

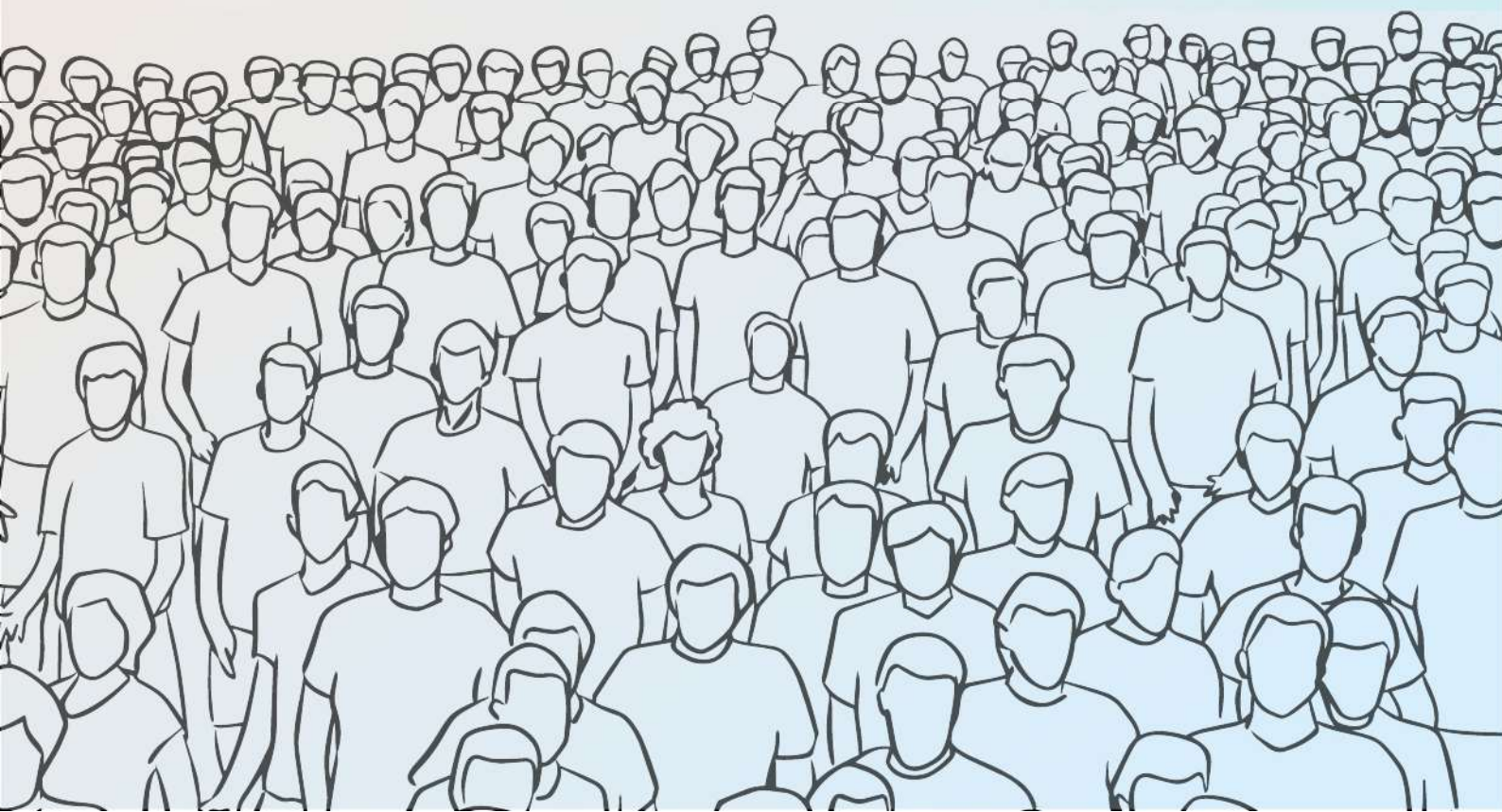


IEM IP-RAM

Instituto de Emprego da Madeira

# Balanço social

# 2025



**BS**

Balanço Social 2025

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM

15-04-2026

**ÍNDICE**

1. Nota Prévia .....	4
2. Identificação do Organismo.....	5
3. Estrutura Organizacional .....	5
4. Recursos Humanos do IEM.....	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 (2022 - 2025) .....	8
4.4.1. Admissões/Regressos.....	8
4.4.2. Saídas.....	8
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 .....	12
6. Modalidades de horário praticado .....	12
7. Trabalho suplementar .....	13
8. Ausências no trabalho/absentismo .....	14
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 .....	25

---

Quadro 10 .....	25
Quadro 11 .....	26
Quadro 12 .....	26
Quadro 13 .....	27
Quadro 14 .....	28
Quadro 15 .....	28
Quadro 16 .....	29
Quadro 17 .....	30
Quadro 18 .....	31
Quadro 19 .....	31
Quadro 20 .....	32

## 1. NOTA PRÉVIA

Em cumprimento das obrigações legais previstas no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, o Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM (IEM) procede, com periodicidade anual, à elaboração do Balanço Social, tendo por referência a situação reportada a 31 de dezembro do ano anterior.

Este instrumento de gestão assume particular relevância enquanto mecanismo de transparência organizacional, na medida em que sistematiza e divulga informação relativa à gestão dos recursos humanos. Neste sentido, o presente documento tem como finalidade caracterizar a realidade deste instituto público, através de informação de natureza qualitativa e quantitativa, permitindo igualmente averiguar a evolução ocorrida ao longo dos anos.

A informação constante do presente relatório constitui uma ferramenta relevante de apoio à tomada de decisões estratégicas, abrindo hipótese para a identificação das áreas que carecem de melhoria e para o reforço do compromisso com uma contínua evolução. Este processo contribui, simultaneamente, para o fortalecimento do desempenho institucional.

Com vista ao reforço da qualidade e acessibilidade da informação disponibilizada, o documento integra indicadores, taxas, quadros e representações gráficas, traduzindo-se numa leitura sintética e mais intuitiva dos dados.

No sentido de promover a transparência e a responsabilidade institucional, o Balanço Social é divulgado interna e externamente, assegurando o cumprimento dos princípios éticos e de boa governação.

Em síntese, pretende-se caracterizar o serviço numa perspetiva socioeconómica, evidenciando o contributo da organização para a sociedade, em alinhamento com a sua missão e atribuições.

Instituto de Emprego da Madeira, IP-RAM, aos 15 de abril de 2026.

