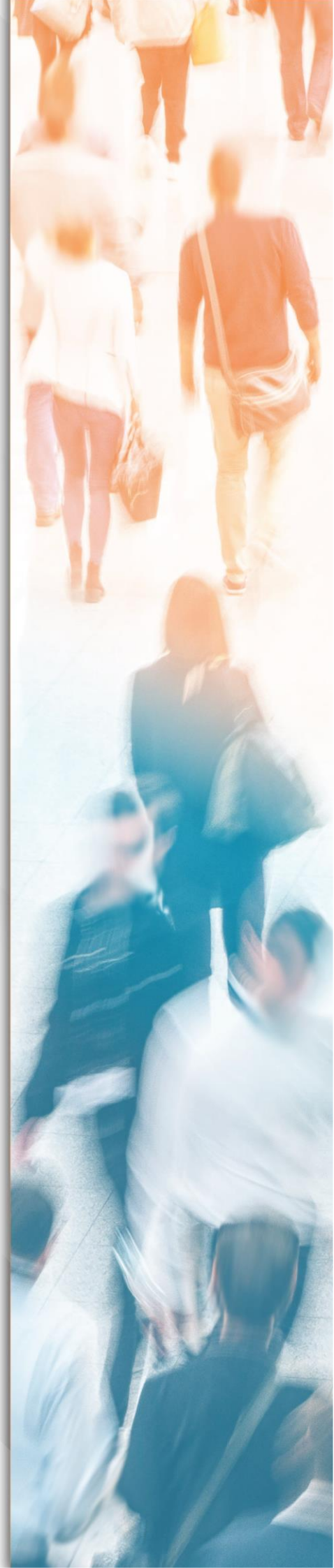
IEM IP-RAM
Instituto de Emprego da Madeira

Balanço Social '23

Planeamento e Gestão de Recursos Humanos



BS

Balanço Social 2023

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM

(IEM, IP-RAM)

27-03-2024

ÍNDICE

1. Nota prévia 4
2. Identificação do organismo 6
3. Estrutura organizacional 6
4. Recursos humanos do IEM, IP-RAM 7
4.1. Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo 7
4.2. Distribuição dos efetivos por cargos/carreiras 8
4.3. Distribuição dos efetivos segundo o género 8
4.4. Evolução dos efetivos (2021 - 2023) 9
4.4.1. Admissões/Regressos 9
4.4.2. Saídas 9
4.5. Estrutura etária dos efetivos 9
4.6. Estrutura de antiguidade dos efetivos 10
4.7. Trabalhadores com deficiência em exercício de funções 11
4.8. Distribuição dos efetivos por habilitações literárias 11
5. Alterações de posicionamento remuneratório 13
6. Modalidades de horário praticado 13
7. Trabalho suplementar 14
8. Ausências no trabalho/absentismo 15
8.1. Atividade sindical/greve 16
9. Encargos com o pessoal 16
10. Higiene e segurança 17
11. Formação 17
12. Prestações sociais 19
13. Relações profissionais 19
Anexos 20
Quadro 1 21
Quadro 2 22
Quadro 3 22
Quadro 4 23
Quadro 5 23
Quadro 6 23

Quadro 7 24
Quadro 8 24
Quadro 9 24
Quadro 10 25
Quadro 11 25
Quadro 12 26
Quadro 13 27
Quadro 14 27
Quadro 15 28
Quadro 16 28
Quadro 17 29
Quadro 18 30
Quadro 19 30
Quadro síntese - métodos de cálculo dos principais indicadores 31

1. Nota Prévia

Num contexto em que a transparência assume uma importância substancial, e dando cumprimento às 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), elaborou-se o presente Balanço Social, com referência a 31 de dezembro de 2023, documento este que concerne a uma medida de modernização da Administração Pública.

Alinhando os princípios da governança pública e o interesse da sociedade, este instrumento de gestão, redigido pelo Núcleo de Recursos Humanos e Vencimentos do Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM pretende, essencialmente, proporcionar uma visão abrangente, porém objetiva, da realidade socioprofissional do organismo no ano transato.

Posto isto, intui-se fornecer, ao longo do relatório e com o maior rigor possível, informações qualitativas e quantitativas sobre os recursos humanos que compõem a organização e exercem as suas atividades em prol da respetiva missão, destacando os meios adotados para promover a sua valorização, diversificação e inclusão. Além disto, perspetivou-se efetuar uma análise comparativa, revelando as tendências e progressos dos últimos anos.

A caracterização social e económica do IEM, IP-RAM é desenvolvida através de indicadores e dados estatísticos, representados em quadros e gráficos que tiveram em consideração as determinações do Decreto e demais disposições aplicáveis, permitindo uma facilidade visual em analisar o desempenho e a evolução deste instituto público.

Em termos genéricos, a 31 de dezembro de 2023, os efetivos deste organismo configuravam-se do seguinte modo:

A. O número de trabalhadores do IEM, IP-RAM, em exercício de funções, era de 144 trabalhadores, menos 2 elementos que no ano anterior;

B. Quanto à distribuição por género, as mulheres constituíam 72,2% do universo de efetivos, prosseguindo a retratar o grupo dominante, à semelhança do observado ao longo dos anos;

C. A média etária dos efetivos totais do IEM, IP-RAM era de, aproximadamente, 46 anos, sendo que 70,1% possuíam idade igual ou superior a 40 anos;

D. Em relação à estrutura de antiguidade, observa-se que os efetivos tinham em média 16,7 anos na Administração Pública;

E. Em termos de habilitações literárias, mais de metade dos trabalhadores detêm formação superior, havendo 65 elementos com licenciatura e 13 com mestrado. Os níveis inferiores à escolaridade mínima obrigatória atual (12.º ano) têm menor preponderância, abrangendo no total 21 efetivos;

F. No que respeita à formação profissional, os trabalhadores do IEM, IP-RAM totalizaram 93 ações distintas, com um total de 3155 horas e 15 minutos de formação, das quais 16 de natureza interna (289 horas) e 77 de natureza externa (2866 horas e 15 minutos).

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, aos 27 de março de 2024.

