IEM IP-RAM

Instituto de Emprego da Madeira

2024

Balanço Social

BS

Balanço Social 2024

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM

31-03-2025

ÍNDICE

1. Nota Prévia 4
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 - 2024) 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 com deficiência em exercício de funções 10
4.8. Distribuição dos efetivos por habilitações literárias 11
5. Alterações de posicionamento remuneratório 12
6. Modalidades de horário praticado 13
7. Trabalho suplementar 14
8. Ausências no trabalho/absentismo 15
9. Encargos com o pessoal....16
10. Higiene e segurança....18
11. Formação 18
12. Prestações sociais 20
13. Relações profissionais....20
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 28
Quadro 15 28
Quadro 16 29
Quadro 17 30
Quadro 18 30
Quadro 19 31

1. Nota Prévia

O Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM (IEM, IP-RAM), em cumprimento das obrigações legais estabelecidas pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, tem vindo a elaborar, anualmente e com referência a 31 de dezembro do ano anterior, o balanço social.

Este instrumento de gestão afigura-se crucial na promoção da transparência organizacional, ao tornar públicas as intenções e compromissos do IEM, IP-RAM, por meio de evidências relacionadas à gestão dos seus recursos humanos. Posto isto, o objetivo deste documento é retratar a realidade deste instituto público, apresentando tanto informações qualitativas quanto quantitativas.

Atendendo às evidentes transformações sociais no decurso dos anos e ao compromisso da Administração Pública em acompanhar essas evoluções, é possível realizar uma análise comparativa com os anos anteriores, observando os resultados da crescente valorização dos recursos humanos.

A análise dos dados contidos no presente relatório informativo é vantajosa, pois viabiliza à organização e aos seus colaboradores identificar áreas de melhoria, fortalecendo o compromisso coletivo com o aprimoramento contínuo. Este processo não só contribui para o desenvolvimento interno, como também impacta positivamente o desempenho da organização no mercado.

Com o intuito de enriquecer a qualidade informativa deste instrumento, incorporaram-se indicadores, taxas, quadros e gráficos, os quais sintetizam as informações e proporcionam uma vertente mais visual.

A fim de reforçar a transparência e a responsabilidade social do IEM, IP-RAM, o balanço social é divulgado, tanto internamente quanto externamente, procurando também garantir a conformidade com os princípios éticos.

Em suma, o balanço social visa caracterizar o IEM, IP-RAM sob a perspetiva socioeconómica, dando a conhecer os esforços da organização em contribuir positivamente para a sociedade, sempre alinhados à sua missão.

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, aos 9 de abril de 2025.

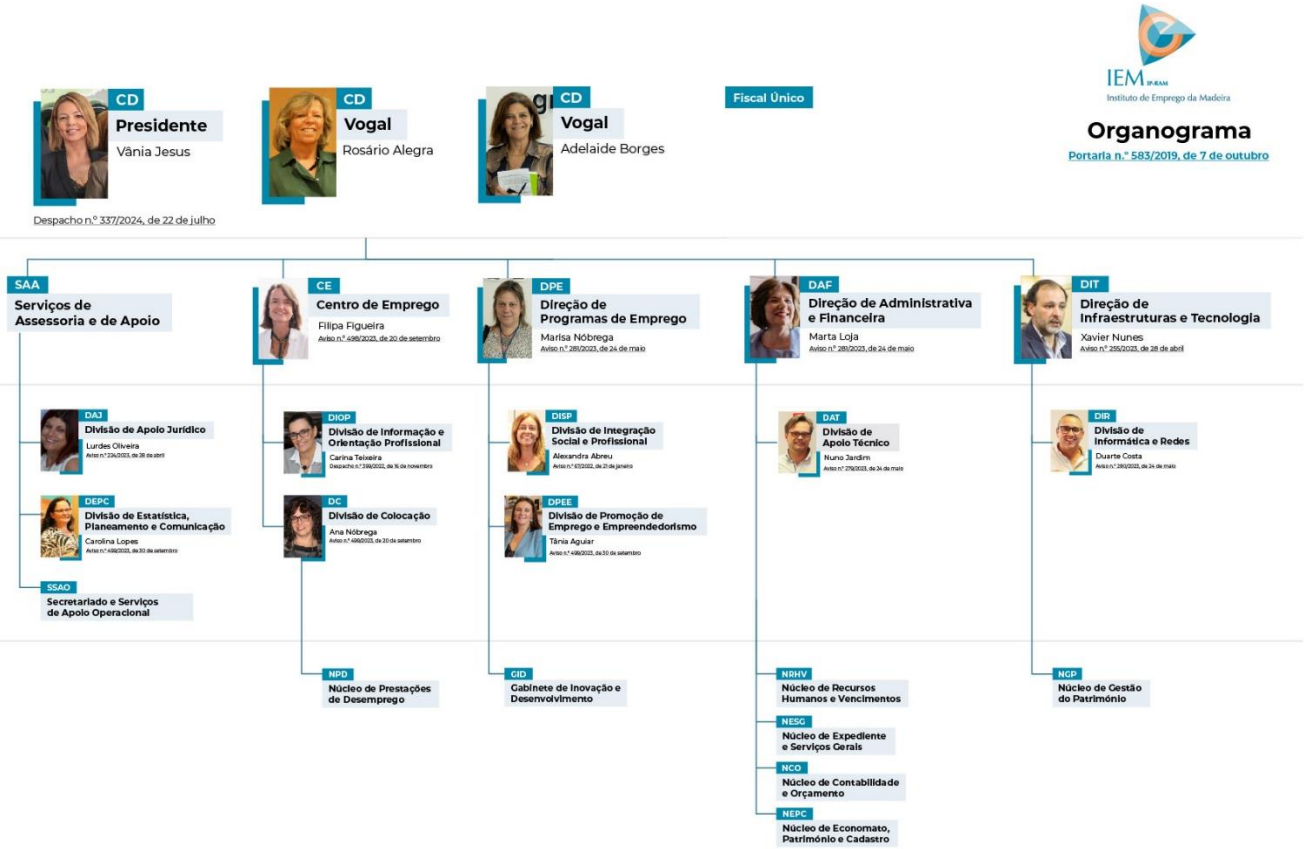
A Presidente do Conselho Diretivo

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, 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.
- **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 2024, o IEM, IP-RAM dispunha de **141 trabalhadores** em exercício efetivo de funções.

No âmbito da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e adaptada à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 11/2018/M, de 3 de agosto, ambos na sua redação atual, os trabalhadores distribuíam-se segundo a modalidade de vínculo, da seguinte forma (cf. Gráfico 1 e Quadro 1 em anexo):

- **126 em contrato de trabalho em funções públicas** constituído por tempo indeterminado, com uma representação de 89,4% do total de efetivos, sendo o vínculo predominante;

- **15 em comissão de serviço**, correspondendo aos 15 dirigentes nomeados, sendo 1 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. Estes representam 10,6% do total de trabalhadores, estando todos os postos de dirigentes previstos na estrutura orgânica do IEM, IP-RAM providos.