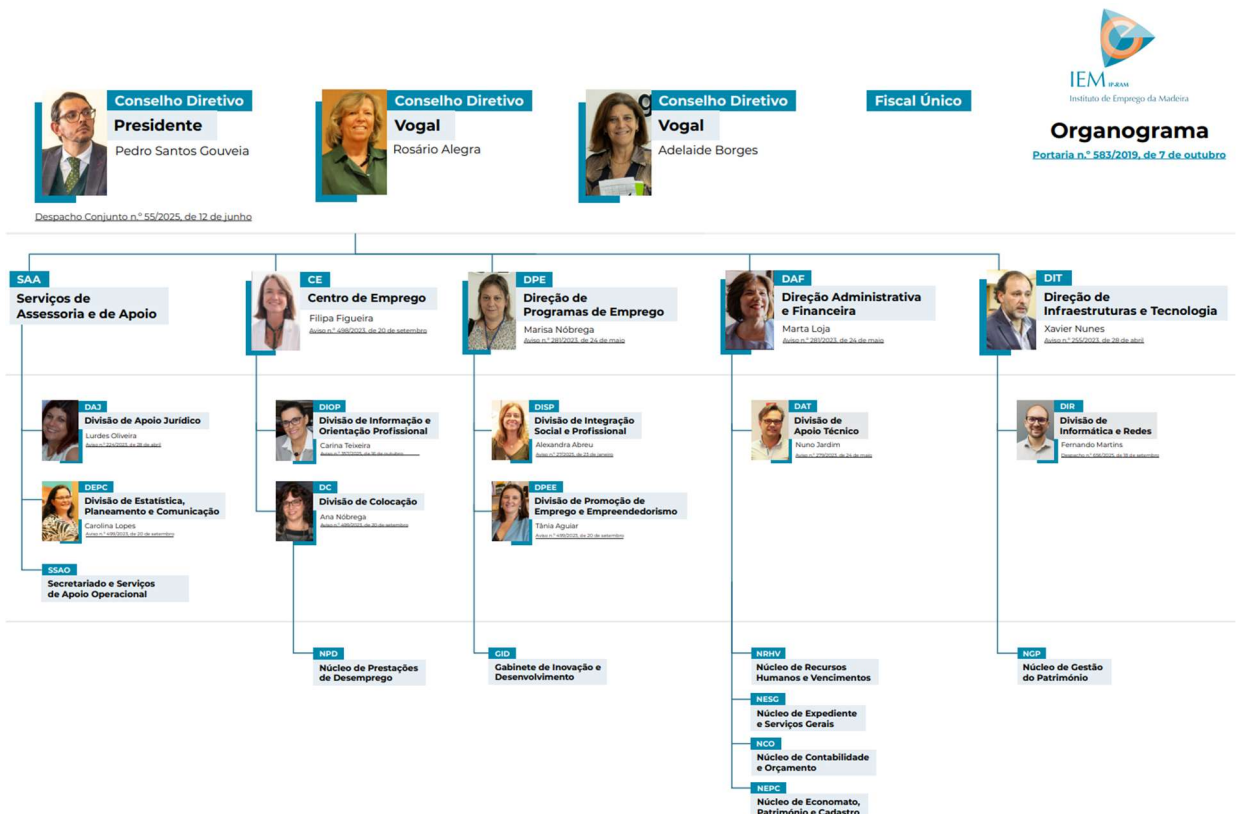
O Presidente do Conselho Diretivo

Pedro Miguel Abreu dos Santos Gouveia

## 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](mailto: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

### 4.1. TRABALHADORES SEGUNDO A MODALIDADE DE VÍNCULO

Em 31 de dezembro de 2025, o IEM dispunha de **134 trabalhadores** em exercício efetivo de funções.

No âmbito da Lei Geral do 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):

- 118 em contrato de trabalho em funções públicas constituído por tempo indeterminado, com uma representação de 88,1% 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 11,2% do total de trabalhadores, estando todos os postos de dirigentes previstos na estrutura orgânica do IEM providos;
- 1 em nomeação, exercendo funções de secretariado, o que equivale a 0,7% da íntegra dos trabalhadores. A respetiva designação formalizou-se por despacho do titular do cargo de direção superior de 1.º grau.

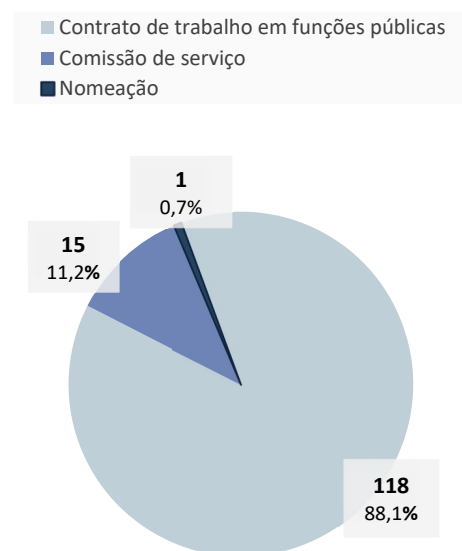


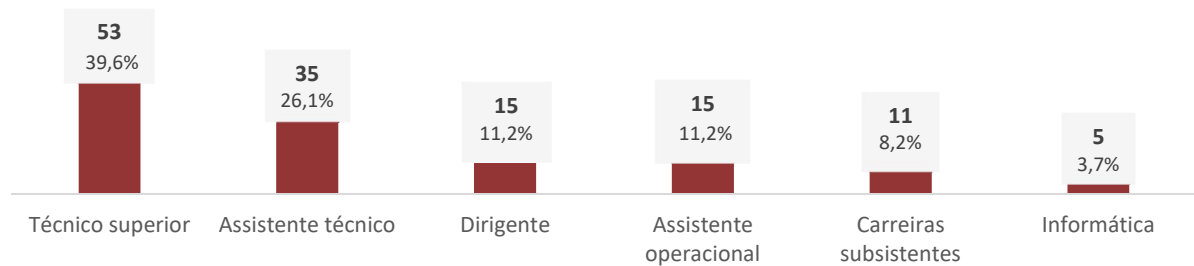
Gráfico 1 - Efetivos por modalidades de vínculo

Comparativamente a 2024, observa-se um decréscimo no número total de efetivos, resultante da saída de 11 trabalhadores, ainda que se tenham registado 4 entradas.

Salienta-se ainda que, na determinação do referido total, não foram considerados 6 colaboradores que, embora integrem o mapa de pessoal deste organismo, se encontravam a desempenhar funções noutros serviços a 31 de dezembro de 2025, bem como 1 trabalhador em situação de licença sem remuneração.

## 4.2. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARGOS/CARREIRAS

Os 134 colaboradores distribuíam-se por cargos/carreiras do modo a seguir representado:



**Gráfico 2** - Efetivos por cargos/carreiras

Em termos comparativos com o ano anterior, e considerando o decréscimo do número total de colaboradores, verificou-se uma redução nas carreiras/categorias de técnico superior, assistente técnico e informática, o que implicou, naturalmente, a alteração das respetivas expressões percentuais.

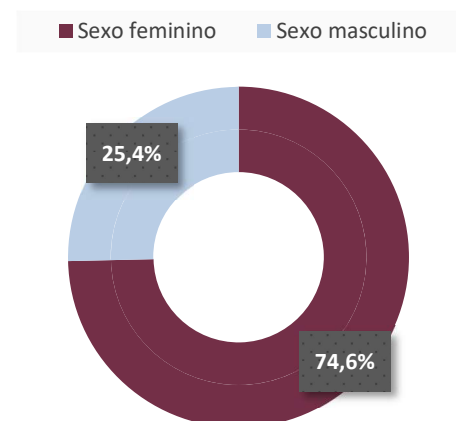
Contudo, manteve-se a predominância das mesmas carreiras/categorias, destacando-se as de técnico superior (53) e de assistente técnico (35), que, em conjunto, representam mais de metade do total de colaboradores (65,7%), de acordo com o ilustrado no Gráfico 2.

A carreira com o menor número de trabalhadores, a de informática, mantém igualmente a tendência dos anos prévios, com apenas 5 colaboradores, correspondente a 3,7% do total de efetivos.

## 4.3. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS SEGUNDO O GÉNERO

Em contraste com o padrão geralmente observado, de preponderância masculina no mercado de trabalho e nos cargos de direção, 74,6% dos trabalhadores do IEM são do sexo feminino (cf. Gráfico 3).

Esta predominância feminina verifica-se em todas as carreiras, com exceção da área de informática, que é integralmente ocupada por homens. No que respeita aos cargos de direção, 73,3% são exercidos por mulheres.

