



REGIÃO AUTÓNOMA DA MADEIRA  
GOVERNO REGIONAL  
SECRETARIA REGIONAL DO PLANO E FINANÇAS  
INSTITUTO DE GESTÃO DE FUNDOS COMUNITÁRIOS



Instituto de Gestão de  
Fundos Comunitários

B A L A N Ç O

S O C I A L

2 0 0 2

## Índice

	Página
Introdução	3
Criação do IFC	4-5
Estruturação do Balanço Social	6
Organigrama	7
Estrutura inicial do IFC	8-10
Distribuição dos efectivos por vínculo	11
Análise comparativa de efectivos por categoria	13
Distribuição dos efectivos por antiguidade	14
Efectivos por escalão etário	15-16
Cargos dirigentes e pessoal de chefia	17
Nível de habilitações Literárias dos efectivos	18
Modalidades de horário de trabalho	19
Formação profissional	20
• Formação profissional por grupos de pessoal	21
Mapa resumo da despesa com pessoal	22
• Despesa com pessoal	23
• Despesas com remunerações certas e permanentes	24
• Despesas com abonos variáveis ou eventuais	25
• Despesas com Segurança Social	26
Trabalho extraordinário	27
Faltas e licenças do pessoal	28
Anexos (mapas do Dec-Lei nº190/96 de 9/10)	29-52

## **Introdução**

### **A IMPORTÂNCIA DO ELEMENTO HUMANO NAS ORGANIZAÇÕES**

“(...) São os recursos que devem ser utilizados, combinados e rentabilizados pela Gestão, para que produzam os resultados previstos e desejados.

No mínimo, assumindo o homem apenas como recurso, ele deveria esperar ser utilizado da melhor forma. Acontece no entanto uma pequena particularidade, este recurso que é o homem é também utilizado para rentabilizar todos os restantes, para os integrar e daí que assuma um papel relevante em toda esta combinação. Não é em vão que se fala do homem como o recurso estratégico das empresas, por excelência, a inteligência central.

Tem na verdade algumas desvantagens aparentes, é crítico, exige, reage, pode ser mais ou menos produtivo, falta, abandona a empresa, é caro, tem direitos, etc...mas tem também muitas vantagens, dá sugestões para melhorias, exige que seja rentabilizado, reage bem quando tratado convenientemente, quando se aplica é altamente produtivo, cria, inova, desempenha e faz desempenhar, enfim, um autêntico achado.(...)”

Marques, Jorge, RECURSOS HUMANOS – UM DESAFIO À GESTÃO, Associação Portuguesa dos Gestores Técnicos de Recursos Humanos, pag. 112,

## **Criação do Instituto de Gestão de Fundos Comunitários**

O Instituto de Gestão de Fundos Comunitários (IFC) surge com a publicação do Decreto Legislativo Regional nº 20/2001/M, de 2 de Agosto, como pessoa colectiva de direito público, dotada de personalidade jurídica, de autonomia administrativa e financeira e património próprio. Nesse diploma ficam definidos o seu objecto e atribuições, bem como os seus órgãos (conselho directivo e fiscal único).

O Decreto Regulamentar Regional nº 29/2001/M, datado de 22 de Outubro aprovou o estatuto do Instituto, definindo a sua estrutura organizacional, e estipulando como data de produção de efeitos 1 de Outubro de 2001.

O Instituto tem como missão, no âmbito da administração pública regional, a coordenação global da intervenção dos fundos de finalidade estrutural na Região, bem como a gestão, acompanhamento, avaliação e controlo da execução das intervenções de âmbito regional co-financiadas pelo FEDER e pelo Fundo de Coesão.

Para a concretização da sua missão o IFC, no final do ano de 2002, dispunha de 65 funcionários, sendo a sua maioria pertencente ao quadro de pessoal do Instituto; estes encontravam-se afectos aos diferentes Serviços que compõe a estrutura orgânica .

