



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



# BALANÇO SOCIAL 2013

Direção Regional de Estatística da Madeira

Março de 2014

# ***BALANÇO SOCIAL 2013***

**Março de 2014**

## Índice

<b>Nota de apresentação</b> .....	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 .....	6
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 2013 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.

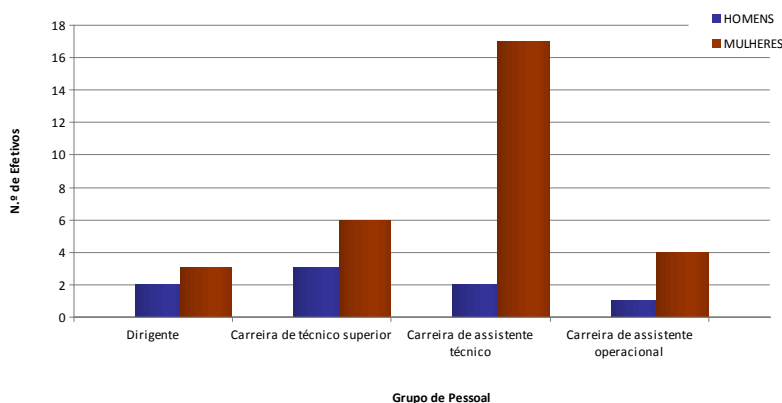
## 1. Pessoal ao serviço por tipo de carreira e tipo de contratação, segundo o sexo

No final de 2013, a DREM detinha 33 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado (menos um se compararmos com o ano anterior) e 5 por nomeação (mais um que no ano precedente). Do total do universo referido, a maioria insere-se na carreira de assistente técnico (19 funcionários), seguindo-se a carreira de técnico superior (9 funcionários), a carreira de assistente operacional (5 funcionários) e por fim a carreira de dirigente (5 funcionários). A nomeação da Diretora Regional, que desempenhava anteriormente funções de dirigente intermédio, levou à nomeação de um técnico superior para a função de direção intermédia, pelo que o índice de tecnicidade (sentido restrito: Técnico superior/Total de recursos humanos) diminuiu 2,6 pontos percentuais para 23,7%, contribuindo consequentemente para um aumento do índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) de +2,7 pontos percentuais, para 13,2% em 2013.

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 %, igual à registada no ano anterior.

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 efectivos	H	2	3	2	1	0	0	0	0	0	8	
		M	3	6	17	4	0	0	0	0	0	0	30
		T	5	9	19	5	0	0	0	0	0	0	38
1.1.1	Nomeação	H	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	
		M	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
		T	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	3	2	1	0	0	0	0	0	6	
		M	0	6	17	4	0	0	0	0	0	0	27
		T	0	9	19	5	0	0	0	0	0	0	33
1.1.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		T	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	
		M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
1.1.5	Total	5	9	19	5	0	0	0	0	0	0	38	