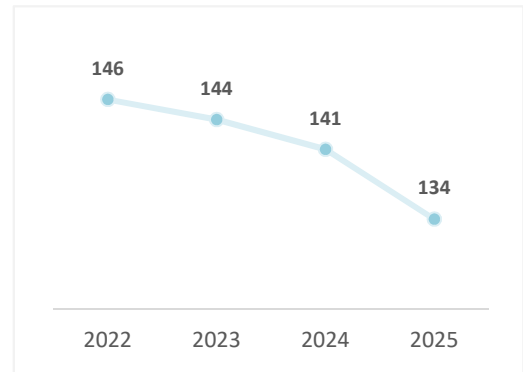


**Gráfico 3** - Efetivos por género

#### 4.4. EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS (2022 - 2025)

Desde 2022, ano em que o IEM assinalou o maior número de trabalhadores desde a sua constituição, tem-se observado, em cada ano subsequente, uma diminuição desse efetivo, apurando-se uma redução de 12 colaboradores desde então (cf. Gráfico 4).

Tal evidência decorre das saídas do serviço, quer temporárias quer definitivas, que serão analisadas com maior detalhe no ponto 4.4.2. do presente relatório.



**Gráfico 4 - Evolução dos efetivos**

##### 4.4.1. ADMISSÕES/REGRESSOS

No ano em apreço, registaram-se 4 admissões ao serviço (cf. Quadro 6 em anexo). Destes ingressos, dois ocorreram por nomeação – um para o cargo de dirigente superior de 1.º grau, em comissão de serviço, e outro para exercer funções de secretariado junto daquele, sendo da carreira geral e categoria de assistente técnico. As restantes duas admissões concernem ao regresso de técnicos superiores ao IEM, seu serviço de origem, não obstante um desses trabalhadores ter voltado a sair no decurso do mesmo ano.

##### 4.4.2. SAÍDAS

Por outro lado, sucederam 11 saídas (cf. Quadros 7, 8 e 9 em anexo), das quais apenas 4 foram definitivas, devendo-se aos motivos a seguir enumerados: aposentação, denúncia do contrato de trabalho em funções públicas, término da nomeação no IEM e início de funções noutra serviço por via de procedimento concursal.

Relativamente às saídas temporárias, incluem-se as seguintes razões: 5 nomeações/designações para outros serviços, 1 mobilidade na categoria e 1 licença sem remuneração de longa duração.

Em termos de cargos/carreiras/categorias, 5 saídas correspondem a técnicos superiores, 3 a assistentes técnicos, 2 a dirigentes e 1 à carreira especial de informática.

#### 4.5. ESTRUTURA ETÁRIA DOS EFETIVOS

Os dados constantes do Quadro 2 em anexo e do Gráfico 5 evidenciam uma progressiva maturação etária da força de trabalho do IEM, com forte concentração nos escalões mais elevados, traduzindo-se numa taxa de envelhecimento de 33,6% (cf. Quadro 20 em anexo).

O grupo etário mais representativo manteve-se, à semelhança do constatado em 2024, nos 60-64 anos, agregando atualmente 23 trabalhadores (17,2%).

Atendendo à elevada incidência nas faixas etárias com mais idade, é expectável que, nos próximos 7 anos, cerca de trinta trabalhadores transitem para a aposentação, tendo em conta a idade legal em vigor (66 anos e 9 meses).

Verificou-se, porém, uma alteração no segundo escalão etário com maior preponderância, passando dos 30-34 anos para o grupo dos 50-54 anos, que totaliza 21 trabalhadores (15,7%).

Constata-se, portanto, que os grupos etários mais jovens se mantêm em minoria, somando apenas 38 colaboradores com menos de 40 anos, dos quais apenas 1 pertence à faixa de até 24 anos.

No que concerne ao leque etário, que se traduz na relação entre a idade do colaborador mais velho (69) e a do mais jovem (24), no ano em apreço era de 2,9 (cf. Quadro 20 em anexo), com uma amplitude de 45 anos.

No âmbito da distribuição etária por género, a idade média feminina (49 anos) persiste superior à do sexo masculino (44 anos) e à média global (48).

Nota-se, ainda, alguma disparidade geracional entre géneros, visto que 41,2% dos trabalhadores do sexo masculino têm menos de 40 anos, enquanto o sexo feminino concentra-se maioritariamente nos escalões etários superiores, com apenas 24,0% com idades inferiores a 40 anos.

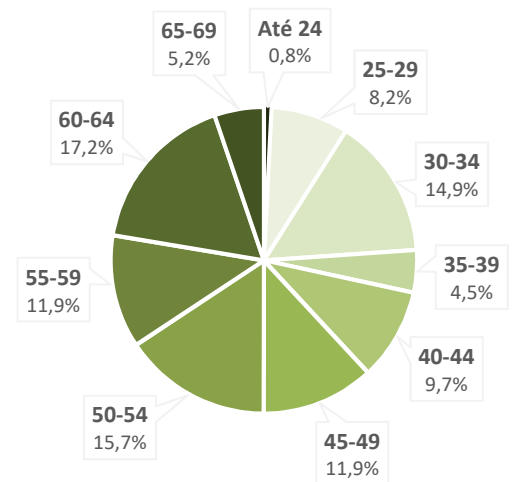


Gráfico 5 - Estrutura etária dos efetivos

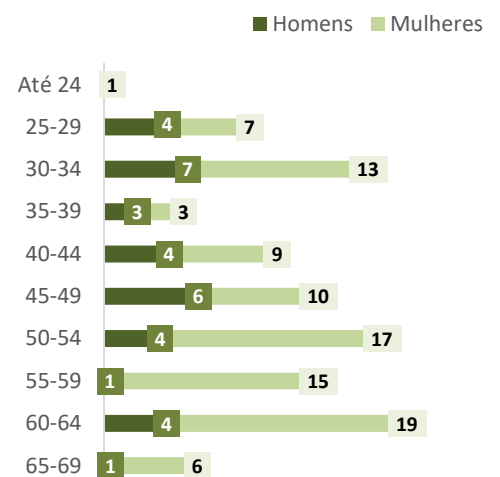
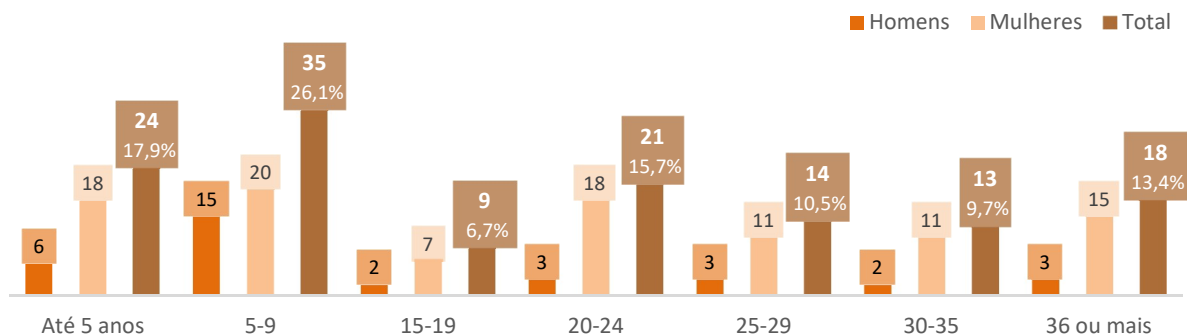


Gráfico 6 - Estrutura etária dos efetivos por género

#### 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 2025.



**Gráfico 7 - Antiguidade dos efetivos**

Com base na representação gráfica 7 e no Quadro 3 em anexo, observa-se uma elevada concentração de trabalhadores com menor antiguidade, sendo que 44,0% possuem menos de 10 anos de serviço. Esta evidência resulta dos recrutamentos que ocorreram nos últimos anos.

