BALANÇO SOCIAL 2015

IEM IP-RAM

Instituto de Emprego da Madeira

BS

Balanço Social 2015

IEM, IP-RAM

11-03-2016

ÍNDICE

1. Nota Prévia 3
2. Identificação do organismo 6
3. Recursos humanos do IEM 6
3.1. Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo 6
3.2. Distribuição dos efetivos por cargos/carreiras 7
3.3. Distribuição dos efetivos segundo o género 9
3.4. Evolução dos efetivos (2014 - 2015) 10
4. Estrutura etária dos efetivos 10
5. Estrutura de antiguidade dos efetivos 12
6. Trabalhadores estrangeiros/deficientes em exercício de funções 15
7. Distribuição dos efetivos por habilitações literárias 15
8. Movimento de pessoal 18
8.1 Admissões/regressos 18
9. Alterações de posicionamento remuneratório 20
10. Modalidades do horário praticado 20
11. Trabalho extraordinário 21
12. Ausências no trabalho/absentismo 22
12.1 Atividade sindical/greve 24
13. Encargos com o pessoal 24
14. Higiene e segurança 25
15. Formação 26
16. Prestações sociais 29
17. Relações profissionais 29
18. Distribuição geográfica por concelhos 30
19. Cobertura do mapa de pessoal 31

IEM IP-RAM

1. Nota Prévia

O Balanço Social do Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, (IEM) referente ao ano de 2015, consubstanciado no documento que ora se apresenta, foi elaborado em cumprimento do disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro que instituiu, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade anual da sua elaboração, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

Trata-se de um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão na área dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos, constituindo uma importante referência relativa à caraterização socioprofissional dos trabalhadores. Desta forma fornece aos serviços e organismos, diferentes indicadores nesta matéria, permitindo, assim, a tomada de decisões conducentes a uma maior eficiência e qualificação dos recursos humanos.

Os mapas foram elaborados seguindo os exatos termos da Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril, diploma que procedeu à revisão dos mesmos no sentido de os coadunar ao quadro legal vigente nesta matéria.

Para além dos mapas exigidos naquele diploma, procurou-se através de um conjunto de gráficos, de indicadores sociais, bem como de informação comparativa com anos anteriores, evidenciar os dados em questão, de forma a permitir uma reflexão sobre a evolução e as tendências da realidade social deste Instituto e sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão de recursos humanos.

Naturalmente, o balanço social reflete as alterações da conjuntura sociopolítica e económica, mormente no que respeita as reformas adoptadas para a Administração Pública nos seus diversos aspetos: sistema remuneratório, regime de aposentação, restrições ao recrutamento, entre outros.

Os indicadores que no mesmo se explanam acabam por revelar, necessariamente, os efeitos e resultados daquelas opções.

Assim se explicam alguns resultados como, por exemplo, os que se referem aos encargos em termos de remunerações, às entradas e saídas de pessoal, à manutenção das posições remuneratórias que dependem, não apenas de opções gestionárias, mas sobretudo de imposições legais.

Analisando os dados relativamente a 2015, podemos caraterizar, em termos genéricos, os efetivos deste organismo da seguinte forma:

Em 31 de dezembro de 2015, o número de trabalhadores em exercício de funções do IEM era de 95 trabalhadores (menos 1 do que no ano anterior), sendo que 11 ocupavam cargos dirigentes.

Quanto à distribuição por género, as mulheres continuam a constituir o grupo dominante com 78% no universo de efetivos, tendo vindo a manter-se a tendência de crescimento verificada ao longo dos últimos anos.

A média etária dos efetivos totais do IEM é de 47,2 anos, sendo que 80 % possuem idade igual ou superior a 40 anos.

Em relação à estrutura de antiguidade, avaliada em 31 de dezembro de 2015, observa-se que os efetivos têm em média 19,1 anos de antiguidade na Administração Pública.

Em termos de habilitações literárias é a licenciatura o grau académico mais representado, com 36 elementos. Com o mestrado temos a considerar 1 efetivo.

No que respeita às horas de formação profissional proporcionadas aos trabalhadores do IEM registaram-se 588,75 horas de formação externa, distribuídas por 18 ações externas.

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, 11 de março de 2016.

A Presidente do Conselho Diretivo

Maria Rita Gomes de Andrade

2. IDENTIFICAÇÃO DO ORGANISMO

- **Designação:** Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM

- **Localização:**

  - **Morada:** Rua da Boa Viagem, n.º 36 - 9060-027 Funchal
  - **Telefone:** 291 213 260
  - **Fax:** 291 220 014
  - **E-mail:** emprego@iem.gov-madeira.pt

- **Número de Identificação Fiscal:** 508 960 231

- **Missão do Organismo:** Coordenação e execução da política de emprego na Região Autónoma da Madeira.

- **Número de Efetivos ao Serviço em 31 de dezembro de 2015**: 95

- **Natureza Jurídica:** Pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

3. RECURSOS HUMANOS DO IEM

3.1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VÍNCULO

No âmbito da Lei de Trabalho em Funções Públicas, diploma que regula o vínculo de trabalho em funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2013, de 20 de junho, na sua redação atual, o IEM disponha, em 31 de dezembro de 2015, 95 trabalhadores em exercício efetivo de funções, distribuídos segundo a modalidade de vínculo da seguinte forma:

- 84 em contrato de trabalho em funções públicas, constituído por tempo indeterminado;
- 11 em comissão de serviço.

O vínculo de emprego público predominante era o de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a que corresponde 88,4% do total de efetivos, conforme gráfico que a seguir se apresenta:

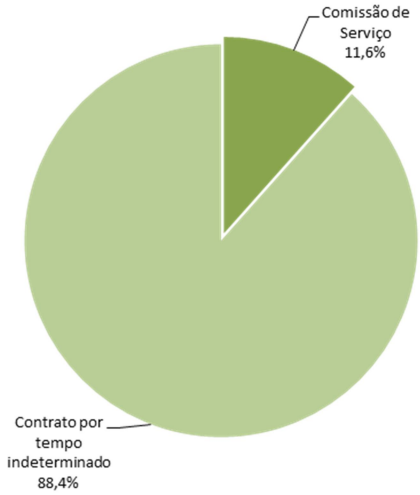

Gráfico 1 – Modalidades de vínculo público

Dos 11 cargos dirigentes providos, 3 são cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau, 3 de direção intermédia de 1.º grau e 5 de direção intermédia de 2.º grau.

A ocupação de cargos dirigentes, corresponde, assim, a uma taxa de 11,6%, relativamente ao número total de trabalhadores em exercício de funções neste Organismo.

