.

ABSENTISMO

Ausências	2016	2017	Variação
Casamento	15	0	- 15
Maternidade paternidade	650	1 364	+ 714
Falecimento de familiar	35	33	- 2
Doença	1 230	1 818	+ 588
Doença prolongada	325	0	- 325
Assistência a familiares	121	208	+ 87
Por conta do período de férias	183,5	238,5	+ 55
Outras	46	56,5	+ 10,5
Total	2 605,5	3 718	+ 1 112,5

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2017, ascendeu aos 3 718 dias, sendo 2 823 dias de ausência dadas pelo género feminino (76%) e 895 dias dadas pelo género masculino (24%). Comparativamente ao ano anterior verificou-se um acréscimo de 1112,5 dias. Em média, cada trabalhador do Instituto, no ano de 2017, faltou ao serviço 22 dias, sendo esta média de 23 dias para o género feminino e de 20 dias para o género masculino.

A Taxa de Absentismo, no ano de 2017, situou-se nos 10%, ligeiramente superior ao ano anterior que foi na ordem dos 6,2%.

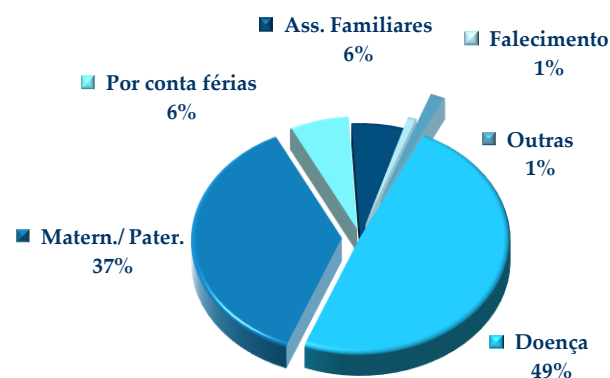


MOTIVO DAS AUSÊNCIAS

O tipo de ausência que registou maior incidência, foi por motivo de “doença”, atingindo os 1 818 dias, o que corresponde a 49% do total dos dias de ausência.

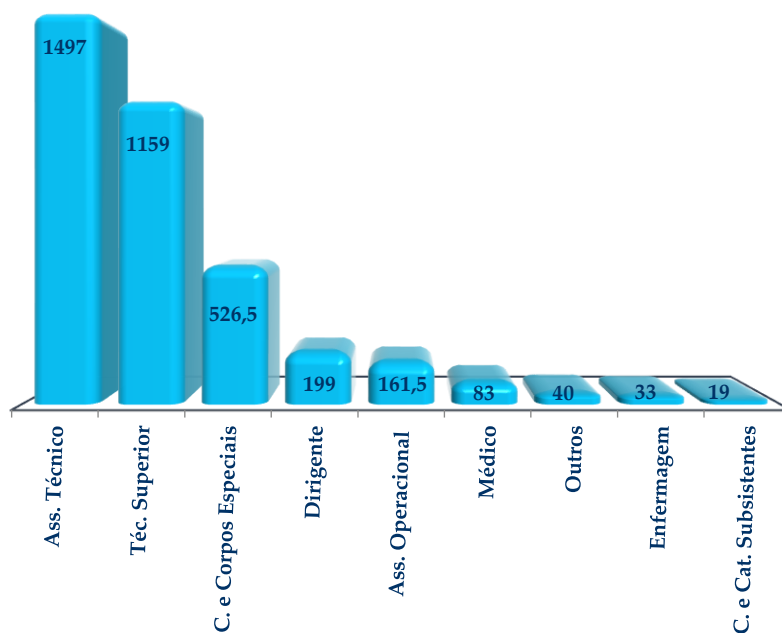
A proteção na parentalidade alcançou um total de 1364 dias, correspondendo a 37% do total das ausências.

Nos motivos mais frequentes, encontramos ainda a ausência “por conta do período de férias” com 238,5 dias correspondendo a 6% e a “Assistência a familiares” que registou um total de 208 dias, correspondendo a 6% do total de ausências.