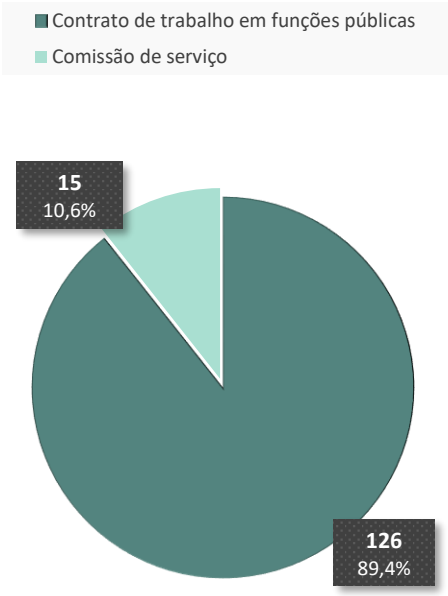


***Gráfico 1** - Efetivos por modalidades de vínculo (n.º e %)*

Ao relacionar estes dados com os de 2023, observa-se que deixaram de haver trabalhadores a exercer funções no âmbito da mobilidade ou cedência de interesse público. Este facto deve-se à consolidação das mobilidades intercarreiras dos 4 trabalhadores mencionados no ano anterior e à saída do colaborador em cedência, conforme descrito no ponto 4.4.2 do presente documento.

Importa ainda salientar que, no cálculo destes 141 efetivos, não foram considerados os 4 que, embora pertencentes ao mapa de pessoal deste organismo, se encontravam, na data em questão, a desempenhar funções em outros serviços.

4.2. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARGOS/CARREIRAS

Os colaboradores em exercício de funções distribuíam-se por cargos/carreiras do seguinte modo:

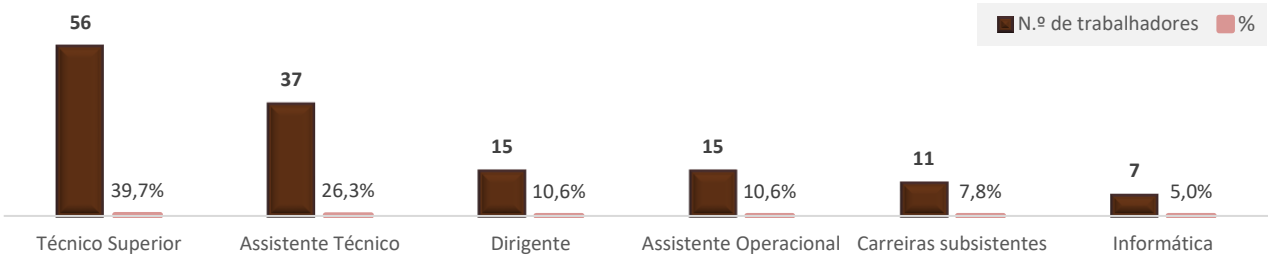


***Gráfico 2** - Efetivos por cargos/carreiras (n.º e %)*

À exceção das carreiras/categorias subsistentes, o número de colaboradores em cada categoria permaneceu inalterado em relação a 2023, embora a sua expressão percentual tenha mudado.

Assim, e conforme anos anteriores, o Gráfico 2 ilustra uma predominância das carreiras gerais de técnico superior (56) e assistente técnico (37), representando, respetivamente, 39,7% e 26,3% do total.

A carreira com o menor número de trabalhadores também segue a tendência dos anos prévios, sendo a de informática, que conta com apenas 7, correspondendo a 5,0% do total de efetivos.

Atendendo à extinção das carreiras/categorias subsistentes e à longevidade dos trabalhadores nelas integrados, o número destes efetivos tem diminuído de forma acelerada, nomeadamente por motivos de aposentação. Desde 2021, esta carreira reduziu-se em 5 trabalhadores, totalizando atualmente 11, o que representa 7,8% do total.

4.3. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Contrariamente ao padrão comum, de preponderância masculina no mercado de trabalho e nos cargos de direção, o IEM, IP-RAM apresenta uma taxa de feminização de 73,8% (cf. Gráfico 3 e Quadro 19 em anexo), uma vez que dos 141 efetivos, 104 são do género feminino. Este género prevalece em todas as carreiras, salvo na de informática, que é inteiramente ocupada por homens. No que diz respeito aos cargos de direção, 80% são exercidos por mulheres.

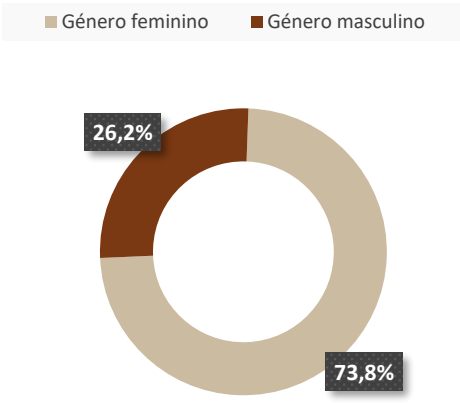


***Gráfico 3** - Efetivos por género (%)*

4.4. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS (2020 - 2024)

Desde 2023, tem-se observado uma inversão na tendência de crescimento do número de colaboradores, atingindo, em 31 de dezembro de 2024, o valor mais baixo desde 2021, precisamente 141 (cf. Gráfico 4).

Tal evidência pode justificar-se pelas saídas decursivas da aposentação.

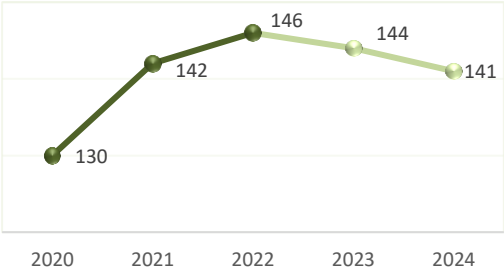


***Gráfico 4** - Evolução dos efetivos (n.º)*

4.4.1. ADMISSÕES/REGRESSOS

No ano em apreço, ocorreram 2 admissões ao serviço (cf. Quadro 6 em anexo), ambos técnicos superiores (1 da área de Direito e 1 de Economia/Gestão), por meio de procedimento concursal comum para constituição de relação jurídica de emprego público através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

4.4.2. SAÍDAS

Por outro lado, sucederam 5 saídas (cf. Quadros 7 e 8 em anexo): 3 por aposentação, todos estes das carreiras/categorias subsistentes; 1 respeitante a um trabalhador que havia regressado em 2023, mas voltou a sair do IEM, IP-RAM por nomeação noutro organismo da Administração Pública e 1 devida ao término da cedência de interesse público.

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

4.5. ESTRUTURA ETÁRIA DOS EFETIVOS

Analisando os dados que constam no Quadro 2 em anexo e no Gráfico 5, é evidente o envelhecimento da força de trabalho do IEM, IP-RAM. Em relação ao ano de 2023, observou-se a maturação do escalão etário com maior representatividade, que passou dos 45-49 anos para o dos 60-64 anos, incorporando 22 trabalhadores (15,6%). Não obstante, a faixa etária seguinte, em termos de maior número de trabalhadores, é o dos 30-34 anos, que totaliza 21 efetivos (14,9%).

