



Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais
**Instituto de Segurança Social da
Madeira, IP-RAM**

**BALANÇO SOCIAL
ANO 2017**

INTRODUÇÃO

O presente documento apresenta o Balanço Social do Instituto de Segurança Social da Madeira (ISSM, IP-RAM) do ano de 2017. O Balanço Social constitui um importante instrumento de planeamento, organização e controlo de recursos humanos a par do Plano de Atividades, do Relatório de Atividades e do QUAR.

O Balanço Social foi institucionalizado para os serviços e organismos da Administração Pública através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, e tornado obrigatório, como medida de modernização, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, sendo um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, que deve ser elaborado anualmente, no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, de acordo com a organização e estrutura previstas no aludido Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e com o DLR n.º 40/2008/M de 10 de dezembro, diploma que adapta à Região Autónoma da Madeira o citado Decreto-lei e determina no seu artigo 3º, o envio do Balanço Social até 15 de abril de cada ano, ao serviço do Governo Regional com competência em matéria de Administração Pública e revisto pela Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril, e ainda de acordo com as instruções disponibilizadas na página eletrónica da Direcção-Geral da Administração e Emprego Público (DGAEP), bem como da Direcção Regional de Administração Pública e Modernização Administrativa (DRAPMA).

O presente balanço social, foi elaborado em cumprimento dos supracitados normativos e orientações, e os dados para a sua elaboração foram obtidos através da base de dados de gestão de recursos humanos disponível através do software GESVEN-GRH e da Base de dados de formação (ACESS), tendo os dados sobre a disciplina sido disponibilizados pelo Gabinete Jurídico. Assim, o presente documento fornece um conjunto de indicadores da situação do ISSM, IP-RAM, nas áreas dos recursos humanos e dos recursos financeiros a estes afetos.

Da análise e avaliação dos dados facultados, é possível partir para uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o desenvolvimento das suas competências, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia dos serviços prestados pelo ISSM,IP-RAM face às crescentes competências atribuídas.

Balanço Social 2017

Enquadramento legal e atribuições do ISSM, IP-RAM

O Instituto de Segurança Social da Madeira (ISSM, IP-RAM) na qualidade de Instituição Pública de Solidariedade e Segurança Social, é uma pessoa coletiva de direito público, dotada de personalidade jurídica e de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, classificando-se como instituto público de regime especial nos termos da lei, o qual se rege pela sua lei orgânica e pelas normas aplicáveis do regime jurídico dos institutos públicos. O ISSM, IP-RAM tem a sua sede no Funchal, mantém vários serviços locais de proximidade com o cidadão e ainda dispõe de estabelecimentos integrados. A partir de agosto de 2016, passou a integrar as atribuições no domínio da reabilitação psicossocial e terapêutica e inclusão de pessoas com deficiência, tendo aumentado o número de serviços, estabelecimentos, e efetivos a cargo. O aumento das atribuições do ISSM,IP-RAM resultou da reestruturação da administração pública na Região Autónoma da Madeira, a qual determinou à Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais as atribuições relativas ao desenvolvimento funcional e integral de competências de pessoas com deficiência, as quais transitaram do Gabinete da referida Secretaria Regional para o ISSM, IP – RAM, em agosto de 2016, nos termos do artigo 5.º do Decreto Legislativo Regional n.º 29/2016/M, de 15 de julho, que procedeu à segunda alteração à orgânica do ISSM, IP-RAM, aprovada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 34/2012/M, de 16 de novembro e alterada pelo Decreto Legislativo Regional n.º 6/2015/M, de 13 de agosto. O ISSM, IP-RAM tem jurisdição sobre todo o território da Região Autónoma da Madeira, sendo, nomeadamente, a instituição competente relativamente, aos beneficiários de segurança social com residência na Região Autónoma da Madeira, e aos contribuintes de segurança social, sejam entidades empregadoras ou equiparadas e trabalhadores independentes com sede, direção efetiva, domicílio profissional ou residência na RAM, ainda que detenham estabelecimentos, locais de trabalho ou sucursais fora do território regional. A reestruturação do ISSM, IP -RAM, operada a partir de agosto, traduziu-se no alargamento do âmbito de intervenção social na área da segurança social, com a introdução de um novo desafio na missão do instituto- a área da deficiência. Manteve-se a sua natureza de instituto público de solidariedade e segurança social da Região Autónoma da Madeira, de regime especial previsto no regime jurídico dos institutos públicos, bem como, o exercício da sua atividade sob tutela e superintendência da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais. Assim à missão do ISSM,IP-RAM que consiste, genericamente na gestão dos regimes de Segurança Social, o reconhecimento dos direitos e o cumprimento das obrigações decorrentes dos regimes de segurança social, a gestão da recuperação da dívida e o exercício de ação social, bem como, assegurar a aplicação dos instrumentos internacionais de segurança social na RAM, acrescem novas atribuições no domínio da reabilitação psicossocial e terapêutica e inclusão de pessoas com deficiência, designadamente, assegurar o desenvolvimento funcional e integral de competências de pessoas com deficiência, numa perspetiva de inclusão, de reabilitação e terapêutica, de apoio psicossocial e familiar, que propicie bem -estar, saúde geral, envelhecimento ativo e qualidade de vida.

Balanço Social 2017

Estrutura e organização do ISSM, IP-RAM

A organização interna e as respetivas competências dos serviços e dos estabelecimentos integrados que funcionam na dependência do ISSM, IP-RAM, foram alterados a partir de janeiro de 2017 na sequência da aprovação dos Estatutos através da Portaria n.º 17/2017, de 23 de janeiro.

O presente balanço social com referência a 31 de dezembro de 2017 retrata a estrutura organizativa do ISSM, IP-RAM, contendo a distribuição dos efetivos na referida estrutura.

Vínculos e Carreiras

Nos últimos anos as alterações decorrentes do regime de vinculação, carreiras e remunerações conduziram necessariamente à adaptação do Balanço Social à nova realidade social da administração pública regional, e por conseguinte, regista-se, na sua estrutura, diferenças, designadamente no que concerne à relação jurídica de emprego e às carreiras.

Numa breve síntese sobre a relação jurídica de emprego na Administração Pública Regional, importa referir que é a partir de 2010, que é alterada a modalidade de vinculação, isto é, a nomeação é substituída pelo contrato de trabalho funções públicas. Com efeito, desde 2009 que todos os trabalhadores da Administração Pública central e local haviam passado para a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas, por tempo indeterminado, no entanto, na Administração Pública Regional, manteve-se até 2010, o vínculo de nomeação aos trabalhadores nomeados definitivamente, nos termos do nº 1 do artigo 4º do DLR nº 1/2009/M de 12 de janeiro, que adaptou à região a Lei nº 12-A/2008 de 27 de fevereiro. Esta alteração do vínculo, ocorreu por força do Acórdão do Tribunal Constitucional nº 256/2010, publicado no Diário da República, I série, nº 176, de 9 de setembro, no qual é declarada ilegalidade com força obrigatória geral nas normas contidas no nº 1 e 2 do citado artigo 4º do Decreto Legislativo Regional nº 1 /2009/M de 12 de janeiro, por violação do Artigo 79º do nº 2 do Estatuto Político -Administrativo da Região Autónoma da Madeira. Assim, na sequência do referido Acórdão a manutenção do vínculo de nomeação definitiva dos trabalhadores da Administração Regional previsto no citado diploma, deixa de existir, ou antes constitui uma exceção para alguns. A nomeação definitiva mantém-se apenas para as atividades identificadas no Artigo 10º da Lei nº 12-A/2008 de 27 de Fevereiro, designadamente as seguintes: Missões genéricas e específicas das Forças Armadas em quadros permanentes; Representação Externa do Estado; Informações de segurança; Investigação criminal; Segurança pública e Inspeção e mantém

Balanço Social 2017

– se ainda hoje para as mesmas atividades, por força do artigo 8º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho.

No caso do ISSM,IP-RAM, apenas os inspetores mantêm o vínculo de nomeação definitiva. Consequentemente o primeiro quadro do balanço Social, isto é, o quadro dos recursos humanos, o qual apresenta a distribuição dos efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego, reflete a partir de 2010, esta realidade.

Numa breve síntese sobre as carreiras, importa referir que ocorreram alterações, a partir de 1 de janeiro de 2009, designadamente, deu-se a transição dos trabalhadores para as novas carreiras, por força do nº 7 do Artigo 118º da Lei 12-A/2008 de 27 de fevereiro, conjugado com o artigo 12º do DL121/2008 de 11 de julho. Resulta da aplicação dessas normas, a fusão de algumas carreiras de regime geral para as novas carreiras gerais e a coexistência de carreiras e categorias subsistentes, as quais se mantiveram no balanço social do ISSM,IP-RAM desde 2009 até 2017.

Evolução dos Recursos Humanos:

O Balanço Social de 2017, mantém a mesma tendência de anos anteriores, no que concerne à redução do número de efetivos globais. O número de efetivos globais de 2017 (1354) decresceu em relação ao ano anterior (1392). Registou-se em 2016 o aumento do número dos efetivos globais, em relação a 2015 (1187) mas este aumento resultou exclusivamente, da transferência de serviços da Reabilitação e Deficiência do Gabinete da Secretaria Regional de Inclusão e Assuntos Sociais para o ISSM, IP – RAM, em agosto de 2016, e a correspondente afetação de pessoal que neles exerciam funções.

