

Balanço Social - 2024

Direção Regional de Estatística da Madeira





Secretaria Regional
das Finanças



BALANÇO SOCIAL 2024

Abril de 2025

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2024

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>

Abril 2025

Índice

NOTA DE APRESENTAÇÃO	5
I. Caracterização da DREM.....	6
II. Recursos Humanos	7
III. Estrutura Etária.....	8
IV. Estrutura de Antiguidade.....	10
V. Estrutura Habilitacional	11
VI. Movimentação de Pessoal	12
VII. Modalidade de Horário de Trabalho.....	17
VIII. Ausências ao Trabalho.....	19
IX. Encargos com Pessoal.....	20
X. Formação Profissional.....	21
XI. Considerações Finais.....	25

Índice de Figuras

Figura 1- Organograma da DREM.....	6
------------------------------------	---

Índice de Quadros

Quadro 1 - Quadro de Pessoal ao Serviço por tipo de Carreira, Cargo e Tipo de Contratação, segundo o sexo	8
Quadro 2 - Quadro da Estrutura Etária, segundo o sexo.....	9
Quadro 3 - Quadro da Estrutura de Antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o	10
Quadro 4 - Quadro da Estrutura Habilitacional, segundo o sexo.....	11
Quadro 5 - Quadro de Admissões.....	13
Quadro 6 - Quadro de Saídas	14
Quadro 7 - Quadro de Saídas de Nomeados.....	15
Quadro 8 - Quadro de Saídas de Contratados	16
Quadro 9 - Quadro de Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções	17
Quadro 10 - Quadro de Modalidade de Horário de Trabalho.....	18
Quadro 11 - Quadro de Ausências ao Trabalho	19

Quadro 12 - Quadro dos Encargos com Pessoal.....	20
Quadro 13 - Quadro de Formação Profissional	21
Quadro 14 - Quadro das Prestações Sociais	22
Quadro 15 - Quadro das Relações Profissionais /Organização e Atividade Sindical no Serviço	22
Quadro 16 - Quadro da Distribuição Geográfica	23
Quadro 17 - Quadro de Cobertura de Mapas de Pessoal.....	24

Índice de Gráficos

Gráfico 1 - Efetivos por Tipo de Carreira, segundo o sexo	8
Gráfico 2 - Efetivos por Escalão Etário, segundo o sexo	10
Gráfico 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo	11
Gráfico 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo	12
Gráfico 5 - Estrutura Habilitacional.....	12
Gráfico 6 - Admissões	13
Gráfico 7 – Saídas.....	14

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.

A Direção Regional de Estatística da Madeira (DREM), organismo da administração regional com mais de 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 2024 e distribui-se pelos seguintes capítulos:

- I. Caracterização 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.

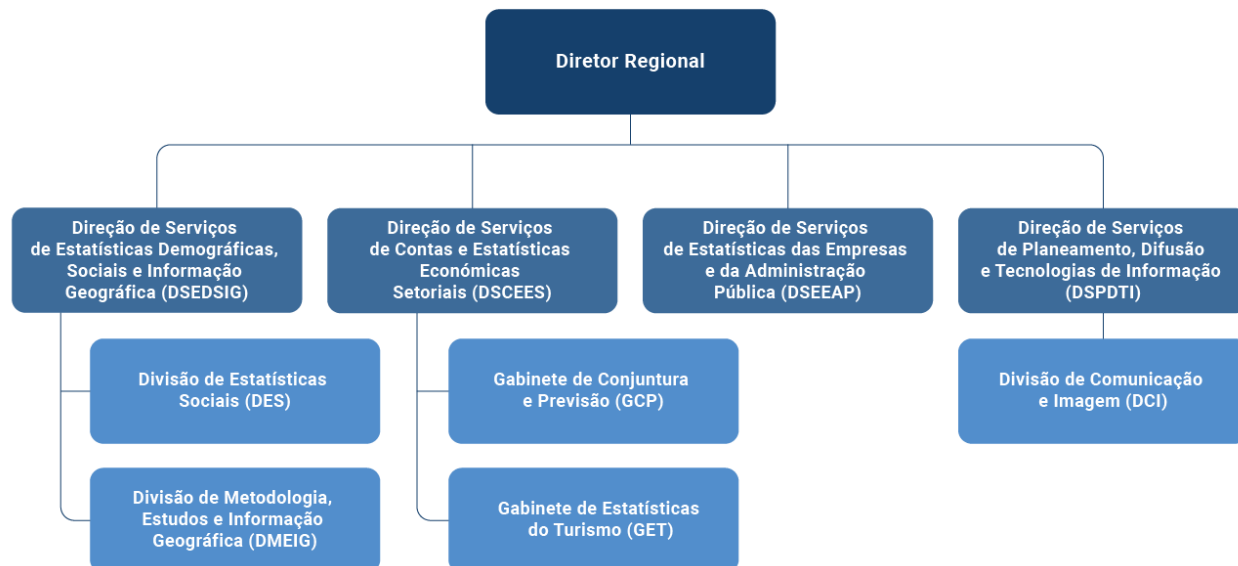
Os indicadores obtidos são avaliados e apoiam as tomadas de decisão nesta área, visando um melhor planeamento, coordenação e racionalização dos recursos existentes, nomeadamente no que se refere à valorização do capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências.

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 2024, 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:

Missão	<p>Produzir e divulgar informação estatística oficial de qualidade, que responda com independência e eficácia às necessidades de informação da Sociedade.</p>
Visão	<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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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 2024, a DREM contava com 56 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, o que representa um aumento de dois efetivos relativamente ao ano anterior. Neste ano, registou-se a saída de três trabalhadores: dois assistentes técnicos por aposentação e uma técnica superior que terminado o período de mobilidade, regressou ao serviço de origem. Relativamente a novas admissões, ingressaram quatro técnicos superiores em estatística e um especialista de sistemas e tecnologias de informação, provenientes, no primeiro caso, das áreas de Relações Empresariais, Gestão de Empresas, Design e Matemática e no segundo caso de Engenharia Informática.