Adicionalmente, todos os 35 colaboradores inseridos no intervalo de 5-9 anos totalizam 5 ou 6 anos de antiguidade, tornando-se notória a recente transição de um número considerável de colaboradores para o mencionado escalão. Ao conjugar este facto com a diminuição do número de trabalhadores na primeira faixa, em comparação com 2024, identifica-se uma desaceleração progressiva das contratações, sendo atualmente ajustadas ao número de saídas do IEM.

Em referência aos intervalos seguintes, não se registaram colaboradores entre os 7 e os 15 anos de antiguidade e observa-se um reduzido número de colaboradores no escalão dos 15–19 anos (6,7%), sugerindo menor retenção ou menos admissões nesse período passado.

Ainda assim, e evidenciando estabilidade de longo prazo, as faixas de maior antiguidade, considerando-se, para este efeito, com 20 ou mais anos de serviço, são compostas por um número razoável de trabalhadores, totalizando 66, o que equivale a 49,3% do total.

Os níveis médios de antiguidade aumentaram 1 ano face ao período homólogo, situando-se, aproximadamente, nos 18 anos: 19 anos no sexo feminino e 14 anos no sexo masculino. A antiguidade média no sexo masculino é inferior, dado que 61,8% (21 homens) apresentam até 6 anos de serviço.

#### 4.7. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES

Os 9 postos de trabalho ocupados por pessoas com deficiência declarada mantiveram-se inalterados (cf. Quadro 4 em anexo), distribuindo-se pelos seguintes cargos/carreiras/categorias: 1 dirigente, 3 técnicos superiores, 2 assistentes técnicos, 2 assistentes operacionais e 1 técnico de emprego. Em virtude do exposto, estes trabalhadores usufruem das deduções fiscais previstas na legislação.

Em termos etários, 7 destes colaboradores têm idade superior a 50 anos, enquanto o mais jovem se situa na faixa etária dos 25-29 anos.

#### 4.8. DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR HABILITAÇÕES LITERÁRIAS

No que se refere à estrutura habilitacional do IEM, evidencia-se uma forte componente de tecnicidade (cf. Quadro 20), refletida no elevado número de trabalhadores com formação superior, correspondendo a 56,0% do total. Esta percentagem traduz-se em 62 licenciados e 13 mestres, registando-se uma diminuição de 2 colaboradores em cada grupo, decorrente da saída de técnicos superiores.

Após o grau académico predominante, a licenciatura, segue-se o nível de escolaridade mínima obrigatória atualmente em vigor (12.º ano). Este inclui 38 efetivos, representando uma taxa de 28,3% do universo em causa (cf. Gráfico 9), o que também indica uma base sólida de qualificação.

No seguimento do exposto, os níveis inferiores ao 12.º ano têm menor preponderância, abrangendo no total 19 efetivos (14,2%).

A composição acima descrita revela uma estrutura equilibrada e capacitada para responder às exigências técnicas e estratégicas do serviço.

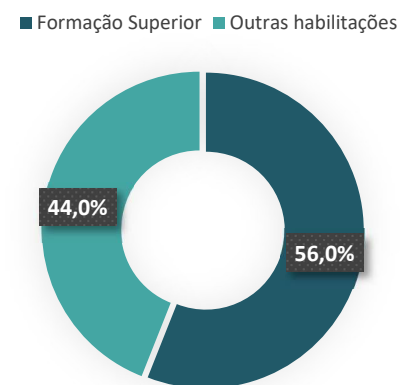


Gráfico 8 - Estrutura habilitacional dos efetivos

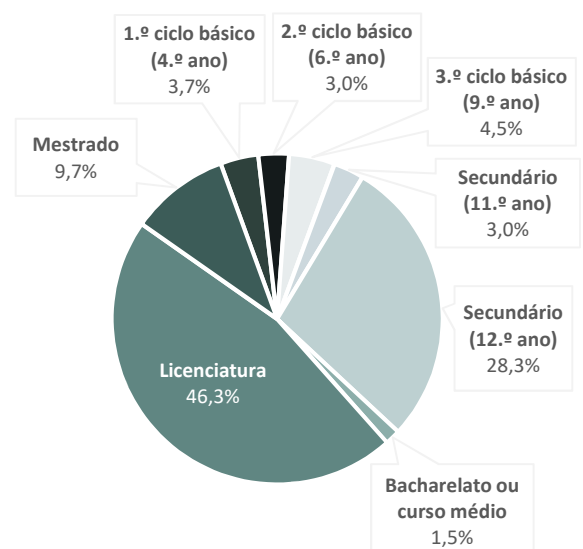


Gráfico 9 - Nível habilitacional dos efetivos

## 5. ALTERAÇÕES DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO

No ano em análise, 56 trabalhadores em efetividade de funções no IEM alteraram o seu posicionamento remuneratório. Destes, 53 ocorreram por via da avaliação do desempenho (Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho na Administração Pública) e 3 ao abrigo do disposto no artigo 11.º do Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro, que veio determinar a alteração do posicionamento remuneratório na carreira e categoria de assistente operacional, em função da antiguidade detida.

As mencionadas alterações aludem a 8 dirigentes, 26 técnicos superiores, 14 assistentes técnicos, 5 assistentes operacionais, 1 das carreiras subsistentes e 2 da carreira especial de informática, consoante demonstrado no Quadro 10 em anexo.

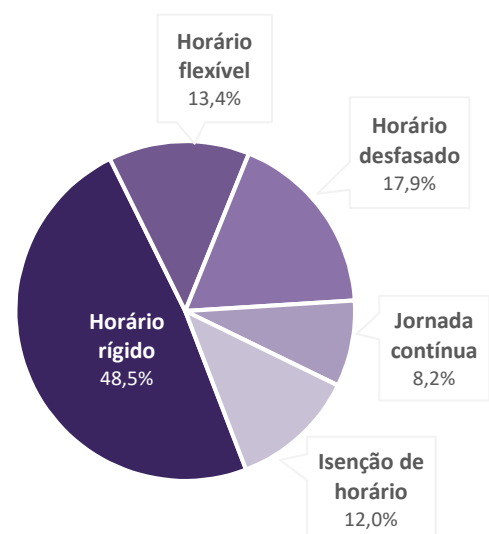
Adicionalmente, 5 trabalhadores pertencentes ao mapa de pessoal do IEM, porém a exercer funções noutros serviços, alteraram o seu posicionamento remuneratório, todos em virtude dos pontos obtidos nas avaliações do desempenho.

## 6. MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADO

O regime de prestação de trabalho do IEM está alinhado ao definido para a generalidade dos trabalhadores da Administração Pública: duração semanal de 5 dias úteis, com um período normal de trabalho de 35 horas, distribuídas por 7 horas diárias.

Atualmente, 65 colaboradores seguem o horário rígido, representando menos de metade do total (48,5%). Ainda assim, este prossegue como modalidade predominante, conforme ilustrado no Gráfico 10 e no Quadro 11 em anexo.

Com o propósito de ajustar os tempos de trabalho à missão do IEM, enquanto instituto público orientado para responder às necessidades da população, o horário desfasado abrange 24 trabalhadores (17,9%), para assegurar os períodos de funcionamento e de atendimento.