Verifica-se que o número de saídas de efetivos globais, em 2017 (74) mantém o mesmo ritmo de anos anteriores, porquanto em 2016, registou-se 73 saídas e em 2015, 74. Refira-se que as saídas por aposentação em 2017 (10) são sensivelmente inferiores a 2016 (14). Por conseguinte, podemos afirmar que se mantém a tendência de redução, a qual se acentuou com maior expressão a partir de 2009 e atingiu o valor mais baixo desde 1997, no ano de 2015.

Importa referir a este nível, que no âmbito do Programa de Ajustamento Económico e Financeiro para a Região Autónoma da Madeira (PAEF-RAM), o Governo Regional assumiu o compromisso de introduzir um mecanismo de controlo dos recursos humanos – o Plano Previsional e de estratégia de implementação da redução do número de trabalhadores em funções públicas, estabelecendo como meta os 2 % ao ano. Com efeito, o referido

Balanço Social 2017

mecanismo de controlo foi introduzido no segundo semestre de 2012, tendo-se, desde então, registado uma redução acima dos 2%, resultante, maioritariamente, do número de aposentações definitivas. Refira-se que em 2013 esta redução atingiu o dobro em relação à meta pré-estabelecida pela Administração Regional ou seja, obteve-se uma redução de efetivos de 4,69%. Importa igualmente referir, que desde 2014, regista-se uma nova forma de contabilizar as saídas no balanço social e no Plano Previsional decorrentes da diferenciação do conceito de ausência. Com efeito, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014 de 20 de junho, determina a suspensão do vínculo de emprego público, na situação de doença que se prolongue por mais de 30 dias. Por essa razão, no balanço social passamos a contabilizar como saídas, as ausências por doença desde que se verifique a suspensão do vínculo, enquanto que no plano previsional, são contabilizadas as saídas, só após seis meses de ausência. Por tal facto, o número das saídas, nos dois documentos não podem ser comparáveis.

Quanto ao motivo das 74 saídas, verifica-se que 43 são por doença (ausência superior a 30 dias), 12 definitivas (2 falecimento e 10 aposentações), 5 mobilidades, 1 licença sem vencimento, 1 cessação do cargo dirigente, 2 cargos dirigente fora do ISSM e 10 cessações de mobilidade de pessoal docente.

Quanto à caracterização dos recursos humanos, refira-se que maioritariamente são mulheres (86%) enquanto os homens representam apenas 14%.

Quanto às atividades destacam-se as operacionais, que ocupam cerca de 54% dos efetivos globais, tendo este rácio decrescido em relação a 2016, que se situava em 56%.

Seguem-se as atividades administrativas que apresentam uma tendência crescente (27%) em relação a 2016 (25%).

As atividades técnicas são exercidas por apenas 11 % dos efetivos e cerca de 3% exercem funções de direção. As carreiras e corpos especiais, onde se incluem as atividades inspetivas e de diagnóstico e terapêutica, ocupam pouco mais de 1% dos efetivos globais e as carreiras e categorias subsistentes, 0,1% que resultam da transferência de serviços que atrás referimos.

Podemos afirmar que o balanço social de 2017, regista igualmente a tendência de envelhecimento gradual dos recursos humanos.

Balanço Social 2017

Se analisarmos os anos anteriores, regista-se um número reduzido de entradas, a taxa de emprego jovem é nula (0%) contribuindo para que o número médio das idades aumente progressivamente. Neste balanço tal como nos anteriores regista-se o aumento da média etária do pessoal do ISSM, IP-RAM situando-se nos 51 anos. Refira-se que em 2016 esta média situava-se nos 50 anos. Prevê-se a continuidade desta tendência nos próximos anos. Podemos mesmo afirmar que será de forma significativa o envelhecimento global dos efetivos. Prevê-se o aumento progressivo do número de efetivos nas classes etárias mais altas, em virtude dos condicionalismos impostos pelo atual regime para aposentação.

Ao presente trabalho acrescem indicadores sociais, dos quais destacamos, o gráfico com a evolução de efetivos desde 1997 até 2017, refletindo a evolução e as tendências, ao longo de duas décadas. O cálculo de indicadores e rácios, designadamente, taxa de tecnicidade, enquadramento, feminização, emprego de jovens e envelhecimento, constam do documento, à semelhança de anos anteriores.

Helena Bettencourt Góis Neves da Costa

“NÃO HÁ DUAS ORGANIZAÇÕES IGUAIS, ASSIM COMO NÃO HÁ DUAS PESSOAS IGUAIS.”

A. CHIAVENATO, IN TEORIA GERAL DA ADMINISTRAÇÃO

ELABORADO POR:

**Dr.ª Helena P. B. G. Neves da Costa – Diretora de
Departamento de Gestão de Recursos Humanos**

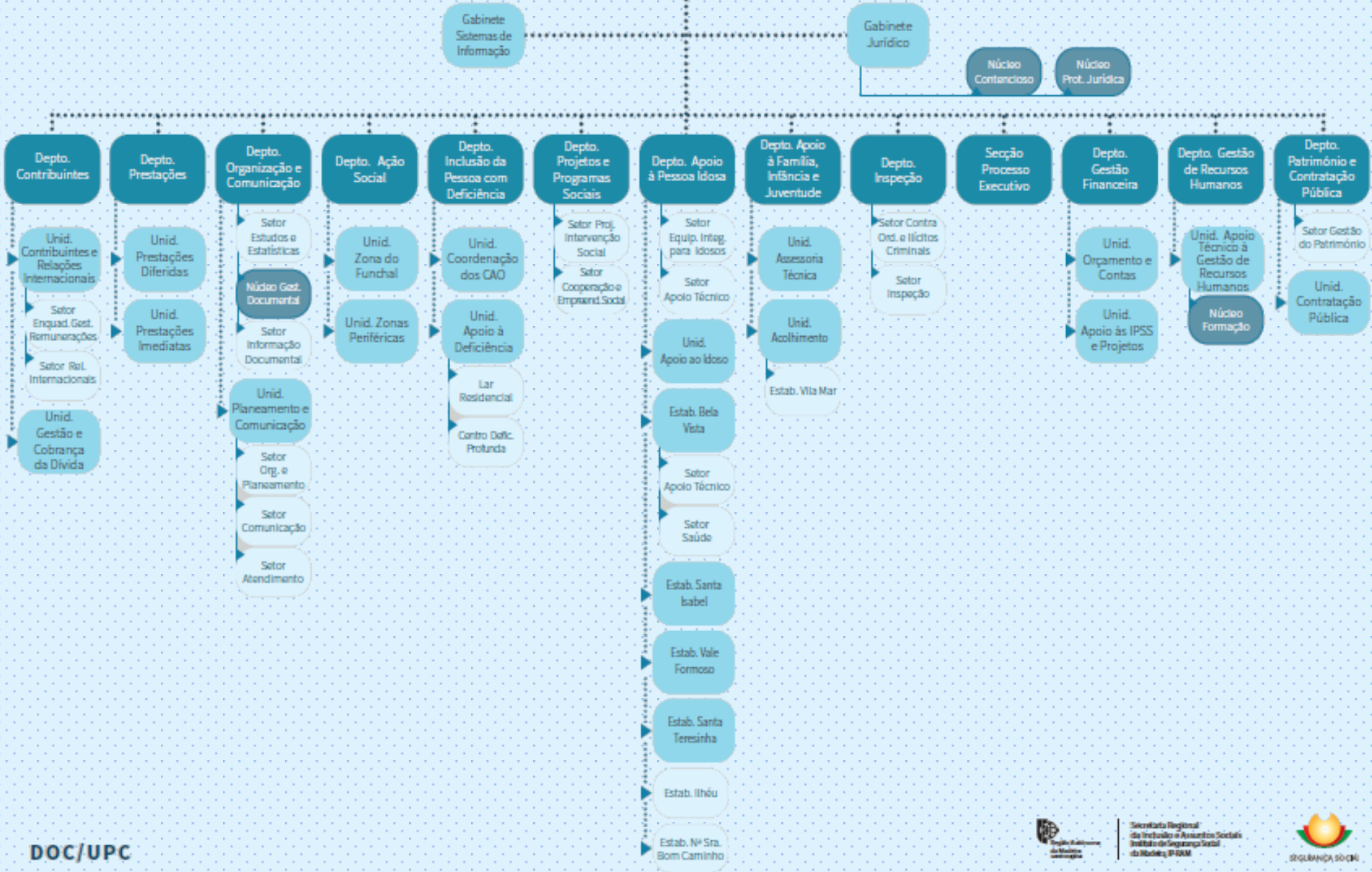
Roberto Rodrigues – Assistente Técnico

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	1
GRÁFICOS E INDICADORES	10
1. RECURSOS HUMANOS	20
1.1. EFETIVOS POR GRUPO DE PESSOAL SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	20
1.2. ESTRUTURA ETÁRIA	21
1.3 NÍVEL MÉDIO DE IDADE	21
1.4 ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	22
1.5 NÍVEL MÉDIO DE ANTIGUIDADE	23
1.6 TRABALHADORES ESTRANGEIROS	23
1.7 TRABALHADORES DEFICIENTES	23
1.8 ESTRUTURA HABILITACIONAL	24
1.9 ADMISSÕES DURANTE O ANO	25
1.10 SAÍDAS DURANTE O ANO	26
1.11 MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	27
1.12 MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	28
1.13 POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO	29
1.14 ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO / PROMOÇÕES	29
1.15 MODALIDADE DE HORÁRIO	30
1.16 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	31
1.17 AUSÊNCIAS AO TRABALHO (DIAS DE AUSÊNCIA)	32
1.18 HORAS NÃO TRABALHADAS	33
2. ENCARGOS COM PESSOAL	33
3. HIGIENE E SEGURANÇA	34
3.1 ACIDENTES DE SERVIÇO	34
3.2 DOENÇAS PROFISSIONAIS	35
3.3. ATIVIDADES DE MEDICINA NO TRABALHO	35
3.4. INTERVENÇÕES DAS COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA	35
3.5. EFECTIVOS RECLASSIFICADAS OU RECOLOCADAS EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO	35
3.6. AÇÕES DE FORMAÇÃO E DE SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA REALIZADAS	36
3.7. CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	36
4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	37
4.1 NÚMERO DE AÇÕES	37
4.2 NÚMERO DE PARTICIPANTES	37
4.4 CUSTOS DE FORMAÇÃO	38
5. PRESTAÇÕES SOCIAIS	38
6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	39
7. COBERTURA GEOGRÁFICA POR CONCELHOS	40
8. COBERTURA DE QUADROS	41

