



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

**BALANÇO SOCIAL
ANO 2016**

INTRODUÇÃO

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. Desde o dia 1 de agosto de 2016, passou este instituto público, a integrar as atribuições no domínio da reabilitação psicossocial e terapêutica e inclusão de pessoas com deficiência e por tal facto, regista-se neste documento o aumento do número de serviços e estabelecimentos, e consequentemente, o número de efetivos a cargo. Por conseguinte, impõe-se referir que na sequência da reestruturação da administração pública na Região Autónoma da Madeira, foram cometidas 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, traduz-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.

Balanço Social 2016

Relativamente à estrutura organizativa do ISSM,IP-RAM, manteve-se inalterada durante o ano de 2016 e em conformidade com a estrutura aprovada pela Portaria nº 167/2012 de 20 de dezembro, contudo ocorreu a transferência de serviços que atrás referimos, e a mesma foi acompanhada pela correspondente afetação de pessoal que neles exerciam funções, através de lista nominativa aprovada pelo Despacho n.º 302/2016, da Exma. Secretária Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, de 22 de julho, publicada no JORAM, n.º 129, II Série, de 25 de julho, o qual produziu efeitos a 01/08/2016.

O presente balanço social com referência a 31 de dezembro de 2016 retrata a estrutura organizativa do ISSM, IP-RAM, contendo a distribuição dos efetivos na referida estrutura.

Conforme já referimos em documentos anteriores, desde 2009 na sequência do programa de reformas da Administração Pública assume especial relevância as alterações introduzidas com os novos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas. O Balanço Social 2016, foi elaborado tendo em conta as alterações resultantes do referido regime de vinculação, de carreiras e de remunerações nos termos da Lei nº12-A/2008 de 27 de fevereiro e mais recentemente com a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei 35/2014 de 20 de junho, e ainda, em conformidade com o Decreto-Lei 190/96 de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, Central, Regional e Local, o DLR nº 40/2008/M de 10 de dezembro, 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 revisto pela Portaria nº 27/2010, de 29 de abril.

Por conseguinte, nos últimos cinco anos as alterações decorrentes do regime de vinculação, carreiras e remunerações conduziram necessariamente à adaptação deste instrumento 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

Balanço Social 2016

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 mantém 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.

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 e a coexistência de carreiras e categorias subsistentes, as quais se mantiveram no balanço social do ISSM,IP-RAM desde 2009 até 2016.

O presente balanço social, foi elaborado em cumprimento do disposto nos diplomas supracitados, fornecendo um conjunto de indicadores da situação do ISSM, IP-RAM, nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos.

A informação para a elaboração do presente balanço social foi obtida na sua maior parte através da base de dados de gestão de recursos Humanos disponível através do software GESVEN-GRH no âmbito da Secção de Pessoal – Departamento de Recursos Humanos do ISSM, IP-RAM. Complementarmente foi obtida informação junto da Unidade Gestão de Recursos Humanos, nomeadamente, os dados da formação foram através da Base de dados de formação, bem como os dados relativos ao recrutamento e mobilidade. O gabinete Jurídico forneceu os dados sobre a disciplina.

O Balanço Social de 2016, mantém a mesma tendência de anos anteriores, no que concerne à redução do número de efetivos globais. Refira-se que esta tendência passa despercebida, se compararmos apenas o número de efetivos globais de 2016 (1392) com os 2015 (1187). Regista-se, de facto em 2016 o aumento do

Balanço Social 2016

número dos efetivos globais, mas este aumento resulta exclusivamente, da transferência de serviços que atrás referimos, e a correspondente afetação de pessoal que neles exerciam funções. No entanto, se focarmos atenção sobre o número de saídas de efetivos globais, constata-se que permanece o mesmo número em 2016 (73) em relação ao ano anterior (74), sendo que as saídas por aposentação em 2016 (14) são sensivelmente superiores a 2015 (10). Por conseguinte, podemos afirmar que se mantém a tendência de redução, a qual se acentuou 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 a partir de 2014, regista-se uma nova forma de contabilização das 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.

No concerne às 73 saídas acima referidas, refira-se que 49 são por doença (ausência superior a 30 dias), 15 definitivas (1 falecimento e 14 aposentações), 5 mobilidades, 2 licenças sem vencimento e 2 cessações de cargo dirigente.

Quanto à caracterização dos recursos humanos, refira-se que maioritariamente são mulheres (86%) enquanto os homens representam apenas 14%. Quanto às atividades destacam-se as operacionais, que ocupam cerca de 56% dos efetivos globais, seguindo-se as administrativas com 25%, 11 % exercem funções com grau de complexidade técnica e 2% exercem funções de direção. As carreiras e corpos especiais, onde se incluem as atividades inspetivas e de diagnóstico e terapêutica, ocupam pouco mais de 1% dos efetivos globais e as carreiras e categorias subsistentes, 0,1% que resultam da transferência de serviços que atrás referimos.

Podemos afirmar que o balanço social de 2016, regista igualmente a tendência de envelhecimento gradual dos recursos humanos.

Balanço Social 2016

Se analisarmos os anos anteriores, regista-se um número reduzido de entradas, a taxa de emprego jovem é manifestamente reduzida (1,1%) contribuindo para que o número médio das idades aumente progressivamente. Neste balanço tal como nos anteriores regista-se o aumento da média etária do pessoal do ISSM, IP-RAM situando-se nos 50 anos. Refira-se que em 2015 esta média situava-se nos 49 anos. Prevê-se a continuidade desta tendência nos próximos anos. Podemos mesmo afirmar que será de forma significativa o envelhecimento global dos efetivos. Prevê-se o aumento progressivo do número de efetivos nas classes etárias mais altas, em virtude da alteração dos requisitos de idade 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 2016, refletindo a evolução e as tendências, ao longo de quase 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.

Finalmente refira-se que análise dos indicadores do presente documento não pode ser isolada ou circunscrita à organização. Impõe-se situá-la num contexto mais amplo e alargado. É por isso, pertinente e necessário, contextualizar os dados do ISSM,IP-RAM na realidade da administração pública regional e nacional de modo a podermos compreender a estrutura, a dinâmica e a evolução.

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 P. B. G. Neves da Costa – Diretora de
Departamento de Recursos Humanos**