3.2. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARGOS/CARREIRAS

Os 95 colaboradores estavam distribuídos por cargos/carreiras da seguinte forma:

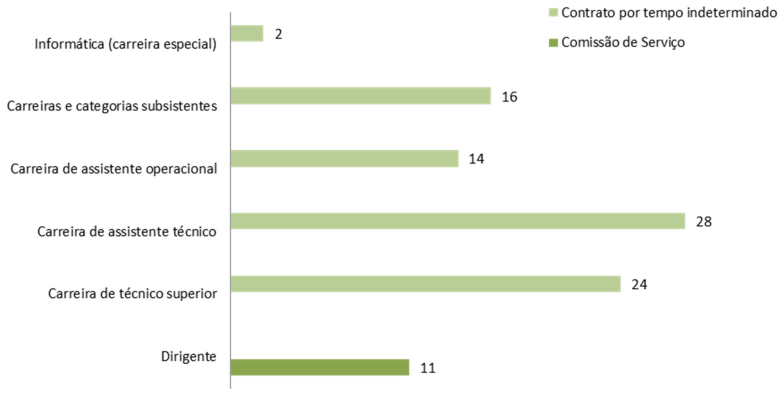

Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos por cargos/carreiras

Refira-se que no cômputo destes efetivos não foram considerados os 4 trabalhadores que, embora pertencentes ao mapa de pessoal do organismo, se encontravam à data de 31 de dezembro de 2015, ausentes do serviço, 3 através de mobilidade e 1 de licença sem remuneração por 360 dias.

Quadro 1

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
1.1	Total efetivos	H	4	5	2	5	3	2	21
		M	7	19	26	9	13		74
		T	**11**	**24**	**28**	**14**	**16**	**2**	**95**
1.1.1	Comissão de Serviço	H	4						4
		M	7						7
		T	**11**						**11**
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H		5	2	5	3	2	17
		M		19	26	9	13		67
		T		**24**	**28**	**14**	**16**	**2**	**84**
1.1.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H							
		M							
		T							
1.1.4	Outros	H							
		M							
		T							
1.1.5	**Total**		**11**	**24**	**28**	**14**	**16**	**2**	**95**

O gráfico seguinte reflete a distribuição socioprofissional dos efetivos do IEM por cargos/carreiras. Assinale-se que os trabalhadores inseridos nas carreiras de assistente técnico (28) e de técnico superior (24) são os mais representativos, abrangendo, respetivamente 29,5% e 25,3% do universo em questão.

A carreira menos representada é a de informática, contando com 2 trabalhadores e representando 2,1% do total de efetivos.

Tendo em conta a distribuição dos efetivos existentes pelos diversos cargos/carreiras, resultou o gráfico a seguir apresentado:

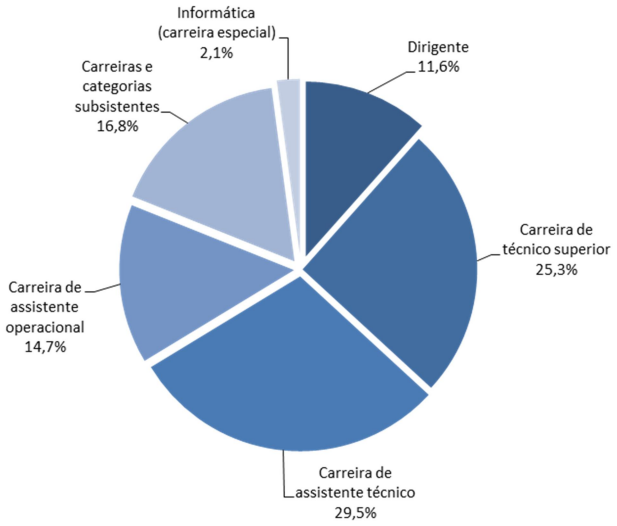

Gráfico 3 – Efetivos distribuídos por cargos/carreiras

3.3. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Dos 95 efetivos que este organismo disponha, 74 pertencem ao sexo feminino e 21 ao sexo masculino.

A taxa de feminização registada foi a seguinte:

$$\frac{\text{Total de mulheres}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = \frac{74}{95} \times 100 = 78\%$$

Este valor é ligeiramente inferior ao registado no ano anterior, que se situava em 78,1%.

Registe-se que, à exceção dos trabalhadores integrados na carreira de informática, ocupada 100% por homens, em todas as restantes carreiras é predominante o género feminino.

3.4. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS (2014 - 2015)

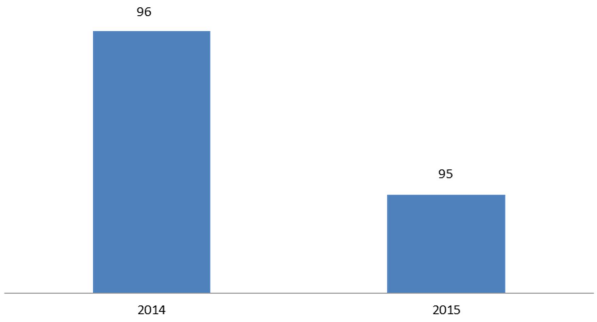

Gráfico 4 – Evolução de efetivos

4. ESTRUTURA ETÁRIA DOS EFETIVOS

Da análise do quadro que a seguir se retrata, constata-se que a estrutura etária apresenta as seguintes caraterísticas:

- No escalão etário dos 50-54 anos regista-se o maior número de efetivos (22), logo seguido dos escalões dos 40-44 anos (21), e dos 45-49 anos, com 16 elementos;
- O nível médio etário masculino/feminino é equilibrado, com 46,1 e 47,5 anos, respetivamente, sendo que em termos totais esse nível é de 47,2 anos;
- Todos os trabalhadores efetivos possuem idades superiores a 30 anos.

Quadro 2

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos			
	18-24			
	25-29			
	30-34	2	3	**5**
	35-39	4	10	**14**
	40-44	5	16	**21**
	45-49	1	15	**16**
	50-54	5	17	**22**
	55-59	3	10	**13**
	60-64		1	**1**
	65-69	1	2	**3**
	70 e mais			
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} =$		4.482/95	**47,2**
	Nível médio etário masculino =		968/21	**46,1**
	Nível médio etário feminino =		3.514/74	**47,5**

Em termos gráficos apresentamos a estrutura etária dos efetivos deste Instituto, ressaltando, como referido anteriormente, os escalões etários que integram o maior número de efetivos.