Com as alterações acima descritas, a carreira de técnico superior em estatística (32 efetivos) manteve-se como a mais representativa, à semelhança do ano anterior, superando a

de assistente técnico (10 efetivos). No caso dos assistentes operacionais (3), o número de colaboradores permaneceu inalterado face a 2023, assim como o número de técnicos de sistemas e tecnologias de Informação (3). No que se refere aos cargos de dirigentes (7), também não se registaram alterações face ao ano precedente.

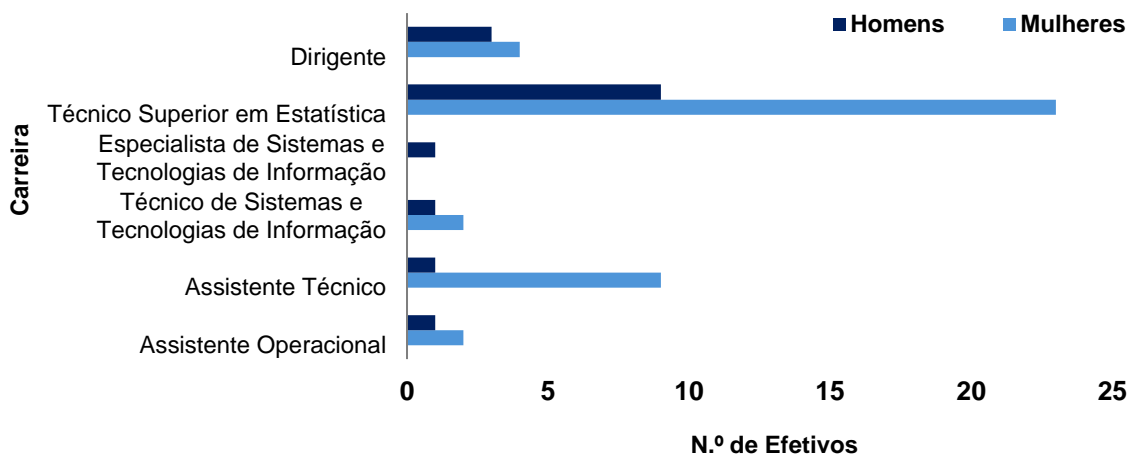
Ao nível da distribuição dos colaboradores por sexo e comparativamente ao ano anterior, verificou-se um aumento no número de colaboradores de ambos os sexos, sendo que do sexo masculino, passou de 15, em 2023, para 16, em 2024, e no caso do sexo feminino de 39, para 40, respetivamente. A taxa de feminização fixou-se em 71,4% em 2024, percentagem ligeiramente inferior à do que no ano anterior (72,2%).

Quadro 1 - Quadro de Pessoal ao Serviço por tipo de Carreira, Cargo e Tipo de Contratação, segundo o sexo

Unidade: N.º

Recursos Humanos	Dirigente	Carreira					Total	
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional		
Total de efetivos	H	3	9	1	1	1	1	16
	M	4	23	0	2	9	2	40
	T	7	32	1	3	10	3	56
Contrato de trabalho em funções públicas	H	0	8	0	0	1	1	10
	M	0	21	0	0	9	2	32
	T	0	29	0	0	10	3	42
Comissão de serviço	H	3	0	0	0	0	0	3
	M	4	0	0	0	0	0	4
	T	7	0	0	0	0	0	7
Mobilidade	H	0	1	1	1	0	0	3
	M	0	2	0	2	0	0	4
	T	0	3	1	3	0	0	7
Outros	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Total		7	32	1	3	10	3	56

Gráfico 1 - Efetivos por Tipo de Carreira, segundo o sexo



III. Estrutura Etária

A análise do quadro 2 revela que, no final de 2024, a faixa etária predominante entre os trabalhadores da DREM é a dos 45 a 49 anos, com 13 trabalhadores, representando 23,2% do total. Seguiu-se a classe dos 50 aos 54 anos, com 12 trabalhadores (21,4%), e a dos 55 aos 59 anos, com 9 trabalhadores (16,1%). A faixa etária dos 40 aos 44 anos contava com 7 trabalhadores, correspondendo a 12,5% do total. Os grupos etários seguintes incluem os trabalhadores entre os 60 a 64 anos, com 6 trabalhadores, que representa 10,7% do total dos efetivos e a classe dos 35 a 39 anos com 5 trabalhadores (8,9% do total). A classe mais jovem, dos 25 a 29 anos contabilizava 3 trabalhadores (5,4%) e com apenas 1 trabalhador surge a classe dos 30 a 34 anos, o que corresponde a 1,8% do total.

O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais velho (63) e do mais novo (25), aumentou face a 2023, situando-se em 2,5 em 2024, o que compara com 2,2 em 2023. O indicador “nível etário médio”, que corresponde à idade média dos colaboradores da DREM, situava-se em 2024 nos 48,5 anos (valor ligeiramente inferior ao verificado em 2023, de 49,6 anos), sendo menor no sexo masculino (46,9 anos) e maior no sexo feminino (49,2 anos).

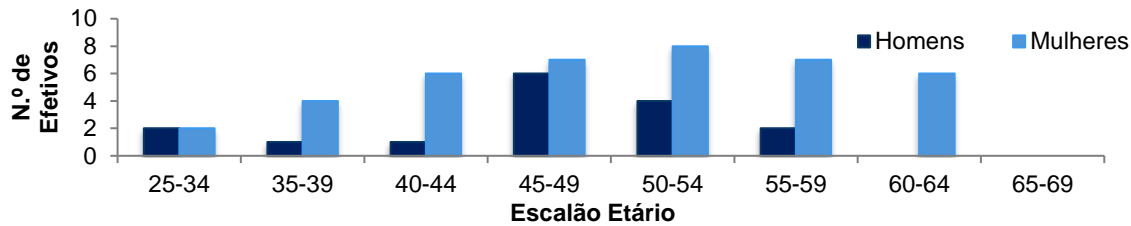
A taxa de envelhecimento, que corresponde ao rácio de trabalhadores com 55 ou mais anos face ao total de efetivos, registou uma redução para 26,8%, comparativamente aos 34,8% observados em 2023.

