



BALANÇO SOCIAL 2017

Direção Regional de Estatística da Madeira

Março de 2018



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO



DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

BALANÇO SOCIAL 2017

Março de 2018

ÍNDICE GERAL

ÍNDICE GERAL.....	3
ÍNDICE DE FIGURAS	3
ÍNDICE DE QUADROS.....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS	3
NOTA DE APRESENTAÇÃO	5
I. PESSOAL AO SERVIÇO.....	9
II. ESTRUTURA ETÁRIA.....	10
III. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE	12
IV. ESTRUTURA HABILITACIONAL	13
V - CONSIDERAÇÕES FINAIS	15

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 - ORGANOGRAMA DA DREM	7
--------------------------------------	---

ÍNDICE DE QUADROS

1- Pessoal ao serviço por tipo de carreira, cargo e tipo de contratação, segundo o sexo.....	9
2 - Estrutura etária, segundo o sexo	11
3 - Estrutura de antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo	12
4 - Estrutura habilitacional, segundo o sexo.....	14

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráf. 1 - Efetivos por tipo de carreira, segundo o sexo	10
Gráf. 2 - Efetivos por escalão etário, segundo o sexo	11
Gráf. 3 - Efetivos por antiguidade, segundo o sexo	13
Gráf. 4 - Efetivos por escolaridade, segundo o sexo	14
Gráf. 5 - Estrutura habilitacional.....	15

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento, gestão e de avaliação na área dos recursos humanos, numa ótica de melhoria da transparência dos organismos públicos, pelo que 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.

A DREM (Direção Regional de Estatística da Madeira), enquanto organismo da administração regional com menos de 50 colaboradores, apresenta anualmente o respetivo Balanço Social, 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.

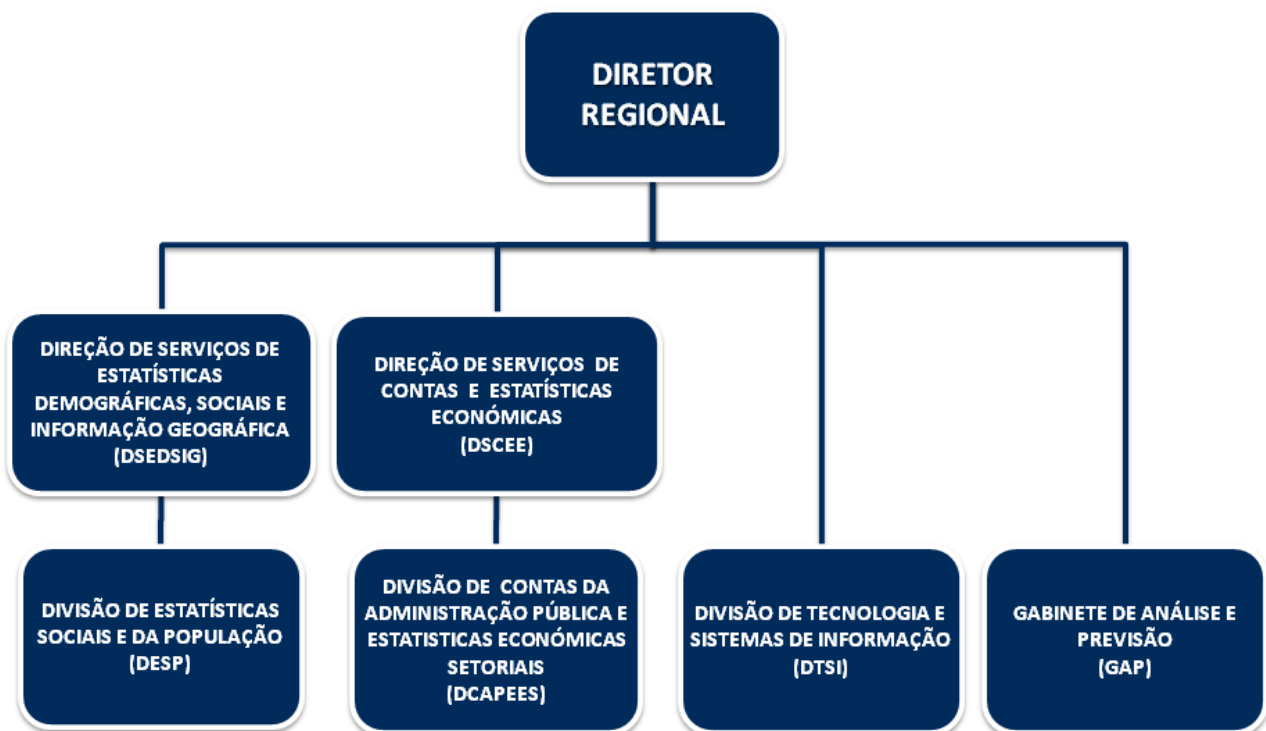
Neste âmbito, a informação disponibilizada relativamente aos recursos humanos da DREM refere-se ao ano de 2017 e consta dos seguintes capítulos:

