DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

Balanço Social - 2025

Direção Regional de Estatística da Madeira



Região Autónoma da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional das Finanças

DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

BALANÇO SOCIAL 2025

Março de 2026

FICHA TÉCNICA

TÍTULO
Balanço Social 2025

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 2026

Índice

NOTA DE APRESENTAÇÃO 4
I. Caraterização da DREM 4
II. Recursos Humanos 6
III. Estrutura Etária 8
IV. Estrutura de Antiguidade 9
V. Estrutura Habilitacional 11
VI. Movimentação de Pessoal 12
VII. Modalidade de Horário de Trabalho 17
VIII. Ausências ao Trabalho 18
IX. Encargos com Pessoal 20
X. Formação Profissional 21
XI. Considerações Finais 25

Índice de Figuras

Figura 1 - Organograma da DREM 5

Índice de Quadros

Quadro 1 - Quadro de Pessoal ao Serviço por tipo de Carreira, Cargo e Tipo de Contratação, segundo o sexo 7
Quadro 2 - Quadro da Estrutura Etária, segundo o sexo 8
Quadro 3 - Quadro da Estrutura de Antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo 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..... 7
Gráfico 2 - Efetivos por Escalão Etário, segundo o sexo 9
Gráfico 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo 10
Gráfico 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo..... 12
Gráfico 5 - Estrutura Habilitacional 12
Gráfico 6 - Admissões 13
Gráfico 7 – Saídas..... 14
Gráfico 8 - Saídas de Nomeados 15
Gráfico 9 - Saídas de Contratados..... 16
Gráfico 10 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções 17
Gráfico 11 - Modalidade de Horário de Trabalho 18
Gráfico 12 - Encargos com Pessoal 20
Gráfico 13 - Cobertura de Mapas de Pessoal..... 24

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 trabalhadores, 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 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 2025 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.

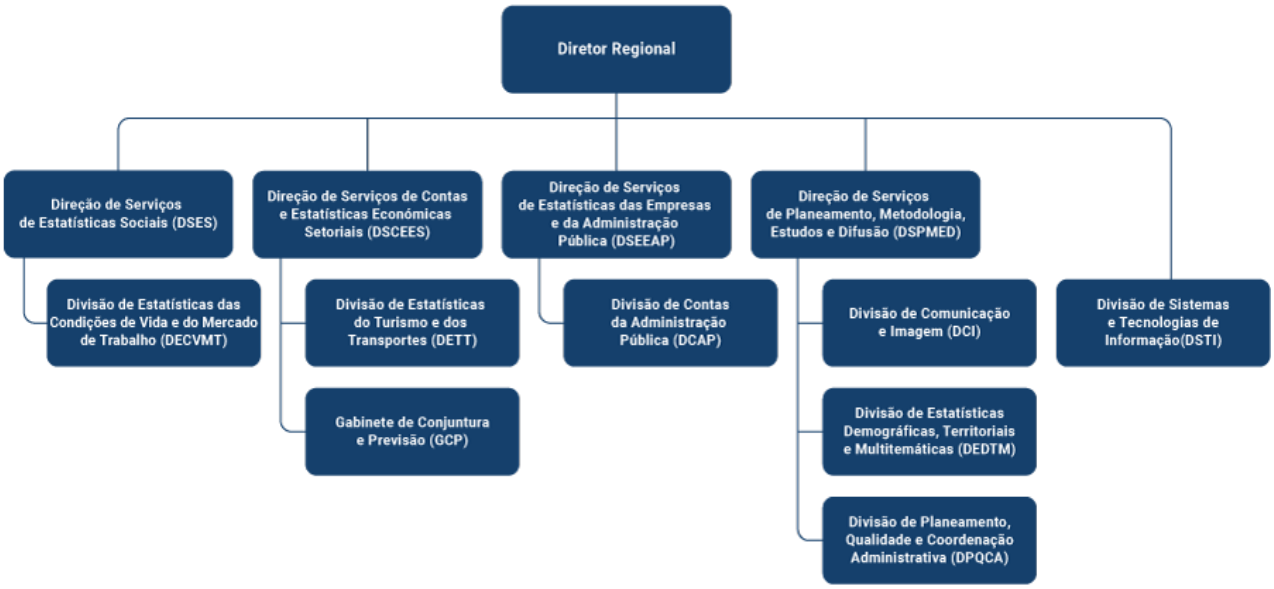
Os indicadores obtidos são avaliados e apoiam as tomadas de decisão nesta área, visando um melhor planeamento, coordenação e racionalização dos recursos existentes, nomeadamente no que se refere à valorização do capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências.

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 2025, 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	Produzir e divulgar informação estatística oficial de qualidade, que responda com independência e eficácia às necessidades de informação da Sociedade.
Visão	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.

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 2025, a DREM contava com 58 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, o que representa um aumento de dois efetivos face ao ano anterior. No decurso deste ano, registou-se a saída de quatro funcionários: um técnico superior que não consolidou a mobilidade, regressando ao serviço de origem; uma técnica superior em estatística que cessou funções por nomeação para outro organismo; um dirigente por nomeação para outro serviço; e uma assistente técnica por afetação a outro serviço. Relativamente a novas admissões, ingressaram cinco técnicos superiores em estatística, dois através de concurso externo, um por concurso interno e dois por mobilidade, proveniente das áreas de Matemática, Gestão Hoteleira e Psicologia, bem como um dirigente da área de Engenharia Informática.

Com as alterações acima descritas, a carreira de técnico superior em estatística (42 efetivos) manteve-se como a mais representativa, à semelhança do ano anterior, seguindo-se a carreira de assistente técnico (9 efetivos). No caso dos técnicos de sistemas e tecnologias de Informação (3) e dos assistentes operacionais (3), o número de trabalhadores permaneceu inalterado face a 2024. Relativamente aos cargos de dirigentes, registou-se um aumento face ao ano anterior, passando de sete para oito no final de 2025.

