

Balanço Social - 2021

Direção Regional de Estatística da Madeira





Secretaria Regional
das Finanças



BALANÇO SOCIAL 2021

Março de 2022

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2021

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 2022

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 Habitacional	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.....	26

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 Habitacional, 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	22
14 - Prestações Sociais.....	23
15 - Relações Profissionais /Organização e Atividade Sindical no Serviço	23
16 - Distribuição Geográfica.....	24
17 - Cobertura de Mapas de Pessoal	25

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	21
Gráf. 13 - Cobertura de Mapas de Pessoal	25

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 DREM (Direção Regional de Estatística da Madeira), organismo da administração regional com 51 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 2021 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.

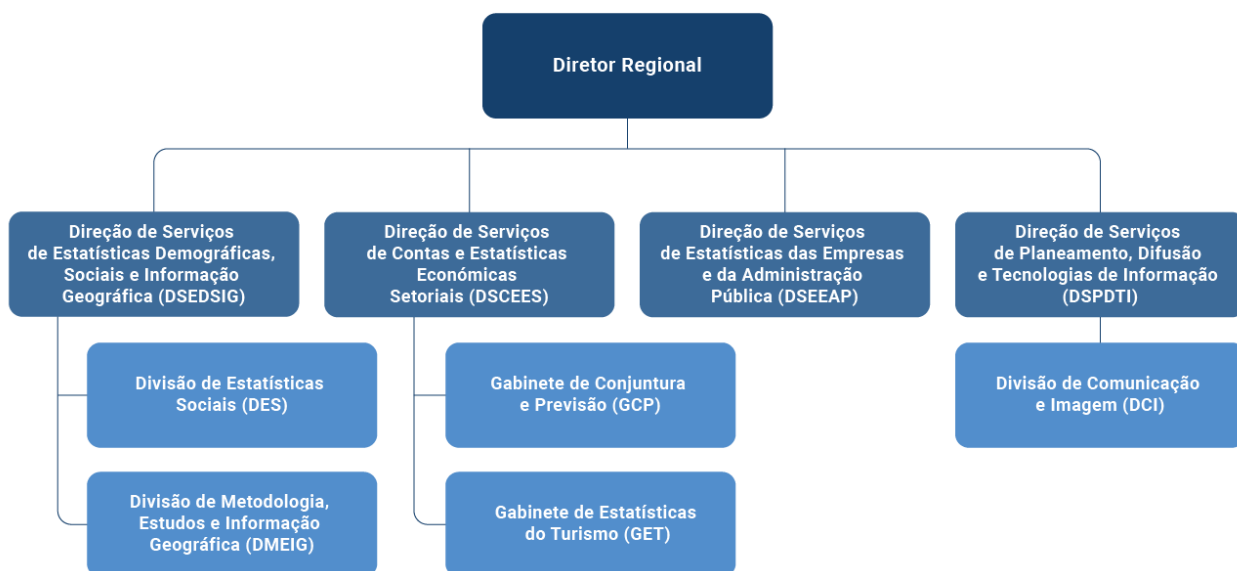
Os indicadores obtidos são avaliados e apoiam as tomadas de decisão nesta área, visando um melhor planeamento, coordenação e racionalização dos recursos existentes, nomeadamente no que se refere à valorização do capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências.

I. Caraterização da DREM

A Direção Regional de Estatística da Madeira (DREM) tem como principal atividade produzir e divulgar dados estatísticos da Região Autónoma da Madeira. Importa destacar que a DREM 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 2021, 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 2021, a DREM detinha 51 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado, contando assim com mais 4 efetivos relativamente ao ano anterior. Este aumento deveu-se à entrada de cinco técnicos superiores em estatística, das áreas do Design, Tradução, Psicologia e Agronomia e ao regresso (temporário) de um técnico superior que cessou a comissão de serviço num instituto público. Neste ano, também há a registar a saída de 1 assistente técnico por aposentação e de 1 dirigente por outro motivo.