**Efetivos por tipo de carreira, segundo o sexo**

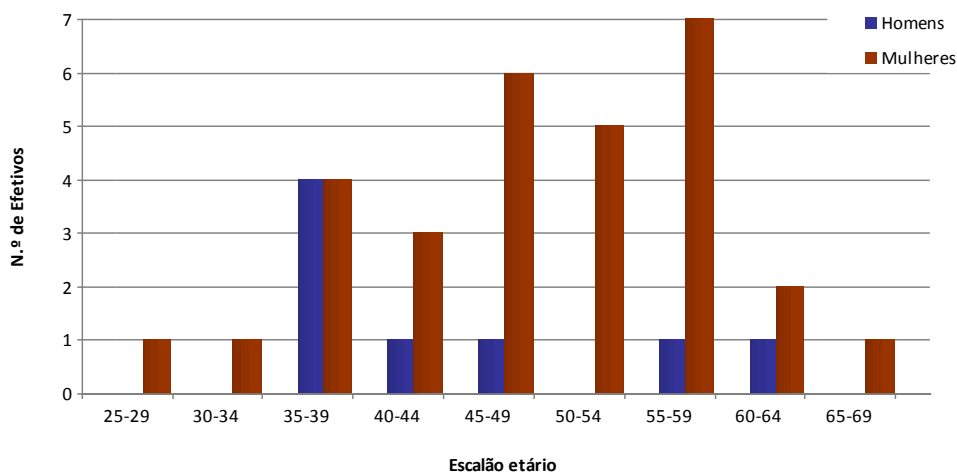


## 2. Estrutura etária segundo o sexo

Da análise do quadro abaixo, verifica-se que os valores mais elevados centram-se nos intervalos de 35-39 e 55-59 anos, onde cada um apresenta 8 trabalhadores, correspondendo no seu conjunto a 42,1% 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 39 anos. Estas idades correspondem a 29 e 68 anos respetivamente. O indicador “nível etário médio, situa-se nos 48 anos, sendo superior no sexo feminino (49 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	1	1
	35-39	4	4	8
	40-44	1	3	4
	45-49	1	6	7
	50-54	0	5	5
	55-59	1	7	8
	60-64	1	2	3
	65-69	0	1	1
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} =$		48,00
	Nível médio etário masculino =			44,50
	Nível médio etário feminino =			48,93

### Efetivos por escalão etário, segundo o sexo

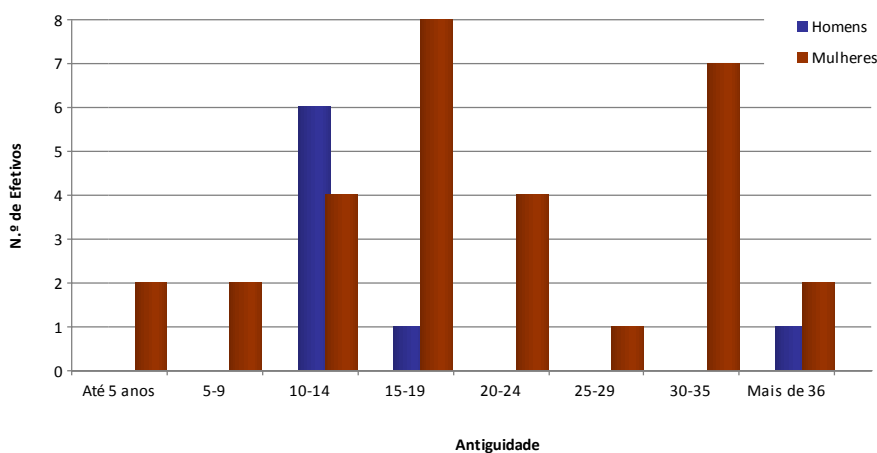


### 3. Estrutura de antiguidades, por tipo de carreira e sexo

A média de antiguidade na DREM situa-se nos 19 anos, continuando a ser superior no sexo feminino (20 anos) comparativamente ao sexo masculino (16 anos). Do total de trabalhadores, 2 apresentam antiguidades até 5 anos, 2 apresentam antiguidade de 5 a 9 anos, 10 apresentam antiguidade compreendida entre os 10 e os 14 anos, 9 apresentam antiguidade de 15 a 19 anos, 4 têm antiguidade entre os 20 e 24 anos, 1 tem antiguidade entre os 25 e os 29 anos, 7 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	0	2	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	10-14	6	4	10	3	5	0	2	0	0	0	0	0	0	10
	15-19	1	8	9	1	1	6	1	0	0	0	0	0	0	9
	20-24	0	4	4	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	4
	25-29	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	30-35	0	7	7	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	7
	Mais de 36	1	2	3	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	3
	Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} =$													19,21
1.5	Nível médio de antiguidade masculino =														15,75
	Nível médio de antiguidade feminino =														20,13

#### Efetivos por antiguidade, segundo o sexo



### 4. Estrutura habilitacional segundo o sexo

Em 2013, o pessoal da DREM encontra-se distribuído de acordo com o quadro que se segue, verificando-se um índice de tecnicidade de habilitação de nível superior de 36,8 % (igual ao ano anterior).

