



**Região Autónoma
da Madeira**
Governo Regional

Secretaria Regional
da Saúde

Instituto de Administração
da Saúde, IP-RAM



BALANÇO SOCIAL **2018**

Ficha técnica

Coordenação

Rita Paula Bento Gouveia
Diretora da Unidade Operacional de Administração Geral (UAG)

Elaboração

Márcio Pestana
Técnico Superior da Unidade Técnica de Apoio à UAG

Colaboração

Unidade Técnica de Recursos Humanos
Secção de Processamento de Vencimentos

Abril 2019

Índice

Apresentação	4
Caraterização dos recursos humanos	5
Evolução dos efetivos	6
Distribuição por género	7
Distribuição por grupo profissional	7
Estrutura etária	7
Estrutura de antiguidade	9
Estrutura habilitacional	10
Trabalhadores portadores de deficiência	11
Mobilidade – admissões e saídas	11
Mudança de posição remuneratória	12
Modalidades de horário	12
Trabalho suplementar	13
Assiduidade	14
Ausências por motivo de greve e atividade sindical	16
Encargos com o pessoal	16
Formação profissional	18
Relações profissionais	19
Disciplina	19
Distribuição geográfica por concelhos	20
Considerações Finais	20
Indicadores	22
ANEXOS - mapas previstos na Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril	23

Apresentação

O Balanço Social é um instrumento de suporte, fundamental ao planeamento e gestão de recursos humanos, inserido no ciclo anual de gestão. Disponibiliza aos organismos da Administração Pública um conjunto de informações essenciais sobre a situação social da organização, colocando em evidência pontos fortes e fragilidades da gestão de recursos humanos e o grau de eficiência dos investimentos sociais.

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 2018, 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.

A observação em análise dos elementos constantes neste documento, em matéria de recursos humanos, remuneração e encargos, segurança e higiene no trabalho, formação e relações profissionais é relevante mecanismo para compreender a organização, a cultura que lhe é própria e, dessa realidade, permitir uma visão integrada da gestão dos recursos humanos do IASAÚDE, IP-RAM, constituindo um fator de apoio na tomada de decisão superior.

Cumpre, 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 da atividade do IASAÚDE, IP-RAM, mas sem nunca abandonar as suas diversas especificidades e louvando o conhecimento e a experiência acumulada dos seus colaboradores.

Caraterização dos recursos humanos

Em 31 de dezembro de 2018, encontravam-se a desempenhar funções no IASAÚDE-IP-RAM, 166 colaboradores, distribuídos pelas diferentes carreiras e unidades orgânicas. Comparativamente ao ano anterior, registou-se um decréscimo de 3 colaboradores, representando uma diminuição de 1,8% face ao ano transato. Em síntese, a caraterização dos recursos humanos é a seguinte:

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	4	10	11	5	-	5	1	-	5	41
	M	4	33	43	10	9	20	1	1	-	121
	T	8	43	54	15	9	25	2	1	5	162
Outros	H	2	-	-	1	-	-	-	-	-	3
	M	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	T	3	-	-	1	-	-	-	-	-	4
Total efetivos	H	6	10	11	6	-	5	1	-	5	44
	M	5	33	43	10	9	20	1	1	-	122
	T	11	43	54	16	9	25	2	1	5	166

Observando o valor apurado no segmento anterior, no universo de 166 trabalhadores com vínculo de emprego público, o contrato de trabalho por tempo indeterminado é, claramente, a relação jurídica de emprego público mais expressiva neste Instituto, com 97,6% (162 trabalhadores) do total dos efetivos.

Em contraste com a situação anterior, designado por “Outros” no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, 4 trabalhadores, que representam 2,4% do universo.

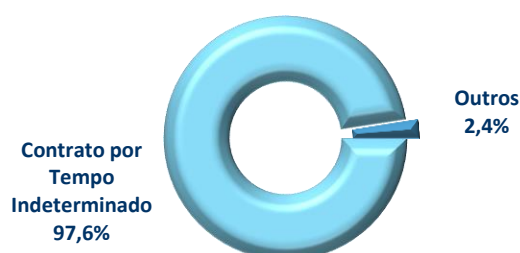


Gráfico n.º 1 - Distribuição dos efectivos pelas modalidades de emprego

Evolução dos efetivos

Entre 2008 e 2010 o número de colaboradores do IASAÚDE, IP-RAM sofreu um 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 um decréscimo de efetivos.



Gráfico n.º 2 - Total de efetivos (2008-2018)

Em 2013, regista-se um 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, no entanto a tendência macro, é o decréscimo do número de Recursos Humanos do IASAÚDE-IP-RAM, que tem vindo a ser registado sistematicamente desde 2013 até 2018.

Distribuição por género

A distribuição por género dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM, em 2018, apresentava uma disparidade, dado que a proporcionalidade registada é de 122 efetivos femininos para 44 efetivos masculinos, como ilustra o gráfico seguinte. Os indicadores de género mostram-nos que 73% do total de colaboradores é constituído por mulheres, e 27% é constituído por homens.

