



**Secretaria Regional de Inclusão Social e Cidadania
Instituto de Segurança Social da Madeira, IP-RAM**



Balanço Social 2022



Introdução

O presente documento apresenta o Balanço Social do Instituto de Segurança Social da Madeira (ISSM, IP-RAM) do ano de 2022. O Balanço Social constitui um importante instrumento de planeamento, organização e controlo de recursos humanos a par do Plano de Atividades, do Relatório de Atividades e do QUAR.

O Balanço Social foi institucionalizado para os serviços e organismos da Administração Pública através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório, como medida de modernização, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, sendo um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, que deve ser elaborado anualmente, no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, de acordo com a organização e estrutura previstas no aludido Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e com o DRR nº 4/2023/M de 10 de janeiro, diploma que adapta à Região Autónoma da Madeira o citado Decreto-lei e determina no seu artigo 3º, o envio do Balanço Social até 15 de abril de cada ano, ao serviço do Governo Regional com competência em matéria de Administração Pública e de acordo com as instruções disponibilizadas na página eletrónica da Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), bem como da Direcção Regional de Administração Pública e Modernização Administrativa (DRAPMA).

O presente balanço social, foi elaborado em cumprimento dos supracitados normativos e orientações, e os dados para a sua elaboração foram obtidos através da base de dados de gestão de recursos humanos disponível através do software GESVEN-GRH e da Base de dados de formação (ACCESS), tendo os dados sobre a disciplina sido disponibilizados pelo Gabinete Jurídico. Assim, o presente documento fornece um conjunto de indicadores da situação do ISSM, IP-RAM, nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos.

Da análise e avaliação dos dados facultados, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o desenvolvimento das suas competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia dos serviços prestados pelo ISSM, IP-RAM face às crescentes competências atribuídas.

Enquadramento legal e atribuições do ISSM, IP-RAM

O Instituto de Segurança Social da Madeira (ISSM, IP-RAM) na qualidade de Instituição Pública de Solidariedade e Segurança Social, é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de personalidade jurídica e de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, classificando-se como instituto público de regime especial nos termos da lei, o qual se rege pela sua lei orgânica e pelas normas aplicáveis do regime jurídico dos institutos públicos. O ISSM, IP-RAM tem a sua sede no Funchal, mantém vários serviços locais de proximidade com o cidadão e ainda dispõe de estabelecimentos integrados. A partir de agosto de 2016, passou a integrar as atribuições no domínio da reabilitação psicossocial e terapêutica e inclusão de pessoas com deficiência, tendo aumentado o número de serviços, estabelecimentos, e efetivos a cargo. O aumento das atribuições do ISSM,IP-RAM resultou da reestruturação da administração pública na Região Autónoma da Madeira, a qual determinou à Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais as atribuições relativas ao desenvolvimento funcional e integral de competências de pessoas com deficiência, as quais transitaram do Gabinete da referida Secretaria Regional para o ISSM, IP – RAM, em agosto de 2016, nos termos do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 29/2016/M, de 15 de julho, que procedeu à segunda alteração à orgânica do ISSM, IP-RAM, aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 34/2012/M, de 16 de novembro e alterada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2015/M, de 13 de agosto. O ISSM, IP-RAM tem jurisdição sobre todo o território da Região Autónoma da Madeira, sendo, nomeadamente, a instituição competente relativamente, aos beneficiários de segurança social com residência na Região Autónoma da Madeira, e aos contribuintes de segurança social, sejam entidades empregadoras ou equiparadas e trabalhadores independentes com sede, direção efetiva, domicílio profissional ou residência na RAM, ainda que detenham estabelecimentos, locais de trabalho ou sucursais fora do território regional. A reestruturação do ISSM, IP -RAM, operada a partir de agosto, traduziu-se no alargamento do âmbito de intervenção social na área da segurança social, com a introdução de um novo desafio na missão do instituto- a área da deficiência. Manteve-se a sua natureza de instituto público de solidariedade e segurança social da Região Autónoma da Madeira, de regime especial previsto no regime jurídico dos institutos públicos, bem como, o exercício da sua atividade sob tutela e superintendência da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais. Assim à missão do ISSM,IP-RAM que consiste, genericamente na gestão dos regimes de Segurança Social, o reconhecimento dos direitos e o cumprimento das obrigações decorrentes dos regimes de segurança social, a gestão da recuperação da dívida e o exercício de ação social, bem como, assegurar a aplicação dos instrumentos internacionais de segurança social na RAM, acrescem novas atribuições no domínio da reabilitação psicossocial e terapêutica e inclusão de pessoas com deficiência, designadamente, assegurar o desenvolvimento funcional e integral de competências de pessoas com deficiência, numa perspetiva de inclusão, de reabilitação e terapêutica, de apoio psicossocial e familiar, que propicie bem-estar, saúde geral, envelhecimento ativo e qualidade de vida.

Estrutura e organização do ISSM, IP-RAM

A organização interna e as respetivas competências dos serviços e dos estabelecimentos integrados que funcionam na dependência do ISSM,IP-RAM, foram alterados a partir de janeiro de 2017 na sequência da aprovação dos Estatutos através da Portaria n.º 17/2017, de 23 de janeiro.

O presente balanço social com referência a 31 de dezembro de 2022 retrata a estrutura organizativa do ISSM, IP-RAM, contendo a distribuição dos efetivos na referida estrutura.

Vínculos e Carreiras

Nos últimos anos as alterações decorrentes do regime de vinculação, carreiras e remunerações conduziram necessariamente à adaptação do Balanço Social à nova realidade social da administração pública regional, e por conseguinte, regista-se, na sua estrutura, diferenças, designadamente no que concerne à relação jurídica de emprego e às carreiras.

Numa breve síntese sobre a relação jurídica de emprego na Administração Pública Regional, importa referir que é a partir de 2010, que é alterada a modalidade de vinculação, isto é, a nomeação é substituída pelo contrato de trabalho funções públicas. Com efeito, desde 2009 que todos os trabalhadores da Administração Pública central e local haviam passado para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, no entanto, na Administração Pública Regional, manteve-se até 2010, o vínculo de nomeação aos trabalhadores nomeados definitivamente, nos termos do nº 1 do artigo 4º do DLR nº 1/2009/M de 12 de janeiro, que adaptou à região a Lei nº 12-A/2008 de 27 de fevereiro. Esta alteração do vínculo, ocorreu por força do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 256/2010, publicado no Diário da República, I série, nº 176, de 9 de setembro, no qual é declarada ilegalidade com força obrigatória geral nas normas contidas no nº 1 e 2 do citado artigo 4º do Decreto Legislativo Regional nº 1 /2009/M de 12 de janeiro, por violação do Artigo 79º do nº 2 do Estatuto Político -Administrativo da Região Autónoma da Madeira. Assim, na sequência do referido Acórdão a manutenção do vínculo de nomeação definitiva dos trabalhadores da Administração Regional previsto no citado diploma, deixa de existir, ou antes constitui uma exceção para alguns. A nomeação definitiva mantém-se apenas para as atividades identificadas no Artigo 10º da Lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, designadamente as seguintes: Missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes; Representação Externa do Estado; Informações de segurança; Investigação criminal; Segurança pública e Inspeção e mantém – se ainda hoje para as mesmas atividades, por força do artigo 8º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho.

No caso do ISSM, IP-RAM, apenas os inspetores mantêm o vínculo de nomeação definitiva. Consequentemente o primeiro quadro do balanço Social, isto é, o quadro dos recursos humanos, o qual apresenta a distribuição dos efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego, reflete a partir de 2010, esta realidade.

Balanço Social 2022

Numa breve síntese sobre as carreiras, importa referir que ocorreram alterações, a partir de 1 de janeiro de 2009, designadamente, deu-se a transição dos trabalhadores para as novas carreiras, por força do nº 7 do Artigo 118º da Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro, conjugado com o artigo 12º do DL121/2008 de 11 de julho. Resulta da aplicação dessas normas, a fusão de algumas carreiras de regime geral para as novas carreiras gerais.