**Gráfico 10** - Efetivos por modalidades de horários

O horário flexível surge como a tipologia subsequente, em termos de expressão, não obstante a diminuição da sua proporção face a 2024. Posto isto, 18 trabalhadores (13,4%) recorrem à flexibilidade dos períodos de trabalho, maioritariamente com o objetivo de conciliar a vida profissional e familiar. Refira-se, ainda, que a jornada contínua é adotada sobretudo com a mesma finalidade, abrangendo 11 trabalhadores (8,2%).

Relativamente aos 15 trabalhadores titulares de cargos dirigentes, estes gozam da isenção de horário de trabalho, o qual é igualmente adotado por 1 técnico superior, atendendo às características das suas funções. No total, este regime representa 12,0% dos colaboradores.

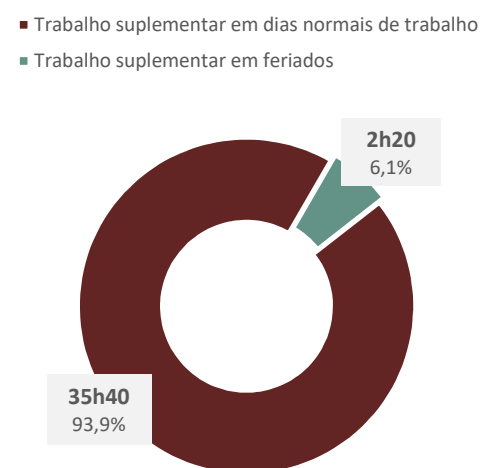
Nos termos da legislação em vigor, os limites máximos dos períodos normais de trabalho apenas podem ser ultrapassados no âmbito da isenção de horário, da flexibilidade horária e, naturalmente, nas situações de prestação de trabalho suplementar.

## 7. TRABALHO SUPLEMENTAR

No decurso do ano de 2025, foram prestadas um total de 38 horas de trabalho suplementar, as quais foram prévia e expressamente determinadas.

As horas registadas, que assumem um valor inferior ao apurado no ano anterior, resultaram da necessidade de assegurar o serviço de transporte do IEM, encontrando-se, por conseguinte, associadas ao desempenho de funções da carreira e categoria de assistente operacional.

Daquele tempo, 35 horas e 40 minutos (93,9%) advieram em dias normais de trabalho e 2 horas e 20 minutos (6,1%) em feriados (cf. Gráfico 11 e Quadro 12 em anexo).



**Gráfico 11** - Trabalho suplementar prestado

O trabalho suplementar prestado conferiu ao trabalhador o direito ao pagamento dos acréscimos remuneratórios legalmente previstos, na proporção das frações de horas extraordinárias prestadas.

## 8. AUSÊNCIAS NO TRABALHO/ABSENTISMO

No exercício de 2025 contabilizaram-se 4024 dias de ausência, por variados motivos, mais 209,5 dias do que relatado em 2024. Este aumento traduziu-se numa taxa de absentismo mais elevada, sinalizando um acréscimo de 1,3 pontos percentuais (cf. Quadro 20).

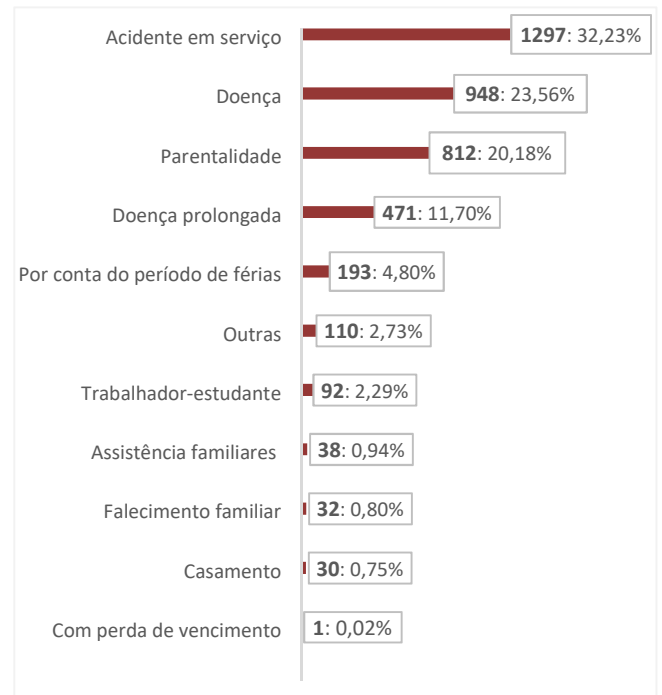
O Gráfico 12 e o Quadro 13 permitem constatar que a tipologia de ausência mais expressiva se reporta a acidentes de trabalho, concretamente 1297 dias, o que corresponde a 32,23% do total. Estas ausências resultaram da ocorrência de 2 acidentes em 2025, conforme detalhado no ponto 10 do presente relatório, assim como de 3 acidentes ocasionados em anos anteriores, cujos efeitos se prolongaram até ao ano em reporte.

Seguidamente, relevam as ausências por “doença”, que perfazem 948 dias (23,56%), às quais acrescem 471 dias relativos a doença

prolongada. Importa referir que parte destes dias foi justificada mediante autodeclaração de doença, medida introduzida em 2023, que permite aos próprios trabalhadores justificar faltas por motivo de doença até três dias consecutivos, com o limite de duas utilizações por ano.

A parentalidade também atinge valores consideráveis, somando 812 dias (20,18%). Nesta tipologia incluíram-se as faltas dadas por necessidade de assistência a filhos, as licenças por gravidez de risco e as licenças parentais.

Verifica-se, igualmente, um aumento residual das faltas por conta do período de férias (4,80%), sendo que mais de metade das mesmas (54,9%) foram objeto de desconto nas férias do ano seguinte.



**Gráfico 12** - Tipologia das ausências dos efetivos

As ausências classificadas como “outras”, que representam 2,73%, incluem dispensas por desporto, doação de sangue, atividades culturais e por lei eleitoral, faltas devidas ao abrigo do estatuto dos eleitos locais, ausências para prestação de provas de concurso e, ainda, situações não imputáveis ao trabalhador.

Com menor expressão, surgem as faltas decorrentes do estatuto trabalhador-estudante, da necessidade de assistência a familiares, por falecimento de familiar, por casamento e, ainda, a única falta motivada pela impossibilidade de comparência devido a greve nas escolas, totalizando, no seu conjunto, 4,80%.

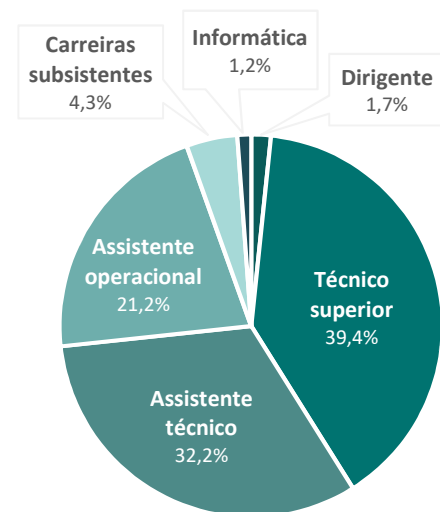
Tendo por referência o Gráfico 13, verifica-se que o maior número de ausências ocorreu na carreira/categoria de técnico superior (39,4%), a qual também concentra o maior número de trabalhadores. Estas advieram, maioritariamente, de situações de parentalidade e doença.

Com forte predominância, segue-se a carreira/categoria de assistente técnico (32,2%), ainda que com menor relevo face a 2024, ano em que foi a que registou o maior número de ausências. Nesta, para além das faltas por doença, destacam-se as oriundas de acidente em serviço.

