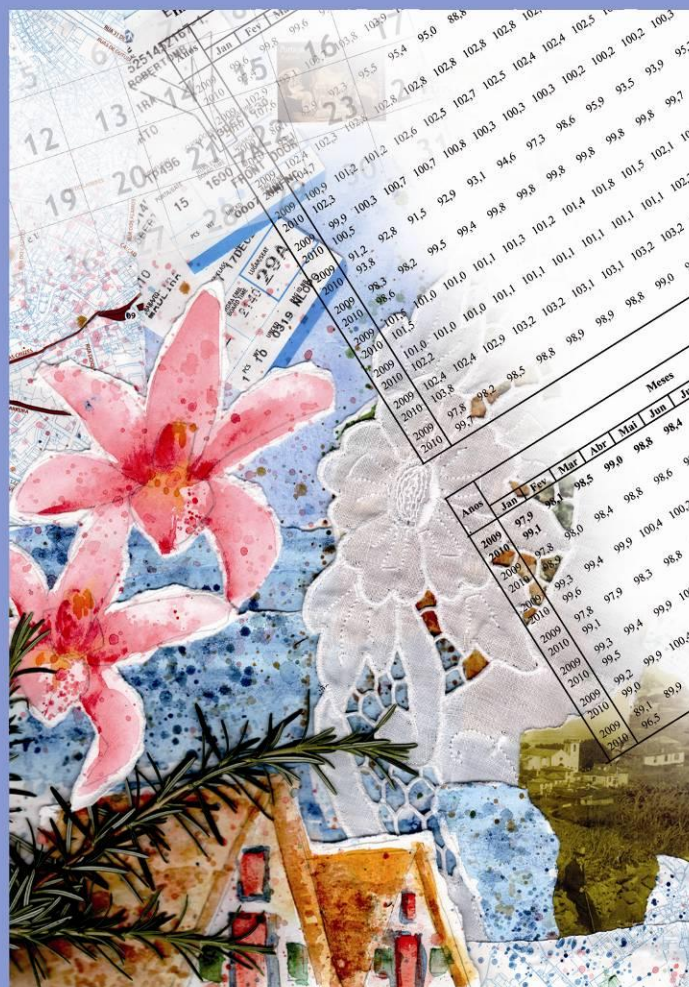




REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
SECRETARIA REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS
DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA



BALANÇO SOCIAL 2012

Direção Regional de Estatística da Madeira

Março 2013

BALANÇO SOCIAL 2012

Março de 2013

Índice

Nota de apresentação	3
1. Pessoal ao serviço por tipo de carreira e tipo de contratação, segundo o sexo	4
2. Estrutura etária segundo o sexo	5
3. Estrutura de antiguidades, por tipo de carreira e sexo.....	6
4. Estrutura habilitacional segundo o sexo	7
5. Considerações finais.....	8

Nota de apresentação

O Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de Dezembro, procedeu à adaptação à Região Autónoma da Madeira do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, considerando o regime do Balanço Social de apresentação obrigatória.

Desta forma e nos termos da Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril, a que se refere o n.º 2 do artigo 1º do Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 dezembro, a DREM (Direção Regional de Estatística da Madeira), enquanto organismo da administração regional com menos de 50 trabalhadores, tem a obrigatoriedade de apresentar anualmente o respetivo Balanço Social.

Numa ótica de melhoria da transparência dos organismos públicos, o Balanço Social é um instrumento de gestão, de avaliação e planeamento na área dos recursos humanos.

O Balanço Social da DREM é pois uma ferramenta de análise e informação, que divulga a situação socioprofissional dos seus funcionários, através de quatro quadros:

1. Pessoal ao serviço por tipo de carreira e tipo de contratação, segundo o sexo;
2. Estrutura etária segundo o sexo;
3. Estrutura de antiguidades, por tipo de carreira e sexo;
4. Estrutura habilitacional segundo o sexo.