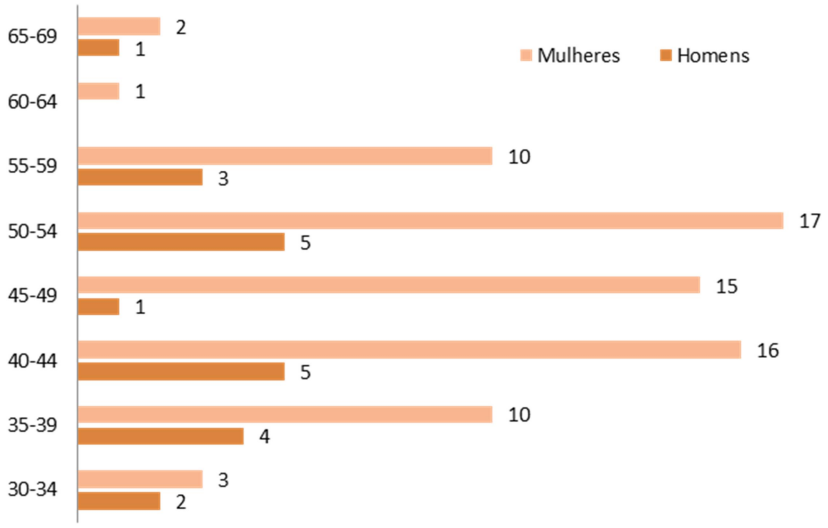

Gráfico 5 – Estrutura etária por género

Da análise do gráfico anterior verifica-se que, em termos de distribuição entre os homens e mulheres não se altera a tendência assinalada, constituindo as mulheres o grupo dominante no universo de efetivos.

Em termos percentuais apresentamos o seguinte gráfico representativo da situação em referência:

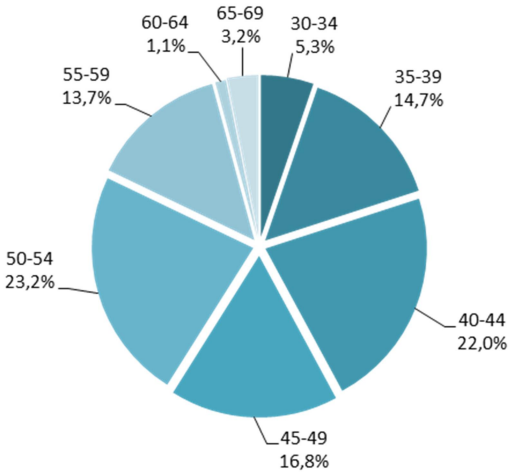

Gráfico 6 – Estrutura etária – totais

Conforme reflete o gráfico apresentado é nos escalões etários dos 50-54 e 40-44 anos que estão integrados o maior nível de efetivos com 23,2 % e 22% respetivamente, seguido dos grupos com idades compreendidas entre os 45-49 anos com 16,8%, dos 35-39 anos com 14,7%.

Com idades a partir dos 55 anos inclusive estão representados 18% dos efetivos, num total de 17 elementos.

Dos 55-59 – 13,7%

Dos 60-64 – 1,1%

Superior aos 65 – 3,2%

O leque etário, que se traduz na diferença entre o indivíduo mais velho e o mais novo é, no ano em apreço, de 35 anos (o mais velho com 66 anos e o mais novo com 31).

Da análise dos quadros e gráficos apresentados pode-se considerar que a estrutura do mapa do pessoal do IEM revela uma tendência para o envelhecimento, já que 80% dos efetivos possuem idade igual ou superior a 40 anos.

5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE DOS EFETIVOS

A estrutura das antiguidades do pessoal deste Instituto pode sumarizar-se do seguinte modo:

Quadro 3

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
	Até 5 anos		1	**1**	1						**1**
	5-9	3	9	**12**		8	3	1			**12**
	10-14	6	22	**28**	4	13	6	4		1	**28**
	15-19	2	13	**15**	1	2	6	4	2		**15**
	20-24	3	9	**12**	2	1	7		1	1	**12**
	25-29	2	9	**11**	2		2	3	4		**11**
	30-35	3	9	**12**	1		3	2	6		**12**
	Mais de 36	2	2	**4**			1		3		**4**
1.5	Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$ =			1813,8 /95						**19,1**
	Nível médio de antiguidade masculino =				427,4/21						**20,4**
	Nível médio de antiguidade feminino =				1386,4/74						**18,7**

No cálculo da antiguidade consideramos, para cada trabalhador em exercício de funções no IEM, a antiguidade em anos completos até 31 de dezembro de 2015.

Integrados na faixa de antiguidade dos 10-14 anos, regista-se o maior número de trabalhadores (28). De seguida, temos o grupo dos 15-19 anos com 15 elementos, com igual número de trabalhadores (12) temos os grupos dos 5-9 anos, 20-24 anos, 30-35 anos e com 11 trabalhadores o escalão dos 25-29 anos.

A partir dos 36 anos de antiguidade apenas existem 4 elementos.

O nível médio de antiguidades situa-se nos 20,4 e 18,7 anos, para homens e mulheres, respetivamente.

Em termos gráficos representamos a situação da seguinte forma:

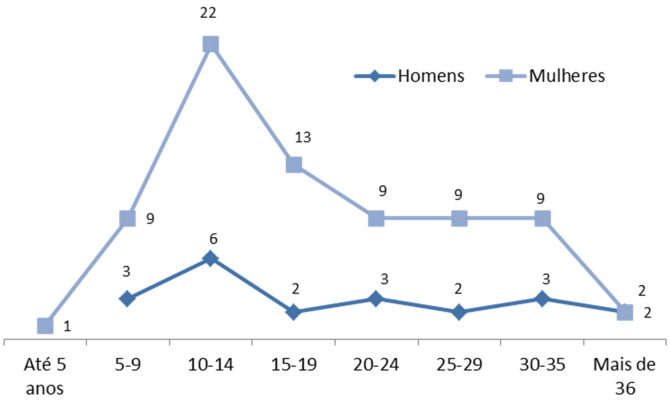

Gráfico 7 – Estrutura da antiguidade por género

Na distribuição dos efetivos por género verifica-se que 14,3% dos homens e 13,5 % das mulheres têm menos de 10 anos de antiguidade.

Com 30 ou mais anos de antiguidade na função pública encontram-se 23,8 % do total dos homens e 14,9 % das mulheres.