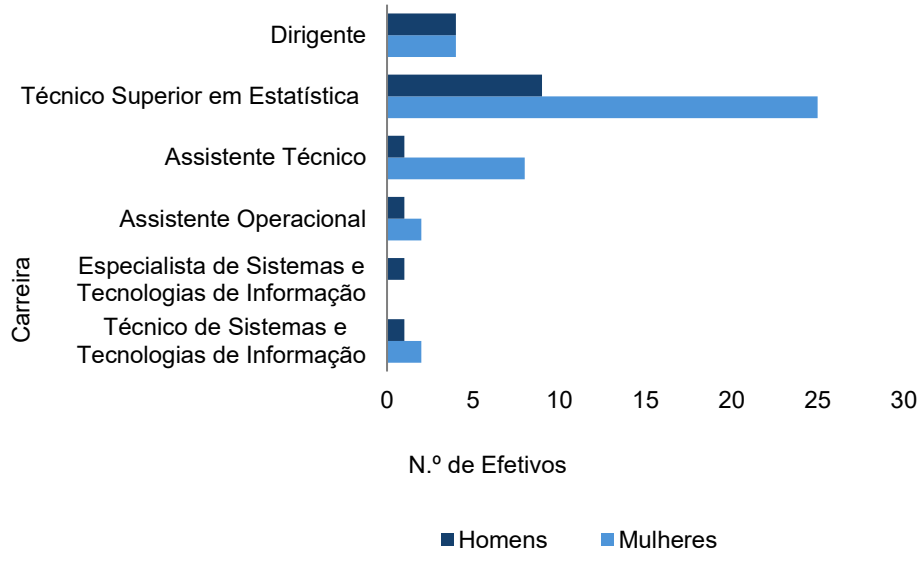
Ao nível da distribuição dos trabalhadores por sexo, e em comparação com o ano anterior, registou-se um aumento no número de trabalhadores de ambos os sexos. No caso do sexo masculino, o total passou de 16, em 2024, para 17, em 2025. Relativamente ao sexo feminino, verificou-se igualmente um acréscimo, de 40 para 41, respetivamente. A taxa de feminização situou-se em 70,7% em 2025, valor ligeiramente inferior ao observado no ano anterior (71,4%).

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	
Totais efetivos	H	4	9	1	1	1	1	17
	M	4	25	0	2	8	2	41
	T	8	34	1	3	9	3	58
Contrato de trabalho em funções públicas	H	0	8	1	0	1	1	11
	M	0	24	0	0	8	2	34
	T	0	32	1	0	9	3	45
Comissão de serviço	H	4	0	0	0	0	0	4
	M	4	0	0	0	0	0	4
	T	8	0	0	0	0	0	8
Mobilidade	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	2	0	0	0	0	2
Outros	H	0	0	0	1	0	0	1
	M	0	0	0	2	0	0	2
	T	0	0	0	3	0	0	3
Total		8	34	1	3	9	3	58

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



III. Estrutura Etária

A análise do Quadro 2 evidencia que, no final de 2025, a faixa etária predominante entre os trabalhadores da DREM era a dos 45 aos 49 anos, contabilizando 12 trabalhadores (20,7%). Seguia-se o grupo etário dos 50 aos 54 anos, com 11 trabalhadores (19,0%), e o dos 55 aos 59 anos, com nove trabalhadores (15,5%). A faixa dos 60 aos 64 anos registava oito trabalhadores (13,8%). Quanto aos restantes grupos etários, o grupo entre os 35 e os 39 anos contava com seis trabalhadores (10,3%), o grupo entre os 25 aos 29 anos contava com quatro trabalhadores (6,9%), o grupo entre os 30 aos 34 anos contava com dois trabalhadores (3,4%), e, por fim, a faixa etária dos 18 aos 24 anos, com um trabalhador (1,7%). O leque etário, que se traduz no rácio entre a idade do indivíduo mais velho (64) e do mais novo (24), aumentou face a 2024, situando-se em 2,7 em 2025 (2,5 em 2024).

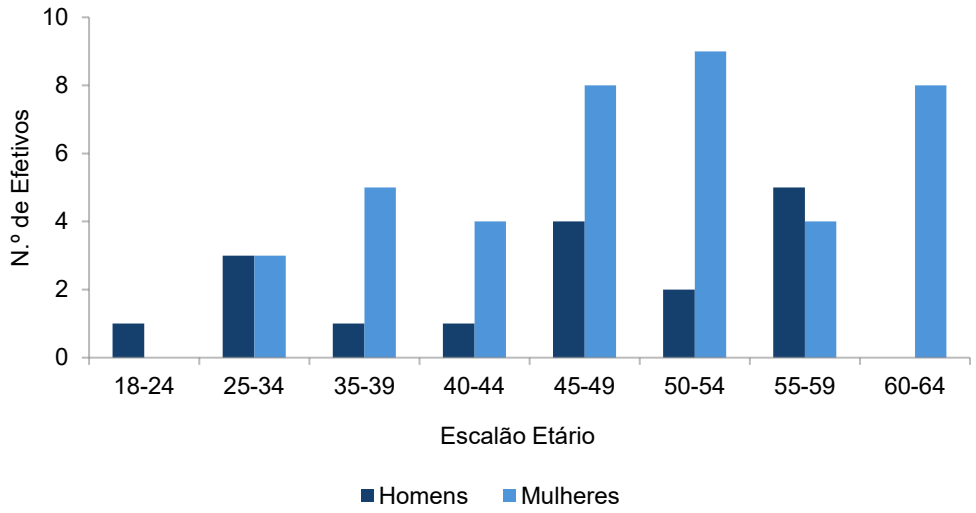
O indicador nível etário médio, que corresponde à idade média dos trabalhadores da DREM, situava-se, em 2025, nos 47,6 anos, valor ligeiramente inferior ao observado em 2024 (48,5 anos). A idade média era mais baixa entre os homens, com 45,0 anos, enquanto no sexo feminino atingia 48,6 anos.

A taxa de envelhecimento, que corresponde ao rácio de trabalhadores com 55 ou mais anos face ao total de efetivos, registou um aumento, fixando-se em 29,3%, comparativamente aos 26,8% observados em 2024.