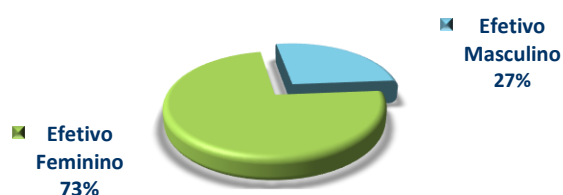


Gráfico n.º 3 - Distribuição por género

Distribuição por grupo profissional

No que concerne à análise da distribuição dos colaboradores por grupo profissional, prevalece o grupo “Assistente Técnico”, que representa 32,5% dos efetivos com 54 elementos. O “Técnico Superior” detinha o segundo maior número de efetivos, 43 colaboradores. O grupo de pessoal “Carreiras e Corpos Especiais” era o terceiro mais representado com uma percentagem de 15%, do total de colaboradores.

O desdobramento por carreira é o que se segue:

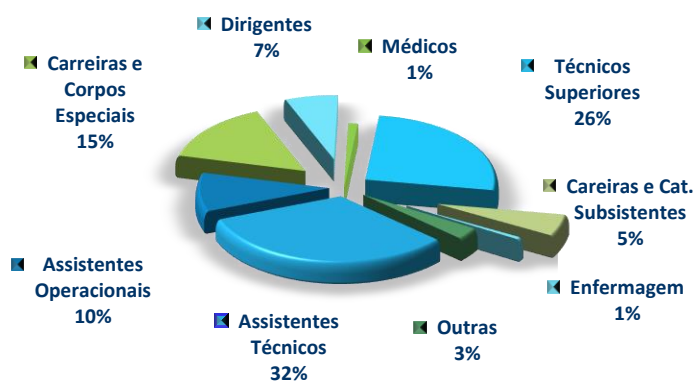


Gráfico n.º 4 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras

Estrutura etária

A 31 de dezembro de 2018, e para os 166 efetivos com vínculo de emprego público, a média etária correspondia a 50 anos, igual rácio ao verificado em 2017, mostrando uma estabilidade etária de

um ano para o outro. O intervalo etário que engloba um maior número de efetivos é o compreendido entre os “60 a 64” anos, contabilizando 32 trabalhadores.

Os segundos intervalos mais representados são “40 a 44” anos e “45 a 49” anos, os dois com 31 colaboradores.

Por género, podemos verificar que no género feminino o maior grupo etário situa-se nos “60 a 64” anos, já no género masculino o maior grupo etário situa-se nos “40 a 44” anos.

Estrutura etária	Homens	Mulheres	Total
30-34	-	1	1
35-39	4	13	17
40-44	10	21	31
45-49	9	22	31
50-54	9	15	24
55-59	5	21	26
60-64	7	25	32
65-69	-	4	4
Nível médio etário	48	51	50

Ao nível da evolução etária, no ano 2018 face a 2017, registou-se uma diminuição de 1 ponto percentual no grupo “18-34” anos. O grupo dos “35-44” anos também registou uma diminuição para os 29%. 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 37% da população, como o gráfico ilustra.

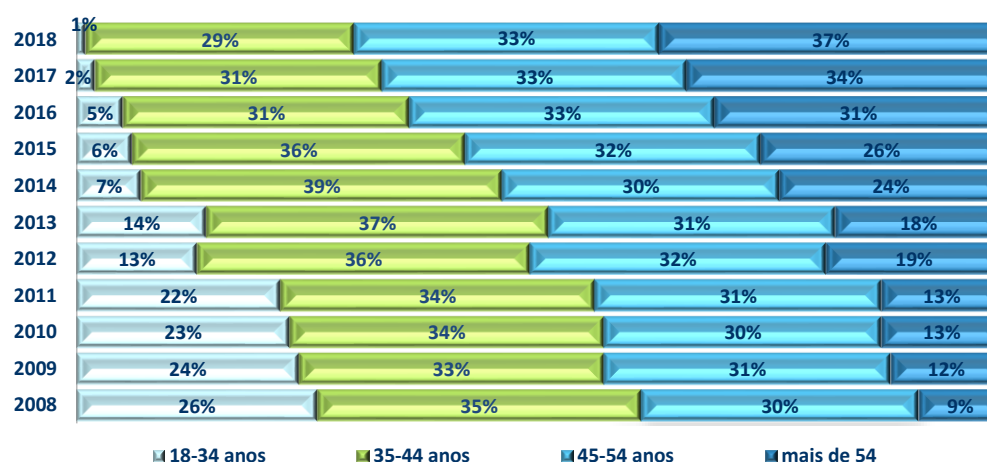


Gráfico n.º 5 - Evolução Etária

Estrutura de antiguidade

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

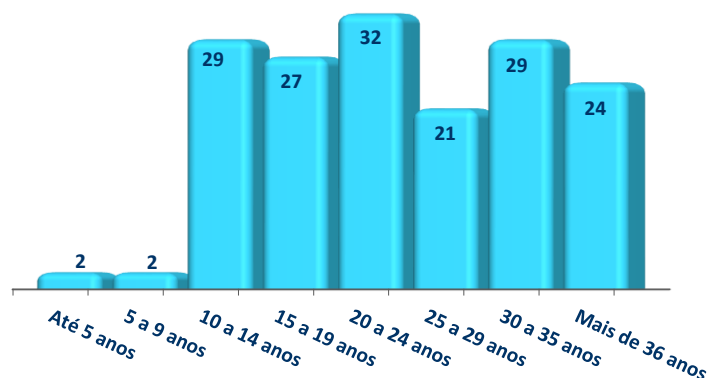


Gráfico n.º 6 - Distribuição da antiguidade dos efetivos

Em termos de estrutura de antiguidade 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 “20 a 24 anos” de antiguidade, com 19% do total de efetivos, sendo seguido pelos intervalos entre os “10 a 14” e os “30 a 35” anos de antiguidade, com 17% dos efetivos, em cada intervalo.