Em termos percentuais a situação global é a seguinte:

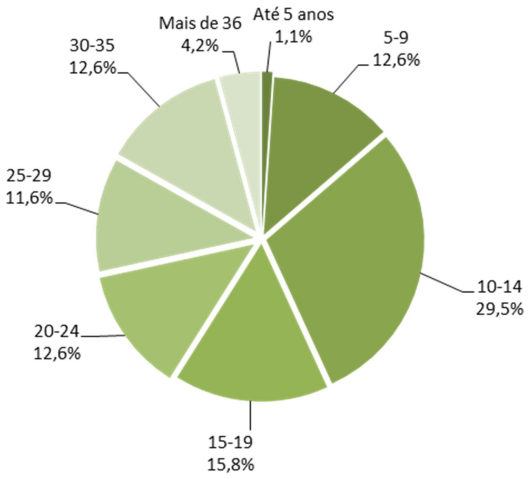

Gráfico 8 - Estrutura da antiguidade por faixa etária

Conforme sintetizado na representação gráfica anterior, verifica-se a predominância de efetivos dos 10-14 anos de antiguidade, com 29,5%, seguindo-se-lhe os grupos com antiguidades compreendidas entre os 15-19 anos, com 15,8%, dos 30-35, 20-24 e dos 5-9 anos, igualmente com 12,6%.

O nível médio de antiguidade em relação aos últimos dois anos foi o seguinte:

Quadro 4

	Anos	
Média das antiguidades	**2014**	**2015**
	18,7	**19,1**

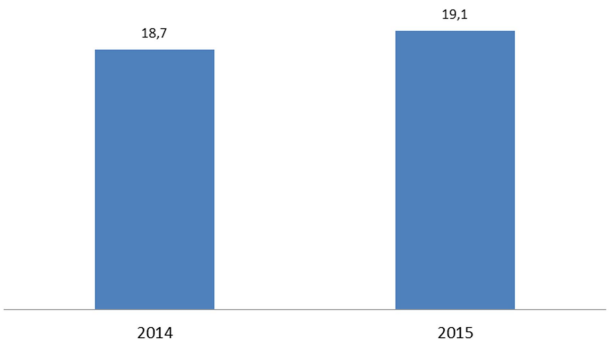

Gráfico 9 – Nível médio de antiguidade

6. Trabalhadores estrangeiros/deficientes em exercício de funções

Quadro 5

1.6	TRABALHADORES ESTRANGEIROS	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE			
1.6.2	Dos PALOP			
1.6.3	Do Brasil			
1.6.4	De outros países			
1.7	Trabalhadores deficientes	1	4	**5**

2 postos de trabalho na carreira de assistente operacional, 2 de assistente técnico e 1 de dirigente estão ocupados por pessoas portadoras de deficiência.

Estes trabalhadores usufruem dos benefícios fiscais previstos na lei, em termos de IRS, em virtude da sua situação.

7. Distribuição dos efetivos por habilitações literárias

Quadro 6

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Menos de 4 anos de escolaridade			
	4 anos de escolaridade	1	6	7
	6 anos de escolaridade	1	4	5
	9 anos de escolaridade	4	2	6
	11 anos de escolaridade	1	7	8
	12 anos de escolaridade	5	27	32
	Bacharelato ou curso médio			
	Licenciatura	9	27	36
	Mestrado		1	1
	Doutoramento			

Conforme quadro supra, a licenciatura é o grau académico mais representado no IEM, sendo que cerca de 39% dos efetivos têm habilitação superior, a que corresponde 37 elementos com licenciatura e 1 com o grau de mestre.

Logo de seguida, com 12 anos de escolaridade, registam-se 32 efetivos que representam uma taxa de 33,6% do universo em causa.

Por outro lado o nível correspondente a 4 anos de escolaridade ocupa também grande preponderância, abrangendo 7 efetivos.

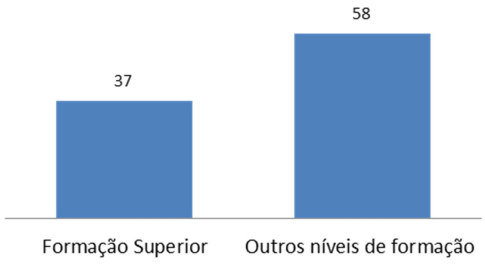

Gráfico 10 – Níveis de formação

A relação entre o número de efetivos habilitados com o grau de licenciatura e o número total de efetivos, são os que se apresentam através dos indicadores que a seguir se discriminam:

$$\text{Taxa de habilitação superior:} \quad \frac{\text{N.º de efetivos com habilitações superior}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 39\ \%$$

Quadro 7

Ano	2014	2015
Total de efetivos	96	95
N.º de efetivos com formação superior	38	37
Taxa de habilitação superior	39,60%	39%

A evolução registada do aumento de trabalhadores com nível de habilitação superior ao longo dos anos, reflete a preocupação do IEM de se dotar com novos colaboradores com mais habilitações literárias, de forma a desempenharem mais eficazmente as funções que lhe são atribuídas, nomeadamente ao nível da gestão dos programas de emprego e do atendimento e acompanhamento dos desempregados.

Como representa o gráfico, do total dos 37 trabalhadores com nível de formação superior, 39,5% possuem licenciatura na área de Economia e Gestão a que corresponde 15 elementos.

A licenciatura em Direito está representada com 5 trabalhadores. Os restantes licenciados possuem, na generalidade formação na área das Ciências Sociais.

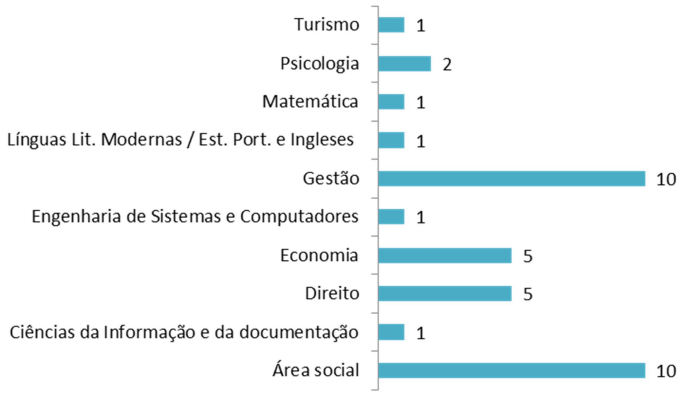

Gráfico 11 – N.º trabalhadores por área de formação superior

Em termos percentuais apresentamos o gráfico seguinte que regista a situação da estrutura habilitacional dos efetivos do IEM.

