



# BALANÇO SOCIAL 2015

**Direção Regional de Estatística da Madeira**

**Abril de 2016**

# ***BALANÇO SOCIAL 2015***

**Abril de 2016**

## Índice

Nota de apresentação.....	3
Organograma da DREM.....	4
1. Pessoal ao serviço por tipo de carreira e tipo de contratação, segundo o sexo .....	5
2. Estrutura etária segundo o sexo .....	6
3. Estrutura de antiguidades, por tipo de carreira e sexo .....	7
4. Estrutura habilitacional segundo o sexo .....	8
5. Considerações finais .....	10

## 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 de 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 2015 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.

## Organograma da DREM

Apresentamos, abaixo, a estrutura organizacional em vigor a 31 de dezembro de 2015:



É de salientar que esta estrutura organizacional resulta da nova Lei Orgânica da DREM (DLR 13/2015/M) de 17 de agosto de 2015 e da portaria e despachos posteriores que aprovam as estruturas fixa e flexível. Para lá da redesignação das unidades já existentes e da reafectação de algumas áreas, foi acrescentada uma nova unidade, a Divisão de Análise e Previsão, que tem por missão realizar estudos e previsões económicas de âmbito regional, que sustentem tecnicamente a reflexão sobre o comportamento da economia regional e apoiem a Secretaria Regional das Finanças e Administração Pública nos domínios económico e financeiro, no âmbito das suas atribuições, bem como que contribuam ou permitam avaliar e planear políticas públicas de desenvolvimento económico em setores relevantes para a economia regional.

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

A 31 de dezembro de 2015, a DREM detinha 41 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado (mais cinco efetivos se compararmos com o ano anterior). Do total do universo referido, a maioria insere-se na carreira de assistente técnico (19 funcionários), seguindo-se a carreira de técnico superior (11 funcionários), os dirigentes (6 funcionários) e por fim a carreira de assistente operacional (5 funcionários).

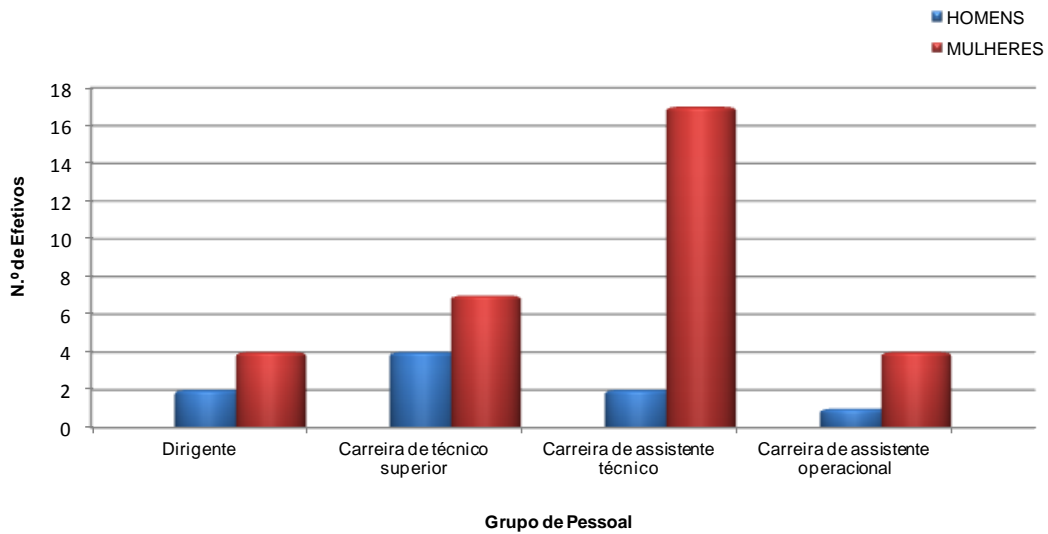
Em comparação com o ano precedente, em que se contabilizaram 36 efetivos, houve um acréscimo de cinco trabalhadores, dois que vieram em regime de mobilidade interna, um em regime de afetação, um em regime de nomeação e um técnico superior através de concurso externo (a inclusão destes 2 últimos deve-se à criação da “Divisão de Análise e Previsão” na respetiva orgânica da DREM, no ano em análise), o que representa uma taxa de crescimento de 13,9%.