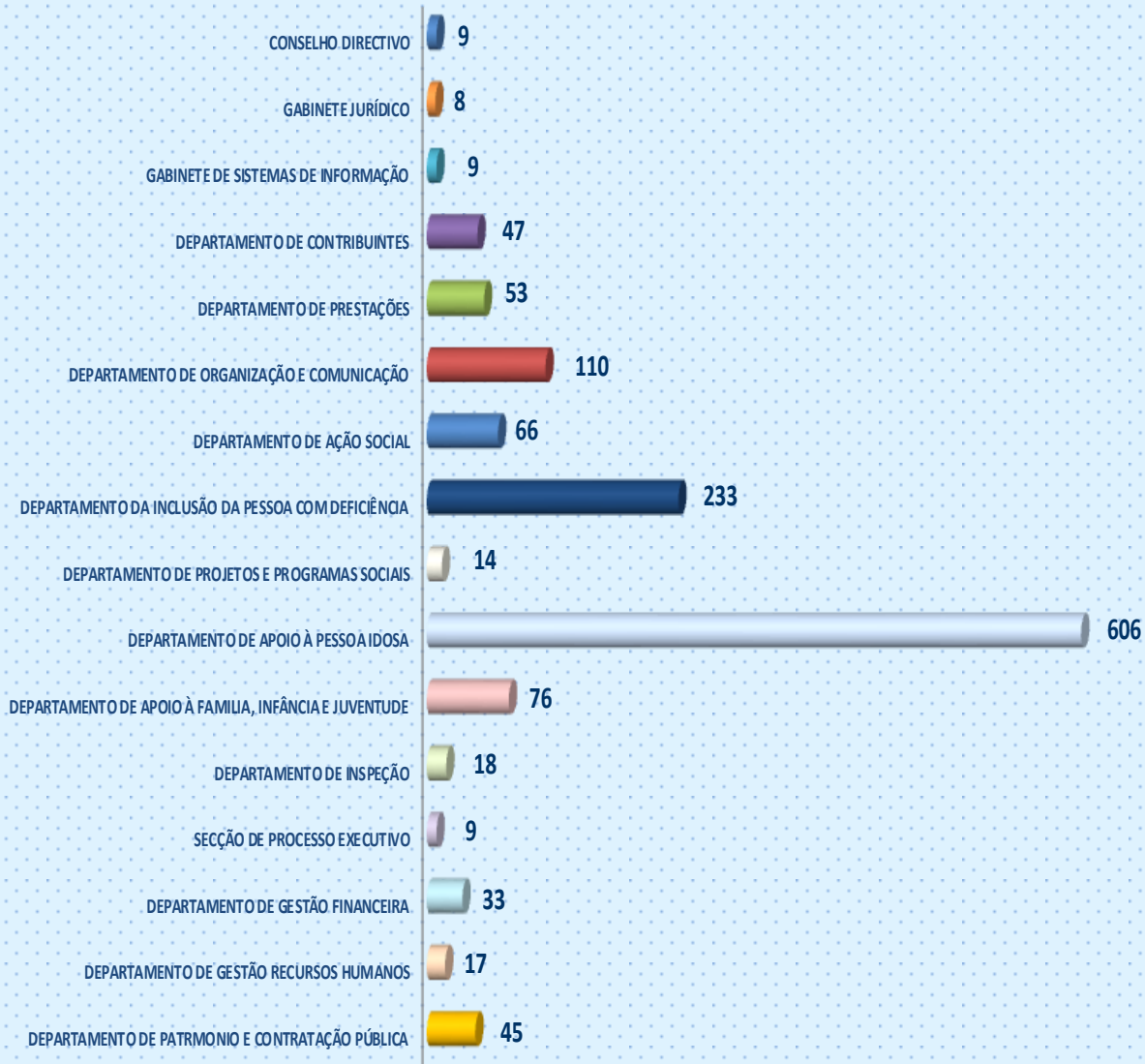
CONSELHO DIRETIVO

Fiscal Único



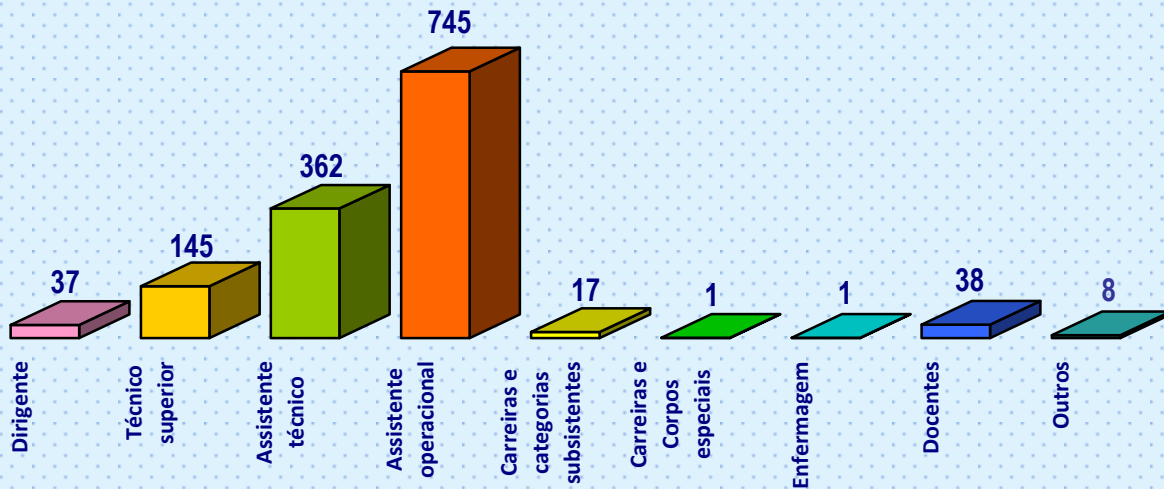
GRÁFICOS E INDICADORES

Total de efetivos por estrutura do ISSM



A carreira de assistente operacional representa 55% dos RH do ISSM e tem como função, essencialmente, o apoio à terceira idade junto das populações e Estabelecimentos no âmbito do sistema de Ação Social.

Efetivos por grupos de pessoal



Os indicadores de tecnicidade registam um ligeiro recuo, seguindo a tendência iniciada em 2016. Relativamente aos indicadores de enquadramento e de feminização, retomaram o sentido de crescimento depois de em 2016 terem sofrido um recuo, o que já aconteceu em 2014 pela primeira vez, com o indicador de feminização.

Indicador de tecnicidade (sentido restrito):

$$\frac{\text{Pessoal técnico superior}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 10,7\%$$

Indicador de tecnicidade (sentido lato):

$$\frac{\text{Pessoal técnico superior} + \text{Pessoal informática}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 11,3\%$$

Indicador de enquadramento:

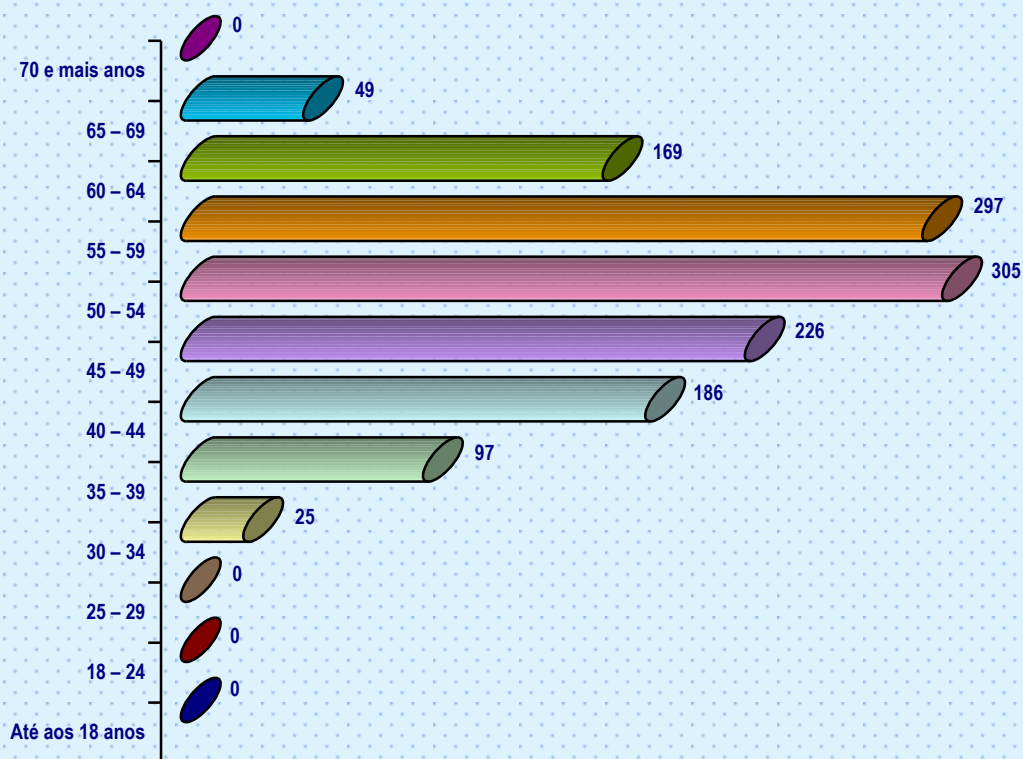
$$\frac{\text{Pessoal dirigente}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 2,7\%$$