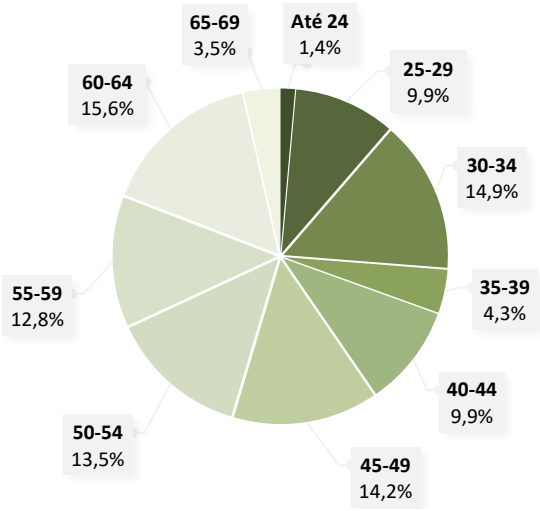


***Gráfico 5** - Estrutura etária dos efetivos (%)*

Constata-se, então, que os grupos etários mais jovens prosseguem com menor destaque, somando 43 colaboradores com até 39 anos, dos quais apenas 2 constituem a faixa de até 24 anos. Por outro lado, predominam as faixas etárias de média idade, que refletem uma força de trabalho mais experiente.

Após os 64 anos, observa-se uma queda no número de trabalhadores, tendo em consideração a idade de aposentação à data de 31 de dezembro de 2024 (66 anos e 4 meses).

No que concerne ao leque etário, que se traduz na relação entre o indivíduo mais velho (68) e o mais novo (23), no ano em apreço era de 3,0 (cf. Quadro 19 em anexo) e com uma amplitude de 45 anos.

Da análise do Gráfico 6, verifica-se que, em matéria de distribuição etária por género, não se altera a tendência assinalada anteriormente, pelo que o nível médio etário feminino, que aumentou comparativamente a 2023 (48 anos) é superior face ao nível masculino (43) e à media global (46).

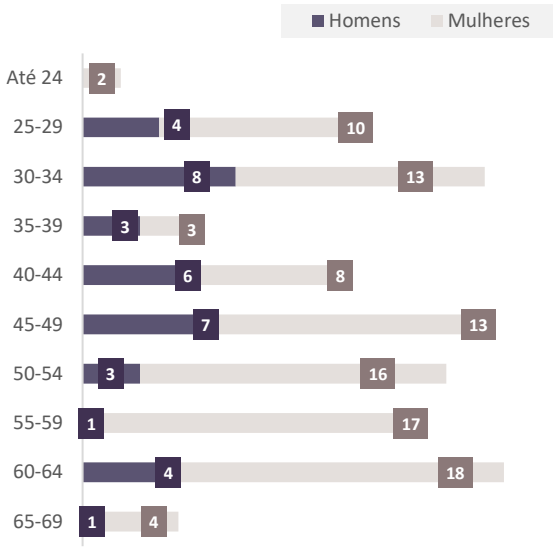


Gráfico 6 *- Estrutura etária dos efetivos por género (n.º)*

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 2024.

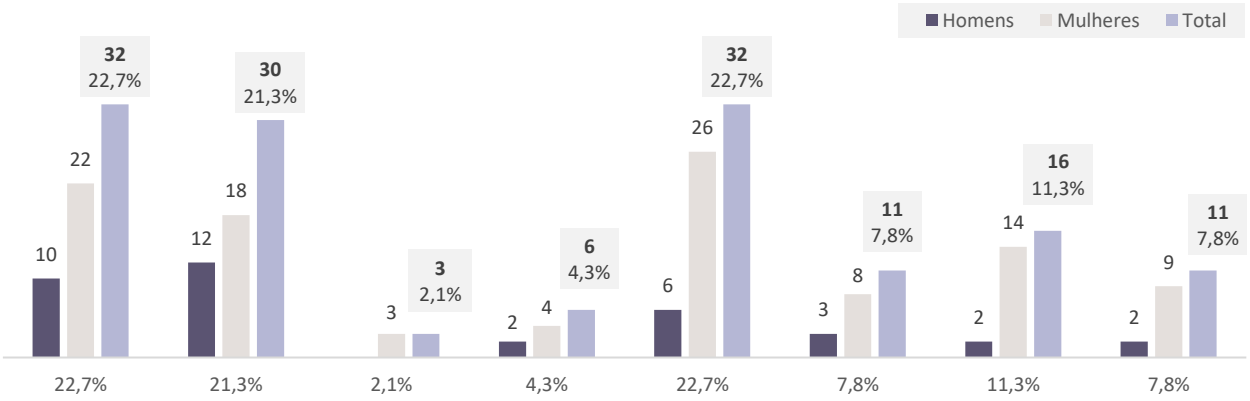


Gráfico 7 *- Antiguidade dos efetivos (n.º e %)*

Tendo por base a representação gráfica 7 e o Quadro 3 em anexo, verifica-se que há uma grande concentração de trabalhadores com um número reduzido de anos de antiguidade, especialmente nas faixas de até 5 anos (32 efetivos; 22,7%) e dos 5-9 anos (30 efetivos; 21,3%). Entre 2023 e 2024, muitos colaboradores transitaram da primeira faixa mencionada para a dos 5-9 anos, o que evidencia que o maior fluxo de contratações ocorreu há alguns anos, estando agora a diminuir progressivamente.

Ainda assim, e demonstrando estabilidade de longo prazo, as faixas intermédias apresentam números elevados, designadamente a dos 20-24 anos de antiguidade (32 trabalhadores; 22,7%).

Já as faixas de maior antiguidade, considerando-se, para este efeito, os trabalhadores com mais de 24 anos de serviço, são compostas por uma porção reduzida de colaboradores (38 no total, equivalendo a 27,0% do universo de efetivos). Neste contexto importa realçar que, entre 2022 e 2024, ocorreram 6 aposentações, prevendo-se que nos próximos anos surjam mais saídas deste grupo.

O nível médio de antiguidade manteve-se inalterado, situando-se nos 17 anos. Em conformidade com o outrora observado, este indicador é superior nas mulheres (18 anos) e menor nos homens (13 anos), atendendo a que 59,5% dos trabalhadores do género masculino possuem até 9 anos de antiguidade.

Ainda que a experiência dos trabalhadores seja uma mais-valia para o IEM, IP-RAM, é fundamental investir na atualização contínua dos seus conhecimentos. Além disso, e relacionando a estrutura de antiguidade, que ilustra múltiplos trabalhadores com um curto tempo de serviço, à carência de efetivos nos grupos etários mais novos, pode-se concluir que há poucos jovens a ingressar neste serviço, pelo que devem ser direcionados esforços no sentido de reter talento jovem.

4.7. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

Os postos de trabalho ocupados por pessoas portadoras de deficiência não se alteraram desde 2023, sendo eles: 1 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 (cf. Quadro 4 em anexo). 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

No que se refere à estrutura habilitacional dos trabalhadores do IEM, IP-RAM, o Gráfico 8 e o Quadro 5 em anexo destacam que mais de metade possui formação superior (56,0%), correspondendo a 64 elementos com licenciatura e 15 com o grau de mestre. Este último grupo teve um incremento de 2 colaboradores, em comparação ao registado no balanço social de 2023.