Do total de trabalhadores da DREM, 32 são do sexo feminino e 9 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 78,0%, mais 0,2 pontos percentuais que a registada no ano anterior.

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

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
Total efetivos	H	2	4	2	1	9
	M	4	7	17	4	32
	T	6	11	19	5	41
Nomeação	H	2	0	0	0	2
	M	4	0	0	0	4
	T	6	0	0	0	6
Contrato por tempo indeterminado	H	0	4	2	1	7
	M	0	6	16	4	26
	T	0	10	18	5	33
Outros	H	0	0	0	0	0
	M	0	1	1	0	2
	T	0	1	1	0	2
Total		6	11	19	5	41

## Efetivos por tipo de carreira, segundo o sexo

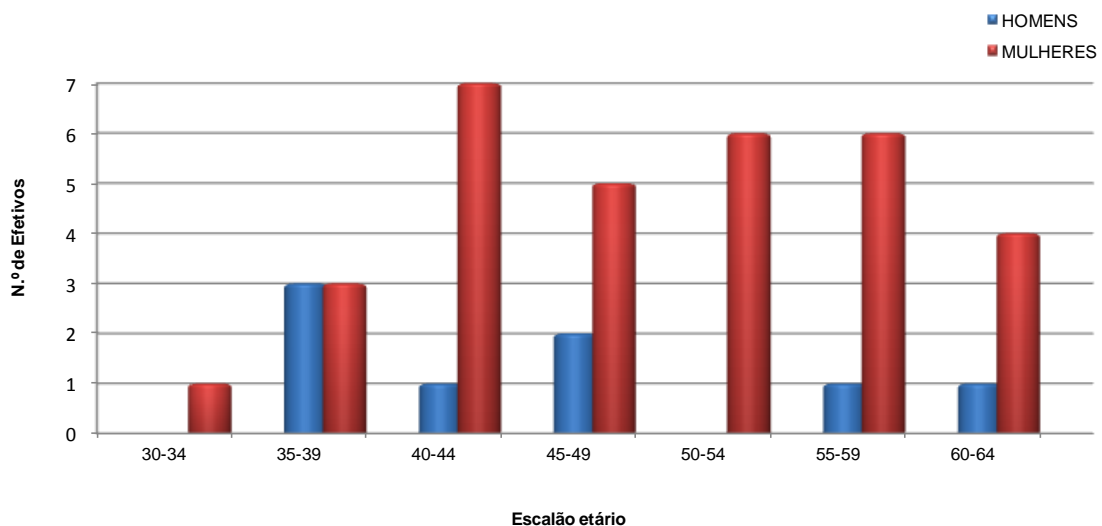


## 2. Estrutura etária segundo o sexo

Da análise do quadro abaixo, verifica-se que o intervalo de idades entre 40 a 44 anos é o mais representativo, correspondendo a 19,5% do total de efetivos. O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é de 35 anos. Estas idades correspondem a 29 e 64 anos respetivamente. O indicador “nível etário médio” situava-se nos 48,1 anos (48,2 anos em 2014), sendo superior no sexo feminino (49,1 anos).

A taxa de envelhecimento, que corresponde ao rácio de pessoas com idades maior ou igual a 55 anos sobre o total de efetivos, foi de 29,3% (30,6% em 2014).

