

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



**BALANÇO SOCIAL 2014**

## **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 2014**

**ÍNDICE**

APRESENTAÇÃO	4
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
EFETIVOS	5
EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS	6
DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO	7
DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL	7
ESTRUTURA ETÁRIA	8
ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE	10
ESTRUTURA HABILITACIONAL	11
TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA	12
MOBILIDADE – ADMISSÕES E SAÍDAS	12
PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	13
MODALIDADES DE HORÁRIO	13
TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	13
ABSENTISMO	14
MOTIVO DAS AUSÊNCIAS	15
AUSÊNCIAS POR MOTIVO DE GREVE	16
AUSÊNCIA POR ATIVIDADE SINDICAL	16
REMUNERAÇÕES	16
PRESTAÇÕES SOCIAIS	17
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	18
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	20
ACIDENTES EM SERVIÇO	20
RELAÇÕES PROFISSIONAIS	20
DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS	20
INDICADORES	21
ANEXOS - mapas previstos na Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril	22

## **APRESENTAÇÃO**

O Balanço Social é um instrumento de gestão de apoio à decisão em matéria de recursos humanos onde, sistematizadamente, se recolhem, tratam e interpretam, de forma quantitativa e qualitativa, os dados referentes aos recursos humanos de cada Organismo.

Contém um conjunto de indicadores de gestão diretamente relacionados com o funcionamento do organismo, mais concretamente com a área de Recursos Humanos. Estes indicadores permitem, ao longo do ano, e no decurso da gestão diária das diversas situações que se apresentam, a resposta célere a um variado leque de questões, simplificando o planeamento, inevitavelmente necessário a uma gestão eficaz e operacional.

É um documento elaborado por força da aplicação do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 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, que consagrou como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade deste instrumento de planeamento estratégico nos organismos autónomos da Administração Pública que tenham um mínimo de 50 trabalhadores, independentemente da relação jurídica de emprego público detida, devendo ser apresentado anualmente, 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 2014, tem por base a caracterização dos postos de trabalho constantes do mapa de pessoal para esse mesmo ano, em consonância face ao desenvolvimento das atividades do serviço.

## CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

### EFETIVOS

Para a prossecução das suas atividades, a 31 de dezembro de 2014, o IASAÚDE-IP-RAM, tinha em exercício de funções 193 trabalhadores.

Comparativamente ao ano de 2013, em que o número de efetivos era de 199 trabalhadores, registou-se uma diminuição de 6 trabalhadores, representando uma diminuição de 3%.

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

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

Recursos Humanos		Dirigente	Técnico Superior	A. Técnico	A. Operacional	C. Categ. Subsistentes	C. e Corpos especiais	Médicos	Enfermagem	Outras	Total
Contrato por tempo indeterminado	H	3	10	17	4	-	5	1	-	5	45
	M	6	41	51	12	9	20	1	2	-	142
	T	9	51	68	16	9	25	2	2	5	187
Outros	H	2	-	1	1	-	-	-	-	-	4
	M	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
	T	3	1	1	1	-	-	-	-	-	6
Total efetivos	H	5	10	18	5	-	5	1	-	5	49
	M	7	42	51	12	9	20	1	2	-	144
	T	12	52	69	17	9	25	2	2	5	193
<b>Total</b>		<b>12</b>	<b>52</b>	<b>69</b>	<b>17</b>	<b>9</b>	<b>25</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>193</b>

Os recursos humanos afetos ao IASAÚDE-IP-RAM com vínculo por tempo indeterminado, totalizaram, em 2014, o número de 187 elementos. A modalidade de vínculo predominante é a de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (97%) e "Outros" no âmbito da LVCR (3%), não existindo qualquer outra forma de trabalho com vínculo mais precário.



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

## EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS

Através do gráfico seguinte pode-se verificar a evolução do número de efetivos desde o ano 2008, ano da criação do Instituto, até ao final do ano de 2014.

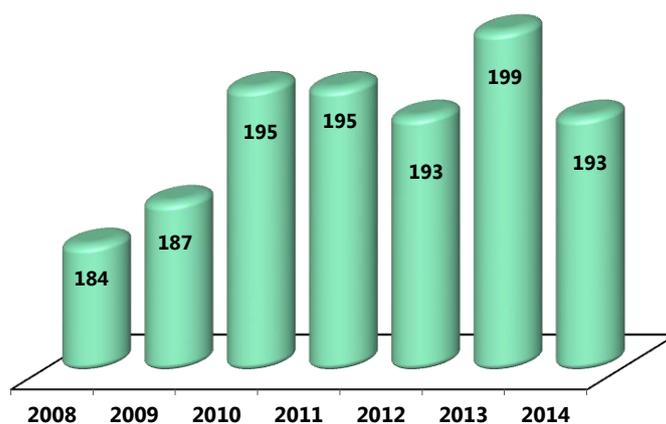


Gráfico n.º 2 - Total de efetivos (2008-2014)

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 2014, regista-se uma ligeira diminuição do número de trabalhadores em relação ao ano anterior, que se ficou a dever, principalmente, à saída por aposentação

Esta situação de diminuição do número de trabalhadores segue uma tendência macro, do decréscimo do número de Recursos Humanos do IASAÚDE-IP-RAM, que tem vindo a ser registado sistematicamente desde 2010. 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

O género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores do IASAÚDE,IP-RAM, com um total de 144 trabalhadores, que representam 75% do universo total, sendo os restantes 25% representados pelos 49 trabalhadores do género masculino.

A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 75%, um pouco superior à registada no ano anterior, que correspondia a 74%, sendo que a taxa de masculinização situa-se nos 25%.