Estrutura antiguidade	Homens	Mulheres	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Carreiras e Corpos Especiais	Médico	Enfermagem	Outros	TOTAL
Até 5 anos	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
5-9	-	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
10-14	6	23	2	17	10	-	-	-	-	-	-	29
15-19	12	15	5	7	9	3	-	1	-	-	2	27
20-24	9	23	1	9	7	3	-	9	-	-	3	32
25-29	4	17	1	2	13	-	2	2	-	1	-	21
30-35	6	23	2	3	9	7	3	4	1	-	-	29
Mais de 36	7	17	-	1	6	3	4	9	1	-	-	24
Nível médio antiguidade	24	24										24

O nível médio da antiguidade dos colaboradores no ano de 2018, situou-se nos 24 anos, sendo que o nível médio da antiguidade masculina é o mesmo que o nível médio da antiguidade feminina de 24 anos.

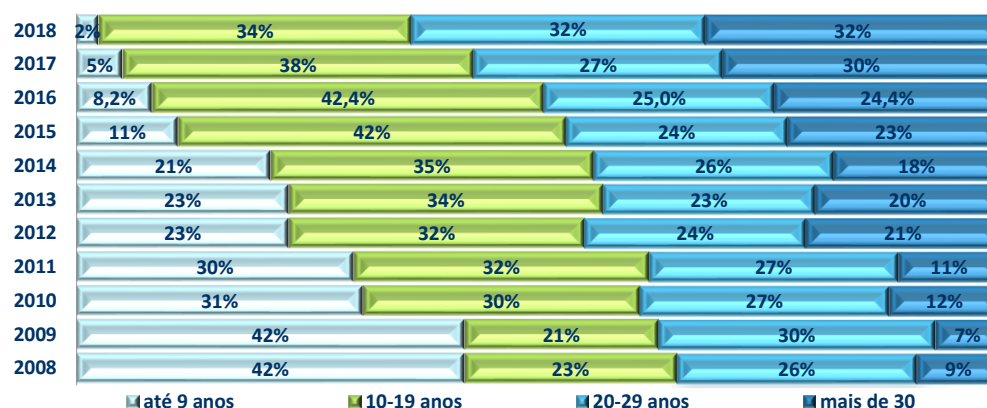


Gráfico n.º 7 - Evolução Antiguidade

Ao nível da evolução da antiguidade, desde 2008 a 2018 registou-se uma diminuição de 42% para 2% no grupo “até 9 anos”, o segundo grupo, dos “10 a 19 anos” registou um aumento face a 2008, passando de 23% para 34% da representatividade dos grupos etários. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os “20 a 29 anos”, representando 32% e registando uma diminuição face ao ano de 2008, que era de 26%. Por último, temos o grupo com “mais de 30 anos”, representando 32% da população e registando um aumento face ao ano de 2008, que se situava nos 9%.

Estrutura habilitacional

Estrutura habilitacional	Homens	Mulheres	Total
4 anos de escolaridade	2	10	12
6 anos de escolaridade	2	4	6
9 anos de escolaridade	3	12	15
11 anos de escolaridade	3	1	4
12 anos de escolaridade	13	32	45
Bacharelato ou curso médio	1	4	5
Licenciatura	19	51	70
Mestrado	1	7	8
Doutoramento	-	1	1

Relativamente ao nível de habilitações literárias, os trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM são, sobretudo, detentores de licenciatura (70 trabalhadores), cerca de 42% do universo. 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.

A estrutura habilitacional dos colaboradores em 2018, representa-se graficamente desta forma:

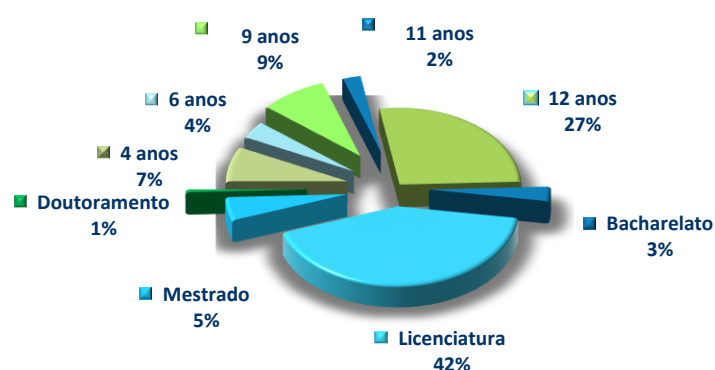


Gráfico n.º 8 - Distribuição das Habilitações Literárias

Trabalhadores portadores de deficiência

No IASAÚDE, IP-RAM são 4 os trabalhadores portadores de deficiência: 3 mulheres e 1 homem.