Evolução dos Recursos Humanos:

O número de efetivos globais de 2022 (1440) aumentou em relação a 2021 (1365) e em relação a 2020 (1338) em consequência da abertura de procedimentos concursais para as carreiras de Assistente operacional, Técnico superior licenciado em Direito, Gestão e Economia, Serviço Social, Psicologia, Sociologia e Assistente técnico. Como já se referiu em documentos anteriores, verificou ao longo dos últimos anos a redução progressiva dos efetivos globais (2019 – 1311; 2018 - 1352; 2017-1354 ;2016 - 1392) por medidas restritivas do recrutamento e proibição do aumento número de efetivos nos Serviços da Administração Pública Regional. O aumento que se registou em 2016, em relação a 2015 (1187) resultou exclusivamente, da transferência de serviços da Reabilitação e Deficiência do Gabinete da Secretaria Regional de Inclusão e Assuntos Sociais para o ISSM, IP – RAM, em agosto de 2016, e a correspondente afetação de pessoal que neles exerciam funções. Em 2022 verifica-se novamente o aumento de efetivos, resulta do número de entradas (133) ser significativamente superior ao número de saídas (58) por comparação aos anos anteriores. Em 2022 o número de saídas sofreu um abrandamento em relação a 2021 (86) que tinha sofrido um aumento em relação a 2020 (53), a 2019 (81), a 2018 (62), a 2017 (74 saídas), a 2016 (73) e a 2015 (74), só em 2014 se registou um número superior (114). Refira-se que as saídas por aposentação em 2022 (33) é inferior em relação a 2021 (53), em 2020 (29) 2019 (18), 2018 (9), 2017 (10) e em 2016 (14). Por conseguinte, podemos afirmar que 2022 mantém a tendência de aumento de efetivos, iniciada em 2021, após um período de redução, que foi se acentuando com maior expressão a partir de 2009 e atingiu o valor mais baixo desde 1997, no ano de 2015.

Importa referir a este nível, que no âmbito do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro para a Região Autónoma da Madeira (PAEF-RAM), o Governo Regional assumiu o compromisso de introduzir um mecanismo de controlo dos recursos humanos – o Plano Previsional e de estratégia de implementação da redução do número de trabalhadores em funções públicas, estabelecendo como meta os 2 % ao ano. Com efeito, o referido mecanismo de controlo foi introduzido no segundo semestre de 2012, tendo-se, desde então, registado uma redução acima dos 2%, resultante, maioritariamente, do número de aposentações definitivas. Refira-se que em 2013 esta redução atingiu o dobro em relação à meta pré-estabelecida pela Administração Regional ou seja, obteve-se uma redução de efetivos de 4,69%. Importa igualmente referir, que desde 2014, regista-se uma nova forma de contabilizar as saídas no balanço social e no Plano Previsional decorrentes da diferenciação do conceito de ausência. Com efeito, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, determina a suspensão do vínculo de emprego público, na situação de doença que se prolongue por mais de 30 dias. Por essa razão, no balanço social passamos a contabilizar como saídas, as ausências por doença desde que se verifique a suspensão do vínculo, enquanto que no plano previsional, são contabilizadas as saídas, só após seis meses de ausência. Por tal facto, o número das saídas, nos dois documentos não podem ser comparáveis.

Balanço Social 2022

Quanto ao motivo das 58 saídas, verifica-se que 6 são por doença (ausência superior a 30 dias), 34 definitivas (1 falecimento e 33 aposentações), 4 licenças sem remuneração, 7 mobilidades, 4 cessação de mobilidades, 2 cessação de contrato e 1 denuncia do contrato.

Quanto à caracterização dos recursos humanos, refira-se que maioritariamente são mulheres (85%) enquanto os homens representam apenas 15%.

Quanto às atividades destacam-se as operacionais, que ocupam cerca de 46% dos efetivos globais, tendo este rácio sofrido uma diminuição em relação a 2021.

Seguem-se as atividades administrativas que apresentam um ligeiro crescimento (28,3%) em relação a 2021 (26,1%), refira-se que este crescimento da atividade administrativa resulta principalmente da diminuição das aposentações e com a admissão de 30 novos assistentes técnicos.

Nas atividades técnicas voltou a se verificar um aumento em 2022, 19,2% dos efetivos exerciam atividades técnicas comparativamente aos 16,4% em 2021, os técnicos a exercer funções de direção em 2022 são 2,5% dos técnicos, menos 0,5% em comparação a 2021. As carreiras e corpos especiais, onde se incluem as atividades inspetivas e de diagnóstico e terapêutica, ocupam pouco mais de 1% dos efetivos.

O balanço social de 2022, regista um abrandamento na tendência de envelhecimento gradual dos recursos humanos.

Se analisarmos os anos anteriores, regista-se um número reduzido de entradas, a taxa de emprego jovem é (0,1%) contribuindo para que o número médio das idades aumente progressivamente. Neste balanço contrariamente ao verificado em anos anteriores regista-se um recuo na média etária do pessoal do ISSM, IP-RAM situando-se nos 52 anos. Refira-se que em 2021 esta média situava-se nos 54 anos. No entanto prevê-se a continuidade da tendência de envelhecimento nos próximos anos. Podemos mesmo afirmar que será de forma significativa o envelhecimento global dos efetivos, constata-se a inexistência de efetivos até os 18 anos e verificando-se o aumento progressivo do número de efetivos nas classes etárias mais altas, em virtude dos condicionalismos impostos pelo atual regime para aposentação.

Ao presente trabalho acrescem indicadores sociais, dos quais destacamos, o gráfico com a evolução de efetivos desde 1997 até 2022, refletindo a evolução e as tendências, ao longo de mais de duas décadas. O cálculo de indicadores e rácios, designadamente, taxa de tecnicidade, enquadramento, feminização, emprego de jovens e envelhecimento, constam do documento, à semelhança de anos anteriores.

Helena Bettencourt Góis Neves da Costa

“NÃO HÁ DUAS ORGANIZAÇÕES IGUAIS, ASSIM COMO NÃO HÁ DUAS PESSOAS IGUAIS.”

A. CHIAVENATO, IN TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

ELABORADO POR:

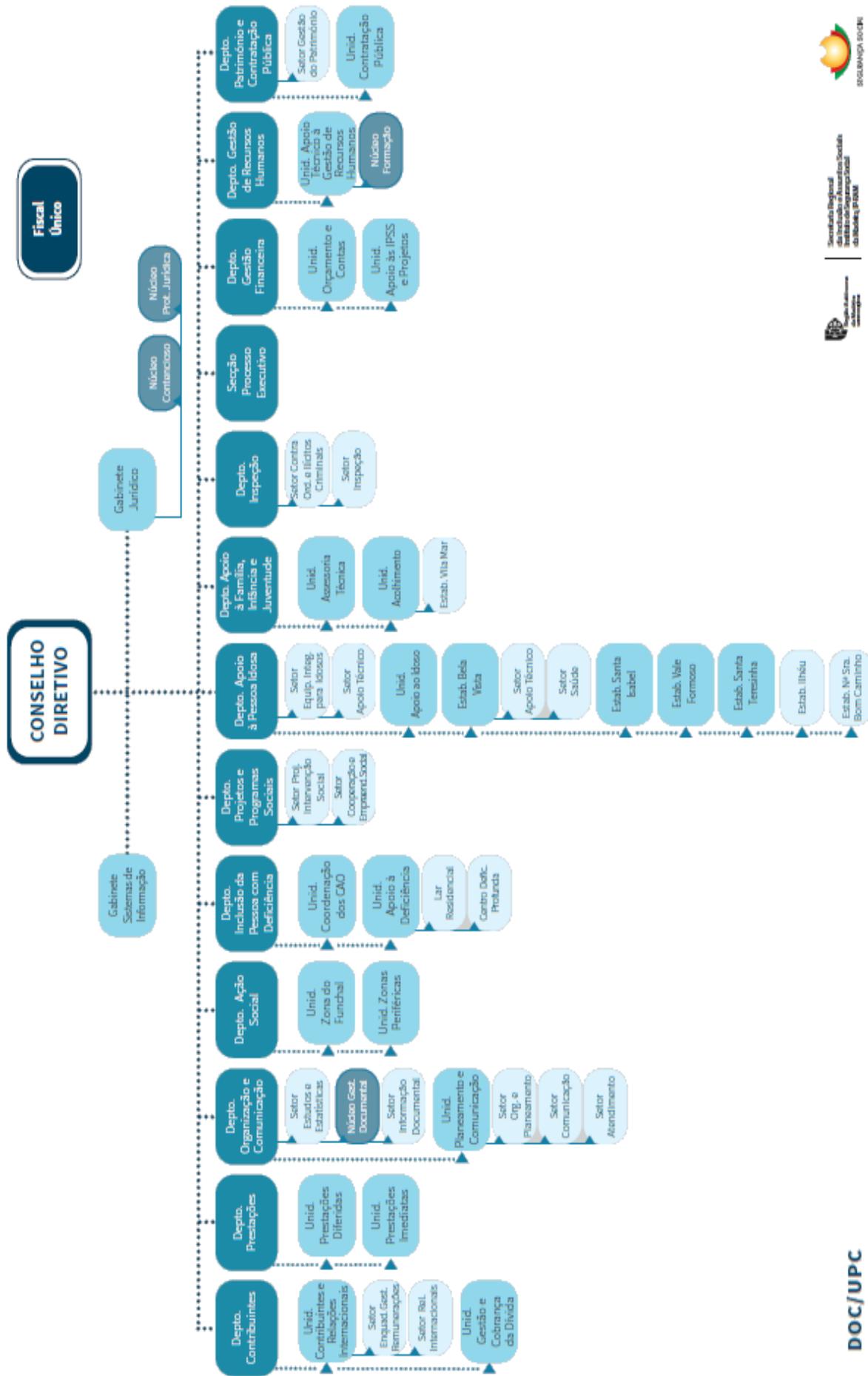
Dr.^a Helena Paula Bettencourt Gois Neves da Costa