Quadro 2 - Quadro da Estrutura Etária, segundo o sexo

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos	0	0	0
18-24	1	0	1
25-29	2	2	4
30-34	1	1	2
35-39	1	5	6
40-44	1	4	5
45-49	4	8	12
50-54	2	9	11
55-59	5	4	9
60-64	0	8	8
65-69	0	0	0
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$			47,6
Nível médio etário masculino =			45,0
Nível médio etário feminino =			48,6

Gráfico 2 - Efetivos por Escalão Etário, segundo o sexo



IV. Estrutura de Antiguidade

Em 2025, a antiguidade média dos trabalhadores da DREM era de 16,5 anos, valor inferior aos 17,4 anos registados em 2024. Esta média foi mais baixa entre os trabalhadores do sexo masculino (14,6 anos) do que entre os do sexo feminino (17,3 anos).

Do total de 58 trabalhadores, 17 (29,3%) apresentavam uma antiguidade inferior a cinco anos. A faixa de antiguidade entre os 20 e os 24 anos abrangia 13 trabalhadores (22,4%), seguida pela faixa dos 25 aos 29 anos, com oito trabalhadores (13,8%). A faixa dos 5 aos 9 anos incluía sete trabalhadores (12,1%), enquanto a dos 15 aos 19 anos contava com quatro trabalhadores (6,9%). Já a faixa dos 30 aos 35 anos contava com cinco trabalhadores (8,6%) e a dos 36 ou mais anos com três (5,2%). Por fim, a faixa dos 10 aos 14 anos de antiguidade incluía um trabalhador (1,7%).

A redução da antiguidade média deveu-se ao ingresso de cinco técnicos superiores em estatística e um dirigente, bem como à saída de um dirigente, dois técnicos superiores e uma assistente técnica, alguns dos quais com antiguidades elevadas.

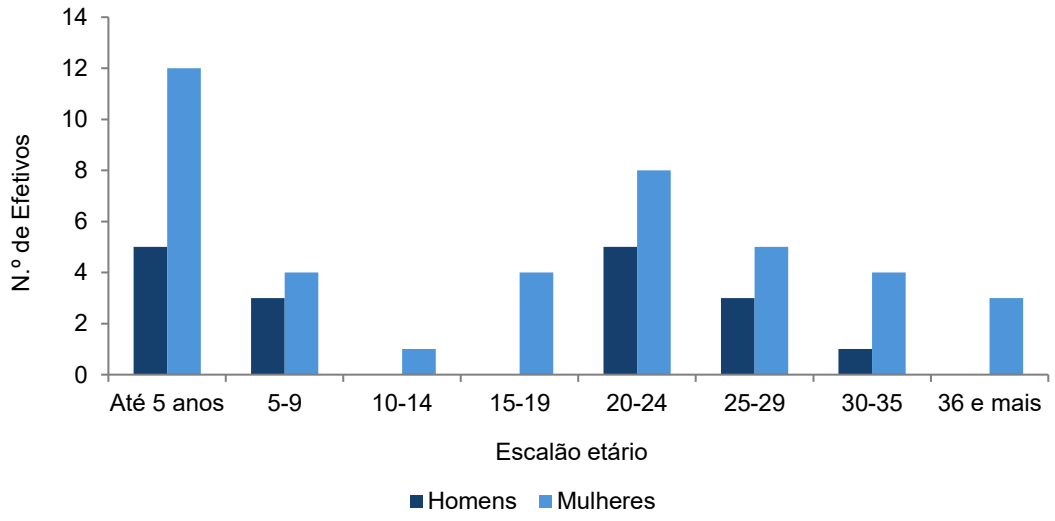
Quadro 3 - Quadro da Estrutura de Antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo

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	12	17	1	14	1	0	0	1	17
5-9	3	4	7	2	5	0	0	0	0	7
10-14	0	1	1	0	0	0	0	1	0	1
15-19	0	4	4	1	2	0	0	1	0	4
20-24	5	8	13	1	9	0	0	2	1	13
25-29	3	5	8	2	3	0	1	2	0	8
30-35	1	4	5	1	1	0	1	1	1	5
36 e mais	0	3	3	0	0	0	1	2	0	3

Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades / Total de efetivos	=	16,5
Nível médio de antiguidade masculino		=	14,6
Nível médio de antiguidade feminino		=	17,3

Gráfico 3 - Efetivos por Antiguidade, segundo o sexo



V. Estrutura Habilitacional

A análise das habilitações literárias dos trabalhadores da DREM, em 2025, evidencia um aumento de 4,5 pontos percentuais na proporção de trabalhadores com formação de nível superior face a 2024, atingindo uma representatividade de 75,9% do total. O nível de habilitação mais prevalente foi o de licenciatura, correspondendo a 44,8% dos trabalhadores, seguido do mestrado, que representava 29,3%. Já os trabalhadores com o 12.º ano de escolaridade constituíam 20,7%, tendo este grupo registado uma diminuição de 2,5 pontos percentuais entre 2024 e 2025. Os trabalhadores com o 6.º ano, 9.º ano e doutoramento mantiveram a representatividade face ao ano anterior, correspondendo cada um destes grupos a 1,7% do total.