Quadro 2 - Quadro da Estrutura Etária, segundo o sexo

Unidade: N.º

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	0	0	0
25-29	2	1	3
30-34	0	1	1
35-39	1	4	5
40-44	1	6	7
45-49	6	7	13
50-54	4	8	12
55-59	2	7	9
60-64	0	6	6
65-69	0	0	0
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	Soma das idades Total de efetivos		= 48,5
Nível médio etário masculino			= 46,9
Nível médio etário feminino			= 49,2

Gráfico 2 - Efetivos por Escalão Etário, segundo o sexo



IV. Estrutura de Antiguidade

Em 2024, a antiguidade dos colaboradores da DREM era, em termos médios, de 17,4 anos, inferior à registada em 2023 (18,7 anos). Esta média foi mais baixa entre os trabalhadores do sexo masculino (15,9 anos) do que entre os do sexo feminino (18,0 anos).

Do total de 56 colaboradores, 16 (28,6%) apresentavam uma antiguidade inferior a 5 anos. A faixa entre os 20 e os 24 anos de antiguidade abrangia 23,2% dos colaboradores, seguida pelo escalão dos 25 aos 29 anos, com 17,9%, o escalão dos 15 aos 19 anos com 10,7%, o escalão dos 30 aos 35 anos com 7,1% e o escalão dos 36 e mais anos com 5,4%. Finalmente os escalões dos 5 aos 9 anos e dos 10 a 14 anos, registaram ambos 3,6% dos trabalhadores.

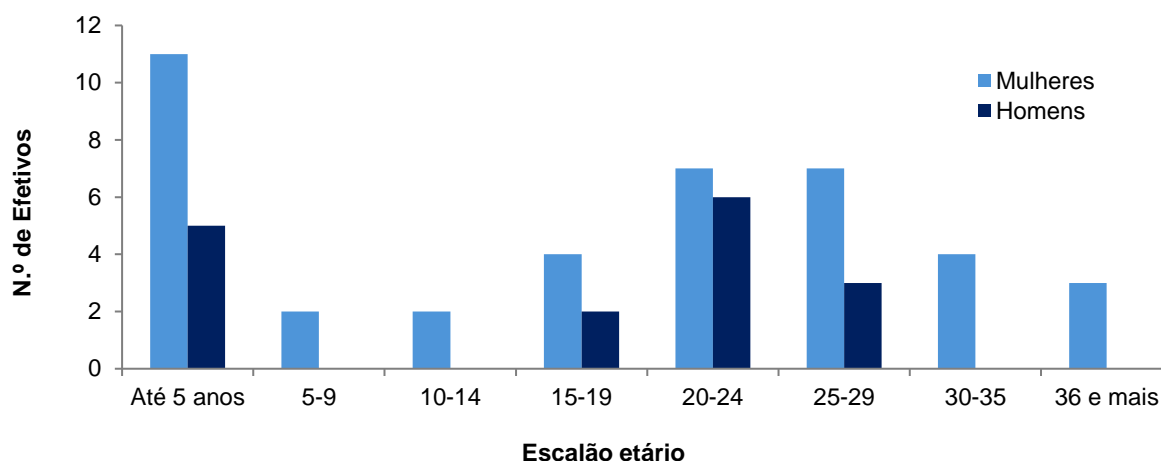
A redução da antiguidade média deveu-se ao ingresso de cinco técnicos superiores e à saída de dois assistentes técnicos por aposentação, bem como de uma técnica superior que regressou ao serviço de origem, por não consolidar a mobilidade.

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

Unidade:
N.º

ESTRUTURA ANTIGUIDADE (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreiras					Total	
					Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional		
Até 5 anos	5	11	16	0	14	1	0	0	1	16	
5-9	0	2	2	1	1	0	0	0	0	2	
10-14	0	2	2	0	1	0	0	1	0	2	
15-19	2	4	6	2	2	0	0	2	0	6	
20-24	6	7	13	1	10	0	0	1	1	13	
25-29	3	7	10	2	3	0	2	2	1	10	
30-35	0	4	4	1	1	0	0	2	0	4	
36 e mais	0	3	3	0	0	0	1	2	0	3	
Nível médio de antiguidade:					Soma das antiguidades					=	17,4
					Total de efetivos					=	17,4
Nível médio de antiguidade masculino										=	15,9
Nível médio de antiguidade feminino										=	18,0

Gráfico 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo



V. Estrutura Habilitacional

A análise das habilitações literárias dos colaboradores da DREM em 2024 revela um aumento de 4,7 pontos percentuais no número de colaboradores com formação de nível superior em comparação com 2023, alcançando uma representatividade de 71,4% do total. O nível de habilitação mais representativo é o dos Licenciados, que constituem 46,4% do total de colaboradores. Seguem-se os colaboradores com grau de Mestrado e os que possuem o 12.º ano de escolaridade, ambos com 23,2%, sendo que este último registou uma diminuição entre 2023 e 2024 (-2,7 p.p.), fixando-se nos 23,2%.