## Efetivos por escalão etário, segundo o sexo



Quadro 2 – Estrutura etária segundo o sexo

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

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

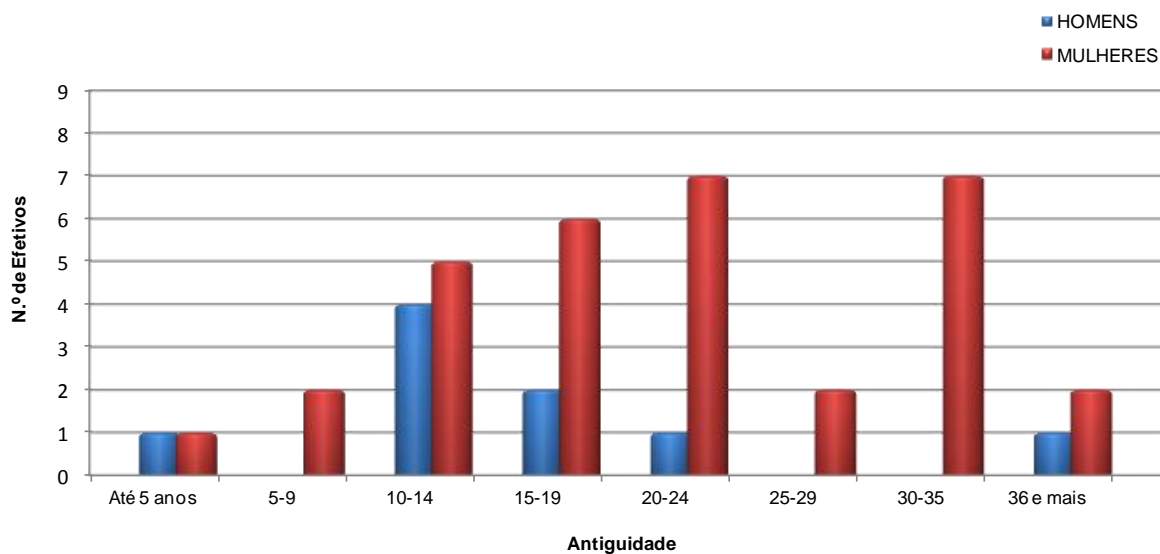
A média de antiguidade dos funcionários da DREM situava-se nos 20,6 anos (20,3 anos em 2014), continuando a ser superior no sexo feminino (21,9 anos) comparativamente ao sexo masculino (15,8 anos). Do total de trabalhadores, 3 apresentam antiguidades inferiores a 9 anos, encontrando-se a maioria dos trabalhadores com antiguidades compreendidas entre os 10 e os 24 anos (63,4%). Dos restantes trabalhadores da DREM, dois apresentam antiguidades entre 25 e 29 anos e dez antiguidades acima dos trinta anos.



Quadro 3 – Estrutura de antiguidades, por tipo de carreira e sexo

ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
Até 5 anos	1	1	2	0	1	1	0	2
5-9	0	2	2	0	2	0	0	1
10-14	4	5	9	1	6	0	2	9
15-19	2	6	8	3	2	3	0	9
20-24	1	7	8	2	0	4	2	8
25-29	0	2	2	0	0	2	0	2
30-35	0	7	7	0	0	6	1	7
36 e mais	1	2	3	0	0	3	0	3
Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}} =$							20,6
Nível médio de antiguidade masculino =								15,8
Nível médio de antiguidade feminino =								21,9

Efetivos por antiguidade, segundo o sexo



#### 4. Estrutura habilitacional segundo o sexo

Em 2015, o pessoal da DREM encontrava-se distribuído de acordo com o quadro que se segue, verificando-se um índice de tecnicidade de habilitação de nível superior de 43,9% (mais 5,0 pontos percentuais que o ano anterior).