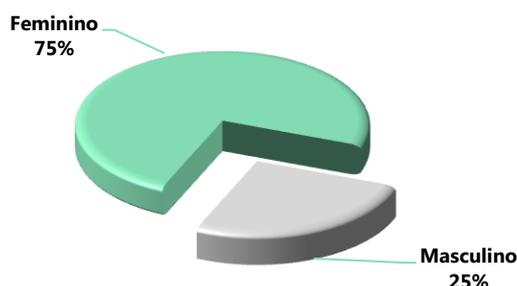


Gráfico n.º 3 - Distribuição percentual dos colaboradores por género

### DISTRIBUIÇÃO POR GRUPO PROFISSIONAL

No que concerne à análise da distribuição de trabalhadores por grupo profissional, prevalece o grupo "Assistentes Técnicos" que, com 69 elementos, representa 36% do efetivo total. Os "Técnicos Superiores" detinham o segundo maior número de efetivos, 52 colaboradores. O grupo de pessoal "Carreiras e Corpos Especiais" era o terceiro mais representado com uma percentagem de 13%, do total de colaboradores. O seu desdobramento por carreira é o seguinte:

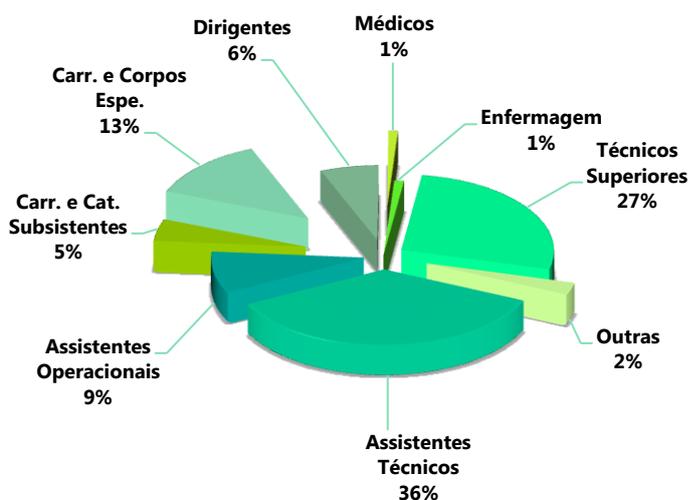


Gráfico n.º 4 - Distribuição percentual dos trabalhadores por carreiras

## ESTRUTURA ETÁRIA

A média etária do total de efetivos, em 31 de dezembro de 2014, correspondia a 48 anos, tendo aumentado relativamente à verificada no ano anterior, situada nos 45 anos.

A classe modal - intervalo de idades no qual se regista mais ocorrências - é aquela que engloba os trabalhadores entre os 35-39 anos de idade, representando 21% do total de efetivos.

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

Estrutura Etária	Homens	Mulheres	Total
30-34	5	9	14
35-39	12	29	41
40-44	10	24	34
45-49	7	26	33
50-54	4	20	24
55-59	10	29	39
60-64	1	7	8
Nível médio etário			48,04
Nível médio etário masculino			44,98
Nível médio etário feminino			49,08

Na pirâmide etária, apresentada no gráfico n.º 5, poderemos dar um enfoque especial nas classes modais dos “35-39” anos e “55-59” anos que, juntas, correspondem a aproximadamente 41% do total de trabalhadores em efetividade de funções.

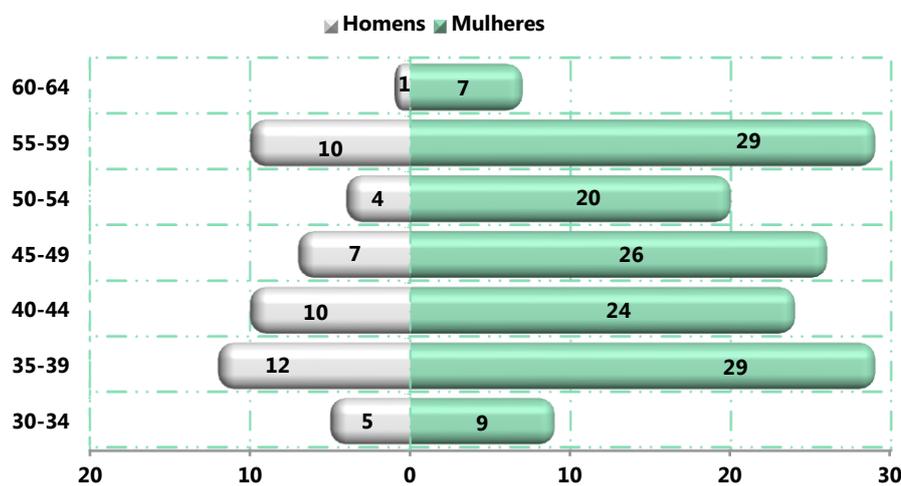


Gráfico n.º 5 - Pirâmide etária por género

Ao nível da evolução etária, no ano 2014 face a 2013, registou-se uma diminuição de 14% para 7% no grupo “18-34” anos, sendo que o grupo dos “35-44” anos registou um ligeiro aumento, situando-se nos 39% da representatividade dos grupos etários. No segundo grupo, temos o intervalo entre os “45-54” anos representando 30%, registando uma diminuição face ao ano anterior. Por último, temos o grupo com mais de 54 anos representando 24% da população, como o gráfico n.º 6 documenta.

