IEM IP-RAM

Instituto de Emprego da Madeira

Balanço Social

2022

BS

Balanço Social 2022

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM

(IEM, IP-RAM)

22-03-2023

ÍNDICE

1. Nota Prévia 3
2. Identificação do Organismo....5
3. Estrutura Organizacional 5
4. Recursos Humanos do IEM, IP-RAM....6
4.1. Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo....6
4.2. Distribuição dos efetivos por cargos/carreiras....7
4.3. Distribuição dos efetivos segundo o género 7
4.4. Evolução dos efetivos (2020 - 2022) 8
4.4.1. Admissões/Regressos....8
4.4.2. Saídas....8
4.5. Estrutura etária dos efetivos 8
4.6. Estrutura de antiguidade dos efetivos 9
4.7. Trabalhadores deficientes em exercício de funções 10
4.8. Distribuição dos efetivos por habilitações literárias 11
5. Alterações de posicionamento remuneratório 12
6. Modalidades do horário praticado....12
7. Trabalho suplementar 13
8. Ausências no trabalho/absentismo....13
8.1. Atividade sindical/greve 14
9. Encargos com o pessoal....14
10. Higiene e segurança....15
11. Formação 15
12. Prestações sociais....16
13. Relações profissionais....16
Anexos....17

1. Nota Prévia

Atualmente, todas as organizações devem analisar, criteriosamente, dados estatísticos significativos referentes à respetiva caracterização socioprofissional, de modo a obterem uma visão global do capital humano de que dispõem. Esta análise permite fundamentar, com proficiência e capacidade prospetiva, as políticas e decisões concernentes aos recursos humanos, que continuam a ser a componente mais importante do sucesso de qualquer organização, mormente num serviço público cuja missão se prende também com a satisfação das necessidades sociais da população ativa.

Neste seguimento, e para cumprimento das obrigações legais derivadas do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro (Decreto) que instituiu, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade anual da elaboração de um Balanço Social, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, apresenta-se o presente documento que se refere ao ano de 2022.

Este instrumento visa garantir uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos, fornecendo informações qualitativas e quantitativas que viabilizam avaliar a adequação da gestão de recursos humanos. Além disto, estes dados facultam informação imprescindível para a elaboração de estratégias e revelam-se um fator de apoio às tomadas de decisão que, face aos desafios da atualidade, seja ao nível da preocupante conjuntura económica ou pela situação do desemprego no âmbito regional, assumem cada vez maior peso.

No que concerne à elaboração dos quadros que constam neste relatório, consideraram-se as determinações do Decreto e demais disposições aplicáveis, procurando retratar, através dos mencionados quadros, assim como de outros Gráficos e indicadores, a realidade dos recursos humanos do IEM, IP-RAM e sua respetiva evolução.
Posto isto, analisando os dados relativos a 31 de dezembro de 2022, podemos caracterizar, em termos genéricos, os efetivos deste organismo da seguinte forma:

A. O número de trabalhadores do IEM, IP-RAM, em exercício de funções, era de 146 trabalhadores, mais 4 elementos que no ano anterior;

B. Quanto à distribuição por género, as mulheres continuam a constituir o grupo dominante, com 74,0% no universo de efetivos, à semelhança do observado ao longo dos últimos anos;

C. A média etária dos efetivos totais do IEM, IP-RAM é de, aproximadamente, 45 anos, sendo que 67,1% possuem idade igual ou superior a 40 anos;

D. Em relação à estrutura de antiguidade, observa-se que os efetivos têm em média 15,8 anos na Administração Pública;

E. Em termos de habilitações literárias é a licenciatura o grau académico mais representado, com 66 elementos. Com o mestrado temos a considerar 13 efetivos. Os níveis inferiores à escolaridade mínima obrigatória atual (12.º ano) têm menor preponderância, abrangendo no total 22 efetivos;

F. No que respeita à formação profissional proporcionada aos trabalhadores do IEM, IP-RAM, registaram-se 39 ações, com um total de 2415 horas e 30 minutos de formação, das quais 7 de natureza interna (1027 horas) e 32 de natureza externa (1388 horas e 30 minutos).

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, aos 22 de março de 2023.

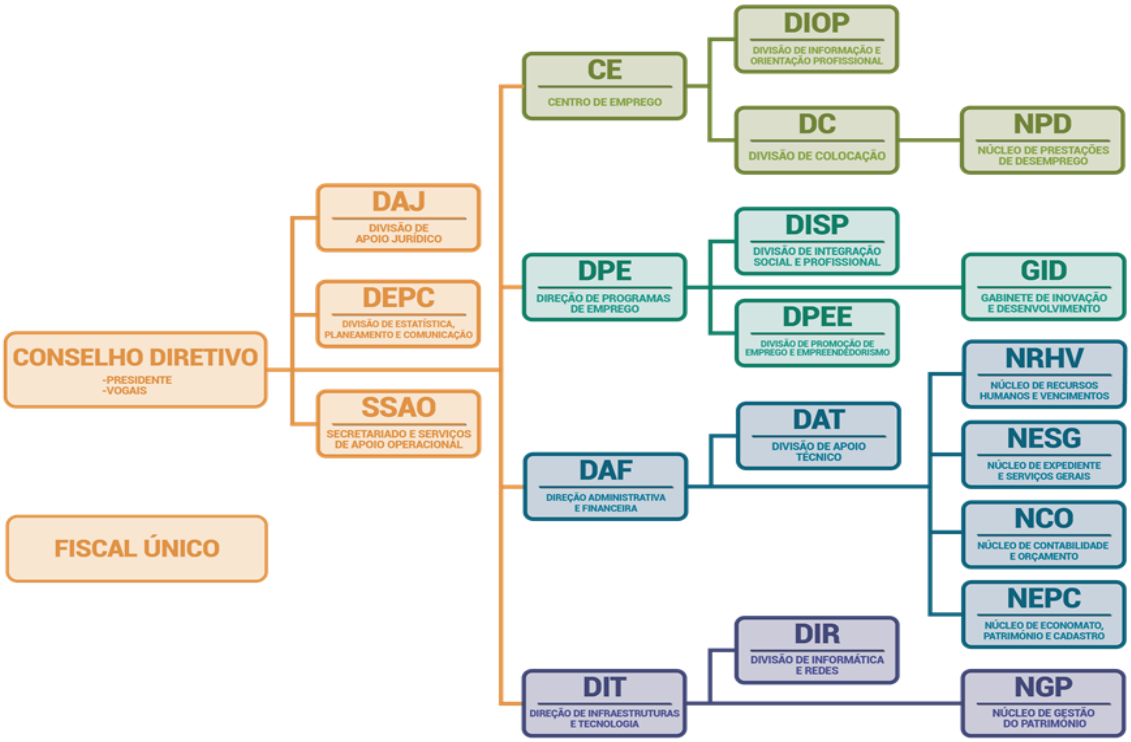
A Presidente do Conselho Diretivo

Vânia Jesus

2. Identificação do Organismo

- **Designação:** Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM.
- **Morada:** Rua da Boa Viagem, n.º 36, 9060-027 Funchal
- **Contactos:**
  - **Telefone:** 291 145 740
  - **E-mail:** emprego@iem.madeira.gov.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 2022**: 146
- **Natureza Jurídica:** Pessoa coletiva de direito público, dotada de autonomia administrativa, financeira e património próprio.