Distribuição das ausências por motivo

Relativamente aos dias de ausência por grupo profissional, o grupo com maior número é o de “Assistente Técnico” com 40% do total das ausências. O segundo grupo de pessoal que mais contribuiu para o absentismo corresponde ao grupo de pessoal “Técnico Superior” com 31%.



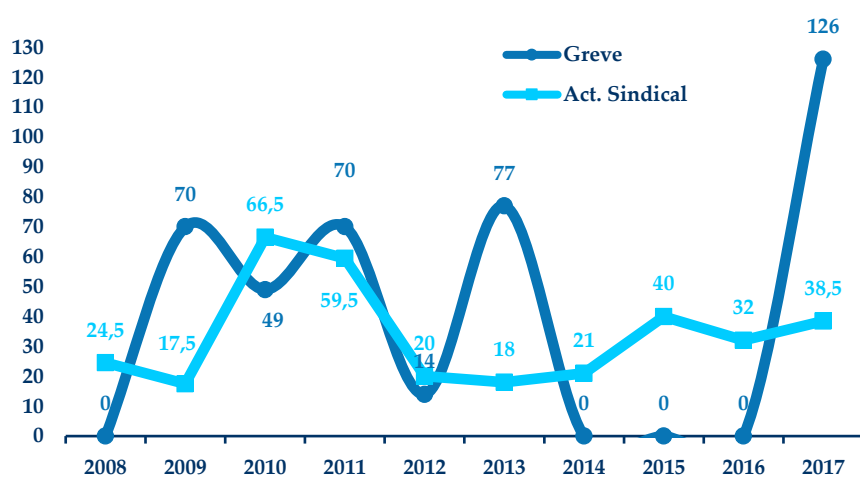
Distribuição das ausências por grupo profissional

AUSÊNCIAS POR MOTIVO DE GREVE E ATIVIDADE SINDICAL

As faltas dadas por motivo de greve, totalizaram 126 horas e pertencem aos grupos de pessoal “Carreiras e Corpos Especiais”.

As faltas motivadas por atividade sindical perfizeram 38,5 horas.

Estas faltas representaram, no seu conjunto, 0,6% do total de faltas registadas em 2017.



Distribuição das faltas em horas por greve e por atividade sindical

REMUNERAÇÕES

O total dos encargos com o pessoal apresenta um montante de 3,48 milhões de euros, sendo que a remuneração base representa 98% desse valor.

O segundo parâmetro com maior peso diz respeito a “Representação”, com a proporção de 1,3%.

O leque salarial líquido determina-se através da divisão da maior remuneração base líquida, pela menor remuneração base líquida que é de 5.8.

Encargos com o Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 418 833,07
Trabalho extraordinário	2 450,15
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	7 936,63
Ajudas de custo	3 168,42
Representação	45 369,68
Secretariado	1 359,42
Outros encargos com pessoal	1 534,82
Total	3 480 652,19



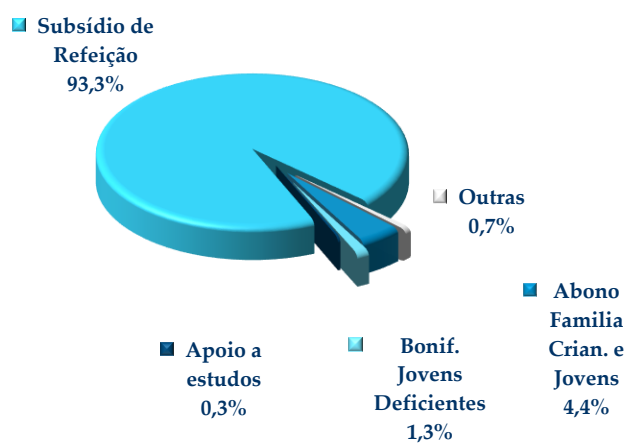
Distribuição dos encargos com o pessoal

PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em matéria de encargos com prestações sociais, pode-se constatar, que durante o ano de 2017 foram gastos €175 718,70, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 93%.