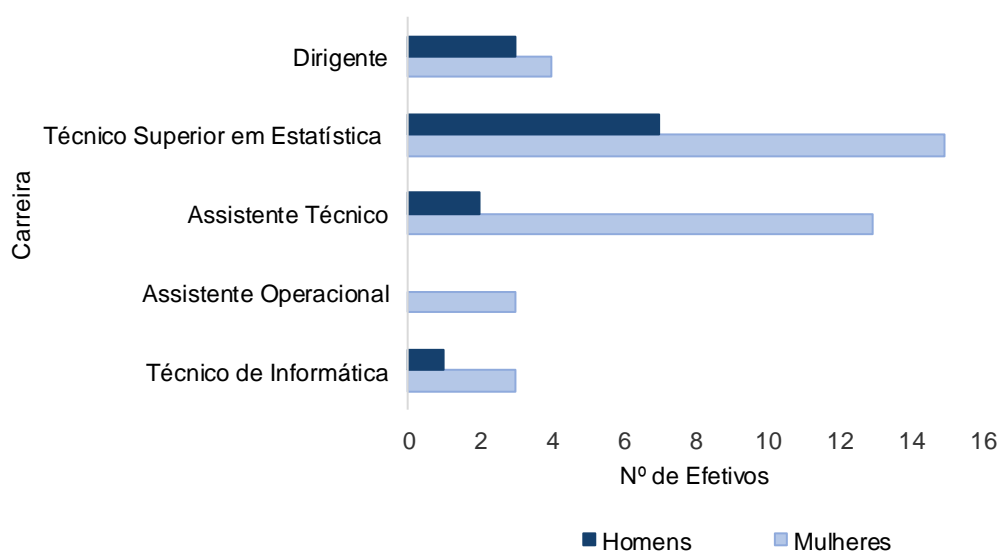
Com as alterações acima descritas, ao nível das habilitações, a carreira de técnico superior (22) continua, à semelhança do ano anterior, a ser predominante face à carreira de assistente técnico (15). No caso dos assistentes operacionais (3) e dos técnicos de informática (4), o número de colaboradores manteve-se face a 2020. No que se refere aos cargos de dirigentes (7) verificou-se um aumento de mais um elemento, na sequência da alteração orgânica atrás referida.

Ao nível da repartição dos colaboradores por sexo e comparativamente ao ano anterior, assistimos a um ligeiro aumento do número de colaboradores do sexo masculino (de 12 para 13) e também um aumento do número de colaboradores do sexo feminino (de 34 para 38). A taxa de feminização manteve-se nos 74,5% em 2021, o mesmo valor que o ano anterior.

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	
Total efetivos	H	3	7	2	0	1	13
	M	4	15	13	3	3	38
	T	7	22	15	3	4	51
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	15	13	3	0	31
	T	0	21	15	3	0	39
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	22	15	3	4	51

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



III. Estrutura Etária

Da análise do quadro 2, constata-se que, no final de 2021, a classe de idades predominante é a dos 45 a 49 anos com 13 trabalhadores, ou seja, 25,5% do total. As classes dos 50 a 54 anos e dos 55 a 59 anos, apresentam 8 trabalhadores cada, correspondendo a 15,7%, seguindo-se o grupo etário dos 40 a 44 anos, com 7 trabalhadores que representam cerca de 13,7% do total dos efetivos.

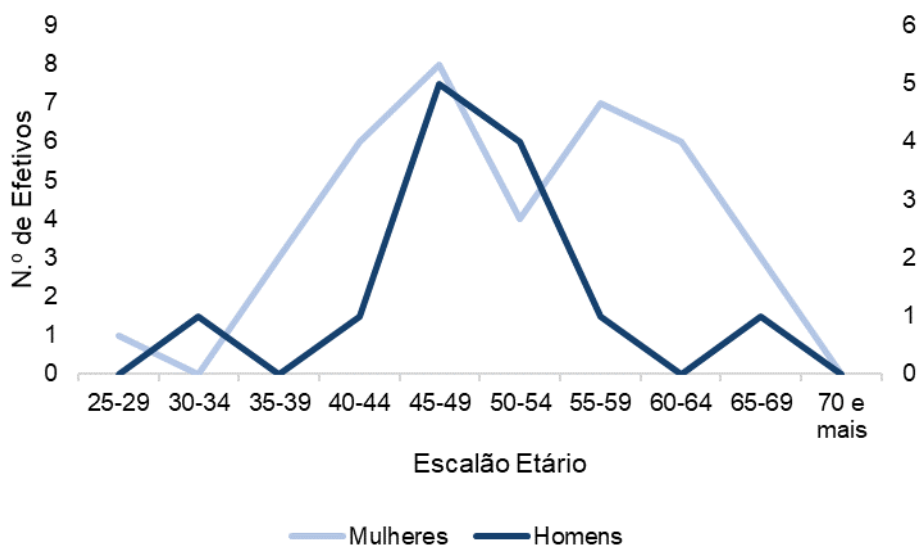
O leque etário, que se traduz na diferença de idade entre o indivíduo mais novo e o mais velho (28 e 66 anos respetivamente), diminuiu face a 2020 de 29 para 28 anos. O indicador “nível etário médio”, ou idade média dos colaboradores da DREM, situava-se em 2021 nos 50,3 anos (valor aproximado ao verificado em 2020 de 51,0 anos), continuando a ser superior no sexo feminino (51,1 anos), relativamente ao masculino (48,2 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 35,3% (36,2% em 2020).