De seguida, registaram-se 21,2% das faltas na carreira/categoria de assistente operacional, das quais a maioria também se reporta a acidentes em serviço.

Em virtude do menor número de colaboradores nas carreiras subsistentes, nos cargos dirigentes e nas carreiras de informática, estas têm um peso reduzido no total de ausências, representando apenas 4,3%, 1,7% e 1,2%, respetivamente.

Contabilizaram-se, ainda, 3512 dias de férias gozadas pelos colaboradores, dos quais 3134 correspondem a férias normais e 378 a férias acumuladas.



**Gráfico 13** - Ausências por carreiras/categoria

## 9. ENCARGOS COM O PESSOAL

A remuneração base dos colaboradores constitui, notoriamente, o principal encargo com pessoal, representando 95,27% do valor total, conforme ilustrado no Gráfico 14.

Os restantes suplementos e subsídios repartem-se da seguinte forma: 2,79% relativos aos subsídios de lavagem de viaturas e de insularidade; 1,83% às despesas de representação; 0,04% ao secretariado; 0,03% às ajudas de custo, bem como ao abono para falhas; e 0,01% ao trabalho suplementar, quer em dias normais, quer em dias feriados.

Como se pode observar no Gráfico 15, que distribui os trabalhadores por 6 escalões remuneratórios, destaca-se o intervalo intermédio dos 1401€-1750€, sendo 91,7% composto por técnicos superiores.

O primeiro escalão definido, isto é, entre os 915€-1100€, é o segundo mais prevalente, constituindo 23,1% do total. Este aglomera efetivos das carreiras/categorias de assistente técnico e de assistente operacional, sendo que apenas 4 auferem o salário mínimo regional.

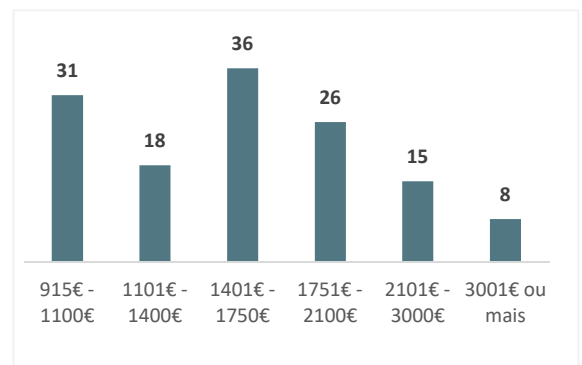
Por outro lado, os 2 escalões remuneratórios superiores, considerando-se a partir dos 2101€, são os que apresentam menor expressão, sendo compostos apenas por 1 trabalhador sem habilitação superior.

Salienta-se que o salário médio bruto no IEM tem vindo a registar um aumento anual contínuo, situando-se atualmente nos 1710,61€, o que equivale a um acréscimo de 8,7% em comparação com o ano anterior.

Já o leque salarial líquido, que estabelece a relação entre a maior e a menor remuneração base líquida, diminuiu face a 2024, fixando-se em 3,01, o que indica uma menor disparidade salarial entre os extremos da estrutura remuneratória.

Remuneração base	3 237 258,16 € 95,27%
Subsídio de lavagem e de insularidade	94 776,54 € 2,79%
Representação	62 000,29 € 1,83%
Secretariado	1 399,56 € 0,04%
Ajudas de custo	1 137,48 € 0,03%
Abono para falhas	1 035,48 € 0,03%
Trabalho suplementar	421,03 € 0,01%

**Gráfico 14 - Encargos com o pessoal**



**Gráfico 15 - Efetivos por escalões remuneratórios**

## 10. HIGIENE E SEGURANÇA

Ao longo de 2025, ocorreram 2 acidentes de trabalho, conforme consta no Quadro 16 em anexo, um no próprio local de trabalho e outro no trajeto (*in itinere*). Estes incidentes originaram 202 dias de ausência, valor superior ao assinalado no ano prévio.

O acidente que sucedeu no IEM gerou uma incapacidade temporária absoluta, enquanto o ocorrido no trajeto determinou um diagnóstico de incapacidade temporária parcial.

Cumpre, ainda, referir que o número de ausências por acidente em serviço, conforme constatado no ponto 8 do presente relatório, é expressivamente superior, uma vez que inclui igualmente os dias de ausência associados a 3 acidentes já mencionados e que ocorreram em anos anteriores.

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

## 11. FORMAÇÃO

A formação profissional assume uma importância estratégica na valorização dos recursos humanos, sendo um instrumento essencial para a atualização contínua de conhecimentos e o desenvolvimento de competências.

Num contexto laboral em permanente evolução, pretende-se dotar os trabalhadores do IEM de ferramentas que favorecem um desempenho mais eficiente, qualificado e ajustado às exigências. Paralelamente, contribui-se para a melhoria da qualidade dos serviços prestados, o aumento da capacidade de inovação e o reforço da motivação dos colaboradores, potenciando, assim, o desempenho global deste instituto público.

Em 2025 deu-se início, no âmbito do Portugal 2030 e na sequência da obtenção de cofinanciamento do Fundo Social Europeu (FSE+), a um projeto que visa implementar um programa de formação contínua dos trabalhadores ao longo do biénio de 2025/2026. Este projeto iniciou-se, assim, com a concretização de sete ações, para 70 trabalhadores, subordinadas à temática de Ética e Integridade na Administração Pública. Estas ações em específico vieram servir a obrigatoriedade de formação nesta área, imposta pelo Programa de Cumprimento Normativo (PCN), segundo o qual o serviço deverá adotar, como um dos elementos do PCN, um programa de formação e sensibilização que contribua para uma cultura ética e de integridade.

Registou-se um total de 89 ações de formação distintas, internas e externas, apurando-se um acentuado acréscimo, comparativamente a 2024, conforme apresentado no Gráfico 16. A ação interna define-se por aquela que se destina exclusivamente aos efetivos do serviço e externa a que pode ter a participação de efetivos de vários serviços.

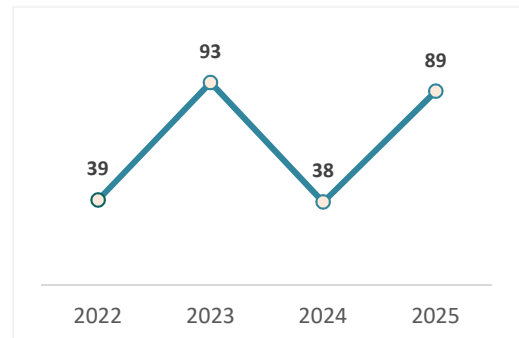


Gráfico 16 - Evolução das ações de formação

O número total de horas de formação aumentou exponencialmente, em relação a 2024, tendo completado 4463 horas e 45 minutos, das quais 262 horas e 30 minutos são de natureza interna e 4201 horas e 15 minutos formações externas. Este incremento poderá dever-se à maior acessibilidade a diversas modalidades de formação, constatando-se que uma proporção significativa consiste em ações gratuitas realizadas em formato *online*.

Tendo por referência o universo de trabalhadores, 126 participaram em pelo menos uma formação, equivalendo a 94,0%, dos quais 121 frequentaram ações de formação na área digital. Relativamente aos 8 trabalhadores sem formação registada, verifica-se que apenas 1 completou 6 meses de serviço efetivo no IEM, tendo os restantes permanecido ausentes por um período superior, por motivo de doença ou acidente em serviço.

