

Balanço Social - 2022





Secretaria Regional
das Finanças



BALANÇO SOCIAL 2022

Março de 2023

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2022

EDITOR

DREM – Direção Regional de Estatística da Madeira,
Calçada de Santa Clara, n.º 38, 9004-545 Funchal
Tel.: (+351) 291 145 126

PERIODICIDADE:

Anual

E-mail: drem@ine.pt

Website: <https://estatistica.madeira.gov.pt>

Março 2023

Índice Geral

Índice Geral	3
Índice de Figuras	3
Índice de Quadros	3
Índice de Gráficos	4
Nota de Apresentação.....	5
I. Caraterização da DREM.....	5
II. Recursos Humanos.....	7
III. Estrutura Etária	9
IV. Estrutura de Antiguidade.....	10
V. Estrutura Habilitacional	12
VI. Movimentação de Pessoal	14
VII. Modalidade de Horário de Trabalho.....	18
VIII. Ausências ao Trabalho	19
IX. Encargos com Pessoal	21
X. Formação Profissional	22
XI. Considerações Finais.....	27

Índice de Figura

Figura 1 – Organograma da DREM	6
--------------------------------------	---

Índice de Quadros

1 - Pessoal ao Serviço por tipo de carreira, cargo e tipo de contratação, segundo o sexo	8
2 - Estrutura Etária, segundo o sexo.....	9
3 - Estrutura de Antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo	11
4 - Estrutura Habilitacional, segundo o sexo	12
5 - Admissões.....	14
6 - Saídas	15
7 - Saídas de Nomeados	16
8 - Saídas de Contratados	17
9 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções	18

10 - Modalidade de Horário de Trabalho	19
11 - Ausências ao Trabalho	20
12 - Encargos com Pessoal	21
13 - Formação Profissional	23
14 - Prestações Sociais.....	24
15 - Relações Profissionais /Organização e Atividade Sindical no Serviço	24
16 - Distribuição Geográfica.....	25
17 - Cobertura de Mapas de Pessoal	26

Índice de Gráficos

Gráf. 1 - Efetivos por Tipo de Carreira, segundo o sexo	8
Gráf. 2 - Efetivos por Escalão Etário, segundo o sexo	10
Gráf. 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo	11
Gráf. 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo.....	13
Gráf. 5 - Estrutura Habilitacional	13
Gráf. 6 - Admissões.....	14
Gráf. 7 - Saídas	15
Gráf. 8 - Saídas de Nomeados	16
Gráf. 9 - Saídas de Contratados	17
Gráf. 10 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções	18
Gráf. 11 - Modalidade de Horário de Trabalho	19
Gráf. 12 - Encargos com Pessoal	22
Gráf. 13 - Cobertura de Mapas de Pessoal	26

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento, gestão e de avaliação no que se refere aos recursos humanos, com o objetivo de melhorar a transparência dos organismos públicos. Neste âmbito, o Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que institui a sua obrigatoriedade para todos os Serviços e Organismos que tenham no mínimo 50 trabalhadores ao serviço.

A Direção Regional de Estatística da Madeira (DREM), organismo da administração regional com 50 colaboradores, apresenta o seu Balanço Social todos os anos nos termos da Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril, a que se refere o n.º 2 do artigo 1.º do Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro.

A vertente estratégica do Balanço Social funciona como ferramenta de gestão na qual fundamenta a tomada de decisão em matérias de recursos humanos, onde sistematicamente, se recebem, se analisam e se tratam as informações de forma quantitativa e qualitativa, bem como os dados relativos à área dos recursos humanos do organismo.

A informação relativa aos recursos humanos da DREM refere-se ao ano de 2022 e distribui-se pelos seguintes capítulos:

- I. Caraterização da DREM;
- II. Recursos Humanos;
- III. Estrutura Etária;
- IV. Estrutura de Antiguidade;
- V. Estrutura Habilitacional;
- VI. Movimentação de Pessoal;
- VII. Modalidades de Horário de Trabalho;
- VIII. Ausências de Trabalho;
- IX. Encargos com Pessoal;
- X. Formação Profissional;
- XI. Considerações Finais.

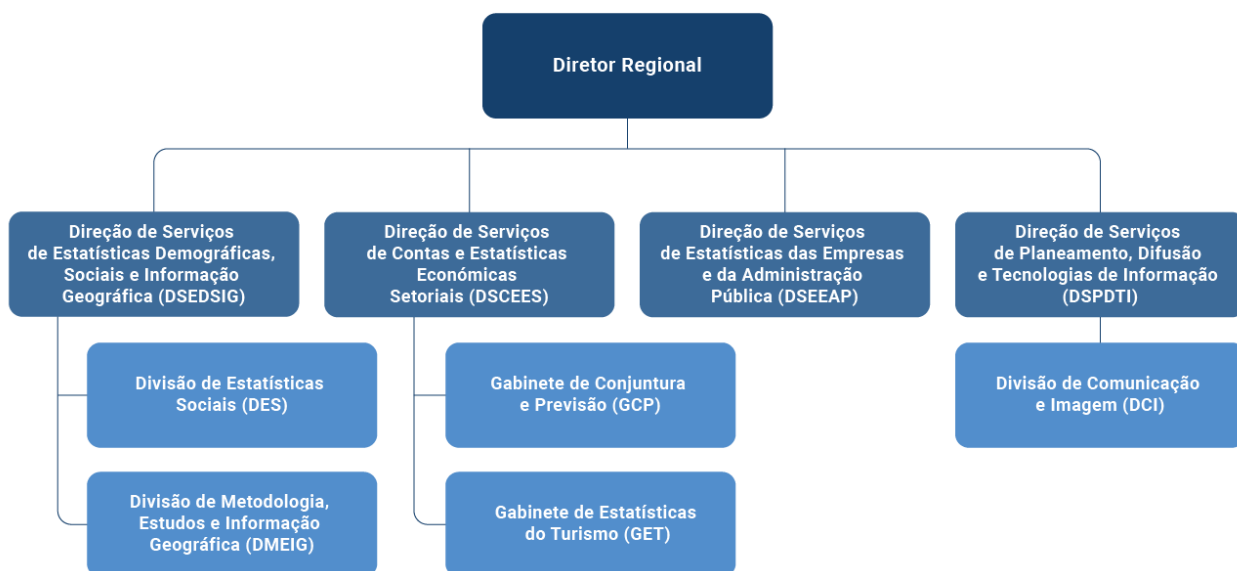
Os indicadores obtidos são avaliados e apoiam as tomadas de decisão nesta área, visando um melhor planeamento, coordenação e racionalização dos recursos existentes, nomeadamente no que se refere à valorização do capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências.