Este Balanço Social, sendo o primeiro, não possui muitos dados em termos comparativos, no entanto, constitui um instrumento muito importante para a definição futura da gestão dos recursos humanos do IFC.

Sabemos que as organizações visam a satisfação de necessidades colectivas e, no contexto actual, num ambiente de permanente mutação, conseguir atingir com

---

sucesso essas mesmas necessidades implica actualização permanente e poder de antecipação. Daí a importância para as organizações, da definição clara da sua actuação em matéria de gestão de recursos humanos .

*Sendo uma organização jovem, não só pelo tempo de existência, como também pelo pessoal que a integra, as expectativas são muitas em termos de carreira profissional; manter o pessoal motivado e com elevado grau de produtividade constitui um desafio e ao mesmo tempo uma necessidade para o sucesso do IFC.*

Outro factor a ter em conta é que sendo os recursos humanos o activo mais importante do IFC, uma política que permita o desenvolvimento e valorização desse recurso, conduzirá em simultâneo à confluência dos interesses da organização e dos seus trabalhadores.

## **Estruturação do Balanço Social**

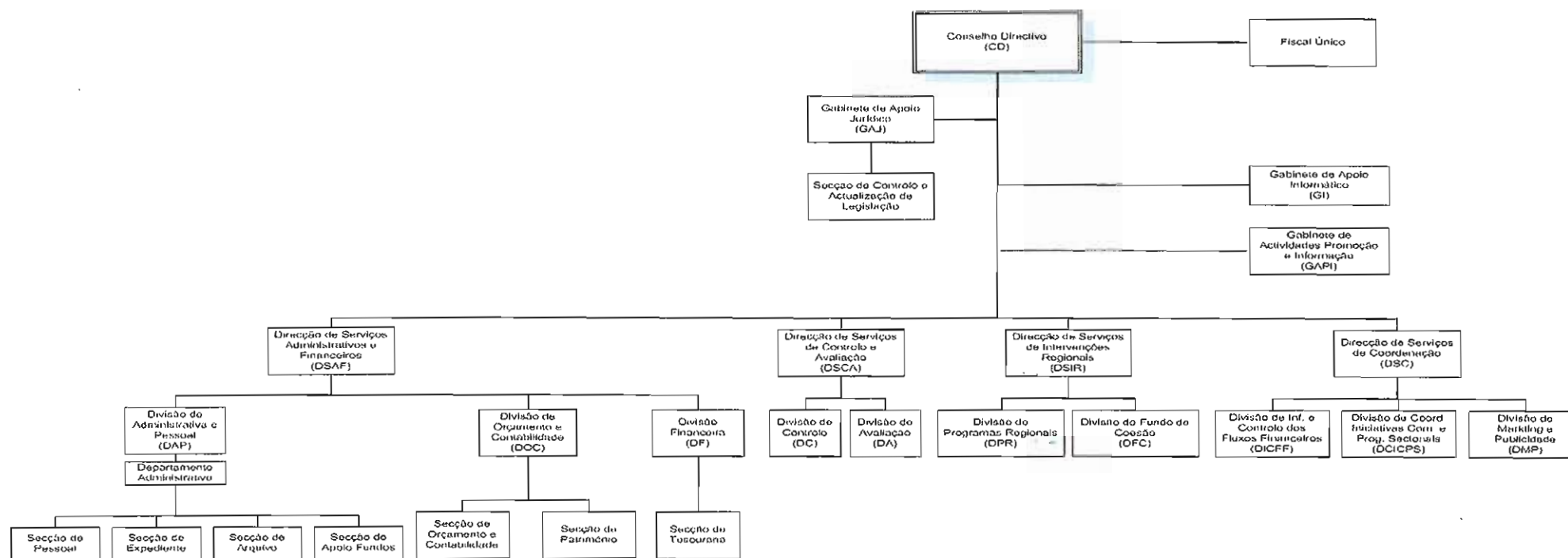
Este documento elaborado de acordo com o Decreto – Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, evidencia de forma sistematizada todas as operações efectuadas em matéria de recursos humanos no decurso do ano civil de 2002.