3. Estrutura Organizacional



4. Recursos Humanos do IEM, IP-RAM

4.1. Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo

Em 31 de dezembro de 2022, o Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM disponha de 146 trabalhadores em exercício efetivo de funções, distribuídos, no âmbito da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), diploma que regula o vínculo de trabalho em funções públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, segundo a modalidade de vínculo, da seguinte forma:

- 129 em contrato de trabalho em funções públicas, constituído por tempo indeterminado;
- 15 em comissão de serviço;
- 2 em regime de cedência de interesse público.

O vínculo de emprego público predominante é o de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, a que corresponde 88,3% do total de efetivos, conforme evidenciado no Gráfico 1.

Nos universos referidos, os 15 cargos nomeados em comissão de serviço correspondem a dirigentes, sendo que 3 são cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau, 4 de direção intermédia de 1.º grau e 8 de direção intermédia de 2.º grau (cfr. Anexo – Quadro 1).

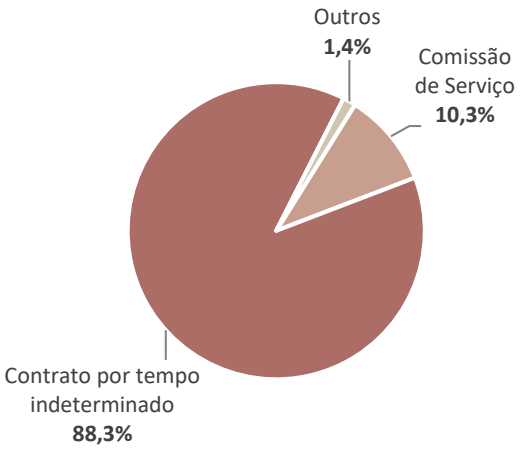


Gráfico 1 – Efetivos distribuídos por modalidades de vínculo público (%)

Assim, os lugares de dirigentes previstos na estrutura orgânica do IEM, IP-RAM encontravam-se todos providos, representando uma taxa de 10,3%, relativamente ao número total de trabalhadores em exercício de funções neste organismo.

4.2. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARGOS/CARREIRAS

Tendo por referência o dia 31 de dezembro de 2022, os 146 colaboradores em exercício de funções no IEM distribuem-se por cargos/carreiras, do modo que a seguir se apresenta (cfr. Gráfico 2):

Os trabalhadores inseridos nas carreiras gerais de técnico superior (56) e de assistente técnico (35) são os mais representativos, abrangendo, respetivamente 38,3% e 24,0% do universo em questão, conforme expressão percentual ilustrada no Gráfico 3.

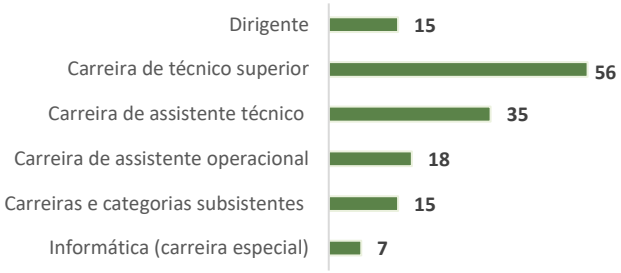


Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos por cargos/carreiras

A carreira menos representada é a de informática, contando com 7 trabalhadores, a que corresponde 4,8% do total de efetivos.

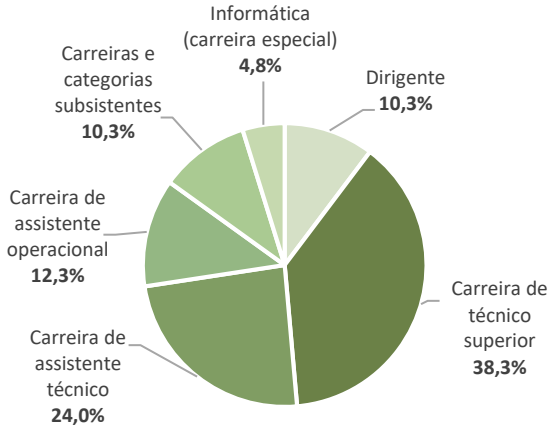


Gráfico 3 – Efetivos distribuídos por cargos/carreiras (%)

Atente-se que, no cômputo destes efetivos, não foram considerados os 8 trabalhadores que, embora pertencentes ao mapa de pessoal deste organismo, se encontravam àquela data em exercício de funções noutros serviços. Dos mencionados, 4 através de nomeação, 3 em regime de mobilidade na categoria e 1 por cedência de interesse público.

4.3. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Dos 146 efetivos que este organismo disponha em dezembro de 2022, 108 são do género feminino e 38 do masculino. Tal como verificado nos últimos anos, à exceção dos trabalhadores integrados na carreira de informática, ocupada 100% por homens, em todas as restantes carreiras prepondera o género feminino (cfr. doc. em anexo – Quadro 1).

Os factos aludidos traduzem-se numa taxa de feminização de 74,0% (cfr. método de cálculo em anexo – Quadro Síntese), atingindo a taxa mais elevada desde 2019.

4.4. Evolução dos efetivos (2020 - 2022)

Em conformidade com o representado no Gráfico 4, desde 2020 houve um aumento de 16 efetivos. Em 2022, o IEM, IP-RAM atingiu o maior número de trabalhadores já assinalado desde a sua constituição (146). Esta evidência justifica-se com a procura do instituto em diversificar o seu potencial humano, através do recrutamento de novas pessoas e, consequentemente, aprimorar o desempenho organizacional.