A Presidente do Conselho Diretivo

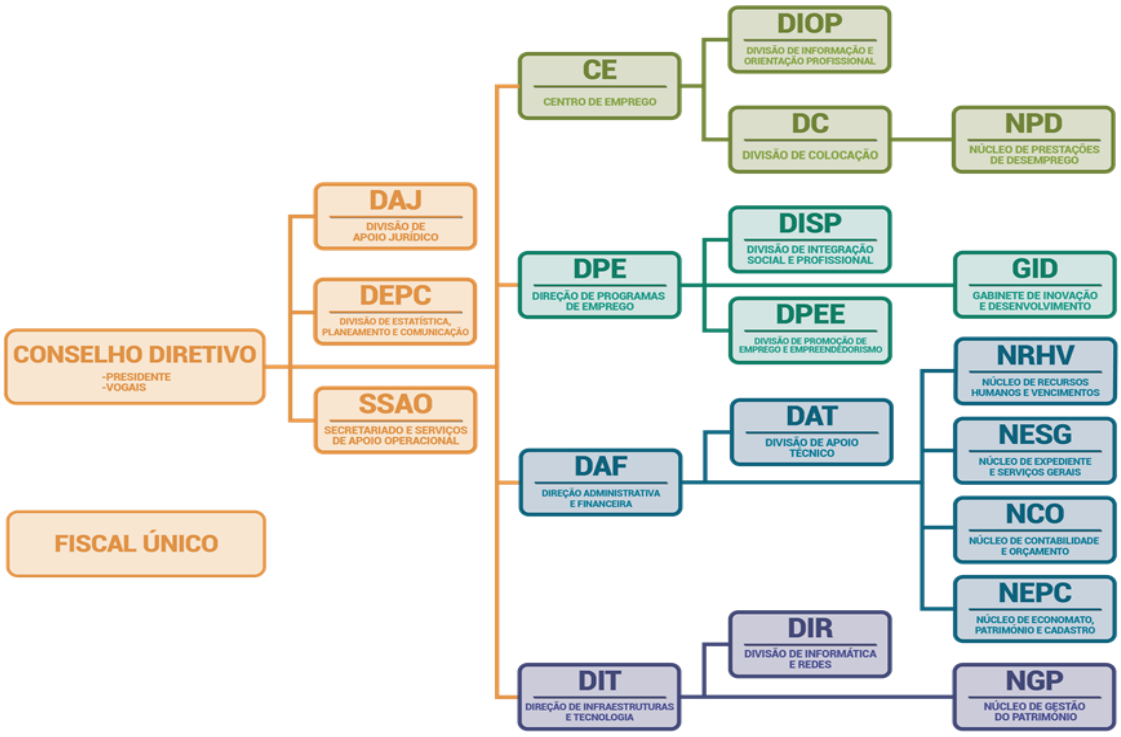
Vânia Jesus

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, promovendo a criação e a qualidade do emprego e combatendo o desemprego, através da implementação de medidas ativas e de ações de promoção do emprego.
- **Número de Efetivos ao Serviço em 31 de dezembro de 2023**: 144
- **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 2023, o Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM dispunha de 144 trabalhadores em exercício efetivo de funções, distribuídos, no âmbito da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), 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, diploma que regula o vínculo de trabalho em funções públicas, segundo a modalidade de vínculo, da seguinte forma (cfr. Gráfico 1):

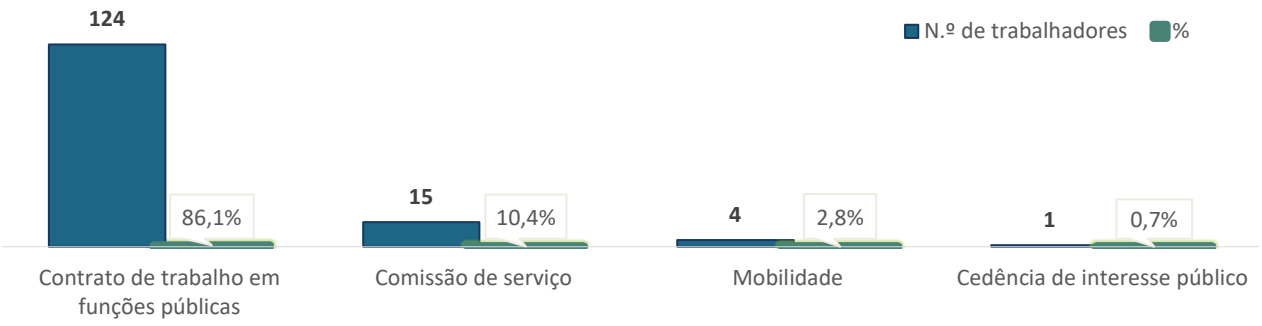


Gráfico 1 **–** Efetivos distribuídos por modalidades de vínculo público (n.º e %)

- **124 em contrato de trabalho em funções públicas**, constituído por tempo indeterminado, sendo o vínculo predominante, com uma representação de 86,1% do total de efetivos;
- **15 em comissão de serviço**, correspondendo aos 15 dirigentes nomeados, sendo que 1 é cargo de direção superior de 1.º grau, 2 de direção superior de 2.º grau, 4 de direção intermédia de 1.º grau e 8 de direção intermédia de 2.º grau. Corresponde a uma taxa de 10,4% do número total de trabalhadores, estando todos os lugares de dirigentes previstos na estrutura orgânica do IEM, IP-RAM providos;
- **4 em mobilidade intercarreiras**, dentro do próprio serviço, equivalendo a 2,8% dos trabalhadores em exercício de funções;
- **1 em regime de cedência de interesse público**, totalizando apenas 0,7%.

4.2. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARGOS/CARREIRAS

Tendo por referência o dia 31 de dezembro de 2023, os 144 colaboradores em exercício de funções no IEM distribuíam-se por cargos/carreiras, do seguinte modo:

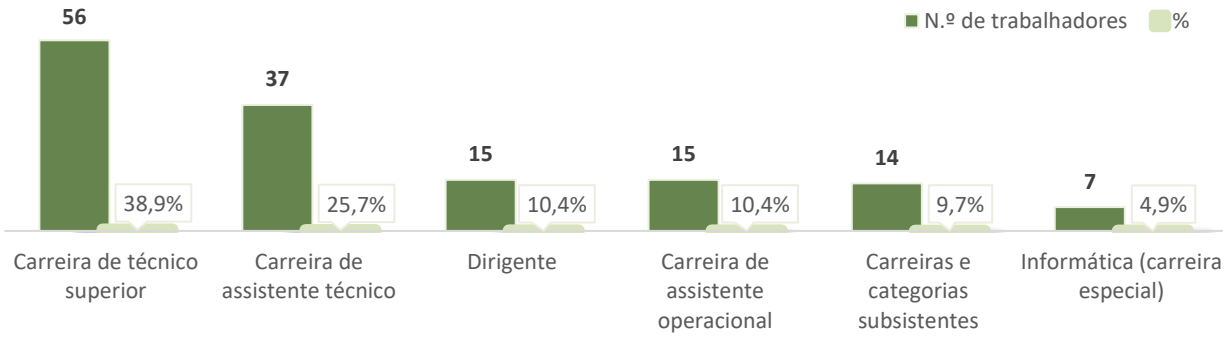


Gráfico 2 – Distribuição dos efetivos por cargos/carreiras (n.º e %)

Os trabalhadores inseridos nas carreiras gerais de técnico superior (56) e de assistente técnico (37) são os mais representativos, abrangendo, respetivamente 38,9% e 25,7% do universo em questão, conforme expressão percentual ilustrada no Gráfico 2.

A carreira com o menor número de trabalhadores é a de informática, contando com apenas 7, que correspondem a 4,9% do total de efetivos.

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

4.3. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Dos 144 efetivos, 104 são do género feminino e 40 do masculino, assumindo as frações representadas no gráfico ao lado.

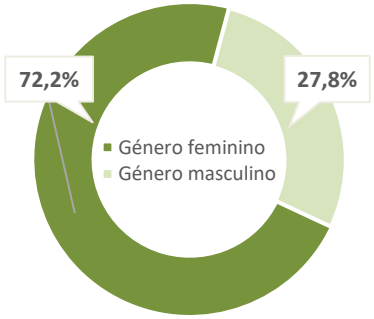


Gráfico 3 – Efetivos por género (%)

O género feminino prepondera em todas as carreiras, à exceção da de informática, que é ocupada 100% por homens. De destacar que o Conselho Diretivo também é composto por 3 mulheres.

Os factos aludidos traduzem-se numa taxa de feminização de 72,2% (cfr. método de cálculo em anexo – Quadro Síntese), tendo diminuído ligeiramente em comparação com o ano anterior (74,0%), ano em que se obteve a taxa mais elevada desde 2019.

4.4. Evolução dos efetivos (2021 - 2023)

Conforme retratado no Gráfico 4, em 2023 assinalou-se uma quebra na tendência de aumento do número de efetivos, verificada desde 2019, ainda que por uma ténue diferença de 2 colaboradores.