Diretora de Departamento de Gestão de Recursos Humanos

Roberto Rodrigues – Assistente Técnico

Índice

Gráficos e Indicadores	9
1. Recursos Humanos.....	19
1.1. Efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego	19
1.2. Estrutura Etária.....	20
1.3 Nível Médio de Idade.....	20
1.4 Estrutura de antiguidades ²	21
1.5 Nível médio de antiguidade.....	21
1.6 Trabalhadores Estrangeiros	22
1.7 Trabalhadores Deficientes	22
1.8 Estrutura habilitacional	22
1.9 Admissões durante o ano	23
1.10 Saídas durante o ano	23
1.11 Motivo das Saídas dos trabalhadores nomeados	24
1.12 Motivo das saídas dos trabalhadores contratados.....	24
1.13 Postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento.....	25
1.14 Alterações do posicionamento remuneratório / promoções.....	25
1.15 Modalidade de horário.....	26
1.16 Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados.....	26
1.17 Ausências ao trabalho (dias de ausência).....	27
1.18 Horas não trabalhadas.....	28
2. Encargos com pessoal.....	28
3. Higiene e Segurança	29
3.1 Acidentes de serviço.....	29
3.2 Doenças profissionais	29
3.3. Atividades de medicina no trabalho	30
3.4. Intervenções das comissões de higiene e segurança	30
3.5. Efetivos reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho.....	30
3.6. Ações de Formação e de sensibilização em matéria de segurança realizadas durante o ano de serviço	30
3.7. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	30
4. Formação Profissional	31
4.1 Número de ações.....	31
4.2 Número de participantes.....	31
4.4 Custos de formação.....	31
5. Prestações Sociais.....	32
6. Relações profissionais.....	33
7. cobertura geográfica por concelhos	34
8. COBERTURA DE QUADROS	35



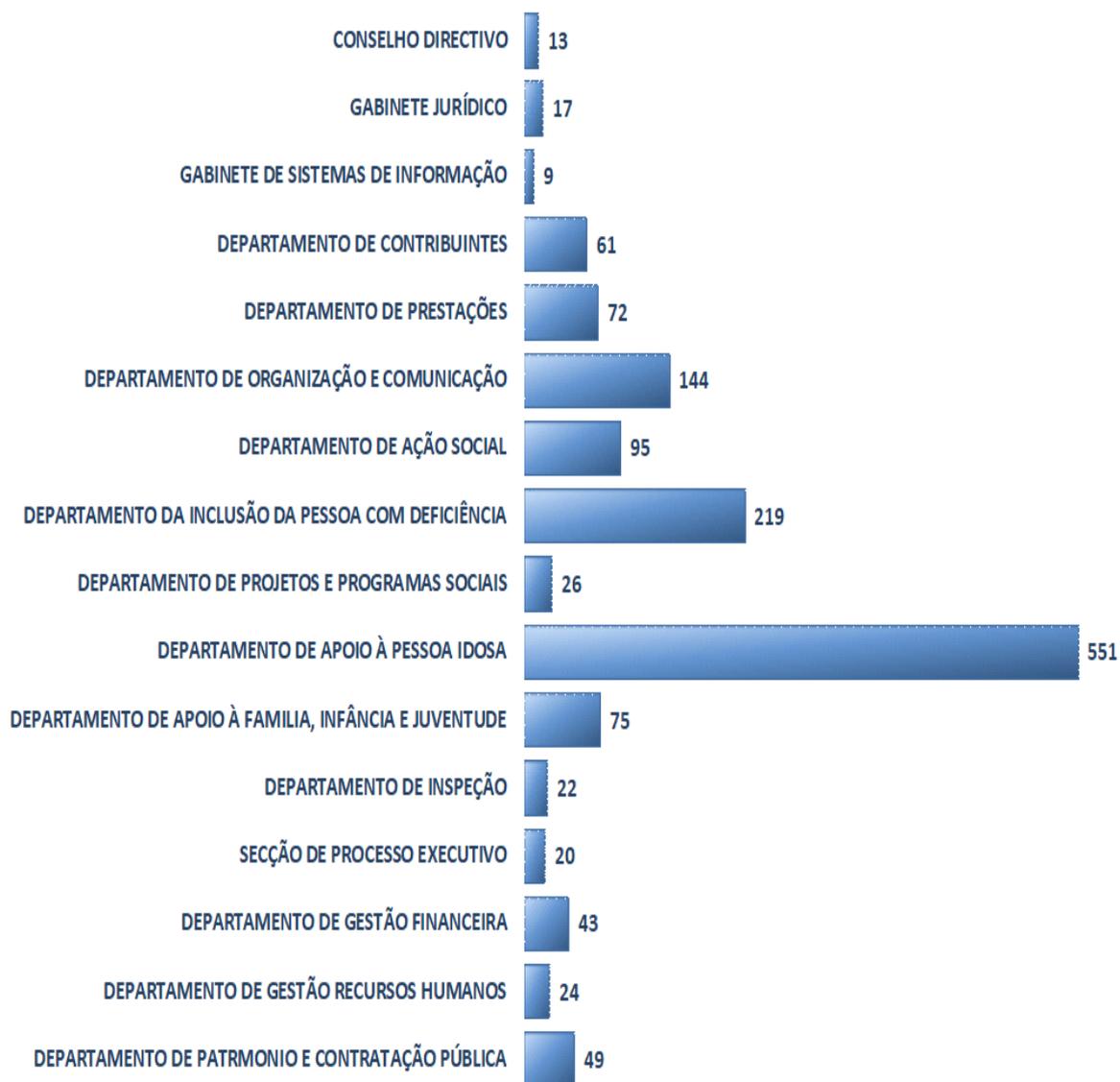
Secretaria Regional de Administração Social e Habitação do Alentejo



DOC/UPC

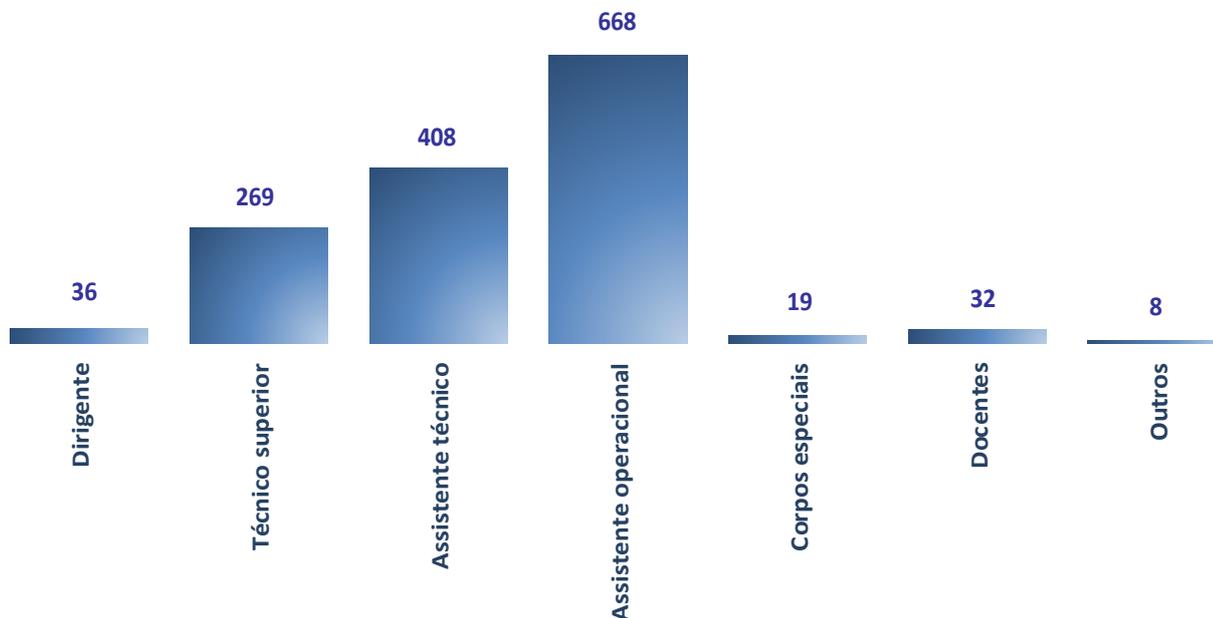
GRÁFICOS E INDICADORES

Total de efetivos por estrutura do ISSM



Efetivos por grupos de pessoal

A carreira de assistente operacional representa 46% dos RH do ISSM e tem como função, essencialmente, o apoio à terceira idade junto das populações e Estabelecimentos no âmbito do sistema de Ação Social.