Estes trabalhadores representam 2% do universo de colaboradores.

Mobilidades – admissões e saídas

Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entradas e saídas de pessoal do IASAÚDE, IP-RAM, refira-se que no que respeita às admissões e saídas, conta-se uma variação negativa de 3 trabalhadores.

Entrada e saída de colaboradores	Admissões	Saídas	Variação
Enfermagem	-	1	-1
Assistentes Técnicos	-	2	-2
Total	0	3	-3

Mudanças de posição remuneratória

A 1 de janeiro de 2018 iniciou-se o processo de descongelamento de todas as carreiras da Administração Pública, consagrado no artigo 18.º da Lei do Orçamento do Estado para 2018 (LOE2018), que veio permitir alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão. Os acréscimos remuneratórios decorrentes dos direitos acumulados serão repostos de forma faseada em 2018 e 2019.

No decurso do ano de 2018 houve lugar a 114 alterações do posicionamento remuneratório. O único motivo de mudança de situação prende-se com a aplicação do processo de avaliação de desempenho, mediante a contabilização de pontos.

As carreiras “técnico superior” e “assistente técnico”, foram as que sofreram o maior número de alterações do posicionamento remuneratório.



Modalidades de horário

Durante o ano de 2018 foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- Horário flexível: 125 colaboradores;
- Jornada contínua: 28 colaboradores;
- Isenção de horário de trabalho: 11 colaboradores;
- Horário rígido: 2 colaboradores.

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

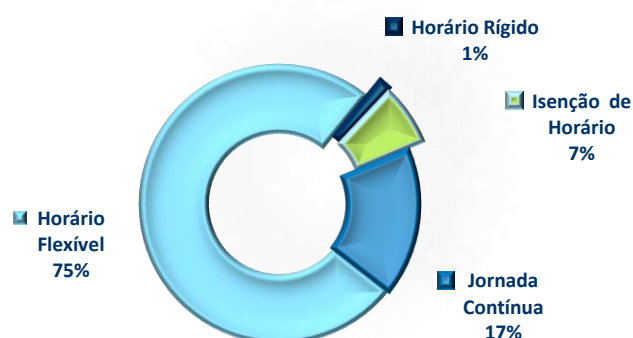


Gráfico n.º 9 - Distribuição da modalidade de horário

Trabalho suplementar

No IASAUDE, IP-RAM, ao longo do ano de 2018, foi prestado um total de 2 211 horas em trabalho extraordinário diurno, trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e trabalho em dias de descanso semanal complementar. O trabalho suplementar realizado foi efetuado de acordo com as modalidades que a tabela apresenta.

Trabalho Suplementar		N.º de horas
Trabalho extraordinário		1 429,90
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho		40,34
Em dias de descanso complementar		621,00
Em dias de descanso semanal		115,50
Em dias feriados		4
Total		2 211

Assiduidade

Ausências	2017	2018	Variação
Maternidade paternidade	1 364	506	- 858
Falecimento de familiar	33	32	- 1
Doença	1 818	1 224	- 594
Doença prolongada	0	1 398	+ 1 398
Assistência a familiares	208	274	+ 66
Por conta do período de férias	238,5	223,5	-15
Outras	56,5	130,5	+ 74
Total	3 718	3 788	+ 70

O Indicador de assiduidade é essencial à gestão de recursos humanos, enquanto fator que influencia diretamente a produtividade.

Durante o ano de 2018, registou-se um total de 3 788 dias de ausências ao trabalho, dos quais, 2 450 dizem respeito às ausências dadas pelo género feminino (65%) e os restantes 1 338 a ausências de efetivos do género masculino (35%).

Analisando o gráfico n.º 10, verificou-se que o grupo profissional com maior número de ausências é o correspondente à carreira de “Assistente técnico”, com 1010,5 dias (menos 486,5 dias que o ano de 2017), seguido da carreira de “técnico superior” com 810 dias, representando respetivamente 40% e 31% do total de ausências.

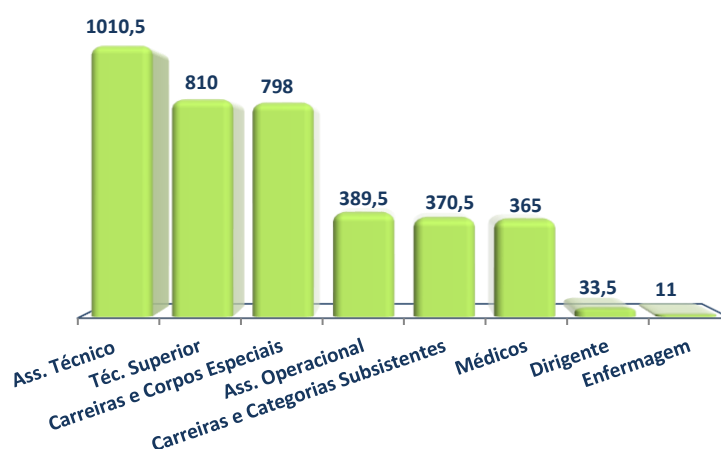


Gráfico n.º 10 - Distribuição das ausências por grupo profissional

A justificação para ausência dos trabalhadores do IASAÚDE, IP-RAM que assume maior relevo respeita a motivos de “Doença prolongada” num total de 1 398 dias, os quais se dividem em 716 dias pertencentes ao género masculino e 682 dias ao género feminino.