Esta evidência poderá justificar-se com as saídas ocorridas no ano em causa, nomeadamente as referentes a aposentações, matéria desenvolvida no ponto 4.4.2.

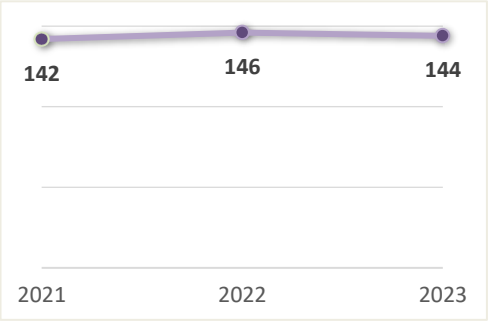


Gráfico 4 – Evolução dos efetivos (2021 – 2023)

4.4.1. Admissões/Regressos

No ano em apreço, ocorreram 3 regressos ao serviço, respeitantes a 2 técnicos superiores cujas nomeações em regime de comissão de serviço noutros organismos findaram e 1 oriundo do termo da mobilidade na categoria de assistente técnico noutra entidade (cfr. Quadro 6).

4.4.2. Saídas

Por outro lado, registaram-se 5 saídas (cfr. Quadro 7): 2 por aposentação, sendo 1 da carreira de chefe de departamento, que, por conseguinte, se extingue e 1 da categoria de assistente técnico; 1 cessação por nomeação noutro organismo da Administração Pública; 1 devida ao fim da cedência de interesse público e 1 por consolidação da mobilidade na categoria noutro serviço, todas estas últimas na categoria de técnico superior.

Não tendo ocorrido saídas de trabalhadores nomeados, o mapa 1.11 não foi preenchido.

4.5. Estrutura etária dos efetivos

De acordo com o estruturado no Gráfico 5, o escalão etário com maior representatividade é o dos 45-49 anos, retratando 18,0% dos efetivos. Segue-se o escalão dos 60-64 anos, 16,0% do total, que passou a incorporar mais 5 trabalhadores em 2023.

Estes indicadores evidenciam que os grupos etários jovens prosseguem com menor destaque, existindo apenas 1 trabalhadora a constituir a faixa até 24 anos.

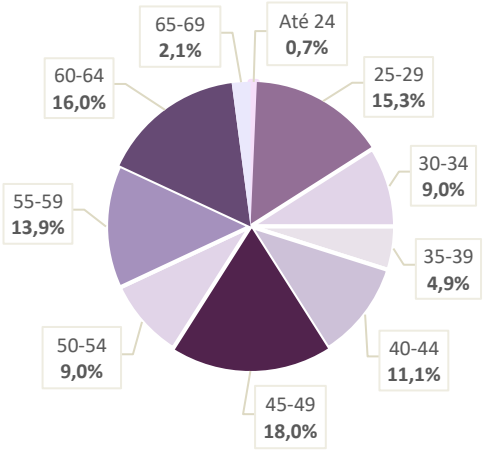


Gráfico 5 – Estrutura etária – Totais (%)

Não obstante, o intervalo que se segue é o dos 25-29 anos, com 22 trabalhadores (15,3%), valor que se manteve estável desde 2022 e que resultou das admissões dos últimos anos, as quais permitiram diversificar a estrutura etária e avançar no sentido do rejuvenescimento organizacional.

Neste seguimento, importa referir o leque etário, que se traduz na relação entre o indivíduo mais velho (67) e o mais novo (23), sendo, no ano em apreço, de 2,9 (cfr. Quadro Síntese em anexo) e com uma amplitude de 44 anos.

Da análise do Gráfico 6 e conforme consta do Quadro 2 em anexo, verifica-se que, em matéria de distribuição etária por género, não se altera a tendência assinalada anteriormente, pelo que o nível médio etário feminino (47 anos) é superior face ao nível masculino (43) e à media global (46).

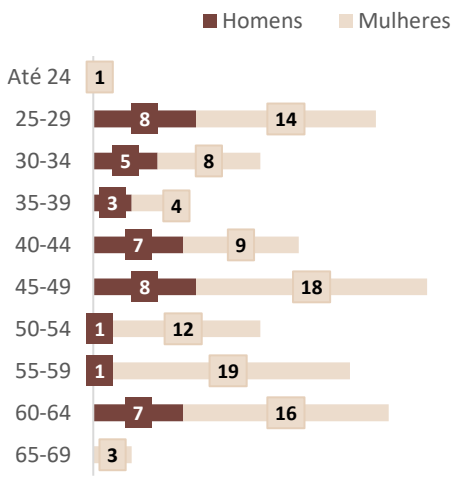


Gráfico 6 – Estrutura etária por género (n.º)

4.6. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE DOS EFETIVOS

Para o cálculo da antiguidade dos efetivos deste Instituto consideraram-se os anos completos na Administração Pública até 31 de dezembro de 2023.

Assim, tendo por base um conjunto de intervalos pré-definidos, a representação gráfica que se segue e o Quadro 3 em anexo, constatam-se alguns factos:

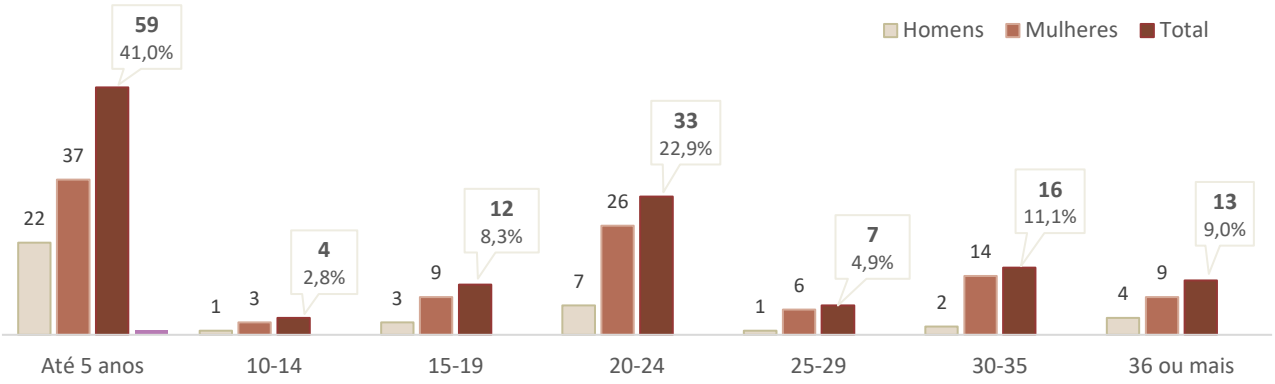


Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade dos efetivos por género (n.º e %)

A faixa de antiguidade onde se regista o maior número de efetivos é até 5 anos (59 trabalhadores), a que corresponde 41,0%, tendo progredido devido às várias contratações dos últimos anos. Todavia, verifica-se que, embora a primeira faixa seja predominante, mais de metade dos colaboradores, 85 precisamente, possuem 10 ou mais anos de antiguidade.

A experiência que estes trabalhadores detêm é uma mais-valia no IEM, IP-RAM, sendo, porém, indispensável apostar na atualização dos seus conhecimentos e proporcionar ferramentas que permitam fazer face às inovações. Posto isto, o tópico da formação será desenvolvido no ponto 11.

O grupo dos 20-24 anos de antiguidade também é notável, com 22,9% (33 trabalhadores).

Em contrapartida, as faixas de antiguidade que englobam o menor número de efetivos são a dos 10-14, com 4 trabalhadores (2,8%) e dos 25-29 anos, com 7 trabalhadores (4,9%). O grupo dos 5-9 anos não contou com nenhum elemento, à semelhança do ano anterior.