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	1,7%
9 anos de escolaridade	1	0	1	1,7%
11 anos de escolaridade	0	0	0	0,0%
12 anos de escolaridade	2	10	12	20,7%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
Licenciatura	8	18	26	44,8%
Mestrado	6	11	17	29,3%
Doutoramento	0	1	1	1,7%

Gráfico 4 - Efetivos por Escolaridade, segundo o sexo

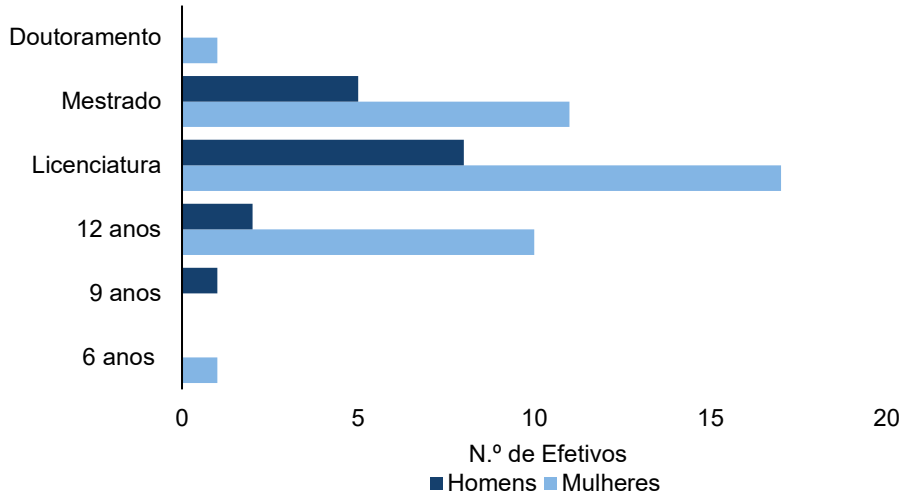
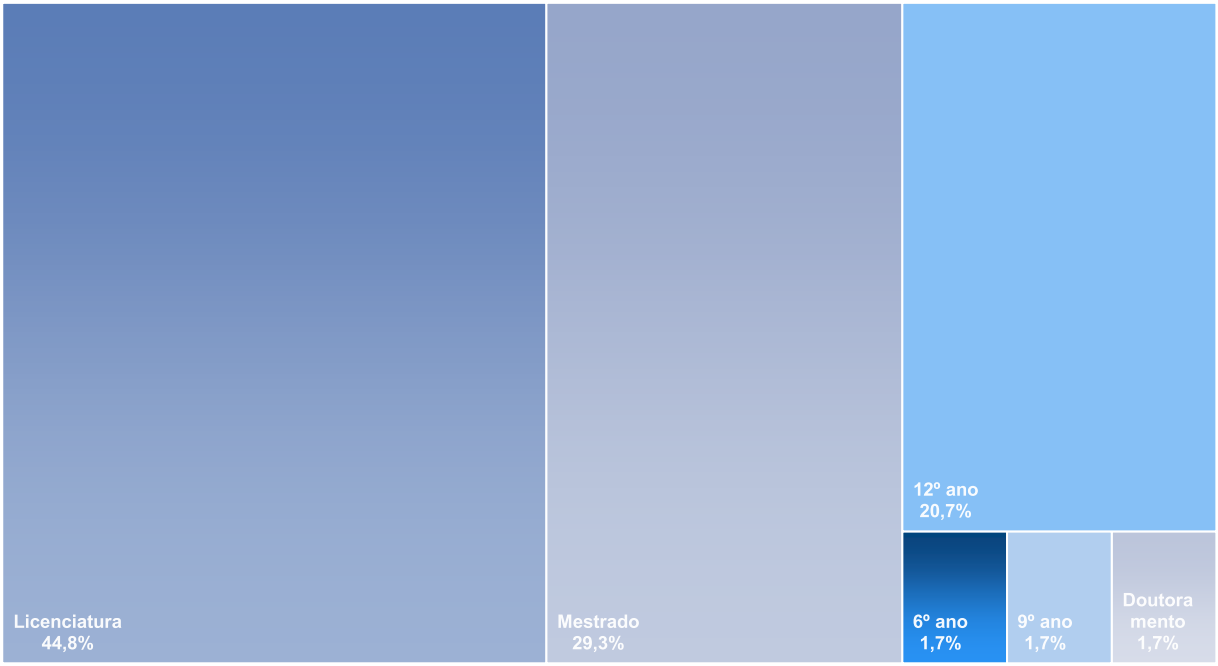


Gráfico 5 - Estrutura Habilitacional



VI. Movimentação de Pessoal

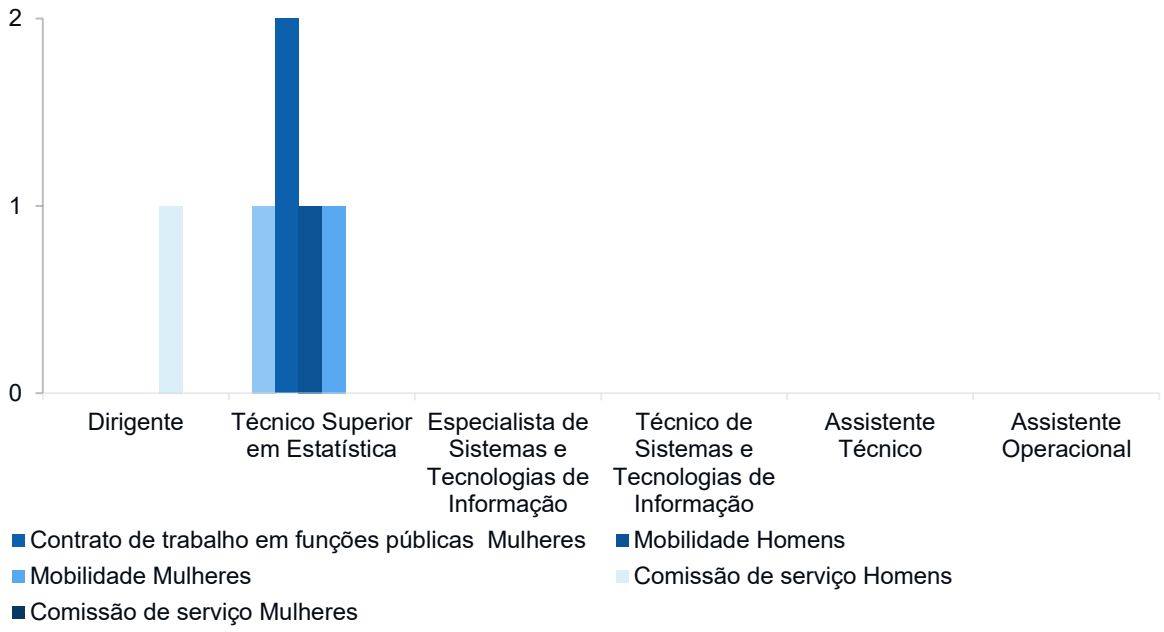
No ano de 2025 foram admitidos na DREM cinco novos trabalhadores para a carreira de Técnico Superior em Estatística, dois por mobilidade, um por concurso interno e dois por concurso externo, com contrato por tempo indeterminado e ainda um dirigente por nomeação.