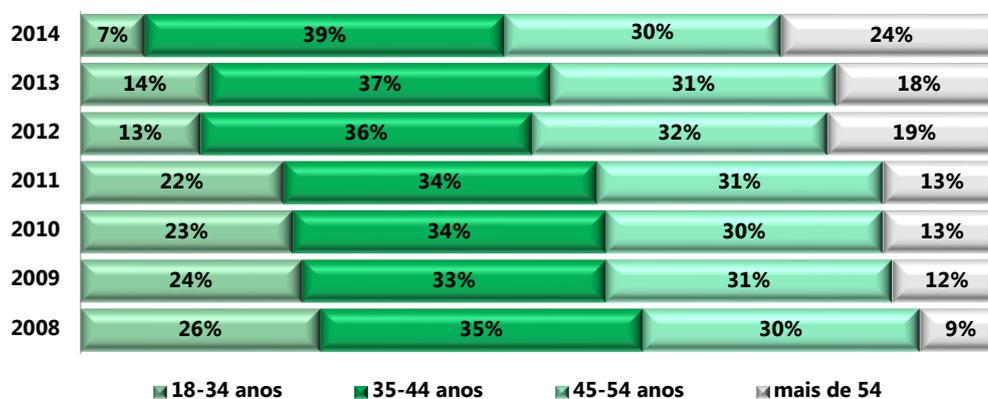


Gráfico n.º 6 - Evolução Etária

### ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

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

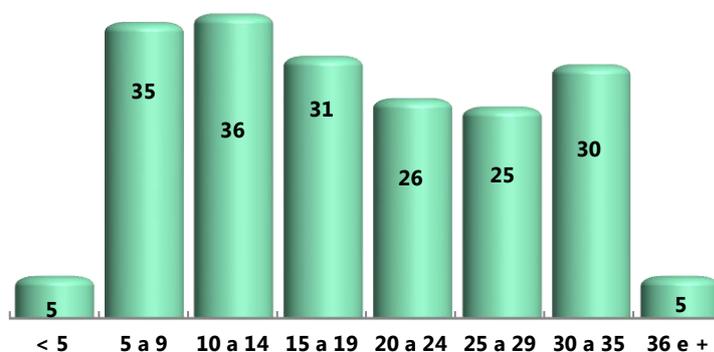


Gráfico n.º 7 Distribuição da Antiguidade

Em 2014, a distribuição da antiguidade dos trabalhadores apresentava uma classe modal localizada entre os “10 a 14” anos de prestação de serviço, correspondendo a 19% 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 2014, situou-se nos 20 anos, sendo que o nível médio da antiguidade feminina (21 anos) é superior ao nível médio da antiguidade masculina que é de 19 anos.

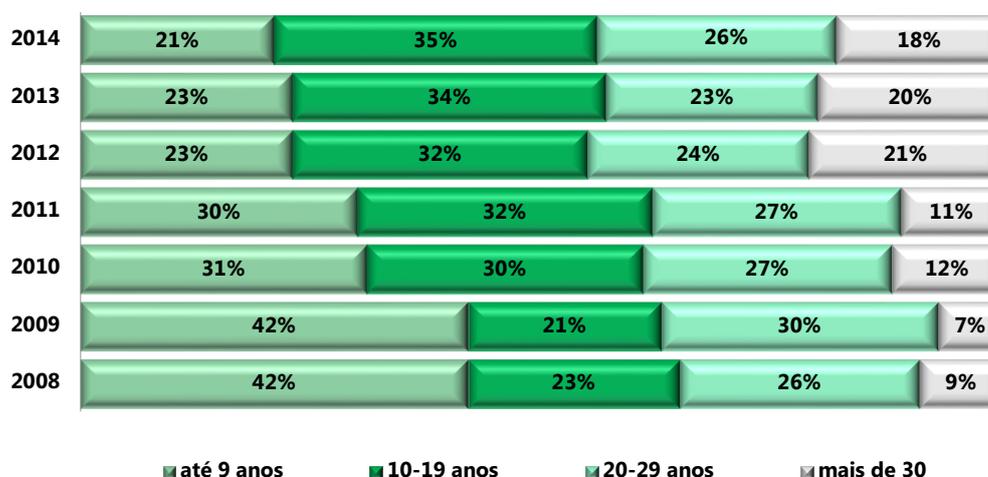


Gráfico n.º 8- Evolução da Antiguidade

Ao nível da evolução da antiguidade, desde 2008 a 2014 registou-se uma diminuição de 42% para 21% 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 35% da representatividade dos grupos etários. No terceiro grupo, temos o intervalo entre os “20 a 29 anos” representando 26% e registando uma igualdade face ao ano de 2008. Por último, temos o grupo com “mais de 30 anos” representando 18% da população registando um aumento face ao ano de 2008 que se situava nos 9%.

## **ESTRUTURA HABILITACIONAL**

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

	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
4 anos de escolaridade	3	13	16
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	16	32	48
Bacharelato ou curso médio	1	3	4
Licenciatura	19	65	84
Mestrado	-	8	8

Relativamente ao nível de habilitações académicas, a licenciatura é o grau académico mais representado no IASAÚDE,IP-RAM. Com efeito, 84 trabalhadores são licenciados (65 mulheres e 19 homens), correspondendo a 44% dos efetivos do total, correspondendo à taxa de habilitação superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) na ordem dos 50%. O segundo grupo mais representativo (25%) corresponde ao 12.º ano de escolaridade.

A estrutura habilitacional dos colaboradores, em 2014, representava-se graficamente desta forma:

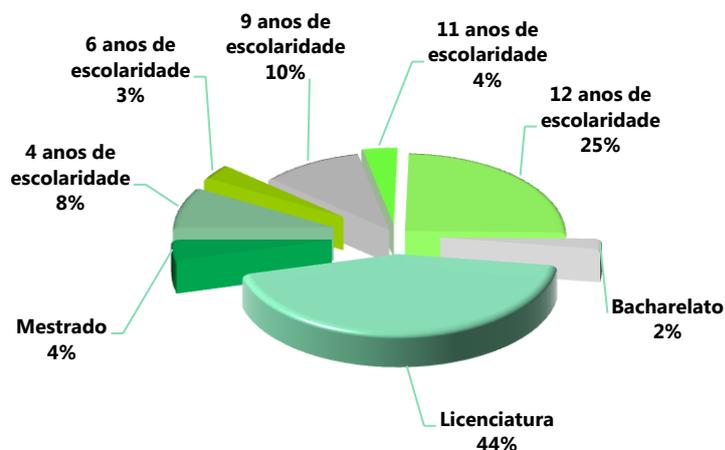


Gráfico n.º 9 - Distribuição das Habilitações Literárias

### TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No universo de 193 efetivos, existem sete trabalhadores com incapacidade, sendo quatro do género feminino e três do género masculino. Estes trabalhadores representam 4% dos colaboradores.