O nível médio de antiguidade situa-se nos 17 anos. Em conformidade com o outrora observado, este indicador é superior nas mulheres (18 anos) e menor nos homens (14 anos), atendendo a que 55% dos trabalhadores do género masculino se integram no intervalo até 5 anos. No que diz respeito ao género feminino, destacam-se as faixas dos até 5 anos e dos 20-24, abrangendo 35,6% e 25,0% do total de mulheres, respetivamente.

4.7. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA 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 de técnico de emprego estão ocupados por pessoas portadoras de deficiência, totalizando 9 trabalhadores (cfr. Quadro 4). Em virtude do exposto, tais trabalhadores usufruem dos benefícios fiscais previstos na lei, em termos de IRS.

4.8. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

O Gráfico 8 regista a porção de efetivos que detém ou não formação superior, concluindo-se que mais de metade a possui (54,2%), correspondendo a 65 elementos com licenciatura e 13 com o grau de mestre. Não obstante o decremento de um trabalhador com licenciatura, relativamente ao ano anterior, verificou-se um ínfimo aumento na percentagem, facto que se fundamenta na redução do número total de efetivos em 2023, alterando-se a proporção.

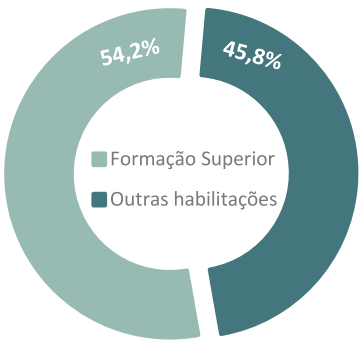


Gráfico 8 – Efetivos por habilitação literária (%)

Logo após o grau académico mais representado, isto é, a licenciatura, segue-se o nível da escolaridade mínima obrigatória atual, 12 anos de escolaridade, que inclui 42 efetivos, representando uma taxa de 29,2% do universo em causa (cfr. Gráfico 9).

Por outro lado, os níveis inferiores ao 12.º ano têm menor preponderância, abrangendo no total 21 efetivos, o equivalente a 14,6%, percentagem que diminuiu em relação ao ano de 2022 (cfr. doc. em anexo – Quadro 5).

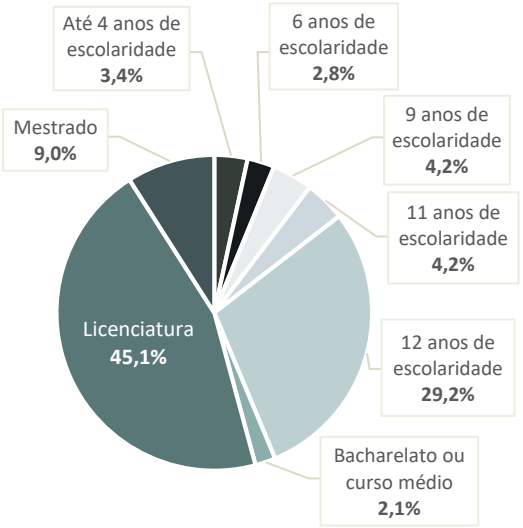


Gráfico 9 **–** Distribuição dos efetivos por nível de habilitações (%)

O 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 mais elevado, resultando num desempenho mais ajustado às necessidades dos serviços.

Como se constata do Gráfico 10, dos 78 trabalhadores com nível de habilitação superior, 36 formaram-se em Economia e em diversas esferas da Gestão, correspondendo a quase metade (46,2%), estando estes distribuídos pelas diferentes unidades orgânicas.

Sendo a Gestão um setor abrangente, consideraram-se também os que optaram pelo foco nas empresas, nos recursos humanos, na gestão pública, na área financeira e, ainda, no que respeita à gestão do turismo.

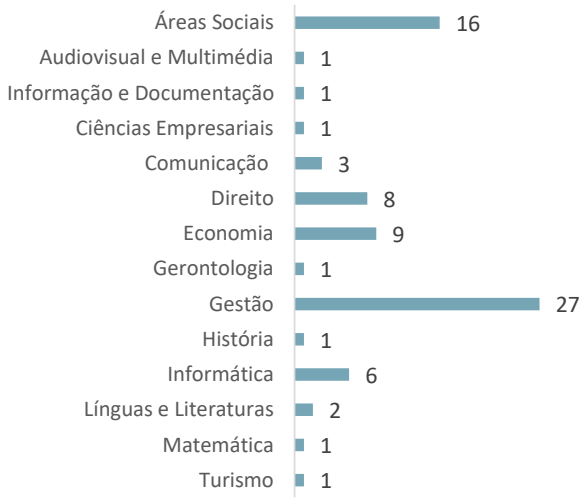


Gráfico 10 **–** N.º trabalhadores por área de formação superior

Outra área com forte significância no IEM, IP-RAM é a social, que engloba 16 elementos (20,5%).

Das 8 pessoas com formação em Direito (10,3%), 6 integram a Divisão de Apoio Jurídico.

A Direção de Infraestruturas e Tecnologia integra o único colaborador a exercer funções no domínio audiovisual e multimédia.

As restantes formações, ainda que não menos importantes, abrangem uma parte menos significativa dos graduados.

É de relevância mencionar que, à data, 6 trabalhadores continuavam a apostar no seu desenvolvimento, pelo que se encontravam a frequentar estudos e, consequentemente, a usufruir do estatuto de trabalhador-estudante.

5. ALTERAÇÕES DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

No ano de 2023, além das valorizações remuneratórias que decorreram do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, conjugado com o Decreto Lei n.º 26-B/2023, de 18 de abril e do Decreto Legislativo Regional n.º 11/2023/M, de 14 de fevereiro, ocorreram 27 alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório (cfr. Quadro 9), tendo em conta as avaliações de desempenho (SIADAP) do biénio 2021/2022. Destas alterações, 2 aludem a pessoas que, àquela data, se encontravam em exercício de funções noutros serviços, ambos na categoria de técnico superior.

Além destas, em conjuntura prévia à reestruturação da carreira especial de informática, sucedeu a promoção de um técnico de informática e a mudança de nível de um especialista de informática.

Importa consignar que o Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, veio estabelecer um regime especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público, através da redução do número de pontos necessários para alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, tendo, porém, produzido efeitos apenas a 1 de janeiro de 2024.

6. MODALIDADES DE 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, sendo a duração semanal de trabalho de 5 dias úteis, o período normal de trabalho de 35 horas e a duração diária de trabalho 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, 71 concretamente (49,3%), conforme representado no Gráfico 11 e no Quadro 10 em anexo, as outras modalidades começam a ter uma preponderância mais assinalável.

O horário desfasado tem o intuito de ajustar os horários de trabalho às necessidades da organização e do público-alvo, em termos de horários de funcionamento e atendimento, pelo que abrange 21 trabalhadores (14,6%).

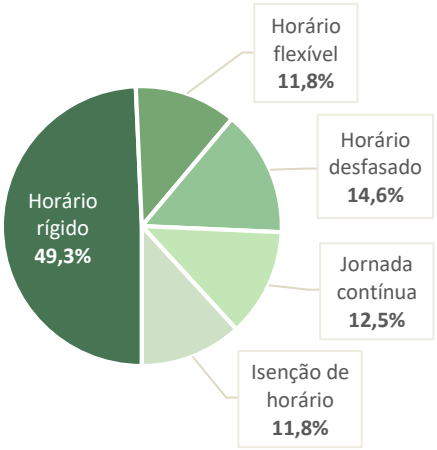


Gráfico 11 – Modalidades de horário de trabalho **(%)**

No que respeita à modalidade de isenção de horário (11,8% 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 a exercer o horário em regime de jornada contínua e os que adotam o horário flexível aumentaram, em comparação com 2022. A 31 de dezembro de 2023, eram 18 trabalhadores a exercer o horário em regime de jornada contínua (12,5%) e 17 em flexibilidade (11,8%). Na sua maioria, estes apresentam como fundamento 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 2023, foram prestadas um total de 124 horas e 5 minutos de trabalho suplementar, número superior ao constatado no ano anterior.