Na primeira parte do Balanço Social, a informação é apresentada sob a forma de gráficos para tornar mais perceptível alguns dos indicadores de gestão de recursos humanos, destacando-se os pontos:

- Análise comparativa de efectivos por categorias
- Distribuição de efectivos por antiguidade
- Efectivos por escalão etário
- Cargos de Dirigentes e Pessoal de Chefia
- Nível de habilitações literárias
- Horários de trabalho praticados
- Formação Profissional
- Média de idades
- Despesas com Pessoal

A segunda parte do Balanço Social apresenta os mapas com a configuração do Diploma já referido.

# Organigrama do IFC



## ► Estrutura inicial do IFC

O quadro de pessoal do IFC, constituído em 1 de Outubro de 2001, resultou da transição do pessoal do quadro da então Direcção Regional do Planeamento, efectuada através de lista nominativa:

Técnicos Superiores	13
Pessoal Administrativo	9
Pessoal auxiliar	6
TOTAL	28

Efectivamente apenas 25 funcionários estavam ao serviço do IFC já que dois dos técnicos superiores encontravam-se nomeados em comissão de serviço e uma das chefias administrativas fora requisitada para prestar serviço noutra Direcção Regional.

Em termos de gestão de recursos humanos, no decorrer do ano de 2001/2002, o recrutamento de pessoal constituiu uma prioridade quase absoluta, já que o mais urgente era dotar o Instituto de recursos humanos que lhe permitisse cumprir com as suas atribuições.

Para o funcionamento do IFC o quadro de pessoal prevê 90 efectivos e na fase de arranque os efectivos nem atingiam 1/3 do pessoal necessário à prossecução dos seus objectivos.

Assim, procedeu-se à promoção dos seguintes concursos para admissão de pessoal e o posterior provimento em lugares de ingresso:

### **Com frequência de estágio (duração de um ano)**

- 3 Licenciados em Economia e ou Finanças



- 
- 3 Licenciados em Gestão, Gestão de Empresas e Gestão Financeira
  - 1 Consultor Jurídico
  - 2 Técnicos nas áreas de Contabilidade e Marketing

**Com frequência de estágio (durao seis meses)**

- 1 Técnico de Informática Adjunto
- 1 Especialista de Informática do grau 1

**Com período probatório (durao um ano)**

- 5 Assistentes Administrativos
- 4 Auxiliares Administrativos
- 1 Telefonista
- 1 Motorista

Ao nível do pessoal dirigente persistiam, igualmente, importantes lacunas que urgiam ser colmatadas. Neste âmbito, foram nomeados em comissão de serviço, por um período de um ano, 3 Directores de Serviço e 7 Chefes de Divisão, em conformidade com o não da Lei não 49/99, de 22 de Junho que estabelece o Estatuto do pessoal dirigente.

Recorreu-se, também, ao instrumento do recrutamento excepcional para admissão de 2 Técnicos Superiores de 1ª Classe, por forma a dotar o quadro de pessoal do IFC de mais valias em termos de experiência na área de fundos comunitários.

Dando cumprimento ao disposto no artigo 13o do Decreto Legislativo Regional não 20/2001/M, de 2 de Agosto, por despacho do Secretário Regional do Plano e Finanças de Janeiro de 2002, foram nomeados o Fiscal nico e o Fiscal Suplente do IFC.