Quadro 5 - Quadro de Admissões

Unidade: N.º

ADMISSÕES (durante o ano de 2025)		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	1	0	0	0	0	1
	M	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	3	0	0	0	0	3
Comissão de serviço	H	1	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	1	0	0	0	0	0	1
Mobilidade	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	2	0	0	0	0	2
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		1	5	0	0	0	0	6

Gráfico 6 - Admissões



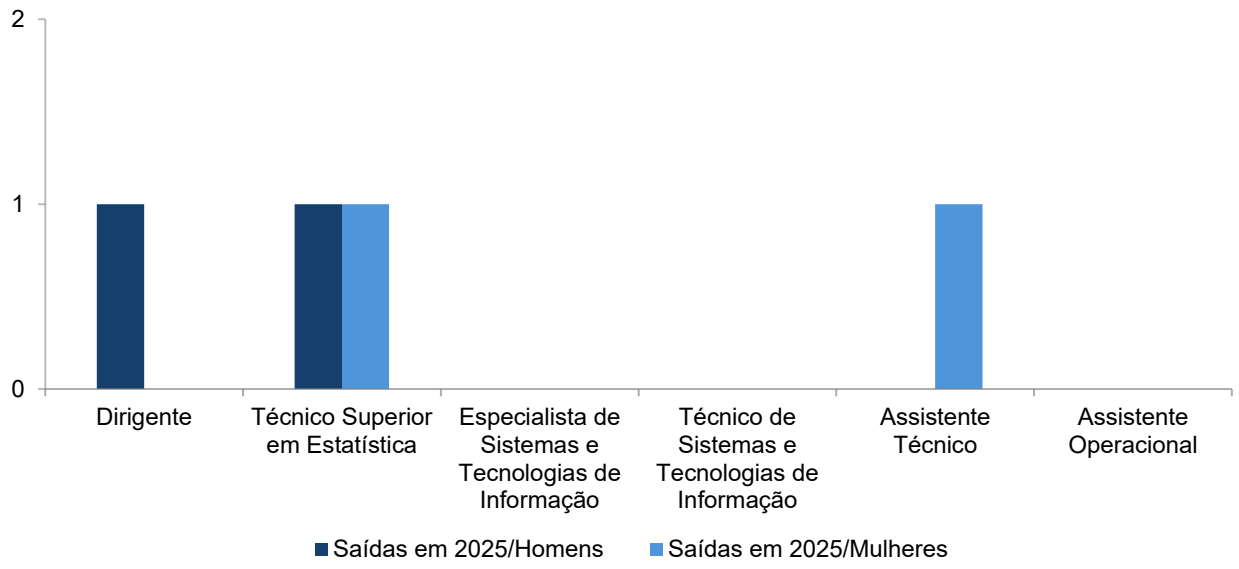
Registaram-se quatro saídas, sendo um técnico superior que não consolidou a mobilidade, regressando ao serviço de origem; uma técnica superior em estatística que cessou funções por nomeação para outro organismo; um dirigente por nomeação para outro serviço; e uma assistente técnica por afetação a outro serviço.

Quadro 6 - Quadro de Saídas

Unidade: N.º

SAÍDAS (durante o ano de 2025)		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	1	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	1	0	0	0	0	0	1
Contrato de trabalho em funções públicas	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Mobilidade	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	1	0	0	1	0	2
	T	0	2	0	0	1	0	3
Total		1	2	0	0	1	0	4