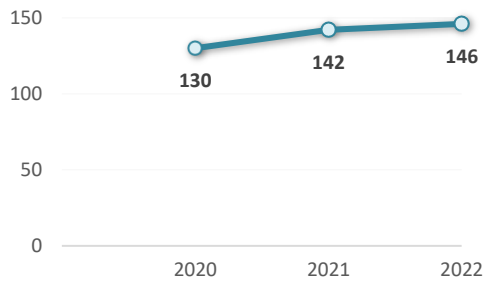


Gráfico 4 – Evolução dos efetivos (2020 – 2022)

4.4.1. Admissões/Regressos

No ano em apreço, ocorreram 9 admissões (taxa de admissões de 6,2%, cfr. anexo- Quadro Síntese), sendo 8 na modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado e 1 por regresso ao serviço devido ao fim da mobilidade. Dos recrutamentos mencionados, 5 efetuaram-se através do recurso às reservas de recrutamento internas ativas e 3 resultaram de procedimentos concursais.

4.4.2. Saídas

Por outro lado, registou-se a saída de 5 trabalhadores (taxa de saídas de 3,4%, cfr. anexo- Quadro Síntese), 2 por fim da mobilidade/cedência de interesse público, 1 através de mobilidade, 1 por ingresso noutro serviço e 1 por aposentação, resultando num saldo positivo de 4 colaboradores na movimentação de pessoal.

4.5. Estrutura etária dos efetivos

Em termos Gráficos, apresenta-se a estrutura etária (por género) dos efetivos, ressaltando os escalões que integram o maior número de trabalhadores.

Da análise do Gráfico 5 e conforme apresentado no Quadro 2 em anexo, verifica-se que, em matéria de distribuição de homens e mulheres, não se altera a tendência assinalada anteriormente, pelo que neste segundo grupo o nível médio etário é superior (46,6 anos).

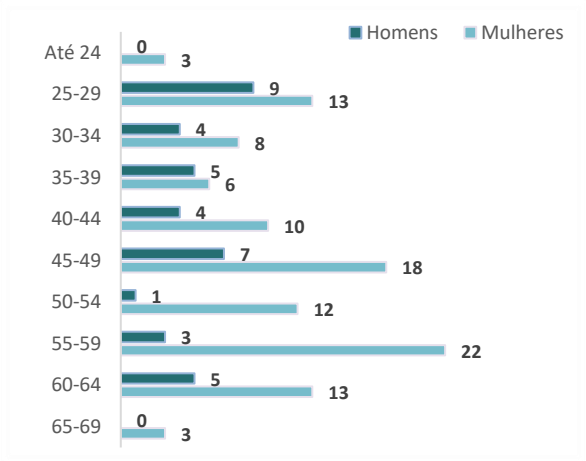


Gráfico 5 – Estrutura etária por género

Considerando o total de efetivos, apura-se, também, que os escalões etários mais representativos são os dos 45-49 anos e dos 55-59 anos, ambos com 25 colaboradores, retratando cada um dos grupos 17,1%, o que perfaz um total de 34,2%. Segue-se o escalão etário dos 25-29 anos, com 22 trabalhadores, assinalando um rejuvenescimento organizacional, comparativamente a anos anteriores.

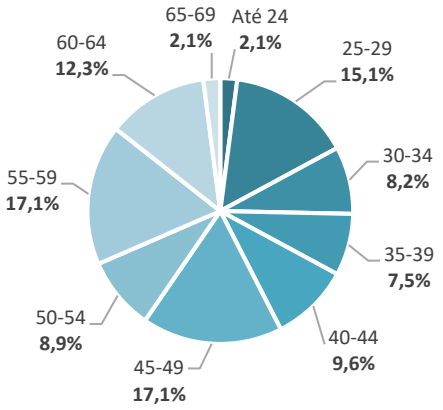


Gráfico 6 – Estrutura etária – Totais (%)

Os grupos etários com menor representatividade são os das extremidades, isto é, o mais jovem (até 24 anos) e o sénior (dos 65-69 anos), com 2,1%.

Neste seguimento, importa referir o leque etário, que se traduz na relação entre o indivíduo mais velho (66) e o mais novo (22), sendo, no ano em apreço, de 3 anos (cfr. Quadro Síntese em anexo) e tendo uma amplitude de 44 anos.

Através de uma análise comparativa, averiguou-se que a entrada de novos trabalhadores no IEM, IP-RAM tem contribuído para a reversão do elevado grau de envelhecimento (taxa de envelhecimento de 28,8%, de acordo com o cálculo em anexo – Quadro Síntese). No ano em referência, 67,1% dos efetivos possuíam idade igual ou superior a 40 anos, o que representa uma diminuição de 24,5% desde 2018. Contudo, a intenção é de continuar a diversificar a estrutura etária, de modo a garantir a inclusão e beneficiar das diferentes perspetivas que potencializam o desempenho, a criatividade, a inovação e a dinamização.

4.6. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE DOS EFETIVOS

No cálculo da estrutura das antiguidades dos efetivos deste Instituto considerou-se, para cada trabalhador em exercício de funções no IEM, IP-RAM, os anos completos até 31 de dezembro de 2022.

Assim, tendo por base um conjunto de intervalos pré-definidos e as representações gráficas n.ºs 7 e 8, constatam-se os seguintes factos:

A faixa de antiguidade onde se regista o maior número de efetivos é até 5 anos, tendo vindo a crescer devido às novas entradas, a que corresponde 42,5% (62 trabalhadores). Segue-se o grupo dos 20-24 anos, com 21,2% (31 trabalhadores), cfr. doc. em anexo – Quadro 3.

Posteriormente, os grupos dos 30-35 anos de antiguidade, com 14 trabalhadores, 36 ou mais anos e dos 15-19, estes 2 últimos a constituir 8,9% (13 trabalhadores).

Em contrapartida, as faixas de antiguidade que englobam o menor número de efetivos são a dos 25-29 e dos 10-14 com 6,2% (9 trabalhadores) e 2,7% (4 trabalhadores), respetivamente. O grupo dos 5-9 anos não contou com nenhum elemento.

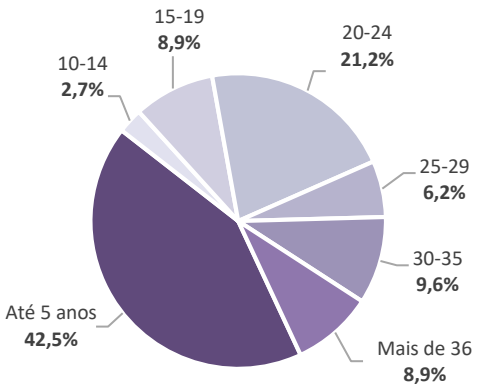


Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade dos efetivos (%)

Embora uma rápida análise demonstre a predominância da primeira faixa, os indicadores evidenciam que uma elevada proporção dos colaboradores possui 20 ou mais anos de antiguidade (45,9%).