Destas, 85 horas e 15 minutos (68,7%) advieram em dias normais de trabalho, 22 horas e 20 minutos (18,0%) em dia de descanso complementar e 16 horas e 30 minutos (13,3%) em dia de descanso semanal obrigatório (cfr. Gráfico 12 e Quadro 11).

O trabalho suplementar efetuado deveu-se, maioritariamente, à necessidade de assegurar o serviço de transporte no Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, não só em dias normais de trabalho, como também em dias de descanso semanal.

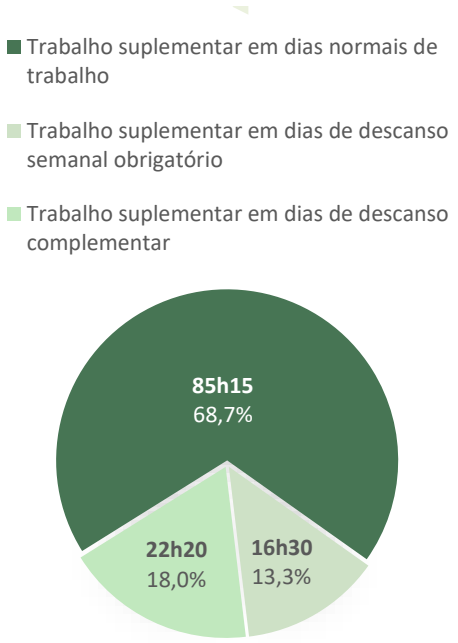


Gráfico 12 – Distribuição do trabalho suplementar (horas e %)

No entanto, no ano em análise, este instituto promoveu e participou em eventos com grande valor para os seus objetivos, que contaram com a participação de trabalhadores do IEM, IP-RAM para exercer funções pós-laborais. A título de exemplo, o IEM, IP-RAM apresentou-se na feira "Cidade do Empreendedor 2023", para efeitos de divulgação e promoção dos seus serviços, inserindo-se no âmbito do empreendedorismo. Neste sentido, concluídas horas extraordinárias, os trabalhadores em causa tiveram direito às respetivas compensações.

8. Ausências no trabalho/absentismo

No decurso do ano de 2023, contabilizaram-se mais 108,5 dias de ausências do que no ano anterior, totalizando 2709 dias de faltas por motivos distintos.

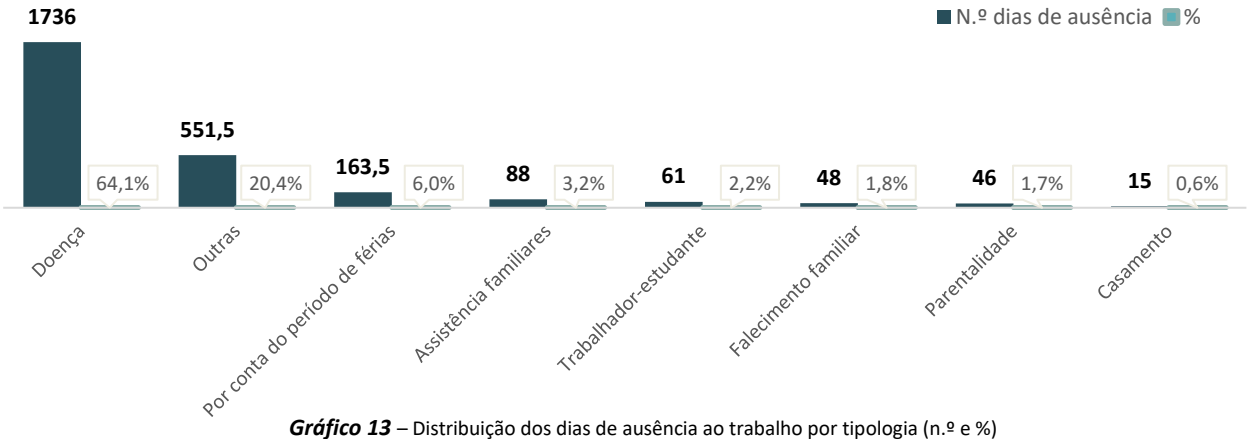


Gráfico 13 – Distribuição dos dias de ausência ao trabalho por tipologia (n.º e %)

Como demonstrado no Gráfico 13 acima, desta integralidade o número que se destaca é o respeitante a *"doença"*, consistindo em mais de metade das ausências, especificamente 1736 dias, os quais correspondem a 64,1% do total.

Nas "outras" ausências, atentaram-se os acidentes de trabalho, o cumprimento de obrigações legais, as dispensas por desporto e por lei eleitoral, o estatuto dos eleitos locais, faltas por greve, doação de sangue e, ainda, as que não são imputáveis ao trabalhador. Assim sendo, este parâmetro tem alguma representatividade no total, equivalendo a 20,4%.

Verifica-se também que, anualmente, os colaboradores recorrem às faltas por conta do período de férias, em dias inteiros ou meios dias, tendo estas alguma relevância no total (6,0%).

As carreiras preponderantes em termos de trabalhadores foram também as que contabilizaram um número superior de ausências, totalizando mais de metade do total. Assim, registaram-se 947 dias na carreira de técnico superior (35,0%) e 780 dias na carreira de assistente técnico (28,8%) (cfr. Gráfico 14 e Quadro 12). Segue-se a carreira de assistente operacional, com 686,5 dias (25,3%), quantidade que demonstra um notável aumento comparativamente ao ano anterior.

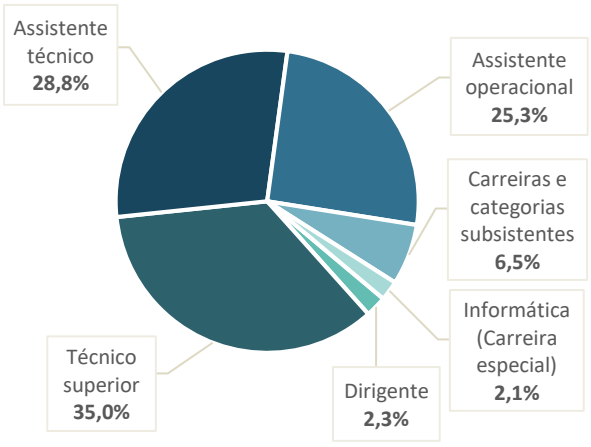


Gráfico 14 – Registo de ausências ao trabalho por categoria profissional (%)

Registaram-se, ainda, 3531 dias de férias gozadas pelos colaboradores, normais e acumuladas, tendo este valor diminuído, contrariamente às faltas justificadas. Os dias de férias não contam para o cômputo da taxa de absentismo (cfr. anexo - Quadro Síntese).

8.1. Atividade sindical/greve

Em 2023 registou-se apenas uma ausência ao trabalho por motivo de greve, dado por um trabalhador da carreira especial de informática, tal como indigitado no Quadro 13 em anexo.

9. Encargos com o pessoal

A remuneração base dos colaboradores é, naturalmente, o encargo com pessoal que predomina, assumindo 97,13% do valor total, como se apresenta no Gráfico 15 abaixo.