I. Caraterização da DREM

A DREM tem como principal atividade produzir e divulgar dados estatísticos da Região Autónoma da Madeira. Importa destacar que a mesma tem um duplo estatuto, conforme disposto na Lei do Sistema Estatístico Nacional bem como na sua Lei Orgânica, funcionando, por um lado, como órgão central de estatística na Região, enquanto autoridade nesta matéria relativamente às estatísticas oficiais de âmbito regional, e, por outro lado, como delegação do Instituto Nacional de Estatística (INE), participando nas estatísticas de âmbito nacional, sob a supervisão e coordenação técnico-científica deste Instituto.

Figura 1 - ORGANOGRAMA DA DREM

A estrutura organizacional da DREM, em vigor a 31 de dezembro de 2022, é representada pelo seguinte organograma:



MISSÃO, VISÃO E VALORES

A Direção Regional de Estatística da Madeira (DREM), enquanto autoridade estatística regional ou em colaboração com as autoridades estatísticas nacionais, tem por missão, visão e valores o seguinte:

<p>Missão</p>	<p>Produzir e divulgar informação estatística oficial de qualidade, que responda com independência e eficácia às necessidades de informação da Sociedade.</p>
<p>Visão</p>	<p>É reconhecida, interna e externamente, como uma autoridade estatística de referência, que prossegue a sua Missão com independência técnica, rigor, competência e eficiência, regida por elevados padrões de qualidade, visando a satisfação dos seus utilizadores, incrementando a Literacia Estatística na Sociedade e ainda, fomentando a cooperação internacional.</p>

Valores

A atividade da DREM e dos seus trabalhadores, em linha com a Lei do Sistema Estatístico Nacional e com o Código de Conduta para as Estatísticas Europeias, pauta-se pelos seguintes valores:

- Profissionalismo, ética e respeito pela confidencialidade;
- Independência técnica, objetividade e imparcialidade;
- Compromisso para com a Qualidade;
- Orientação para as necessidades atuais e capacidade de antecipação das necessidades futuras dos utilizadores de informação;
- Eficácia e Eficiência na ação;
- Respeito pelos prestadores de informação primária e pela proteção dessa informação;
- Modernidade e inovação em termos de processos, de produtos e de serviços;
- Motivação elevada e aposta na aquisição de novas competências.

II. Recursos Humanos

A 31 de dezembro de 2022, a DREM detinha 50 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado, contando assim com menos 1 efetivo relativamente ao ano anterior. Neste ano, registou-se a saída de 4 funcionárias: 2 assistentes técnicas e 1 assistente operacional por aposentação e 1 técnica superior, por mobilidade. Relativamente a entradas, ingressaram 3 técnicos superiores em estatística, das áreas de Estatística e Gestão de Informação, Matemática e Economia.

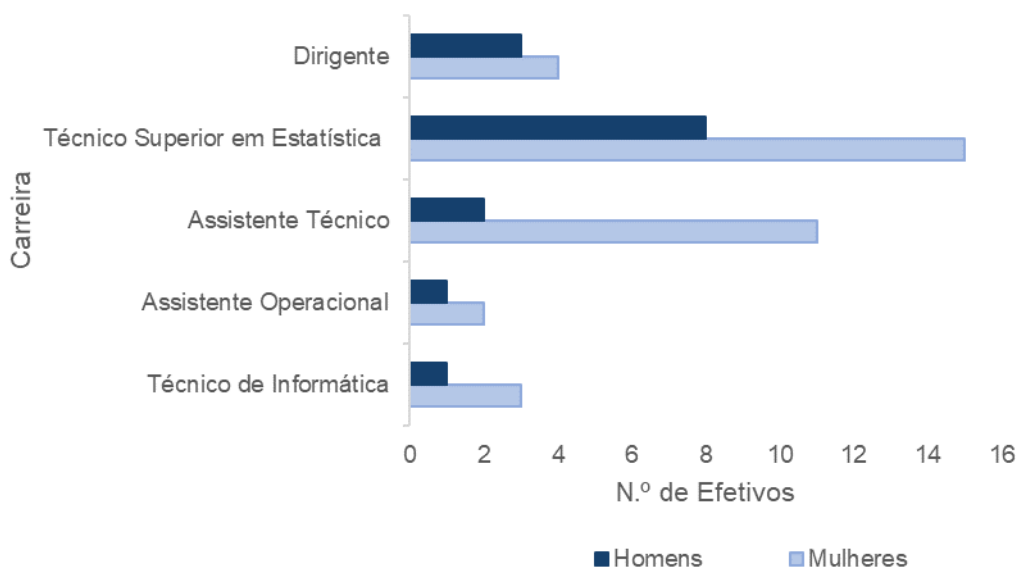
Com as alterações acima descritas, ao nível das habilitações, a carreira de técnico superior (23) continua, à semelhança do ano anterior, a ser predominante face à carreira de assistente técnico (13). No caso dos assistentes operacionais (3) e dos técnicos de informática (4), o número de colaboradores manteve-se face a 2021. No que se refere aos cargos dirigentes (7), também não se observaram alterações face ao ano precedente.

Ao nível da repartição dos colaboradores por sexo e comparativamente ao ano anterior, assistiu-se a um ligeiro aumento do número de colaboradores do sexo masculino (de 13 para 15) e uma diminuição no número de colaboradores do sexo feminino (de 38 para 35). A taxa de feminização foi de 70,0% em 2022, percentagem menor do que no ano anterior (74,5%).