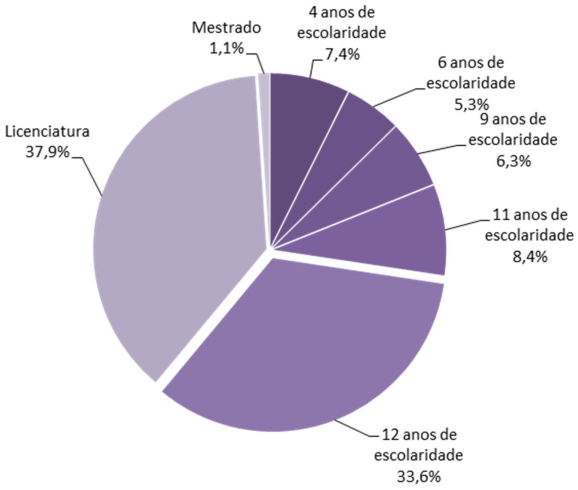

Gráfico 12 – Estrutura habilitacional

8. MOVIMENTO DE PESSOAL

8.1 ADMISSÕES/REGRESSOS

Durante o ano de 2015 verificou-se a admissão de 2 trabalhadores (Presidente e Vogal do Conselho Diretivo) e 3 regressos ao serviço (mobilidade interna) de 2 técnicos superiores e 1 assistente técnico.

Quadro 8

1.9	ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
1.9.1	Nomeação	H	1						**1**
		M	1						**1**
		T	2						**2**
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H		2	1				**3**
		M							
		T		2	1				**3**
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H							
		M							
		T							
1.9.4	Outros	H							
		M							
		T							
1.9.5	Total		**2**	**2**	**1**				**5**

Quadro 9

1.10	**SAÍDAS (durante o ano)**		**Dirigente**	**Carreira de técnico superior**	**Carreira de assistente técnico**	**Carreira de assistente operacional**	**Carreiras e categorias subsistentes**	**Informática (carreira Especial)**	**Total**
1.10.1	Com nomeação	H	1						
		M	1						
		T	**2**						
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H		2	1				**3**
		M		1					**1**
		T		**3**	**1**				**4**
1.10.3	Outros	H							
		M							
		T							
1.10.4	**Total**		**2**	**3**	**1**				**6**

Relativamente aos trabalhadores nomeados no cargo de dirigentes, verificou-se a saída de 2 trabalhadores (Presidente e Vogal do Conselho Diretivo): 1 foi designado no cargo de Adjunto no Gabinete da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, outro cessou a comissão de serviço e regressou ao serviço de origem.

Quadro 10

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	Informática (carreira especial)	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	2						
1.11.9	**Total**	**2**						

Quadro 11

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	Informática (carreira especial)	Total
1.12.1	Caducidade							
1.12.1.1	Falecimento							
1.12.1.2	Reforma/Aposentação							
1.12.1.3	Outras causas de caducidade							
1.12.2	Revogação							
1.12.3	Resolução							
1.12.4	Denúncia							
1.12.5	Outros		3	1				
1.12.6	**Total**		**3**	**1**				**4**

Verificou-se ainda, a saída de 2 técnicos superiores através de mobilidade interna, outro com licença sem remuneração por 360 dias e ainda 1 assistente técnico com licença de longa duração.

9. ALTERAÇÕES DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

Face ao determinado na Lei do Orçamento de Estado para 2015 e Lei do Orçamento da Região Autónoma da Madeira, no âmbito da contenção de despesas, não se verificaram quaisquer alterações de posicionamento remuneratório.

Tal realidade reflete de forma evidente as restrições impostas pelo PAEF, no que se refere na admissão dos colaboradores no serviço.

10. MODALIDADES DO HORÁRIO PRATICADO

Quadro 12

1.15	MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
1.15.1	Horário rígido		18	21	5	6	2	**52**
1.15.2	Horários flexíveis							
1.15.3	Horários desfasados		**6**	**6**	**9**	**9**		**30**
1.15.4	Jornada contínua							
1.15.5	Trabalho por turnos							
1.15.6	Trabalhador-estudante							
1.15.7	Assistência a descendentes menores							
1.15.8	Tempo parcial							
1.15.9	Isenção de horário	11		1		1		**13**
1.15.10	Adaptabilidade							
1.15.11	**Total**	**11**	**24**	**28**	**14**	**16**	**2**	**95**

Por força do Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, os serviços da Administração Pública com atendimento ao público devem funcionar à hora de almoço, como é o caso dos Serviços Centrais do IEM e a Loja do Cidadão.

Por esse motivo alguns dos colaboradores afetos aos serviços referidos praticam horários desfasados, com o objetivo de assegurar, não só o atendimento, bem como a limpeza e a abertura/encerramento das instalações.

A maioria dos colaboradores exerce as respetivas funções na modalidade de horário rígido (54,7%).

11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Quadro 13

1.16	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho extraordinário	H	43
		M	
		T	**43**
1.16.2	Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
		M	
		T	
1.16.3	Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
		M	
		T	
1.16.4	Trabalho noturno	H	
		M	
		T	
1.16.5	Em dias de descanso complementar	H	21
		M	
		T	**21**
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	8
		M	
		T	**8**
1.16.7	Em dias feriados	H	
		M	
		T	

Durante o ano de 2015 foram prestadas um total de **72** horas fora do horário normal de trabalho, distribuídas pelas diversas modalidades previstas na legislação em vigor, da seguinte forma:

43 horas – trabalho extraordinário em dia normal de trabalho;

21 horas – trabalho prestado em dias de descanso complementar;

8 horas – trabalho prestado em dias de descanso semanal;

Quadro 14

	2014	2015
Total (Horas de trabalho)	146,5	72
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	102,5	43
Trabalho noturno (normal)	-	-
Em dias de descanso complementar	28	21
Em dias de descanso semanal	8	8
Em dias feriados	8	-

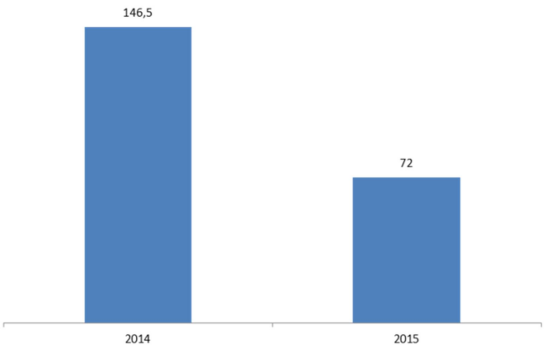

Gráfico 13 – Evolução entre 2014 – 2015

Refira-se que no ano de 2015, relativamente ao ano anterior, registou-se um decréscimo de 51% do número de horas prestadas, a que corresponde menos 74,5 horas.