Relativamente ao nível médio de antiguidades, este situa-se nos 15,76 anos, sendo superior no caso das mulheres (16,84 anos), do que no dos homens (12,68) (cfr. doc. em anexo – Quadro 3).

No que concerne à distribuição dos efetivos por género, verifica-se que uma fração significativa dos 38 homens em exercício de funções têm até 5 anos de antiguidade (57,9%). Relativamente às mulheres, destacam-se as faixas dos até 5 anos e dos 20-24, abrangendo 37,0% e 24,1%, respetivamente.

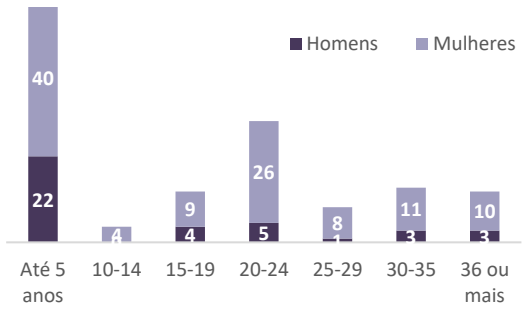


Gráfico 8 – Estrutura de antiguidade dos efetivos por género

4.7. TRABALHADORES DEFICIENTES EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

Do universo dos trabalhadores do IEM, IP-RAM, 1 posto de trabalho no cargo de dirigente, 2 na carreira de técnico superior, 3 na de assistente técnico, 2 na de assistente operacional e 1 na carreira subsistente estão ocupados por pessoas portadoras de deficiência, totalizando 9 trabalhadores (cfr. Quadro 5). Tais trabalhadores usufruem dos benefícios fiscais previstos na lei, em termos de IRS, em virtude da sua situação.

4.8. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

O Gráfico 9, apresentado ao lado, regista o nível de formação superior existente na globalidade de efetivos, concluindo-se que 54,1% detém habilitação superior, correspondendo a 66 elementos com licenciatura e 13 com o grau de mestre e registando-se um aumento relativamente ao ano anterior.

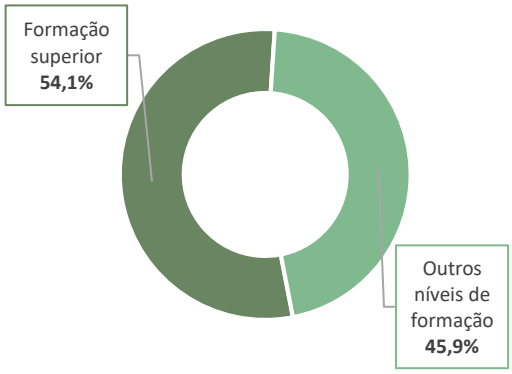


Gráfico 9 – Efetivos por habilitações literárias

Logo após o grau académico mais representado, isto é, a licenciatura, segue-se o nível dos 12 anos de escolaridade, que inclui 42 efetivos, representando uma taxa de 28,8% do universo em causa (cfr. Gráfico 10).

Por outro lado, os níveis inferiores à escolaridade mínima obrigatória atual (12.º ano) têm menor preponderância, abrangendo no total 22 efetivos, o equivalente a 15,0% (cfr. doc. em anexo – Quadro 6).

O registado aumento de trabalhadores com nível de habilitação superior no IEM, IP-RAM, ao longo dos anos, reflete a preocupação do serviço em dotar a sua estrutura de pessoal com um nível de habilitações mais elevado, resultando num desempenho mais ajustado às necessidades dos serviços.

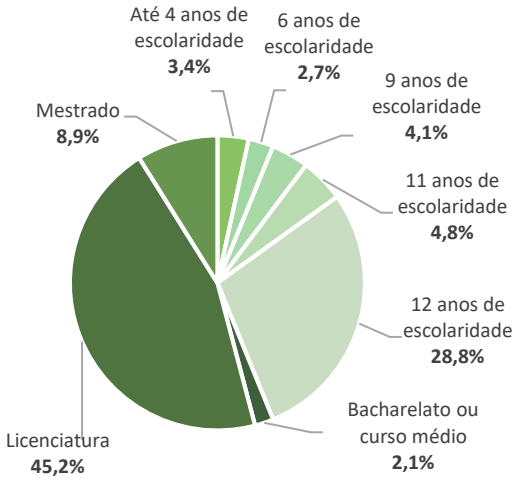


Gráfico 10 – Distribuição dos efetivos por nível de habilitações (%)

Como representa o Gráfico 11, do total dos 79 trabalhadores com nível de formação superior, 44,3% é na área de Economia/Gestão, a que corresponde 35 elementos e 21,5% na Área Social, correspondendo a 17 trabalhadores.

A licenciatura em Direito também tem alguma relevância, abrangendo 8 trabalhadores, o equipolente a 10,1%.

As restantes formações assumem uma parte menos significativa.

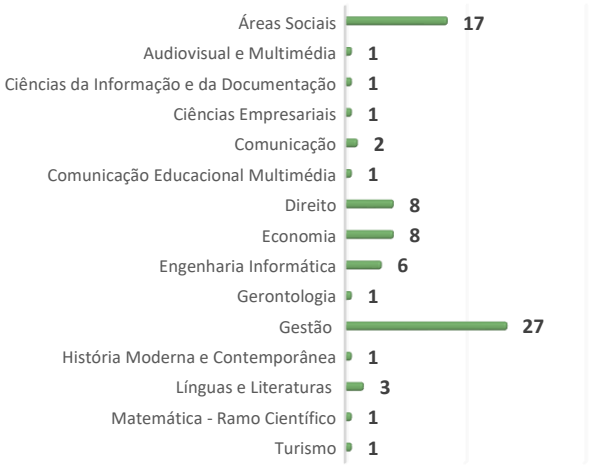


Gráfico 11 – N.º trabalhadores por área de formação superior

5. ALTERAÇÕES DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

No ano de 2022 não ocorreram alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, tendo em conta as avaliações de desempenho (SIADAP).

6. MODALIDADES DO HORÁRIO PRATICADO

O regime de prestação de trabalho do IEM, IP-RAM é o que se encontra fixado para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública.
A duração semanal de trabalho é de 5 dias úteis, o período normal de trabalho é de 35 horas e a duração diária de trabalho é de 7 horas.

O limite do período normal de trabalho diário só pode ser ultrapassado nos regimes de flexibilidade e isenção de horário e nas situações de trabalho suplementar, conforme disposto no Acordo Coletivo de Trabalho n.º 3/2014, publicado no Jornal Oficial da Região Autónoma da Madeira, III Série, n.º 14, de 18 de julho.