1- Quadro de Pessoal ao Serviço por tipo de carreira, cargo e tipo de contratação, segundo o sexo

RECURSOS HUMANOS	Dirigente	Carreiras				Total	
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática		
		N.º					
Total efetivos	H	3	8	2	1	1	15
	M	4	15	11	2	3	35
	T	7	23	13	3	4	50
Nomeação	H	3	0	0	0	0	3
	M	4	0	0	0	0	4
	T	7	0	0	0	0	7
Contrato por tempo indeterminado	H	0	6	2	0	0	8
	M	0	16	11	3	0	30
	T	0	22	13	3	0	38
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	1	0	0	1	2
	M	0	0	0	0	3	3
	T	0	1	0	0	4	5
Total		7	23	13	3	4	50

Gráf. 1 - Efetivos por Tipo de Carreira, segundo o sexo



III. Estrutura Etária

Da análise do quadro 2, constata-se que, no final de 2022, a classe de idades predominante é a dos 45 a 49 anos com 15 trabalhadores, ou seja, 30,0% do total. A classe dos 55 a 59 anos apresenta 9 trabalhadores (18,0% do total), enquanto as dos 40 a 44 anos e dos 50 a 54 anos compreendem 7 trabalhadores (em cada uma das classes), o que corresponde, em cada caso, a 14,0%. Seguem-se os grupos etários dos 35 a 39 anos e dos 60 a 64 anos, com 4 trabalhadores cada, sendo que cada classe representa 8,0% do total dos efetivos. Com 3 trabalhadores surge a classe dos 65 a 69 anos e apenas com 1 trabalhador, está a classe mais jovem, dos 25 a 29 anos, o que corresponde a 6,0% e 2,0%, respetivamente.

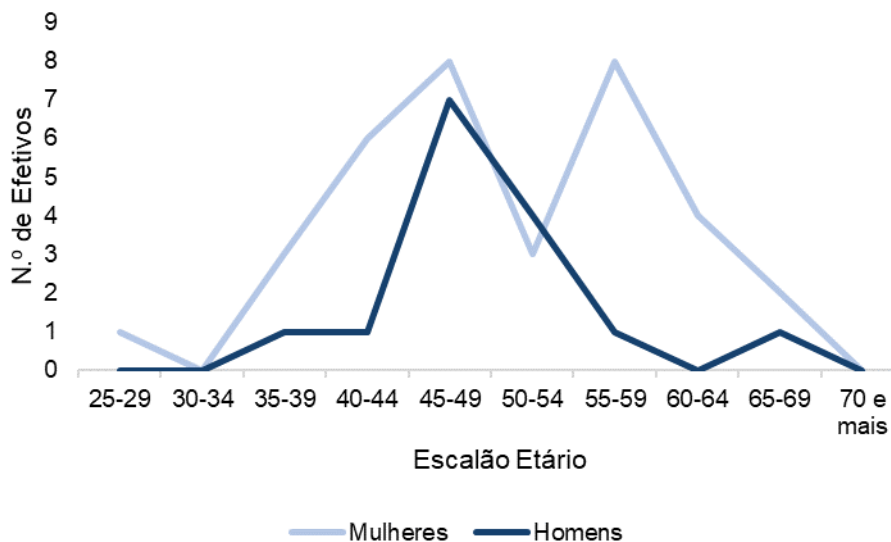
O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais velho e do mais novo (66 e 29 anos respetivamente), diminuiu face a 2021 ficando nos 2,3 em 2022 (2,4 em 2021). O indicador “nível etário médio”, ou idade média dos colaboradores da DREM, situava-se em 2022 nos 50,2 anos (valor aproximado ao verificado em 2021 de 50,3 anos), continuando a ser superior no sexo feminino (50,7 anos), do que no masculino (48,9 anos).

A taxa de envelhecimento, que corresponde ao rácio de pessoas com idade superior ou igual a 55 anos, em relação ao total de efetivos, diminuiu para 32,0% (35,3% em 2021).

2 – Quadro da Estrutura Etária, segundo o sexo

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro 2022)	N.º		
	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	0	1	1
30-34	0	0	0
35-39	1	3	4
40-44	1	6	7
45-49	7	8	15
50-54	4	3	7
55-59	1	8	9
60-64	0	4	4
65-69	1	2	3
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	Soma das idades		= 50,2
	Total de efetivos		
Nível médio etário masculino			= 48,9
Nível médio etário feminino			= 50,7

Gráf. 2 - Efetivos por Escalão Etário, segundo o sexo



IV. Estrutura de Antiguidade

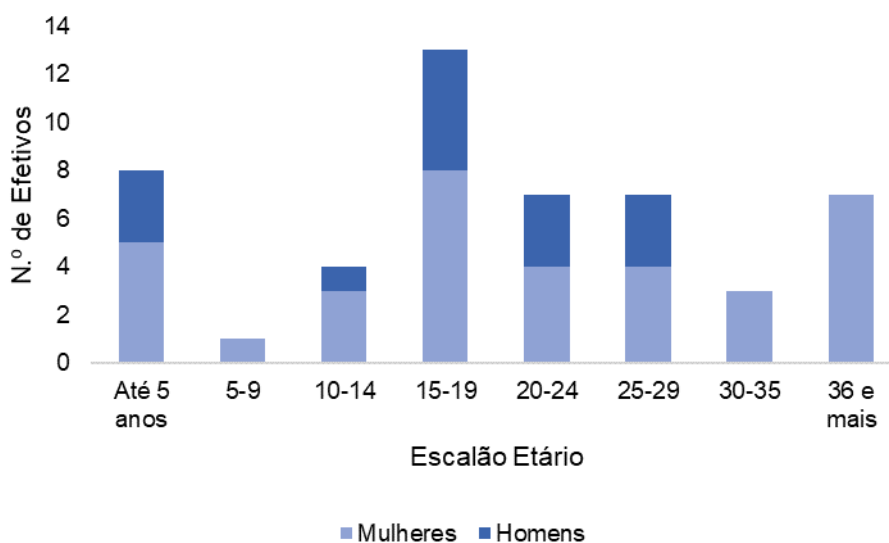
A antiguidade dos colaboradores da DREM era, em termos médios, de 20,1 anos em 2022 (21,4 anos em 2021), permanecendo superior nos colaboradores do sexo feminino (21,5 anos) comparativamente aos do sexo masculino (16,9 anos).

Do total de colaboradores (50), 8 colaboradores (16,0%) apresentavam antiguidade inferior ou igual a 5 anos. Com um nível de antiguidade entre os 15 e os 19 anos encontravam-se cerca de 26,0% dos colaboradores. Segue-se o escalão de antiguidade dos 20 aos 24 anos, 25 aos 29 anos e 36 e mais anos, todos com cerca de 14,0% dos trabalhadores, seguido do escalão dos 10 aos 14 anos, com 8,0%. O ingresso de 3 novos técnicos superiores e a saída por aposentação de 2 assistentes técnicas e 1 assistente operacional explicam a redução da antiguidade média.