### MOBILIDADES – ADMISSÕES E SAÍDAS

Face à análise da mobilidade dos trabalhadores, onde se registam todos os movimentos de entrada e saída de pessoal do IASAÚDE,IP-RAM, refira-se que, no que respeita às admissões e saídas, conta-se uma variação negativa de 5 trabalhadores, conforme indicado na tabela seguinte:

Quadro n.º 4 – Entrada e saída de colaboradores

Descrição	Entradas	Saídas	Varição
Técnicos Superiores	2	2	0
Assistentes Técnicos	1	3	-2
Assistentes Operacionais		1	-1
Carreiras e Categorias Subsistentes		2	-2
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>-5</b>

## PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

### MODALIDADES DE HORÁRIO

Durante o ano de 2014, foram praticados os seguintes horários de trabalho:

- 111 colaboradores com horário flexível;
- 39 colaboradores com horário rígido;
- 24 colaboradores usufruíram de isenção de horário de trabalho;
- 19 colaboradores praticaram a modalidade de jornada contínua.

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

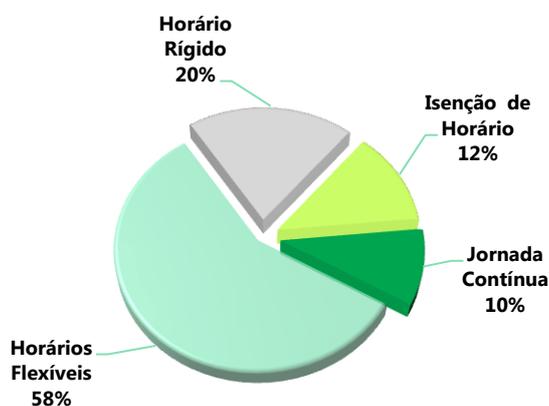


Gráfico n.º 10 - Distribuição dos efetivos pelas modalidades de horário

### TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No ano em referência, o trabalho extraordinário processado designa-se por trabalho extraordinário e trabalho em dia de descanso semanal, complementar ou feriado, e situou-se nas 6 horas.

**ABSENTISMO**

O número total de ausências ao trabalho, contabilizado no ano de 2014, ascendeu aos 1740 dias, sendo 1539 dias de ausência dadas pelo género feminino (88%) e 201 dias dadas pelo género masculino (12%). Comparativamente ao ano anterior verificou-se um decréscimo de 1141 dias. Em média, cada trabalhador do Instituto, no ano de 2014, faltou ao serviço 9 dias, sendo esta média de 11 dias para o género feminino e de 4 dias para o género masculino.

A Taxa de Absentismo, no ano de 2014, situou-se nos 4%, ligeiramente inferior ao ano anterior que foi na ordem dos 6,5%.

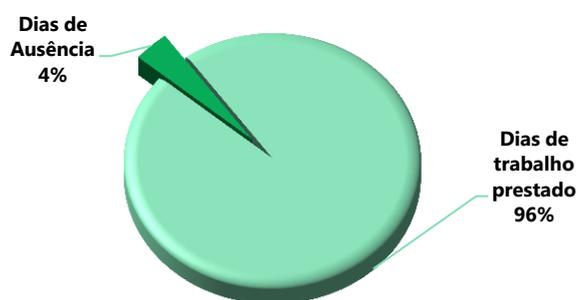


Gráfico n.º 11 - Taxa de Absentismo

Quadro n.º 5 - Ausências dos colaboradores 2013 -2014

Descrição	2013	2014	Variação
Casamento	0	30	+30
Maternidade paternidade	1071	432	-639
Falecimento de familiar	32	43	+11
Doença	662	622	-40
Doença prolongada	717	0	-717
Assistência a familiares	140	155	+15
Trabalhador estudante	44	0	-44
Por conta do período de férias	161	217	+56
Injustificadas	0	1	+1
Outras	54	240	+186
<b>Total</b>	<b>2881</b>	<b>1740</b>	<b>-1141</b>

## MOTIVO DAS AUSÊNCIAS

Segundo o tipo de ausências, verificou-se maior incidência nos dias de ausência motivados por doença que totalizaram 622 dias, seguido dos dias de ausência por proteção na parentalidade com um total de 432 dias.

O decréscimo de dias de ausência ao trabalho face a 2013, verificou-se, com maior incidência, nas situações de doença prolongada, com menos 717 dias e parentalidade com menos 639 dias.

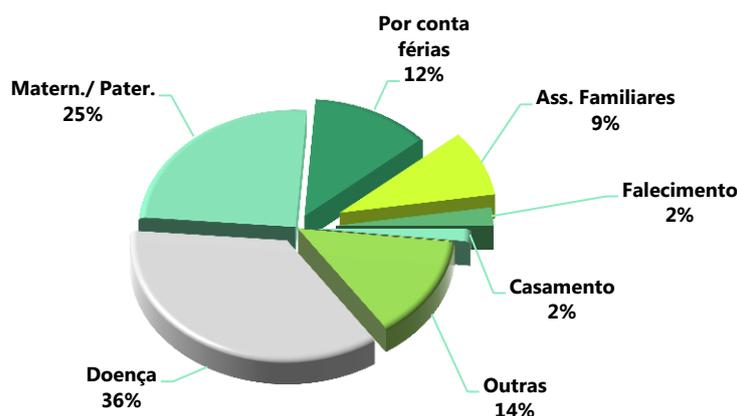


Gráfico n.º 12 - Distribuição das ausências por motivo

Relativamente aos dias de ausência por grupo profissional (gráfico n.º 13), o grupo com maior número de ausências é o de “Técnico Superior” com 50% do total. O segundo grupo de pessoal que mais contribuiu para o absentismo corresponde ao grupo de pessoal “Assistente Técnico” com 29%.