O motivo “doença” é o segundo mais representativo, com 1 224 dias, com predominância para o género feminino.

As restantes ausências, menos expressivas, repartem-se pelas decorrentes de situações inerentes à parentalidade, bem como por assistência à família e gozo de dias por conta de férias (506, 274 e 223,5 dias respetivamente).

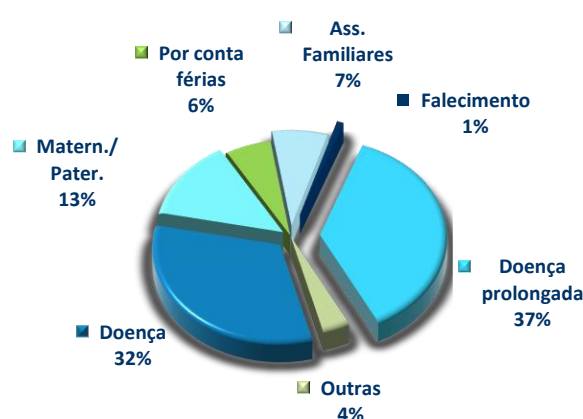


Gráfico n.º 11 - Distribuição das ausências por motivo

Relativamente ao ano transato, constatou-se um aumento de 70 dias no número de ausências, considerando que o seu valor atingiu 3 718 dias.

Em média, cada trabalhador do Instituto, no ano de 2018, faltou ao serviço 23 dias, sendo esta média de 20 dias para o género feminino e de 30 dias para o género masculino.

A taxa de absentismo no ano de 2018 situou-se nos 10%, igual ao valor verificado no ano anterior.



Gráfico n.º 12 - Taxa de absentismo

Ausências por motivo de greve e atividade sindical

As faltas dadas por motivo de greve totalizaram 421 horas, e pertencem aos grupos de pessoal “Carreiras e Corpos Especiais”.

As faltas motivadas por atividade sindical perfizeram 53,5 horas.

Estas faltas representaram, no seu conjunto, 1,8% do total de faltas registadas em 2018.

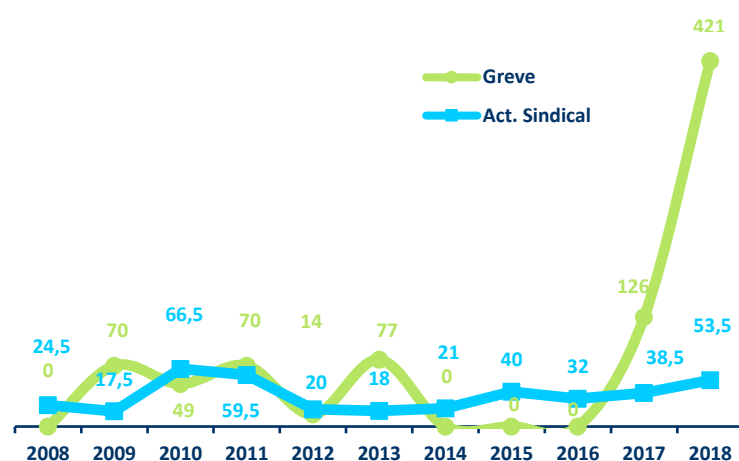


Gráfico n.º 13 - Distribuição das faltas em horas por greve e por atividade sindical

Encargos com pessoal

Encargos com o Pessoal	Valor (€)
Remuneração base	3 431 717,38
Trabalho extraordinário	10 429,78
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	9 412,73
Ajudas de custo	2 716,73
Representação	47 503,80
Secretariado	1 275,17
Outros encargos com pessoal	965,07
Total	3 504 020,66

O total dos encargos com o pessoal apresenta um montante de €3 504 020,66, sendo que a rubrica remuneração base representa 98% desse valor.

O segundo parâmetro com maior peso diz respeito a “Representação”, com a proporção de 1,35%.

O leque salarial líquido determina-se através da divisão da maior remuneração base líquida, pela menor remuneração base líquida que é um fator de 6,14.

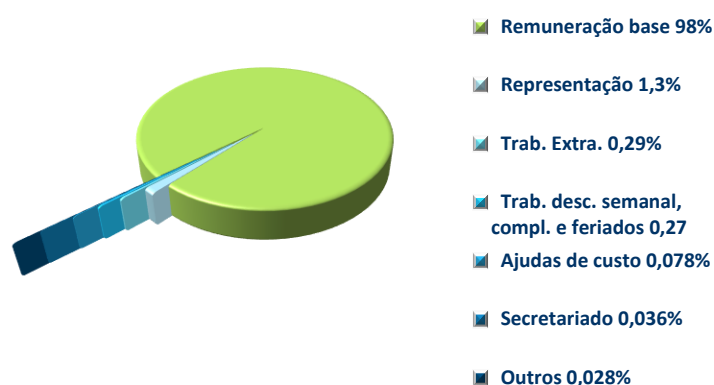


Gráfico n.º 14 - Distribuição dos encargos com o pessoal

Em matéria de encargos com prestações sociais, pode-se constatar que durante o ano de 2018 foram gastos €177 364,86, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 92%.