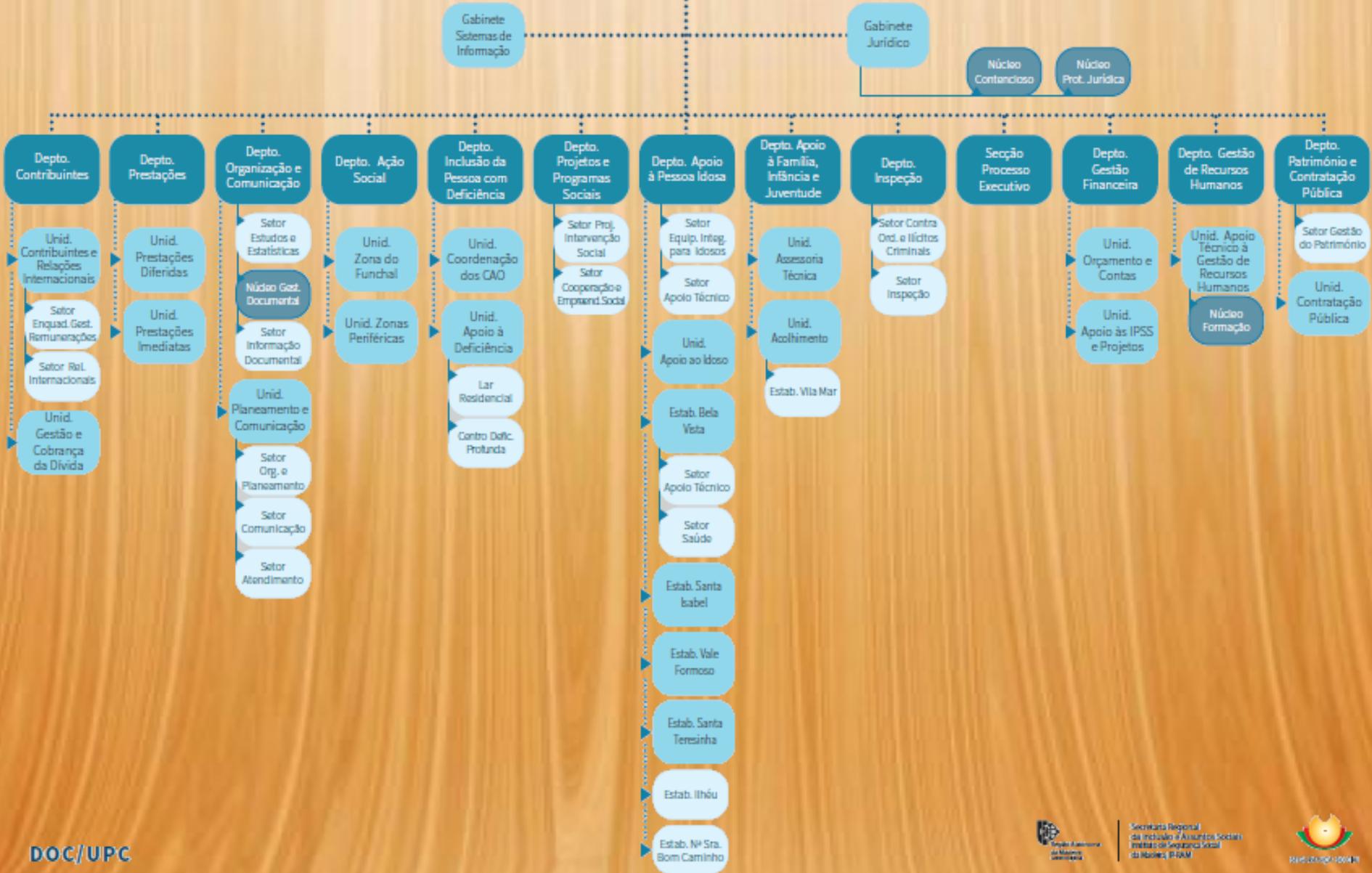
Roberto Rodrigues – Assistente Técnico

ÍNDICE

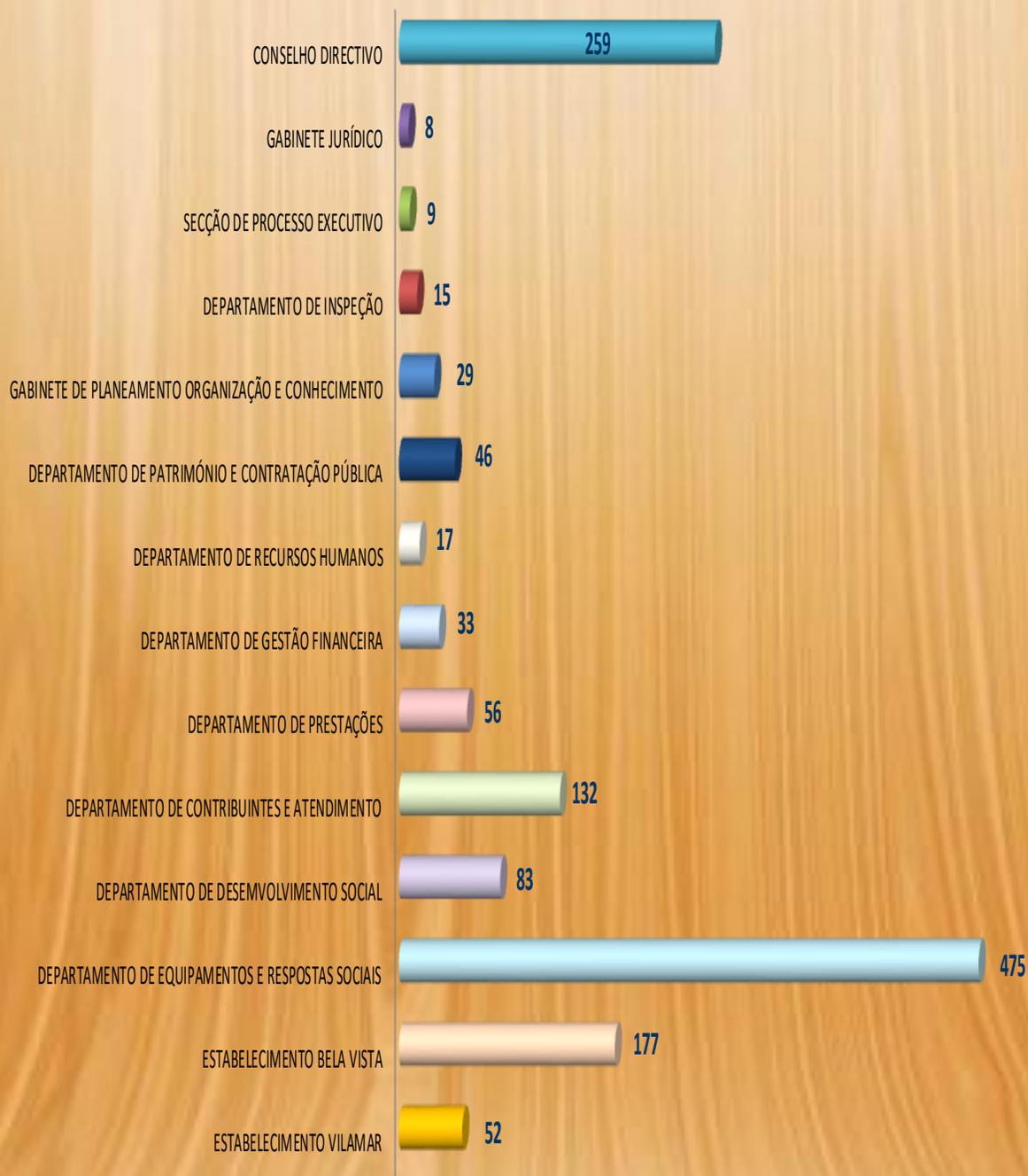
INTRODUÇÃO	2
GRÁFICOS E INDICADORES	11
1. RECURSOS HUMANOS	19
1.1. EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	19
1.2. ESTRUTURA ETÁRIA	20
1.3 NÍVEL MÉDIO DE IDADE	20
1.4 ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	21
1.5 NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE	22
1.6 TRABALHADORES ESTRANGEIROS	22
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES	22
1.8 ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	23
1.9 ADMISSÕES DURANTE O ANO	24
1.10 SAÍDAS DURANTE O ANO.....	25
1.11 MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS.....	26
1.12 MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	27
1.13 POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO.....	28
1.14 ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO / PROMOÇÕES	28
1.15 MODALIDADE DE HORÁRIO	29
1.16 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	30
1.17 AUSÊNCIAS AO TRABALHO (DIAS DE AUSÊNCIA)	31
1.18 HORAS NÃO TRABALHADAS	32
2. ENCARGOS COM PESSOAL	33
3. HIGIENE E SEGURANÇA	34
3.1 ACIDENTES DE SERVIÇO	34
3.2 DOENÇAS PROFISSIONAIS	35
3.3. ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO	35
3.4. INTERVENÇÕES DAS COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA	35
3.5. EFECTIVOS RECLASSIFICADAS OU RECOLOCADAS EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO	35
3.6. AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA REALIZADAS	36
3.7. CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	36
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	37
4.1 NÚMERO DE AÇÕES	37
4.2 NÚMERO DE PARTICIPANTES	37
4.4 CUSTOS DE FORMAÇÃO	38
5. PRESTAÇÕES SOCIAIS	38
6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	39
7. COBERTURA GEOGRÁFICA POR CONCELHOS	40
8. COBERTURA DE QUADROS	41