Os indicadores de tecnicidade continuam a acentuar o aumento iniciado em 2019. Relativamente aos indicadores de enquadramento e de feminização, voltaram um recuo, o já tinha acontecido em 2016 e em 2014 pela primeira vez, com o indicador de feminização.

Indicador de tecnicidade (sentido restrito):

$$\frac{\text{Pessoal técnico superior}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 18,7\%$$

Indicador de tecnicidade (sentido lato):

$$\frac{\text{Pessoal técnico superior} + \text{Pessoal informática}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 19,2\%$$

Indicador de enquadramento:

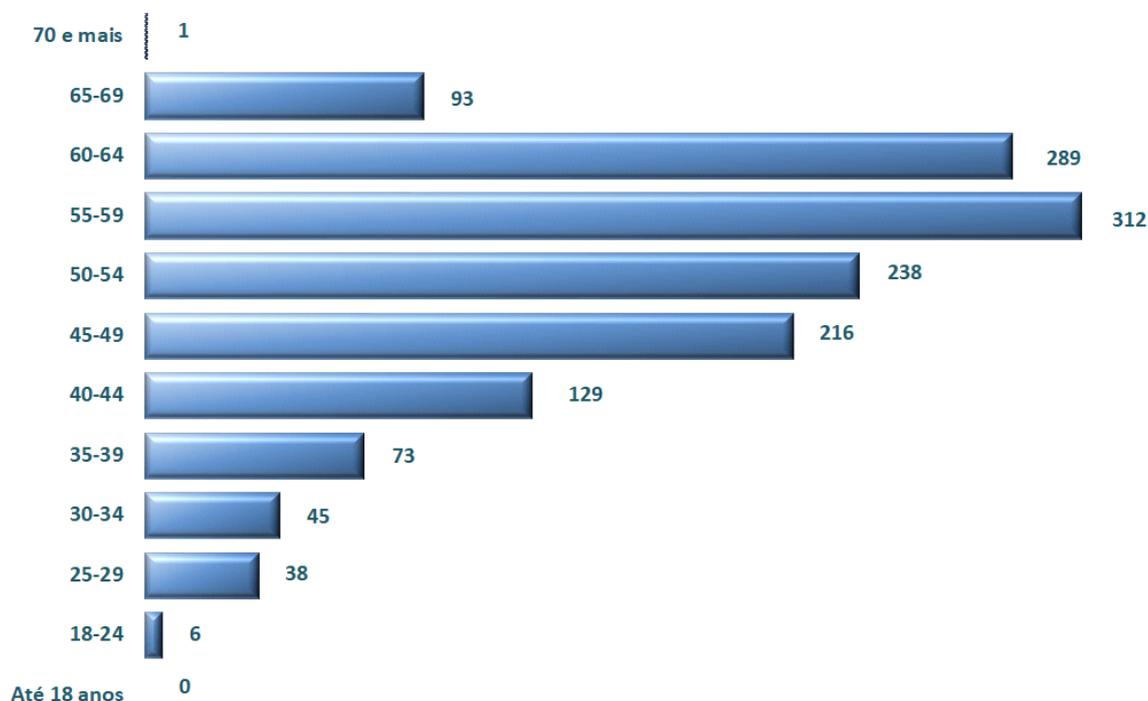
$$\frac{\text{Pessoal dirigente}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 2,5\%$$

Indicador de feminização:

$$\frac{\text{Total de efetivos (mulheres)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 85,4 \%$$

Total de efetivos por classes etárias

Seguindo a tendêcia de envelhecimento, mantem-se entre os 55 e os 59 anos. Não obstante, a idade média em 2022 (52 anos) regista um ligeiro recuo em relação ao ano anterior (54 anos). Verifica-se um abrandamento no envelhecimento gradual dos efetivos. Em 2022 a taxa de efetivos jovens vem contrariar a tendêcia que já vinha a se verificar nos últimos 11 anos. Em 2009 eram cerca de 66, em 2010 passaram para 40 jovens, em 2011 apenas 34, em 2012 diminuiu para 22, em 2013 diminuiu para 15, em 2014 para 7, em 2015 foram só 4 e de 2016 a 2019 não exista efetivos jovens com idade inferior a 30 anos de idade, só em 2020 verificou-se um aumento de efetivos neste grupo etário, foram 19 e em 2021, diminuiu para 17, em 2022 verificou-se um aumento para 44 efetivos com idade inferior a 30 anos de idade, verificando-se também uma diminuição no numero de efetivos nas classes etárias mais altas.



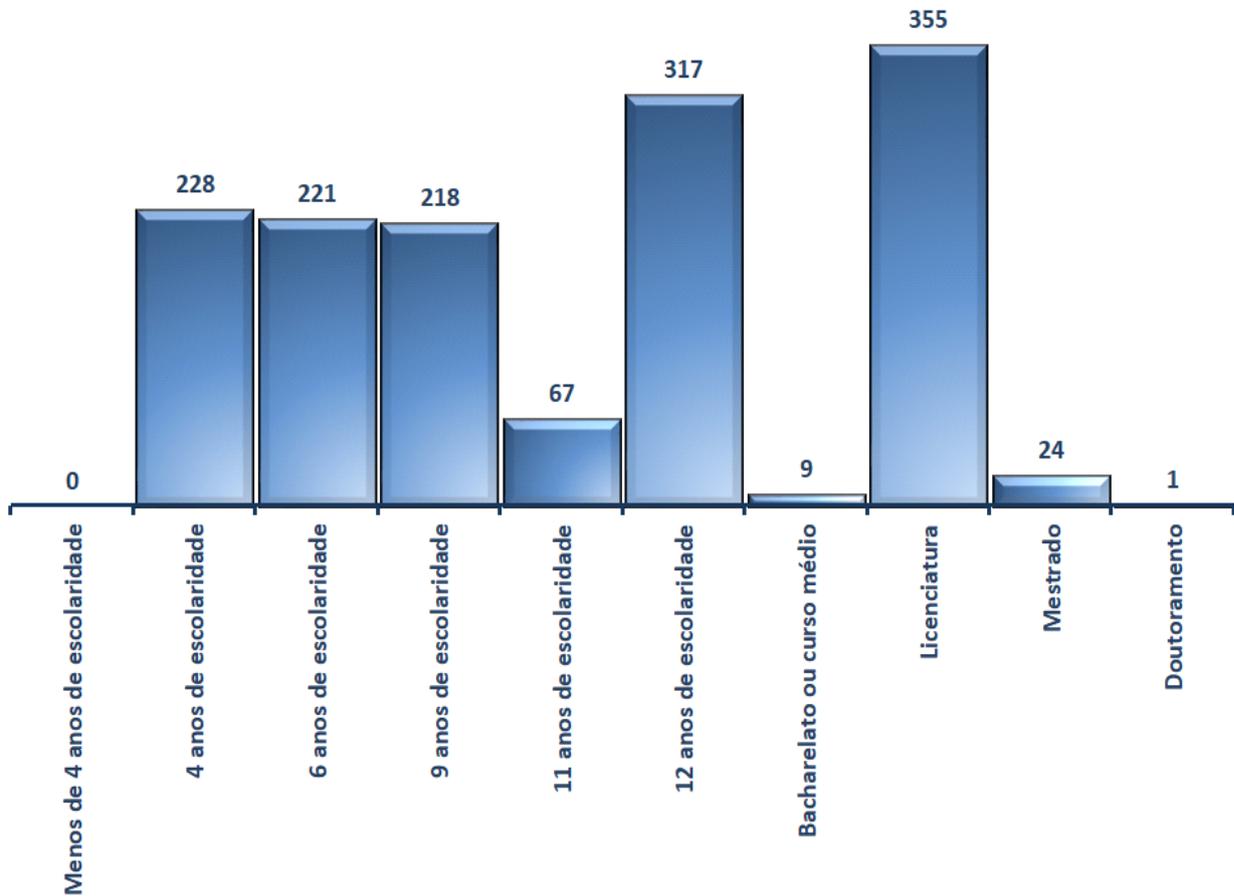
Indicador de emprego de jovens:

$$\frac{\text{Efetivos jovens (até 29 anos)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 3,1\%$$

Indicador de envelhecimento:

$$\frac{\text{Efetivos com idade acima dos 55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 48,3\%$$