Quadro 4 - Quadro da Estrutura Habilitacional, segundo o sexo

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de dezembro)	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	0	0	0,0%
6 anos de escolaridade	0	1	1	1,8%
9 anos de escolaridade	1	0	1	1,8%
11 anos de escolaridade	0	1	1	1,8%
12 anos de escolaridade	2	11	13	23,2%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
Licenciatura	7	19	26	46,4%
Mestrado	6	7	13	23,2%
Doutoramento	0	1	1	1,8%

Gráfico 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo

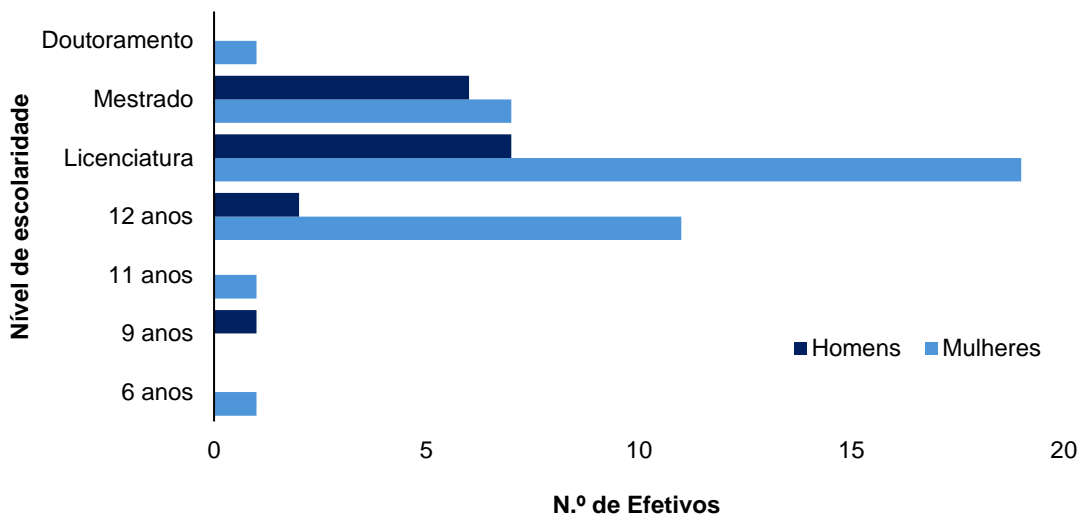
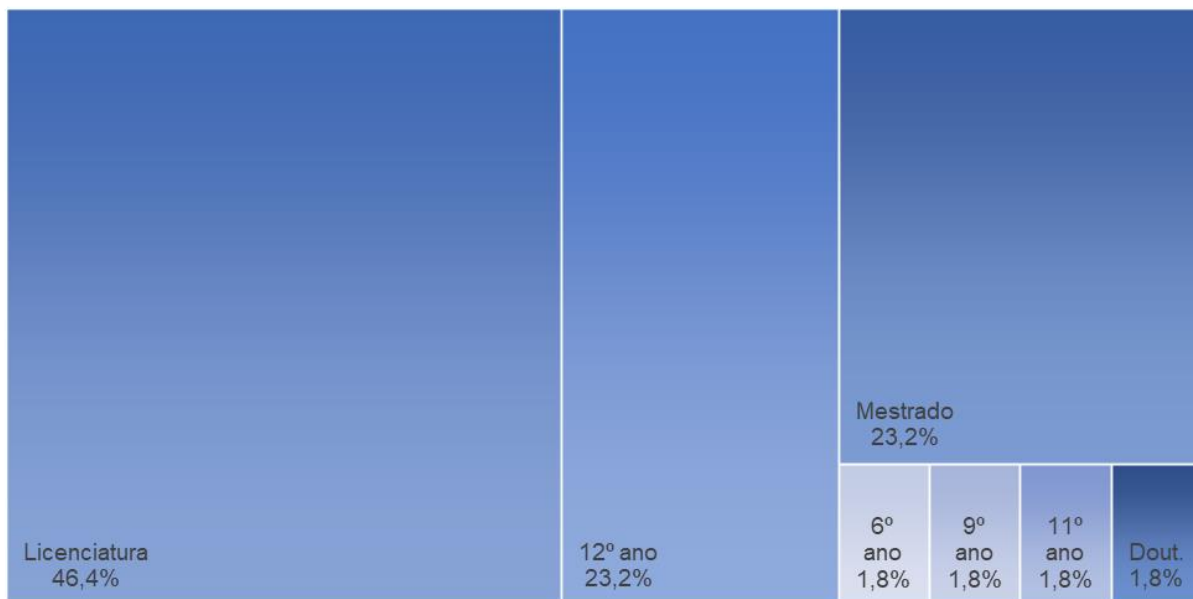


Gráfico 5 - Estrutura Habitacional



VI. Movimentação de Pessoal

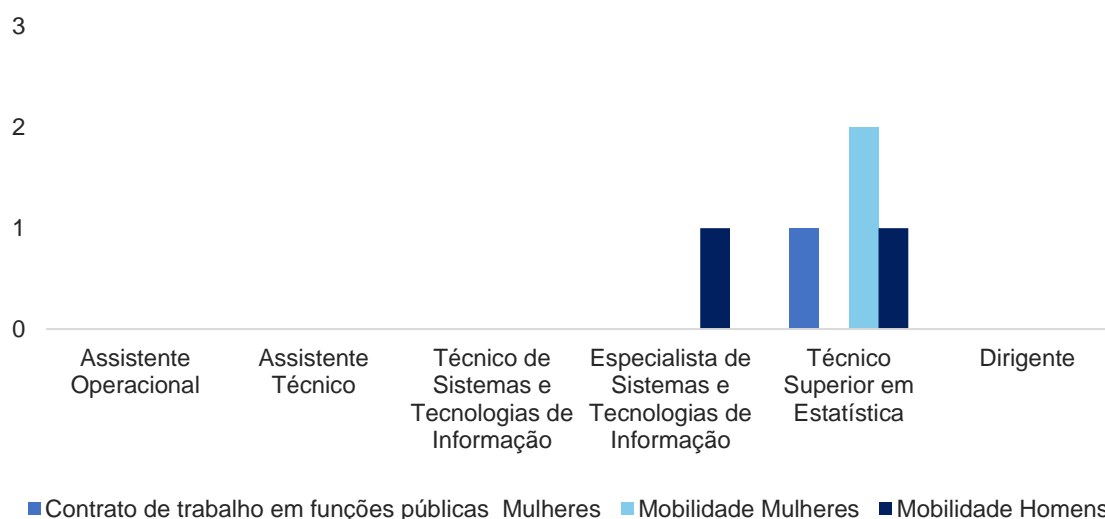
No ano de 2024 foram admitidos na DREM quatro novos colaboradores para a carreira de Técnico Superior em Estatística, três em mobilidade e um em concurso externo, com contrato por tempo indeterminado e um Especialista de Sistemas e Tecnologia de Informação, em mobilidade.