CONSELHO DIRETIVO

Fiscal Único



Total de efetivos por estrutura do ISSM



GRÁFICOS E INDICADORES

A carreira de assistente operacional representa 55,9% 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.



Foi registado um recuo em todos os indicadores tanto os de tecnicidade de como o de enquadramento e o de feminização, situação que nunca tinha sido verificada, só o indicador de feminização em 2014 tinha registado pela primeira vez um ligeiro recuo neste indicador, para retomar o crescimento gradual nos anos seguintes até 2016.

Indicador de tecnicidade (sentido restrito):

$$\frac{\text{Pessoal técnico superior}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 11,3\%$$

Indicador de tecnicidade (sentido lato):

$$\frac{\text{Pessoal técnico superior} + \text{Pessoal informática}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 11,4\%$$

Indicador de enquadramento:

$$\frac{\text{Pessoal dirigente}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 2,1\%$$

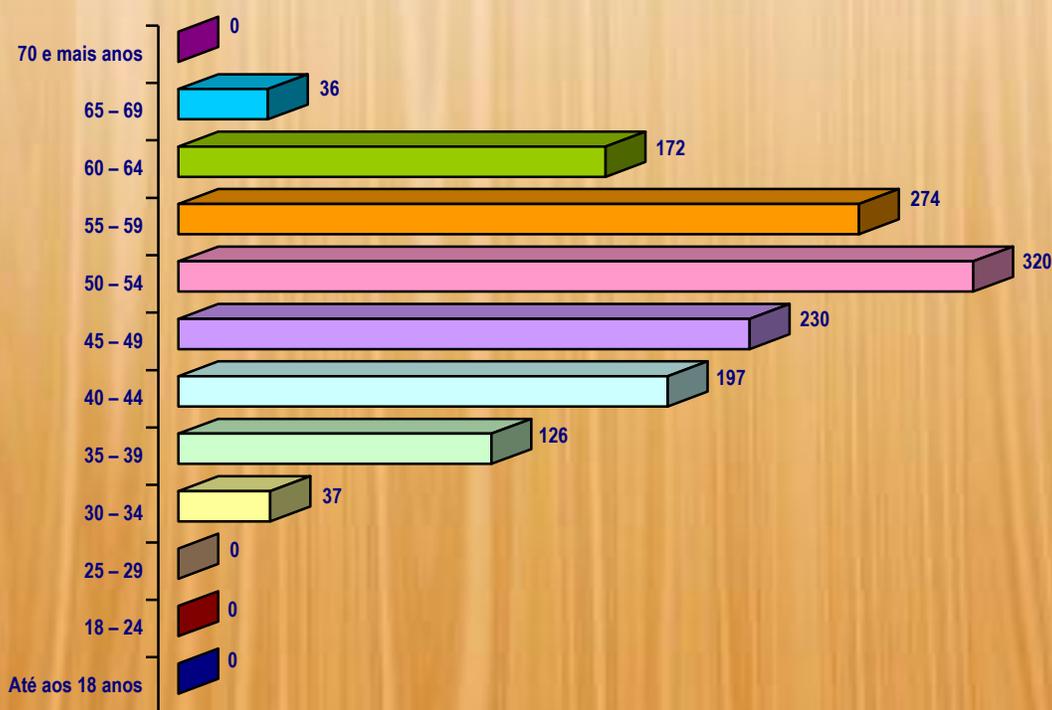
Indicador de feminização:

$$\frac{\text{Total de efetivos (mulheres)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 85,5\%$$

Balanço Social 2016

Em relação a anos anteriores, a classe modal continua a situar-se na faixa dos 50 a 54 anos. Não obstante, a idade média em 2015 (50,1 anos) regista um ligeiro aumento em relação ao ano anterior (49,1 anos). Verifica-se o envelhecimento gradual dos efetivos. A inexistência de efetivos jovens reflete a tendência que já vinha a se verificar nos últimos 8 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 em 2016 não existe efetivos jovens com idade inferior a 30 anos de idade. Por outro lado continua a se verificar aumentou o número de efetivos nas classes etárias mais altas.

Total de efetivos por classes etárias



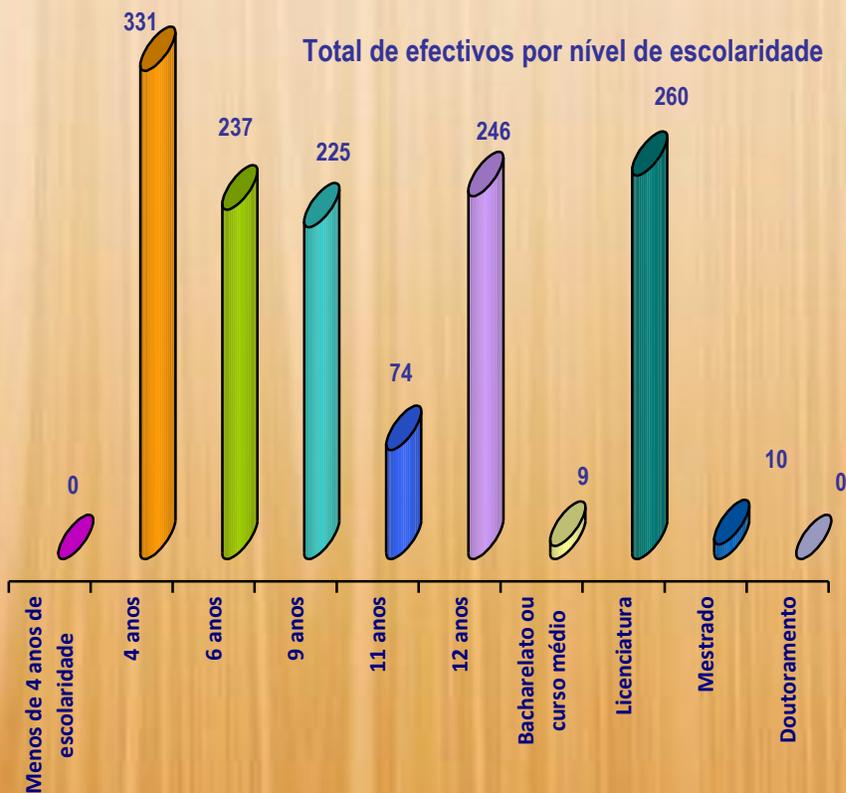
Indicador de emprego de jovens:

$$\frac{\text{Efetivos jovens (até 29 anos)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = \mathbf{0\%}$$