Indicador de feminização:

$$\frac{\text{Total de efetivos (mulheres)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = 85,8\%$$

Em relaço a anos anteriores, a classe modal continua a situar-se na faixa dos 50 a 54 anos. Nõ obstante, a idade média em 2017 (51,2 anos) regista um ligeiro aumento em relaço ao ano anterior (50,1 anos). Verifica-se o envelhecimento gradual dos efetivos. A inexistência de efetivos jovens reflete a tendêcia que já vinha a se verificar nos últimos 9 anos. Em 2009 eram cerca de 66, em 2010 passaram para 40 jovens, em 2011 apenas 34, em 2012 diminuiu para 22, em 2013 diminuiu para 15, em 2014 para 7, em 2015 foram só 4 e desde 2016 não existe efetivos jovens com idade inferior a 30 anos de idade. Por outro lado continua a se verificar aumentou do número de efetivos nas classes etárias mais altas.

Total de efetivos por classes etárias



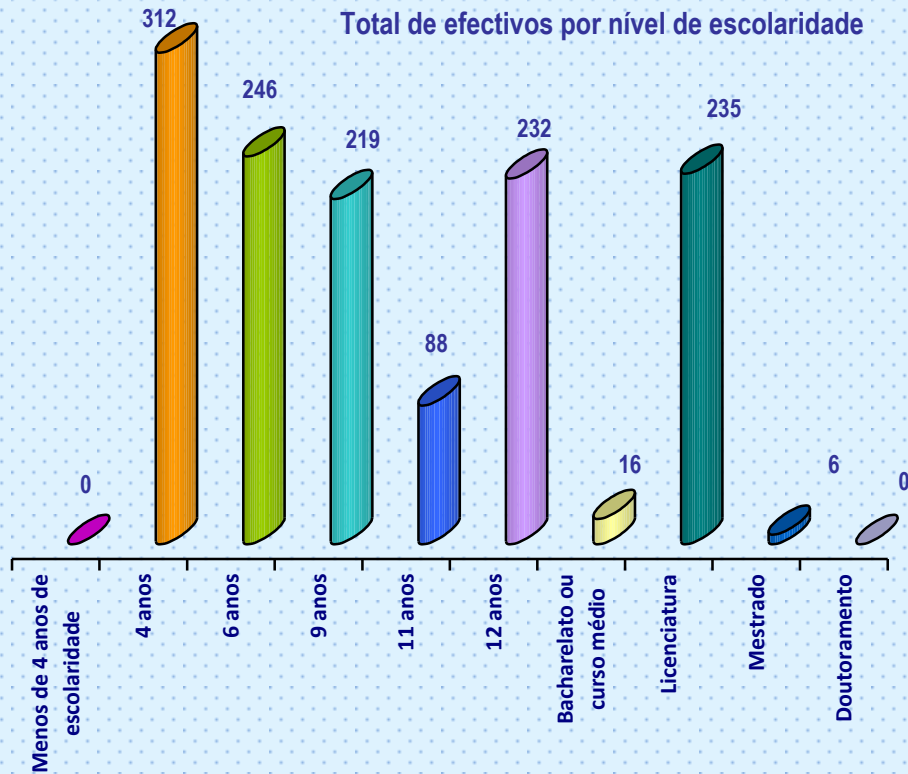
Indicador de emprego de jovens:

$$\frac{\text{Efetivos jovens (até 29 anos)}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = \mathbf{0\%}$$

Indicador de envelhecimento:

$$\frac{\text{Efetivos com idade acima dos 55 anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100 = \mathbf{38,0\%}$$

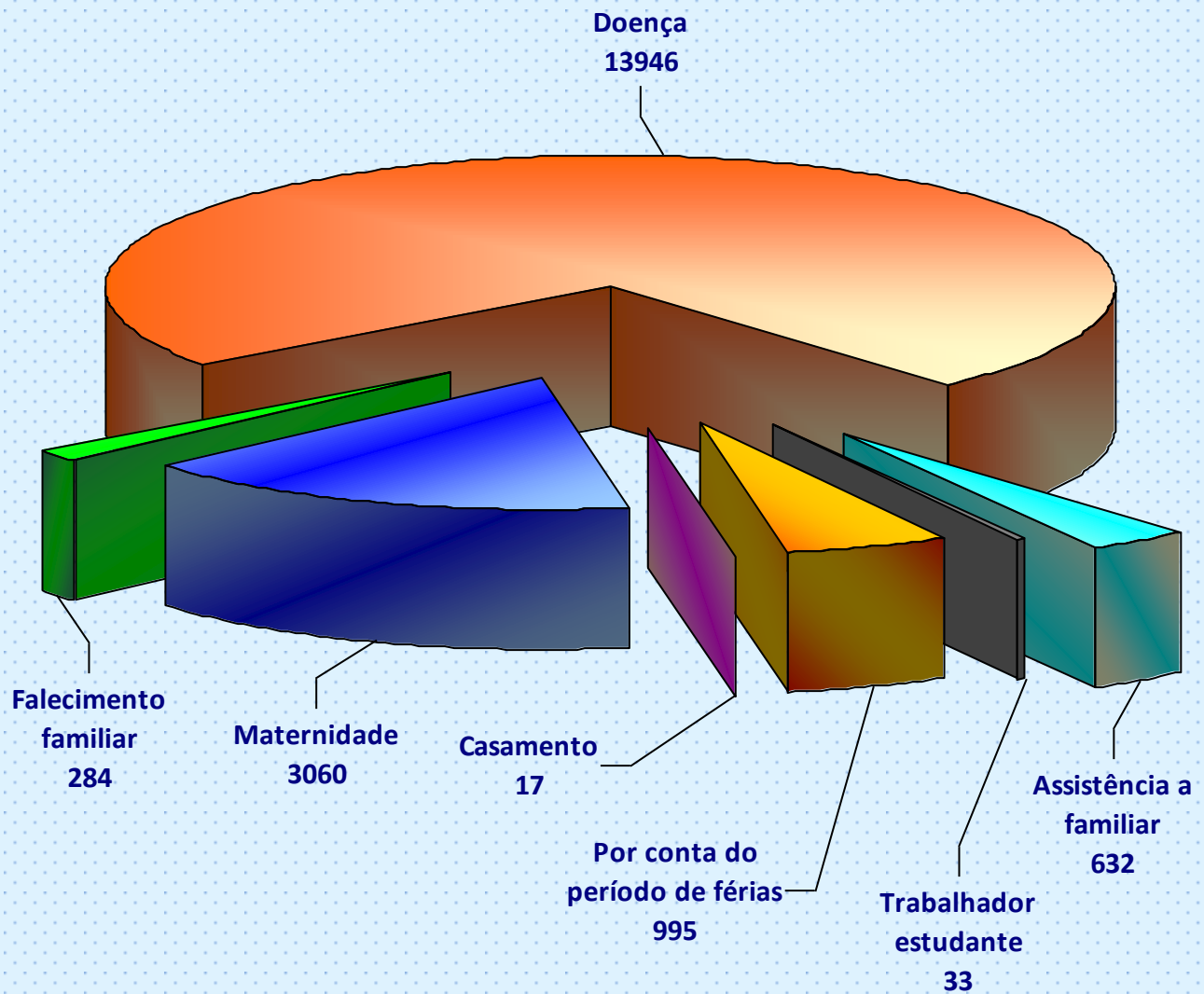
A tendência de níveis de escolaridade baixos mantém-se ao longo dos anos, sobretudo pelo peso dos assistentes operacionais na estrutura da organização. O número de efetivos com formação superior, sofreu uma diminuição á imagem do que já tinha acontecido em 2015.