Quadro 5 - Quadro de Admissões

Unidade:
N.º

ADMISSÕES (durante o ano de 2024)	Dirigente	Carreiras					Total
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Contrato de trabalho em funções públicas	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	1
Comissão de serviço	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Mobilidade	H	0	1	1	0	0	2
	M	0	2	0	0	0	2
	T	0	3	1	0	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	4	1	0	0	5

Gráfico 6 - Admissões



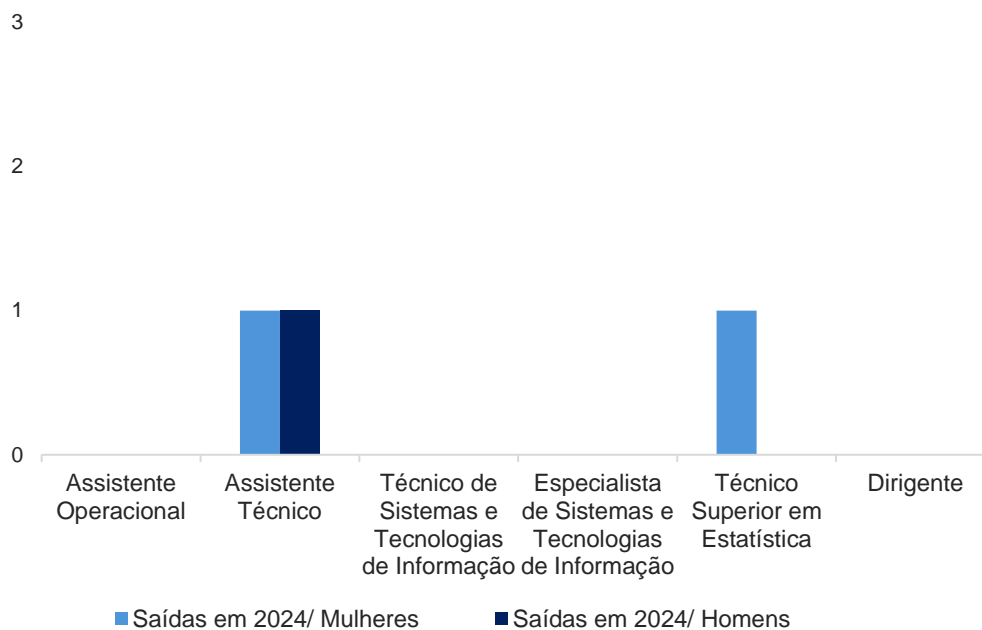
Registaram-se três saídas, nomeadamente dois assistentes técnicos, por aposentação e uma técnica superior, que voltou ao serviço de origem, terminado o período de mobilidade.

Quadro 6 - Quadro de Saídas

Unidade:
N.º

SAÍDAS (durante o ano de 2024)	Dirigente	Carreiras					Total	
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional		
Comissão de serviço	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Contrato de trabalho em funções públicas	H	0	0	0	0	1	0	1
	M	0	0	0	0	1	0	1
	T	0	0	0	0	2	0	2
Mobilidade	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	1
Outros	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Total		0	1	0	0	2	0	3