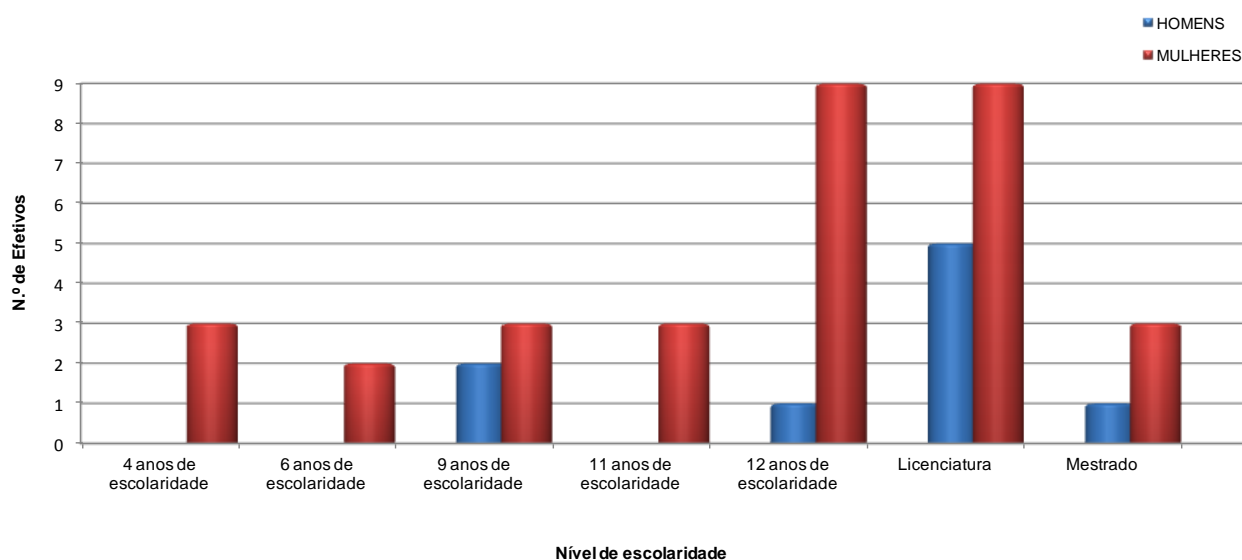
Do universo global, há a destacar os seguintes pontos relativamente às taxas habilitacionais:

- Mais de metade dos trabalhadores não tem um curso superior (56,1% do total), sendo que 10 trabalhadores possuem os níveis habilitacionais mais baixos (menor ou igual a 6 anos e 9º ano), o que corresponde a 24,4% do total e 13 trabalhadores detêm níveis habilitacionais entre o 11º e o 12º ano de escolaridade (31,7% do total).
- Apenas 18 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 43,9% do total.
- Dos 18 trabalhadores que possuem formação superior, 4 detêm grau de mestrado (22,2%).

Quadro 4 – Estrutura habilitacional, segundo o sexo

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade	0	0	0	0,0%
4 anos de escolaridade	0	3	3	7,3%
6 anos de escolaridade	0	2	2	4,9%
9 anos de escolaridade	2	3	5	12,2%
11 anos de escolaridade	0	3	3	7,3%
12 anos de escolaridade	1	9	10	24,4%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
Licenciatura	5	9	14	34,1%
Mestrado	1	3	4	9,8%
Doutoramento	0	0	0	0,0%

Efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo



## Estrutura habilitacional



## 5. Considerações finais

Face ao apresentado no presente Balanço Social, importa referir que:

- ✓ O número de efetivos em 2015 era de 41 trabalhadores, mais 5 que no ano precedente.
- ✓ As alterações relevantes face a 2014 devem-se à mobilidade interna de três funcionários que entraram no serviço e há criação de uma nova divisão (Divisão de Análise e Previsão – DAP) na respetiva orgânica, que implicou a criação de um cargo de chefia e a entrada de um técnico superior (mediante concurso externo).
- ✓ A carreira com maior número de trabalhadores continua a ser a de assistente técnico, representando 46,3% dos trabalhadores da DREM.
- ✓ O índice de tecnicidade (Dirigentes + Técnico superior/Total de recursos humanos) da DREM, em 2015, foi de 41,5%, sendo que 56,1% dos trabalhadores detêm habilitações gerais inferiores ao 12º ano.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos), em 2015, é de 14,6%.
- ✓ No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, mantém-se um forte predomínio do género feminino. De facto, dos 41 efetivos, 32 são mulheres, o que corresponde a 78,0% do total de efetivos do DREM.
- ✓ O grupo etário mais representativo é o correspondente ao intervalo 40-44 anos (8 efetivos). O nível médio etário situava-se nos 48 anos.
- ✓ A taxa de envelhecimento da DREM (efetivos idade  $\geq$  55/total de efetivos), em 2015, foi de 29,3%.