



BALANÇO SOCIAL 2018

Direção Regional de Estatística da Madeira

Março de 2019



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA
GOVERNO REGIONAL
VICE-PRESIDÊNCIA DO GOVERNO



DIREÇÃO REGIONAL DE ESTATÍSTICA DA MADEIRA

BALANÇO SOCIAL 2018

Março de 2019

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.....	13

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.....	14

NOTA DE APRESENTAÇÃO

O Balanço Social representa um instrumento de planeamento, gestão e de avaliação na área dos recursos humanos, tendo em vista a melhoria da transparência dos organismos públicos. Nesta matéria, 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), organismo da administração regional com menos de 50 colaboradores, apresenta todos os anos o seu 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.

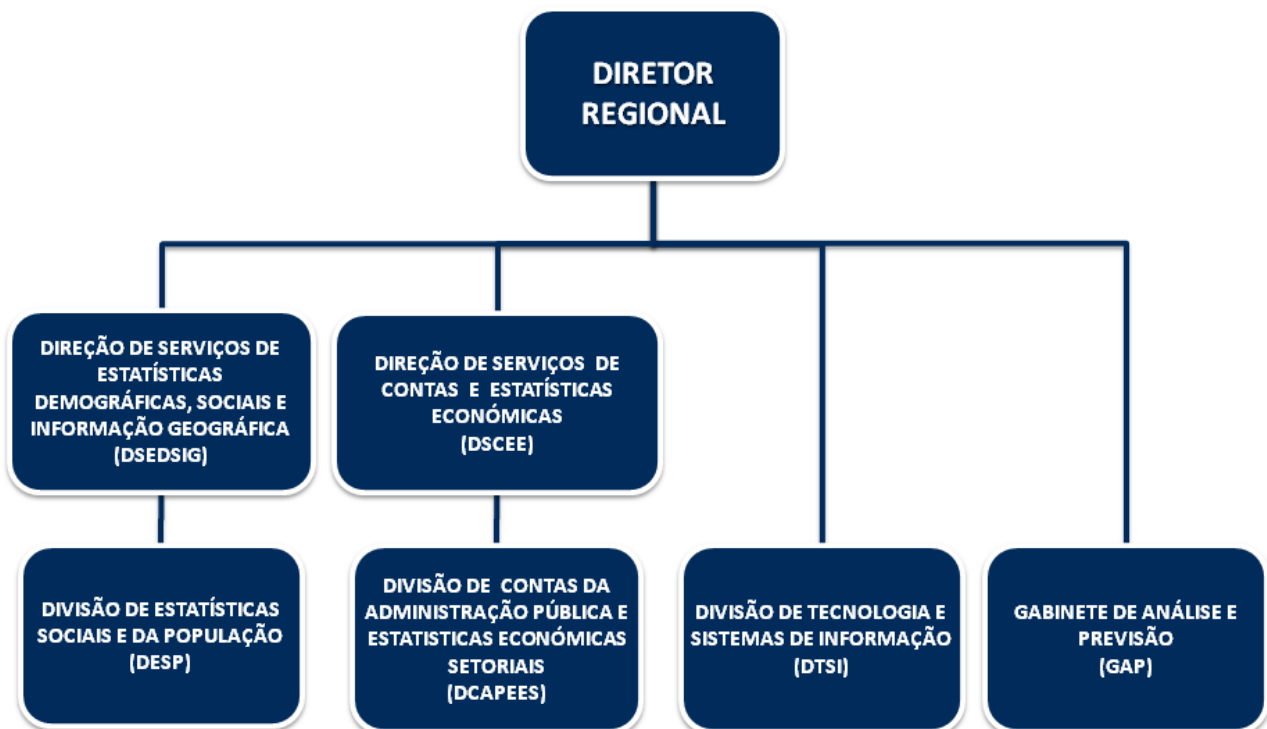
A informação relativa aos recursos humanos da DREM refere-se ao ano de 2018 e distribui-se pelos seguintes capítulos:

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

Os indicadores obtidos são avaliados e servem de apoio a futuras tomadas de decisão nesta área, visando um melhor planeamento, coordenação e racionalização dos recursos existentes, designadamente no que concerne à valorização do capital humano, ao aumento da tecnicidade e ao desenvolvimento das competências dos efetivos.

Figura 1 - ORGANOGRAMA DA DREM

A estrutura organizacional da DREM, em vigor a 31 de dezembro de 2018, é representada pelo organograma a seguir indicado:



I. PESSOAL AO SERVIÇO

A 31 de dezembro de 2018, a DREM detinha 46 efetivos vinculados por contrato de trabalho em funções públicas, na modalidade de trabalho por tempo indeterminado, mantendo-se o mesmo número que no ano anterior. Com efeito, em 2018, verificou-se a entrada de uma assistente técnica em mobilidade intercarreiras, que compensou a saída de um técnico superior em estatística em regime de mobilidade.