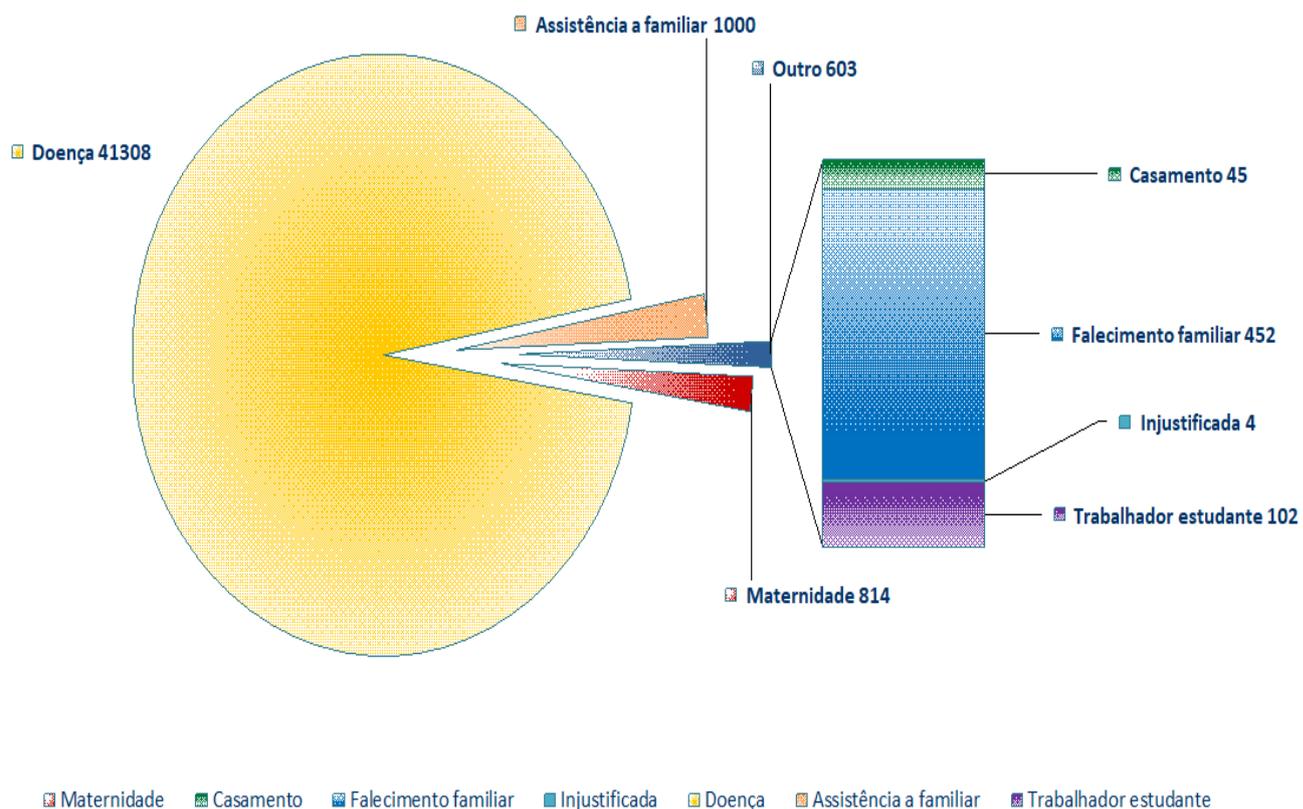
A tendência de níveis de escolaridade baixos mantém-se ao longo dos anos, sobretudo pelo peso dos assistentes operacionais na estrutura da organização. O número de efetivos com formação superior, a aumentar á imagem do que já tinha acontecido em 2018.



Indicador de formação superior:

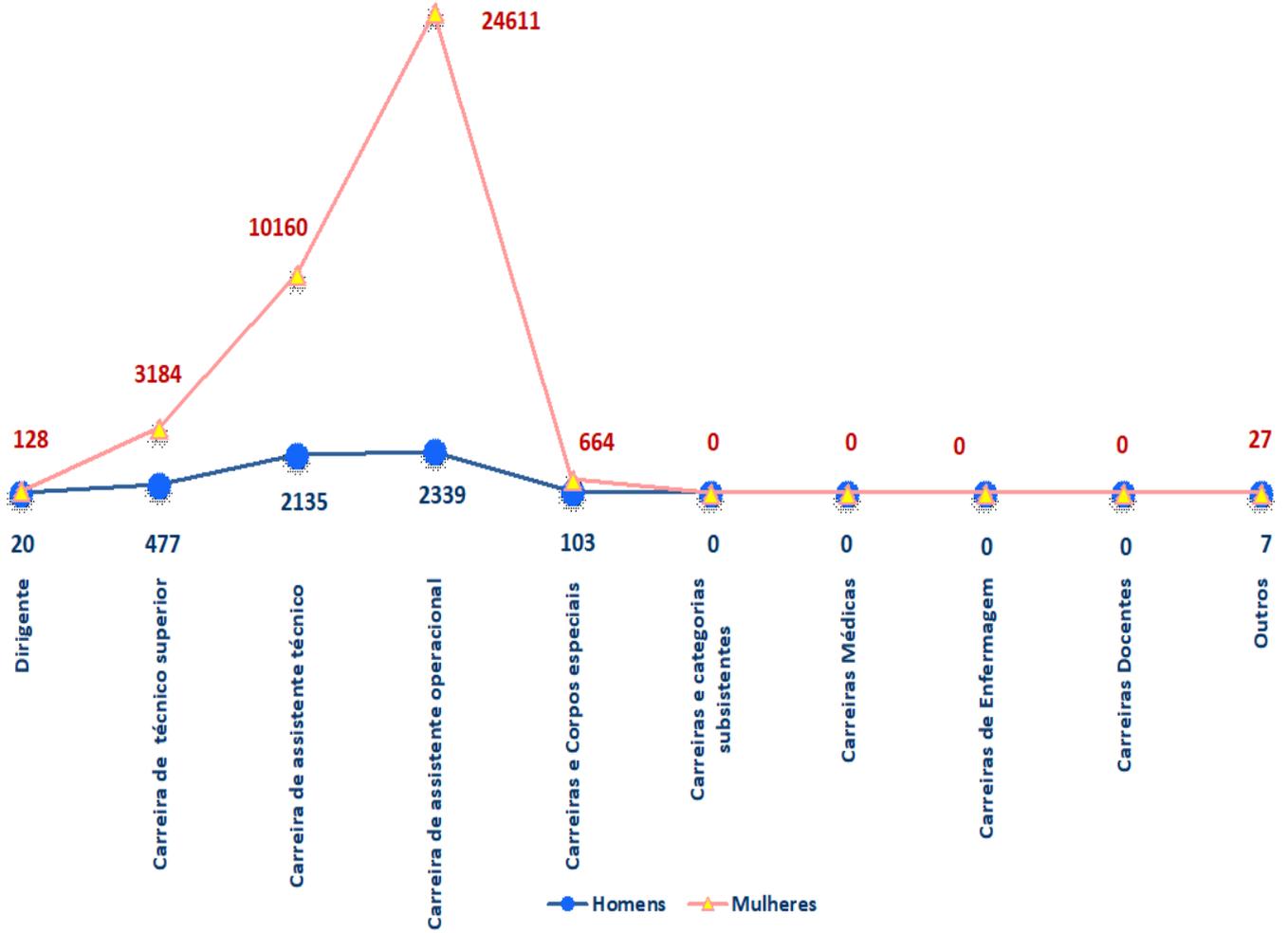
$$\frac{\text{efetivos com bacharelato+ licenciatura + mestrado + doutoramento}}{\text{total de efetivos}} \times 100 = 27 \%$$