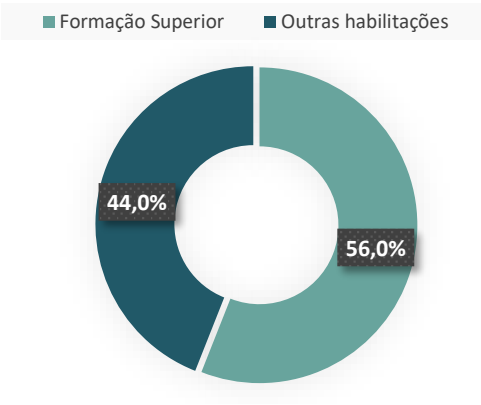


Gráfico 8 *- Estrutura habilitacional dos efetivos (%)*

Vale ressaltar que, embora ainda não existam colaboradores com doutoramento, um efetivo encontra-se a frequentar este nível de estudos, beneficiando para o efeito do direito a horário de trabalho ajustado para a frequência de aulas.

Logo após o grau académico mais representado, isto é, a licenciatura, segue-se o nível da escolaridade mínima obrigatória atual (12.º ano). Este inclui 40 efetivos, representando uma taxa de 28,4% do universo em causa (cf. Gráfico 9), o que também indica uma base educacional sólida.

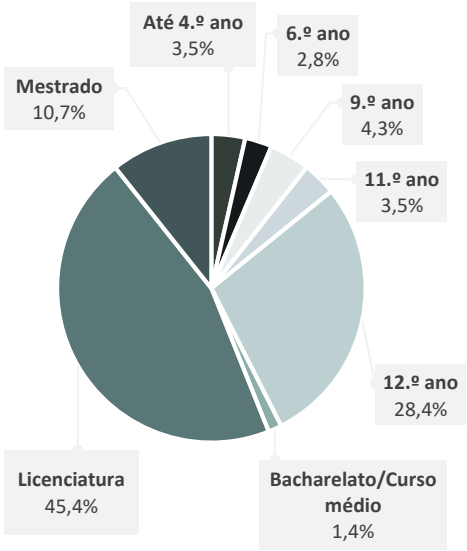


Gráfico 9 *- Nível habilitacional dos efetivos (%)*

Por outro lado, os níveis inferiores ao 12.º ano têm menor preponderância, abrangendo no total 20 efetivos, o equivalente a 14,2%, percentagem que diminuiu em relação ao ano anterior.

As informações acima revelam uma tendência de valorização da educação superior no IEM, IP-RAM, com um perfil de colaboradores predominantemente qualificado. Este investimento, benéfico para os próprios e para a organização, não só amplia os seus conhecimentos técnicos e teóricos, como também aprimora as suas habilidades críticas. Assim, assume um papel essencial tanto no desenvolvimento pessoal e profissional dos mesmos, quanto na sua preparação para enfrentar os desafios da organização, perante um cenário cada vez mais rigoroso e dinâmico.

Como se constata do Gráfico 10, dos 79 trabalhadores com nível de habilitação superior, 37 formaram-se em Economia e em diversas esferas da Gestão, o que representa quase metade do total (46,8%), estando estes distribuídos pelas diferentes unidades orgânicas.

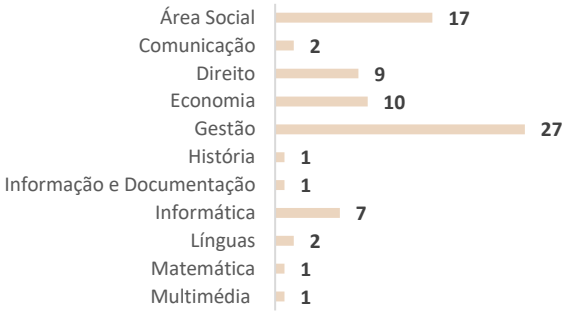


***Gráfico 10** - Efetivos por área de formação superior (n.º)*

Considerando a abrangência do setor de Gestão, também se incluíram nesta área os profissionais especializados em gestão na vertente das empresas, recursos humanos, gestão pública, turismo e, ainda, das ciências empresariais.

Outra área fortemente representada no IEM, IP-RAM é a social, que engloba 17 elementos (21,5%).

Das 9 pessoas com formação em Direito (11,4%), 7 integram a Divisão de Apoio Jurídico.

A Direção de Infraestruturas e Tecnologia, composta por 7 colaboradores com formação na área de informática, integra igualmente o único colaborador responsável pelas funções no domínio audiovisual e multimédia.

Existem outras áreas habilitacionais que, embora abranjam uma parcela menor dos graduados, não são menos relevantes, tais como as de comunicação, história, informação e documentação, línguas, matemática e turismo.

É pertinente mencionar que 4 técnicos superiores, 1 especialista de sistemas e tecnologias de informação, 2 assistentes técnicos, 1 técnico de sistemas e tecnologias de informação e 1 assistente operacional continuam a investir no seu desenvolvimento profissional, através da frequência de cursos e, consequentemente, a beneficiar do estatuto de trabalhador-estudante.

5. ALTERAÇÕES DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

No ano de 2024, 40 trabalhadores alteraram o seu posicionamento remuneratório, alusivos a 10 dirigentes, 7 técnicos superiores, 12 assistentes técnicos, 10 assistentes operacionais e 1 das carreiras subsistentes.

As referidas alterações derivaram dos subsequentes diplomas:

- Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que aprovou medidas de valorização dos trabalhadores em funções públicas, particularmente do artigo 11.º que previa a subida de uma posição remuneratória, em 2024, para os assistentes operacionais que detinham, a 31 de dezembro de 2022, 30 ou mais anos de serviço na categoria;
- Decreto-Lei n.º 75/2023, de 29 de agosto, que definiu uma medida especial de aceleração do desenvolvimento das carreiras dos trabalhadores com vínculo de emprego público. De acordo com esta medida, os trabalhadores com 18 ou mais anos de exercício de funções, à data de 30 de agosto de 2023, e que em 2024 tivessem acumulado 6 ou mais pontos nas avaliações de desempenho, alteravam para a posição remuneratória seguinte.

Além disto, ocorreram diversas valorizações remuneratórias e atualizações nos valores de suplementos e subsídios, nomeadamente decorrentes do Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro; do Decreto-Lei n.º 13/2024, de 10 de janeiro; do Decreto Legislativo Regional n.º 3/2024/M, de 8 de fevereiro; da Lei n.º 82/2023, de 29 de dezembro; da Portaria n.º 422/2023, de 11 de dezembro e do Decreto Legislativo Regional n.º 6/2024/M, de 29 de julho.

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 ainda seja seguido pela maioria dos colaboradores, desde 2021 tem-se observado uma diminuição desse número, a favor de outras modalidades. Atualmente, 67 colaboradores (47,5% do total) seguem o horário rígido, conforme representado no Gráfico 11 e no Quadro 10 em anexo.