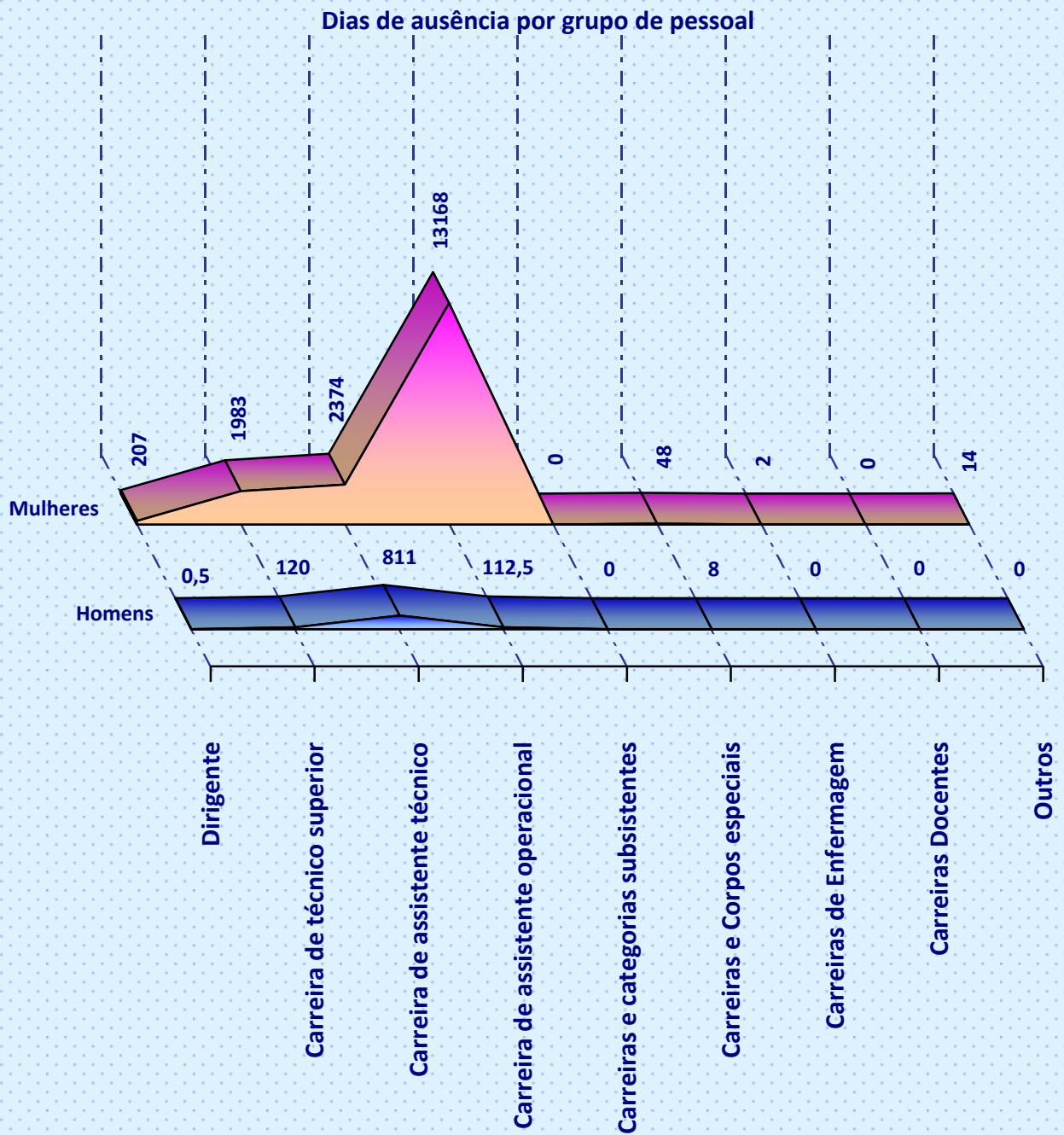
Indicador de formação superior:

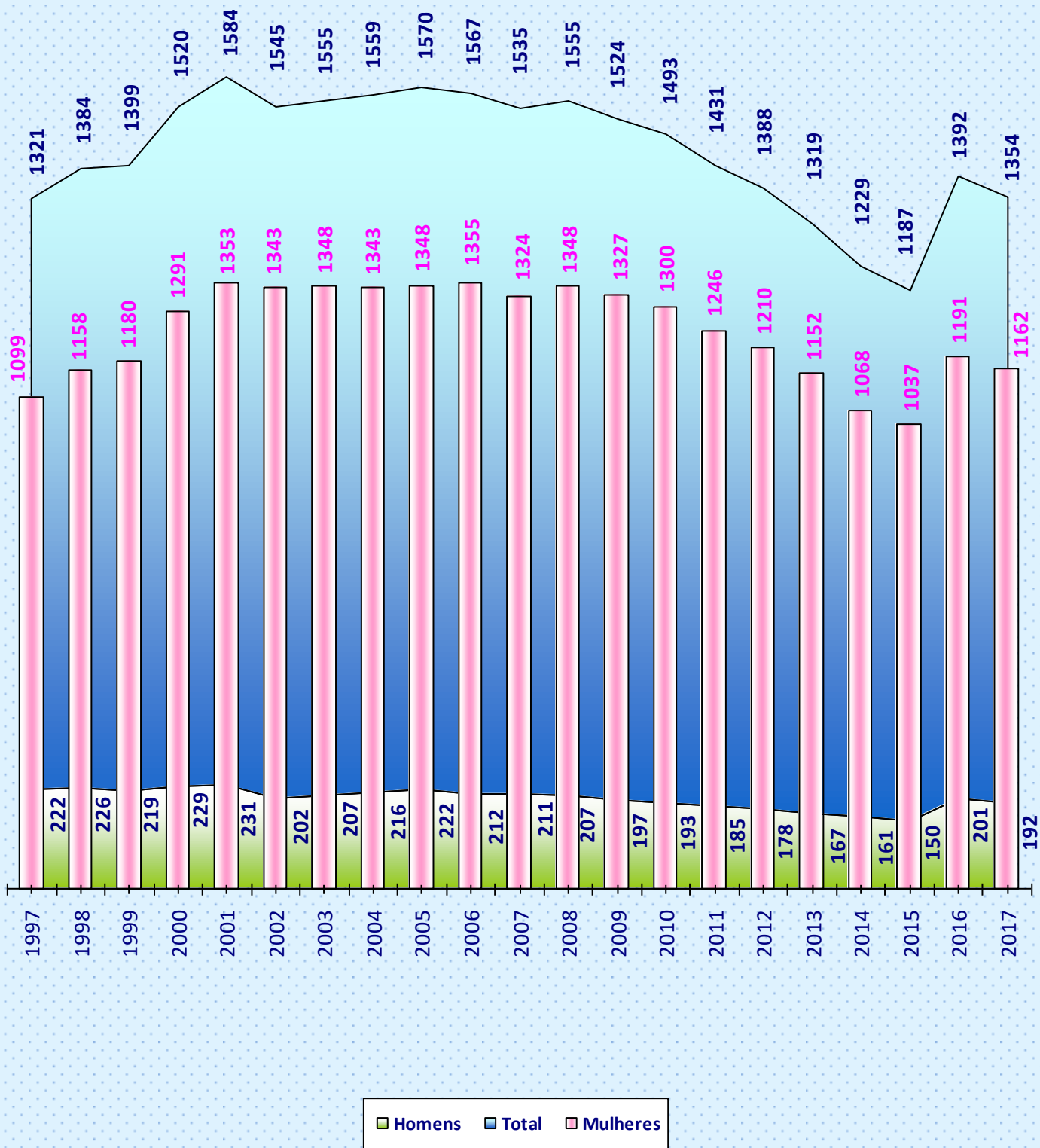
$$\frac{\text{efetivos com bacharelato} + \text{licenciatura} + \text{mestrado} + \text{doutoramento}}{\text{total de efetivos}} \times 100 = 18,9 \%$$