- I. Pessoal ao serviço;
- II. Estrutura etária;
- III. Estrutura de antiguidade;
- IV. Estrutura habilitacional.
- V. Considerações finais

Os indicadores daqui resultantes são avaliados e servem 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 capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências dos respetivos efetivos.

Figura 1 - ORGANOGRAMA DA DREM

A estrutura organizacional da DREM, em vigor a 31 de dezembro de 2017, é representada pelo seguinte organograma:



I. PESSOAL AO SERVIÇO

A 31 de dezembro de 2017, a DREM detinha 46 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado, contando com mais 6 efetivos relativamente ao ano anterior. Este aumento decorreu, ao nível dos técnicos superiores, da realização de 2 procedimentos concursais comuns limitados a trabalhadores com vínculo de emprego público, somando-se 1 acordo de cedência por interesse público e 1 consolidação definitiva da mobilidade inter-carreiras de 1 assistente técnico para a carreira de Técnico Superior. Também contribuiu para o acréscimo de efetivos, a entrada para os quadros da equipa de informática que já desempenhava funções nas instalações da DREM, com a criação da Divisão de Tecnologia e Sistema de informação (DTSI). Por sua vez, ao nível dos assistentes técnicos, houve uma diminuição de 2 decorrente da passagem de 1 assistente técnico a situação de aposentação e da saída de outro devido à referida mobilidade inter-carreiras. De assinalar ainda a saída da anterior Diretora Regional para outro organismo.

Do total do universo, o referido reforço de 4 técnicos superiores veio diminuir o fosso que existia entre os colaboradores da carreira de assistente técnico (17) e os da carreira de técnico superior (15 trabalhadores), passando-se de um diferencial de 8 em 2016 para apenas 2 em 2017, traduzindo assim um aumento da qualificação dos colaboradores da DREM. Nas restantes carreiras, ao nível dos assistentes operacionais, o número de colaboradores mantém-se em 2017 (4). No que se refere aos cargos de dirigentes mantém-se o mesmo número (6) que no ano anterior. Do total de colaboradores da DREM, 34 são do sexo feminino e 12 do sexo masculino. A estes valores corresponde uma taxa de feminização de 73,9%, menos 1,1 pontos percentuais que a registada no ano anterior.