O presente Balanço Social apresenta os dados de 2012 no que respeita aos recursos humanos da DREM. Os indicadores avaliados servirão de suporte a futuras tomadas de decisão nesta área, viabilizando um melhor planeamento, coordenação e racionalização dos recursos existentes, nomeadamente no que concerne à consolidação do seu capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

1. Pessoal ao serviço por tipo de carreira e tipo de contratação, segundo o sexo

No final de 2012, a DREM detinha 34 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado e 4 nomeados. Do total do universo referido, a maioria insere-se na carreira de assistente técnico (19 funcionários), seguindo-se a carreira de técnico superior (10 funcionários), a carreira de assistente operacional (5 funcionários) e por fim a carreira de dirigente (4 funcionários).

Em comparação com o ano anterior, em que se registaram 53 efetivos, houve um decréscimo de 15 trabalhadores, o que representa uma taxa de decréscimo de 28,3 %. Esta quebra advém sobretudo da racionalização de órgãos e serviços da administração regional, levada a cabo pelo XI Governo Regional, com o objetivo de reduzir a despesa pública e promover a modernização da administração pública, garantindo uma melhor utilização dos recursos e uma maior eficiência e eficácia no funcionamento da administração pública regional. Como tal, o pessoal com funções na área das tecnologias de informação e comunicação da Administração Pública Regional passou a estar afecto à Direção Regional de Informática (DRI), (foram transferidos 6 funcionários afetos à DREM para a DRI). Tendo ainda em conta este objetivo crucial, foram transferidos 3 funcionários afetos à área de contabilidade da DREM para os Serviços de Apoio e de Coordenação da Secretaria Regional das Finanças. Os restantes efetivos saíram por motivos de aposentação (5 funcionários) e falecimento (1 funcionário).

Do total de trabalhadores da DREM, 30 são do sexo feminino e 8 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 78,9 %, superior à registada no ano anterior, que se situava nos 77,4%.

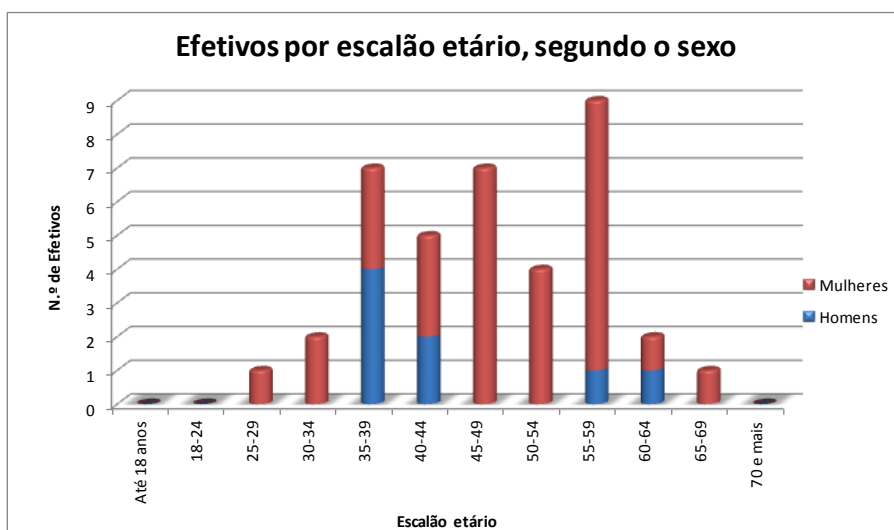
1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.1	Total efetivos	H	1	4	2	1	0	0	0	0	0	0	8
		M	3	6	17	4	0	0	0	0	0	0	30
		T	4	10	19	5	0	0	0	0	0	0	38
1.1.1	Nomeação	H	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
		M	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		T	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	4	2	1	0	0	0	0	0	0	7
		M	0	6	17	4	0	0	0	0	0	0	27
		T	0	10	19	5	0	0	0	0	0	0	34
1.1.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.4	Outros	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.5	Total		4	10	19	5	0	0	0	0	0	0	38



2. Estrutura etária segundo o sexo

Da análise do quadro abaixo, verifica-se que os valores mais elevados centram-se no intervalo 55-59 anos, onde se encontram 9 trabalhadores, correspondendo a 23,7% do total de efetivos. O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 39 anos. Estas idades correspondem a 28 e 67 anos respetivamente. O indicador “nível etário médio” situa-se nos 48 anos, sendo superior no sexo feminino (50 anos).