Dias de ausncia por tipo

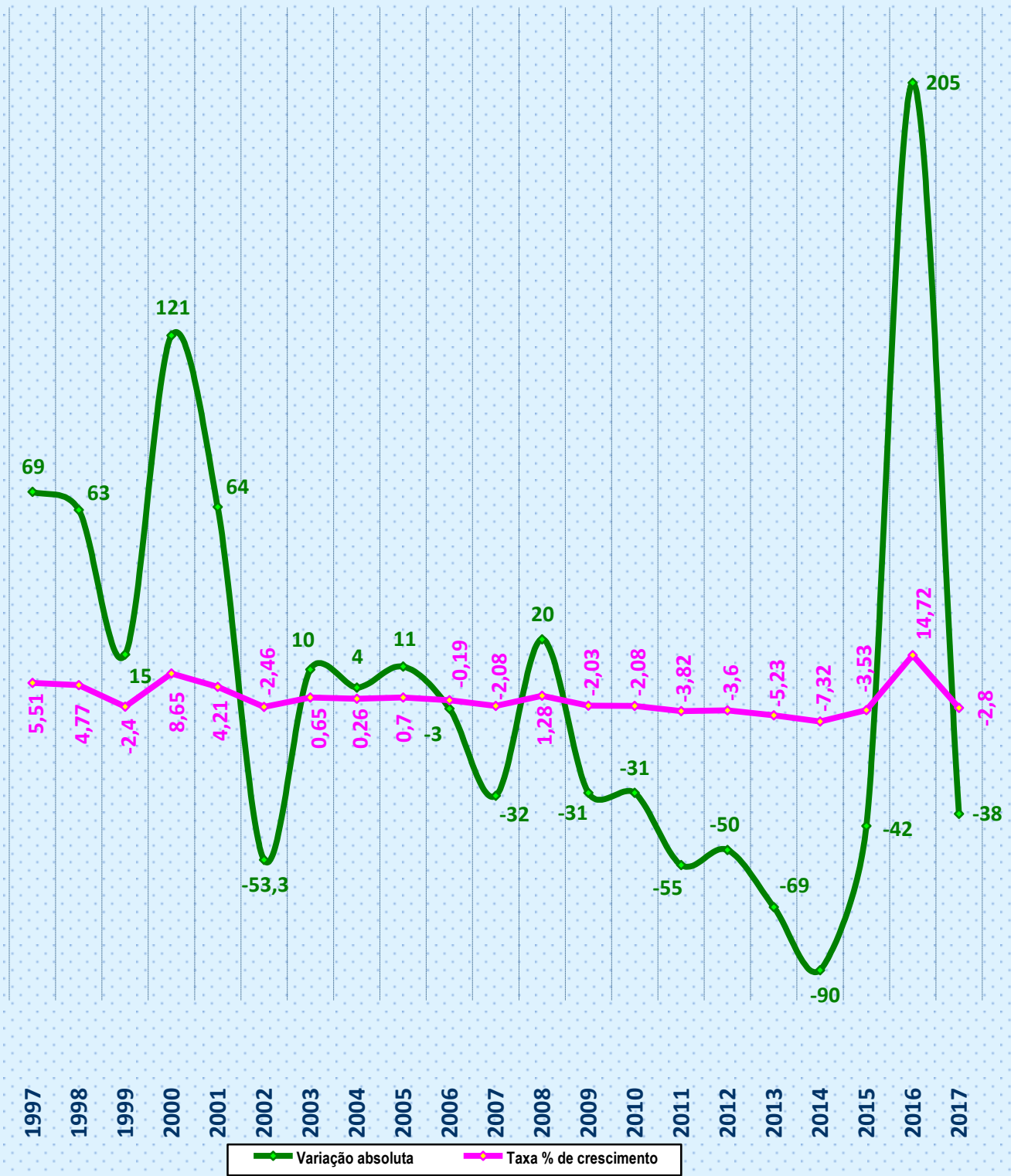


As faltas por doena continuam a ser a principal razo de absntismo, voltou a se verificar um aumento no nmero de dias de ausncia por este motivo aps dois anos consecutivos com a tendncia a diminuir.

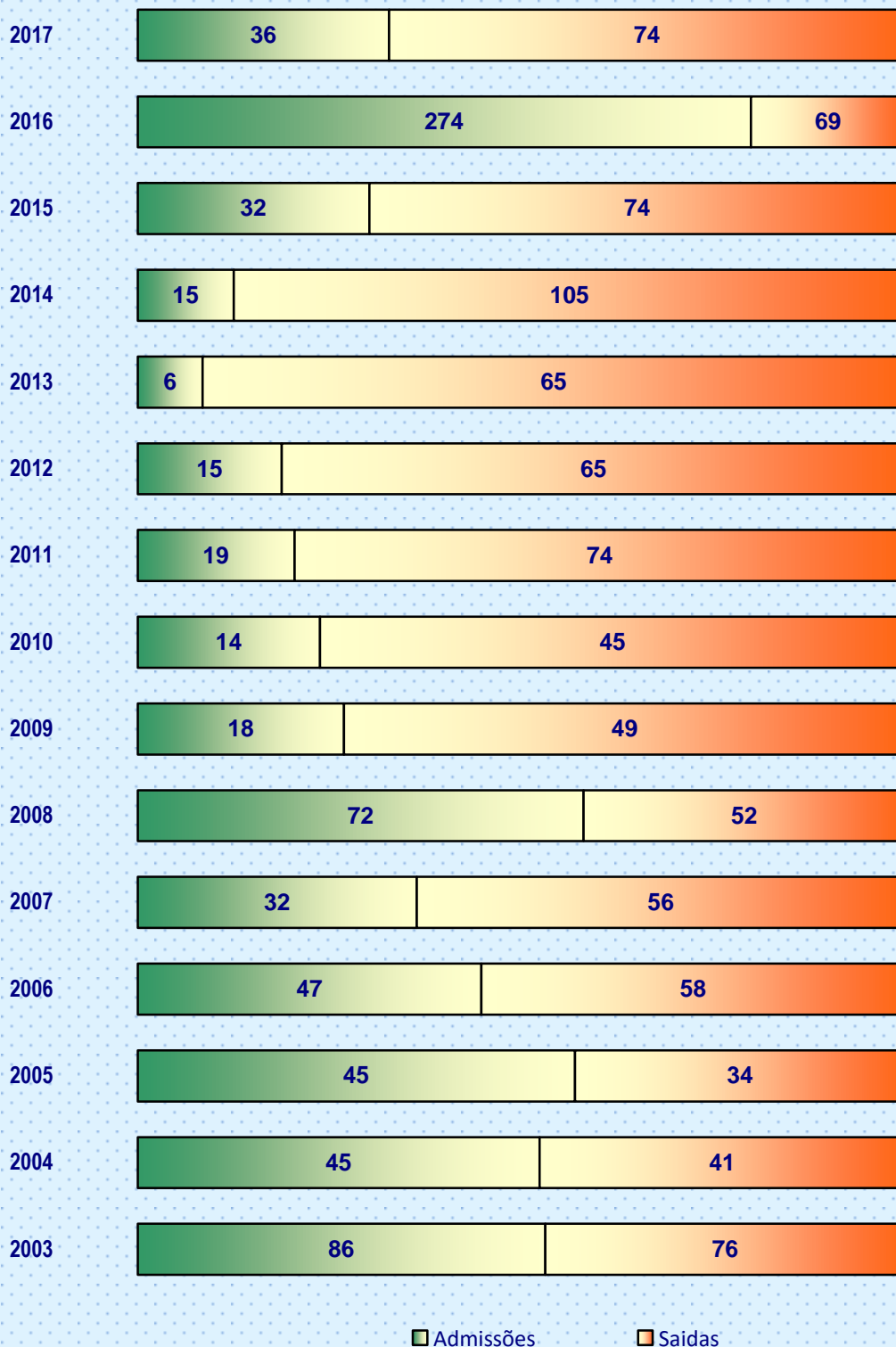




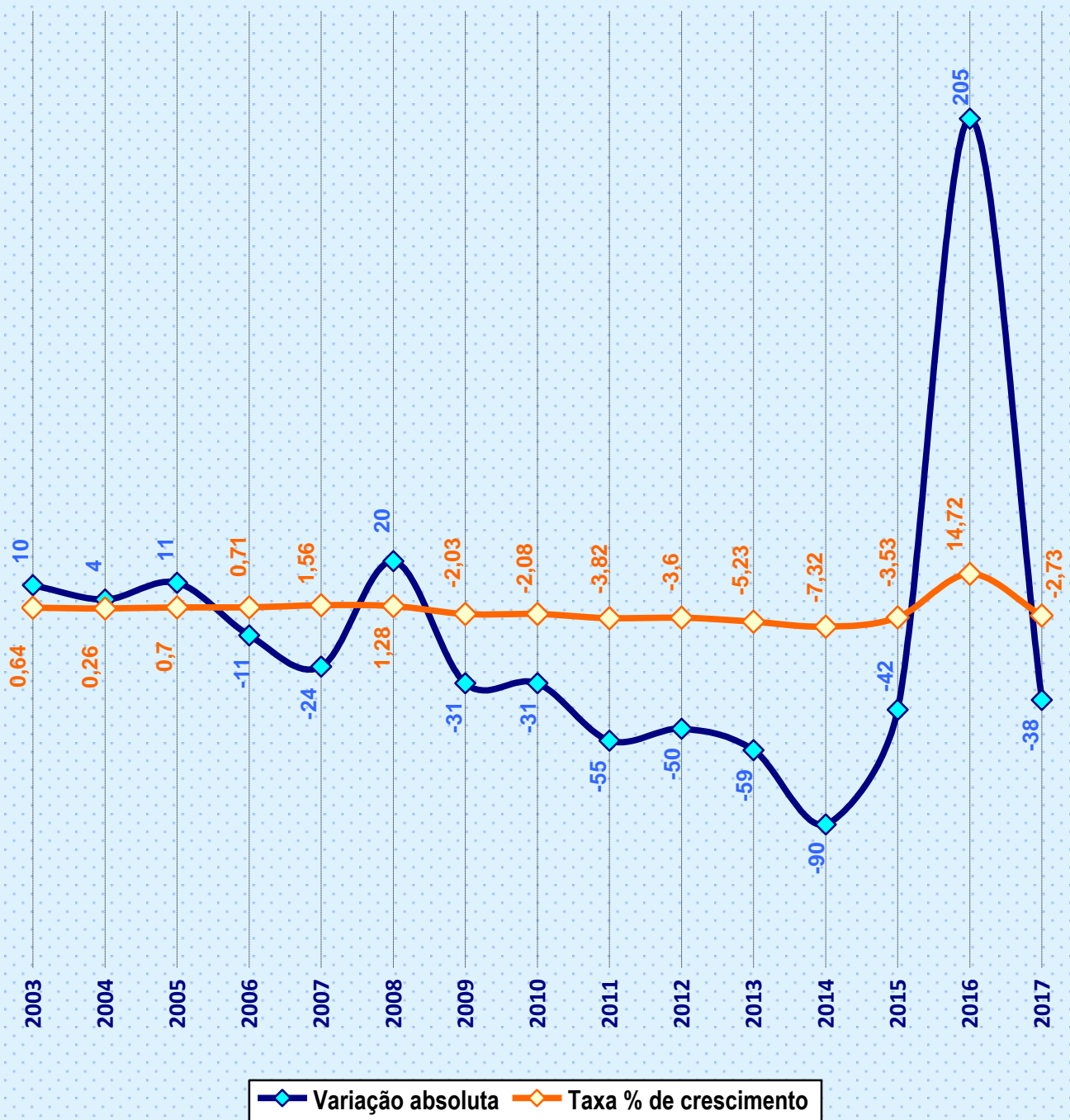
Variao dos efetivos globais ISSM entre 1996 e 2017