3 – Quadro da Estrutura de Antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo

ESTRUTURA ANTIGUIDADE (em 31 de dezembro de 2022)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreiras				Total	
					Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática		
										N.º
Até 5 anos	3	5	8	1	7	0	0	0	8	
5-9	0	1	1	0	1	0	0	0	1	
10-14	1	3	4	1	2	1	0	0	4	
15-19	5	8	13	2	8	1	1	0	13	
20-24	3	4	7	2	2	3	0	0	7	
25-29	3	4	7	0	3	1	1	2	7	
30-35	0	3	3	1	0	2	0	0	3	
36 e mais	0	7	7	0	0	4	1	2	7	
Nível médio de antiguidade:					Soma das antiguidades				=	20,1
					Total de efetivos					
Nível médio de antiguidade masculino									=	16,9
Nível médio de antiguidade feminino									=	21,5

Gráf. 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo



V. Estrutura Habilitacional

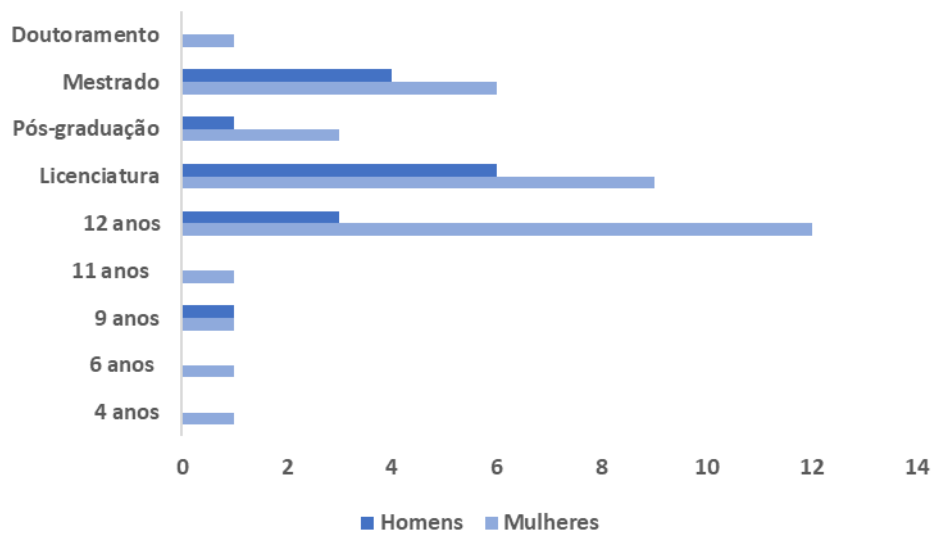
A análise das habilitações literárias dos colaboradores da DREM para o ano de 2022 evidencia um ligeiro aumento (3,0 p.p.) no número de colaboradores com formação de nível superior face a 2021, fixando-se nos 60,0%. Destes, cerca de metade (29,1%) detém Pós-graduação, Mestrado ou Doutoramento.

O segundo nível habilitacional mais representativo é o daqueles que possuem o 12.º ano de escolaridade, que registou um decréscimo do seu peso entre 2021 e 2022 (-1,7 p.p.), fixando-se nos 30,0%.

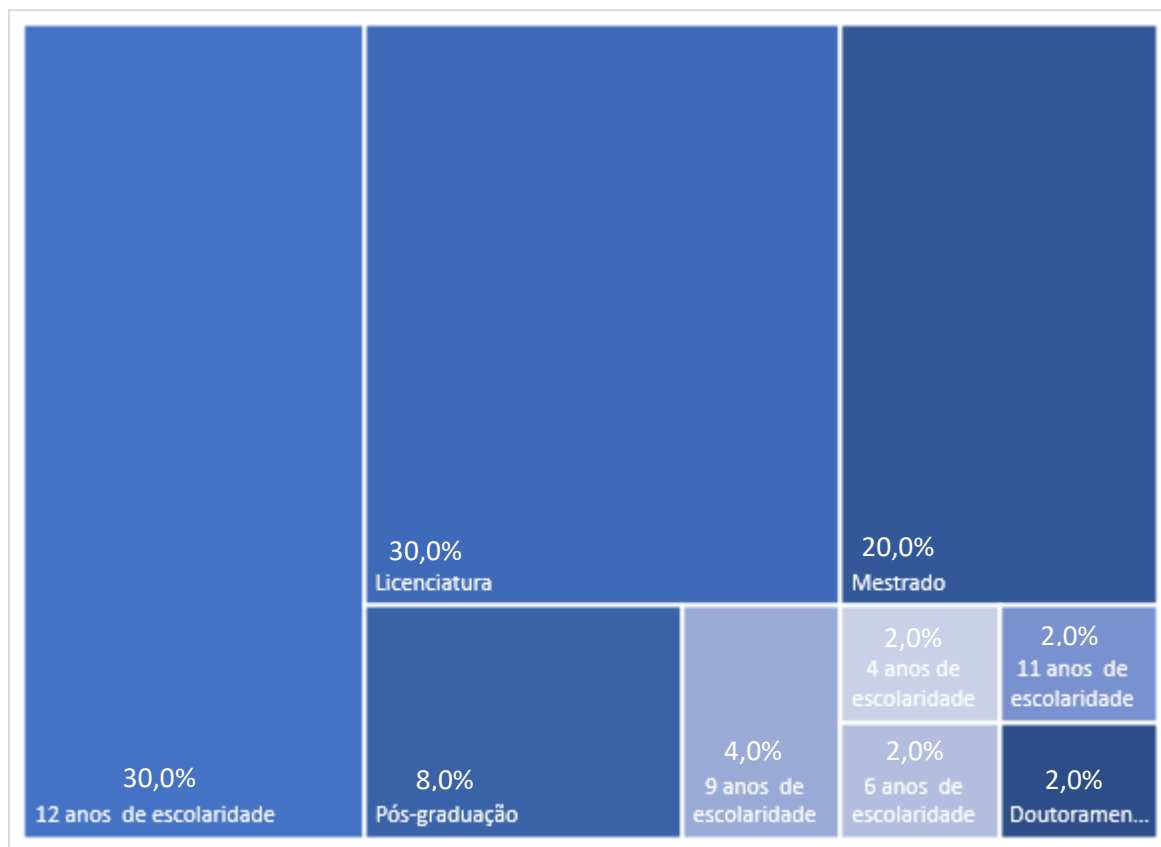
4 – Quadro da Estrutura Habilitacional, segundo o sexo