Gráfico 7 – Saídas

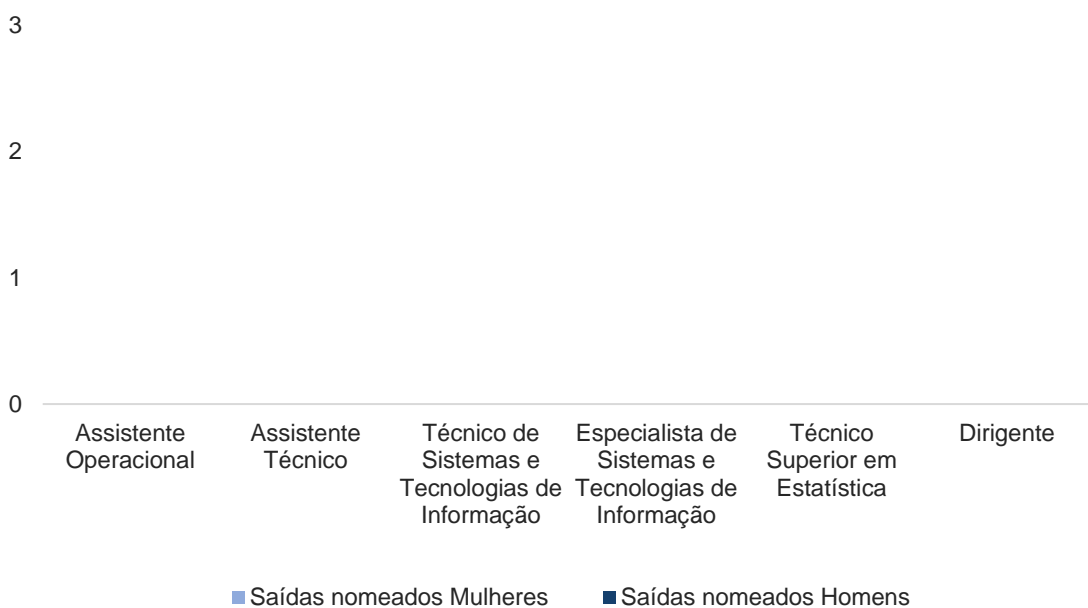


Quadro 7 - Quadro de Saídas de Nomeados

Unidade: N.º

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

Gráfico 8 - Saídas de Nomeados

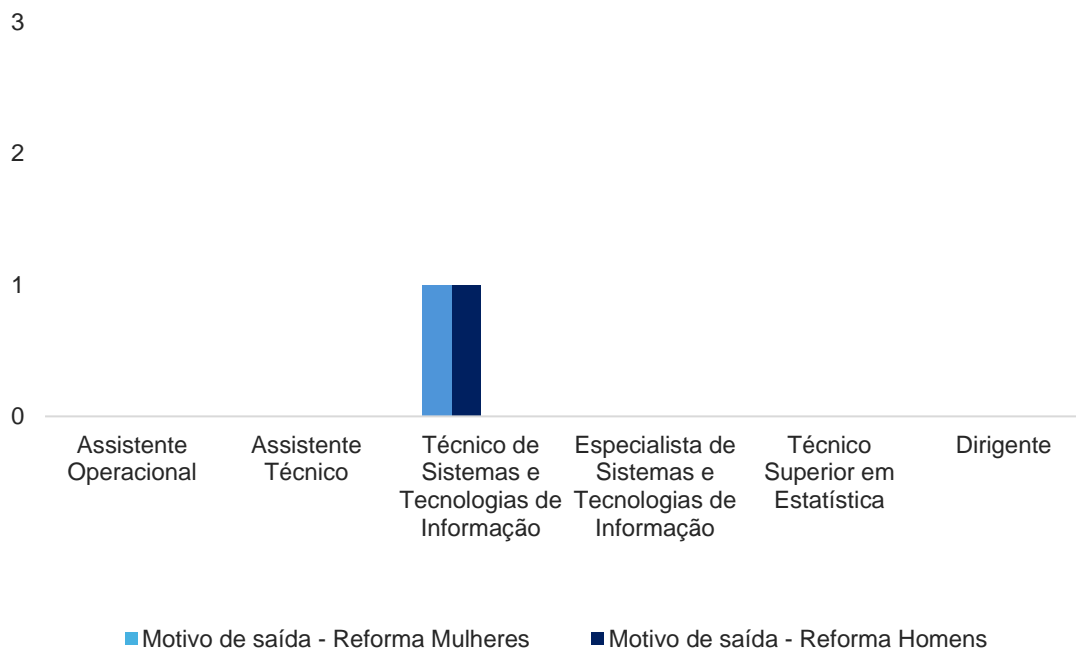


Quadro 8 - Quadro de Saídas de Contratados

Unidade: N.º

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreiras					Total
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Caducidade	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento	0	0	0	0	0	0	0
Reforma/Aposentação	0	0	0	0	2	0	2
Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0	0
Revogação	0	0	0	0	0	0	0
Resolução	0	0	0	0	0	0	0
Denúncia	0	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	2	0	2