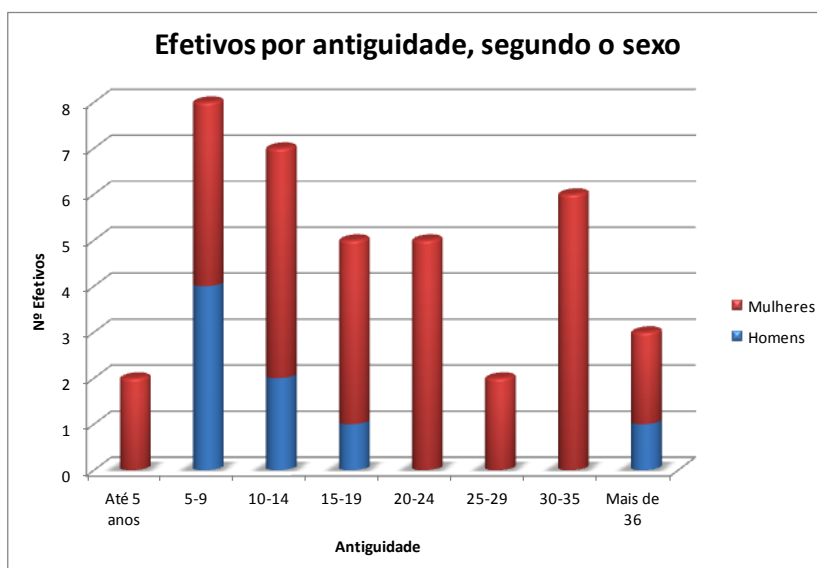
1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 18 anos	0	0	0
	18-24	0	0	0
	25-29	0	1	1
	30-34	0	2	2
	35-39	4	3	7
	40-44	2	3	5
	45-49	0	7	7
	50-54	0	4	4
	55-59	1	8	9
	60-64	1	1	2
	65-69	0	1	1
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} =$		48,26
	Nível médio etário masculino =			43,5
	Nível médio etário feminino =			49,53



3. Estrutura de antiguidades, por tipo de carreira e sexo

A média de antiguidade na DREM situa-se nos 18 anos, continuando a ser superior no sexo feminino (19 anos) comparativamente ao sexo masculino (15 anos). Do total de trabalhadores, 2 apresentam antiguidades até 5 anos, 8 apresentam antiguidade de 5 a 9 anos, 7 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 5 apresentam antiguidade de 15 a 19 anos, 5 têm antiguidade entre os 20 e 24 anos, 2 têm antiguidade entre os 25 e os 29 anos, 6 têm antiguidade entre os 30 e 35 e 3 completaram 36 ou mais anos de serviço.

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
	Até 5 anos	0	2	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	5-9	4	4	8	0	7	0	1	0	0	0	0	0	0	8
	10-14	2	5	7	2	2	2	1	0	0	0	0	0	0	7
	15-19	1	4	5	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	5
	20-24	0	5	5	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	5
	25-29	0	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
	30-35	0	6	6	0	0	5	1	0	0	0	0	0	0	6
	Mais de 36	1	2	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} =$														18,21
1.5	Nível médio de antiguidade masculino =														14,75
	Nível médio de antiguidade feminino =														19,13