12. AUSÊNCIAS NO TRABALHO/ABSENTISMO

Quadro 15

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (Carreira especial)	Total
1.17.1	Casamento	H							
		M							
		T							
1.17.2	Parentalidade	H		17					17,00
		M		46,29	303				349,29
		T		63,29	303				366,29
1.17.3	Falecimento familiar	H				5			5,00
		M			10	2	3		15,00
		T			10	7	3		20,00
1.17.4	Doença	H			66	3			69,00
		M	43	21	243	108	25		440,00
		T	43	21	309	111	25		509,00
1.17.5	Doença Prolongada	H							
		M			147	365			512,00
		T			147	365			512,00
1.17.6	Assistência Familiares	H							
		M		2			11		13,00
		T		2			11		13,00
1.17.7	Trabalhador Estudante	H							
		M							
		T							
1.17.8	Por conta do período de férias	H	1	18,5	3,5	4,5	6,5		34,00
		M	1,5	22	42,5	20	24		110,00
		T	2,5	40,5	46,00	24,50	30,5		144,00
1.17.9	Por perda de vencimento	H							
		M							
		T							
1.17.10	Cumprimento de pena disciplinar	H							
		M							
		T							
1.17.11	Injustificadas	H							
		M							
		T							
1.17.12	Outras	H	1 [d]	18,4 [a] [b] [c]					19,40
		M							
		T	1	18,4					19,40
1.17.13	Total	H	2	53,9	69,5	12,5	6,5		144,40
		M	44,5	91,29	745,5	495	63		1 439,29
		T	46,5	145,19	815	507,5	69,5		1 583,69

a) Lei n.º 29/87, de 30 de junho - **Estatutos dos Eleitos Locais - (em dias e horas)**

b) Lei Orgânica n.º 1/2006, de 13/02 com as alterações introduzidas pela Lei Orgânica n.º 1/2009, de 19/01 **(Dispensa Lei Eleitoral- ALRAM)**

c) DLR n.º 12/86/M, de 02/08 **(Dispensa - Desporto)**

d) DL n.º 50/98, de 11/03 **(Autoformação)**

No decurso do ano de 2015, contabilizaram-se 1.583,7 dias de ausências ao trabalho (cfr. quadro 15).

Deste total, o número que se destaca significativamente prende-se com a *"doença prolongada",* atingindo 512 dias de ausências, valor correspondente 32,3% do total das ausências verificadas.

As ausências ocorridas no âmbito da proteção na *"parentalidade"* e da "*doença"* atingiram um valor relevante, com 366,3 e 509 dias de ausência, respetivamente.

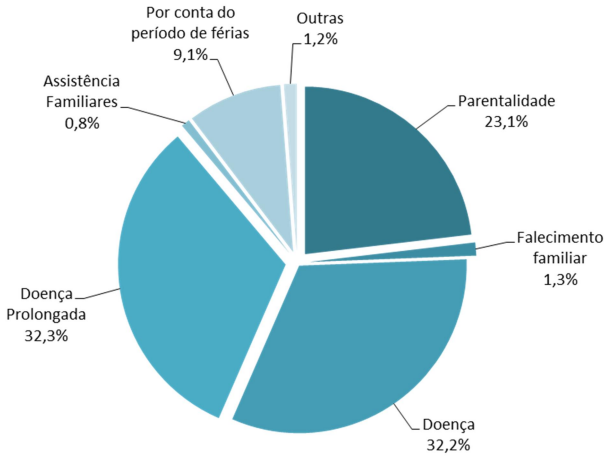

Gráfico 14 – Registo de ausências ao trabalho em %

Os trabalhadores da carreira de assistente técnico foram os que contabilizaram o maior número de ausências (815 dias), a que corresponde 50% do total de ausências. Segue-se o grupo de trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional (507,5 dias).

Em termos médios cada efetivo do género masculino faltou cerca de 6,88 dias, enquanto as mulheres faltaram sensivelmente 19,45 dias, facto a que não é alheio as situações de parentalidade que ocorreram no ano em referência.

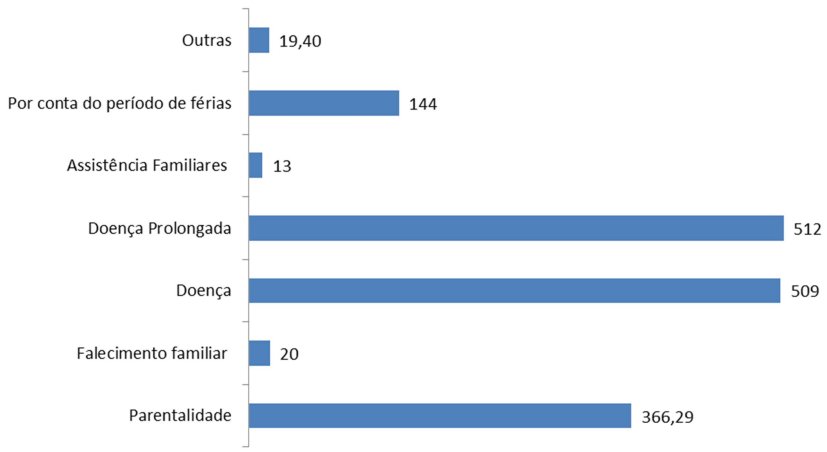

Gráfico 15 – Registo de ausências ao trabalho

Registaram-se ainda 2.066 dias de ausência correspondentes a férias gozadas pelos colaboradores.

Realce-se ainda o facto de que, por força da situação de doença prolongada, 2 dos trabalhadores não gozaram qualquer dia de férias no ano de 2015.

Cada elemento gozou em média 22,2 dias de férias.

A taxa de absentismo relativa ao período em referência foi a seguinte:

Taxa de absentismo: $\frac{\text{N.º de dias de faltas}}{\text{N.º anual de dias trabalháveis x n.º total de RH}} \times 100 = \frac{1.583,7 \times 100}{246,5 \times 95} = 6,8\%$

A taxa de absentismo no ano em apreço situou-se nos 6,8 %, registando-se desta forma um decréscimo de 1,6% em relação ao ano anterior que atingiu 8,4%, tal situação justifica-se em larga medida, pelos casos ocorridos com situações de doença.

12.1 Atividade sindical/greve

Em 2015, não se registaram ausências ao trabalho por motivo de greve.

13. Encargos com o pessoal

Abaixo se discriminam os encargos com o pessoal registado no ano de 2015.