Dias de ausência por tipo

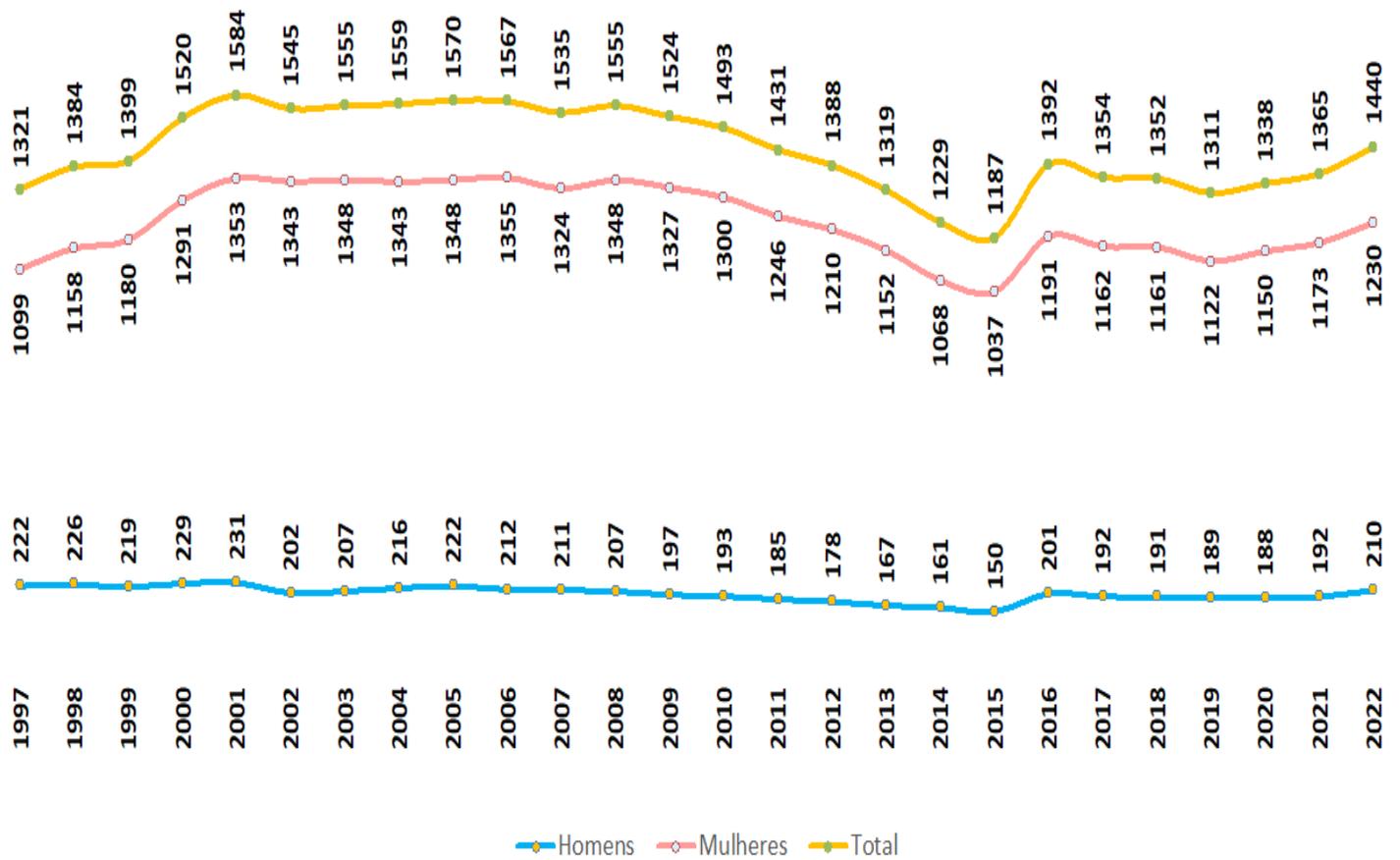


As faltas por doença continuam a ser a principal razão de absentismo, voltou a se verificar um aumento no número de dias de ausência por este motivo depois de ter sofrido uma ligeira diminuição em 2019.