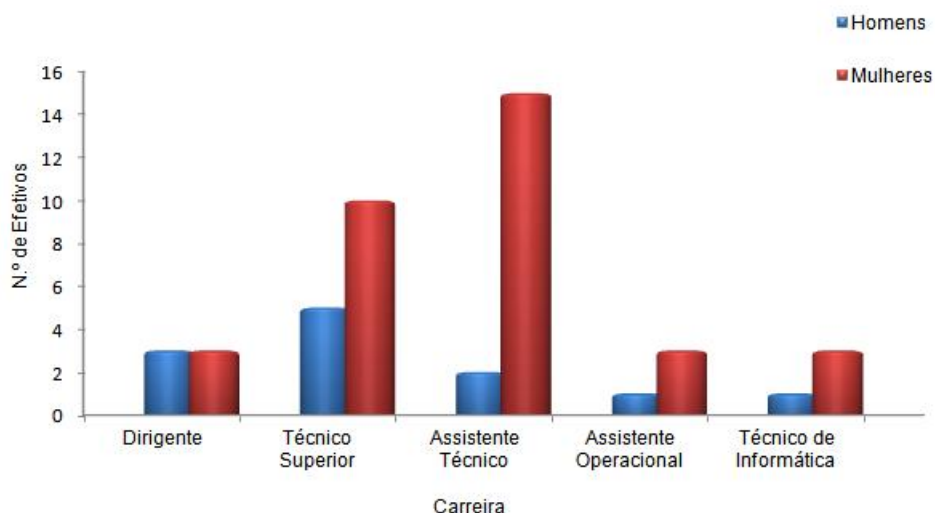
1- Pessoal ao serviço por tipo de carreira, cargo e tipo de contratação, segundo o sexo

Unidade: N.º

1	Recursos Humanos	Dirigente	Carreira				Total	
			Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática		
		H	3	5	2	1	1	12
1.1	Total efetivos	M	3	10	15	3	3	34
		T	6	15	17	4	4	46
1.1.1	Nomeação	H	3	0	0	0	0	3
		M	3	0	0	0	0	3
		T	6	0	0	0	0	6
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	4	2	1	0	7
		M	0	9	15	3	0	27
		T	0	13	17	4	0	34
1.1.4	Outros	H	0	1	0	0	1	2
		M	0	1	0	0	3	4
		T	0	2	0	0	4	6
1.1.5	Total		6	15	17	4	4	46

Fonte: DREM.

Gráf. 1 - Efetivos por tipo de carreira, segundo o sexo



Fonte: DREM.

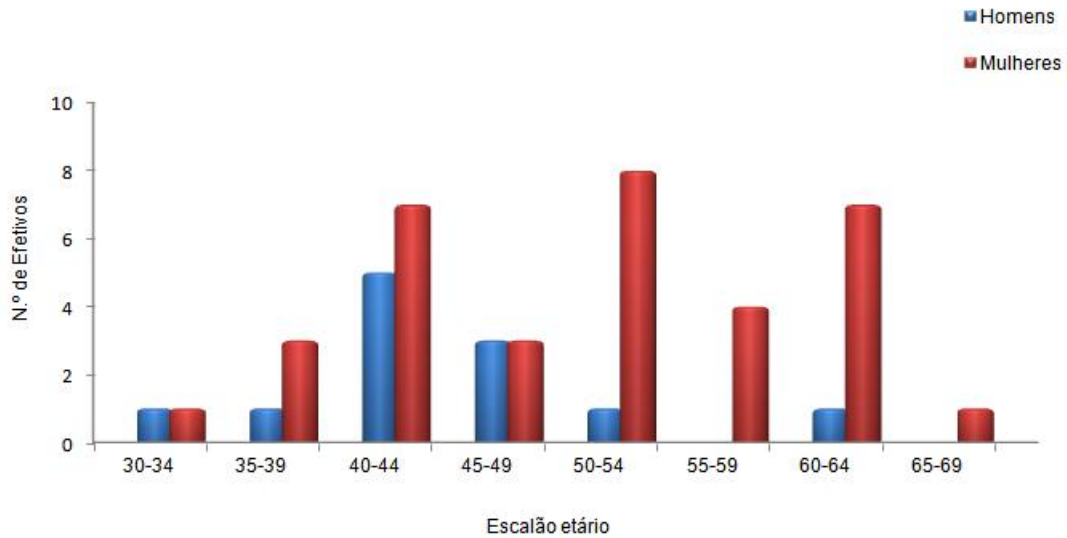
II. ESTRUTURA ETÁRIA

Da análise do gráfico 2, verifica-se que o intervalo de idades entre 40 e 44 anos, à semelhança do ano anterior, é o que acolhe o maior número de colaboradores, correspondendo a 26,1% do total de efetivos, seguindo-se o grupo etário dos 50 a 54 anos que corresponde a 19,6% do total dos efetivos.