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de dezembro 2022)	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)	%
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0,0%
4 anos de escolaridade	0	1	1	2,0%
6 anos de escolaridade	0	1	1	2,0%
9 anos de escolaridade	1	1	2	4,0%
11 anos de escolaridade	0	1	1	2,0%
12 anos de escolaridade	3	12	15	30,0%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
Licenciatura	6	9	15	30,0%
Pós-graduação	1	3	4	8,0%
Mestrado	4	6	10	20,0%
Doutoramento	0	1	1	2,0%

Gráf. 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo



Gráf. 5 - Estrutura Habitacional



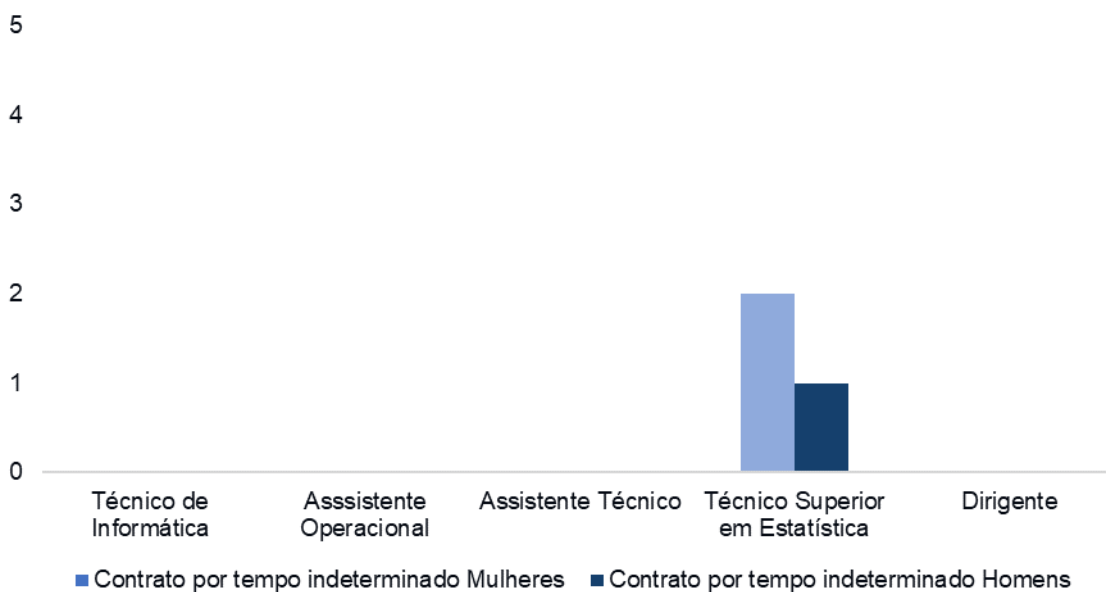
VI. Movimentação de Pessoal

No ano de 2022 foram admitidos na DREM três novos colaboradores para a carreira de Técnico Superior em Estatística com contrato por tempo indeterminado.

5 - Quadro de Admissões

ADMISSÕES (durante o ano de 2022)	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Nomeação	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	H	0	1	0	0	1
	M	0	2	0	0	2
	T	0	3	0	0	3
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Outros	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Total		0	3	0	0	3

Gráf. 6 – Admissões

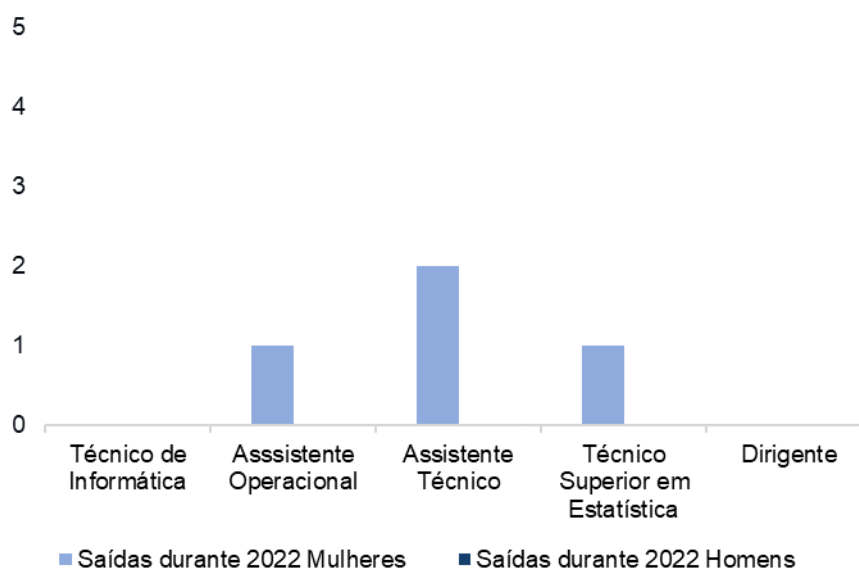


Registaram-se quatro saídas, nomeadamente uma técnica superior por mobilidade, duas assistentes técnicas e uma assistente operacional por aposentação.

6 - Quadro de Saídas

SAÍDAS (durante o ano de 2021)		Dirigente	Carreiras				Total
			Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Com nomeação	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Com contrato	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	2	1	0	4
	T	0	1	2	1	0	4
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		0	1	2	1	0	4

Gráf. 7 – Saídas



7 – Quadro de Saídas de Nomeados

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Falecimento	0	0	0	0	0	0
Exoneração	0	0	0	0	0	0
Aposentação	0	0	0	0	0	0
Limite de idade	0	0	0	0	0	0
Aposentação compulsiva	0	0	0	0	0	0
Demissão	0	0	0	0	0	0
Mútuo acordo	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0