2 – Quadro da Estrutura Etária, segundo o sexo

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro de 2021)	N.º		
	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	0	1	1
30-34	1	0	1
35-39	0	3	3
40-44	1	6	7
45-49	5	8	13
50-54	4	4	8
55-59	1	7	8
60-64	0	6	6
65-69	1	3	4
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	Soma das idades		= 50,3
	Total de efetivos		
Nível média etário masculino			= 48,2
Nível médio etário feminino			= 51,1

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



IV. Estrutura de Antiguidade

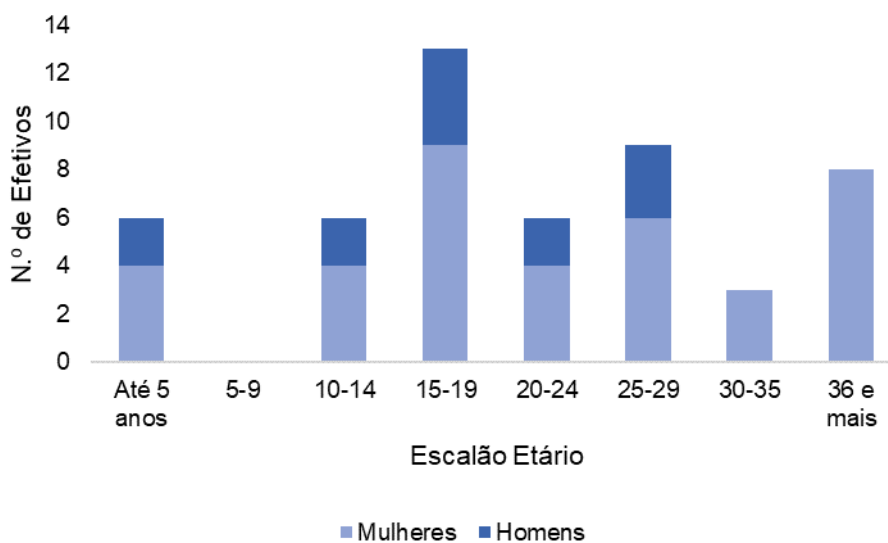
A antiguidade dos colaboradores da DREM era, em termos médios, de 21,4 anos em 2021 (23,2 anos em 2020), permanecendo superior nos colaboradores do sexo feminino (22,9 anos) comparativamente aos do sexo masculino (16,9 anos).

Do total de colaboradores (51), 6 colaboradores apresentavam antiguidade inferior ou igual a 5 anos. Com um nível de antiguidade entre os 15 e os 19 anos encontravam-se cerca de 25,5% dos colaboradores. Segue-se o escalão de antiguidade dos 25 aos 29 anos, com cerca de 17,6% dos trabalhadores, seguido do escalão com mais de 36 anos, com 15,7%. O ingresso de 5 novos técnicos e a saída por aposentação 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 2021)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreiras				Total	
					Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática		
Até 5 anos	2	4	6	1	5	0	0	0	6	
5-9	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
10-14	2	4	6	2	3	1	1	0	6	
15-19	4	9	13	1	9	3	3	0	13	
20-24	2	4	6	2	2	2	2	0	6	
25-29	3	6	9	1	3	1	1	2	9	
30-35	0	3	3	0	0	3	3	0	3	
36 e mais	0	8	8	0	0	5	5	2	8	
Nível médio de antiguidade:					Soma das antiguidades				=	21,4 anos
					Total de efetivos					
Nível médio de antiguidade masculino									=	16,9 anos
Nível médio de antiguidade feminino									=	22,9 anos

Gráf. 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo



V. Estrutura Habitacional

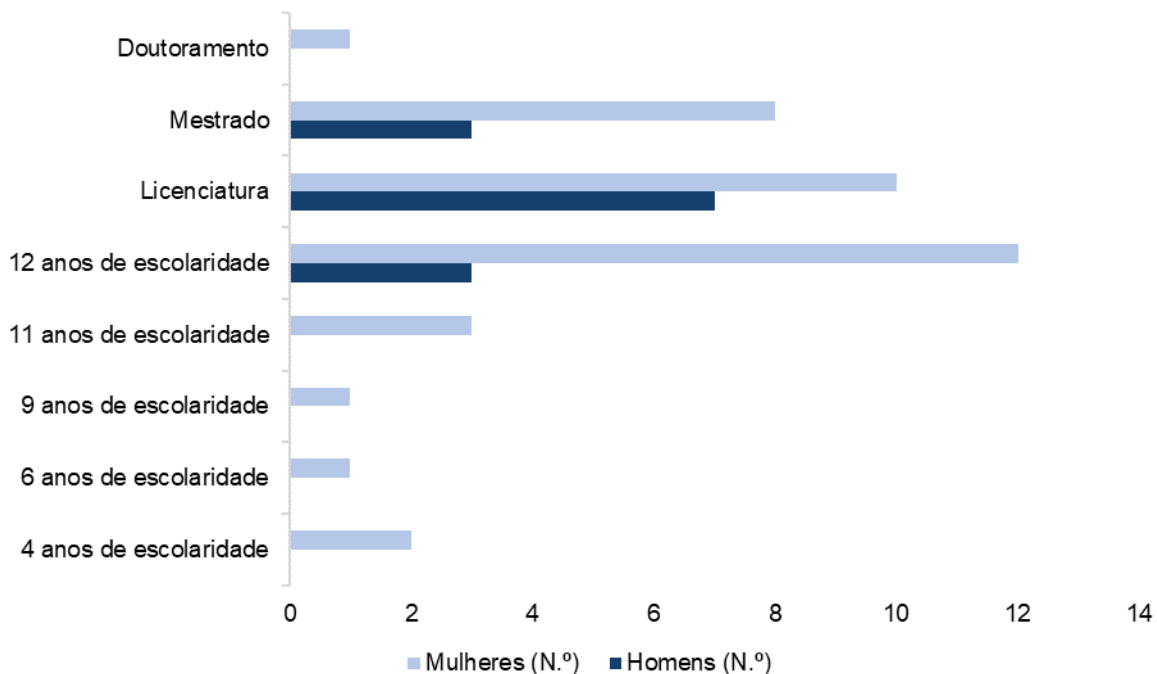
A análise das habilitações literárias dos colaboradores da DREM para o ano de 2021 evidencia um ligeiro aumento (1,1 p.p.) no número de colaboradores com formação de nível superior face a 2020, fixando-se nos 56,9%. Destes, cerca de um terço detém Mestrado ou Doutoramento.