Do total do universo, o facto acima referido contribuiu para que os assistentes técnicos tomassem a dianteira relativamente ao tipo de carreira predominante (18), seguindo-se a carreira de técnico superior (14 trabalhadores, que inclui 12 técnicos superiores em estatística e 2 técnicos superiores). Nas restantes carreiras (assistentes operacionais), o número de colaboradores manteve-se em 2018 ao mesmo nível do ano anterior (4). No que se refere aos cargos de dirigentes também não se registaram alterações (6). Do total de colaboradores da DREM, 35 eram do sexo feminino e 11 do sexo masculino. A estes valores correspondia uma taxa de feminização de 76,1%, mais 2,2 pontos percentuais que a registada no ano anterior.

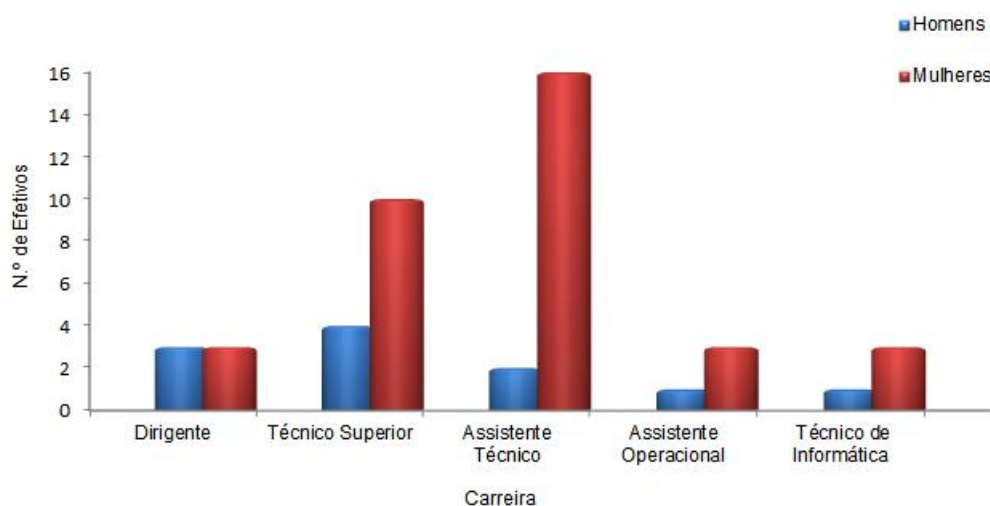
1- Pessoal ao serviço por tipo de carreira, cargo e tipo de contratação, segundo o sexo

Unidade: N.º

1	Recursos Humanos	Dirigente	Carreira				Total	
			Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Técnico de Informática		
1.1	Total efetivos	H	3	4	2	1	11	
		M	3	10	16	3	35	
		T	6	14	18	4	46	
1.1.1	Nomeação	H	3	0	0	0	3	
		M	3	0	0	0	3	
		T	6	0	0	0	6	
1.1.2	Contrato por tempo indeterminado	H	0	3	2	1	6	
		M	0	9	15	3	27	
		T	0	12	17	4	33	
1.1.4	Outros	H	0	1	0	0	2	
		M	0	1	1	0	5	
		T	0	2	1	0	7	
1.1.5	Total		6	14	18	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, constata-se que o intervalo de idades entre 40 e 44 anos foi o que acolheu o maior número de colaboradores (à semelhança do ano anterior), correspondendo a 28,3% do total de efetivos, seguindo-se o grupo etário dos 50 a 54 anos que representava 21,7% do total dos efetivos.

O leque etário, que se traduz na diferença de idade entre o indivíduo mais novo e o mais velho (34 e 67 anos respetivamente), baixou, comparativamente a 2017, de 35 para 33 anos. O indicador “nível etário médio”, ou idade média dos colaboradores da DREM, situava-se em 2018 nos 50,1 anos (superior ao verificado em 2017 (48,9 anos), sendo superior no sexo feminino (51,3 anos), do que no sexo masculino (46,3 anos).

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 30,4% (28,3% em 2017).