O leque etário, que se traduz na diferença de idade entre o indivíduo mais novo e o mais velho (31 e 66 anos respetivamente), permanece, comparativamente a 2016, nos 35 anos. O indicador “nível etário médio”, ou idade média dos colaboradores da DREM, situava-se em 2017 nos 48,9 anos (aproximadamente o mesmo que em 2016 (48,8 anos)), sendo superior no sexo feminino (50,6 anos por oposição a 49,8 anos em 2016).

A taxa de envelhecimento, que corresponde ao rácio de pessoas com idade superior ou igual a 55 anos relativamente ao total de efetivos, foi de 28,3% (32,5% em 2016).

Gráf. 2 - Efetivos por escalão etário, segundo o sexo



Fonte: DREM.

2 - Estrutura etária, segundo o sexo

Unidade: N.º

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	0	0
	30-34	1	1	2
	35-39	1	3	4
	40-44	5	7	12
	45-49	3	3	6
	50-54	1	8	9
	55-59	0	4	4
	60-64	1	7	8
	65-69	0	1	1
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} =$			48,9
	Nível médio etário masculino =			44,1
	Nível médio etário feminino =			50,6

Fonte: DREM.

III. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A antiguidade média dos colaboradores da DREM situava-se em 2017 nos 21,5 anos (21,3 anos em 2016), permanecendo superior no que se refere aos colaboradores do sexo feminino (24,0 anos versus 14,2 anos, respetivamente). Do total de colaboradores, apenas 4 apresentam antiguidade inferior ou igual a 9 anos, enquanto a maioria dos colaboradores possui um nível de antiguidade que se situa essencialmente entre os 10 e os 24 anos (56,5%). Dos restantes colaboradores da DREM, 4 possuem um nível de antiguidade entre os 25 e os 29 anos e 12 detêm uma antiguidade acima dos 30 anos.

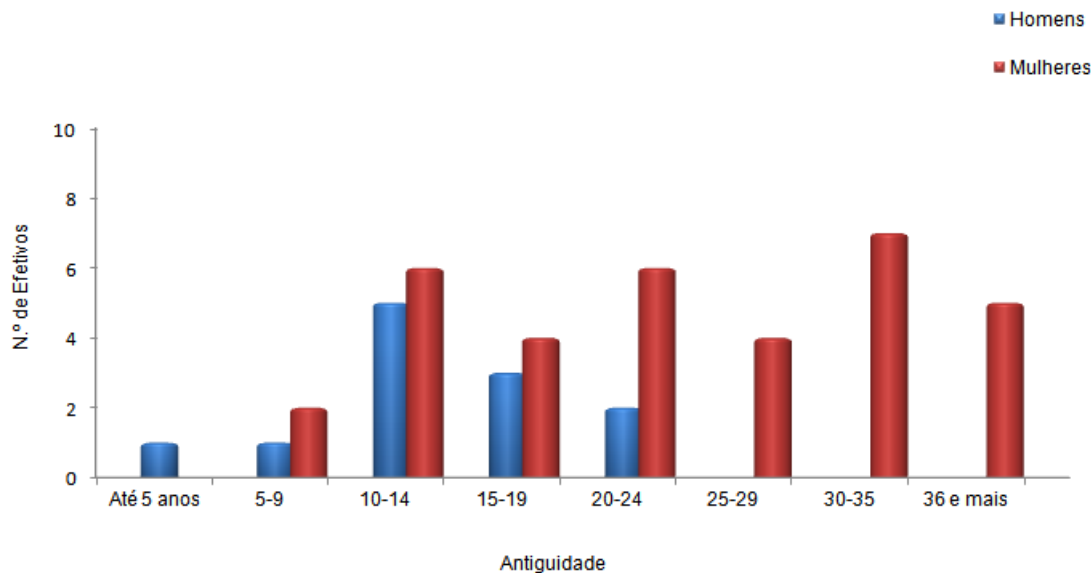
3 - Estrutura de antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo