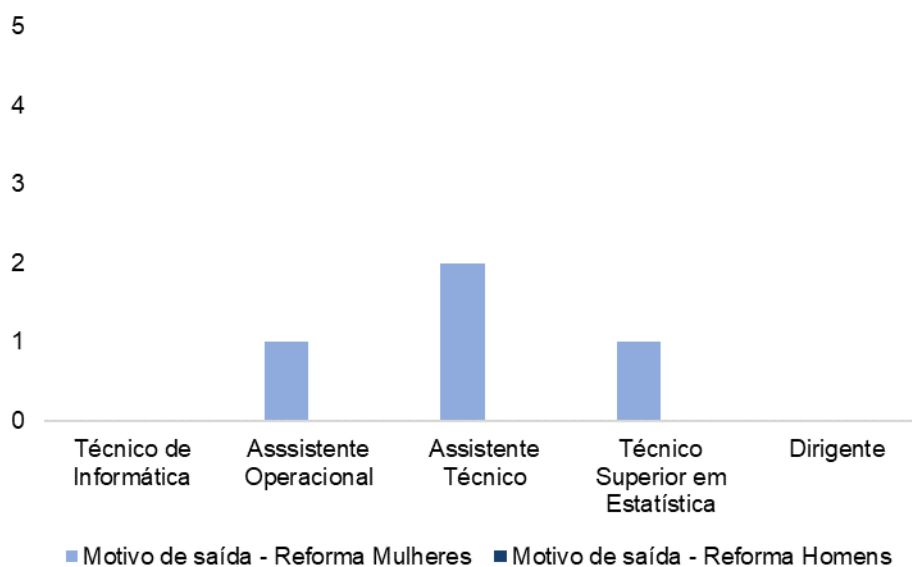
Gráf. 8 - Saídas de Nomeados



8 – Quadro de Saídas de Contratados

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Caducidade	0	0	0	0	0	0
Falecimento	0	0	0	0	0	0
Reforma/Aposentação	0	0	2	1	0	3
Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0
Revogação	0	0	0	0	0	0
Resolução	0	0	0	0	0	0
Denúncia	0	0	0	0	0	0
Outros	0	1	0	0	0	1
Total	0	1	2	1	0	4

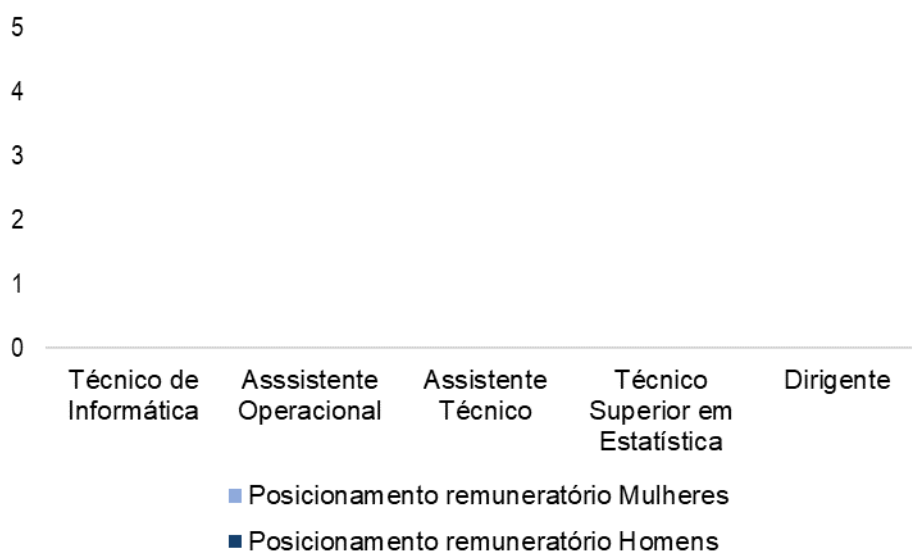
Gráf. 9 - Saídas de Contratados



9 – Quadro de Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções

ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES		Dirigente	Carreiras				Total
			Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Alterações do posicionamento remuneratório	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	0	0	0	0	0

Gráf. 10 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções



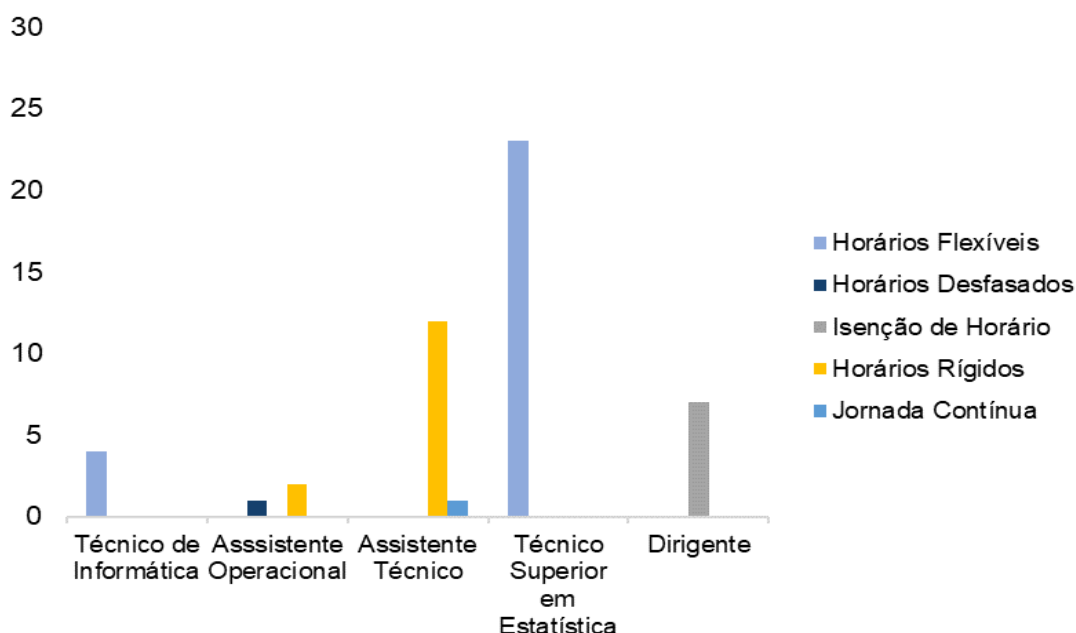
VII. Modalidade de Horário de Trabalho

Em resultado do grupo mais representativo ser o dos técnicos superiores, o tipo de horário mais comum é o flexível, praticado por 27 trabalhadores (54,0% do total) seguida da modalidade de horário rígido, praticada por 12 assistentes técnicos (24,0%) e 2 assistentes operacionais (4,0%). Segue-se a isenção de horário praticada pelos 7 dirigentes (14,0%) e com apenas 1 trabalhador cada, surge o horário desfasado e a jornada contínua (2,0%).