Quadro 16

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	1 775 200,94
2.2	Trabalho extraordinário	215,04
2.3	Trabalho noturno	
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	185,55
2.5	Disponibilidade permanente	
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8	Fixação na periferia	
2.9	Trabalho por turnos	
2.10	Abono para falhas	1 035,49
2.11	Participação em reuniões	
2.12	Ajudas de custo	786,07
2.13	Transferências de localidade	
2.14	Representação	41 874,49
2.15	Secretariado	1 395,77
2.16	Outros (Subsídio de lavagem)	1 901,24
2.17	**Total**	**1 822 594,59**
2.17.1	Leque salarial ilíquido: $\frac{\text{Menor remuneração base ilíquida}}{\text{Maior remuneração base ilíquida}} =$	**6,71**

As remunerações base dos colaboradores assumiram uma grande fatia do total dos encargos (97,4%), seguindo-se as despesas de representação com 2,3 % do total dos encargos com o pessoal.

Quanto ao leque salarial, ou seja, a relação entre a maior remuneração base ilíquida (3.454,12€) e a menor (515,10€) foi de 6,71.

14. HIGIENE E SEGURANÇA

Conforme referido no quadro 17 registaram-se, neste período, 4 acidentes de trabalho que ocasionaram 37 dias de ausência ao trabalho.

Quadro 17

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**	2			**2**	2		
3.1.2	Número de acidentes com baixa	**1**				**2**			
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa		1				36		
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano								
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta								
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial								
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual								
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	**1**							
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	**1**				**2**			

Os quadros 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 e 3.7 não foram preenchidos por não haver informação a prestar nestas matérias.

15. FORMAÇÃO

Durante o ano de 2015 ocorreram **18 ações de formação**, esquematizadas da forma apresentada no quadro seguinte:

Quadro 18

4	**FORMAÇÃO PROFISSIONAL**							
4.1	**Duração das Ações**	**Menos de 30 horas**	**De 30 a 59 horas**		**De 60 a 119 horas**		**120 horas ou mais**	
	Número total de ações	**15**	**3**					
4.1.1	Número de ações internas							
4.1.2	Número de ações externas	15	3					
4.2	**NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO**	**Dirigente**	**Carreira técnico superior**	**Carreira de assistente técnico**	**Carreira de assistente operacional**	**Carreiras e categorias subsistentes**	**Informática (carreira especial)**	**Total**
	Número total de participantes	**9**	**14**	**5**		**2**	**2**	**32**
4.2.1	Número de participantes em ações internas							
4.2.2	Número de participantes em ações externas	9	14	5		2	2	32
4.3	**Número total de horas**	**86,5**	**248,75**	**137**		**32,5**	**84**	**588,75**
4.3.1	Número de horas em ações internas							
4.3.2	Número de horas em ações externas	86,5	248,75	137		32,5	84	588,75
4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	**Valor em euros**						**360,00 €**
4.4.1	Custos em ações internas	_						
4.4.2	Custos em ações externas	_						360,00 €

Como o quadro acima demonstra, o número total de horas em ações de formação foi de 588,7 horas, todas de natureza externa.