Admissões e saídas do ISSM em 2003 e 2017



Variao das admissões e saídas do ISSM entre 2003 e 2017



1. RECURSOS HUMANOS

1.1. Efetivos por grupo de pessoal segundo a relação jurídica de emprego

1. Recursos humanos		<i>Dirigente</i>	<i>Carreira Técnico Superior</i>	<i>Carreira Assistente Técnico</i>	<i>Carreira Assistente Operacional</i>	<i>Carreiras e Corpos especiais</i>	<i>Carreiras e categorias subsistentes</i>	<i>Carreiras de Enfermagem</i>	<i>Carreiras Docentes</i>	<i>Outros</i>	Total
1.1 Total de Efetivos	H	6	19	68	74	6			17	2	192
	M	31	126	294	671	11	1	1	21	6	1162
	T	37	145	362	745	17	1	1	38	8	1354
1.1.1 Nomeação	H					5				1	6
	M					3				1	4
	T					8				2	10
1.1.2 Contrato por tempo indeterminado	H	4	19	68	74	1				1	167
	M	28	126	294	671	8	1			5	1133
	T	32	145	362	745	9	1			6	1300
1.1.3 Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H										
	M										
	T										
1.1.4 Outros (1)	H	2							17		19
	M	3						1	21		25
	T	5						1	38		44
1.1.5 Total		37	145	362	745	17	1	1	38	8	1354

¹ Comissão de serviço, requisitados ou mobilidade interna no I.S.S.M.

1.2. Estrutura Etária

1.2 Estrutura Etária (em 31 de Dezembro)	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	<i>Total</i>
Até aos 18 anos	0	0	0
18 – 24	0	0	0
25 – 29	0	0	0
30 – 34	0	25	25
35 – 39	21	76	97
40 – 44	40	146	186
45 – 49	35	191	226
50 – 54	32	273	305
55 – 59	36	261	297
60 – 64	24	145	169
65 – 69	4	45	49
70 e mais anos	0	0	0
Total	192	1162	1354

1.3 Nível Médio de Idade

1.3 Nível médio de idades	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	51,25
Nível médio etário masculino	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	49,70
Nível médio etário feminino	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Efetivos}}$	51,51

1.4 Estrutura de antiguidades²

1.4 - ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Até 5 anos	13	19	32								32		32
5-9	4	78	82	1	13	7	58	2			1		82
10-14	31	120	151	4	55	37	54				1		151
15-19	37	319	356	13	46	106	182	4	1		2	2	356
20-24	36	300	336	7	16	60	245	6				2	336
25-29	31	127	158	7	8	67	72	2			2		158
30-35	18	119	137	3	6	37	88	2				1	137
Mais de 36	22	80	102	2	1	48	46	1		1		3	102

² Não inclui as prestações de serviço

1.5 Nível médio de antiguidade

1.5 Nível médio de antiguidade	Soma das antiguidades Total de efetivos	21,24
1.5.1 Nível médio de antiguidade masculino	Soma das antiguidades Total de efetivos	21,59
1.5.2 Nível médio de antiguidade feminino	Soma das antiguidades Total de efetivos	21,18

1.6 Trabalhadores Estrangeiros

1.6 Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
1.6.1 De países da UE	1	3	4
1.6.2 Dos PALOP	-	1	1
1.6.3 Do Brasil	-	-	-
1.6.4 De outros países	2	-	2

1.7 Trabalhadores Deficientes

	Homens	Mulheres	Total
1.7 Trabalhadores deficientes	6	13	19

1.8 Estrutura habilitacional

1.8 Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	<i>Homens</i>	<i>Mulheres</i>	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0%
4 anos de escolaridade	26	286	312	23%
6 anos de escolaridade	39	207	246	18%
9 anos de escolaridade	33	186	219	16%
11 anos de escolaridade	10	78	88	6%
12 anos de escolaridade	34	198	232	17%
Bacharelato ou curso médio	2	14	16	1%
Licenciatura	46	189	235	17%
Mestrado	2	4	6	0%
Doutoramento	0	0	0	0%

1.9 Admissões durante o ano

1.9 Admissões (durante o ano) ³	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.9.1 Nomeação	H									0
	M				1					1
	T	0	0	0	0	1	0	0	0	1
1.9.2 Contrato por tempo indeterminado	H			2						2
	M		2	5	21					28
	T	0	2	5	23	0	0	0	0	30
1.9.3 Prestação de serviços	H									0
	M									0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.4 Outros ⁴	H		1					2		3
	M		0					2		2
	T	0	1	0	0	0	0	4	0	5
1.9.5 Total	H		1		2			2		5
	M		2	5	21	1		2		31
	T	0	3	5	23	1	0	4	0	36

³ Consideram-se os efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço.

⁴ Efectivos requisitados, mobilidade interna ou destacados no I.S.S.M.

1.10 Saídas durante o ano

1.10 Saídas (durante o ano) ⁵		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.10.1 Com nomeação	H										0
	M										0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.10.2 Com contrato	H		2	2	2						6
	M		7	6	44	1					58
	T	0	9	8	46	1	0	0	0	0	64
1.10.3 Outros	H		1						7		8
	M								2		2
	T	0	1	0	0	0	0	0	9	0	10
1.10.4 Total	H	0	3	2	2	0	0	0	7	0	14
	M	0	7	6	44	1	0	0	2	0	60
	T	0	10	8	46	1	0	0	9	0	74

⁵ Considera-se o total de efetivos saídos definitivamente ou com possibilidade de regresso.

1.11 Motivo das Saídas dos trabalhadores nomeados

1.11 Motivo das saídas dos trabalhadores nomeados⁶	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.11.1 Falecimento										0
1.11.2 Exoneração										0
1.11.3 Aposentação										0
1.11.4 Limite de idade										0
1.11.5 Aposentação compulsiva										0
1.11.6 Demissão										0
1.11.7 Mútuo acordo										0
1.11.8 Outros ⁷										0
1.11.9 Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

⁶ Considera-se apenas as saídas definitivas de trabalhadores.

⁷ Funcionários saídos por transferência, por destacamento e por cedência especial.

1.12 Motivo das saídas dos trabalhadores contratados

1.12 Motivo das saídas dos trabalhadores contratados	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.12.1 Caducidade			3	9						12
1.12.1.1 Falecimento				2						2
1.12.1.2 Reforma / Aposentação			3	7						10
1.12.1.3 Outras causas de caducidade										0
1.12.2 Revogação										0
1.12.3 Resolução										0
1.12.4 Denúncia										0
1.12.5 Outros		10	5	37	1			9		62
1.12.6 Total	0	10	8	46	1	0	0	9	0	74

1.13 Postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento

1.13	POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO	Carreira/profissão	Número de postos de trabalho
1.13.1	Ausência de autorização pelas entidades competentes	Técnico Superior	3
1.13.2	Não abertura de procedimento	-	0
1.13.3	Impugnação do procedimento	-	0
1.13.4	Outras	-	0
		-	0
		-	0

1.14 Alterações do posicionamento remuneratório / promoções

1.14	ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO / PROMOÇÕES	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H									0
		M									0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H									0
		M									0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.14.3	TOTAL	H									0
		M									0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0

1.15 Modalidade de horário

1.15 Modalidades de horário	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.15.1 Rígido		127	306	283	16	1	1	35		769
1.15.2 Flexível		7	5	2					2	16
1.15.3 Desfasado										0
1.15.4 Jornada contínua		8	12	269	1				1	291
1.15.5 Por turnos			37	189					5	231
1.15.6 Trabalhador Estudante		1	1							2
1.15.7 Assistência a descendentes menores										0
1.15.8 Tempo parcial		1	1	2				3		7
1.15.9 Isenção de horário	37	1								38
1.15.10 Adaptabilidade										0
1.15.11 Total	37	145	362	745	17	1	1	38	8	1354

1.16 Trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados

1.16 TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	Número de horas	
1.16.1 Trabalho extraordinário	H	4.329,00
	M	411,00
	T	4.740,00
1.16.2 Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
	M	
	T	0,00
1.16.3 Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
	M	
	T	0,00
1.16.4 Trabalho noturno	H	48,00
	M	2,00
	T	50,00
1.16.5 Em dias de descanso complementar	H	2.113,50
	M	1.706,50
	T	3.820,00
1.16.6 Em dias de descanso semanal	H	
	M	
	T	0,00
1.16.7 Em dias feriados	H	
	M	
	T	0,00