## ► Promoções

Relativamente a promoções de pessoal realizaram-se os seguintes concursos de acesso:

- Técnico Superior Principal (2 vagas)
- Técnico Superior de 1ª Classe (5 vagas)
- Coordenador (2 vagas)
- Chefes de Secção (4 vagas)
- Encarregado de Pessoal Auxiliar e Instalações (1 vaga)

## ► Progressões

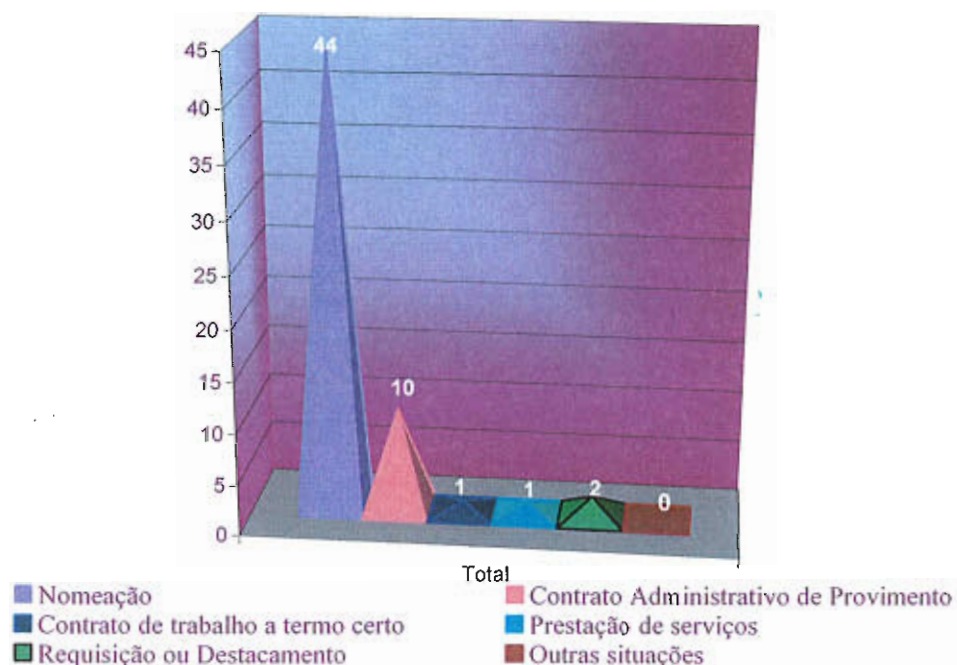
Ainda no que se refere a progressões na carreira, o pessoal que adquiriu o direito à progressão na carreira foi o seguinte:

- Técnicos Superiores (2)
- Assistentes Administrativos (1)
- Pessoal Auxiliar (2)

No decurso de 2002 para além das admissões efectuadas com recurso ao concurso externo de ingresso foram também transferidos, doutro organismo, 2 Técnicos Superiores para o quadro de Pessoal do Instituto e requisitada uma Chefe de Secção para desempenhar funções de secretariado do Presidente do Conselho Directivo.

## ► Distribuição de efectivos por vínculo

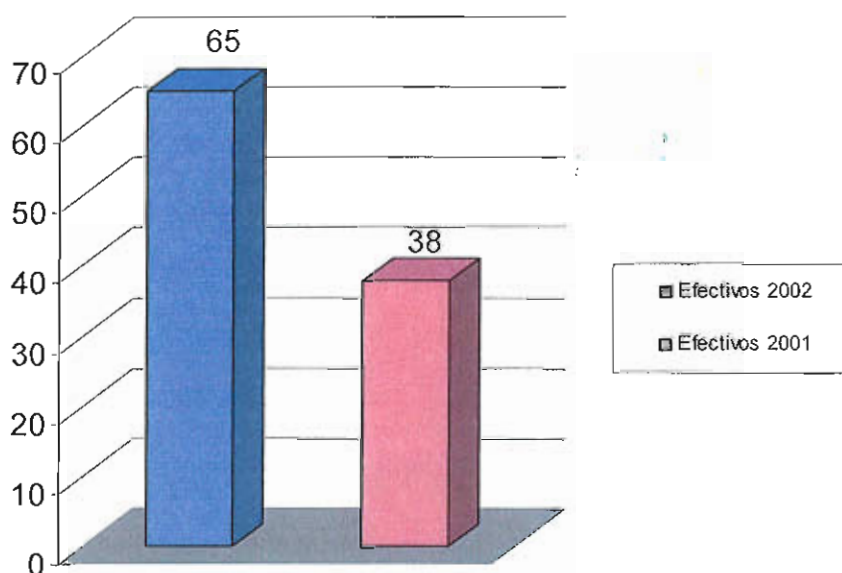
No final de 2002 os efectivos ascendiam a 65 elementos apresentando, de acordo com a relação jurídica de emprego existente, a seguinte distribuição:



A nomeação ocupa lugar privilegiado sendo este o vínculo predominante; seguem-se os contratos administrativos de provimento referentes aos estágios do pessoal nas carreiras de Técnico Superior, Técnico e de Informática.