Gráfico 9 - Saídas de Contratados

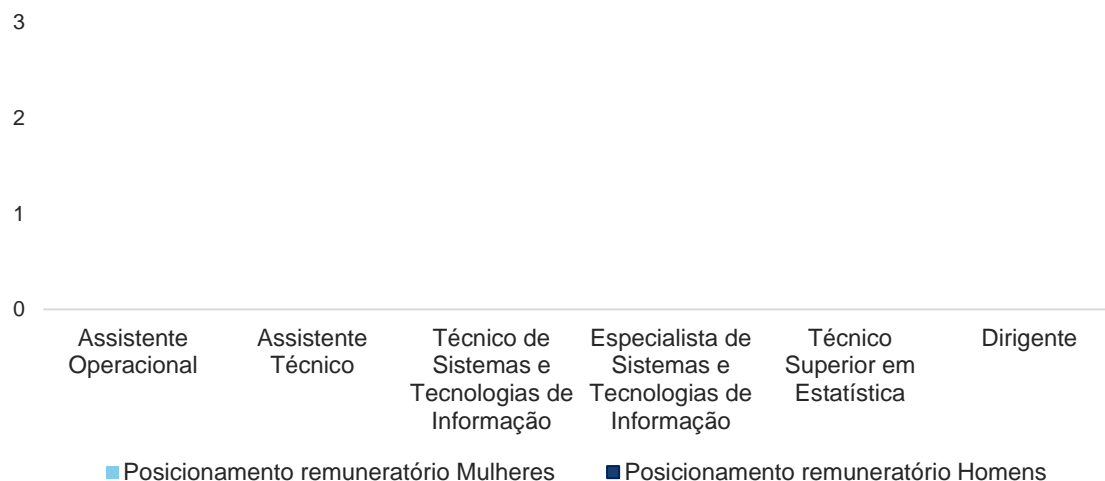


Quadro 9 - Quadro de Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções

Unidade:
N.º

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

Gráfico 10 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções



VII. Modalidade de Horário de Trabalho

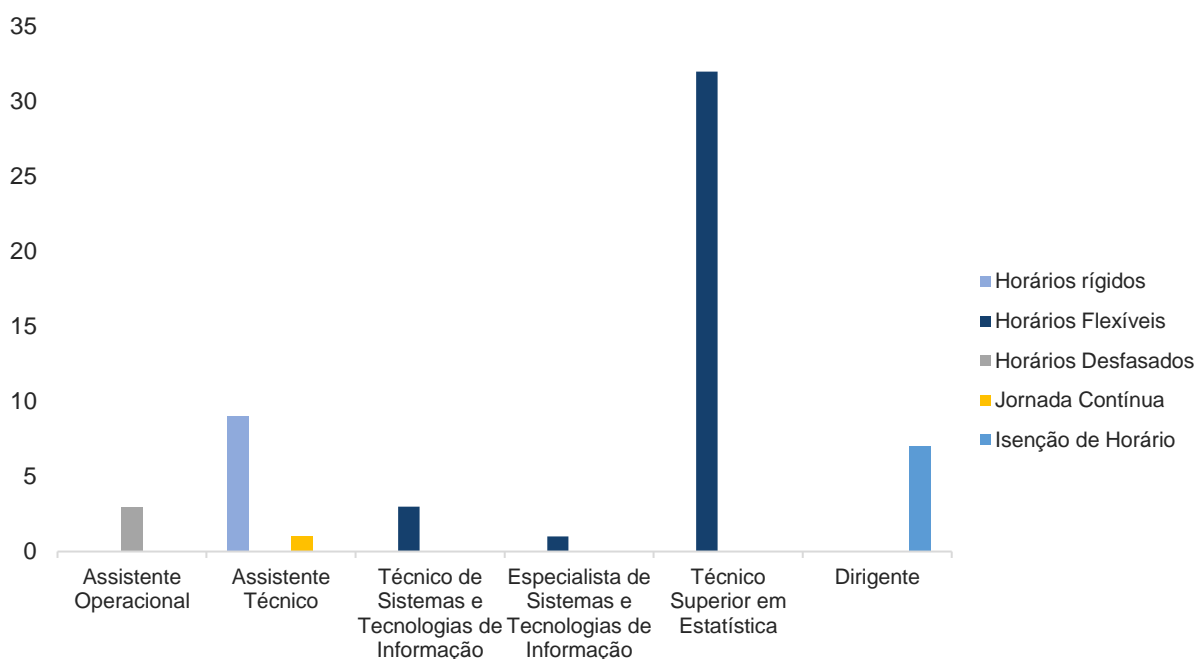
Dado que o grupo mais representativo é o dos técnicos superiores em estatística, o regime de horário mais comum é o flexível, adotado por 36 trabalhadores (64,3% do total). Segue-se o horário rígido, praticado por 9 assistentes técnicos (16,1%), e a isenção de horário, aplicável aos 7 dirigentes (12,5%). O horário desfasado é seguido por 3 assistentes operacionais (5,4%), enquanto a jornada contínua, a menos comum, abrange apenas 1 assistente técnica (1,8%).

Quadro 10 - Quadro de Modalidade de Horário de Trabalho

Unidade:
N.º

MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	Dirigente	Carreiras					Total
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Horários rígidos	0	0	0	0	9	0	9
Horários flexíveis	0	32	1	3	0	0	36
Horários desfasados	0	0	0	0	0	3	3
Jornada contínua	0	0	0	0	1	0	1
Trabalho por turnos	0	0	0	0	0	0	0
Trabalhador-estudante	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a descendentes menores	0	0	0	0	0	0	0
Tempo parcial	0	0	0	0	0	0	0
Isenção de horário	7	0	0	0	0	0	7
Adaptabilidade	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	32	1	3	10	3	56

Gráfico 11 - Modalidade de Horário de Trabalho



VIII. Ausências ao Trabalho

No decorrer do ano de 2024 registaram-se 1 874,5 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, 1 248,0 dias.

Quadro 11 - Quadro de Ausências ao Trabalho

AUSÊNCIAS AO TRABALHO	Dirigente	Carreiras					Total	Unidade:
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional		Dias
Casamento	H	0,0	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	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Maternidade / paternidade	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	105,0
	T	0,0	105,0	0,0	0,0	0,0	0,0	105,0
Nascimento	H	0,0	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	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Falecimento de familiar	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	6,0	0,0	0,0	11,5	0,0	17,5
	T	0,0	6,0	0,0	0,0	11,5	0,0	17,5
Doença	H	0,0	4,5	0,0	0,0	37,0	0,0	41,5
	M	1,0	10,5	0,0	0,0	2,0	0,0	13,5
	T	1,0	15,0	0,0	0,0	39,0	0,0	55,0
Doença prolongada	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	288,0	0,0	0,0	0,0	0,0	288,0
	T	0,0	288,0	0,0	0,0	0,0	0,0	288,0
Assistência a familiares	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
	T	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0
Trabalhador-estudante	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	15,0	0,0	0,0	32,5	0,0	47,5
	T	0,0	15,0	0,0	0,0	32,5	0,0	47,5
Por conta do período de férias	H	64,5	163,5	5,0	25,5	16,0	26,5	301,0
	M	96,0	535,0	0,0	49,0	216,0	51,0	947,0
	T	160,5	698,5	5,0	74,5	232,0	77,5	1 248,0
Por perda de vencimento	H	0,0	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	0,0
	T	0,0	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	0,0
	M	0,0	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	0,0
Injustificadas	H	0,0	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	0,0
	T	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Outras	H	11,0	16,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,0
	M	10,0	57,0	0,0	1,0	13,5	0,0	81,5
	T	21,0	73,0	0,0	1,0	13,5	0,0	108,5
Total	H	75,5	184,0	0,0	25,5	53,0	26,5	369,5
	M	107,0	1 021,5	0,0	50,0	275,5	51,0	1 505,0
	T	182,5	1 205,5	0,0	75,5	328,5	77,5	1 874,5

IX. Encargos com Pessoal

Os montantes com despesas de pessoal despendidos pela DREM, durante o ano de 2024, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

Quadro 12 - Quadro dos Encargos com Pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	1 365 933,25
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	4 004,56
Transferências de localidade	0,00
Representação	31 087,08
Secretariado	1 387,90
Outros (subsídio de insularidade)	34 644,67
Total	1 437 057,46
Leque salarial líquido:	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}} = 4,20$

Gráfico 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 187 participações em ações de formação, sendo 165 em formações externas e 22 em formações externas.

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

Quadro 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	50	2	0	52			
Número de ações internas	9	0	0	9			
Número de ações externas	41	2	0	43			

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreiras					Total
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional	
Número total de participantes	5	32	1	3	9	0	50
Número de participantes em ações internas	4	7	0	0	4	0	15
Número de participantes em ações externas	5	31	1	3	7	0	47
Número total de horas	207,0	1 067,0	10,0	28,0	96,5	0,0	1 408,5
Número de horas em ações internas	47,0	101,0	0,0	0,0	15,5	0,0	163,5
Número de horas em ações externas	160,0	966,0	10,0	28,0	81,0	0,0	1 245,0

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.