Embora o horário rígido continue a ser o exercido pela maioria dos colaboradores (50,7%), conforme representado no Gráfico 12 e no Quadro 12 em anexo, a modalidade de horário desfasado tem uma preponderância assinalável (16,4%), tendo o intuito de ajustar os horários de trabalho às necessidades da organização e dos clientes, em termos de horários de funcionamento e atendimento público.

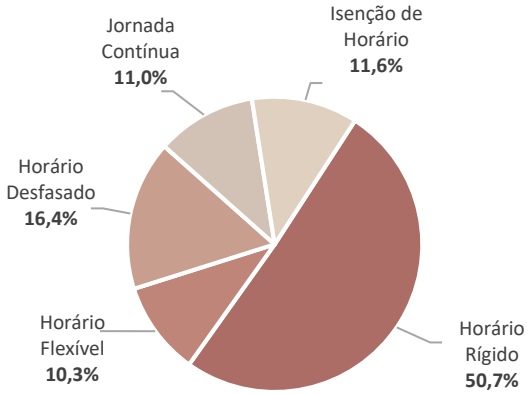


Gráfico 12 – Modalidades de horário de trabalho (%)

No que respeita à modalidade de isenção de horário (11,6% do total), esta é praticada por todos os dirigentes (15), além de mais 2 trabalhadores que, dadas as características das suas funções de secretariado junto do Conselho Diretivo, justificam esta opção.

Os trabalhadores que exercem o horário em regime de jornada contínua (11,0%) ou o horário flexível (10,3%) apresentam como fundamento, na sua maioria, a necessidade de conciliação entre a vida profissional e familiar, tendo a seu cargo filhos até a idade de 12 anos. Existem, porém, outras situações em que tal se justifica, nomeadamente concernentes a trabalhadores estudantes.

7. Trabalho suplementar

Durante o ano de 2022, foram prestadas um total de 66 horas e 44 minutos de trabalho suplementar, das quais 52 horas e 44 minutos (78,9%) ocorreram em dia normal de trabalho e 14 horas (21,1%) sucederam em dia de descanso complementar (cfr. doc. em anexo – Quadro 13 e Gráfico 13).

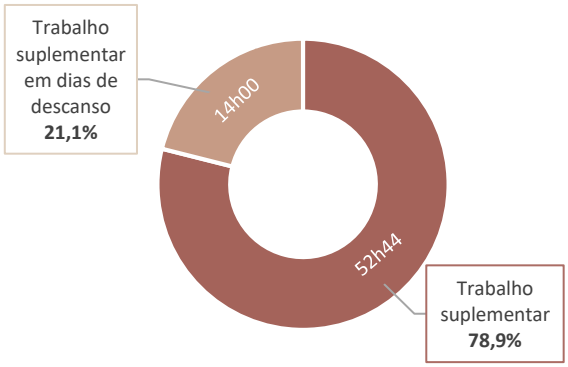


Gráfico 13 – Distribuição do trabalho suplementar

8. Ausências no trabalho/absentismo

No decurso do ano de 2022, contabilizaram-se 2600,5 dias de ausências ao trabalho e, ainda, 3676 dias de férias gozadas pelos colaboradores, os quais não são contabilizados no cômputo da taxa de absentismo (cfr. anexo - Quadro 14 e Quadro Síntese).

Desta integralidade, o número que se destaca significativamente rende-se com a *"doença"*, atingindo 1144 dias de ausência, valor correspondente a 44,0% do total. As faltas ocorridas no âmbito da proteção da "doença prolongada" também atingiram valores relevantes, com 406 dias de ausência.

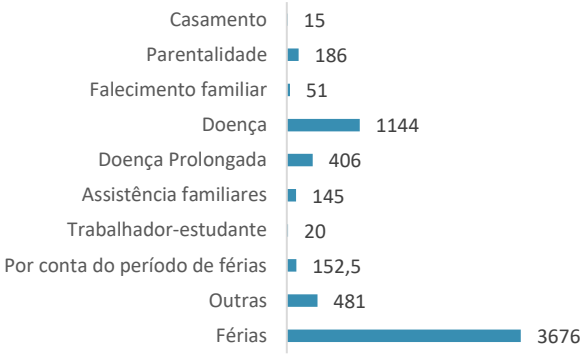


Gráfico 14 – Registo do n.º de dias de ausência ao trabalho

Os trabalhadores das carreiras de técnico superior e assistente operacional foram os que contabilizaram o maior número de ausências, totalizando 1038,5 dias (39,9%) e 771 dias (29,7%), respetivamente. Segue-se a carreira de assistente técnico, com 328,5 dias (12,6%) (cfr. Quadro 14 em anexo e Gráfico 15).

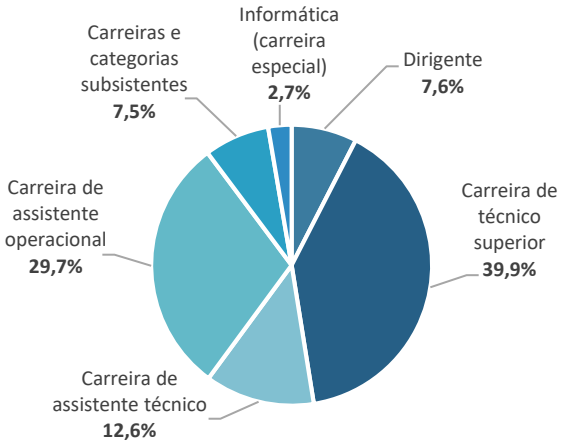


Gráfico 15 – Registo de ausências ao trabalho por categoria profissional (%)

Em termos médios, cada efetivo do género masculino faltou aproximadamente 25 dias, notando-se um acréscimo significativo, em comparação a anos anteriores. As mulheres faltaram cerca de 15 dias, alterando-se a tendência averiguada em anos prévios, onde se assistia a um maior número médio de faltas por parte das mulheres.

8.1. Atividade sindical/greve

Em 2022 não se registou nenhuma ausência ao trabalho por motivo de greve.

9. Encargos com o pessoal

As remunerações base dos colaboradores assumiram a maior parte do total dos encargos com o pessoal (97,06%), seguindo-se as despesas de representação, com 1,99%.

Os restantes 0,95% distribuem-se pelo subsídio de lavagem e de insularidade (0,82%), secretariado (0,05%), abono para falhas (0,04%), ajudas de custo (0,03%) e trabalho extraordinário (0,01%).