Gráfico 7 – Saídas

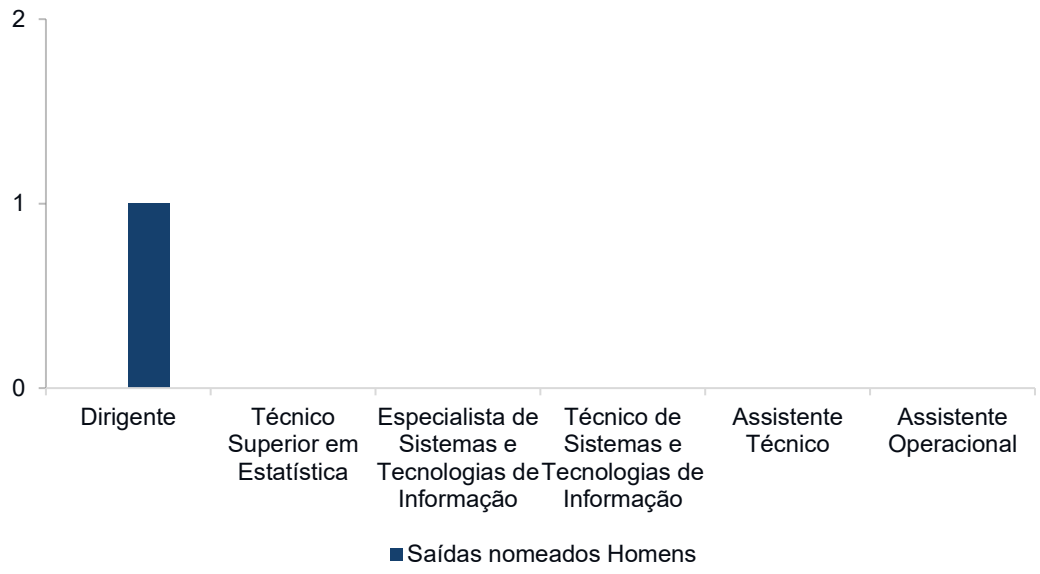


Quadro 7 - Quadro de Saídas de Nomeados

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

Gráfico 8 - Saídas de Nomeados

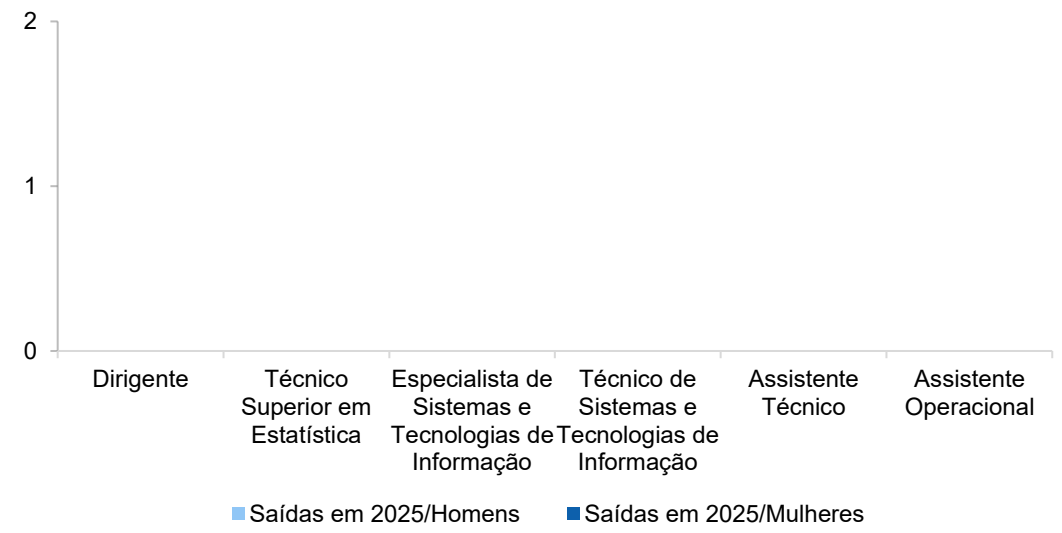


Quadro 8 - Quadro de Saídas de Contratados

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	0	0	0
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	0	0	0

Gráfico 9 - Saídas de Contratados

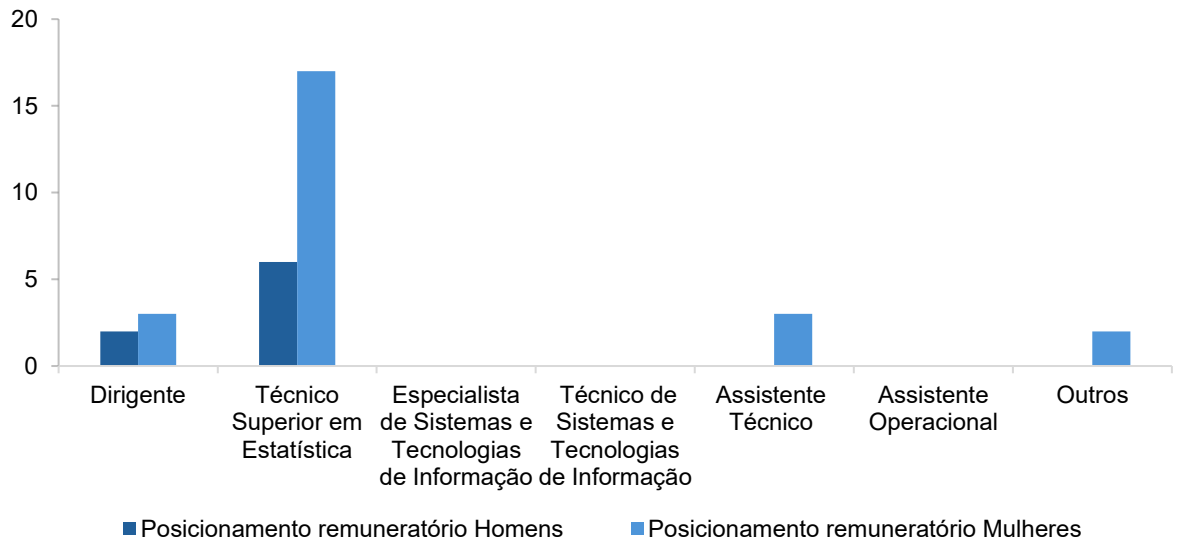


Quadro 9 - Quadro de Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções

Unidade:N.º

ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES		Dirigente	Carreiras					Outros	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	2	6	0	0	0	0	0	8
	M	3	17	0	0	3	0	2	25
	T	5	23	0	0	3	0	2	33
Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL		5	23	0	0	3	0	2	33

Gráfico 10 - Alterações do Posicionamento Remuneratório/Promoções



VII. Modalidade de Horário de Trabalho

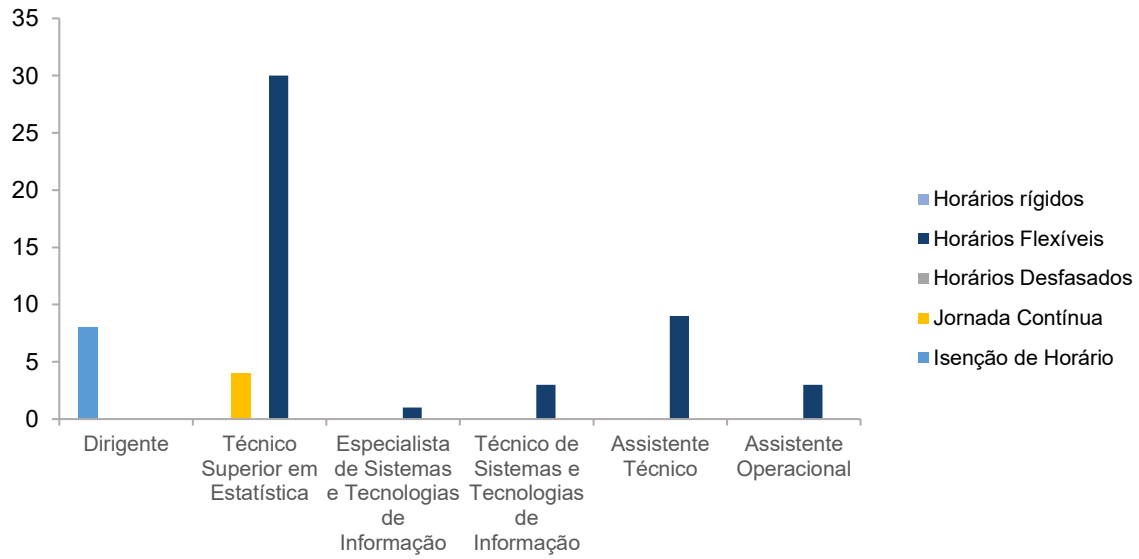
O horário flexível é o mais representativo abrangendo 79,3 % do total dos trabalhadores, dos quais 30 técnicos superiores em estatística e três técnicos de informática e nove assistentes técnicos e três assistentes operacionais, e a isenção de horário, aplicável aos oito dirigentes (13,8%), e a jornada contínua, abrange também quatro técnicas superiores em estatística (6,9%).