10 – Quadro de Modalidade de Horário de Trabalho

MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Horários rígidos	0	0	12	2	0	14
Horários flexíveis	0	23	0	0	4	27
Horários desfasados	0	0	0	1	0	1
Jornada contínua	0	0	1	0	0	1
Trabalho por turnos	0	0	0	0	0	0
Trabalhador-estudante	0	0	0	0	0	0
Assistência a descendentes menores	0	0	0	0	0	0
Tempo parcial	0	0	0	0	0	0
Isenção de horário	7	0	0	0	0	7
Adaptabilidade	0	0	0	0	0	0
Total	7	23	13	3	4	50

Gráf. 11 – Modalidade de Horário de Trabalho



VIII. Ausências ao Trabalho

No decorrer do ano de 2022 registaram-se 3 449,2 dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelos motivos ilustrados no quadro infra. Analisados os motivos das ausências, constata-se que o motivo “férias” foi aquele onde se verificou maior incidência, 1 218,2 dias.

11 – Quadro de Ausências ao Trabalho

AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreiras				Total
			Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Casamento	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maternidade / paternidade	H	0,0	90,9	0,0	0,0	0,0	90,9
	M	0,0	159,3	0,0	0,0	0,0	159,3
	T	0,0	250,2	0,0	0,0	0,0	250,2
Nascimento	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	53,5	0,0	0,0	0,0	53,5
	T	0,0	53,5	0,0	0,0	0,0	53,5
Falecimento de familiar	H	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	5,0
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	5,0
Doença	H	0,0	9,7	0,0	0,0	0,0	9,7
	M	8,0	88,5	106,5	10,5	10,0	223,5
	T	8,0	98,2	106,5	10,0	10,0	232,7
Doença prolongada	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	308,5	308,5
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	308,5	308,5
Assistência a familiares	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	6,0	15,0	0,0	0,0	21,0
	T	0,0	6,0	15,0	0,0	0,0	21,0
Trabalhador estudante	H	0,0	4,0	0,0	0,0	0,0	4,0
	M	0,0	10,0	2,8	0,0	0,0	12,8
	T	0,0	14,0	2,8	0,0	0,0	16,8
Por conta do período de férias	H	76,0	178,5	58,0	25,0	19,0	356,5
	M	87,0	361,7	292,0	58,0	63,0	861,7
	T	163,0	540,2	350,0	83,0	82,0	1 218,2
Por perda de vencimento	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Cumprimento de pena disciplinar	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Injustificadas	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Outras	H	77,0	159,0	147,0	13,1	7,2	403,3
	M	127,8	522,4	243,9	19,6	26,3	940,0
	T	204,8	681,4	390,9	32,7	33,5	1 343,3
Total	H	153,0	442,1	205,0	38,1	31,2	869,4
	M	222,8	1 201,4	660,2	88,1	407,8	2 580,3
	T	375,8	1 643,5	865,2	125,7	439,0	3 449,2

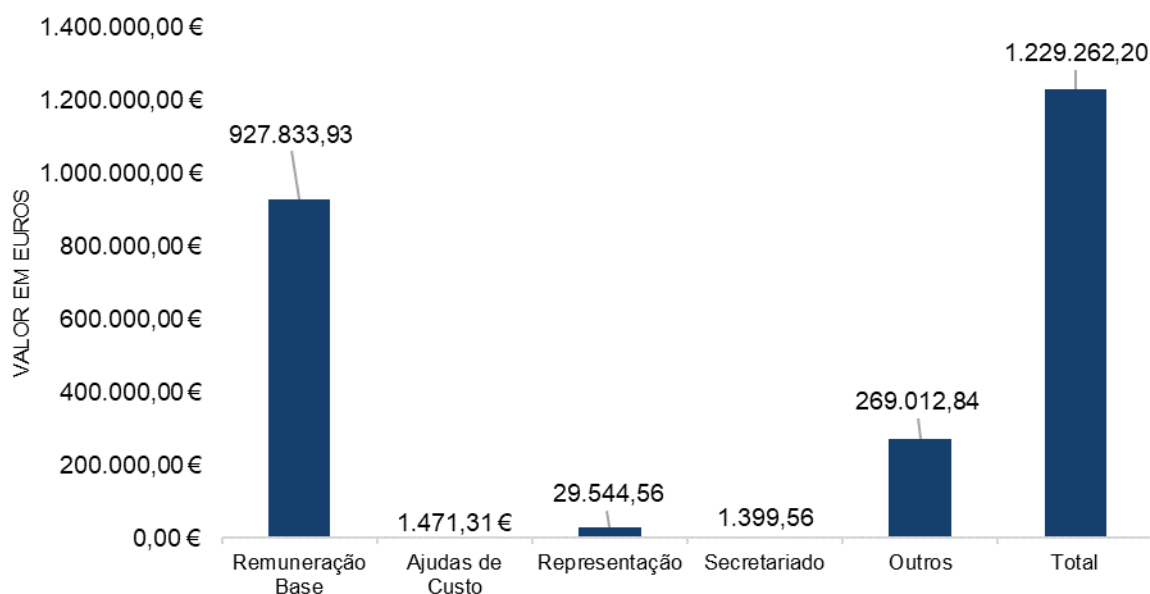
IX. Encargos com Pessoal

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela DREM, durante o ano de 2022, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

12 – Quadro dos Encargos com Pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL		Valor em euros
Remuneração base		927.833,93
Trabalho extraordinário		0,00
Trabalho noturno		0,00
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados		0,00
Disponibilidade permanente		0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho		0,00
Risco, penosidade ou insalubridade		0,00
Fixação na periferia		0,00
Trabalho por turnos		0,00
Abono para falhas		0,00
Participação em reuniões		0,00
Ajudas de custo		1.471,31
Transferências de localidade		0,00
Representação		29.544,56
Secretariado		1.399,56
Outros (descontos segurança e caixa geral de aposentações)		269.012,84
Total		1.229.262,20
Leque salarial líquido:	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}} =$	<p>4.657,68 €</p> <p>785 €</p>
		5,93

Gráf. 12 – Encargos com Pessoal



X. Formação Profissional

A DREM assegura a adequada formação profissional dos seus trabalhadores com o objetivo de promover o respetivo desenvolvimento pessoal e a atualização dos conhecimentos técnicos necessários ao seu bom desempenho profissional.

Neste âmbito, verificaram-se 115 participações em ações de formação, sendo 45 formações internas e 70 formações externas.

A distribuição dos participantes por carreira, encontra-se demonstrada no quadro abaixo.