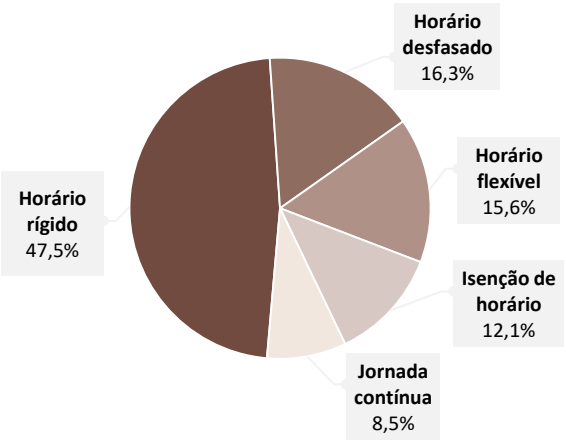


Gráfico 11 *- Efetivos por modalidades de horários (%)*

O horário desfasado tem o intuito de ajustar os períodos de trabalho às necessidades da organização e do público-alvo, em termos de funcionamento e atendimento, pelo que abrange 23 trabalhadores (16,3%).

No que respeita à modalidade de isenção de horário, esta é praticada por todos os 15 dirigentes, além de mais 2 trabalhadores que, dadas as características das suas funções de secretariado junto do Conselho Diretivo, justificam esta opção, representando 12,1% do total.

O número de trabalhadores que adotam o regime de jornada contínua e o horário flexível diminuiu ligeiramente, abrangendo atualmente 24,1% do total, em comparação com 2023, quando representavam 24,3%. Assim, em 31 de dezembro de 2024, eram 12 trabalhadores a exercer o horário em regime de jornada contínua (8,5%) e 22 em flexibilidade (15,6%). A redução prevalecente na jornada contínua resulta da revisão dos critérios considerados para o deferimento destes pedidos, que passaram a ser mais uniformes e transparentes. Para tal, o Conselho Diretivo elaborou um documento com diretrizes específicas, no qual se tiveram em conta, entre outros fatores, a salvaguarda do equilíbrio entre a vida profissional e familiar, os direitos relacionados à parentalidade e à saúde e, sobretudo, o supremo interesse do serviço público.

7. TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2024, foram prestadas um total de 63 horas e 5 minutos de trabalho suplementar, valor inferior ao constatado no ano anterior.

Todas as horas extraordinárias registadas resultaram da necessidade de assegurar o serviço de transporte do IEM, IP-RAM, estando, portanto, relacionadas ao trabalho da categoria de assistente operacional.

Destas, 60 horas e 20 minutos (95,6%) advieram em dias normais de trabalho e 2 horas e 45 minutos (4,4%) em feriados (cf. Gráfico 12 e Quadro 11 em anexo).

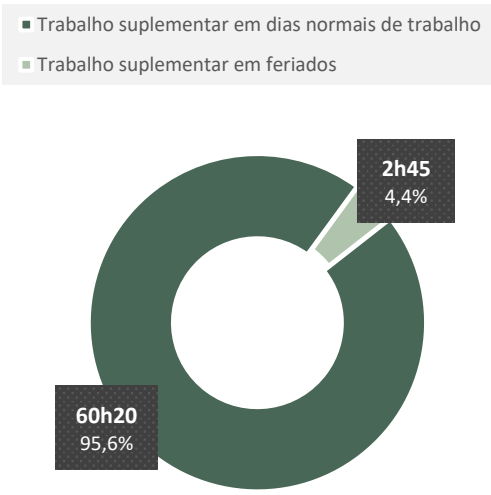


***Gráfico 12** - Trabalho suplementar prestado (horas e %)*

8. AUSÊNCIAS NO TRABALHO/ABSENTISMO

No decurso do ano de 2024, contabilizaram-se mais dias de ausências do que no ano prévio, totalizando 3814,5 dias por motivos distintos.

Como demonstrado no Gráfico 13, destacam-se os dias alusivos a *"doença"*, concretamente 1301. Embora o número absoluto tenha permanecido significativo, o seu percentual em relação ao total das ausências diminuiu, em comparação com 2023, ano em que representava mais de metade das faltas, situando-se atualmente nos 34,1%.

Em seguida, relevam as ausências por "acidente em serviço", que perfazem 826 dias (21,7%). Estas decorreram na sequência de 2 acidentes sofridos em 2023 e 2 em 2024, conforme detalhado no ponto 10. do presente documento.

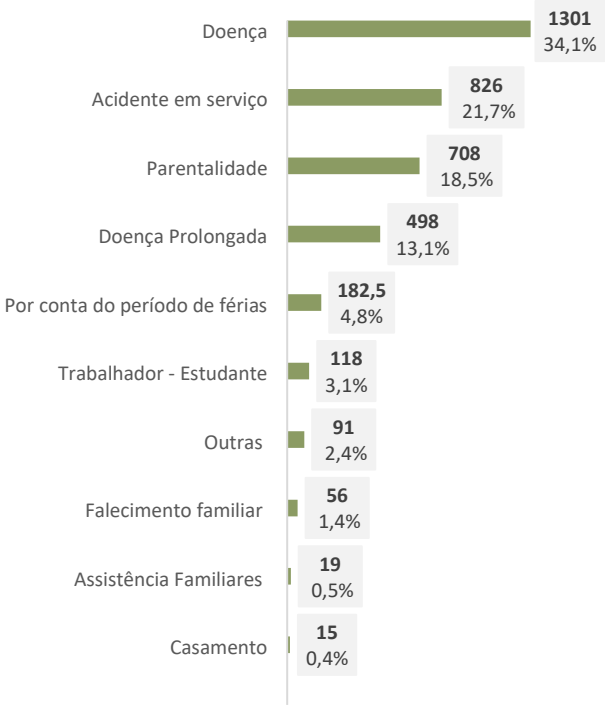


Gráfico 13 *- Tipologia das ausências dos efetivos (n.º e %)*

A parentalidade também atinge valores notáveis, somando 708 dias (18,5%), decorrentes das necessidades de assistência a filhos, assim como dos diversos nascimentos que sucederam no ano em apreço, sendo que 51,1% destas faltas se associam a licenças parentais e 41,0% a gravidez de risco.

Verifica-se também que as faltas por conta do período de férias, seja em dias inteiros ou meios dias, apresentaram uma redução na sua relevância, representando apenas 4,8% do total, apesar de, em números absolutos, ter ocorrido um aumento.

Refira-se, ainda, que alguns dos trabalhadores mencionados no ponto 4.8. deste balanço deram 118 faltas (3,1%), ao abrigo do estatuto trabalhador-estudante, incluindo 10 dias de licença sem retribuição, em conformidade com o disposto no Código do Trabalho.

Por sua vez, as ausências com menor relevância são as dadas por "casamento", "assistência a familiares", "falecimento familiar" e "outras", as quais totalizam 4,7%. Este último grupo inclui as dispensas por desporto, doação de sangue, estatuto dos eleitos locais, faltas para prestação de provas de concurso, lei eleitoral e, ainda, as que não são imputáveis ao trabalhador.