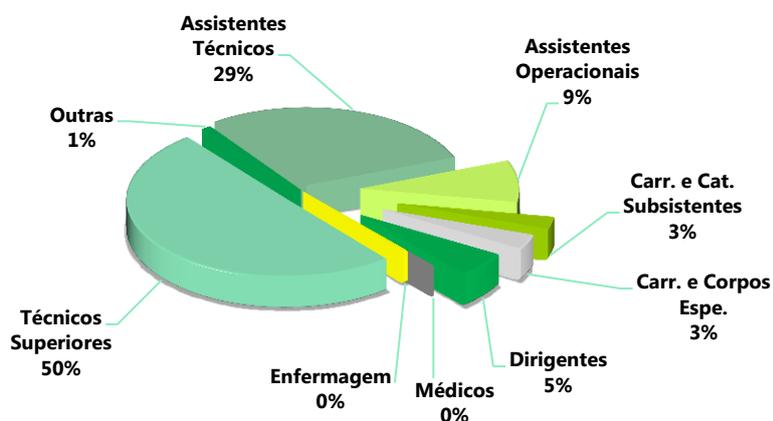


Gráfico n.º 13 - Distribuição das ausências dos trabalhadores por carreiras

## AUSÊNCIAS POR ATIVIDADE SINDICAL E GREVE

As faltas motivadas por atividade sindical perfizeram 21 horas. Estas faltas representaram, no seu conjunto, 0,1% do total de faltas registadas em 2014.

No ano de 2014 no IASÚDE,IP-RAM, não se registaram faltas por motivo de greve.

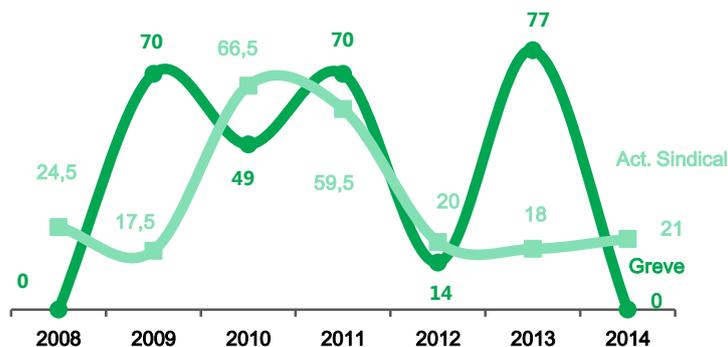


Gráfico n.º 14 - Distribuição das faltas em horas por greve e por atividade sindical

## REMUNERAÇÕES

O total dos encargos com o pessoal apresenta um montante de €3.756.650,25, sendo que a remuneração base representa 84% desse valor.

O segundo parâmetro com maior representação diz respeito a "Outros encargos com o pessoal", com uma representação de 15%.

O leque salarial líquido determina-se através da divisão da maior remuneração base líquida, pela menor remuneração base líquida que é de 6.86.

Quadro n.º 6 - Encargos com pessoal

	Valor (€)
Remuneração base	3.156.620,8
Trabalho extraordinário	31,62
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	306,25
Ajudas de custo	2.947,00
Representação	44.668,81
Secretariado	1.198,53
Outros encargos com pessoal	550.877,24
<b>Total</b>	<b>3.756.650,25</b>

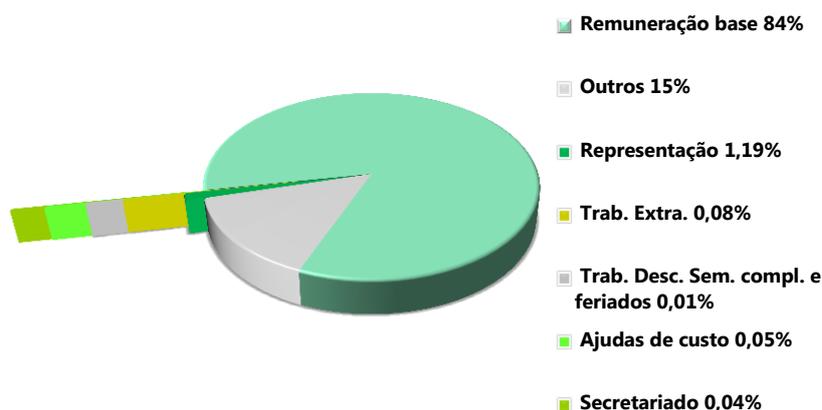


Gráfico n.º 15- Distribuição dos encargos com o pessoal

## PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em matéria de encargos com prestações sociais, pode-se constatar, no quadro n.º 7, que durante o ano de 2014 foram gastos €189.696,40, sendo que a parcela com maior relevância é o subsídio de refeição com uma percentagem na ordem dos 93%

Quadro n.º 7 – Prestações Sociais

	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	3.083,70
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	1.828,28
Subsídio de refeição	177.384,34
Outras	7.400,08
<b>Total</b>	<b>189.696,40</b>

No segundo lugar, como o gráfico n.º 16 documenta, aparece “Outras” prestações sociais com uma representação de 4%. O “Abono de família para crianças e jovens” aparece em terceiro lugar com uma representação de 2% das prestações sociais.