13 – Quadro de Formação Profissional

FORMAÇÃO PROFISSIONAL				
DURAÇÃO DAS AÇÕES	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	Total
Número total de ações	55	13	47	115
Número de ações internas	32	7	6	45
Número de ações externas	23	6	41	70

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Número total de participantes	7	20	2	0	0	29
Número de participantes em ações internas	4	11	2	0	0	17
Número de participantes em ações externas	6	16	1	0	0	23
Número total de horas	548,0	1603,5	21,0	0,0	0,0	2 172,5
Número de horas em ações internas	131,0	423,5	21,0	0,0	0,0	575,5
Número de horas em ações externas	417,0	1 180,0	0,0	0,0	0,0	1 597,0

Relativamente às prestações sociais, relações profissionais/organização e atividade sindical no serviço, distribuição geográfica e mapa de pessoal, os dados encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

14 – Quadro das Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	4.366,84
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	1.990,20
Subsídio de educação especial	0
Subsídio mensal vitalício	0
Subsídio de funeral	0
Subsídio de refeição	50.333,00
Subsídio por morte	0
Outras	0
PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	0
Refeitórios	0
Infantários	0
Colónias de férias	0
Apoio a estudos	0
Adiantamentos e empréstimos	0
Outras	0

15 – Quadro das Relações Profissionais /Organização e Atividade Sindical no Serviço

RELAÇÕES PROFISSIONAIS / ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	Total
Número de trabalhadores sindicalizados	1
COMISSÕES DE TRABALHADORES	
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Número total de votantes	0
DISCIPLINA	
Número de processos transitados do ano anterior	0
Número de processos instaurados durante o ano	0
Número de processos transitados para o ano seguinte	0
Número de processos decididos	0
Arquivado	0
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	0
Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessação da comissão de serviço	0

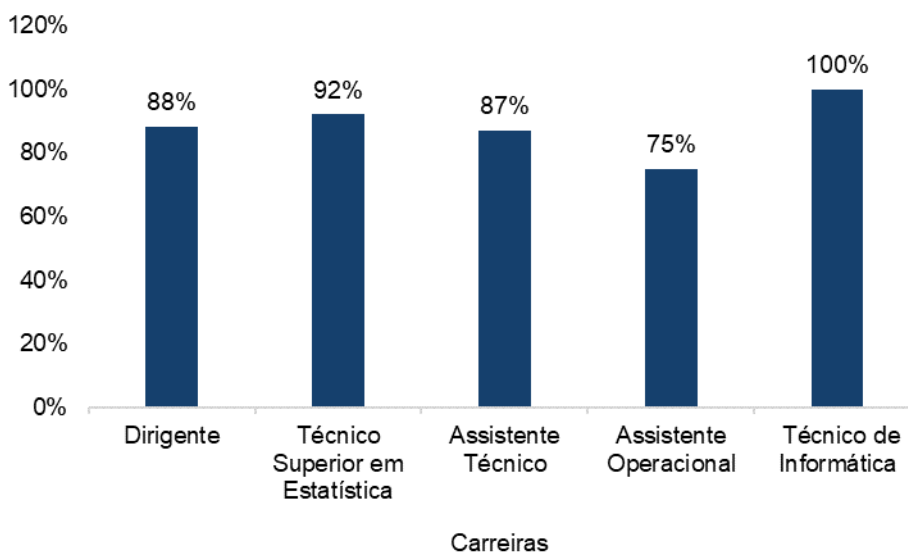
16 – Quadro da Distribuição Geográfica

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
	H	0	0	0	0	0
Calheta	M	0	1	0	0	1
	T	0	1	0	0	1
	H	0	0	0	0	0
Câmara de Lobos	M	0	0	1	0	1
	T	0	0	1	0	1
	H	3	6	2	1	12
Funchal	M	3	11	7	2	25
	T	6	17	9	3	37
	H	0	1	0	0	1
Machico	M	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	1
	H	0	1	0	0	1
Ponta do Sol	M	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	1
	H	0	0	0	0	0
Porto Moniz	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0
Porto Santo	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0
Ribeira Brava	M	0	0	1	0	1
	T	0	0	1	0	1
	H	0	0	0	0	0
Santa Cruz	M	1	3	2	0	7
	T	1	3	2	0	7
	H	0	0	0	0	0
Santana	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0
S. Vicente	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0
Total						50

17 – Quadro de Cobertura de Mapas de Pessoal

COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
Dirigente	8	7	88%
Carreira de Técnico Superior em Estatística	25	23	92%
Carreira de Assistente Técnico	15	13	87%
Carreira de Assistente Operacional	4	3	75%
Carreira de Técnico de Informática	4	4	100%
Total	56	50	89%

Gráf. 13 – Cobertura de Mapas de Pessoal



XI – Considerações Finais

As conclusões mais relevantes no que se refere ao Balanço Social da DREM para o ano de 2022 consubstanciam-se no seguinte:

- ✓ O número de efetivos em 2022 era de 50 colaboradores, menos 1 do que no ano anterior.
- ✓ A variação do número de trabalhadores em 2022 é explicada pelo ingresso de 3 técnicos superiores em estatística e a saída de 4 colaboradores (1 técnica superior por mobilidade; 2 assistentes técnicos e 1 assistente operacional, por aposentação).
- ✓ O maior número de colaboradores pertence às carreiras de Técnico Superior em Estatística (46,0%).
- ✓ Fruto da dinâmica de entradas e saídas, o índice de tecnicidade da DREM (Dirigentes + Técnicos Superiores em Estatística/Total de recursos humanos) cresceu de 56,9% em 2021 para 60,0% em 2022, sendo que 30,0% dos colaboradores detinham habilitações ao nível do ensino secundário.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) em 2022 foi ligeiramente superior ao do ano precedente (14,0% vs 13,7%).
- ✓ Em matéria de género, manteve-se, tal como em 2021, um forte predomínio dos colaboradores do sexo feminino (35), representando 70,0% do total de efetivos do DREM (50).
- ✓ Os grupos etários mais representativos foram os correspondentes aos dos 45-49 anos, com um total de 15 efetivos, seguindo-se o grupo etário dos 55-59 anos com 9 efetivos. O nível etário médio, por sua vez, rondava os 50,2 anos.
- ✓ A taxa de envelhecimento da DREM (efetivos com idade superior ou igual a 55 anos/total de efetivos) em 2022 foi de 32,0%.