Em contraste com o ano de 2023, a carreira com o maior número de trabalhadores não foi a que contabilizou o maior número de ausências. Deste modo e conforme evidenciado no Gráfico 14, 34,8% das faltas registaram-se na carreira de assistente técnico, as quais advieram maioritariamente de doenças, inclusive as prolongadas. De seguida, 33,4% registaram-se na carreira de técnico superior, 25,3% na de assistente operacional e apenas 2,4%, 2,3% e 1,8% nas carreiras de Informática, nos cargos de dirigente e nas carreiras subsistentes, respetivamente.

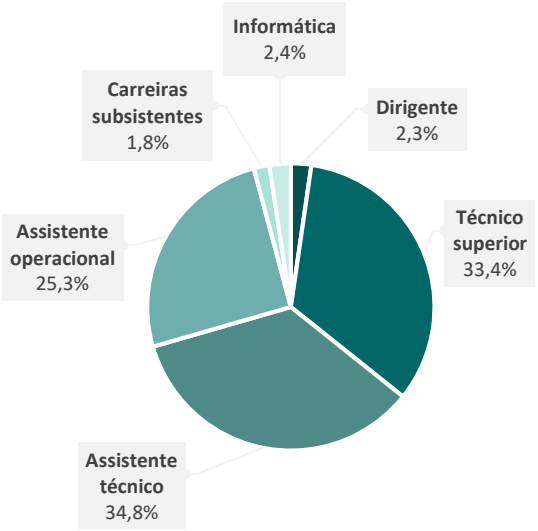


Gráfico 14 *- Ausências por categoria profissional (%)*

Anotaram-se, ainda, 3335 dias de férias gozadas pelos colaboradores, sendo 3155 normais e 180 acumuladas. Este valor apresentou uma redução face a 2023, contrariamente às faltas justificadas. Os dias de férias não são contabilizados para o cômputo da taxa de absentismo (cf. Quadro 19 em anexo).

9. ENCARGOS COM O PESSOAL

A remuneração base dos colaboradores é, manifestamente, o principal encargo com pessoal, representando 95,21% do valor total, como se apresenta no Gráfico 15.

Os restantes suplementos e subsídios são distribuídos da seguinte forma: 2,82% para os subsídios de lavagem de viaturas e de insularidade, com o aumento do valor da insularidade a contribuir para este incremento; 1,85% para as despesas de representação, que são abonadas aos dirigentes; 0,04% para o secretariado, 0,04% para as ajudas de custo, 0,03% para o abono para falhas e 0,01% para o trabalho suplementar.

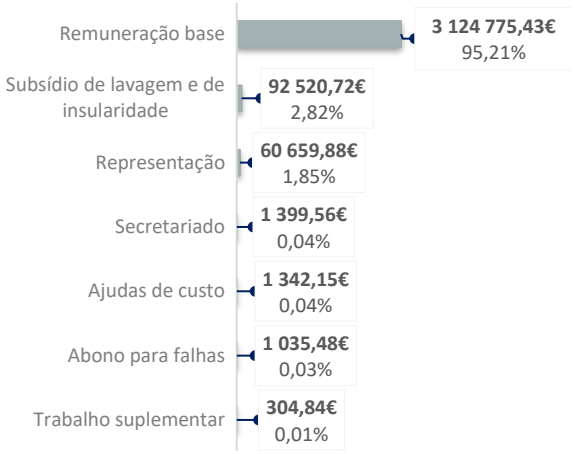


Gráfico 15 *- Encargos com o pessoal (€ e %)*

Como se pode apurar do Gráfico 16, que distribui os trabalhadores por 6 escalões remuneratórios, destaca-se o intervalo entre 1001€ - 1400€. Este abrange 57 trabalhadores, correspondendo a 40,4% do total, o que representa um aumento em relação ao ano anterior. A dominância deste escalão pode ser fundamentada pela maior presença de técnicos superiores no mapa de pessoal.

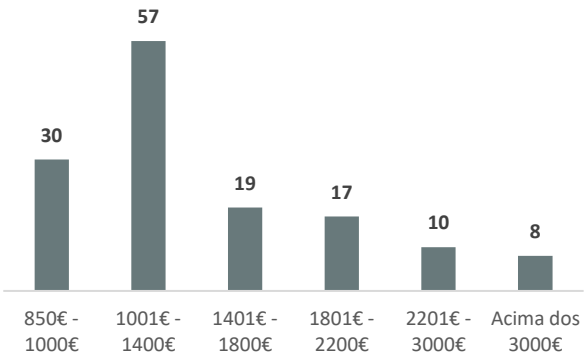


***Gráfico 16** - Efetivos por escalões remuneratórios (n.º)*

O intervalo seguinte, em termos de prevalência, é o que se situa entre os 850€ - 1000€, constituindo 21,3% do total. À data em questão, apenas 6 trabalhadores auferiam o salário mínimo regional, o que reflete uma diminuição notável em comparação com o ano anterior.

Relativamente ao escalão situado entre 1401€ - 1800€, observou-se uma diminuição expressiva, enquanto o escalão seguinte, no intervalo dos 1801€ - 2200€, registou um aumento em consequência. Estas mudanças emergiram das alterações do posicionamento remuneratório, assim como das várias valorizações aplicadas à função pública.

Por outro lado, os 2 escalões remuneratórios superiores, a partir dos 2201€, mantêm-se com menor representatividade, sendo compostos por todos os trabalhadores a exercer cargos de direção, 2 técnicos superiores e 1 técnico de sistemas e tecnologias de informação. Em conjunto, estes níveis correspondem a 12,8% do total.

É de realçar que o salário médio bruto no IEM, IP-RAM aumentou em 6%, sendo atualmente de 1573,56€, quantia 85,1% superior à remuneração mensal mínima garantida. Esta divergência com o salário mínimo regional é ligeiramente inferior à registada no ano anterior, devido ao rápido aumento da remuneração mínima.

Já o leque salarial líquido, que estabelece a relação entre a maior e a menor remuneração base líquida, considerando-se, para tal, os vencimentos após a aplicação dos descontos obrigatórios, era de 3,03.

10. HIGIENE E SEGURANÇA

Em 2023, o IEM, IP-RAM empenhou-se em sensibilizar os seus trabalhadores para a matéria da higiene e segurança, contando com a participação de 79 funcionários numa ação desenvolvida para tal. Neste sentido, em 2024 priorizaram-se formações em outras áreas, sendo que apenas 1 trabalhador participou na sessão comemorativa do Dia Regional da Segurança e Saúde no Trabalho, promovida pela Direção Regional do Trabalho, consoante constatado no Quadro 15 em anexo.

Ainda neste âmbito, em 2024 registaram-se 2 acidentes de trabalho, conforme consta no Quadro 14 em anexo, tendo um sucedido no local de trabalho e o outro no trajeto (*in itinere).* Estes incidentes resultaram em 94 dias de ausência, uma vez que ambos os casos implicaram um diagnóstico de incapacidade temporária e absoluta.
É relevante salientar que também se registaram faltas resultantes de acidentes em serviço ocorridos no ano anterior, o que justifica o número significativo de ausências dadas por este motivo.

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

11. FORMAÇÃO

A formação profissional desempenha um papel crucial no desenvolvimento das competências dos trabalhadores e na sua adaptação face às constantes mudanças do mercado de trabalho. Ao proporcionar-lhes os instrumentos necessários para desempenharem as suas funções de forma mais eficiente e atualizada, pretende-se aumentar a produtividade, qualidade e inovação no IEM, IP-RAM, mas também fortalecer a motivação dos próprios.