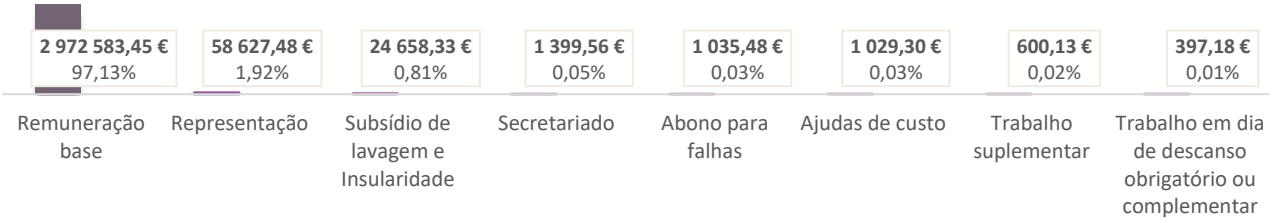


Gráfico 15 – Encargos com o pessoal (€ e %)

Os restantes suplementos e subsídios distribuem-se pelas despesas de representação (1,92%), que são abonadas aos dirigentes, pelos subsídios de lavagem e de insularidade (0,81%), secretariado (0,05%), abono para falhas (0,03%), ajudas de custo (0,03%), todos estes últimos devidos ao pessoal que exerce determinadas funções, e pelo trabalho suplementar, em dia normal (0,02%) e em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar (0,01%).

Como se pode apurar do Gráfico 16, para o qual se constituíram 6 escalões remuneratórios, distingue-se aquele que varia entre 1001€ - 1400€, abrangendo 54 trabalhadores (37,5% do total). Este facto pode ser fundamentado pela maior abundância de técnicos superiores de entre o total de efetivos.

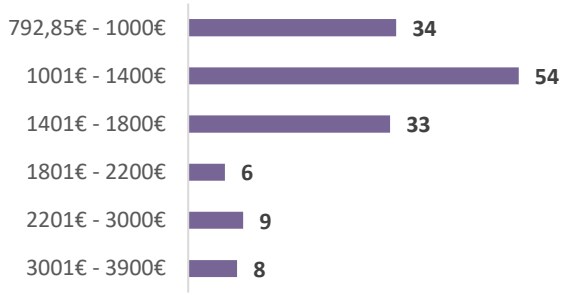


Gráfico 16 – N.º de trabalhadores por escalão de remuneração ilíquida

Os intervalos remuneratórios dos 792,85€ - 1000€ e 1401€ - 1800€ também têm algum destaque, constituindo 23,6% e 22,9% do total, respetivamente. À data, 14 trabalhadores recebiam o salário mínimo regional, com a respetiva valorização de 1%.

Por outro lado, os 2 escalões remuneratórios superiores, que variam entre 2201€ e 3900€, são compostos sobretudo por trabalhadores a exercer cargos de direção, à exceção de 2 técnicos superiores. Em conjunto, estes níveis representam 11,8% do total.

É de realçar que, em 2023, o salário médio no IEM, IP-RAM era de 1483,78€, quantia 87,15% superior à remuneração mensal mínima garantida. Já o leque salarial líquido, que efetua a relação entre a maior remuneração base líquida e a menor e para o qual se consideraram os vencimentos base após a aplicação dos descontos obrigatórios, era de 3,14.

10. HIGIENE E SEGURANÇA

Neste período, registaram-se 4 acidentes de trabalho, tendo 2 sucedido no local de trabalho e 2 *in itinere* (cfr. Quadro 15). Destes resultaram 436 dias de ausência, derivados de 2 baixas por incapacidade temporária e absoluta, um referente a acidente no local de trabalho e outro emergente de acidente durante o percurso do trabalho para casa.

Ainda em matéria de higiene e segurança, o IEM, IP-RAM procurou sensibilizar os seus trabalhadores, pelo que se desenvolveu uma ação que abrangeu 79 dos funcionários, concedida por parte da Direção Regional do Trabalho e da Ação Inspetiva (cfr. Quadro 16).

Os mapas 3.2 a 3.5 e o 3.7 não foram preenchidos, por não haver dados a prestar nestes assuntos.

11. FORMAÇÃO

Cientes não só da indiscutível importância da formação profissional no seio de uma organização, como também da rápida evolução tecnológica com que nos deparamos, o IEM tem vindo a consciencializar cada vez mais para a relevância da atualização de conhecimentos, com especial foco na área digital. Este reforço representa uma das iniciativas para, entre outros aspetos, garantir a adequação das capacidades e comportamentos dos trabalhadores ao panorama atual, tendo em vista os objetivos organizacionais e as necessidades dos *stakeholders*.

Durante o ano de 2023, registaram-se um total de 93 ações de formação distintas, promovidas pelo serviço ou não, apurando-se um aumento exponencial face ao ano antecedente, conforme apresentado no Gráfico ao lado. Entre outros motivos, a disponibilização de formações *online* gratuitas na plataforma NAU, algumas em parceria com o INA, viabilizou este incremento.

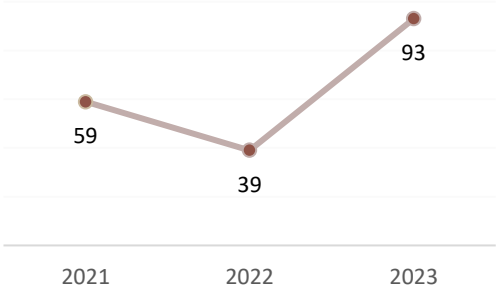


Gráfico 17 – Evolução do número de ações de formação (2021 – 2023)

Estas ações totalizaram 3155 horas e 15 minutos, das quais 289 horas são de natureza interna e 2866 horas e 15 minutos de natureza externa, evidenciando-se um incremento notório no número de horas.

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 134 trabalhadores (93,1% do total), maior aderência já lograda. Este número não contemplou apenas os 4 trabalhadores que se encontravam a faltar por doença ou acidente de trabalho, 4 para os quais não foi viável adequar as formações ao cariz das suas funções e 2 que regressaram ao serviço no final do ano. Ainda assim, perfizeram-se 532 participações, dominando as externas (415), relativamente às internas (117), em oposição ao ano precedente.

Segundo o representado no Gráfico 18, os técnicos superiores configuram 52,7% do total de horas despendidas em formação, tendo beneficiado de 1663 horas. Seguiram-se os colaboradores da carreira de assistente técnico, contrariamente a 2022 em que os dirigentes assumiam esta posição, completando 774 horas e 30 minutos de formação, o que equivale a 24,5% do total.

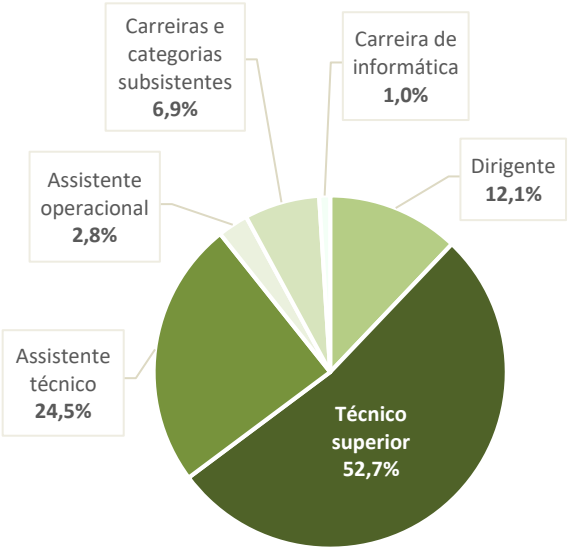


Gráfico 18 – % de horas em ações de formação por carreiras

Os dirigentes beneficiaram de 381 horas e 15 minutos de formação (12,1%), seguindo-se os trabalhadores das carreiras e categorias subsistentes (6,9%). As carreiras de assistente operacional e de informática, compostas por menos trabalhadores, têm menor destaque no total de horas, com 87 horas (2,8%) e 32 horas (1,0%) de formação, respetivamente.