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	0	0	0
Horários flexíveis	0	30	1	3	9	3	46
Horários desfasados	0	0	0	0	0	0	0
Jornada contínua	0	4	0	0	0	0	4
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	8	0	0	0	0	0	8
Adaptabilidade	0	0	0	0	0	0	0
Total	8	34	1	3	9	3	58

Gráfico 11 - Modalidade de Horário de Trabalho



VIII. Ausências ao Trabalho

No decorrer do ano de 2025, registaram-se 2 527,8 dias de ausência ao trabalho, distribuídos pelos motivos ilustrados no quadro infra. Da análise dos motivos das ausências, constata-se que o motivo “férias” foi aquele onde se verificou maior incidência, 1 509,2 dias.

Quadro 11 - Quadro de Ausências ao Trabalho

Unidade: N.º

AUSÊNCIAS AO 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	
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	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
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	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0
	M	0,0	27,0	0,0	0,0	0,0	0,0	27,0
	T	0,0	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	28,0
Doença	H	0,0	37,7	0,0	0,2	1,2	0,1	39,2
	M	4,7	253,2	0,0	2,4	42,8	1,5	304,6
	T	4,7	290,9	0,0	2,6	44,0	1,6	343,8
Doença prolongada	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	220,0	0,0	0,0	0,0	0,0	220,0
	T	0,0	220,0	0,0	0,0	0,0	0,0	220,0
Assistência a familiares	H	0,0	4,8	0,0	0,0	1,3	2,5	8,6
	M	3,5	59,3	0,0	0,4	5,8	2,1	71,1
	T	3,5	64,1	0,0	0,4	7,1	4,6	79,7
Trabalhador-estudante	H	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	M	0,0	27,8	0,0	0,0	24,0	0,0	51,8
	T	0,0	27,8	0,0	0,0	24,0	0,0	51,8
Por conta do período de férias	H	45,0	244,9	31,0	31,5	26,0	28,0	406,4
	M	114,0	603,9	0,0	64,5	267,5	52,9	1 102,8
	T	159,0	848,9	31,0	96,0	293,5	80,9	1 509,2
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	23,6	39,8	0,5	1,0	2,8	1,5	69,2
	M	28,1	140,8	0,0	5,5	47,8	4,1	226,2
	T	51,8	180,5	0,5	6,5	50,6	5,6	295,4
Total	H	68,6	328,2	31,5	32,7	31,3	32,1	524,4
	M	150,3	1 332,0	0,0	72,8	387,9	60,6	2 003,6
	T	219,0	1 660,1	31,5	105,4	419,2	92,7	2 528,0

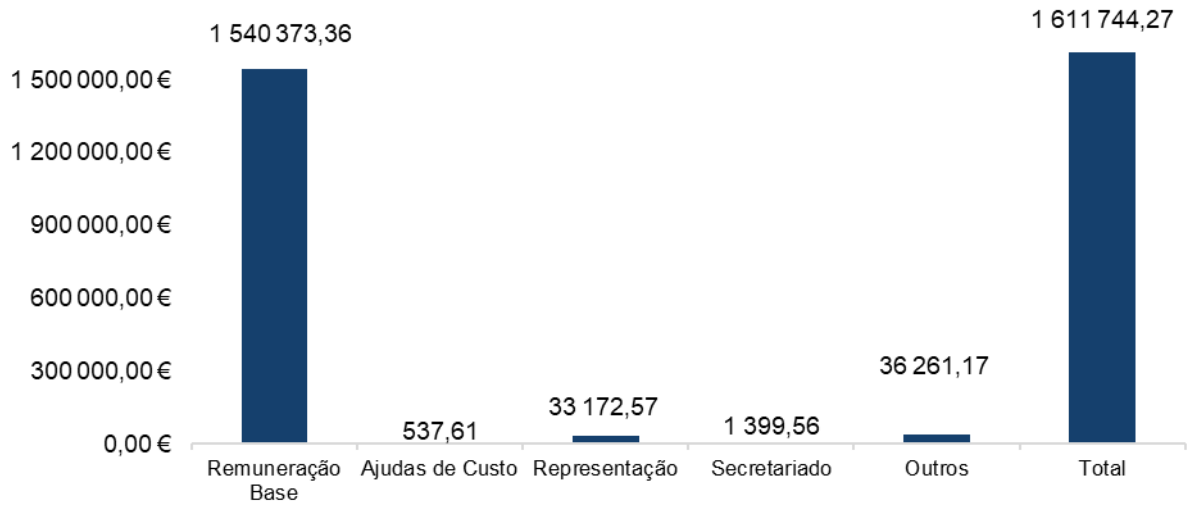
IX. Encargos com Pessoal

Os montantes relativos a despesas de pessoal despendidos pela DREM, durante o ano de 2025, encontram-se refletidos nos quadros abaixo.

Quadro 12 - Quadro dos Encargos com Pessoal

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	1 540 373,36
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	537,61
Transferências de localidade	0,00
Representação	33 172,57
Secretariado	1 399,56
Outros (subsídio de insularidade)	36 261,17
Total	1 611 744,27
Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$ =	4,42

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 das suas funções.