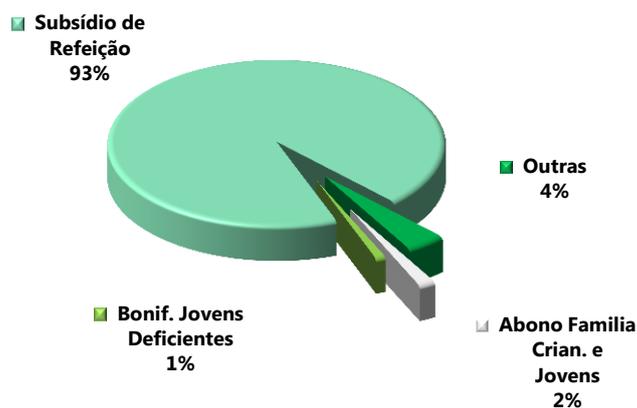


Gráfico n.º 16 - Distribuição das prestações sociais

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

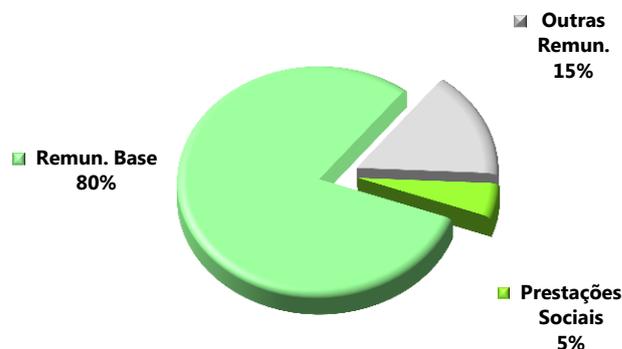


Gráfico n.º 17 - Distribuição dos encargos com o pessoal

## FORMAÇÃO PROFISSIONAL

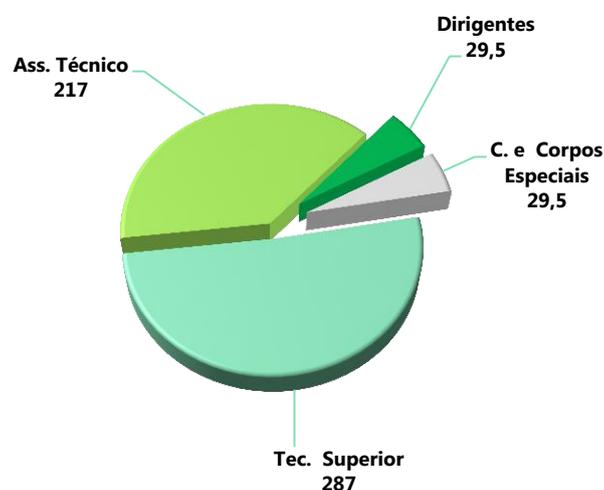
No que respeita às ações de formação profissional, no decorrer do ano de 2014 realizaram-se 30 ações, sendo 23 externas e 7 internas.

Verificou-se que o grupo de pessoal com mais participações foi o pertencente à carreira de técnico superior, com 35 participações.

Quadro n.º 8 – Formação Profissional

	<b>Dirigente</b>	<b>Técnico superior</b>	<b>Assistente técnico</b>	<b>Carreiras e categorias subsistentes</b>	<b>C. e Corpos especiais</b>	<b>Enfermagem</b>	<b>Total</b>
Número total de participantes	3	35	16	2	2	1	<b>59</b>
Número de participantes em ações internas	2	2	4	2	1	1	<b>12</b>
Número de participantes em ações externas	1	33	12	-	1	-	<b>16</b>
Número total de horas	29,5	287	217	-	29,5	-	<b>563</b>
Número de horas em ações internas	29,5	63	42	-	29,5	-	<b>164</b>
Número de horas em ações externas	-	224	175	-	-	-	<b>399</b>

Foi investido, em ações de formação, um total de 563 horas. O grupo onde se registou maior número de horas, em ações de formação, foi o do pessoal “Técnico Superior”, com um total de 287 horas, seguido do grupo de “Assistente Técnico”, com 217 horas.



**Gráfico n.º 18 - Distribuição das horas de formação por carreira**

Do nível médio de horas de formação por grupo profissional, cada “Técnico Superior” beneficiou em média de 5,5 horas de formação e cada “Assistente Técnico”, em média beneficiou, em 2014, de 3 horas de formação. Os “Dirigentes” foram o terceiro grupo profissional que mais beneficiou de formação, em média, (2,5 horas) no ano de 2014. O grupo “Carreiras e Corpos Especiais”, beneficiou em média de 1 hora de formação.

No que concerne ao grau de participação em ações de formação, em 2014, cada funcionário beneficiou, em média, de 3 horas de formação.

Os encargos com a formação, em 2014, foram na ordem dos €11.114,79.

### **HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO ACIDENTES EM SERVIÇO**

Em 2014 registou-se, no âmbito deste Instituto, dois acidentes em serviço, sendo que nenhum deles originou baixa médica.

### **RELAÇÕES PROFISSIONAIS**

O número de colaboradores sindicalizados no IASAÚDE,IP-RAM no ano de 2014 totalizaram os 34 trabalhadores. Este número significa que a taxa de sindicalização, se situa em cerca de 17,6%, percentagem inferior ao ano anterior que se situava nos 18%.