Indicador de envelhecimento:

$$\frac{\text{Efetivos com idade acima dos 55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = \mathbf{34,6\%}$$

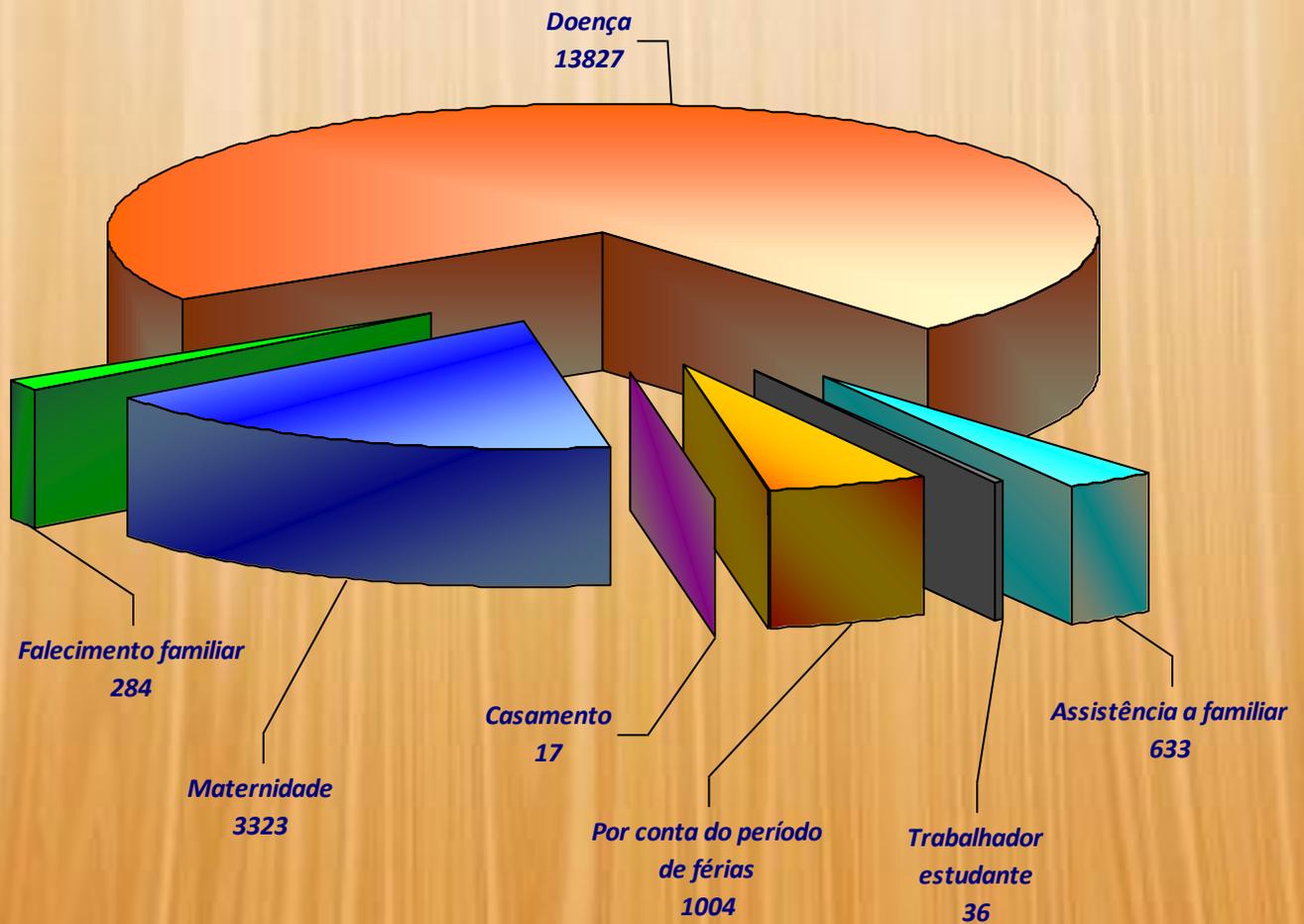
A tendência de níveis de escolaridade baixos mantém-se ao longo dos anos, sobretudo pelo peso dos assistentes operacionais na estrutura da organização. O número de efetivos com formação superior, voltou á tendência dos últimos anos em aumentar com a exceção do ano 2015 que sofreu um ligeiro recuo.



Indicador de formação superior:

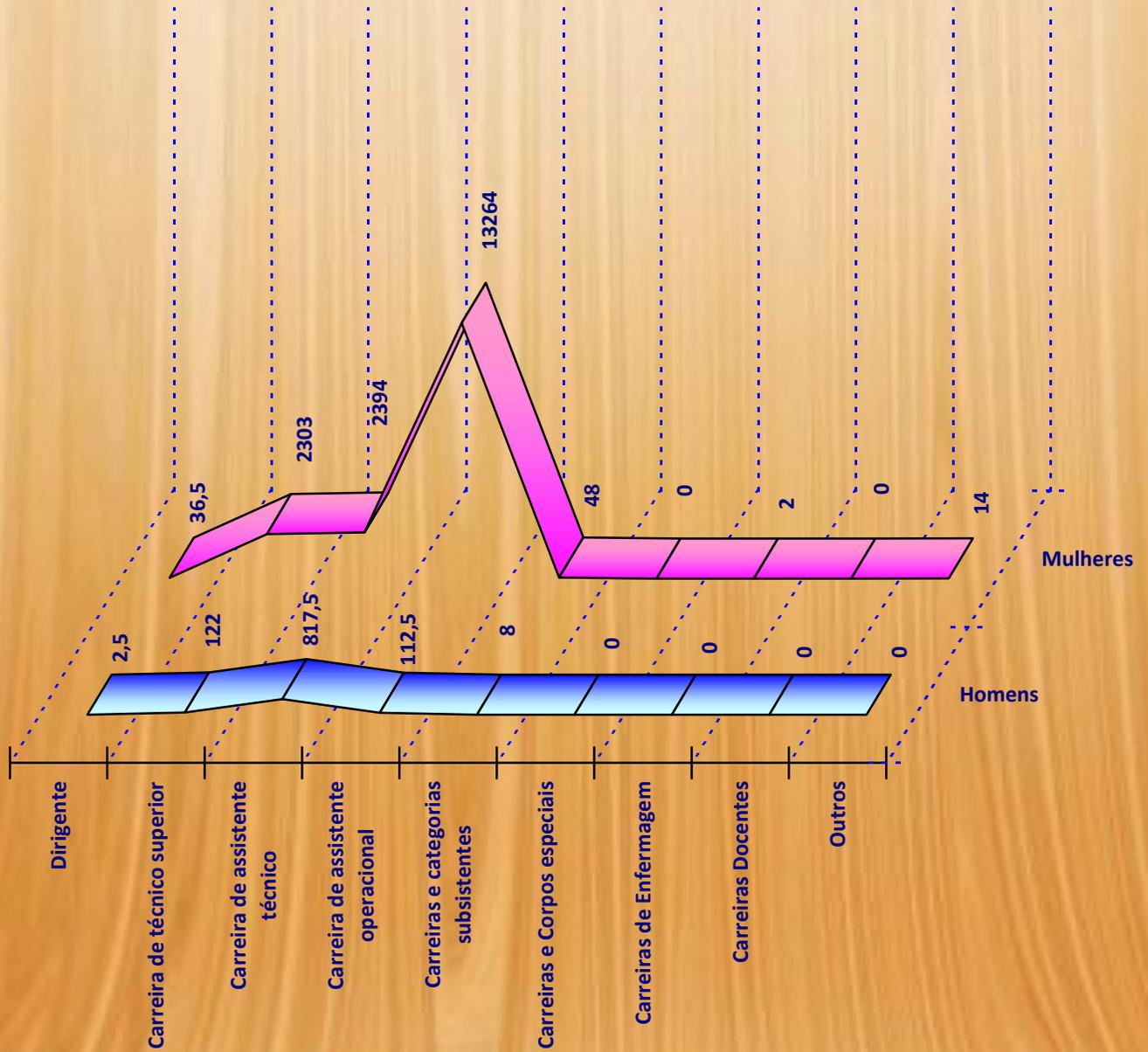
$$\frac{\text{efetivos com bacharelato} + \text{licenciatura} + \text{mestrado} + \text{doutoramento}}{\text{total de efetivos}} \times 100 = 20,0 \%$$