O segundo nível habilitacional mais representativo é o das habilitações até ao 12.º ano de escolaridade, que registou um decréscimo do seu peso entre 2020 e 2021 (- 2,9 p.p.), fixando-se nos 29%.

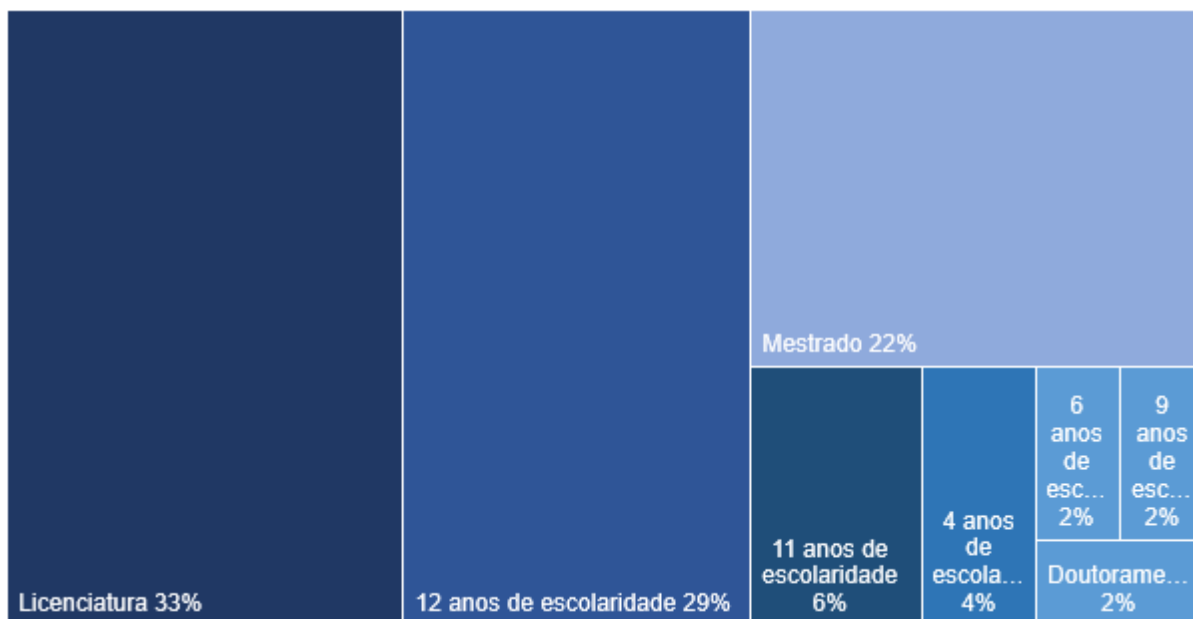
4 – Quadro da Estrutura Habitacional, segundo o sexo

ESTRUTURA HABITACIONAL (em 31 de dezembro de 2021)	Homens (N.º)	Mulheres (N.º)	Total (N.º)	%
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0%
4 anos de escolaridade	0	2	2	4%
6 anos de escolaridade	0	1	1	2%
9 anos de escolaridade	0	1	1	2%
11 anos de escolaridade	0	3	3	6%
12 anos de escolaridade	3	12	15	29%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0%
Licenciatura	7	10	17	33%
Mestrado	3	8	11	22%
Doutoramento	0	1	1	2%