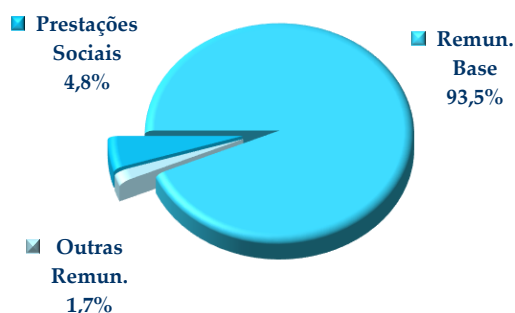
Prestações Sociais	Valor (€)
Abono de Família para crianças e jovens	7 785,49
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2 328,72
Subsídio de refeição	163 906,73
Apoio a estudos	477,60
Outras	1 220,16
Total	175 718,70

No segundo lugar, como o gráfico documenta, aparece “Abono de família para crianças e jovens” com uma representação de 4,4%.



Distribuição das prestações sociais

No conjunto dos encargos com o pessoal, os encargos com prestações sociais representaram 4,8% do total. As remunerações base tiveram um peso de 93,5% e as restantes prestações retributivas, um peso de 1,7% que abaixo se representa graficamente.



Distribuição dos encargos com o pessoal

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

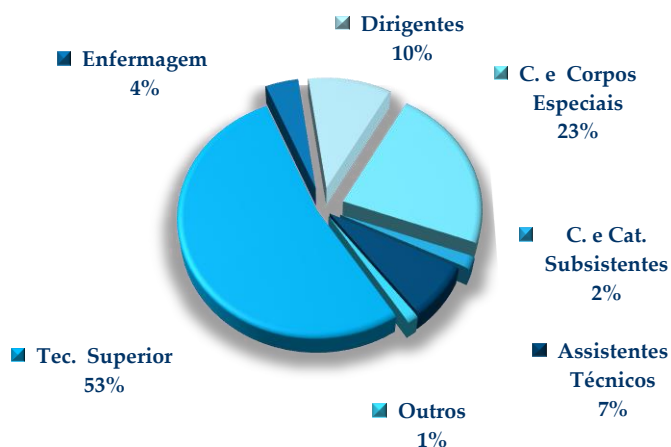
No que respeita às ações de formação profissional, no decorrer do ano de 2017 realizaram-se 39 ações, sendo 37 externas e 2 internas.

Formação Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	C. e C Subsistentes	C. e corpos Especiais	Enfermagem	Outros	TOTAL
N.º total de participantes	6	64	5	1	22	5	2	105
N.º total de horas	130	665	93	21	282,5	51,5	16	1259

O grupo de pessoal com mais participações foi o pertencente à carreira de técnico superior, com 64 participações.

Foi investido, em ações de formação, um total de 1259 horas. O grupo onde se registou maior número de horas, em ações de formação, foi o do pessoal “Técnico Superior”, com um total de 665 horas, seguido do grupo de “Carreiras e Corpos Especiais”, com 282,5 horas. Os “Dirigentes” foram o terceiro grupo profissional que mais beneficiou de formação, com 130 horas no ano de 2017.

Do nível médio de horas de formação por grupo profissional, cada “Técnico Superior” beneficiou em média de 16 horas de formação e cada membro do grupo “Carreiras e Corpos Especiais”, em média beneficiou de 11 horas de formação.



Distribuição das horas de formação por carreira

No que concerne ao grau de participação em ações de formação, em 2017, cada funcionário beneficiou, em média, de 7 horas de formação.

Os encargos com a formação, em 2017, foram na ordem dos €2 981,98.

ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2017 foram registados dois acidentes em serviço, sendo que dois deles originaram baixa médica, levando a 153 dias de ausência.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de colaboradores sindicalizados no IASAÚDE, IP-RAM no ano de 2017 totalizou os 36 trabalhadores. Este número significa que a taxa de sindicalização, se situa em cerca de 21%, percentagem superior ao ano anterior que se situava nos 19,7%.