Unidade: N.º

1.4	Estrutura Antiguidades (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira				Total	
						Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática		
	Até 5 anos	1	0	1	0	1	0	0	0	1	
	5-9	1	2	3	0	2	1	0	0	3	
	10-14	5	6	11	2	8	0	1	0	11	
	15-19	3	4	7	2	2	3	0	0	7	
	20-24	2	6	8	1	2	2	1	2	8	
	25-29	0	4	4	1	0	2	1	0	4	
	30-35	0	7	7	0	0	5	0	2	7	
	36 e mais	0	5	5	0	0	4	1	0	5	
1.5	Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades			=	Total de efetivos				21,5	
	Nível médio de antiguidade masculino =										14,2
	Nível médio de antiguidade feminino =										24,0

Fonte: DREM.

Gráf. 3 - Efetivos por antiguidade, segundo o sexo



Fonte: DREM.

IV. ESTRUTURA HABILITACIONAL

A análise das habilitações literárias dos colaboradores da DREM para o ano de 2017 mostra que 45,7% do total de efetivos dispõe de formação de nível superior, +0,7 pontos percentuais que no ano anterior, o que significa que embora a percentagem dos colaboradores sem habilitações superiores tenha diminuído, ainda é superior a 50% (54,3%).

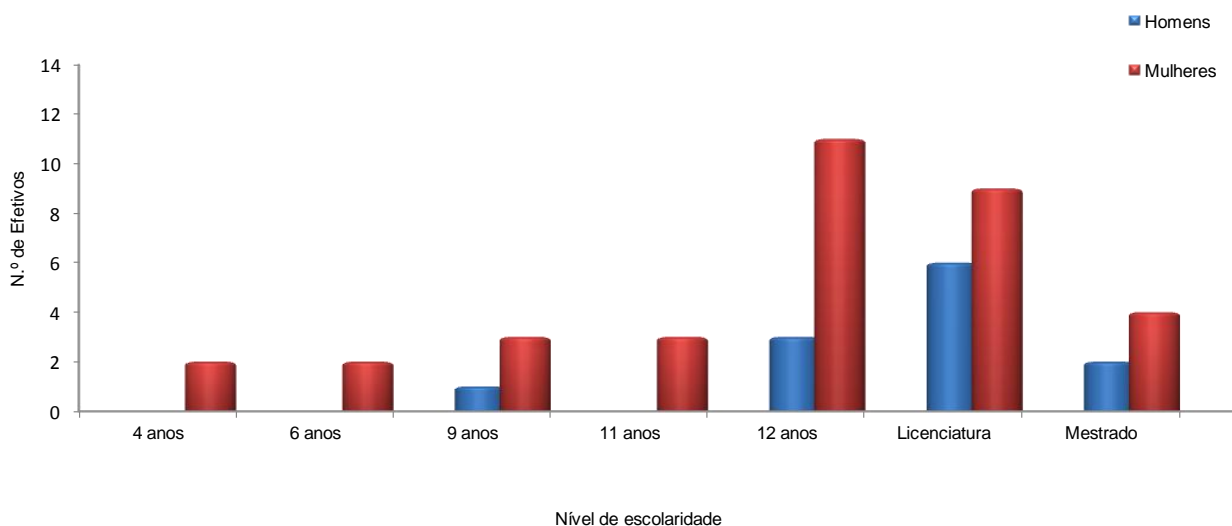
Outros dados confirmam que a estrutura geral em termos de habilitações literárias sofreu uma evolução positiva de 2016 para 2017, dado que o número de colaboradores com níveis de escolaridade mais baixos (menor ou igual a 9 anos de escolaridade) diminuiu cerca de 5,1 p.p. e o número de colaboradores com escolaridade entre o 11º e o 12º ano de escolaridade aumentou em 4,5 p.p., tendo sido mais ligeiro o aumento ao nível do ensino superior relativamente a 2016 (0,7 p.p.). De destacar que, dos 21 colaboradores com formação superior, 6 possuem o grau de mestrado (28,6%) o que representa um aumento de 6,3 p.p. face ao ano anterior.