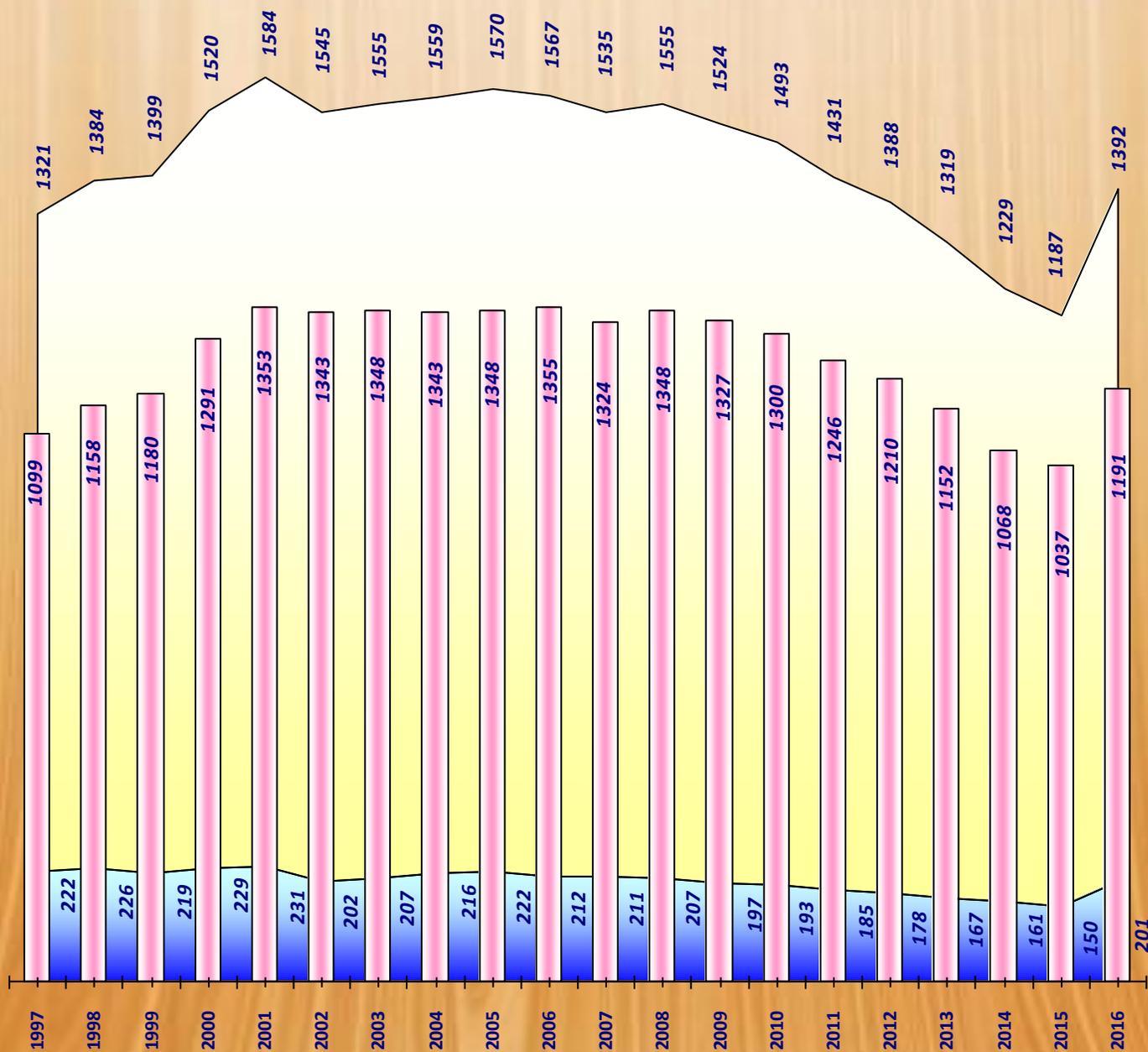
Dias de ausência por tipo



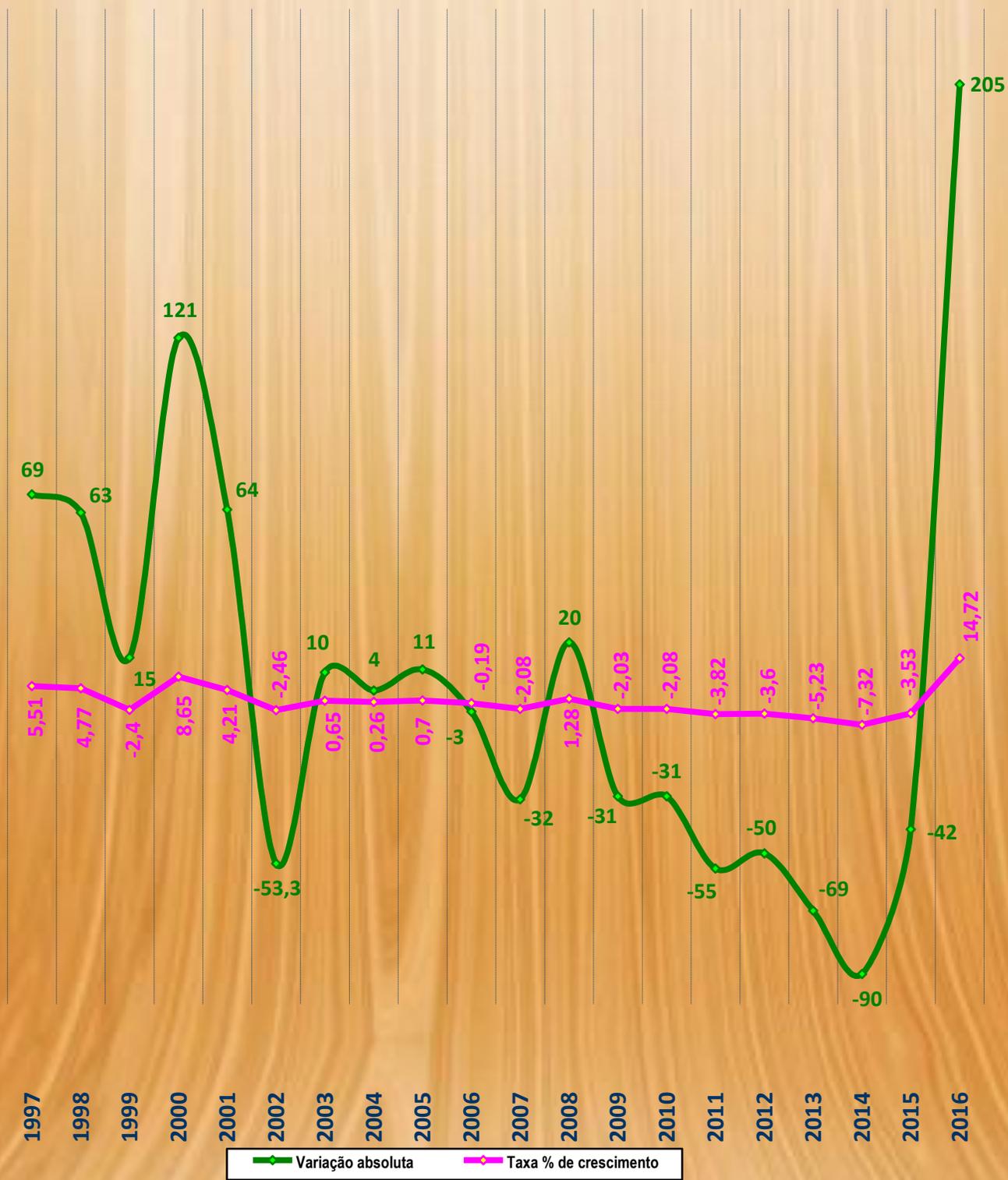
As faltas por doença continuam a ser a principal razão de absentismo, voltou a se verificar um aumento no número de dias de ausência por este motivo após dois anos consecutivos com a tendência a diminuir.