DISCIPLINA

Durante o ano de 2017 foi instaurado um processo disciplinar que transitou para o ano de 2018.

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS

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 2017 segue a mesma linha do ano anterior, caracterizando-se por dificuldades acrescidas na gestão de recursos;
- ✓ A 31 de dezembro de 2017, exerciam atividade no IASAÚDE, IP-RAM um total de 169 trabalhadores (menos 3 do que em 2016);
- ✓ 97% 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);
- ✓ 33,7% dos trabalhadores são do grupo profissional, “Assistentes Técnicos” o segundo maior número de efetivos e o de “Técnicos Superiores” com 24,9% e o terceiro é o pessoal das “Carreiras e Corpos Especiais”, com uma percentagem de 14,8%, do total de colaboradores;
- ✓ Um aumento da taxa anual de envelhecimento e da idade média, que se cifram nos 34,3% e nos 50 anos, respetivamente, o que reforça a necessidade identificada de rejuvenescimento do mapa de pessoal;
- ✓ Uma constante da idade média de antiguidade, nos 23 anos;
- ✓ 57% dos recursos humanos concentra-se nos níveis de antiguidade entre os “0-24 anos”;
- ✓ 47% dos funcionários tem formação no ensino superior (bacharelato, licenciatura e mestrado), sendo a licenciatura o grau académico que concentra maior percentagem 41,4%;
- ✓ Uma variação negativa entre entradas e saídas de 2 trabalhadores;
- ✓ Preponderância do horário flexível 76%, horário regra no IASAÚDE, IP-RAM;
- ✓ Foram realizadas 973 horas de trabalho suplementar;

- ✓ Durante o curso de 2017, registaram-se 3 718 dias de ausência ao serviço (mais 1 112,5 dias do que em 2016), dos quais 49% resultaram de doença e 37% de ausência por proteção na parentalidade. 40% das faltas verificou-se no grupo de pessoal “Assistente Técnico”, seguido do grupo “Técnico Superior”, com 31%;
- ✓ Um aumento da taxa de absentismo que se cifrou, em 2017, nos 10%;
- ✓ O total de encargos com o pessoal foi de €3 480 652,19 euros, correspondente a um decréscimo de 1,6% relativamente ao ano anterior. 98% dos encargos com pessoal, correspondem ao pagamento de remuneração base;
- ✓ O valor global gasto com prestações sociais foi de €175 718,70 euros, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 93%;
- ✓ O total de encargos com a formação profissional foi de € 2 981,98 euros;
- ✓ A formação profissional, assente em planos de desenvolvimento profissional, envolveu 105 participações em ações de formação;
- ✓ Um aumento da taxa de participação em formação em 28,3 pontos percentuais, passando de 33,7% para 62%;
- ✓ 2 acidentes de trabalho correspondente a 153 dias perdidos por baixa médica;
- ✓ Durante o ano de 2017 foi instaurado um processo disciplinar que transitou para o ano de 2018.

INDICADORES

Encargos com o Pessoal		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Idade média	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	45	45	44,8	48	47	48	50
Nível Médio de Antiguidade	$\frac{\sum \text{das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	17	17	17	20	20	23	23
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total Téc. Superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	20%	25%	27%	27%	27%	24,4%	24,8%
Taxa de Assistente Operacional	$\frac{\text{Total Ass. Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	8%	8,8%	8,54%	9%	8,9%	9,3%	9,46%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total efet. femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	72%	74%	73,8%	75%	74%	74%	74%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	7,18%	5,7%	5,53%	6%	6,3%	6,4%	6,5%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\sum \text{efetivos idade} \geq 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	13,3%	18,6%	18,1%	24%	26,3%	31%	34,3%
Taxa de habilitação Superior	$\frac{\text{Bac.+Lic.+Mes.+Dout.}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	45,1%	46,6%	48,24%	50%	49%	46%	49,7%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	2%	2%	3,52%	2%	3%	2,3%	2,4%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	2%	5%	1,51%	4%	5,7%	14%	3,5%
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{T dias de Aus. (s/ Féri)}}{\text{T dias trabalháveis} \times \text{T Efe}} \times 100$	6,3%	5,5%	6,5%	4%	6,1%	6,2%	10%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{T. Enc.. c/ Rem. base}}{\text{Total de Efetivos}}$	€17814,3	€16320,7	€18593,8	€16355,5	€16237,7	€17383,4	€20229,7
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{T. Participantes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	57,4%	23,8%	39,7%	31%	13%	33,7%	62%