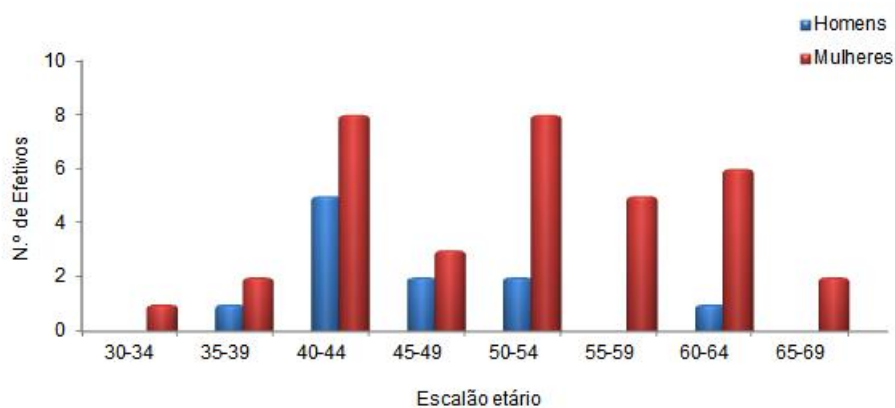
2 - Estrutura etária, segundo o sexo

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	0	1	1
	35-39	1	2	3
	40-44	5	8	13
	45-49	2	3	5
	50-54	2	8	10
	55-59	0	5	5
	60-64	1	6	7
	65-69	0	2	2
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário: $\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}}$			50,1
	Nível médio etário masculino =			46,3
	Nível médio etário feminino =			51,3

Fonte: DREM

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



Fonte: DREM.

III. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A antiguidade dos colaboradores da DREM situava-se, em 2018, em termos médios, nos 22,7 anos (21,5 anos em 2017), permanecendo superior no que se refere aos colaboradores do sexo feminino (24,8 anos face a 16,3 anos, no sexo masculino). Do total de colaboradores, apenas 3 apresentavam antiguidade inferior ou igual a 9 anos, enquanto cerca de metade dos colaboradores possuía um nível de antiguidade que se situava essencialmente entre os 15 e os 24 anos (50,0%). Dos restantes colaboradores da DREM, 4 possuíam um nível de antiguidade entre os 25 e os 29 anos e 12, uma antiguidade acima dos 30 anos.

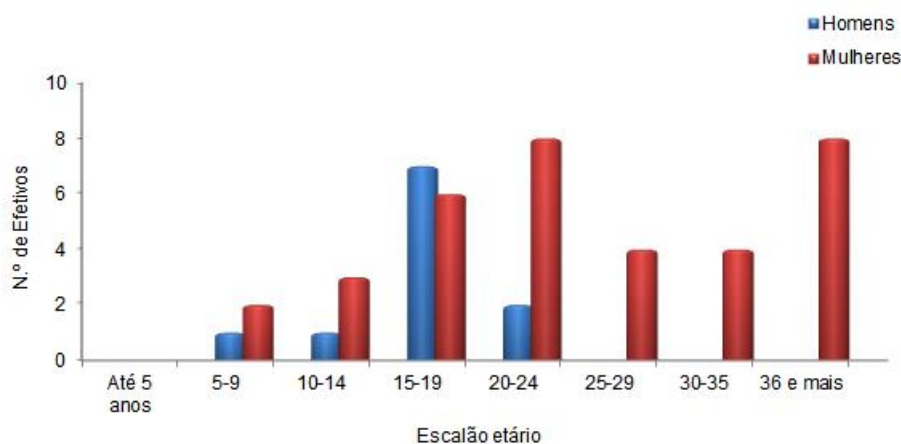
3 - Estrutura de antiguidade, por tipo de carreira e cargo, segundo o sexo

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	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	5-9	1	2	3	0	2	1	0	0	3
	10-14	1	3	4	1	2	1	0	0	4
	15-19	7	6	13	3	8	1	1	0	13
	20-24	2	8	10	1	2	4	1	2	10
	25-29	0	4	4	1	0	2	1	0	4
	30-35	0	4	4	0	0	2	0	2	4
	36 e mais	0	8	8	0	0	7	1	0	8
1.5	Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}}$		=						22,7
	Nível médio de antiguidade masculino =									16,3
	Nível médio de antiguidade feminino =									24,8

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 2018 evidencia que 43,5% do total de efetivos disponha de formação de nível superior (45,7% em 2017), continuando a ser superior a 50% a percentagem de colaboradores sem habilitações superiores (56,5%, tendo sido de 54,3% em 2017).