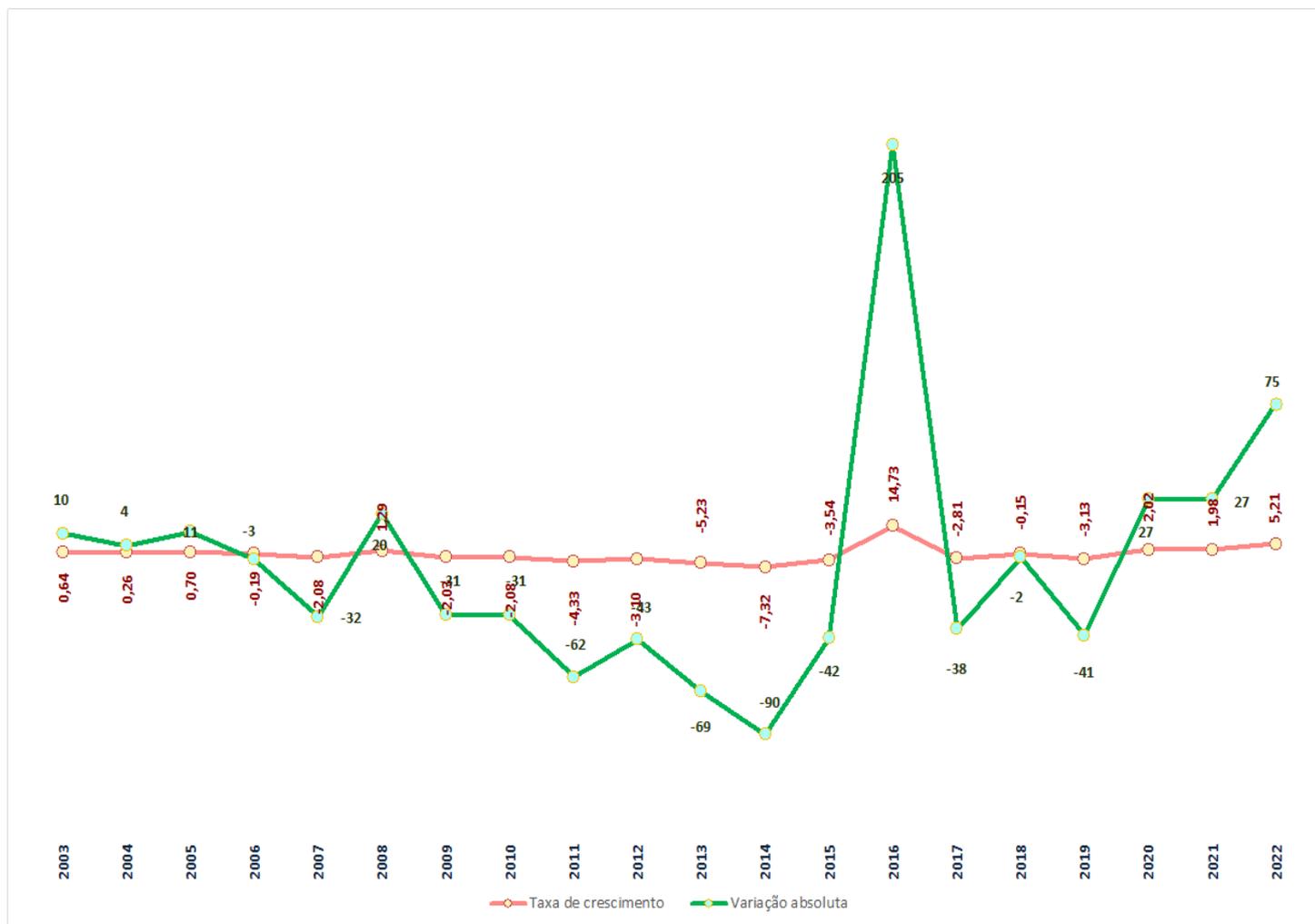
Dias de ausêcia por grupo de pessoal



Efetivos globais do ISSM entre 1997 e 2022

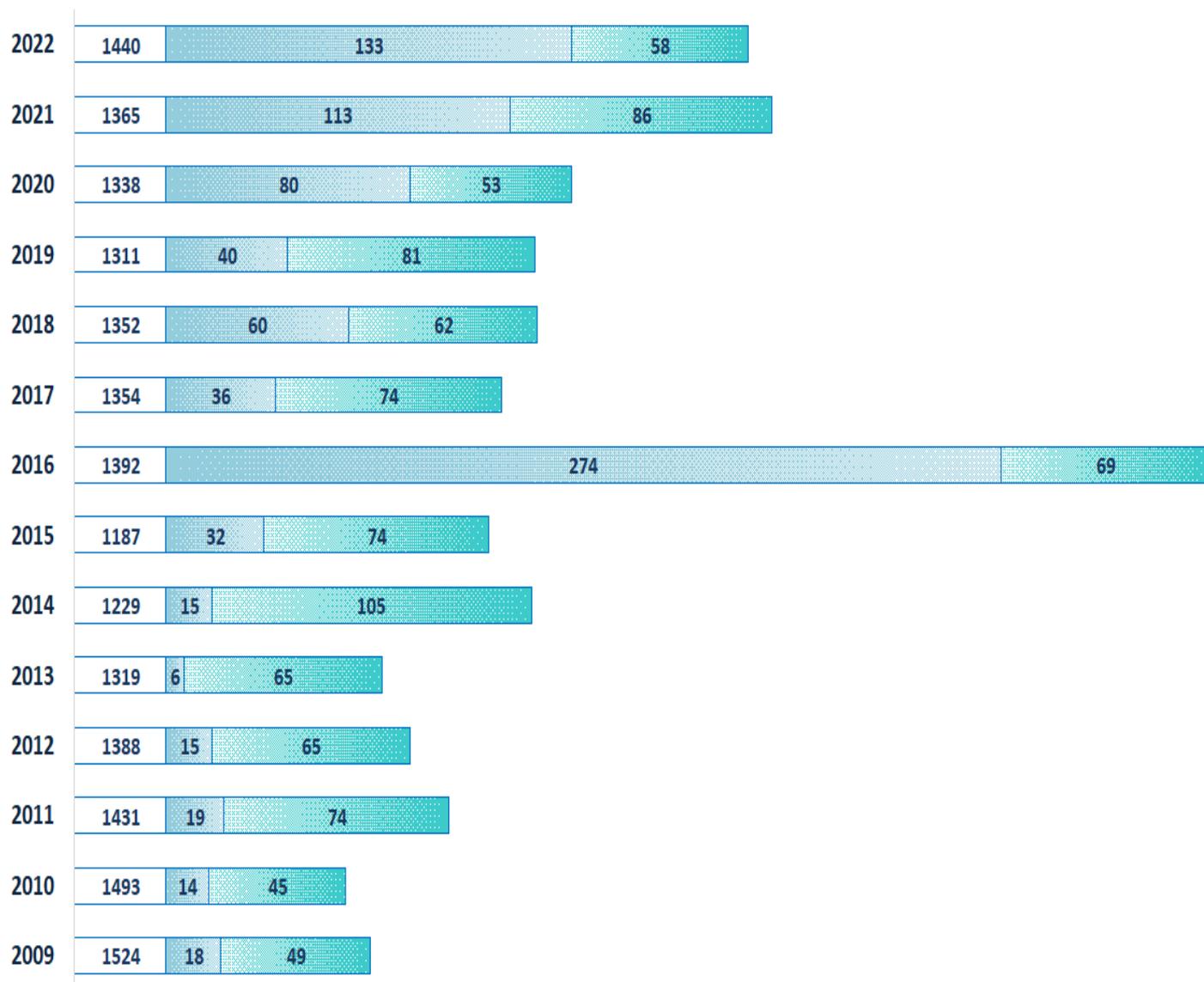


Variao dos efetivos globais ISSM entre 1996 e 2022



Admissões e saídas do ISSM entre 2009 e 2022

□ Total de efetivos □ Admissões □ Saídas



Variação das admissões e saídas do ISSM entre 2003 e 2022



1. RECURSOS HUMANOS

1.1. Efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego

1. RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.1 Total efetivos	H	5	43	79	64	6		11	2	210
	M	31	226	329	604	13		21	6	1230
	T	36	269	408	668	19		32	8	1440
1.1.1 Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H		42	76	63	1			1	183
	M		226	323	599	9			5	1162
	T		268	399	662	10			6	1345
1.1.2 Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H					5			1	6
	M	1				4			1	6
	T	1				9			2	12
1.1.3 Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H									
	M									
	T									
1.1.4 Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	5								5
	M	30								30
	T	35								35
1.1.5 Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H			3	1			11		15
	M			6	5			21		32
	T			9	6			32		47
1.1.6 Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H		1							1
	M									
	T		1							1
1.1.7 Total		36	269	408	668	19		32	8	1440

¹ Comissão de serviço, requisitados ou mobilidade interna no ISSM.

1.2. Estrutura Etária

1.2 ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	6	6
25-29	12	26	38
30-34	7	38	45
35-39	8	65	73
40-44	18	111	129
45-49	46	170	216
50-54	37	201	238
55-59	39	273	312
60-64	32	257	289
65-69	11	82	93
70 e mais	0	1	1

1.3 Nível Médio de Idade

1.3 Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> Total de efetivos	52,26
Nível médio etário masculino =	<u>Soma das idades</u> Total de efetivos	50,54
Nível médio etário feminino =	<u>Soma das idades</u> Total de efetivos	52,55

1.4 Estrutura de antiguidades ²

1.4 ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Até 5 anos	41	186	227	2	97	73	52	0	0	3	0	227
5-9	6	17	23	1	0	0	0	0	0	22	0	23
10-14	4	73	77	1	15	8	49	2	0	2	0	77
15-19	31	114	145	8	54	46	35	0	0	2	0	145
20-24	35	305	340	11	58	102	160	5	0	2	2	340
25-29	39	256	295	6	27	49	205	6	0	0	2	295
30-35	30	113	143	4	9	66	61	2	0	1	0	143
Mais de 36	24	166	190	3	9	64	106	4	0	0	4	190

² Não inclui as prestações de serviço

1.5 Nível médio de antiguidade

1.5 Nível médio de antiguidade	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos	21,80
Nível médio de antiguidade masculino	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos	20,91
Nível médio de antiguidade feminino	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos	21,95

1.6 Trabalhadores Estrangeiros

1.6 Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
De paíes da UE	1	3	4
Dos PALOP	0	1	1
Do Brasil	0	0	0
De outros paíes	0	1	1

1.7 Trabalhadores Deficientes

1.7 Trabalhadores deficientes	Homens	Mulheres	Total
	9	39	48

1.8 Estrutura habilitacional

1.8 ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade			0	0,00%
4 anos de escolaridade	22	206	228	15,83%
6 anos de escolaridade	32	189	221	15,35%
9 anos de escolaridade	32	186	218	15,14%
11 anos de escolaridade	6	61	67	4,65%
12 anos de escolaridade	49	268	317	22,01%
Bacharelato ou curso médio		9	9	0,63%
Licenciatura	64	291	355	24,65%
Mestrado	5	19	24	1,67%
Doutoramento		1	1	0,07%

1.9 Admissões durante o ano

1.9 Admissões (durante o ano) ³	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.9.1 Nomeação	H								0
	M	2							2
	T	2							2
1.9.2 Contrato por tempo indeterminado	H	8	19						27
	M	56	39	2					97
	T	64	58	2					124
1.9.3 Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H								0
	M		1						1
	T		1						1
1.9.4 Outros	H	1					2		3
	M	1	2						3
	T	2	2				2		6
1.9.5 Total⁴	H	0	9	19	0	0	2	0	30
	M	0	59	42	2	0	0	0	103
	T	0	68	61	2	0	0	2	133

³ Consideram-se os efetivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço.

⁴ Efetivos requisitados, mobilidade interna ou destacados no ISSM.

1.10 Saídas durante o ano

SAÍDAS (durante o ano) ⁵	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
1.10.1 Com nomeação	H								0
	M								0
	T								0
1.10.2 Com contrato	H	3	5	2		1			11
	M	9	7	30					46
	T	12	12	32		1			57
1.10.3 Outros	H						1		1
	M								0
	T						1		1
1.10.4 Total	H	0	3	5	2	1	1	0	12
	M	0	9	7	30	0	0	0	46
	T	0	12	12	32	0	1	1	58

⁵ Considera-se o total de efetivos saídos definitivamente ou com possibilidade de regresso.

1.11 Motivo das Saídas dos trabalhadores nomeados

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS ⁶	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
Falecimento									0
Exoneração									0
Aposentação									0
Limite de idade									0
Aposentação compulsiva									0
Demissão									0
Mútuo acordo									0
Outros ⁷									0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

⁶ Considera-se apenas as saídas definitivas de trabalhadores.

⁷ Funcionários saídos por transferência, por destacamento e por cedência especial.

1.12 Motivo das saídas dos trabalhadores contratados

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
Caducidade		1	6	27					34
Falecimento			1						1
Reforma/Aposentação		1	5	27					33
Outras causas de caducidade									0
Revogação									0
Resolução									0
Denúncia		1							1
Outros		10	6	5		1	1		23
Total	0	12	12	32	0	1	1	0	58

1.13 Postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento

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	0	0
1.13.2	Não abertura de procedimento	0	0
1.13.3	Impugnação do procedimento	0	0
1.13.4	Outras	0	0

1.14 Alterações do posicionamento remuneratório / promoções

1.14 ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO / PROMOÇÕES		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
Alterações do posicionamento remuneratório	H					1				1
	M					5				5
	T	0	0	0	0	6	0	0	0	6
Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL	H					1				1
	M					5				5
	T	0	0	0	0	6	0	0	0	6

1.15 Modalidade de horário

1.15 Modalidades de horários	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
Horário rígido	1	231	355	247	13		28		875
Horários flexíveis		6	1					2	9
Horários desfasados		1		1					2
Jornada contínua		28	26	231	6			1	292
Trabalho por turnos		2	26	187				5	220
Trabalhador-estudante									0
Tempo parcial				2			4		6
Isenção de horário	35	1							36
Adaptabilidade									0
Teletrabalho									0
Total	36	269	408	668	19	0	32	8	1440