1.17 Ausências ao trabalho (dias de ausência)

1.17 Ausências ao trabalho		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.17.1 Casamento	H										0,0
	M	5			41,0						46,0
	T	5	0	0,0	41,0	0	0	0	0	0	46,0
1.17.2 Maternidade/paternidade	H		23,0	95,0							118,0
	M	78	985,0	369,0	2552,0						3984,0
	T	78	1008,0	464,0	2552,0	0	0	0	0	0	4102,0
1.17.3 Nascimento	H										0,0
	M										0,0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
1.17.4 Falecimento de familiar	H		4,0	11,0	16,0	2,0					33,0
	M	3	7,0	68,0	210,0	5,0				1,0	294,0
	T	3	11,0	79,0	226,0	7,0	0	0	0	1,0	327,0
1.17.5 Doença	H			327,0	608,0						935,0
	M		550,0	2128,0	9437,0	21,0	6,0			10,0	12152,0
	T	0	550,0	2455,0	10045,0	21,0	6,0	0	0	10,0	13087,0
1.17.6 Doença prolongada	H										0,0
	M										0,0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
1.17.7 Assistência a familiar	H			14,0	30,0						44,0
	M	36	331,0	257,0	335,0	2,0					961,0
	T	36	331,0	271,0	365,0	2,0	0	0	0	0	1005,0
1.17.8 Trabalhador estudante	H			2,0	17,0						19,0
	M			25,0	2,0						27,0
	T	0	0	27,0	19,0	0	0	0	0	0	46,0
1.17.9 Por conta período de férias	H		2,0	94,5	18,0						114,5
	M	14	62,5	310,5	273,5	4,0		2,0		1,0	667,5
	T	14	64,5	405,0	291,5	4,0	0	2,0	0,0	1,0	782,0
1.17.10 Com perda de vencimento	H										0,0
	M										0,0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
1.17.11 Cumprimento de pena disciplinar	H										0,0
	M										0,0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
1.17.12 Injustificadas	H			1,0							1,0
	M										0,0
	T	0	0	1,0	0	0	0	0	0	0	1,0
1.17.13 Outras	H										0,0
	M										0,0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0,0
1.17.14 Total	H		29,0	544,5	689,0	2,0					1264,5
	M	136	1935,5	3157,5	12850,5	32,0	6,0	2,0		12,0	18131,5
	T	136	1964,5	3702,0	13539,5	34,0	6,0	2,0	0	12,0	19396,0

1.18 Horas não trabalhadas

1.18 Horas não trabalhadas	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.18.1 Atividade sindical	H		21							21
	M		147	133						280
	T	0	0	168	133	0	0	0	0	301
1.18.2 Greve	H		63	14						77
	M		21	182	259	21				483
	T	0	21	245	273	21	0	0	0	560

2. ENCARGOS COM PESSOAL

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	15.781.534,94
2.2	Trabalho extraordinário	26.319,14
2.3	Trabalho noturno	-
2.4	Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	28.641,29
2.5	Disponibilidade permanente	-
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	-
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	-
2.8	Fixação na periferia	-
2.9	Trabalho por turnos	409.265,12
2.10	Abono para falhas	32.386,85
2.11	Participação em reuniões	-
2.12	Ajudas de custo	43.278,07
2.13	Transferências de localidade	-
2.14	Representação	142.114,95
2.15	Secretariado	1.399,56
2.16	Outros	464.936,40
2.17	Total	16.929.930,11

2.17.1 Leque salarial líquido:	Maior remuneração base líquida	3.342,85 €
	Menor remuneração base líquida	102,00 €

3. HIGIENE E SEGURANÇA

3.1 Acidentes de serviço

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	45	29	16		15	9	6	
3.1.2 Número de acidentes com baixa	37	21	16		15	9	6	
3.1.3 Número de dias perdidos com baixa	2542	431	2111		1169	194	975	
3.1.4 Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	1	1			0			
3.1.5 Número de casos de incapacidade permanente absoluta	1	1			0			
3.1.6 Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
3.1.7 Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0				0			
3.1.8 Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	31	16	15		15	9	6	
3.1.9 Número de casos de incapacidade temporária e parcial	3	3			0			

3.2 Doenças profissionais

3.2 Doenças Profissionais	Número de casos	Número de dias perdidos
3.2.1	-	-
3.2.2	-	-
3.2.3	-	-
3.2.4	-	-
3.2.5	-	-

3.3. Atividades de medicina no trabalho

3.3 Atividades de medicina no trabalho	Número	Valor (euros)
3.3.1. Exames médicos efetuados	-	-
3.3.1.1. Exames de admissão	-	-
3.3.1.2. Exames periódicos	-	-
3.3.1.3. Exames ocasionais e complementares	-	-
3.3.1.4. Exames de cessação de funções	-	-
3.3.2. Despesas com medicina no trabalho	-	-
3.3.3. Visitas aos postos de trabalho	-	-

3.4. Intervenções das comissões de higiene e segurança

3.4 Intervenções das Comissões de higiene e Segurança	Número
3.4.1. Reuniões anuais de higiene e segurança	-
3.4.2. Visitas aos locais de trabalho	-

3.5. Efectivos reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho

3.5 Número de pessoas reclassificadas ou recolocadas em resultado de acidentes de trabalho	-
--	---

3.6. Ações de Formação e de sensibilização em matéria de segurança realizadas durante o ano de serviço

3.6.1. Número de ações desenvolvidas	-
3.6.2. Número de pessoas abrangidas	-

3.7. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais

3.7. Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	Valor em Euros
3.7.1. Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	-
3.7.2. Custos com equipamentos de proteção	-
3.7.3. Custos com formação em prevenção de riscos	-
3.7.4. Outros custos	-

4. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

4.1 Número de ações

4. Formação Profissional				
<i>Duração das ações</i>	<i>Menos de 30 horas</i>	<i>30 a 59 horas</i>	<i>60 a 119 horas</i>	<i>120 ou mais horas</i>
4.1 Número total de ações	46	0	0	0
4.1.1 Número de ações internas	32			
4.1.2 Número de ações externas	14			

4.2 Número de participantes

Níveis de qualificação	Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
4.2 Número total de participantes	71	246	169	123	0	0	0	0	0	609
4.2.1 Número de participantes em ações internas	65	223	162	123						573
4.2.2 Número de participantes em ações externas	6	23	7							36
4.3 Número total de horas	1376	4967	2893.5	1214.5	238	0	0	0	0	10689
4.3.1 Número de horas em ações internas	1250	4323	2711.5	1214.5	238					9737
4.3.2 Número de horas em ações externas	126	644	182							952

4.4 Custos de formação

4.4 Custos totais de formação	Valor em euros
4.4.1 Custos em ações internas	3.675,00 €
4.4.2 Custos em ações externas	18.043,00 €

5. PRESTAÇÕES SOCIAIS

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Abono de Família para crianças e jovens	115.364,03 €
5.2	Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	50.384,41 €
5.3	Subsídio de educação especial	-
5.4	Subsídio mensal vitalício	3.197,52 €
5.5	Subsídio de funeral	-
5.6	Subsídio de refeição	1.326.829,46 €
5.7	Subsídio por morte	2.527,92 €
5.8	Outras	4.874,52 €
5.9	PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
5.9.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	-
5.9.2	Refeitórios	-
5.9.3	Infantários	-
5.9.4	Colónias de férias	-
5.9.5	Apoio a estudos	-
5.9.6	Adiantamentos e empréstimos	-
5.9.7	Outras	-

6. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	473
6.2	COMISSÕES DE TRABALHADORES	
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
6.2.2	Número total de votantes	0
6.3	DISCIPLINA	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	3
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	1
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	3
6.3.4	Número de processos decididos	1
6.3.4.1	Arquivado	0
6.3.4.2	Repreensão escrita	0
6.3.4.3	Multa	1
6.3.4.4	Suspensão	0
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
6.3.4.6	Cessação da comissão de serviço	0

7. COBERTURA GEOGRÁFICA POR CONCELHOS

7. Distribuição Geográfica por Concelhos		Dirigente	Carreira Técnico Superior	Carreira Assistente Técnico	Carreira Assistente Operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
7.1 Calheta	H			1	1						2
	M	1	1	8	17						27
	T	1	1	9	18	0	0	0	0	0	29
7.2 Câmara de Lobos	H			2					2		4
	M		7	11	59						77
	T	0	7	13	59	0	0	0	2	0	81
7.3 Funchal	H	6	17	52	66	6			7	2	156
	M	30	90	234	402	10		1	8	6	781
	T	36	107	286	468	16	0	1	15	8	937
7.4 Machico	H		1	1	1						3
	M		7	9	50		1		3		70
	T	0	8	10	51	0	1	0	3	0	73
7.5 Ponta dos Sol	H		1	2	1				1		5
	M		3	3	22				1		29
	T	0	4	5	23	0	0	0	2	0	34
7.6 Porto Moniz	H			1							1
	M				11						11
	T	0	0	1	11	0	0	0	0	0	12
7.7 Porto Santo	H										0
	M		3	1	4				2		10
	T	0	3	1	4	0	0	0	2	0	10
7.8 Ribeira Brava	H			4	1				1		6
	M		4	3	35				3		45
	T	0	4	7	36	0	0	0	4	0	51
7.9 Santa Cruz	H			3	1				4		8
	M		7	17	34	1			2		61
	T	0	7	20	35	1	0	0	6	0	69
7.10 Santana	H			2	1				1		4
	M		2	2	18				1		23
	T	0	2	4	19	0	0	0	2	0	27
7.11 São Vicente	H				2				1		3
	M		2	6	19				1		28
	T	0	2	6	21	0	0	0	2	0	31
Total	H	6	19	68	74	6	0	0	17	2	192
	M	31	126	294	671	11	1	1	21	6	1162
	T	37	145	362	745	17	1	1	38	8	1354

8. COBERTURA DE QUADROS

8. COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de Lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
8.1 Dirigente	37	36	97%
8.2 Carreira de Técnico Superior	179	162	91%
8.3 Carreira de Assistente Técnico	378	356	94%
8.4 Carreira de Assistente Operacional	803	801	100%
8.5 Carreiras e categorias subsistentes	1	1	100%
8.6 Carreiras e corpos especiais	-	-	-
8.7 Carreiras Médicas	-	-	-
8.8 Carreiras de Enfermagem	1	1	100%
8.9 Carreiras Docentes	40	40	100%
8.10 Outros	30	26	87%
8.11 Total	1469	1423	97%

NOTA: O quadro 8 reflete o mapa de pessoal a 01/01/2017.