Dias de ausência por grupo de pessoal

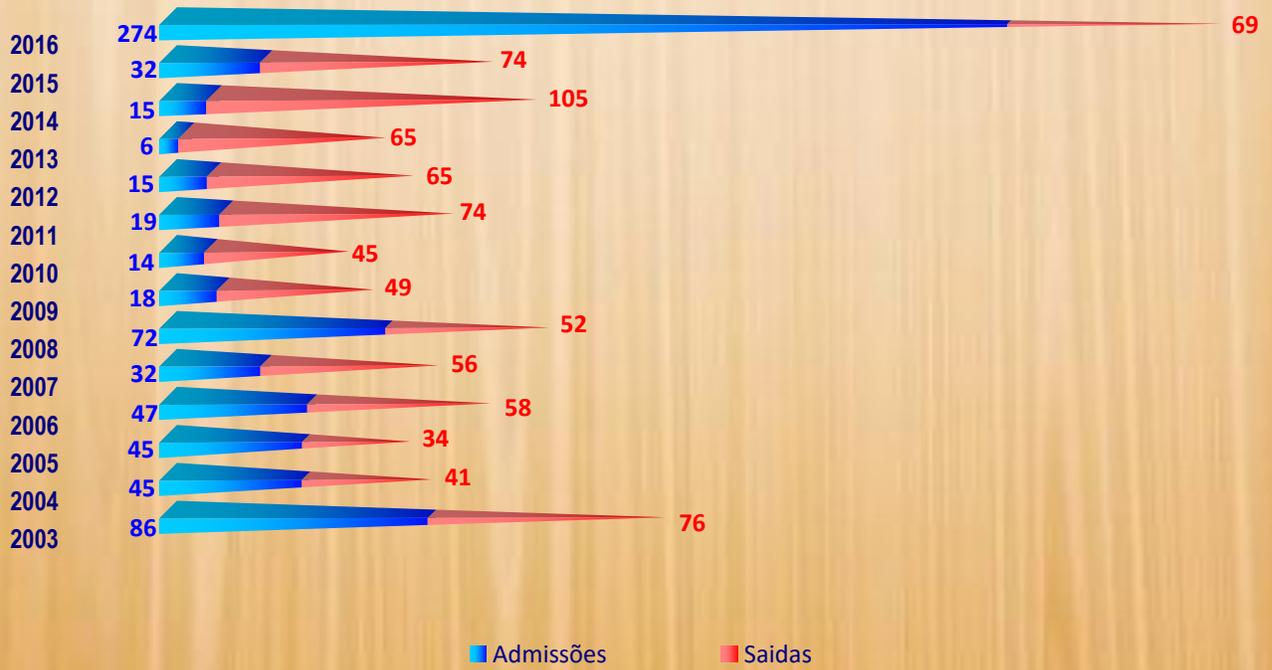




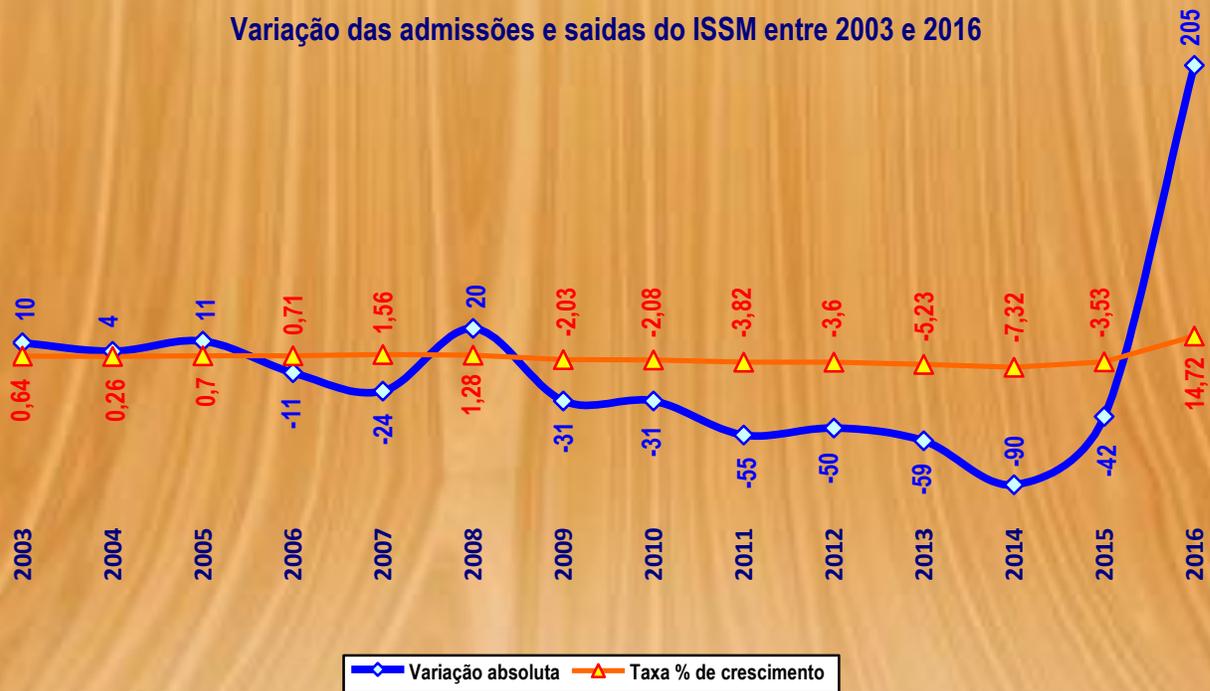
Variao dos efetivos globais ISSM entre 1996 e 2016



Admissões e saídas do ISSM em 2003 e 2016



Variação das admissões e saídas do ISSM entre 2003 e 2016



1. RECURSOS HUMANOS

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

1. Recursos humanos		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.1 Total de Efetivos	H	6	21	69	75	0	6	0	22	2	201
	M	24	137	285	704	2	11	1	21	6	1191
	T	30	158	354	779	2	17	1	43	8	1392
1.1.1 Nomeação	H						5			1	6
	M						3			1	4
	T	0	0	0	0	0	8	0	0	2	10
1.1.2 Contrato por tempo indeterminado	H	4	20	69	75		1			1	170
	M	21	136	285	704	2	8			5	1161
	T	25	156	354	779	2	9	0	0	6	1331
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
1.1.4 Outros(1)	H	2	1						22		25
	M	3	1					1	21		26
	T	5	2	0	0	0	0	1	43	0	51
1.1.5 Total		30	158	354	779	2	17	1	43	8	1392

¹ Comissão de serviço, requisitados ou mobilidade interna no I.S.S.M.