Durante o ano de 2024, registaram-se um total de 38 ações de formação distintas, internas e externas, apurando-se uma diminuição face ao ano antecedente, conforme apresentado no Gráfico 17. 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.

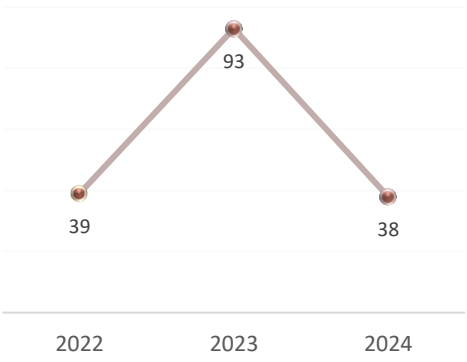


Gráfico 17 *- Evolução das ações de formação (n.º)*

O número total de horas de formação diminuiu em relação a 2023, sendo de 1464 horas e 45 minutos, das quais 836 horas são de natureza interna e 628 horas e 45 minutos de natureza externa. Contudo, verificou-se um incremento nas ações desenvolvidas especificamente para os colaboradores do IEM, IP-RAM, o que se pode fundamentar pela abordagem estratégica de desenvolver competências alinhadas às necessidades da organização e, em simultâneo, atender às limitações orçamentais.

A formação envolveu um universo de 135 trabalhadores (95,7% do total), maior taxa de participação já lograda, dos quais 117 assistiram a ações da área digital, realçando o esforço da instituição em acompanhar a aposta governamental numa administração pública mais eficiente e inclusiva, através das tecnologias e sistemas de informação. Do universo total de trabalhadores, apenas 6 estiveram impossibilitados de frequentar qualquer formação, por motivos distintos, nomeadamente: doença (3), acidentes de trabalho (2) e especificidade horária inerente às funções (1).

Assim, perfizeram-se 514 participações, com destaque para as ações internas (456), relativamente às externas (61), refletindo uma tendência oposta à observada no ano precedente.

Segundo o representado no Gráfico 18, os técnicos superiores compõem quase metade do total de horas dedicadas à formação (48,3%), sendo também a carreira com o maior número de trabalhadores. Em seguida, encontram-se os cargos de direção (28,4%) que, apesar de contar com um número reduzido de colaboradores, constituíram uma parte significativa do total de horas de formação. Seguem-se os da carreira de assistente técnico (11,1%), com uma redução considerável em comparação com 2023; os da área de informática (5,9%); os da carreira de assistente operacional (3,6%) e, por último, os das carreiras subsistentes (2,7%).

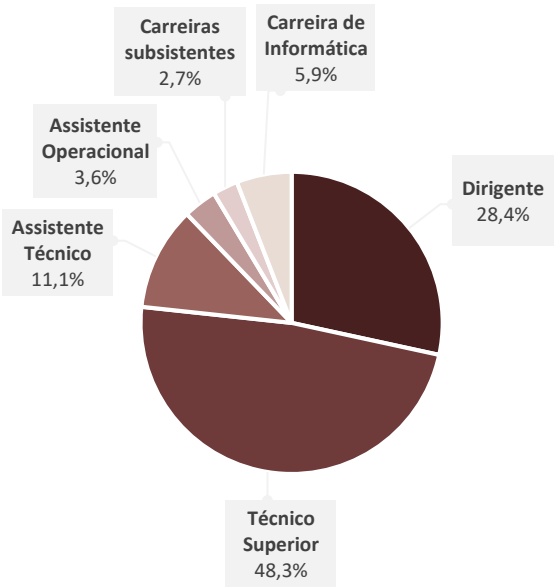


Gráfico 18 *- Horas em formação por carreiras*

O montante investido em formação profissional foi de 5 585,00€, o valor mais baixo desde 2020.

12. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2024, as prestações sociais somaram 192.044,52€, valor ligeiramente superior ao reportado no ano anterior.

O total apurado resulta, maioritariamente, do pagamento do subsídio de refeição (94,3%), ainda que a importância seja inferior à constatada no ano de 2023 (cf. Gráfico 19 e Quadro 17 em anexo). Seguem-se as prestações relativas ao abono de família (4,1%), aos acidentes de trabalho (0,9%), valor que evidenciou um aumento significativo e, por último, aos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (0,7%).

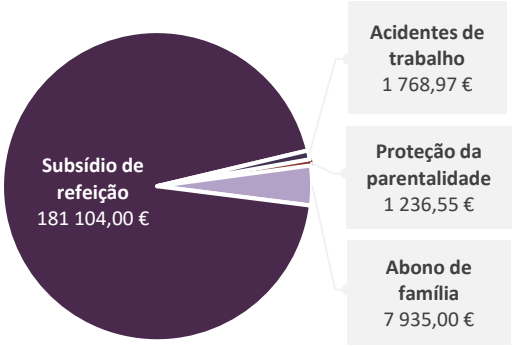


Gráfico 19 *- Prestações socais (€)*

13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Dos 141 trabalhadores, 3 (2 mulheres e 1 homem) encontravam-se sindicalizados à data de 31 de dezembro de 2024, descontando a respetiva quota mensal através destes serviços (cf. Quadro 18 em anexo). Não obstante, e de acordo com o evidenciado no ponto 8., em 2024 não se registaram ausências ao trabalho por motivo de greve ou atividade sindical.

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 2024

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	13	8	6	0	7	37
		M	12	43	29	9	11	0	104
		T	**15**	**56**	**37**	**15**	**11**	**7**	**141**
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	13	8	6	0	7	34
		M	0	43	29	9	11	0	92
		T	**0**	**56**	**37**	**15**	**11**	**7**	**126**
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	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.1.6	Cedência de interesse público (artigo 241.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**
1.1.7	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**	**11**	**7**	**141**

QUADRO 2

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
	Até 24	0	2	**2**
	25-29	4	10	**14**
	30-34	8	13	**21**
	35-39	3	3	**6**
	40-44	6	8	**14**
	45-49	7	13	**20**
	50-54	3	16	**19**
	55-59	1	17	**18**
	60-64	4	18	**22**
	65-69	1	4	**5**
	70 e mais	0	0	**0**
1.3	Nível médio etário: Soma das idades / Total de efetivos =		6 551/141	**46**
	Nível médio etário masculino =		1 580/37	**43**
	Nível médio etário feminino =		4 971/104	**48**

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	10	22	**32**	0	16	8	4	0	4	**32**
	5-9	12	18	**30**	0	22	6	1	0	1	**30**
	10-14	0	3	**3**	1	1	1	0	0	0	**3**
	15-19	2	4	**6**	0	5	0	1	0	0	**6**
	20-24	6	26	**32**	8	8	9	6	0	1	**32**
	25-29	3	8	**11**	3	2	3	0	3	0	**11**
	30-35	2	14	**16**	1	2	8	1	3	1	**16**
	36 ou mais	2	9	**11**	2	0	2	2	5	0	**11**
1.5	Nível médio de antiguidade: Soma das antiguidades / Total de efetivos =				2 364/141						**17 anos**
	Nível médio de antiguidade masculino =				486/37						**13 anos**
	Nível médio de antiguidade feminino =				1 878/104						**18 anos**