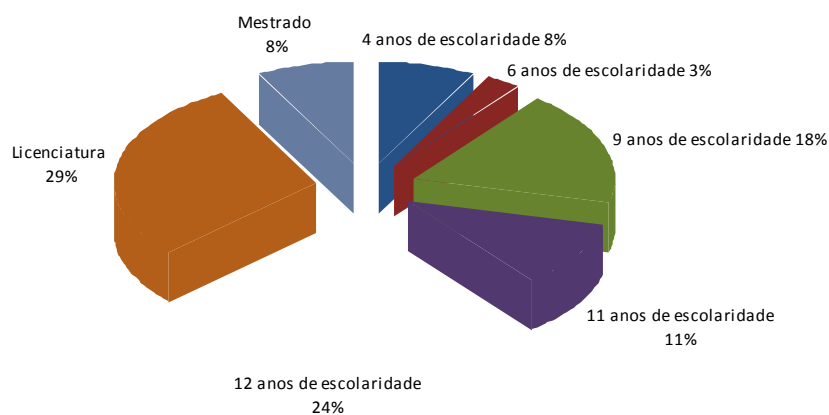
Do universo global, as taxas habilitacionais são as seguintes:

- 11 trabalhadores possuem habilitação até ao 9º ano de escolaridade, o que corresponde a 28,9%;

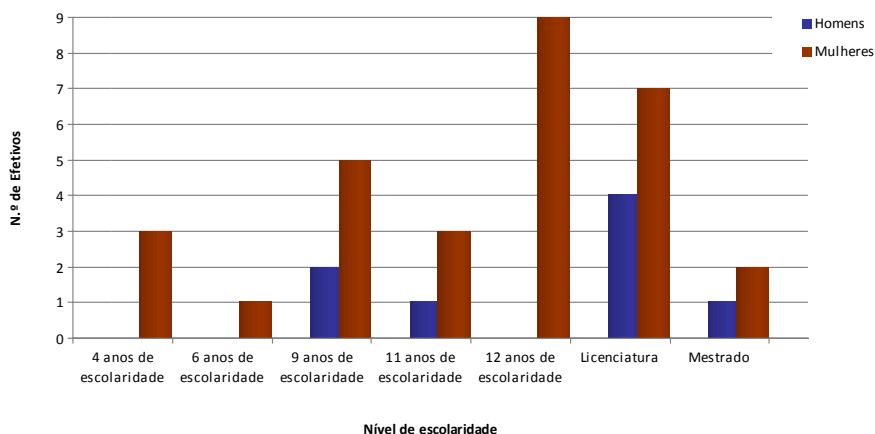
- 13 trabalhadores detêm habilitação entre o 10<sup>o</sup> e o 12<sup>a</sup> anos de escolaridade, o que corresponde a 34,2%;
- 14 trabalhadores possuem formação superior, correspondendo a 36,8%.

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%

### Estrutura habilitacional



### Efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo





## 5. Considerações finais

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

- ✓ Manteve-se o número de efetivos de 38 trabalhadores, relativamente ao ano anterior.
- ✓ A única alteração relevante face a 2012 foi a nomeação de um dirigente intermédio como novo diretor regional e a passagem de um técnico superior para dirigente intermédio.
- ✓ A carreira com maior número de trabalhadores continua a ser a de assistente técnico, representando 50% dos trabalhadores da DRE.
- ✓ O índice de tecnicidade (Dirigentes + Técnico superior/Total de recursos humanos) da DREM é de 36,8 %.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) é de 13,2%.
- ✓ No que respeita à caracterização dos trabalhadores por género, mantém-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 35-39 (8 efetivos) e 55-59 anos (8 efetivos). O nível médio etário situa-se nos 48 anos.
- ✓ Quanto à estrutura habilitacional mantém-se uma taxa de habilitação superior, na ordem dos 36,8 %, sendo que os restantes 63,2% têm habilitações gerais inferiores ao 12º ano.