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	6	9	12	6	-	5	1	-	-	5	44
		M	5	33	45	10	9	20	1	2	-	-	125
		T	11	42	57	16	9	25	2	2	0	5	169
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	4	9	11	5	-	5	-	-	-	5	39
		M	4	33	45	10	9	20	1	2	-	-	124
		T	8	42	56	15	9	25	1	2	0	5	163
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	-	1	1	-	-	-	-	-	-	4
		M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
		T	3	0	1	1	0	0	0	0	0	0	5
1.1.5	Total		11	42	57	16	9	25	2	2	0	5	169

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos			0
	18-24			0
	25-29			0
	30-34	1	3	4
	35-39	4	15	19
	40-44	11	22	33
	45-49	9	21	30
	50-54	8	17	25
	55-59	6	25	31
	60-64	5	20	25
	65-69		2	2
	70 e mais			
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} =$			50
	Nível médio etário masculino =			48
	Nível médio etário feminino =			50

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	2	5	7	-	5	2	-	-	-	-	-	-	-	7
	10-14	6	19	25	2	11	10	1	-	1	-	-	-	-	25
	15-19	14	25	39	5	16	10	3	-	3	-	-	-	2	39
	20-24	7	17	24	1	2	7	2	-	7	-	2	-	3	24
	25-29	3	18	21	2	1	14	2	2	-	-	-	-	-	21
	30-35	5	28	33	1	4	10	5	4	7	2	-	-	-	33
	Mais de 36	7	11	18	-	1	4	3	3	7	-	-	-	-	18
1.5	Nível médio de antiguidade:	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos					=								23
	Nível médio de antiguidade masculino =														21
	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	2	11	13	7.70%
	6 anos de escolaridade	2	4	6	3.55%
	9 anos de escolaridade	2	14	16	9.47%
	11 anos de escolaridade	3	1	4	2.37%
	12 anos de escolaridade	14	32	46	27.22%
	Bacharelato ou curso médio	1	4	5	2.96%
	Licenciatura	19	51	70	41.42%
	Mestrado	1	7	8	4.74%
	Doutoramento		1	1	0.60%

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.4	Outros	H	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	2
		M	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		T	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	4
1.9.5	Total		2	1	0	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	Contrato por tempo indeterminado	H	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
1.10.3	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4
		T	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	4
1.10.4	Total		2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	6

1.11	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADOR ES 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	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
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	2	1	1	-	-	-	-	-	-	-	4
1.12.6	Total	2	1	3	0	0	0	0	0	0	0	6

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	-	35	46	14	9	19	-	2	-	4	129
1.15.3	Horários desfasados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.15.4	Jornada contínua	-	7	11	2	-	6	-	-	-	1	27
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11
1.15.10	Adaptabilidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.15.11	Total	11	42	57	16	9	25	2	2	0	5	169