QUADRO 4

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	0	5	**5**
	12 anos de escolaridade	7	33	**40**
	Bacharelato ou curso médio	2	0	**2**
	Licenciatura	16	48	**64**
	Mestrado	6	9	**15**
	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	2	0	0	0	0	2
		T	**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
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	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.9.5	**Total**		**0**	**2**	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**

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	1	0	0	2	0	3
		M	0	0	0	0	1	0	1
		T	**0**	**1**	**0**	**0**	**3**	**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**	**2**	**0**	**0**	**3**	**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	0	0	3	0	**3**
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	1	0	0	0	0	**1**
1.12.6	**Total**	**0**	**1**	**0**	**0**	**3**	**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	2	1	2	4	0	0	9
		M	8	6	10	6	1	0	31
		T	**10**	**7**	**12**	**10**	**1**	**0**	**40**
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.14.3	Mudanças de nível (carreira especial de informática)	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
1.14.4	**Total**		**10**	**7**	**12**	**10**	**1**	**0**	**40**

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	33	25	8	1	0	**67**
1.15.2	Horário flexível	0	8	6	1	2	5	**22**
1.15.3	Horário desfasado	0	6	4	6	7	0	**23**
1.15.4	Jornada contínua	0	9	1	0	0	2	**12**
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**	**11**	**7**	**141**

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	60h20
		M	0h00
		T	**60h20**
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	0h00
		M	0h00
		T	**0h00**
1.16.6	Em dias de descanso semanal	H	0h00
		M	0h00
		T	**0h00**
1.16.7	Em dias feriados	H	2h45
		M	0h00
		T	**2h45**

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	0	0
		M	0	15	0	0	0	0	15
		T	**0**	**15**	**0**	**0**	**0**	**0**	**15**
1.17.2	Parentalidade	H	0	201	0	0	0	65	266
		M	0	400	38	0	4	0	442
		T	**0**	**601**	**38**	**0**	**4**	**65**	**708**
1.17.3	Falecimento familiar	H	0	8	0	0	0	7	15
		M	9	15	10	5	2	0	41
		T	**9**	**23**	**10**	**5**	**2**	**7**	**56**
1.17.4	Doença	H	0	29	118	1	0	9	157
		M	45	450	415	225	9	0	1144
		T	**45**	**479**	**533**	**226**	**9**	**9**	**1301**
1.17.5	Por acidente em serviço ou doença profissional	H	0	0	366	366	0	0	732
		M	0	0	76	0	18	0	94
		T	**0**	**0**	**442**	**366**	**18**	**0**	**826**
1.17.6	Doença Prolongada	H	0	0	192	0	0	0	192
		M	0	0	0	306	0	0	306
		T	**0**	**0**	**192**	**306**	**0**	**0**	**498**
1.17.7	Assistência Familiares	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	3	1	0	15	0	19
		T	**0**	**3**	**1**	**0**	**15**	**0**	**19**
1.17.8	Trabalhador - Estudante	H	0	5	19	0	0	11	35
		M	0	10	37	36	0	0	83
		T	**0**	**15**	**56**	**36**	**0**	**11**	**118**
1.17.9	Por conta do período de férias	H	8,5	15	3	4,5	0	2	33
		M	22	57	38,5	17	15	0	149,5
		T	**30,5**	**72**	**41,5**	**21,5**	**15**	**2**	**182,5**
1.17.10	Com 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	2	40,5	5,5	4	0	0	52
		M	1	26	8	0	4	0	39
		T	**3**	**66,5**	**13,5**	**4**	**4**	**0**	**91**
1.17.14	Total	H	10,5	298,5	703,5	375,5	0	94	1482
		M	77	976	623,5	589	67	0	2332,5
		T	**87,5**	**1274,5**	**1327,0**	**964,5**	**67,0**	**94,0**	**3814,5**

QUADRO 13

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	3.124.775,43 €
2.2	Trabalho suplementar	304,84 €
2.3	Trabalho noturno	0,00 €
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	0,00 €
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	1.342,15 €
2.13	Transferências de localidade	0,00 €
2.14	Representação	60.659,88 €
2.15	Secretariado	1.399,56 €
2.16	Outros (Subsídio de lavagem e subsídio Insularidade)	92.520,72 €
2.17	**Total**	**3.282.038,06 €**
2.17.1	Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	**3,03**

QUADRO 14

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**	0	1	0	**1**	1	0	0
3.1.2	Número de acidentes com baixa	**1**	0	1	0	**1**	1	0	0
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	**76**	0	76	0	**18**	18	0	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**	1	0	0
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	**0**	0	0	0	**0**	0	0	0

QUADRO 15

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	1

QUADRO 16

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	**33**	**5**		**0**		**0**	
4.1.1	Número de ações internas	5	0		0		0	
4.1.2	Número de ações externas	28	5		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	**75**	**218**	**130**	**41**	**26**	**24**	**514**
4.2.1	N.º participantes em ações internas	51	192	126	39	25	20	453
4.2.2	N.º participantes em ações externas	24	26	4	2	1	4	61
4.3	**Número total de horas**	**415h45**	**708h30**	**163h**	**52h**	**39h**	**86h30**	**1464h45**
4.3.1	Número de horas em ações internas	218h	408h	126h	39h	25h	20h	836h
4.3.2	Número de horas em ações externas	197h45	300h30	37h	13h	14h	66h30	628h45
4.4	**CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO**	**Valor em euros**						**5.585,00 €**
4.4.1	Custos em ações internas							0,00 €
4.4.2	Custos em ações externas							5.585,00 €

QUADRO 17

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1.236,55 €
5.2	Abono de família	7.935,00 €
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	181.104,00 €
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)	**1.768,97 €**

QUADRO 18

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

QUADRO 19

SÍNTESE - MÉTODOS DE CÁLCULO DOS PRINCIPAIS INDICADORES			
INDICADOR	**FÓRMULA**		**RESULTADO**
Taxa de feminização (%)	Total de trabalhadores do sexo feminino / Total de trabalhadores	X 100	73,8%
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		3,0
Taxa de envelhecimento (%)	Total de trabalhadores com mais de 55 anos / Total de trabalhadores	X 100	30,5%
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	6,4%
Taxa de admissões (%)	N.º de trabalhadores que entraram / Total de trabalhadores	X 100	1,4%
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	53,2%
Taxa de absentismo (%)	Total de dias de ausência (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho	X 100	11,2%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida		4,7
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	N.º de acidentes de trabalho / Total de trabalhadores	X 100	1,4%
Taxa de participação em ações de formação (%)	N.º de participantes em ações de formação / Total de trabalhadores	X 100	95,7%
Taxa de participação em ações de formação na área digital (%)	N. º de participantes em ações de formação na área digital / N.º de trabalhadores que frequentaram formação na área digital + N. º de trabalhadores que não frequentaram e que estiveram ao serviço efetivo do IEM, IP-RAM por um mínimo de 6 meses	X 100	86,7%