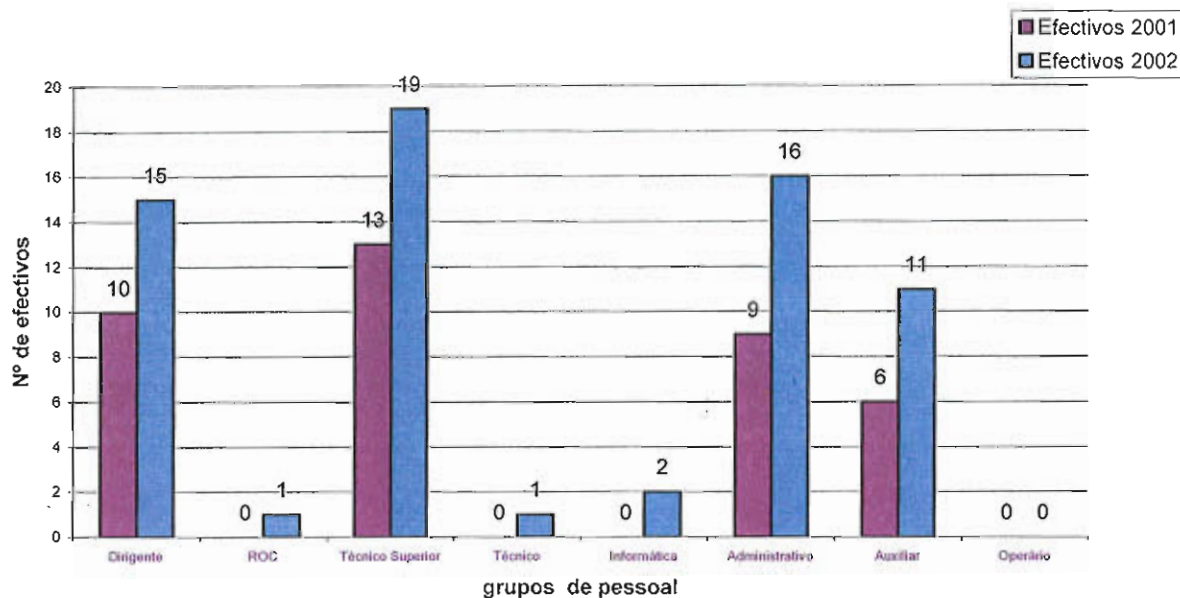
Em termos de estratégia de recursos humanos existe a preocupação de criar uma estrutura organizativa dotada de pessoal com vínculo ao quadro de pessoal conferindo maior estabilidade à organização. No entanto, a fixação de pessoal irá depender da existência de incentivos, nomeadamente da possibilidade de evolução e promoção em termos de carreira.

### Evolução dos efectivos



Verificamos que ao fim de um ano de existência houve uma evolução muito significativa quanto à consolidação da estrutura organizativa, em matéria de recursos humanos, com uma taxa de crescimento de 71% .