1.16	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho extraordinário	H	123
		M	850
		T	973
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	-
		M	-
		T	-
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	-
		M	-
		T	-
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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.17.2	Maternidade paternidade	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	135	905	324	-	-	-	-	-	-	-	1364
		T	135	905	324	-	-	-	-	-	-	-	1364
1.17.3	Nascimento	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.4	Falecimento de familiar	H	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	4
		M	-	7	14	-	5	3	-	-	-	-	29
		T	0	11	14	0	5	3	0	0	0	0	33
1.17.5	Doença	H	37		113	135	-	484	-	-	-	30	799
		M	2	33	850		8	13	83	30	-	-	1019
		T	39	33	963	135	8	497	83	30	-	30	1818
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		23	6	-	-	-	-	-	-	-	29
		M	10	130	39	-	-	-	-	-	-	-	179
		T	10	153	45	0	0	0	0	0	0	0	208
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	3	11	9,5	-	1	-	-	-	8	38,5
		M	5	33,5	136	11	6	5,5	-	3	-	0	200
		T	11	36,5	147	20,5	6	6,5	0	3	0	8	238,5

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	-	8	3,5	6	5	-	-	-	-	2	24,5
		M	4	12,5	0,5	0	15	-	-	-	-	0	32
		T	4	20,5	4	6	20	-	-	-	-	2	56,5
1.17.14	Total	H	43	38	133,5	150,5	0	490	-	-	-	40	895
		M	156	1121	1363,5	11	19	36,5	83	33	-	0	2823
		T	199	1159	1497	161,5	19	526,5	83	33	0	40	3718

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	-	17,5	-	-	-	-	-	-	-	-	17,5
		M	21	-	-	-	-	-	-	-	-	-	21
		T	21	17,5	0	0	0	0	0	0	0	0	38,5
1.18.2	Greve	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	126	-	-	-	-	126
		T	0	0	0	0	0	126	0	0	0	0	126

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	3 418 833,07
2.2	Trabalho extraordinário	2 450,15
2.3	Trabalho noturno	a)
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	7 936,63
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	3 168,42
2.13	Transferências de localidade	-
2.14	Representação	45 369,68
2.15	Secretariado	1 359,42
2.16	Outros	1 534,82
2.17	Total	3 480 652,19
2.17.1	Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida / Menor remuneração base líquida</i>	5,810399085
a) todo o trabalho extraordinário prestado é processado num único código pelo que é impossível separar o Diurno do Noturno		

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	1		1	-	-	-
3.1.2	Número de acidentes com baixa	2	1	1		0	-	-	-
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	153	5	148		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	1	-	-	-	0	-	-	-
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	1	-	-	-	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	35	4	-	-
4.1.1	Número de ações internas	2	-	-	-
4.1.2	Número de ações externas	33	4	-	-

	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	6	64	5	0	1	22	0	5	0	2	105
4.2.1	Número de participantes em ações internas	1	5	1	-	-	21	-	1	-	-	29
4.2.2	Número de participantes em ações externas	5	59	4	-	1	1	-	4	-	2	76
4.3	Número total de horas	130	672	93	0	21	282,5	0	51,5	0	16	1266
4.3.1	Número de horas em ações internas	14	38	14	-	-	278	-	6	-	-	350
4.3.2	Número de horas em ações externas	116	627	79	-	21	4,5	-	45,5	-	16	916

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor em euros
4.4.1	Custos em ações internas	52
4.4.2	Custos em ações externas	2929,8

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	7 785,49
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2 328,72
5.3	Subsídio de educação especial	-
5.4	Subsídio mensal vitalício	-
5.5	Subsídio de funeral	-
5.6	Subsídio de refeição	163 906,73
5.7	Subsídio por morte	-
5.8	Outras	1 220,16
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	477,60
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	36
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	1
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	0	1	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	3
7.3	Funchal	H	6	9	12	6		3	1			5	42
		M	5	32	45	10	9	12		2			115
		T	11	41	57	16	9	15	1	2	0	5	157
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	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
7.7	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	11	11	100%
8.2	Carreira de técnico superior	49	42	86%
8.3	Carreira de assistente técnico	61	57	93%
8.4	Carreira de assistente operacional	16	16	100%
8.5	Carreiras e categorias subsistentes	9	9	100%
8.6	Carreiras e Corpos especiais	27	25	93%
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	6	5	83%
8.11	Total	183	169	92%