Ao efetuar-se uma análise comparativa com o ano que precedeu, afirma-se que houve um impulso no número de ações efetuadas, assim como na fração de participantes e no total de horas dedicadas ao desenvolvimento profissional.

Consequentemente, o montante investido em formação profissional também foi superior em 2023, totalizando um custo de 7 414,47€.

12. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2023, as prestações sociais somaram 191 170,62€. Este total resulta, maioritariamente, do pagamento do subsídio de refeição, conforme representado no Gráfico ao lado e no Quadro 18 em anexo, que retrata 95,5% da totalidade, importância superior à constatada no ano de 2022. O distinto aumento do valor de subsídio de refeição liquidado surge como consequência da Portaria n.º 107-A/2023, de 18 de abril, que atualiza o subsídio de refeição para os atuais 6€ diários, em resultado da notória inflação registada. Esta atualização produziu os seus efeitos a 1 de janeiro de 2023.

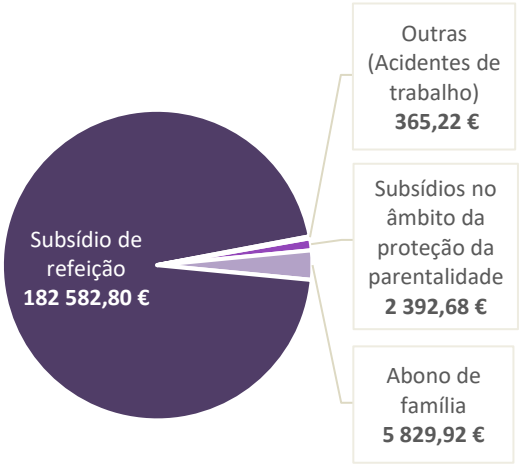


Gráfico 19 – Prestações sociais por tipologia (€)

Seguem-se o abono de família e os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, com 3,0% e 1,3%, respetivamente. Por último, os acidentes de trabalho refletem os restantes 0,2% dos montantes pagos.

13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Apenas 3 dos 144 trabalhadores se encontravam sindicalizados à data de 31 de dezembro de 2023 (2 mulheres e 1 homem), descontando a respetiva quota mensalmente através destes serviços (cfr. anexo - Quadro 19).

Relativamente aos mapas 6.2 e 6.3, estes não constam do presente relatório, uma vez que não existe informação a expor.

BS

Balanço Social 2023

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	14	8	6	2	7	40
		M	12	42	29	9	12	0	104
		T	**15**	**56**	**37**	**15**	**14**	**7**	**144**
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	14	7	6	2	6	35
		M	0	40	28	9	12	0	89
		T	**0**	**54**	**35**	**15**	**14**	**6**	**124**
1.1.2	Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.1.3	Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
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	0	0	0	0	0	3
		M	12	0	0	0	0	0	12
		T	**15**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**15**
1.1.5	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H	0	0	1	0	0	1	2
		M	0	1	1	0	0	0	2
		T	**0**	**1**	**2**	**0**	**0**	**1**	**4**
1.1.6	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	1	0	0	0	0	1
		T	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
1.1.7	Outros	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.1.8	**Total**		**15**	**56**	**37**	**15**	**14**	**7**	**144**

QUADRO 2

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
	Até 24	0	1	**1**
	25-29	8	14	**22**
	30-34	5	8	**13**
	35-39	3	4	**7**
	40-44	7	9	**16**
	45-49	8	18	**26**
	50-54	1	12	**13**
	55-59	1	19	**20**
	60-64	7	16	**23**
	65-69	0	3	**3**
	70 e mais	0	0	**0**
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$ =		6.646/144	**46 anos**
	Nível médio etário masculino =		1.712/40	**43 anos**
	Nível médio etário feminino =		4.934/104	**47 anos**

QUADRO 3

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES	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	37	**59**	0	35	14	5	0	5	**59**
	5-9	0	0	**0**	0	0	0	0	0	0	**0**
	10-14	1	3	**4**	1	2	1	0	0	0	**4**
	15-19	3	9	**12**	2	8	0	2	0	0	**12**
	20-24	7	26	**33**	7	8	11	5	1	1	**33**
	25-29	1	6	**7**	2	2	1	0	2	0	**7**
	30-35	2	14	**16**	1	1	8	2	3	1	**16**
	36 ou mais	4	9	**13**	2	0	2	1	8	0	**13**
1.5	Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$ =				2406/144					**17 anos**	
	Nível médio de antiguidade masculino =				550/40					**14 anos**	
	Nível médio de antiguidade feminino =				1856/104					**18 anos**	

QUADRO 4

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	6	**9**

QUADRO 5

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL	Homens	Mulheres	Total
	Até 4 anos de escolaridade	2	3	**5**
	6 anos de escolaridade	1	3	**4**
	9 anos de escolaridade	3	3	**6**
	11 anos de escolaridade	1	5	**6**
	12 anos de escolaridade	8	34	**42**
	Bacharelato ou curso médio	3	0	**3**
	Licenciatura	17	48	**65**
	Mestrado	5	8	**13**
	Doutoramento	0	0	**0**

QUADRO 6

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	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.9.4	Outros *	H	0	2	0	0	0	0	2
		M	0	0	1	0	0	0	1
		T	0	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**3**
1.9.5	**Total**		**0**	**2**	**1**	**0**	**0**	**0**	**3**

QUADRO 7

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	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	2	1	0	1	0	4
		T	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**	**0**	**4**
1.10.3	Outros	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	1	0	0	0	0	1
		T	**0**	**1**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
1.10.4	**Total**		**0**	**3**	**1**	**0**	**1**	**0**	**5**

QUADRO 8

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	0	0	0	0	0	0	**0**
1.12.1.1	Falecimento	0	0	0	0	0	0	**0**
1.12.1.2	Reforma/Aposentação	0	0	1	0	1	0	**2**
1.12.1.3	Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0	**0**
1.12.2	Revogação	0	0	0	0	0	0	**0**
1.12.3	Resolução	0	0	0	0	0	0	**0**
1.12.4	Denúncia	0	0	0	0	0	0	**0**
1.12.5	Outros *	0	2	0	0	0	0	**2**
1.12.6	**Total**	**0**	**2**	**1**	**0**	**1**	**0**	**4**

QUADRO 9

1.14	ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H	0	2	1	1	1	1	6
		M	0	10	5	1	5	0	21
		T	**0**	**12**	**6**	**2**	**6**	**1**	**27**
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	0	0	0	0	0	1	1
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
1.14.3	Mudanças de nível (carreira especial de informática)	H	0	0	0	0	0	1	1
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
1.14.4	**Total**		**0**	**12**	**6**	**2**	**6**	**1**	**29**