Gráf. 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo



Gráf. 5 - Estrutura Habitacional



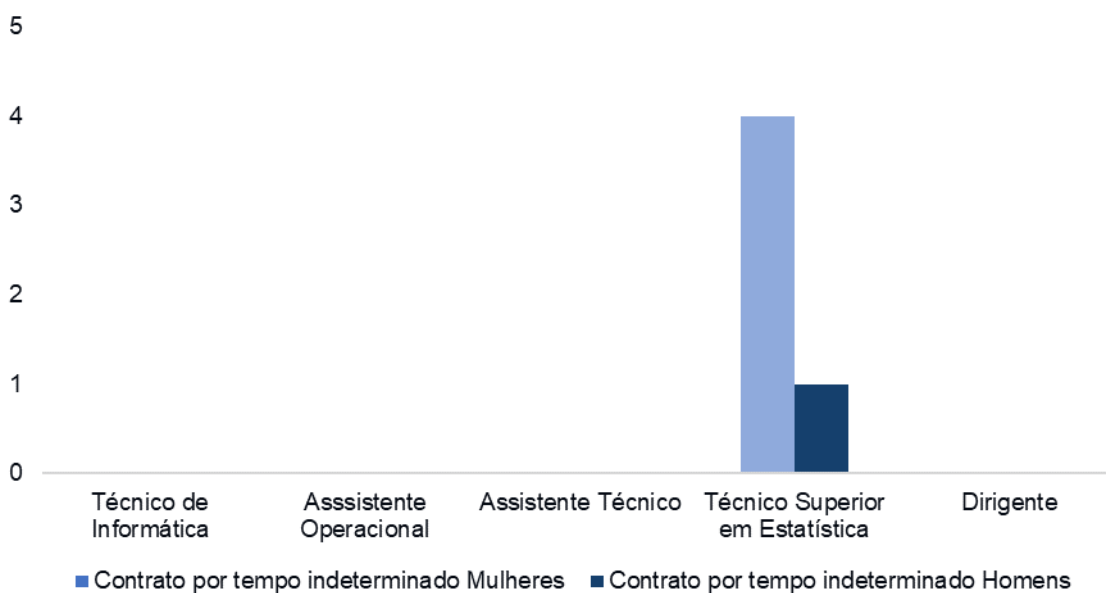
VI. Movimentação de Pessoal

No ano de 2021 foram admitidos na DREM cinco novos colaboradores para a carreira de Técnico Superior em Estatística com contrato por tempo indeterminado.

5 - Quadro de Admissões

ADMISSÕES (durante o ano de 2021)	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	4	0	0	4
	T	0	5	0	0	5
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	5	0	0	5

Gráf. 6 – Admissões

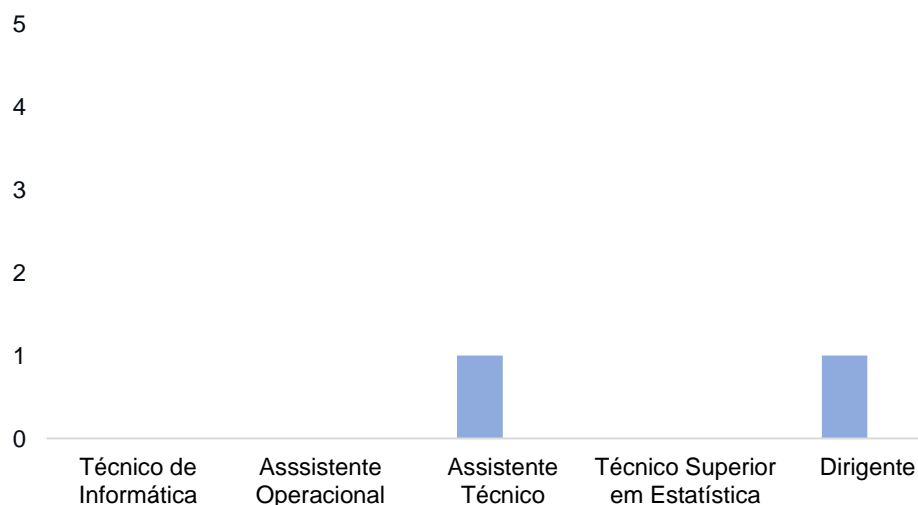


Registaram-se duas saídas, nomeadamente um dirigente com nomeação e uma assistente técnica que se reformou.

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	1	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	1
Com contrato	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	1
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		1	0	1	0	0	2

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	1	0	0	0	0	1
Total	1	0	0	0	0	1