Quadro 14 - Quadro das Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	0
Abono de família	8 131,68
Subsídio de educação especial	0
Subsídio mensal vitalício	0
Subsídio de funeral	0
Subsídio de refeição	69 971,57
Subsídio por morte	0
Outras (contribuições para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social)	361 973,25
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

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

RELAÇÕES PROFISSIONAIS ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	Total
Número de trabalhadores sindicalizados	2
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

Quadro 16 - Quadro da Distribuição Geográfica

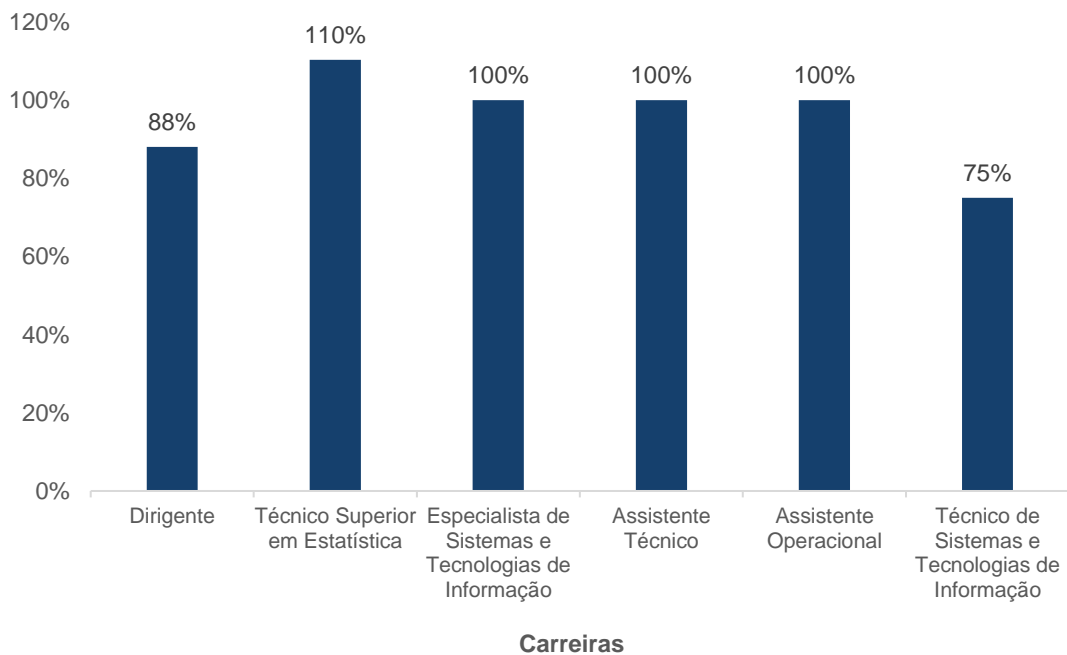
Unidade:
N.º

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA	Dirigente	Carreiras					Total	
		Técnico Superior em Estatística	Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	Assistente Técnico	Assistente Operacional		
Calheta	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	1
Câmara de Lobos	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	0	1
	T	0	0	0	0	1	0	1
Funchal	H	3	7	1	0	1	1	13
	M	3	16	0	2	5	1	26
	T	6	23	1	2	6	2	40
Machico	H	0	1	0	1	0	0	2
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	1	0	0	2
Ponta do Sol	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	0	0	1
Porto Moniz	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Porto Santo	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Ribeira Brava	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	0	1
	T	0	0	0	0	1	0	1
Santa Cruz	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	1	6	0	0	2	1	10
	T	1	6	0	0	2	1	10
Santana	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
S. Vicente	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Total		7	32	1	3	10	3	56

Quadro 17 - Quadro de Cobertura de Mapas de Pessoal

COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	N.º de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
Dirigente	8	7	88%
Técnico Superior em Estatística	29	32	110%
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	1	100%
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	4	3	75%
Assistente Técnico	10	10	100%
Assistente Operacional	3	3	100%
Total	55	56	102%

Gráfico 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 2024 consubstanciam-se no seguinte:

- ✓ O número de efetivos em 2024 foi de 56 colaboradores, mais 2 do que no ano anterior.
- ✓ A variação do número de trabalhadores em 2024 resultou do ingresso de 4 Técnicos Superiores em Estatística e 1 Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação e na saída de 3 colaboradores (2 Assistentes Técnicos, por aposentação e 1 Técnica Superior, que regressou ao serviço de origem, terminado o período de mobilidade).
- ✓ A carreira mais representativa continua a ser a de Técnico Superior em Estatística, abrangendo 57,1% dos colaboradores.
- ✓ Devido à dinâmica de entradas e saídas, o índice de tecnicidade da DREM (Dirigentes + Técnicos Superiores em Estatística/Total de recursos humanos) aumentou de 66,7% em 2023 para 71,4% em 2024, sendo que 25,0% dos colaboradores detinham habilitações ao nível do ensino secundário.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) registou uma ligeira diminuição, passando de 13,0% em 2023 para 12,5% em 2024.
- ✓ Em termos de distribuição por género, manteve-se, tal como em 2023, manteve-se o predomínio feminino, com 40 colaboradoras, representando 71,4% do total, uma ligeira redução face aos 72,2% observados em 2023.
- ✓ Os grupos etários mais representativos foram os correspondentes aos dos 45-49 anos, com um total de 13 efetivos, seguindo-se o grupo etário dos 50-54 anos com 12 efetivos. O nível etário médio, por sua vez, rondava os 48,5 anos (49,6 anos em 2023).
- ✓ A taxa de envelhecimento da DREM [(Efetivos com idade \geq 55 anos) / Total de efetivos] foi de 26,8% em 2024, reduzindo-se face aos 29,6% registados em 2023.