QUADRO 10

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	0	34	26	8	3	0	**71**
1.15.2	Horário flexível	0	8	3	0	0	6	**17**
1.15.3	Horário desfasado	0	5	3	5	8	0	**21**
1.15.4	Jornada contínua	0	9	4	2	2	1	**18**
1.15.5	Trabalho por turnos	0	0	0	0	0	0	**0**
1.15.6	Trabalhador-estudante	0	0	0	0	0	0	**0**
1.15.7	Tempo parcial	0	0	0	0	0	0	**0**
1.15.8	Isenção de horário	15	0	1	0	1	0	**17**
1.15.9	Adaptabilidade	0	0	0	0	0	0	**0**
1.15.10	Teletrabalho	0	0	0	0	0	0	**0**
1.15.11	**Total**	**15**	**56**	**37**	**15**	**14**	**7**	**144**

QUADRO 11

1.16	TRABALHO SUPLEMENTAR, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
1.16.1	Trabalho suplementar	H	70h15
		M	15h00
		T	**85h15**
1.16.2	Trabalho suplementar compensado por duração do período normal de trabalho	H	0h00
		M	0h00
		T	0h00
1.16.3	Trabalho suplementar compensado por acréscimo do período de férias	H	0h00
		M	0h00
		T	0h00
1.16.4	Trabalho noturno	H	0h00
		M	0h00
		T	0h00
1.16.5	Em dias de descanso complementar	H	9h20
		M	13h00
		T	**22h20**
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	6h00
		M	10h30
		T	**16h30**
1.16.7	Em dias feriados	H	0h00
		M	0h00
		T	0h00

QUADRO 12

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	0	0	0	0	0	15	15
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**15**	**15**
1.17.2	Parentalidade	H	0	35	0	0	0	0	35
		M	0	11	0	0	0	0	11
		T	**0**	**46**	**0**	**0**	**0**	**0**	**46**
1.17.3	Nascimento	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.17.4	Falecimento familiar	H	3	0	7	5	0	0	15
		M	5	11	12	0	5	0	33
		T	**8**	**11**	**19**	**5**	**5**	**0**	**48**
1.17.5	Doença	H	0	5	334	1	0	34	374
		M	27	669	138	384	144	0	1362
		T	**27**	**674**	**472**	**385**	**144**	**34**	**1736**
1.17.6	Doença Prolongada	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.17.7	Assistência Familiares	H	0	21	0	0	0	2	23
		M	8	45	0	0	12	0	65
		T	**8**	**66**	**0**	**0**	**12**	**2**	**88**
1.17.8	Trabalhador - Estudante	H	0	11	1	0	0	5	17
		M	0	0	6	38	0	0	44
		T	**0**	**11**	**7**	**38**	**0**	**5**	**61**
1.17.9	Por conta do período de férias	H	2,5	8,5	5	2,5	0	0	18,5
		M	15,5	48	47	22	12,5	0	145
		T	**18**	**56,5**	**52**	**24,5**	**12,5**	**0**	**163,5**
1.17.10	Por perda de vencimento	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0
1.17.12	Injustificadas	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0
1.17.13	Outras *	H	0	75,5	220	231	0	1	527,5
		M	0	7	10	3	4	0	24
		T	**0**	**82,5**	**230**	**234**	**4**	**1**	**551,5**
1.17.14	Total	H	5,5	156	567	239,5	0	57	1025
		M	55,5	791	213	447	177,5	0	1684
		T	**61,0**	**947,0**	**780,0**	**686,5**	**177,5**	**57,0**	**2709,0**

QUADRO 13

1.18	HORAS NÃO TRABALHADAS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Informática (carreira especial)	Total
1.18.1	Atividade sindical	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.18.2	Greve	H	0	0	0	0	0	1	1
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**	**1**

QUADRO 14

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	**2 972 583,45 €**
2.2	Trabalho suplementar	**600,13 €**
2.3	Trabalho noturno	0,00 €
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	**397,18 €**
2.5	Disponibilidade permanente	0,00 €
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	0,00 €
2.8	Fixação na periferia	0,00 €
2.9	Trabalho por turnos	0,00 €
2.10	Abono para falhas	**1 035,48 €**
2.11	Participação em reuniões	0,00 €
2.12	Ajudas de custo	**1 029,30 €**
2.13	Transferências de localidade	0,00 €
2.14	Representação	**58 627,48 €**
2.15	Secretariado	**1 399,56 €**
2.16	Outros (Subsídio de lavagem e subsídio Insularidade)	**24 658,33 €**
2.17	**Total**	**3 060 330,91 €**
2.17.1	Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	**3,14**

QUADRO 15

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**	1	1	0	**2**	1	1	0
3.1.2	Número de acidentes com baixa	**1**	0	1	0	**1**	0	1	0
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	**227**	0	227	0	**209**	0	209	0
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	**1**	0	1	0	**1**	0	1	0
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0

QUADRO 16

3.6	AÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA	
3.6.1	Número de ações desenvolvidas	1
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas ações	79

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	**89**	**4**		0		0	
4.1.1	Número de ações internas	16	0		0		0	
4.1.2	Número de ações externas	73	4		0		0	
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	**53**	**247**	**143**	**24**	**49**	**16**	**532**
4.2.1	N.º participantes em ações internas	3	67	27	10	3	7	117
4.2.2	N.º participantes em ações externas	50	180	116	14	46	9	415
4.3	**Número total de horas**	**381h15**	**1663h**	**774h30**	**87h**	**217h30**	**32h**	**3155h15**
4.3.1	Número de horas em ações internas	3h	189h	65h	19h	6h	7h	289h
4.3.2	Número de horas em ações externas	378h15	1474h	709h30	68h	211h30	25h	2866h15
4.4	**CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO**	**Valor em euros**					**7 414,47 €**	
4.4.1	Custos em ações internas	7 054,47 €					7 054,47 €	
4.4.2	Custos em ações externas	360,00 €					360,00 €	

QUADRO 18

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	**2 392,68 €**
5.2	Abono de família	**5 829,92 €**
5.4	Subsídio de educação especial	0,00 €
5.5	Subsídio mensal vitalício	0,00 €
5.6	Subsídio de funeral	0,00 €
5.7	Subsídio de refeição	**182 582,80 €**
5.8	Subsídio por morte	0,00 €
5.9	Outras	0,00 €
5.10	**PRESTAÇÕES DE AÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR**	**Valor em euros**
5.10.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	0,00 €
5.10.2	Refeitórios	0,00 €
5.10.3	Infantários	0,00 €
5.10.4	Colónias de férias	0,00 €
5.10.5	Apoio a estudos	0,00 €
5.10.6	Adiantamentos e empréstimos	0,00 €
5.10.7	Outras (Acidentes de trabalho)	**365,22 €**

QUADRO 19

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	**ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO**	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	3

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	72,2%
Nível etário médio (anos)	Somatório das idades de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores		46 anos
Leque etário	Idade do trabalhador mais idoso / Idade do trabalhador mais jovem		2,9
Taxa de envelhecimento (%)	Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores	X 100	30,6%
Nível médio de antiguidade (anos)	Somatório das antiguidades / Total de trabalhadores		17 anos
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (%)	N.º de trabalhadores com deficiência / Total de trabalhadores	X 100	6,3%
Taxa de admissões (%)	N.º de trabalhadores que entraram / Total de trabalhadores	X 100	2,1%
Taxa de saídas (%)	N.º de trabalhadores que saíram / Total de trabalhadores	X 100	3,5%
Índice de tecnicidade (em sentido lato) (%)	Total de trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação superior / Total de trabalhadores	X 100	52,1%
Taxa de absentismo (%)	Total de dias de ausência (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho	X 100	10,8%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida		4,9
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	N.º de acidentes de trabalho / Total de trabalhadores	X 100	2,8%
Taxa de participação em ações de formação (%)	N.º de participantes em ações de formação / Total de trabalhadores	X 100	93,1%