Assim, perfizeram-se 760 participações, com destaque para as ações externas (556), relativamente às internas (204), refletindo uma tendência oposta à observada no ano precedente.

Da análise das horas despendidas em formação por carreiras/categorias, observa-se uma redução transversal das percentagens, com exceção das carreiras de assistente técnico e de informática, que não acompanham essa tendência.

Segundo o representado no Gráfico 17, a carreira/categoria de técnico superior continua a concentrar a maior proporção de participação (47,4%), o que se pode justificar pelo maior número de trabalhadores, bem como pela maior exigência de atualização de competências.

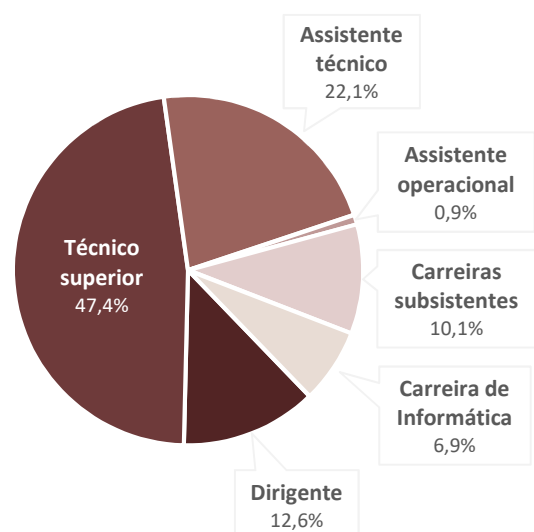


Gráfico 17 - Horas em formação por carreiras

A participação dos assistentes técnicos evoluiu positivamente (22,1%), em comparação com 2024, revelando um nível de envolvimento considerável, ainda que inferior à dos técnicos superiores.

Evidencia-se uma baixa representatividade dos assistentes operacionais (0,9%), podendo indicar menor adequação da oferta formativa existente às funções desempenhadas ou constrangimentos operacionais na sua participação.

Em 2025, o investimento em formação profissional incidiu, essencialmente, no projeto FSE+, tendo sido superior ao do ano anterior e totalizando um montante de 7.003,60€.

## 12. PRESTAÇÕES SOCIAIS

Em 2025, as prestações sociais somaram 183.981,72€.

O valor apurado resulta, maioritariamente, do pagamento do subsídio de refeição (91,8%), embora com uma importância inferior à constatada no ano de 2024 (cf. Gráfico 18 e Quadro 18 em anexo).

Verifica-se um aumento do número de ausências por acidentes e, por conseguinte, dos encargos daí decorrentes (2,8% do total).

Para além dessas prestações, existiram as relativas ao abono de família (4,2%), tal como a subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (1,2%).

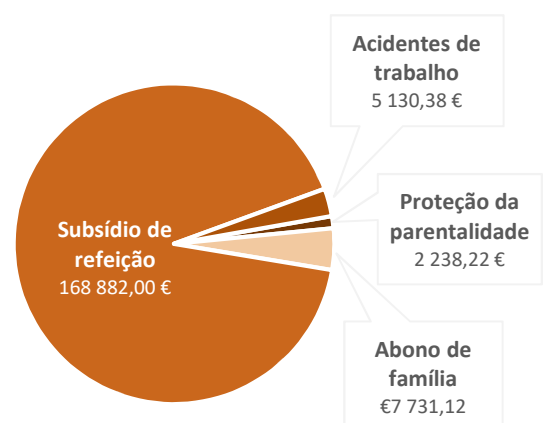


Gráfico 18 - Prestações sociais

## 13. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

O número de trabalhadores sindicalizados do IEM não sofreu alterações desde 2021, sendo que apenas 3 procedem ao desconto da respetiva quota mensal através do serviço (cf. Quadro 19 em anexo).

Acresce que, de acordo com o evidenciado no Quadro 14 em anexo, em 2025 não se registaram ausências por atividade sindical, porém calcularam-se um total de 77 horas não trabalhadas por

motivo de greve, com a participação de trabalhadores das carreiras/categorias de técnico superior, assistente técnico e informática.

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 2025

**ANEXOS**

QUADRO 1

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
1.1	Total efetivos	H	4	11	8	6	0	5	34
		M	11	42	27	9	11	0	100
		T	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>134</b>
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	11	8	6	0	5	30
		M	0	42	26	9	11	0	88
		T	<b>0</b>	<b>53</b>	<b>34</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>118</b>
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	1	0	0	0	1
		T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
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	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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	4	0	0	0	0	0	4
		M	11	0	0	0	0	0	11
		T	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>15</b>
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	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
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	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.1.7	Outros	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
1.1.8	<b>Total</b>		<b>15</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>134</b>

**QUADRO 2**

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
	Até 24	0	1	1
	25-29	4	7	11
	30-34	7	13	20
	35-39	3	3	6
	40-44	4	9	13
	45-49	6	10	16
	50-54	4	17	21
	55-59	1	15	16
	60-64	4	19	23
	65-69	1	6	7
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} =$	6.392/134		48
	Nível médio etário masculino =	1.479/34		44
	Nível médio etário feminino =	4.913/100		49

**QUADRO 3**

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
	Até 5 anos	6	18	24	0	13	6	1	0	4	24
	5-9	15	20	35	1	22	8	4	0	0	35
	10-14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	15-19	2	7	9	2	5	1	1	0	0	9
	20-24	3	18	21	6	7	4	4	0	0	21
	25-29	3	11	14	2	2	6	2	2	0	14
	30-35	2	11	13	2	2	7	0	1	1	13
	36 ou mais	3	15	18	2	2	3	3	8	0	18
1.5	Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}} =$	2.397/134								18 anos	
	Nível médio de antiguidade masculino =	473/34								14 anos	
	Nível médio de antiguidade feminino =	1.924/100								19 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	4	4
	12 anos de escolaridade	7	31	38
	Bacharelato ou curso médio	2	0	2
	Licenciatura	15	47	62
	Mestrado	4	9	13
	Doutoramento	0	0	0

**QUADRO 6**

1.9	ADMISSÕES (durante o ano)	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total	
1.9.1	Nomeação	H	1	0	0	0	0	1	
		M	0	0	1	0	0	1	
		T	1	0	1	0	0	0	2
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	1	0	0	0	0	1
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	1	0	0	0	0	1
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	1	0	0	0	0	1
		T	0	1	0	0	0	0	1
1.9.5	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	

\* Regresso ao IEM da mobilidade em outro serviço

**QUADRO 7**

1.10	SAÍDAS (durante o ano)		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
1.10.1	Com nomeação	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	1	0	0	0	0	0	1
		T	1	0	0	0	0	0	1
1.10.2	Contrato por tempo indeterminado	H	1	3	0	0	0	1	5
		M	0	2	3	0	0	0	5
		T	1	5	3	0	0	1	10
1.10.3	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
1.10.4	<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>11</b>

**QUADRO 8**

1.11	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
1.11.1	Caducidade	0	0	0	0	0	0	0
1.11.2	Falecimento	0	0	0	0	0	0	0
1.11.3	Reforma/Aposentação	0	0	0	0	0	0	0
1.11.4	Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0	0
1.11.5	Revogação	0	0	0	0	0	0	0
1.11.6	Resolução	0	0	0	0	0	0	0
1.11.7	Denúncia	0	0	0	0	0	0	0
1.11.8	Outros *	1	0	0	0	0	0	1
1.11.9	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

\* Fim da comissão de serviço enquanto dirigente superior do 1.º grau

QUADRO 9

1.12	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	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	0	0	1
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	1	0	0	0	0	1
1.12.5	Outros *	1	4	2	0	0	1	8
1.12.6	<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