Prestações Sociais	Valor (€)
Abono de Família para crianças e jovens	8 964,04
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2 532,90
Subsídio de refeição	163 623,42
Outras	1 220,16
Total	177 364,86

No segundo lugar, como o gráfico documenta, aparece “Abono de família para crianças e jovens” com uma representação de 5,1%.

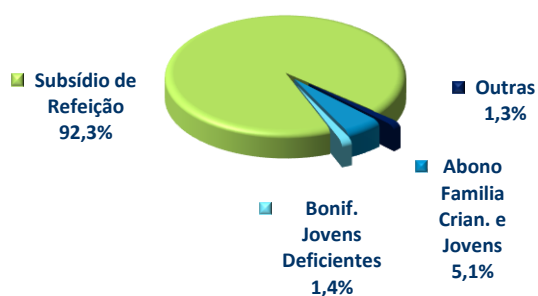


Gráfico n.º 15 - Distribuição das prestações sociais

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

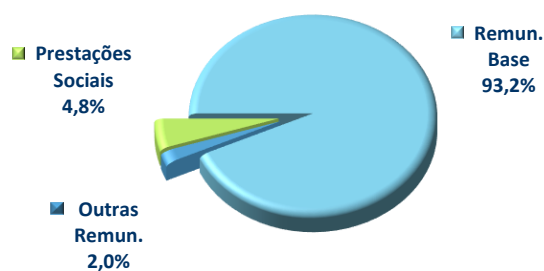


Gráfico n.º 16 - Distribuição dos encargos com o pessoal

Formação profissional

Formação Profissional	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Carreiras e Corpos Especiais	Enfermagem	Outros	TOTAL
N.º total de participantes	14	66	20	1	4	6	1	2	114
N.º total de horas	224,5	606,5	339	21	25	26	2	21	1265

No que respeita às ações de formação profissional, no decorrer do ano de 2018 realizaram-se 39 ações, sendo 34 externas e 5 internas.

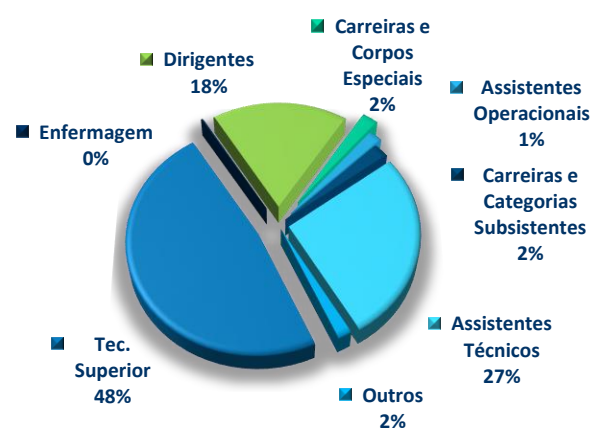


Gráfico n.º 17 - Distribuição das horas de formação por carreira

A carreira com mais participações foi de “técnico superior”, com 66 inscrições.

Foi investido em ações de formação um total de 1 265 horas. O grupo onde se registou maior número de horas em ações de formação foi o de “Técnico Superior”, com um total de 605,5 horas, seguido do grupo de “Assistente Técnico”, com 339 horas. Os “Dirigentes” foram o terceiro grupo profissional que mais beneficiou de formação, com 224,5 horas no ano de 2018.

Do nível médio de horas de formação por grupo profissional, cada “Técnico Superior” beneficiou em média de 14 horas de formação, e cada membro do grupo “Assistente Técnico” beneficiou de 6 horas de formação, em média.

No que concerne ao grau de participação em ações de formação, em 2018, cada funcionário beneficiou, em média, de 8 horas de formação.

Os encargos com a formação, em 2018, foi na ordem dos €10 139,97.

Relações profissionais

O número de colaboradores sindicalizados no IASAÚDE, IP-RAM no ano de 2018 totalizou os 35 trabalhadores. Este número significa que a taxa de sindicalização se situa em cerca de 21%, percentagem igual ao ano anterior.

Disciplina

Durante o ano de 2018 foi decidido um processo instaurado no ano de 2017, que resultou na demissão/despedimento por facto imputável ao trabalhador.