1.2. Estrutura Etária

1.2 Estrutura Etária (em 31 de Dezembro)	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	Total
Até aos 18 anos	0	0	0
18 – 24	0	0	0
25 – 29	0	0	0
30 – 34	2	35	37
35 – 39	33	93	126
40 – 44	42	155	197
45 – 49	34	196	230
50 – 54	37	283	320
55 – 59	27	247	274
60 – 64	25	147	172
65 – 69	1	35	36
70 e mais anos	0	0	0
Total	201	1191	1392

1.3 Nível Médio de Idade

1.3 Nível médio de idades	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	50,49
Nível médio etário masculino	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	48,58
Nível médio etário feminino	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	50,81

1.4 Estrutura de antiguidades²

1.4 - ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Até 5 anos	20	20	40			1	1				38		40
5-9	8	90	98		22	5	68		2		1		98
10-14	29	120	149	2	58	42	45	1			1		149
15-19	40	383	423	9	54	101	250	1	4		2	2	423
20-24	41	255	296	7	10	59	211		6		1	2	296
25-29	23	129	152	7	6	72	65		2				152
30-35	16	120	136	2	7	26	98		2			1	136
Mais de 36	24	74	98	3	1	48	41		1	1		3	98

² Não inclui as prestações de serviço

1.5 Nível médio de antiguidade

1.5 Nível médio de antiguidade	Soma das antiguidades Total de efetivos	20,31
1.5.1 Nível médio de antiguidade masculino	Soma das antiguidades Total de efetivos	20,13
1.5.2 Nível médio de antiguidade feminino	Soma das antiguidades Total de efetivos	20,34

1.6 Trabalhadores Estrangeiros

1.6 Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
1.6.1 De países da UE	1	3	4
1.6.2 Dos PALOP	-	-	-
1.6.3 Do Brasil	-	-	-
1.6.4 De outros países	2	-	2

1.7 Trabalhadores Deficientes

	Homens	Mulheres	Total
1.7 Trabalhadores deficientes	3	11	14

1.8 Estrutura habilitacional

1.8 Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0%
4 anos de escolaridade	28	303	331	24%
6 anos de escolaridade	36	201	237	17%
9 anos de escolaridade	35	190	225	16%
11 anos de escolaridade	7	67	74	5%
12 anos de escolaridade	38	208	246	18%
Bacharelato ou curso médio	0	9	9	1%
Licenciatura	56	204	260	19%
Mestrado	1	9	10	1%
Doutoramento	0	0	0	0%

1.9 Admissões durante o ano

1.9 Admissões (durante o ano) ³		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.9.1 Nomeação	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.2 Contrato por tempo indeterminado	H		3	17	15						35
	M		15	74	96	6					191
	T	0	18	91	111	6	0	0	0	0	226
1.9.3 Prestação de serviços	H			2					21		23
	M		1	2	1				21		25
	T	0	1	4	1	0	0	0	42	0	48
1.9.4 Outros ⁴	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.5 Total	H	0	3	19	15	0	0	0	21	0	58
	M	0	16	76	97	6	0	0	21	0	216
	T	0	19	95	112	6	0	0	42	0	274

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

⁴ Efectivos requisitados, mobilidade interna ou destacados no I.S.S.M.

1.10 Saídas durante o ano

1.10 Saídas (durante o ano) ⁵	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.10.1 Com nomeação	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.10.2 Com contrato	H		3	4						7
	M		7	7	51					65
	T	0	7	10	55	0	0	0	0	72
1.10.3 Outros	H									
	M							1		1
	T	0	0	0	0	0	0	1	0	1
1.10.4 Total	H		3	4						7
	M		7	7	51			1		66
	T	0	7	10	55	0	0	1	0	73

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

1.11 Motivo das Saídas dos trabalhadores nomeados

1.11 Motivo das saídas dos trabalhadores nomeados ⁶	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.11.1 Falecimento										0
1.11.2 Exoneração										0
1.11.3 Aposentação										0
1.11.4 Limite de idade										0
1.11.5 Aposentação compulsiva										0
1.11.6 Demissão										0
1.11.7 Mútuo acordo										0
1.11.8 Outros ⁷										0
1.11.9 Total	0	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

1.12 Motivo das saídas dos trabalhadores contratados	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.12.1 Caducidade			1	14						15
1.12.1.1 Falecimento				1						1
1.12.1.2 Reforma / Aposentação			1	13						14
1.12.1.3 Outras causas de caducidade										
1.12.2 Revogação										
1.12.3 Resolução										
1.12.4 Denúncia										
1.12.5 Outros		7	9	41				1		58
1.12.6 Total	0	7	10	55	0	0	0	1	0	73

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
1.13.2	Não abertura de procedimento	-	0
1.13.3	Impugnação do procedimento	-	0
1.13.4	Outras	-	0
		-	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	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H									0
		M									0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
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
1.14.3	TOTAL	H									0
		M									0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.15 Modalidade de horário

1.15 Modalidades de horário	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.15.1 Rígido		142	313	305	16	2	1	43	0	822
1.15.2 Flexível		6	6	2					2	16
1.15.3 Desfasado										0
1.15.4 Jornada contínua		8	7	273	1				1	290
1.15.5 Por turnos			26	196					5	227
1.15.6 Trabalhador Estudante		1	1							2
1.15.7 Assistência a descendentes menores										0
1.15.8 Tempo parcial			1	3						4
1.15.9 Isenção de horário	30	1								31
1.15.10 Adaptabilidade										0
1.15.11 Total	30	158	354	779	17	2	1	43	8	1392

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	
1.16.1 Trabalho extraordinário	H	4.246,50
	M	197,00
	T	4.443,50
1.16.2 Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
	M	
	T	0,00
1.16.3 Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
	M	
	T	0,00
1.16.4 Trabalho noturno	H	501,00
	M	793,00
	T	1.294,00
1.16.5 Em dias de descanso complementar	H	1.652,00
	M	1.517,00
	T	3.169,00
1.16.6 Em dias de descanso semanal	H	
	M	
	T	0,00
1.16.7 Em dias feriados	H	
	M	
	T	0,00