## ► Análise comparativa de efectivos por categorias

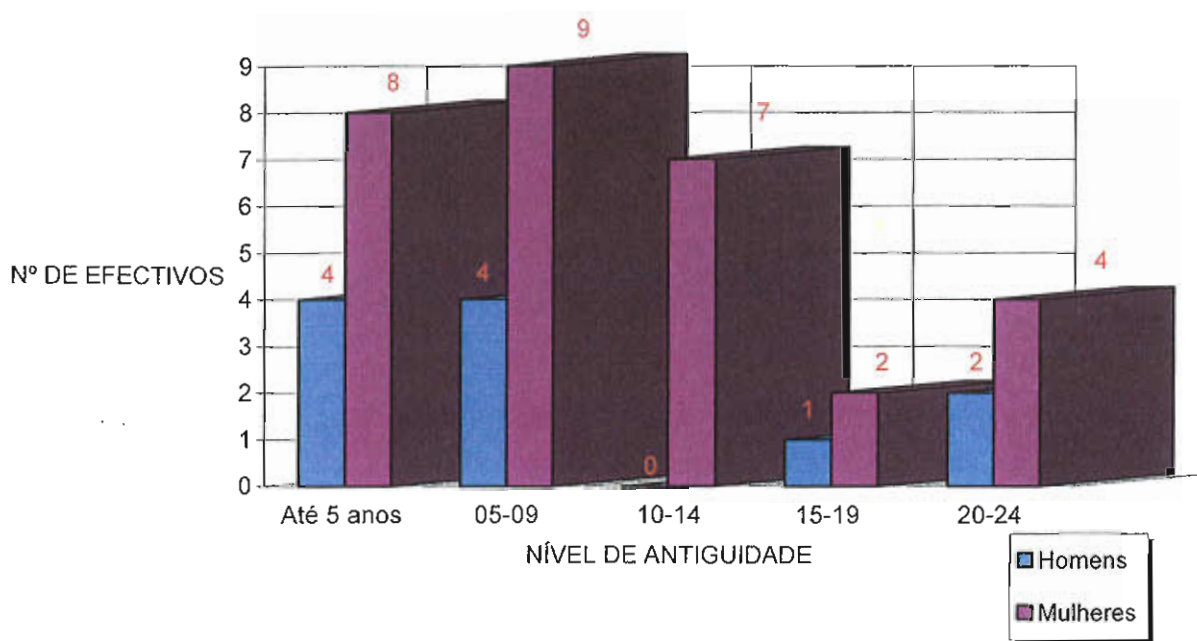


O grupo de pessoal que apresenta maior índice de crescimento é o grupo do pessoal administrativo seguido do grupo técnico superior, sendo este último que possui maior dotação em termos de quadro (30 lugares). Aqui foram contemplados o pessoal requisitado, em comissão de serviço e com contrato de trabalho a termo certo.

Em termos de taxa de ocupação de lugares de quadro a percentagem cifra-se em 55,2%. Após a conclusão do estágio, referente aos concursos promovidos para o recrutamento de pessoal Técnico Superior, de Informática e Técnico, e com o respectivo provimento definitivo, haverá um aumento significativo da taxa de ocupação de lugares de quadro, e consequentemente uma diminuição nos lugares vagos.

A taxa de tecnicidade (relação existente entre os efectivos globais e o pessoal Técnico Superior, Técnico e de Informática) em 2002 aponta para os 35,3%.