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 2018 segue a mesma linha do ano anterior, caracterizando-se por dificuldades acrescidas na gestão de recursos;
- ✓ A 31 de dezembro de 2018, exerciam atividade no IASAÚDE, IP-RAM um total de 166 trabalhadores (menos 3 do que em 2017);
- ✓ 97,5% dos trabalhadores encontra-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 73,5% dos trabalhadores são do género feminino (taxa de feminização) e 27% do género masculino;
- ✓ 32,5% dos trabalhadores são do grupo profissional, “Assistente Técnico” o segundo maior número de efetivos e o de “Técnico Superior” com 26% e o terceiro é o pessoal das “Carreiras e Corpos Especiais”, com uma percentagem de 15%, do total de colaboradores;
- ✓ Um aumento da taxa anual de envelhecimento e da idade média, que se cifra nos 37,3% 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 24 anos;
- ✓ 55% dos recursos humanos concentra-se nos níveis de antiguidade entre os “0-24 anos”;
- ✓ 50% dos funcionários tem habilitação académica superior (bacharelato, licenciatura e mestrado), sendo a licenciatura o grau académico que concentra maior percentagem 42%;
- ✓ Uma variação negativa entre as entradas e as saídas de 3 trabalhadores;
- ✓ 69% dos colaboradores tiveram alterações do posicionamento remuneratório;
- ✓ O horário flexível é o mais praticado pelos colaboradores do IASAÚDE, IP-RAM (75%);
- ✓ Foram realizadas 2 211,14 horas de trabalho suplementar;
- ✓ Durante o ano de 2018, registaram-se 3 788 dias de ausência ao serviço (mais 70 dias do que em 2017), dos quais 37% resultaram de doença prolongada e 32% de ausência por doença. 27% das faltas verificou-se no grupo de pessoal “Assistente Técnico”, seguido do grupo “Técnico Superior”, com 21%;

- ✓ Uma diminuição da taxa de absentismo que se cifrou, em 2018, nos 9%;
- ✓ O total de encargos com o pessoal foi de € 3 504 020,66, correspondente a um acréscimo de € 23 368,47 relativamente ao ano anterior. Dos encargos com pessoal, 98% correspondem ao pagamento de remuneração base;
- ✓ O valor global gasto com prestações sociais foi de € 177 364,86, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 92%;
- ✓ O total de encargos com a formação profissional foi de € 10 139,97 euros;
- ✓ A formação profissional, assente em planos de desenvolvimento profissional, envolveu 114 participações em ações de formação;
- ✓ Um aumento da taxa de participação em formação em 7 pontos percentuais, passando de 62% para 69%;
- ✓ Durante o ano de 2018 foi decidido um processo instaurado no ano anterior, que resultou na demissão/despedimento por facto imputável ao trabalhador.

Indicadores

Indicadores	Cálculo	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Idade média	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	45	44,8	48	47	48	50	50
Nível Médio de Antiguidade	$\frac{\Sigma \text{ das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	17	17	20	20	23	23	24
Taxa de tecnicidade (sentido restrito)	$\frac{\text{Total Téc. Superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	25%	27%	27%	27%	24,4%	24,8%	26%
Taxa de Assistente Operacional	$\frac{\text{Total Ass. Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	8,8%	8,54%	9%	8,9%	9,3%	9,46%	9,6%
Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total efet. femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	74%	73,8%	75%	74%	74%	74%	73%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	5,7%	5,53%	6%	6,3%	6,4%	6,5%	6,6%
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\Sigma \text{ efetivos idade } \geq 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	18,6%	18,1%	24%	26,3%	31%	34,3%	37,3%
Taxa de habilitação Superior	$\frac{\text{Bac. + Lic. + Mes. + Dout.}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	46,6%	48,24%	50%	49%	46%	49,7%	51%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	2%	3,52%	2%	3%	2,3%	2,4%	0
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	5%	1,51%	4%	5,7%	14%	3,5%	1,8%
Taxa de Absentismo	$\frac{\text{T dias de Aus. (s/ Féri)}}{\text{T dias trabalháveis}} \times 100$	5,5%	6,5%	4%	6,1%	6,2%	10%	10%
Remuneração base média anual	$\frac{\text{T. Enc.. c/ Rem. base}}{\text{Total de Efetivos}}$	€16320,7	€18593,8	€16355,5	€16237,7	€17383,4	€20229,7	€20673
Taxa de Participação Formação	$\frac{\text{T. Participantes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	23,8%	39,7%	31%	13%	33,7%	62%	69%

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	10	11	6	0	5	1	0	-	5	44
		M	5	33	43	10	9	20	1	1	-	0	122
		T	11	43	54	16	9	25	2	1	0	5	166
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	10	11	5	0	5	1	0	0	5	41
		M	4	33	43	10	9	20	1	1		0	121
		T	8	43	54	15	9	25	2	1	0	5	162
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	0	0	1	-	-	-	-	-	-	3
		M	1	0	0	0	-	-	-	-	-	-	1
		T	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	4
1.1.5	Total		11	43	54	16	9	25	2	1	0	5	166

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos	-	-	-
	18-24	-	-	-
	25-29	-	-	-
	30-34	-	1	1
	35-39	4	13	17
	40-44	10	21	31
	45-49	9	22	31
	50-54	9	15	24
	55-59	5	21	26
	60-64	7	25	32
	65-69	-	4	4
	70 e mais	-	-	-
1.3	Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> Total de efectivos =		50
	Nível médio etário masculino =			48
	Nível médio etário feminino =			51

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	2	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
	10-14	6	23	29	2	17	10	-	-	-	-	-	-	-	29
	15-19	12	15	27	5	7	9	3	-	1	-	-	-	2	27
	20-24	9	23	32	1	9	7	3	-	9	-	-	-	3	32
	25-29	4	17	21	1	2	13	0	2	2	-	1	-	-	21
	30-35	6	23	29	2	3	9	7	3	4	1	-	-	-	29
	Mais de 36	7	17	24		1	6	3	4	9	1	-	-	-	24
1.5	Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades Total de efetivos =													23,72
	Nível médio de antiguidade masculino =														23,75
	Nível médio de antiguidade feminino =														23,71