### **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.

INDICADORES

Recursos Humanos		2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Idade média</b>	$\frac{\text{Somatório das Idades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	42	43	44	45	45	44,8	<b>48</b>
<b>Nível Médio de Antiguidade</b>	$\frac{\sum \text{das Antiguidades}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	15	15	16	17	17	17	<b>20</b>
<b>Taxa de tecnicidade (sentido restrito)</b>	$\frac{\text{Total Téc. Superior}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	34%	33%	32%	20%	25%	27%	<b>27%</b>
<b>Taxa de Assistente Operacional</b>	$\frac{\text{Total Ass. Operacional}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	5%	7%	6,6%	8%	8,8%	8,54%	<b>9%</b>
<b>Taxa de Feminização</b>	$\frac{\text{Total efetivos femininos}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	74,4%	73,8%	72%	72%	74%	73,87%	<b>75%</b>
<b>Taxa de Enquadramento</b>	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	7,6%	7,5%	7,2%	7,18%	5,7%	5,53%	<b>6%</b>
<b>Taxa de Emprego Jovem</b>	$\frac{\sum \text{efetivos idade} < 25}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	0,5%	0%	0%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Taxa de Envelhecimento</b>	$\frac{\sum \text{efetivos idade} \geq 55}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	9,2%	11,7%	14,8%	13,3%	18,6%	18,1%	<b>24%</b>
<b>Taxa de habilitação Superior</b>	$\frac{\text{Bac.} + \text{Lic.} + \text{Mest.} + \text{Dout.}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	46,7%	51,3%	45%	45,1%	46,6%	48,24%	<b>50%</b>
<b>Taxa de Alteração de posicionamento remuneratório</b>	$\frac{\text{Total de Alterações}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	3,3%	20,8%	22,5%	0%	0%	0%	<b>0%</b>
<b>Taxa de Admissões</b>	$\frac{\text{Total de Admissões}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	10,3%	3,7%	4,6%	2%	2%	3,52%	<b>2%</b>
<b>Taxa de Saídas</b>	$\frac{\text{Total de Saídas}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	1,6%	4,3%	0,05%	2%	5%	1,51%	<b>4%</b>
<b>Taxa de Absentismo</b>	$\frac{\text{T Dias de Aus. (s/ Féri)}}{\text{T dias trabalháveis} \times \text{T Efe.}} \times 100$	6,8%	4,2%	6,3%	6,3%	5,5	6,5%	<b>4%</b>
<b>Remuneração base média anual</b>	$\frac{\text{T. Enc.} \dots \text{c/ Rem. base}}{\text{Total de Efetivos}}$	€8267,6	€15632,7	€15057,5	€17814,3	€16320,7	€18593,8	<b>€16355,5</b>
<b>Leque Salarial líquido</b>	$\frac{\text{Maior Remuneração}}{\text{Menor Remuneração}}$	8,8	7,9	7,85	8,36	6,88	6,91	<b>6,86</b>
<b>Taxa de Participação Formação</b>	$\frac{\text{T. Participantes}}{\text{Total de Efetivos}} \times 100$	33%	56,7%	65%	57,4%	23,8%	39,7%	<b>31%</b>

ANEXOS – MAPAS PREVISTOS NA PORTARIA N.º 27/2010, DE 29 DE ABRIL

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.1	Total efetivos	H	5	10	18	5	0	5	1	0	0	5	49
		M	7	42	51	12	9	20	1	2	0	0	144
		T	12	52	69	17	9	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	10	17	4	0	5	1	0		5	45
		M	6	41	51	12	9	20	1	2		0	142
		T	9	51	68	16	9	25	2	2	0	5	187
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	1	1							4
		M	1	1	0	0							2
		T	3	1	1	1	0	0	0	0	0	0	6
1.1.5	<b>Total</b>		12	52	69	17	9	25	2	2	0	5	193

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos	0	0	0
	18-24	0	0	0
	25-29	0	0	0
	30-34	5	9	14
	35-39	12	29	41
	40-44	10	24	34
	45-49	7	26	33
	50-54	4	20	24
	55-59	10	29	39
	60-64	1	7	8
	65-69			0
	70 e mais			0
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} =$			48,04
	Nível médio etário masculino =			44,98
	Nível médio etário feminino =			49,08

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		5	5		6								
5-9	10	25	35		17	16				1					34
10-14	9	27	36	2	18	12	4			2					38
15-19	11	20	31	4	5	5	2			8		2		4	30
20-24	3	23	26		2	15	2	2						1	22
25-29	5	20	25	3	1	14	3	2	1						24
30-35	8	22	30	2	2	6	5	3	13	2					33
Mais de 36	3	2	5		1	1	1	2							5
1.5	Nível médio de antiguidade:	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos =													20,65
	Nível médio de antiguidade masculino =														18,86
	Nível médio de antiguidade feminino =														21,26

1.6	TRABALHADORES ESTRANGEIROS	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE			0
1.6.2	Dos PALOP			0
1.6.3	Do Brasil			0
1.6.4	De outros países			0
1.7	Trabalhadores deficientes	3	4	7

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Menos de 4 anos de escolaridade			0	0%
	4 anos de escolaridade	3	13	16	8%
	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	16	32	48	25%
	Bacharelato ou curso médio	1	3	4	2%
	Licenciatura	19	65	84	44%
	Mestrado		8	8	4%
	Doutoramento			0	0%

1.9	ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.9.1	Nomeação	H											0
		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H											0
		M											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		2		1							3
		M		0		0							0
		T	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3
1.9.5	Total		0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	3

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	2	1	1						5
		M			1		1						2
		T	0	1	3	1	2	0	0	0	0	0	7
1.10.3	Outros	H		1									1
		M											0
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1.10.4	Total		0	2	3	1	2	0	0	0	0	0	8

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			3		1	2					6
1.12.1.1	Falecimento			1								1
1.12.1.2	Reforma/Aposentação			2		1	2					5
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									2
1.12.6	Total	0	2	3	0	1	2	0	0	0	0	8

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		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

1.13	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	-	-

1.15	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	30	4			2				39
1.15.2	Horários flexíveis		43	35	5		24		1		3	111
1.15.3	Horários desfasados											0
1.15.4	Jornada contínua		6	1	8		1		1		2	19
1.15.5	Trabalho por turnos											0
1.15.6	Trabalhador-estudante											0
1.15.7	Assistência a descendentes menores											0
1.15.8	Tempo parcial											0
1.15.9	Isenção de horário	12		3		9						24
1.15.10	Adaptabilidade											0
1.15.11	Total	12	52	69	17	9	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 6
		M 0
		T 6
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H 0
		M
		T
1.16.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H
		M
		T 0
1.16.4	Trabalho noturno	H
		M
		T 0
1.16.5	Em dias de descanso complementar	H 2
		M 0
		T 2
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H 0
		M 0
		T 0
1.16.7	Em dias feriados	H 0
		M 0
		T 0