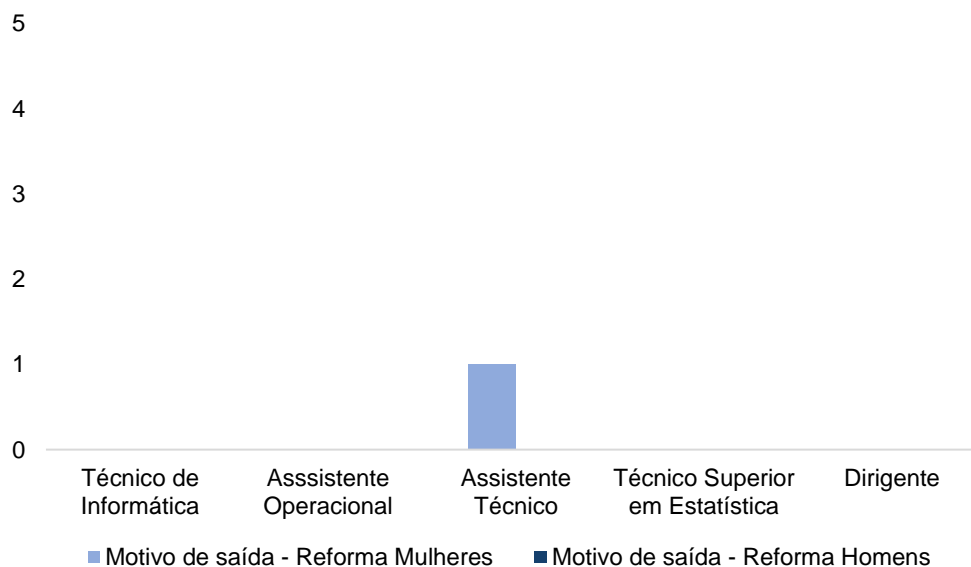
Gráf. 8 - Saídas de Nomeados



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	1	0	0	1
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	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	0	0	1

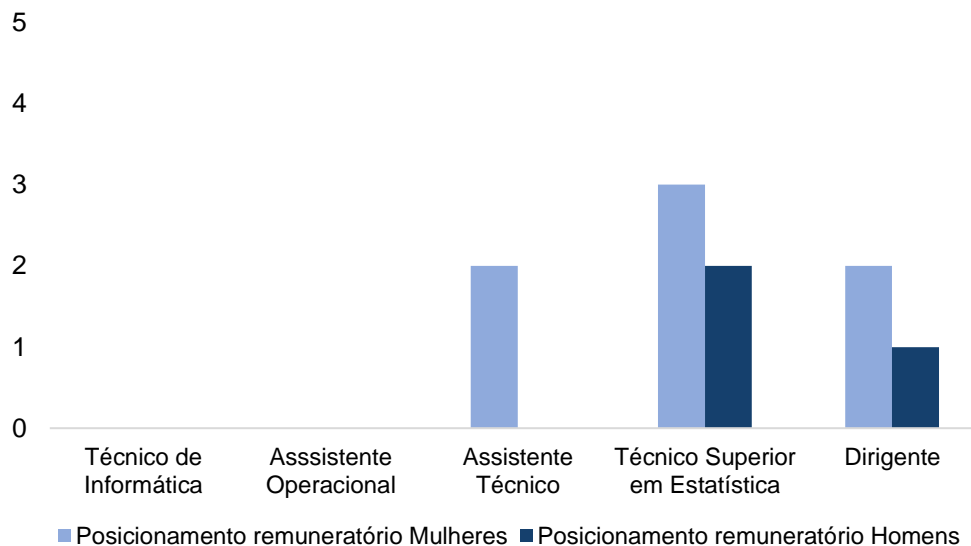
Gráf. 9 - Saídas de Contratados



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	1	2	0	0	3
	M	2	3	2	0	7
	T	3	5	2	0	10
Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
TOTAL		3	5	2	0	10

Gráf. 10 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções



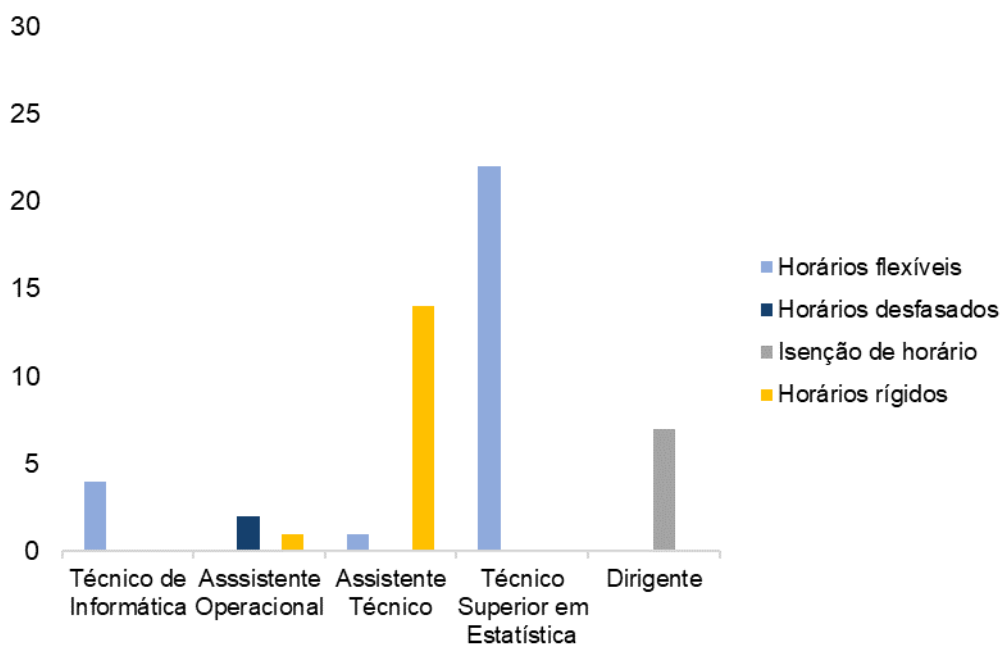
VII. Modalidade de Horário de Trabalho

Em resultado do grupo mais representativo ser o dos técnicos superiores, o tipo de horário mais comum é o flexível, praticado por 27 trabalhadores (52,9% do total) seguida da modalidade de horário rígido, praticada por 14 assistentes técnicos (27,5%) e 1 assistente operacional.