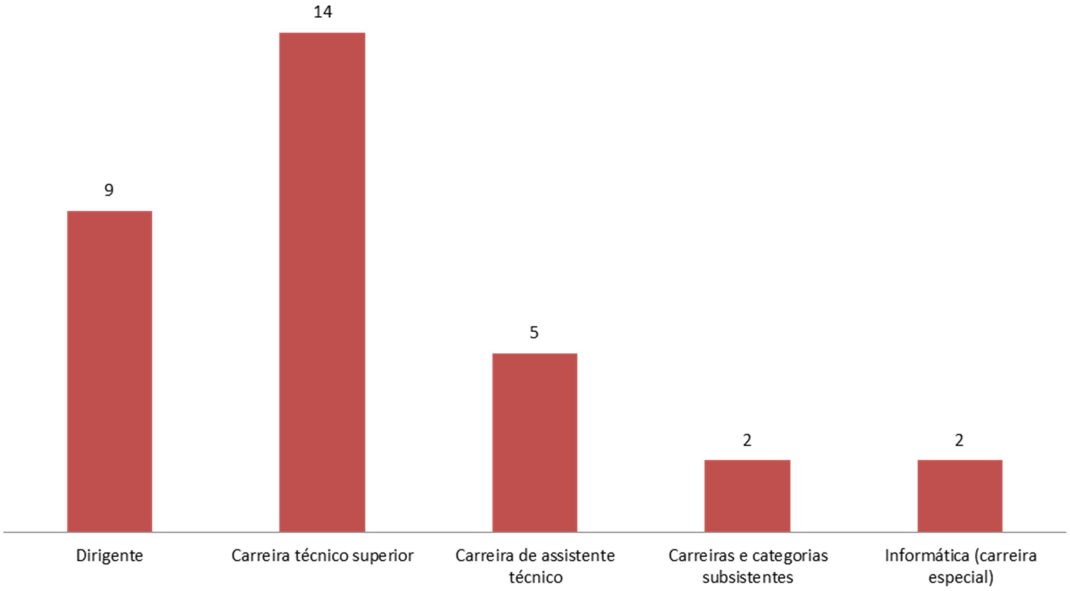

Gráfico 16 – Participantes em ações de formação externa

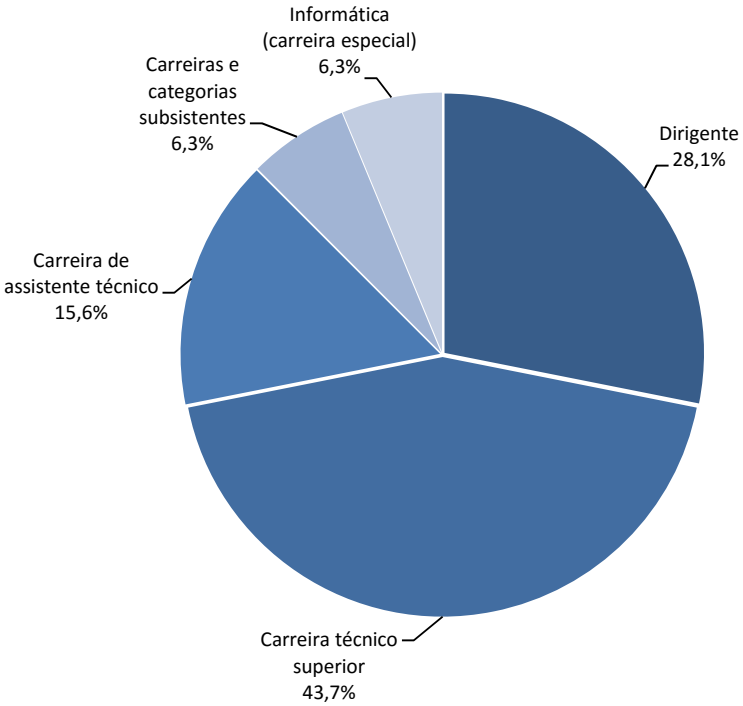

Gráfico 17 – Participantes em ações de formação por carreiras

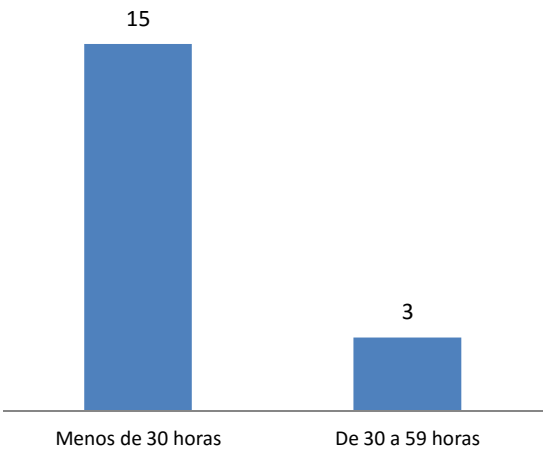

Gráfico 18 – Duração das ações de formação por n.º de horas

O maior número de horas de formação foi destinado aos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior (248,75 horas). Os colaboradores integrados nas carreiras e categorias assistente técnico beneficiaram de 137 horas de formação, seguindo-se os trabalhadores da carreira de informática, com 84 horas.

No ano em causa, os custos inerentes à formação profissional, totalizaram 360,00€.

Em termos de distribuição por tipo de ação (internas e externas), em número de horas, a evolução a partir de 2014 foi a que se apresenta no quadro seguinte:

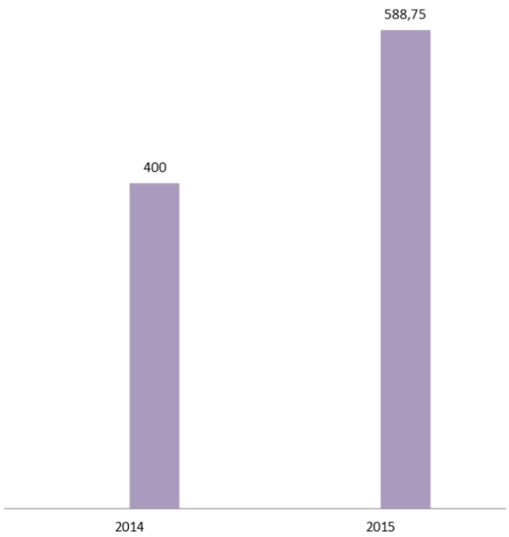

Gráfico 19 - Evolução do total de número de horas de formação entre 2014 - 2015

16. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Quadro 19

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	6 174,71
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	1 812,56 €
5.3	Subsídio de educação especial	
5.4	Subsídio mensal vitalício	
5.5	Subsídio de funeral	
5.6	Subsídio de refeição	91 506,10
5.7	Subsídio por morte	
5.8	Outras (Parentalidade)	3 882,75
5.9	PRESTAÇÕES DE AÇÃO 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 (Acidentes de trabalho)	187,92
	Total	103 564,04

Da leitura do quadro supra podemos concluir que grande parte das despesas ligadas às prestações sociais refere-se ao pagamento de subsídio de refeição (88,4%). O abono de família representa 6% do total do valor das prestações em causa.

17. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Dos 95 efetivos a exercerem funções no IEM, apenas 2 encontram-se sindicalizados, descontando a respetiva quota mensalmente através destes serviços.

Quadro 20

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	2
6.2	COMISSÕES DE TRABALHADORES	
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
6.2.2	Número total de votantes	
6.3	DISCIPLINA	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	1
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	
6.3.4	Número de processos decididos	
6.3.4.1	Arquivado	1
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	

18. Distribuição geográfica por concelhos

Quadro 21

7	DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
7.1	Calheta	H							
		M							
		T							
7.2	Câmara de Lobos	H							
		M							
		T							
7.3	Funchal	H	4	5	2	5	3	2	**21**
		M	7	19	26	9	13		**74**
		T	**11**	**24**	**28**	**14**	**16**	**2**	**95**
7.4	Machico	H							
		M							
		T							
7.5	Ponta do Sol	H							
		M							
		T							
7.6	Porto Moniz	H							
		M							
		T							
7.7	Porto Santo	H							
		M							
		T							
7.8	Ribeira Brava	H							
		M							
		T							
7.9	Santa Cruz	H							
		M							
		T							
7.10	Santana	H							
		M							
		T							
7.11	S. Vicente	H							
		M							
		T							

Conforme quadro supra, todos os trabalhadores do IEM, executam as suas funções no concelho do Funchal.

19. COBERTURA DO MAPA DE PESSOAL

Quadro 22

8	COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	N.º de lugares		
		Previstos	Preenchidos	%
8.1	Dirigente	11	11	**100%**
8.2	Carreira de técnico superior a)	36	36	**100%**
8.3	Carreira de assistente técnico b)	29	28	**97%**
8.4	Carreira de assistente operacional	14	14	**100%**
8.5	Carreiras e categorias subsistentes	16	16	**100%**
8.6	Informática (carreira especial) c)	3	3	**100%**
8.7	Carreiras Médicas			
8.8	Carreiras de Enfermagem			
8.9	Carreiras Docentes			
8.10	Outras			
8.11	**Total**	**109**	**108**	**99%**

Da análise do quadro 19, podemos concluir que dos 109 postos de trabalho previstos no **Mapa de Pessoal** deste organismo, apenas 108 encontravam-se preenchidos.

Dos lugares previstos, 3 técnicos superiores exercem funções noutros organismos e 1 encontra-se de licença sem remuneração por 360 dias.

Dos 11 dirigentes, 8 pertencem à carreira de técnico superior e 1 encontra-se integrado na carreira de informática (carreira especial).

Como já referimos anteriormente, em 2015, ocorreu a saída definitiva de 1 trabalhador (assistente técnico) do IEM, por motivo de licença de longa duração, justificando-se desta forma a diferença existente entre o número de lugares previstos e o número de lugares preenchidos, a 31 de dezembro de 2015.