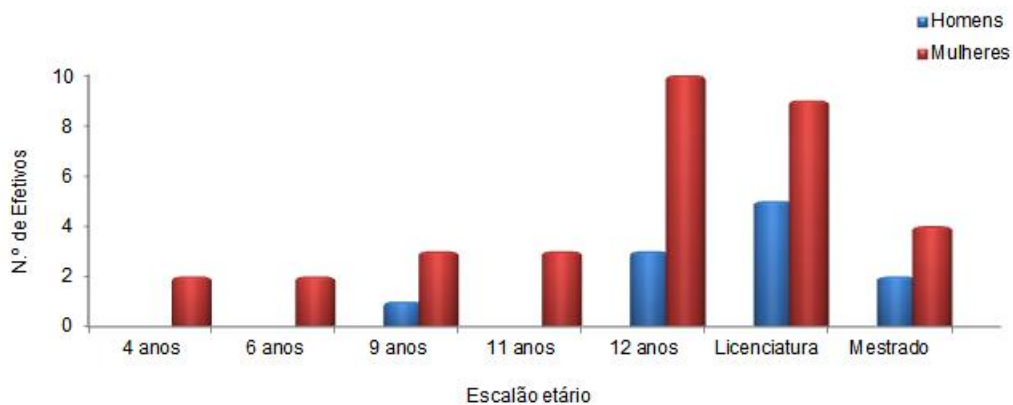
Outros dados confirmam que a estrutura geral em termos de habilitações literárias se manteve praticamente inalterada relativamente ao ano anterior, tendo-se registado apenas uma mudança relacionada com o número de colaboradores com escolaridade ao nível do 12º ano de escolaridade que aumentou em 2,2 p.p. e com o número de colaboradores com o ensino superior, que diminuiu exatamente na mesma proporção devido à entrada de um assistente técnico e à saída de um técnico superior em estatística. De destacar que, dos 20 colaboradores com formação superior, 6 possuíam o grau de mestrado (30,0%).

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	12	15	32,6%
	Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
	Licenciatura	5	9	14	30,4%
	Mestrado	2	4	6	13,0%
	Doutoramento	0	0	0	0,0%

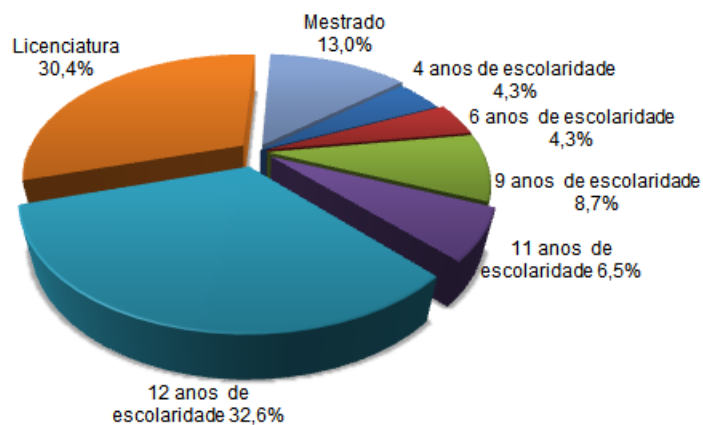
Fonte: DREM.

Gráf. 4 - Efetivos por escolaridade, segundo o sexo



Fonte: DREM.

Gráf. 5 - Estrutura habilitacional



Fonte: DREM.

V - CONSIDERAÇÕES FINAIS

As conclusões mais relevantes no que respeita ao Balanço Social da DREM referente ao ano de 2018, consubstanciam-se no seguinte:

- ✓ O número de efetivos em 2018 era de 46 colaboradores, o mesmo que no ano anterior.
- ✓ As alterações mais relevantes face a 2017 estão relacionadas com a entrada de 1 assistente técnico em mobilidade intercarreiras e com a saída de um técnico superior em estatística em regime de mobilidade.
- ✓ O maior número de colaboradores pertence à carreira de assistente técnico (39,1%).
- ✓ O índice de tecnicidade da DREM (Dirigentes + Técnico superior/Total de recursos humanos) em 2018 foi de 43,5%, sendo que 56,5% dos colaboradores detêm habilitações inferiores ou iguais ao 12º ano.
- ✓ O índice de enquadramento (Dirigentes/Total de recursos humanos) manteve-se em 2018 nos 13,0%.
- ✓ Em matéria de género, manteve-se um forte predomínio dos colaboradores do sexo feminino (35), o que correspondeu a 76,1% do total de efetivos do DREM (46).
- ✓ O grupo etário mais representativo continua a situar-se no intervalo etário dos 40-44 anos (13 efetivos), incluindo mais um colaborador que em 2017. O nível etário médio por sua vez rondava os 50 anos.
- ✓ A taxa de envelhecimento da DREM (efetivos com idade superior ou igual a 55 anos/total de efetivos) foi em 2018 de 30,4%.