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	14	1	0	15
Horários flexíveis	0	22	1	0	4	27
Horários desfasados	0	0	0	2	0	2
Jornada contínua	0	0	0	0	0	0
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	22	15	3	4	51

Gráf. 11 – Modalidade de Horário de Trabalho



VIII. Ausências ao Trabalho

No decorrer do ano de 2021 registaram-se 492,5 dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelos motivos ilustrados no quadro infra. Analisados os motivos das ausências, constata-se que o motivo “doença” foi aquele onde se verificou maior incidência, 374 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
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Maternidade / paternidade	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Nascimento	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H	0	5	5	0	10
	M	0	10	1	0	21
	T	0	15	6	0	31
Doença	H	0	25	7	0	52
	M	0	10	225	57	322
	T	0	35	232	57	374
Doença prolongada	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0
	M	0	12	0	0	12
	T	0	12	0	0	12
Trabalhador-estudante	H	0	8	0	0	8
	M	0	30	0	0	30
	T	0	38	0	0	38
Por conta do período de férias	H	0	2	0	0	3
	M	0	2	11	1	14
	T	0	4	11	1	17
Por perda de vencimento	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Injustificadas	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Outras	H	2	0	0	0	2
	M	0	4,5	12	2	18,5
	T	2	4,5	12	2	20,5
Total	H	2	40	12	0	75
	M	0	68,5	249	60	417,5
	T	2	108,5	261	60	492,5

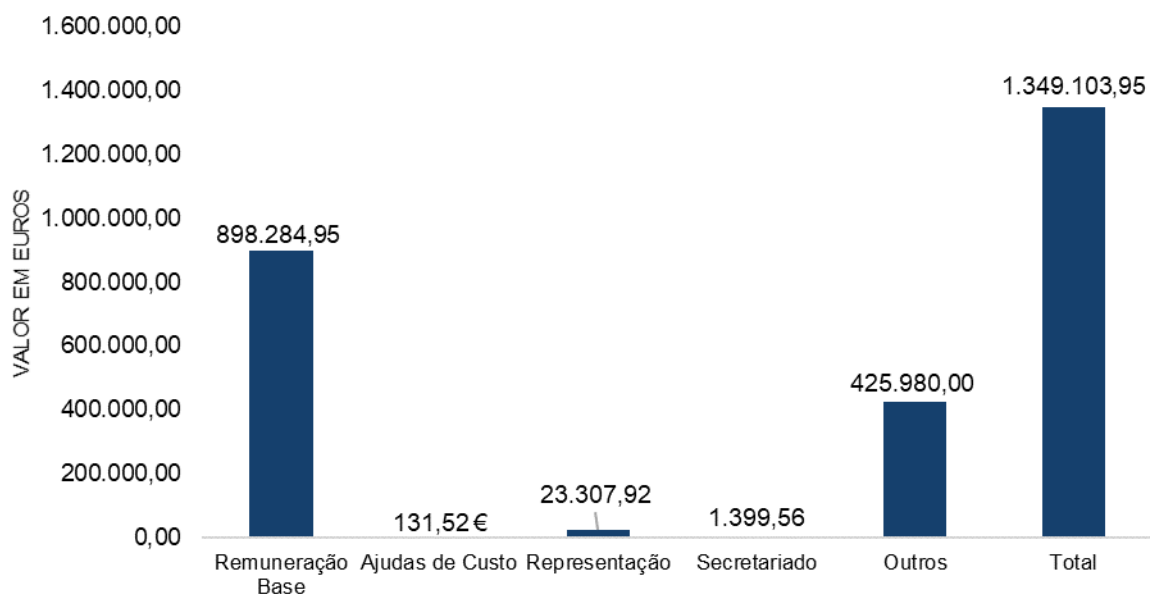
IX. Encargos com Pessoal

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela DREM, durante o ano de 2021, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

12 –Quadro dos Encargos com Pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL		Valor em euros
Remuneração base		898.284,95
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		131,52
Transferências de localidade		0,00
Representação		23.307,92
Secretariado		1.399,56
Outros		425.980,00
Total		1.349.103,95
	Maior remuneração base	
	líquida	
Leque salarial líquido:	$\frac{\text{Menor remuneração base}}{\text{líquida}} =$	3,86