4 - Estrutura habilitacional, segundo o sexo

1.6	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	2	2	4,3%
	6 anos de escolaridade	0	2	2	4,3%
	9 anos de escolaridade	1	3	4	8,7%
	11 anos de escolaridade	0	3	3	6,5%
	12 anos de escolaridade	3	11	14	30,4%
	Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
	Licenciatura	6	9	15	32,6%
	Mestrado	2	4	6	13,0%
	Doutoramento	0	0	0	0,0%

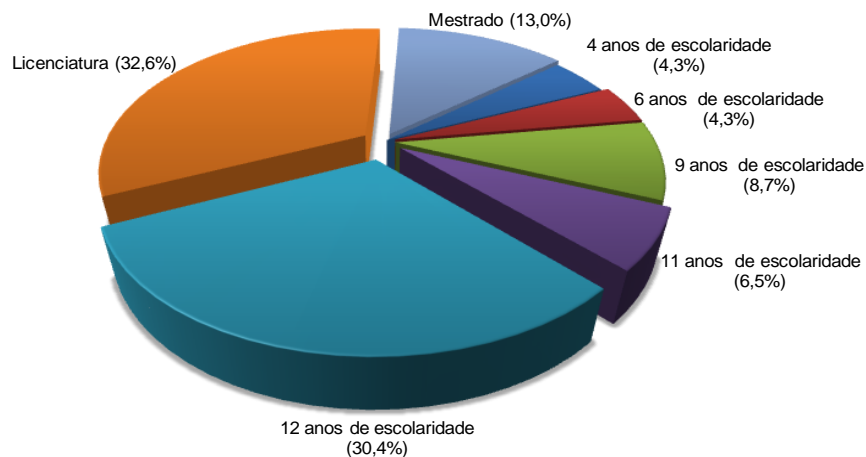
Fonte: DREM.

Gráf. 4 - Efetivos por escolaridade, segundo o sexo



Fonte: DREM.

Gráf. 5 - Estrutura habilitacional



Fonte: DREM.

V - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como conclusões mais relevantes no que respeita ao Balanço Social da DREM referente ao ano de 2017, importa referir que:

- ✓ O número de efetivos em 2017 era de 46 colaboradores, mais 6 que no ano precedente.
- ✓ As alterações mais relevantes face a 2016 devem-se à aposentação de 1 colaborador, à saída da anterior Diretora Regional para outro organismo, à entrada de 3 colaboradores (2 por Procedimento concursal comum limitado a trabalhadores com vínculo de emprego público e 1 por acordo de cedência de interesse público), à consolidação definitiva da mobilidade inter-carreiras de 1 assistente técnico para a carreira de Técnico Superior e ainda à entrada para os quadros da equipa de informática que já desempenhava funções nas instalações da DREM, com a criação da Divisão de Tecnologia e Sistema de informação (DSTI).
- ✓ A carreira com maior número de colaboradores continua a ser a de assistente técnico (37%), embora a sua representatividade tenha diminuído relativamente a 2016 (47,5%).

- ✓ O índice de tecnicidade da DREM (Dirigentes + Técnico superior/Total de recursos humanos) em 2017 foi de 45,7%, sendo que 54,3% dos colaboradores detêm habilitações inferiores ou iguais ao 12º ano.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) em 2017 foi de 13,0%.
- ✓ Em termos de género, mantém-se um forte predomínio dos colaboradores do sexo feminino (34) que corresponde a 73,9% do total de efetivos do DREM (46).
- ✓ O grupo etário mais representativo continua a situar-se no intervalo etário dos 40-44 anos (12 efetivos) à semelhança de 2016. O nível etário médio por sua vez rondava os 49 anos.
- ✓ A taxa de envelhecimento da DREM (efetivos com idade superior ou igual a 55 anos/total de efetivos) foi em 2017 de 28,3%.