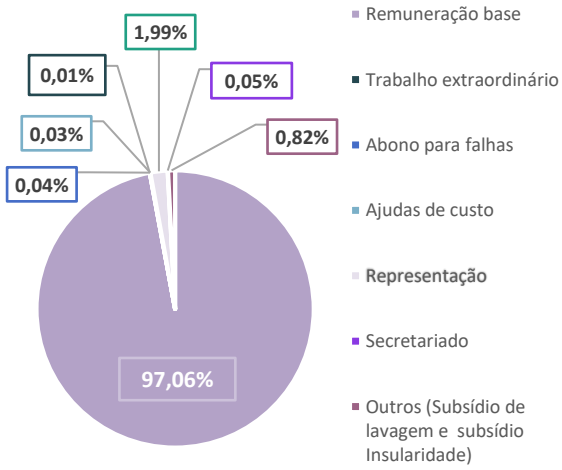


Gráfico 16 – Encargos com o pessoal (%)

Como se pode apurar do Gráfico 19, e tendo por referência os 146 trabalhadores em exercício de funções a 31 de dezembro de 2022, o escalão que se distingue é o 1201-1500€, abrangendo 13 homens e 39 mulheres (35,6% do total), fundamentando-se também pela maior abundância de técnicos superiores de entre o total de efetivos.

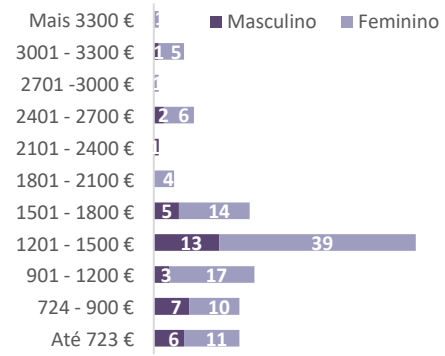


Gráfico 17 – Trabalhadores por escalão de remuneração ilíquida e género

Os intervalos remuneratórios dos 901-1200€ e 1501-1800€ também têm algum destaque, constituindo 13,7% e 13,0% do total, respetivamente. Analisa-se, ainda, que 17 trabalhadores recebiam o salário mínimo regional àquela data.

Por outro lado, o nível remuneratório superior (mais de 3300€), assim como os escalões dos 2701-3000€ e 2101-2400€ integram apenas 1 trabalhador, cada um representando 0,7% do total, tratando-se apenas o primeiro de um cargo de dirigente.

É de realçar que o leque salarial ilíquido, que efetua a relação entre a maior remuneração base ilíquida (3 778,97€) e a menor (723,00€), foi de 5,23.

10. HIGIENE E SEGURANÇA

Neste período, registaram-se 282 dias de ausência por motivo de acidentes de trabalho, respeitante a 3 trabalhadores. Destes, 2 sucederam "*in itinere*" e 1 no próprio local de trabalho (cfr. Quadro 16 em anexo).

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.

11. FORMAÇÃO

Conscientes da importância indiscutível da formação profissional no seio de uma organização, o IEM tem vindo a apostar cada vez mais na qualificação e atualização de conhecimentos dos seus colaboradores. Este reforço representa uma das iniciativas para, entre outros aspetos, garantir a adequação das capacidades e comportamentos dos trabalhadores com os objetivos organizacionais e as necessidades dos clientes.

Durante o ano de 2022 ocorreram 39 ações de formação, registando-se uma quebra face ao ano antecedente (cfr. Gráfico 18). Contudo, estas ações totalizaram 2415 horas e 30 minutos, das quais 7 são de natureza interna (1027 horas) e 32 de natureza externa (1388 horas e 30 minutos), evidenciando-se um incremento bastante notório no número de horas.

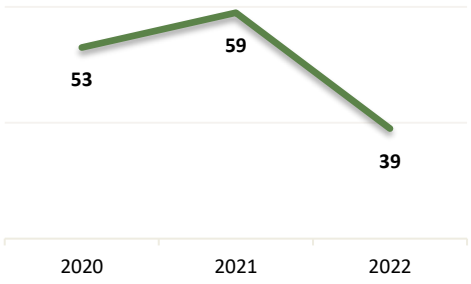


Gráfico 18 – Evolução do número de ações de formação (2020 – 2022)

Refira-se que, para efeitos do presente documento, se considera ação interna a que se destina exclusivamente aos efetivos do serviço e externa a que pode ter a participação de efetivos de vários serviços.

A formação abrangeu um universo de 117 trabalhadores, número exponencialmente maior relativamente ao ano anterior, os quais perfizeram 195 participações nas ações realizadas, assinalando-se a dominância das internas (145), relativamente às externas (50), em oposição ao ano precedente (cfr. O Gráfico 19 e o Quadro 17).

Gráfico 19 – N.º de participações por carreiras

O maior número de horas de formação destinou-se aos técnicos superiores (908 horas, 37,6%), também por retratar a carreira predominante do total dos efetivos. Seguem-se os cargos dirigentes, que beneficiaram de 772 horas e 30 minutos de formação, representando 32,0% do total (cfr. Gráfico 20 e Quadro 17 em anexo).

Os assistentes técnicos concluíram 409 horas de formação (16,9%), seguindo-se os trabalhadores da carreira especial de informática, com 222 horas (9,2%).

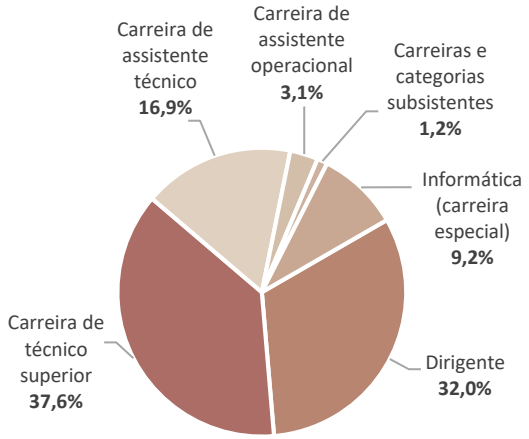


Gráfico 20 – % de horas em ações de formação por carreiras

As restantes horas concernem às carreiras com menor destaque neste âmbito, sendo a de assistente operacional (76 horas, 3,1%) e as subsistentes (28 horas, 1,2%).

No ano em causa, os custos inerentes à formação profissional totalizaram 6 016,06€.

Além disso, 8 dos efetivos que compõem o serviço procuraram desenvolver e consolidar conhecimentos através de autoformação, contabilizando-se um total de 167 horas para o efeito.

12. PRESTAÇÕES SOCIAIS

As prestações sociais em 2022 estão maioritariamente relacionadas com o pagamento do subsídio de refeição, conforme representado no Gráfico ao lado e no Quadro 18 em anexo, retratando 93,4% da totalidade. Seguem-se o abono de família e os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, com 4,1% e 1,9%, respetivamente. Por último, os acidentes de trabalho refletem os restantes 0,6% dos montantes pagos.