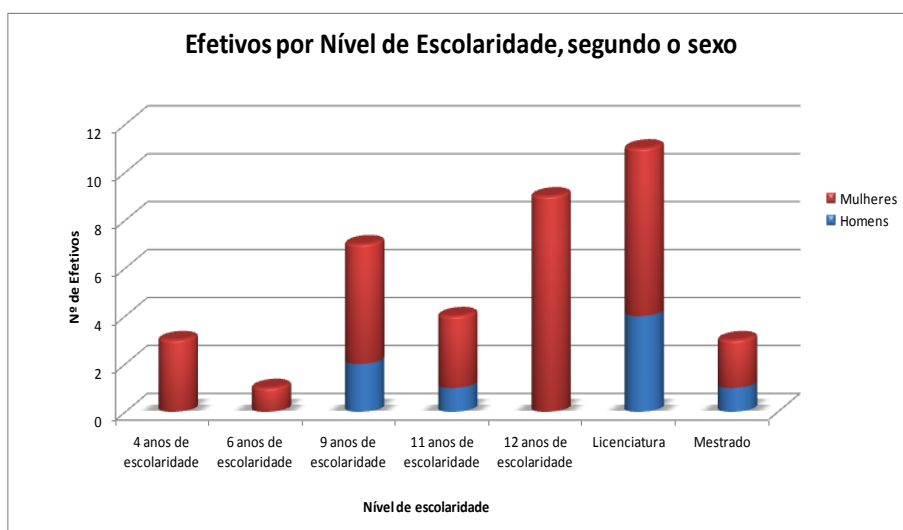
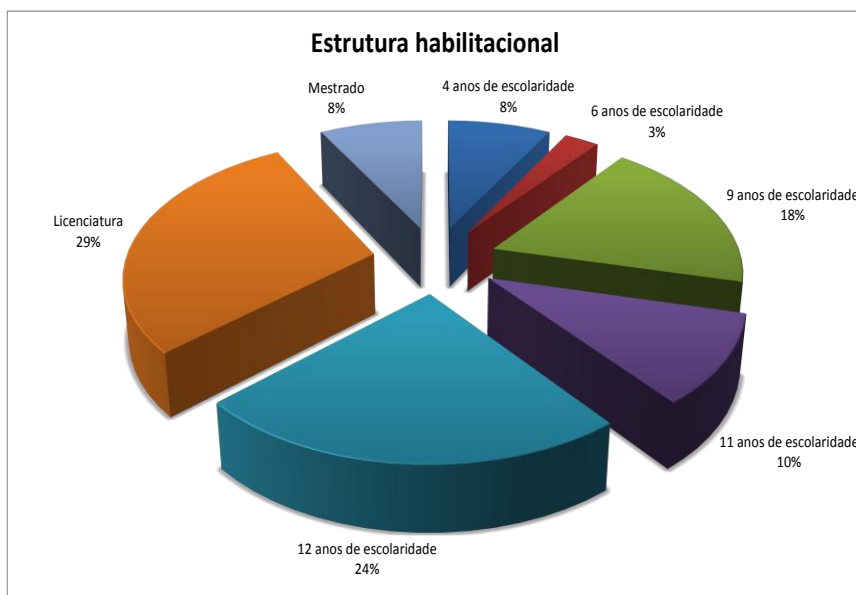
4. Estrutura habilitacional segundo o sexo

Em 2012, o pessoal da DREM encontra-se distribuído de acordo com o quadro que se segue, verificando-se um índice de tecnicidade de 36,8 % de habilitação de nível superior.

Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 11 trabalhadores possuem habilitação até ao 9º ano de escolaridade, o que corresponde a 28,9%;
- 13 trabalhadores detêm habilitação entre o 10º e o 12ª anos de escolaridade, o que corresponde a 34,2%;
- 14 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 36,8%.

1.6	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0%
	4 anos de escolaridade	0	3	3	8%
	6 anos de escolaridade	0	1	1	3%
	9 anos de escolaridade	2	5	7	18%
	11 anos de escolaridade	1	3	4	11%
	12 anos de escolaridade	0	9	9	24%
	Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0%
	Licenciatura	4	7	11	29%
	Mestrado	1	2	3	8%
	Doutoramento	0	0	0	0%



5. Considerações finais

Face ao apresentado no presente Balanço Social, importa referir:

- ✓ O número de efetivos é de 38 trabalhadores.
- ✓ A carreira com maior número de trabalhadores é a de assistente técnico, representando 50% dos trabalhadores da DRE.
- ✓ O índice de tecnicidade da DREM é de 36,8 %.
- ✓ No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, verifica-se um forte predomínio do género feminino. De facto, dos 38 efetivos, 30 são mulheres, o que corresponde a 78,9% do total de efetivos do DREM.

- ✓ Os grupos etários mais representativos são os correspondentes aos intervalos 55-59 anos (9 efetivos) e 45-49 (7 efetivos). O nível médio etário situa-se nos 48 anos.
- ✓ Quanto à estrutura habilitacional verifica-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 36,8 %, sendo que os restantes 63,2% têm habilitações gerais inferiores ao 12º ano.