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	-	-	-	-
	4 anos de escolaridade	2	10	12	7.70%
	6 anos de escolaridade	2	4	6	3.55%
	9 anos de escolaridade	3	12	15	9.47%
	11 anos de escolaridade	3	1	4	2.37%
	12 anos de escolaridade	13	32	45	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.5	Total		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

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	-	-	-	-	-	-	-	2
		T	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3
1.10.3	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.10.4	Total		0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3

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 substistentes	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.12.5	Outros	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	2
1.12.6	Total	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	3

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	-	8	9	4		2	1	-	-	5	29
		M	1	32	31	5	9	5	1	1	-	-	85
		T	1	40	40	9	9	7	2	1	0	5	114
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.14.3	TOTAL		1	40	40	9	9	7	2	1	0	5	114

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	-	34	45	14	9	19	-	1	-	3	125
1.15.3	Horários desfasados	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
1.15.4	Jornada contínua	-	9	9	2	-	6	-	-	-	2	28
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	43	54	16	9	25	2	1	0	5	166

1.16	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho extraordinário	H	1 150,50
		M	279,40
		T	1 429,90
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	19,34
		M	21,00
		T	40,34
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	117,00
		M	504,00
		T	621,00
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	31,50
		M	84,00
		T	115,50
1.16.7	Em dias feriados	H	2,00
		M	2,00
		T	4,00

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0
		M	-	506	-	-	-	-	-	-	-	-	506
		T	0	506	0	0	0	0	0	0	0	0	506
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	3	-	14	-	-	11	-	-	-	-	28
		T	3	0	14	0	0	15	0	0	0	0	32
1.17.5	Doença	H	6	-	-	175	-	-	-	-	-	-	181
		M	5	91	696	78	134	32		7	-	-	1043
		T	11	91	696	253	134	32	0	7	0	0	1224
1.17.6	Doença prolongada	H	-	-	-	-	-	716	-	-	-	-	716
		M	-	-	-	85	232		365	-	-	-	682
		T	0	0	0	85	232	716	365	0	0	0	1398
1.17.7	Assistência a familiares	H	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
		M	7	144	87	18		16	-	-	-	-	272
		T	7	144	89	18	0	16	0	0	0	0	274
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	7,5	6	10,5	16,5		4	-	-	-	-	44,5
		M	4,5	38,5	105	9	4,5	13,5	-	4	-	-	179
		T	12	44,5	115,5	25,5	4,5	17,5	0	4	0	0	223,5

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		17,5		8							25,5
		M	0,5	7	96			1,5					105
		T	0,5	24,5	96	8	0	1,5	0	0	0	0	130,5
1.17.14	Total	H	13,5	23,5	12,5	199,5		724	365				1338
		M	20	786,5	998	190	370,5	74		11			2450
		T	33,5	810	1010,5	389,5	370,5	798	365	11	0	0	3788

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			25,5								25,5
		M	28										28
		T	28	0	25,5	0	0	0	0	0	0	0	53,5
1.18.2	Greve	H		21				7					28
		M						393					393
		T	0	21	0	0	0	400	0	0	0	0	421

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	3 431 717,38
2.2	Trabalho extraordinário	10 429,78
2.3	Trabalho noturno	0,00
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	9 412,73
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	2 716,73
2.13	Transferências de localidade	0,00
2.14	Representação	47 503,80
2.15	Secretariado	1 275,17
2.16	Outros	965,07
2.17	Total	3 504 020,66
2.17.1	Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida /Menor remuneração base líquida</i>	6,148391897
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	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.2	Número de acidentes com baixa	-	-	-	-	-	-	-	-
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	-	-	-	-	-	-	-	-
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	2
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas ações	22

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	38	1	0	0
4.1.1	Número de ações internas	5	0		
4.1.2	Número de ações externas	33	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	14	66	20	1	4	6	0	1	0	2	114
4.2.1	Número de participantes em ações internas	2	6	10	1	1						20
4.2.2	Número de participantes em ações externas	12	60	10		3	6		1		2	94
4.3	Número total de horas	224,5	606,5	339	21	25	26	0	2	0	21	1265
4.3.1	Número de horas em ações internas	49	119	224	21							413
4.3.2	Número de horas em ações externas	175,5	487,5	115		25	26		2		21	852

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor em euros
4.4.1	Custos em ações internas	3 840,00 €
4.4.2	Custos em ações externas	6 299,97 €

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	8 964,04
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	2 532,90
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	163 623,42
5.7	Subsídio por morte	0,00
5.8	Outras	2 244,50
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	35
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	1
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	1
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	1
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	10	11	6		3	1			5	42
		M	5	32	43	10	9	12		1			112
		T	11	42	54	16	9	15	1	1	0	5	154
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	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	11	11	100%
8.2	Carreira de técnico superior	48	43	90%
8.3	Carreira de assistente técnico	62	54	87%
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	1	50%
8.9	Carreiras Docentes	0	0	0%
8.10	Outras	6	5	83%
8.11	Total	183	166	91%