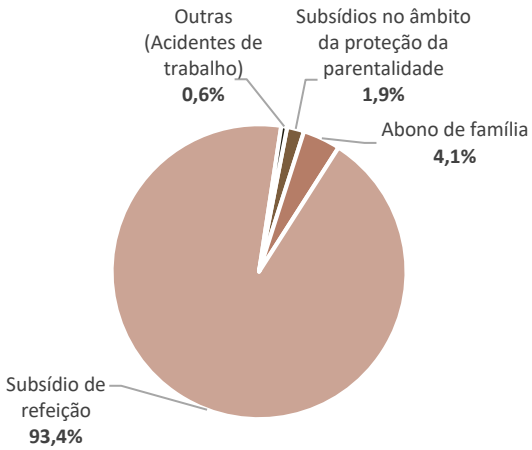


Gráfico 21 – Prestações sociais – Distribuição por Tipologia

13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Apenas 3 dos 146 trabalhadores se encontravam sindicalizados à data de 31 de dezembro de 2022 (2 mulheres e 1 homem), descontando a respetiva quota mensalmente através destes serviços (cfr. anexo - Quadro 19).

BS

Balanço Social 2022

ANEXOS

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	3	12	7	7	2	7	**38**
		M	12	44	28	11	13	-	**108**
		T	**15**	**56**	**35**	**18**	**15**	**7**	**146**
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	-	12	7	7	2	7	35
		M	-	42	28	11	13	-	94
		T	-	54	35	18	15	7	**129**
1.1.2	Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-
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	3	-	-	-	-	-	3
		M	12	-	-	-	-	-	12
		T	15	-	-	-	-	-	**15**
1.1.5	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-
1.1.6	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	2	-	-	-	-	2
		T	-	2	-	-	-	-	**2**
1.1.7	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	-
1.1.8	Total		**15**	**56**	**35**	**18**	**15**	**7**	**146**

Quadro 2

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 24	-	3	**3**
	25-29	9	13	**22**
	30-34	4	8	**12**
	35-39	5	6	**11**
	40-44	4	10	**14**
	45-49	7	18	**25**
	50-54	1	12	**13**
	55-59	3	22	**25**
	60-64	5	13	**18**
	65-69	-	3	**3**
	70 e mais	-	-	**-**
1.3	Nível médio etário:	Soma das idades / Total de efetivos =	6.626/146	**45,38**
		Nível médio etário masculino =	1.590/38	**41,84**
		Nível médio etário feminino =	5.036/108	**46,63**

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	22	40	**62**	-	37	12	8	-	5	**62**
	5-9	-	-	**-**	-	-	-	-	-	-	**-**
	10-14	-	4	**4**	1	2	1	-	-	-	**4**
	15-19	4	9	**13**	3	6	-	3	-	1	**13**
	20-24	5	26	**31**	7	8	10	4	2	-	**31**
	25-29	1	8	**9**	1	2	5	-	1	-	**9**
	30-35	3	11	**14**	2	1	4	3	3	1	**14**
	36 ou mais	3	10	**13**	1	-	3	-	9	-	**13**
1.5	Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades / Total de efetivos =			2301/146						**15,76**
	Nível médio de antiguidade masculino =				482/38						**12,68**
	Nível médio de antiguidade feminino =				1819/108						**16,84**

Quadro 4

Média das antiguidades	Anos				
	2018	2019	2020	2021	2022
	21,73	16,85	16,53	15,61	15,76

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 COM DEFICIÊNCIA	Homens	Mulheres	Total
1.7.1	Trabalhadores com deficiência	3	7	**10**

Quadro 6

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Até 4 anos de escolaridade	2	3	**5**	3,4%
	6 anos de escolaridade	1	3	**4**	2,7%
	9 anos de escolaridade	3	3	**6**	4,1%
	11 anos de escolaridade	1	6	**7**	4,8%
	12 anos de escolaridade	8	34	**42**	28,8%
	Bacharelato ou curso médio	3	-	**3**	2,1%
	Licenciatura	15	51	**66**	45,2%
	Mestrado	5	8	**13**	8,9%
	Doutoramento	-	-	**-**	0,0%

Quadro 7

Ano	2018	2019	2020	2021	2022
Total de efetivos	96	127	130	142	146
N.º de efetivos com formação superior	39	64	65	74	79
Taxa de habilitação superior	40,6%	50,4%	50,0%	52,1%	54,1%

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	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	6	2	-	-	-	8
		T	**-**	6	2	**-**	**-**	**-**	**8**
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
1.9.4	Outros	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	1	-	-	-	-	1
		T	**-**	1	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**
1.9.5	**Total**		**-**	**7**	**2**	**-**	**-**	**-**	**9**

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	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H	-	-	-	-	1	-	1
		M	-	1	-	-	-	-	1
		T	-	1	-	-	1	**-**	**2**
1.10.3	Outros	H	1	-	1	-	-	-	2
		M	-	1	-	-	-	-	1
		T	1	1	1	**-**	**-**	**-**	**3**
1.10.4	**Total**		**1**	**2**	**1**	**-**	**1**	**-**	**5**

Quadro 10

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	-	**1**
1.12.1.3	Outras causas de caducidade	-	-	-	-	-	-	**-**
1.12.2	Revogação	-	-	-	-	-	-	**-**
1.12.3	Resolução	-	-	-	-	-	-	**-**
1.12.4	Denúncia	-	-	-	-	-	-	**-**
1.12.5	Outros (*)	1	1	-	-	-	-	**2**
1.12.6	**Total**	**1**	**1**	**-**	**-**	**1**	**-**	**3**

(*) Mobilidade;
Ingresso noutro serviço.