1.16 Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados

1.16 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
Trabalho extraordinário	H	6.309,20
	M	2.562,95
	T	8.872,15
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
	M	
	T	0,00
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
	M	
	T	0,00
Trabalho noturno	H	18,50
	M	
	T	18,50
Em dias de descanso complementar	H	2.178,75
	M	3.306,50
	T	5.485,25
Em dias de descanso semanal	H	
	M	
	T	0,00
Em dias feriados	H	1.201,95
	M	12.459,90
	T	13.661,85

1.17 Ausências ao trabalho (dias de ausência)

1.17 Ausências ao trabalho		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
Casamento	H		15,00							15,00
	M		15,00		15,00					30,00
	T	0,00	30,00	0,00	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	45,00
Maternidade / paternidade	H									0,00
	M		377,00	123,00	121,00	193,00				814,00
	T	0,00	377,00	123,00	121,00	193,00	0,00	0,00	0,00	814,00
Nascimento	H			18,00						18,00
	M									0,00
	T	0,00	0,00	18,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	18,00
Falecimento de familiar	H		14,00	17,00	35,00	7,00				73,00
	M	10,00	52,00	141,00	171,00	5,00				379,00
	T	10,00	66,00	158,00	206,00	12,00	0,00	0,00	0,00	452,00
Doença	H	20,00	371,50	2.057,20	2.274,50	81,10			7,00	4.811,30
	M	99,30	2.402,20	9.446,70	24.065,20	456,50			27,10	36.497,00
	T	119,30	2.773,70	11.503,90	26.339,70	537,60	0,00	0,00	34,10	41.308,30
Doença prolongada	H									0,00
	M									0,00
	T	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Assistência a a familiares	H		67,00	29,00	10,00	15,00				121,00
	M	16,00	308,00	330,00	216,00	9,00				879,00
	T	16,00	375,00	359,00	226,00	24,00	0,00	0,00	0,00	1.000,00
Trabalhador estudante	H			13,00						13,00
	M		2,00	81,00	6,00					89,00
	T	0,00	2,00	94,00	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00	102,00
Por conta do período de férias	H									0,00
	M									0,00
	T	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Por perda de vencimento	H									0,00
	M									0,00
	T	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Cumprimento de pena disciplinar	H									0,00
	M									0,00
	T	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Injustificadas	H				4,00					4,00
	M									0,00
	T	0,00	0,00	0,00	4,00	0,00	0,00	0,00	0,00	4,00
Outras	H		9,00	1,00	15,00					25,00
	M	3,00	28,00	38,00	17,00					86,00
	T	3,00	37,00	39,00	32,00	0,00	0,00	0,00	0,00	111,00
Total	H	20,00	476,50	2.135,20	2.338,50	103,10			7,00	5.080,30
	M	128,30	3.184,20	10.159,70	24.611,20	663,50			27,10	38.774,00
	T	148,30	3.660,70	12.294,90	26.949,70	766,60	0,00	0,00	34,10	43.854,30

1.18 Horas não trabalhadas

1.18 Horas não trabalhadas		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
Atividade sindical	H			105		49				154
	M	7	21	126	182					336
	T	7	21	231	182	49	0	0	0	490
Greve	H			14	7					21
	M		14	133	56					203
	T	0	14	147	63	0	0	0	0	224

2. Encargos com pessoal

2 ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	17.436.444,32
Trabalho extraordinário	68.373,42
Trabalho noturno	22,29
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	57.300,75
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade ou insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	447.027,90
Abono para falhas	33.187,42
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	34.432,27
Transferências de localidade	0,00
Representação	140.595,27
Secretariado	0,00
Outros	3.418.155,81
Total	21.635.539,45

2.17.1 Leque salarial líquido:	Maior remuneração base líquida	3.383,05
	Menor remuneração base líquida	108,00

3. Higiene e Segurança

3.1 Acidentes de serviço

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
Número total de acidentes	19	13	6		8	8		
Número de acidentes com baixa	18	12	6		0			
Número de dias perdidos com baixa	1460	392	1068		0			
Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0				0			
Número de casos de incapacidade permanente absoluta	1	1			0			
Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0				0			
Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	14	11	3		0			
Número de casos de incapacidade temporária e parcial	2	2			0			

3.2 Doenças profissionais

3.2 Doenças profissionais	Número de casos	Número de dias perdidos
3.2.1	0	0
3.2.2	0	0
3.2.3	0	0
3.2.4	0	0
3.2.5	0	0

3.3. Atividades de medicina no trabalho

3.3	Atividade de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
3.3.1	Número de exames médicos efetuados	0	0
3.3.1.1	Exames de admissão	0	0
3.3.1.2	Exames periódicos	0	0
3.3.1.3	Exames ocasionais e complementares	0	0
3.3.1.4	Exames de cessação de funções	0	0
3.3.2	Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	0	0
3.3.3	Número de visitas aos postos de trabalho	0	0

3.4. Intervenções das comissões de higiene e segurança

3.4	Intervenções das Comissões de higiene e segurança	Número
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança	0
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho	0

3.5. Efetivos reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho

3.5	Número de pessoas reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidente de trabalho	0
-----	---	---

3.6. Ações de Formação e de sensibilização em matéria de segurança realizadas durante o ano de serviço

3.6.1	Número de ações desenvolvidas	0
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas ações	0

3.7. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

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	0
3.7.2	Custos com equipamentos de proteção	0
3.7.3	Custos com formação em prevenção de riscos	0
3.7.4	Outros custos	0

4. Formação Profissional

4.1 Número de ações

4. Formação profissional				
Duração das ações	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
4.1 Número total de ações	118	8	0	0
4.1.1 Número de ações internas	33			
4.1.2 Número de ações externas	85	8		

4.2 Número de participantes

Níveis de qualificação	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
4.2 Número total de participantes	6	191	118	176	0	0	0	0	491
4.2.1 Número de participantes em ações internas		108	106	176					390
4.2.2 Número de participantes em ações externas	6	83	12						101
4.3 Número total de horas	126	4011	2478	3696	0	0	0	0	10311
4.3.1 Número de horas em ações internas		2268	2226	3696					8190
4.3.2 Número de horas em ações externas	126	1743	252						2121

4.4 Custos de formação

4.4	Custos totais de formação	Valor em euros
4.4.1	Custos em ações internas	32.437,08 €
4.4.2	Custos em ações externas	8.489,80 €

5. Prestações Sociais

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	48.976,84 €
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	0,00 €
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	1.278.204,50 €
5.7	Subsídio por morte	1.329,60 €
5.8	Outras	29.997,24 €
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	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	446
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	7
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	2
6.3.4	Número de processos decididos	6
6.3.4.1	Arquivado	2
6.3.4.2	Repreensão escrita	2
6.3.4.3	Multa	1
6.3.4.4	Suspensão	1
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	

7. cobertura geográfica por concelhos

7 Distribuição Geográfica por Concelhos		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreira de Enfermagem	Carreira Docente	Outros	Total
7.1 Calheta	H			1	1					2
	M	1	3	8	17					29
	T	1	3	9	18					31
7.2 Câmara de Lobos	H		3					1		4
	M		8	14	32			1		55
	T		11	14	32			2		59
7.3 Funchal	H	5	36	63	60	6		4	2	176
	M	30	175	251	390	12		7	6	871
	T	35	211	314	450	18		11	8	1047
7.4 Machico	H		1	1	1					3
	M		8	14	43			3		68
	T		9	15	44			3		71
7.5 Ponta do Sol	H			1				1		2
	M		4	6	18			3		31
	T		4	7	18			4		33
7.6 Porto Moniz	H									
	M			1	8					9
	T			1	8					9
7.7 Porto Santo	H			1				1		2
	M		2	2	3			2		9
	T		2	3	3			3		11
7.8 Ribeira Brava	H		1	4				1		6
	M		5	4	29			2		40
	T		6	8	29			3		46
7.9 Santa Cruz	H		1	5	1			2		9
	M		18	18	33	1		1		71
	T		19	23	34	1		3		80
7.10 Santana	H							1		1
	M		2	5	16			1		24
	T		2	5	16			2		25
7.11 S. Vicente	H		1	3	1					5
	M		1	6	15			1		23
	T		2	9	16			1		28
Total	H	5	43	79	64	6		11	2	210
	M	31	226	329	604	13		21	6	1230
	T	36	269	408	668	19		32	8	1440

8. COBERTURA DE QUADROS

8 COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
8.1 Dirigente	39	36	92%
8.2 Carreira de técnico superior	318	252	79%
8.3 Carreira de assistente técnico	422	356	84%
8.4 Carreira de assistente operacional	680	676	99%
8.5 Carreiras e Corpos especiais	0	0	0%
8.6 Carreiras de Enfermagem	0	0	0%
8.7 Carreiras Docentes	31	31	100%
8.8 Outras	27	27	100%
8.9 Total	1517	1378	91%