QUADRO 10

1.14	ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES	Dirigente*	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total	
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H	1	9	5	0	0	2	17
		M	7	17	9	5	1	0	39
		T	8	26	14	5	1	2	56
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	<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>26</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>56</b>	

\* Alteração de dirigentes, mas na carreira/categoria de origem

**QUADRO 11**

1.15	MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
1.15.1	Horário rígido	0	30	24	9	2	0	65
1.15.2	Horário flexível	0	7	5	0	1	5	18
1.15.3	Horário desfasado	0	6	4	6	8	0	24
1.15.4	Jornada contínua	0	9	2	0	0	0	11
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	1	0	0	0	0	16
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	<b>Total</b>	<b>15</b>	<b>53</b>	<b>35</b>	<b>15</b>	<b>11</b>	<b>5</b>	<b>134</b>

**QUADRO 12**

1.16	TRABALHO SUPLEMENTAR, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	Número de horas	
1.16.1	Trabalho suplementar	H	35h40
		M	0h00
		T	35h40
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	2h20
		M	0h00
		T	2h20

QUADRO 13

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
1.17.1	Casamento	H	0	0	0	0	0	15	15
		M	0	15	0	0	0	0	15
		T	0	15	0	0	0	15	30
1.17.2	Parentalidade	H	2	15	0	0	0	0	17
		M	0	745	50	0	0	0	795
		T	2	760	50	0	0	0	812
1.17.3	Falecimento familiar	H	0	0	2	0	0	2	4
		M	0	8	20	0	0	0	28
		T	0	8	22	0	0	2	32
1.17.4	Doença	H	0	12	285	0	0	3	300
		M	36	368	98	16	130	0	648
		T	36	380	383	16	130	3	948
1.17.5	Por acidente em serviço ou doença profissional	H	0	0	365	365	0	20	750
		M	0	0	365	182	0	0	547
		T	0	0	730	547	0	20	1297
1.17.6	Doença prolongada	H	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	228	0	243	0	0	471
		T	0	228	0	243	0	0	471
1.17.7	Assistência familiares	H	0	9	0	0	0	0	9
		M	0	12	0	0	17	0	29
		T	0	21	0	0	17	0	38
1.17.8	Trabalhador-estudante	H	4	0	11	0	0	0	15
		M	0	12	38	27	0	0	77
		T	4	12	49	27	0	0	92
1.17.9	Por conta do período de férias	H	6,5	11	6	1,5	0	2	27
		M	18	66	47,5	15	19,5	0	166
		T	24,5	77	53,5	16,5	19,5	2	193
1.17.10	Com perda de vencimento	H	0	1	0	0	0	0	1
		M	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	1	0	0	0	0	1
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	61	2	4	0	5	72
		M	0	24,5	7	0	6,5	0	38
		T	0	85,5	9	4	6,5	5	110
1.17.14	Total	H	12,5	109	671	370,5	0	47	1210
		M	54	1478,5	625,5	483	173	0	2814
		T	66,5	1587,5	1296,5	853,5	173,0	47,0	4024,0

QUADRO 14

1.18	HORAS NÃO TRABALHADAS		Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	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	28	28
		M	0	42	7	0	0	0	49
		T	0	42	7	0	0	28	77

QUADRO 15

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros			
2.1	Remuneração base	3.237.258,16 €			
2.2	Trabalho suplementar	376,83 €			
2.3	Trabalho noturno	0,00 €			
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	44,20 €			
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	1.137,48 €			
2.13	Transferências de localidade	0,00 €			
2.14	Representação	62.000,29 €			
2.15	Secretariado	1.399,56 €			
2.16	Outros (Subsídio de lavagem e subsídio Insularidade)	94.776,54 €			
2.17	<b>Total</b>	<b>3.398.028,54 €</b>			
2.17.1	Leque salarial líquido:	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;"></td> <td style="text-align: center;">                     Maior remuneração base líquida  <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/>                     Menor remuneração base líquida                 </td> <td style="width: 50%; text-align: right; vertical-align: bottom;"><b>3,01</b></td> </tr> </table>		Maior remuneração base líquida <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> Menor remuneração base líquida	<b>3,01</b>
	Maior remuneração base líquida <hr style="width: 50%; margin: 0 auto;"/> Menor remuneração base líquida	<b>3,01</b>			

QUADRO 16

3 HIGIENE E SEGURANÇA										
3.1	ACIDENTES EM SERVIÇO	No local de Trabalho				In itinere				Total Global
		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	2
3.1.2	Número de acidentes com baixa	1	0	1	0	1	1	0	0	2
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	182	0	182	0	20	20	0	0	202
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0	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	0
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	0	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	0
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	1	0	1	0	0	0	0	0	1
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0	0	0	0	1	1	0	0	1

## QUADRO 17

4		FORMAÇÃO PROFISSIONAL						
4.1	Duração das Ações	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas		120 horas ou mais		
	Número total de ações	85	1	2		1		
4.1.1	Número de ações internas	2	0	0		0		
4.1.2	Número de ações externas	83	1	2		1		
4.2	NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Carreiras e Categorias Subsistentes	Informática (Carreira Especial)	Total
	Número total de participantes	93	347	181	24	76	39	760
4.2.1	N.º participantes em ações internas	25	84	54	21	14	6	204
4.2.2	N.º participantes em ações externas	68	263	127	3	62	33	556
4.3	Número total de horas	560h15	2114h00	988h30	40h30	450h30	310h00	4463h45
4.3.1	Número de horas em ações internas	33h00	108h00	68h30	26h30	18h30	8h00	262h30
4.3.2	Número de horas em ações externas	527h15	2006h00	920h00	14h00	432h00	302h00	4201h15
4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO (Valor em euros)						7.003,60 €	
4.4.1	Custos em ações internas						0,00 €	
4.4.2	Custos em ações externas						7.003,60 €	

QUADRO 18

<b>5</b>	<b>PRESTAÇÕES SOCIAIS</b>	<b>Valor em euros</b>
5.1	Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	2.238,22 €
5.2	Abono de família	7.731,12 €
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	168.882,00 €
5.8	Subsídio por morte	0,00 €
5.9	Outras	0,00 €
5.10	<b>PRESTAÇÕES DE AÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR</b>	<b>Valor em euros</b>
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)	5.130,38 €

QUADRO 19

<b>6</b>	<b>RELAÇÕES PROFISSIONAIS</b>	
6.1	<b>ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO</b>	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	3

QUADRO 20

SÍNTESE - MÉTODOS DE CÁLCULO DOS PRINCIPAIS INDICADORES		
INDICADOR	FÓRMULA	RESULTADO
Taxa de feminização (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	74,6%
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	48 anos
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais velho}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	2,9
Taxa de envelhecimento (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	33,6%
Nível médio de antiguidade (anos)	$\frac{\text{Somatório das antiguidades}}{\text{Total de trabalhadores}}$	18 anos
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores com deficiência}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	6,7%
Taxa de admissões (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	3,0%
Taxa de saídas (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	8,2%
Índice de tecnicidade (em sentido lato) (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores em cargos/carreiras que exigem habilitação superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	53,0%
Taxa de absentismo (%)	$\frac{\text{Total de dias de ausência (não incluindo férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano x total de trabalhadores)}} \times 100$	12,5%
Leque salarial líquido	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	3,0
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	$\frac{\text{N.º de acidentes de trabalho}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	1,5%
Taxa de participação em ações de formação (%)	$\frac{\text{N.º de participantes em ações de formação}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	94,0%