Quadro 11

1.13	POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO	Carreira/profissão	Número de postos de trabalho
1.13.1	Ausência de autorização pelas entidades competentes	-	-
1.13.2	Não abertura de procedimento	Técnico Superior Área de Gestão	1
1.13.3	Impugnação do procedimento	**-**	**-**
1.13.4	Outras	-	-

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	-	34	25	11	4	-	**74**
1.15.2	Horário flexível	-	7	2	-	-	6	**15**
1.15.3	Horário desfasado	-	6	3	6	9	-	**24**
1.15.4	Jornada contínua	-	9	4	1	1	1	**16**
1.15.5	Trabalho por turnos	-	-	-	-	-	-	**-**
1.15.6	Trabalhador-estudante	-	-	-	-	-	-	**-**
1.15.7	Tempo parcial	-	-	-	-	-	-	**-**
1.15.8	Isenção de horário	15	-	1	-	1	-	**17**
1.15.9	Adaptabilidade	-	-	-	-	-	-	**-**
1.15.10	Teletrabalho	-	-	-	-	-	-	**-**
1.15.11	**Total**	**15**	**56**	**35**	**18**	**15**	**7**	**146**

Quadro 13

1.16	TRABALHO SUPLEMENTAR, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho suplementar	H	52h44
		M	-
		T	**52h44**
1.16.2	Trabalho suplementar compensado por duração do período normal de trabalho	H	-
		M	-
		T	**-**
1.16.3	Trabalho suplementar 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	14h00
		M	-
		T	**14h00**
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	-
		M	-
		T	**-**
1.16.7	Em dias feriados	H	-
		M	-
		T	**-**
Total de Horas de Trabalho Suplementar		**66h44**	

Quadro 14

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	-	-	-	-	-	15	15
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	15	**15**
1.17.2	Parentalidade	H	-	55	12	-	-	15	82
		M	-	104	-	-	-	-	104
		T	-	159	12	-	-	15	**186**
1.17.3	Nascimento	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	**-**
1.17.4	Falecimento familiar	H	-	1	6	-	-	2	9
		M	18	4	10	5	5	-	42
		T	18	5	16	5	5	2	**51**
1.17.5	Doença	H	8	135	40	80	-	35	298
		M	80	354	165	120	127	-	846
		T	88	489	205	200	127	35	**1144**
1.17.6	Doença Prolongada	H	-	-	30	153	-	-	183
		M	29	99	-	92	3	-	223
		T	29	99	30	245	3	-	**406**
1.17.7	Assistência Familiares	H	-	20	-	-	-	-	20
		M	16	66	13	8	22	-	125
		T	16	86	13	8	22	-	**145**
1.17.8	Trabalhador - Estudante	H	-	11	-	-	-	1	12
		M	-	-	-	8	-	-	8
		T	-	11	-	8	-	1	**20**
1.17.9	Por conta do período de férias	H	3,5	4,5	1	5	2	2	18
		M	20	50	28,5	22	14	-	134,5
		T	23,5	54,5	29,5	27	16	2	**152,5**
1.17.10	Por perda de vencimento	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	**-**
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	**-**
1.17.12	Injustificadas	H	-	-	-	-	-	-	-
		M	-	-	-	-	-	-	-
		T	-	-	-	-	-	-	**-**
1.17.13	Outras	H	5	87	-	234	-	-	326
		M	17	48	23	44	23	-	155
		T	22	135	23	278	23	-	**481**
1.17.14	**Total**	H	16,5	313,5	89	472	2	70	963
		M	180	725	239,5	299	194	-	1637,5
		T	**196,5**	**1038,5**	**328,5**	**771,0**	**196,0**	**70,0**	**2600,5**

Quadro 15

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	2 696 240,40
2.2	Trabalho suplementar	353,70
2.3	Trabalho noturno	-
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	185,20
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	1 004,10
2.11	Participação em reuniões	-
2.12	Ajudas de custo	824,35
2.13	Transferências de localidade	-
2.14	Representação	55 293,80
2.15	Secretariado	1 399,56
2.16	Outros (Subsídio de lavagem e subsídio Insularidade)	22 693,59
2.17	**Total**	**2 777 994,70**
2.17.1	Leque salarial ilíquido: $\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	**5,23**

Quadro 16

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	**1**	-	1	-	**2**	2	-	-
3.1.2	Número de acidentes com baixa	**1**	-	1	-	**2**	2	-	-
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	**226**	-	226	-	**56**	56	-	-
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**	-	1	-	**1**	1	-	-
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	**-**	-	-	-	**1**	1	-	-

Quadro 17

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	**35**	**1**		**1**		**2**	
4.1.1	Número de ações internas	7	-		-		-	
4.1.2	Número de ações externas	28	1		1		2	
4.2	**NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO**	**Dirigente**	**Carreira de técnico superior**	**Carreira de assistente técnico**	**Carreira de assistente operacional**	**Carreiras e categorias subsistentes**	**Informática (carreira especial)**	**Total**
	Número total de participantes (*)	26	94	41	16	8	10	**195**
4.2.1	Número de participantes em ações internas	16	68	34	16	5	6	145
4.2.2	Número de participantes em ações externas	10	26	7	-	3	4	50
4.3	**Número total de horas**	772,5	908	409	76	28	222	**2415,5**
4.3.1	Número de horas em ações internas	144	550	241	76	8	8	1027
4.3.2	Número de horas em ações externas	628,5	358	168	-	20	214	1388,5
4.4	**CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO**	**Valor em euros**						**6 016,06**
4.4.1	Custos em ações internas	-						-
4.4.2	Custos em ações externas	-						6 016,06

(*) N.º de participações = n.º trabalhadores na ação 1 + n.º trabalhadores na ação 2 +…+ n.º trabalhadores na ação n

Quadro 18

5	**PRESTAÇÕES SOCIAIS**	**Valor em euros**
5.1	Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	2911,21
5.2	Abono de família	6 359,40
5.4	Subsídio de educação especial	-
5.5	Subsídio mensal vitalício	-
5.6	Subsídio de funeral	-
5.7	Subsídio de refeição	144 102,32
5.8	Subsídio por morte	-
5.9	Outras	-
5.10	**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)	993,64
	Total	**154 366,57**

Quadro 19

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

Quadro Síntese - Métodos de cálculo dos Principais Indicadores

Indicador	Fórmula		Resultado
Taxa de feminização (%)	Total de trabalhadores do sexo feminino / Total de trabalhadores	X 100	74,0%
Taxa de admissões (%)	N.º de trabalhadores que entraram / Total de trabalhadores	X 100	6,2%
Taxa de saídas (%)	N.º de trabalhadores que saíram / Total de trabalhadores	X 100	3,4%
Nível etário médio (anos)	Somatório das idades de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores		45,3 anos
Leque etário	Idade do trabalhador mais idoso / Idade do trabalhador mais jovem		3
Taxa de envelhecimento (%)	Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores	X 100	28,8%
Nível médio de antiguidade (anos)	Somatório das antiguidades / Total de trabalhadores		15,8 anos
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (%)	N.º de trabalhadores com deficiência / Total de trabalhadores	X 100	6,2%
Índice de tecnicidade (em sentido lato) (%)	Total de trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação superior / Total de trabalhadores	X 100	48,6%
Taxa de absentismo (%)	Total de dias de ausência (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho	X 100	7,3%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida		5,23
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	N.º de acidentes de trabalho / Total de trabalhadores	X 100	2,1%
Taxa de participação em ações de formação (%)	N.º de participantes em ações de formação / Total de trabalhadores	X 100	80,1%