Neste âmbito, registaram-se 258 participações em ações de formação, sendo 165 em formações externas e 97 em formações internas.

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	258	4	0	262
Número de ações internas	97	0	0	97
Número de ações externas	161	4	0	165

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	3	15	0	0	4	0	22
Número de participantes em ações internas	4	13	0	0	4	0	21
Número de participantes em ações externas	5	9	0	0	2	0	16
Número total de horas	160,0	1 366,5	0,0	0,0	89,0	0,0	1 615,5
Número de horas em ações internas	61,0	325,5	0,0	0,0	41,0	0,0	427,5
Número de horas em ações externas	99,0	1 041,0	0,0	0,0	48,0	0,0	1 188,0

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

Quadro 14 - Quadro das Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	0
Abono de família	6 121,62
Subsídio de educação especial	0
Subsídio mensal vitalício	0
Subsídio de funeral	0
Subsídio de refeição	73 044,00
Subsídio por morte	0
Outras (contribuições para a Caixa Geral de Aposentações e Segurança Social)	388 027,46
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	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

Quadro 16 - Quadro da Distribuição Geográfica

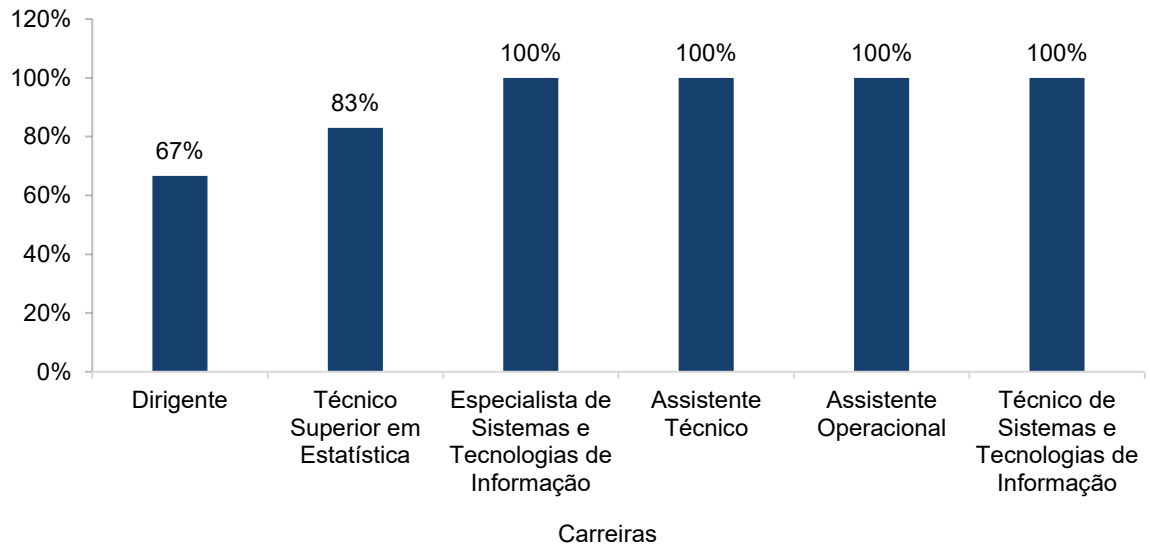
Unidade: N.º

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	1	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	1	0	1
	T	0	1	0	0	1	0	2
Funchal	H	3	5	1	0	1	1	11
	M	3	16	0	2	5	1	27
	T	6	21	1	2	6	2	38
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	1	1	0	0	0	0	2
	M	1	8	0	0	1	1	11
	T	2	9	0	0	1	1	13
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		8	34	1	3	9	3	58

Quadro 17 - Quadro de Cobertura de Mapas de Pessoal

COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
Dirigente	12	8	67%
Técnico Superior em Estatística	41	34	83%
Especialista de Sistemas e Tecnologias de Informação	1	1	100%
Técnico de Sistemas e Tecnologias de Informação	3	3	100%
Assistente Técnico	9	9	100%
Assistente Operacional	3	3	100%
Total	69	58	84%

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 2025 consubstanciam-se no seguinte:

- O número de efetivos em 2025 foi de 58 trabalhadores, mais dois do que no ano anterior.
- A variação do número de trabalhadores em 2025 resultou do ingresso de cinco técnicos superiores em estatística e um dirigente, bem como da saída de quatro trabalhadores (uma técnica superior em estatística que cessou funções por nomeação para outro serviço; um técnico superior que não consolidou a mobilidade; um dirigente por nomeação para outro serviço; e uma assistente técnica por afetação a outro organismo).
- A carreira mais representativa continua a ser a de técnico superior em estatística, abrangendo 58,6% dos trabalhadores.
- Devido à dinâmica de entradas e saídas, o índice de tecnicidade da DREM (dirigentes + técnicos superiores em estatística / total de recursos humanos) aumentou de 71,4% em 2024 para 75,9% em 2025.
- 44,8% dos trabalhadores tem licenciatura, 29,3% mestrado e 1,7% doutoramento. Destaca-se ainda que apenas 20,7% dos trabalhadores apresentavam habilitações correspondentes ao nível do ensino secundário.
- O índice de enquadramento (dirigentes / total de recursos humanos) registou um aumento, passando de 12,5% em 2024 para 13,8% em 2025.
- Em termos de distribuição por género manteve-se o predomínio feminino, com 41 trabalhadoras, representando 70,7% do total, valor ligeiramente inferior aos 71,4% observados em 2024.
- Os grupos etários mais representativos foram os correspondentes aos 45-49 anos, com 12 efetivos, seguindo-se o grupo dos 50-54 anos, com 11 efetivos. O nível etário médio diminuiu ligeiramente, situando-se nos 47,6 anos (48,5 anos em 2024).
- A taxa de envelhecimento da DREM [(efetivos com idade ≥ 55 anos) / total de efetivos] foi de 29,3% em 2025, tendo aumentado face aos 26,8% registados em 2024.