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	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.17.1 Casamento	H										0
	M				17						17
	T	0	0	0	17	0	0	0	0	0	17
1.17.2 Maternidade/ paternidade	H		100	15							115
	M		1721	414	1073						3208
	T	0	1821	429	1073	0	0	0	0	0	3323
1.17.3 Nascimento	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.4 Falecimento de familiar	H			9	17	2					28
	M	5	27	79	134					11	256
	T	5	27	88	151	2	0	0	0	11	284
1.17.5 Doença	H			711	65						776
	M	3	273	1312	11458	5					13051
	T	3	273	2023	11523	5	0	0	0	0	13827
1.17.6 Doença prolongada	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.7 Assistência a familiar	H		13	3	15						31
	M	21	177	203	163	38					602
	T	21	190	206	178	38	0	0	0	0	633
1.17.8 Trabalhador estudante	H			3	3						6
	M			7	23						30
	T	0	0	10	26	0	0	0	0	0	36
1.17.9 Por conta período de férias	H	2,5	9	76,5	12,5	6					106,5
	M	7,5	105	379	396	5		2		3	897,5
	T	10	114	455,5	408	11	0	2	0	3	1004
1.17.10 Com 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										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.13 Outras	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.14 Total	H	2,5	122	817,5	112,5	8					1062,5
	M	36,5	2303	2394	13264	48		2		14	18061,5
	T	39	2425	3211,5	13376,4	56	0	2	0	14	19124

1.18 Horas não trabalhadas

1.18 Horas não trabalhadas	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.18.1 Atividade sindical	H		7							7
	M		63	150,5						213,5
	T	0	0	70	150,5	0	0	0	0	220,5
1.18.2 Greve	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0

2. ENCARGOS COM PESSOAL

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	14.750.564,51
2.2	Trabalho extraordinário	24.763,97
2.3	Trabalho noturno	1.727,72
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	25.063,16
2.5	Disponibilidade permanente	-
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	-
2.8	Fixação na periferia	-
2.9	Trabalho por turnos	409.316,36
2.10	Abono para falhas	32.678,60
2.11	Participação em reuniões	-
2.12	Ajudas de custo	35.678,60
2.13	Transferências de localidade	-
2.14	Representação	126.760,60
2.15	Secretariado	1.399,56
2.16	Outros	205.837,06
2.17	Total	15.613.790,14

2.17.1 Leque salarial líquido:	Maior remuneração base líquida	3.342,85 €
	Menor remuneração base líquida	105,00 €

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
3.1.1 Número total de acidentes	38	24	14		10	5	5	
3.1.2 Número de acidentes com baixa	32	18	14		10	5	5	
3.1.3 Número de dias perdidos com baixa	2456	518	1938		1093	68	1025	
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	16	15	1		7	4	3	
3.1.9 Número de casos de incapacidade temporária e parcial	4	3	1		1		1	

3.2 Doenças profissionais

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. Atividades de medicina no trabalho

3.3 Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
3.3.1. 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. Despesas com medicina no trabalho	-	-
3.3.3. Visitas aos postos de trabalho	-	-

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	-
3.4.2. Visitas aos locais de trabalho	-

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

3.5 Número de pessoas reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho	-
--	---

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	-
3.6.2. Número de pessoas abrangidas	-

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	-
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

4.1 Número de ações

4. Formação Profissional				
<i>Duração das ações</i>	<i>Menos de 30 horas</i>	<i>30 a 59 horas</i>	<i>60 a 119 horas</i>	<i>120 ou mais horas</i>
4.1 Número total de ações	23	1	0	0
4.1.1 Número de ações internas	22	1	0	0
4.1.2 Número de ações externas	1	0	0	0

4.2 Número de participantes

Níveis de qualificação	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
4.2 Número total de participantes	35	109	161	153	5	0	0	1	0	464
4.2.1 Número de participantes em ações internas	30	108	161	153	5			1		458
4.2.2 Número de participantes em ações externas	5	1								6
4.3 Número total de horas	577	2704	3407	2947	98	0	0	14	0	9747
4.3.1 Número de horas em ações internas	525	2611	3325	2947	98			14		9520
4.3.2 Número de horas em ações externas	52	93	82							227

4.4 Custos de formação

4.4 Custos totais de formação	Valor em euros
4.4.1 Custos em ações internas	20.802,45 €
4.4.2 Custos em ações externas	-

5. PRESTAÇÕES SOCIAIS

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	109.582,58 €
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	47.856,31 €
5.3	Subsídio de educação especial	-
5.4	Subsídio mensal vitalício	6.363,36 €
5.5	Subsídio de funeral	-
5.6	Subsídio de refeição	1.207.978,98 €
5.7	Subsídio por morte	-
5.8	Outras	1.681,49 €
5.9	PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
5.9.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	-
5.9.2	Refeitórios	-
5.9.3	Infantários	-
5.9.4	Colónias de férias	-
5.9.5	Apoio a estudos	-
5.9.6	Adiantamentos e empréstimos	-
5.9.7	Outras	-

6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	492
6.2	COMISSÕES DE TRABALHADORES	
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
6.2.2	Número total de votantes	0
6.3	DISCIPLINA	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	2
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	1
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	3
6.3.4	Número de processos decididos	0
6.3.4.1	Arquivado	0
6.3.4.2	Repreensão escrita	0
6.3.4.3	Multa	0
6.3.4.4	Suspensão	0
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	0

7. COBERTURA GEOGRÁFICA POR CONCELHOS

7. Distribuição Geográfica por Concelhos		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
7.1 Calheta	H			1	1						2
	M	1	2	8	18						29
	T	1	2	9	19	0	0	0	0	0	31
7.2 Câmara de Lobos	H			2					3		5
	M		8	11	61		1				81
	T	0	8	13	61	0	1	0	3	0	86
7.3 Funchal	H	6	19	54	67	5			8	2	161
	M	23	100	227	420	10		1	8	6	795
	T	29	119	281	487	15	0	1	16	8	956
7.4 Machico	H			1	1				1		3
	M		6	8	52		1		3		70
	T	0	6	9	53	0	1	0	4	0	73
7.5 Ponta dos Sol	H		1	2	1	0	0	0	2	0	6
	M		3	3	23	0	0	0	1	0	30
	T	0	4	5	24	0	0	0	3	0	36
7.6 Porto Moniz	H			1							1
	M				11						11
	T	0	0	1	11	0	0	0	0	0	12
7.7 Porto Santo	H					1			1		2
	M		3	1	5				1		10
	T	0	3	1	5	1	0	0	2	0	12
7.8 Ribeira Brava	H			4	1				1		6
	M		4	3	34				4		45
	T	0	4	7	35	0	0	0	5	0	51
7.9 Santa Cruz	H			3	1				3		7
	M		8	16	36	1			2		63
	T	0	8	19	37	1	0	0	5	0	70
7.10 Santana	H		1	1	1				1		4
	M		3	2	22				1		28
	T	0	4	3	23	0	0	0	2	0	32
7.11 São Vicente	H				2				2		4
	M			6	22				1		29
	T	0	0	6	24	0	0	0	3	0	33
Total	H	6	21	69	75	6	0	0	22	2	201
	M	24	137	285	704	11	2	1	21	6	1191
	T	30	158	354	779	17	2	1	43	8	1392

8. COBERTURA DE QUADROS

8. COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de Lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
8.1 Dirigente	31	31	100%
8.2 Carreira de Técnico Superior	167	158	95%
8.3 Carreira de Assistente Técnico	370	368	99%
8.4 Carreira de Assistente Operacional	836	836	100%
8.5 Carreiras e categorias subsistentes	2	2	100%
8.6 Carreiras e corpos especiais	-	-	0%
8.7 Carreiras Médicas	-	-	0%
8.8 Carreiras de Enfermagem	1	1	100%
8.9 Carreiras Docentes	42	42	100%
8.10 Outros	30	26	87%
8.11 Total	1479	1464	99%

NOTA: O quadro 8 reflete o mapa de pessoal a 01/01/2017.