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 98 participações em ações de formação, sendo 75 formações internas e 23 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			
Número total de ações	98	0	1			
Número de ações internas	75	0	0			
Número de ações externas	23	0	1			

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreiras				Total
		Técnico Superior em Estatística	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática	
Número total de participantes	7	16	5	0	0	28
Número de participantes em ações internas	6	15	5	0	0	26
Número de participantes em ações externas	1	1	0	0	0	2
Número total de horas	294	698	163	0	0	1 155
Número de horas em ações internas	217	464	163	0	0	844
Número de horas em ações externas	77	234	0	0	0	311

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	5.633,84
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	50.724,18
Subsídio por morte	0
Outras	0
PRESTAÇÕES DE AÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	0
Refeitórios	0
Infantários	0
Colónias de férias	0
Apoio a estudos	501,12
Adiantamentos e empréstimos	0
Outras	0

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

RELAÇÕES PROFISSIONAIS ATIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	ORGANIZAÇÃO E	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
Cessaçao da comissão de serviço		0

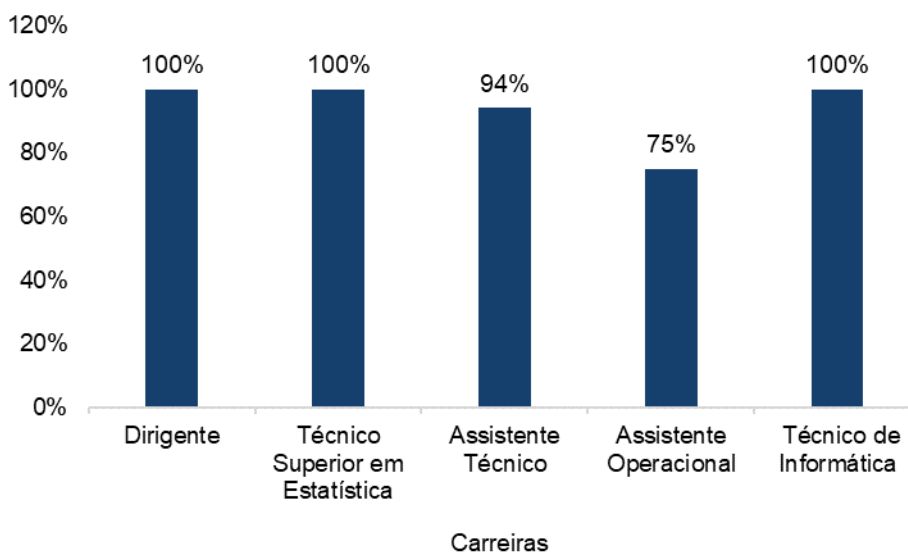
16 – Quadro da Distribuição Geográfica

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	5	2	0	10
Funchal	M	3	10	9	3	27
	T	6	15	11	3	37
	H	0	1	0	0	2
Machico	M	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	2
	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	4	2	0	7
	T	1	4	2	0	8
	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
Total						51

17 – Quadro de Cobertura de Mapas de Pessoal

COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
Dirigente	7	7	100%
Carreira de Técnico Superior em Estatística	22	22	100%
Carreira de Assistente Técnico	16	15	94%
Carreira de Assistente Operacional	4	3	75%
Carreira de Técnico de Informática	4	4	100%
Total	53	51	96%

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 2021 consubstanciam-se no seguinte:

- ✓ O número de efetivos em 2021 era de 51 colaboradores, mais 4 do que no ano anterior.
- ✓ A alteração mais relevante face a 2020 está relacionada com o reforço do nível de habilitações dos colaboradores da DREM ao nível do ensino superior com o ingresso de 5 colaboradores e o regresso de um técnico superior, por cessação de comissão de serviço, detentores de grau de ensino superior, designadamente, licenciatura, mestrado e doutoramento.
- ✓ O maior número de colaboradores pertence às carreiras de Técnico Superior em Estatística (43,1%).
- ✓ O índice de tecnicidade da DREM (Dirigentes + Técnico Superior/Total de recursos humanos) em 2021 foi de 56,9%, sendo que 35% dos colaboradores detinham habilitações ao nível do ensino secundário.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) em 2021 foi ligeiramente superior ao do ano anterior (13% vs 13,7%).
- ✓ Em matéria de género, manteve-se, tal como em 2020, um forte predomínio dos colaboradores do sexo feminino (38), representando 74,5% do total de efetivos do DREM (51).
- ✓ Os grupos etários mais representativos foram os correspondentes aos dos 45-49 anos, com um total de 13 efetivos, seguindo-se os grupos etários dos 50-54 anos e dos 55-59 anos (ambos com 8 efetivos cada). O nível etário médio, por sua vez, rondava os 50,3 anos.
- ✓ A taxa de envelhecimento da DREM (efetivos com idade superior ou igual a 55 anos/total de efetivos) em 2021 foi de 35,3%.