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias substituintes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total
1.17.1	Casamento	H		15									15
		M			15								15
		T	0	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.2	Maternidade paternidade	H						12					12
		M		420									420
		T	0	420	0	0	0	12	0	0	0	0	0
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				5						1	6
		M		5	13	6	10	3					37
		T	0	5	13	11	10	3	0	0	0	1	43
1.17.5	Doença	H		6	39	30		9				6	90
		M	87	126	204	86	11	10		8			532
		T	87	132	243	116	11	19	0	8	0	6	622
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		8									8
		M		81	55			11					147
		T	0	89	55	0	0	11	0	0	0	0	155
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		5	19	4,5		6,5				9	44
		M	4,5	20,5	118,5	6	22,5	1					173
		T	4,5	25,5	137,5	10,5	22,5	7,5	0	0	0	9	217

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	
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H										0	
		M										0	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.17.12	Injustificadas	H										0	
		M			1							1	
		T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	
1.17.13	Outras	H		6	8	12						26	
		M		182	31			1				214	
		T	0	188	39	12	0	1	0	0	0	240	
1.17.14	Total	H	0	40	66	51,5	0	27,5	0	0	0	16	201
		M	91,5	834,5	437,5	98	43,5	26	0	8	0	0	1539
		T	91,5	874,5	503,5	149,5	43,5	53,5	0	8	0	16	1740

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		21								21
		M										0
		T	0	0	21	0	0	0	0	0	0	0
1.18.2	Greve	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	<b>3156620,8</b>
2.2	Trabalho extraordinário	31,62
2.3	Trabalho noturno	0,00
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	306,25
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	2.947,00
2.13	Transferências de localidade	0,00
2.14	Representação	44.668,81
2.15	Secretariado	1.198,53
2.16	Outros	550.877,24
<b>2.17</b>	<b>Total</b>	<b>3.756.650,25</b>
2.17.1	Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$ =	6,868355969

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				0			
3.1.2	Número de acidentes com baixa	0				0			
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	0				0			
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0				0			
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	0				0			
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0				0			
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	0				0			
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0				0			

3.2	DOENÇAS PROFISSIONAIS	NÚMERO DE CASOS	NÚMERO DE DIAS PERDIDOS
3.2.1	-	-	-
3.2.2	-	-	-
3.2.3	-	-	-
3.2.4	-	-	-
3.2.5	-	-	-

3.3	ACTIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO	
3.3.1	Número de exames médicos efetuados	-
3.3.1.1	Exames de admissão	-
3.3.1.2	Exames periódicos	-
3.3.1.3	Exames ocasionais e complementares	-
3.3.1.4	Exames de cessação de funções	-
3.3.2	Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	-
3.3.3	Número de visitas aos postos de trabalho	-

3.4	COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA	
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança	-
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho	-

3.5	NÚMERO DE PESSOAS RECOLOCADAS EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO	-
-----	---	---

3.6	ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA	
3.6.1	Número de ações desenvolvidas	-
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas ações	-

3.7	CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	Valor em euros
3.7.1	Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	-
3.7.2	Custos com equipamentos de proteção	-
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos	-
3.7.4	Outros custos	-

4	FORMAÇÃO PROFISSIONAL				
	DURAÇÃO DAS ACÇÕES	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
4.1	Número total de ações	30	0	0	0
4.1.1	Número de ações internas	7	0	0	0
4.1.2	Número de ações externas	23	0	0	0

	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO										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	
4.2	Número total de participantes	3	35	16	0	2	2	0	1	0	0	59
4.2.1	Número de participantes em ações internas	2	2	4		2	1		1			12
4.2.2	Número de participantes em ações externas	1	33	12			1					47
4.3	Número total de horas	29,5	287	217	0	0	29,5	0	0	0	0	563
4.3.1	Número de horas em ações internas	29,5	63	42			29,5					164
4.3.2	Número de horas em ações externas	0	224	175			0					399

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	<b>Valor em euros</b>
4.4.1	Custos em ações internas	11114,79
4.4.2	Custos em ações externas	

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	3.083,70
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	1.828,28
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	177.384,34
5.7	Subsídio por morte	0,00
5.8	Outras	7.400,08
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	34
6.2	COMISSÕES DE TRABALHADORES	
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
6.2.2	Número total de votantes	-
6.3	DISCIPLINA	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	-
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	-
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	-
6.3.4	Número de processos decididos	
6.3.4.1	Arquivado	-
6.3.4.2	Repreensão escrita	-
6.3.4.3	Multa	-
6.3.4.4	Suspensão	-
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	-
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	-

7	DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outras	Total	
7.1	Calheta	H											0	
		M					1						1	
		T	0	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	0	3	0	0	0	0	3	
7.3	Funchal	H	5	10	18	5		3	1	0		5	47	
		M	7	41	51	12	9	12	1	2				135
		T	12	51	69	17	9	15	2	2	0		5	182
7.4	Machico	H											0	
		M		1				2						3
		T	0	1	0	0	0	2	0	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	0	1
7.6	Porto Moniz	H											0	
		M												0
		T	0	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	0
7.8	Ribeira Brava	H											0	
		M						1						1
		T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
7.9	Santa Cruz	H											0	
		M						1						1
		T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
7.10	Santana	H											0	
		M												0
		T	0	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	0	1	0	0	0	0	1

8	COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
		Previstos	Preenchidos	%
8.1	Dirigente	12	12	100%
8.2	Carreira de técnico superior	60	52	87%
8.3	Carreira de assistente técnico	69	69	100%
8.4	Carreira de assistente operacional	17	17	100%
8.5	Carreiras e categorias subsistentes	9	9	100%
8.6	Carreiras e Corpos especiais	25	25	100%
8.7	Carreiras Médicas	2	2	100%
8.8	Carreiras de Enfermagem	2	2	100%
8.9	Carreiras Docentes	-	-	-
8.10	Outras	5	5	100%
8.11	Total	201	193	96%