## ► Distribuição dos efectivos por antiguidade

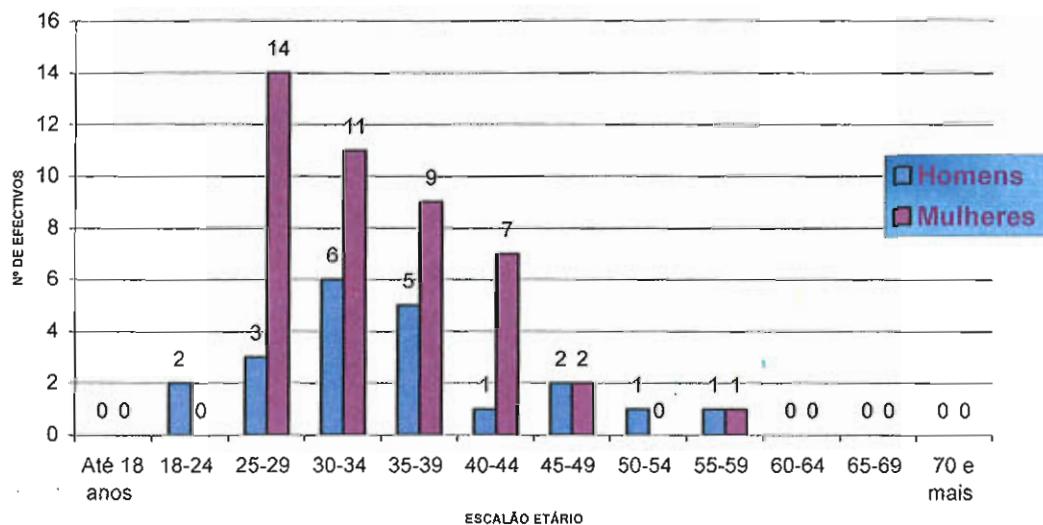


Em termos de antiguidade verificamos que o grupo com maior representatividade corresponde ao que se encontra no escalão dos cinco aos nove anos na Função Pública. Estes dados denotam bem a juventude do pessoal em termos de carreira na administração pública o que poderá ser encarado como um factor positivo em termos de constituição de uma equipa altamente motivada, que proporcionará a criação de sinergias de trabalho com o grupo de pessoal mais antigo e com mais experiência.

Neste indicador não foram considerados os efectivos admitidos no decurso de 2002 por não perfazerem um ano completo de serviço, significando isto que, na realidade, o grupo dos que possuem até cinco anos na administração pública, é mais significativo do que está aqui representado.



## ► Efectivos por escalão etário



Da análise do gráfico exposto, facilmente se constata que os efectivos do IFC são constituídos por pessoas jovens, com predominância para os escalões etários dos 25-29, 30-34 anos.

Neste âmbito, destacam-se claramente os efectivos do sexo feminino cuja representatividade nestes escalões é muito superior ao sexo masculino, relativamente aos escalões etários velhos onde existe uma representatividade em igual número.

Com efeito, o escalão etário entre os 25-29 corresponde àquele onde as mulheres têm mais expressão, representando em termos absolutos 14 efectivos.

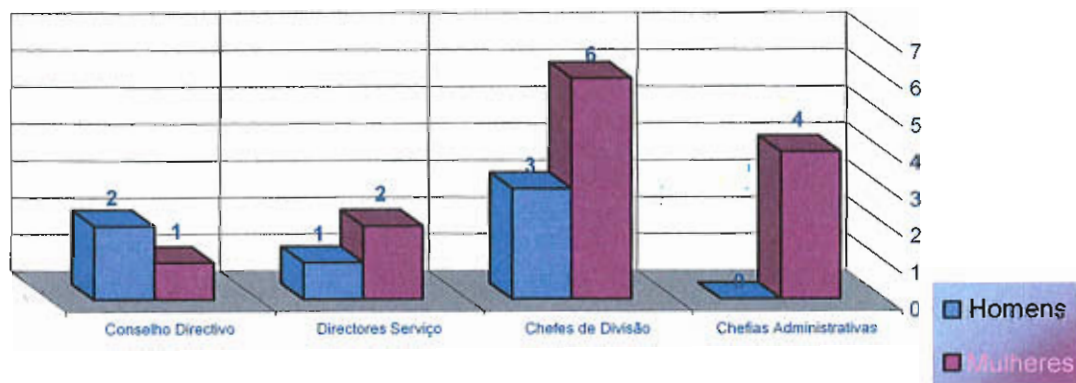
Do mesmo modo, o escalão dos 30-34 anos é onde há maior número de homens, no entanto, com uma representatividade, dentro deste escalão, inferior às mulheres.

Como podemos verificar os efectivos pertencem maioritariamente a escalões etários jovens. Se por um lado, significa uma organização com alta capacidade produtiva, bastante

motivada e um grau de participação elevado, por outro, também significa que a expectativa em termos de progressão e promoção na carreira profissional é maior;



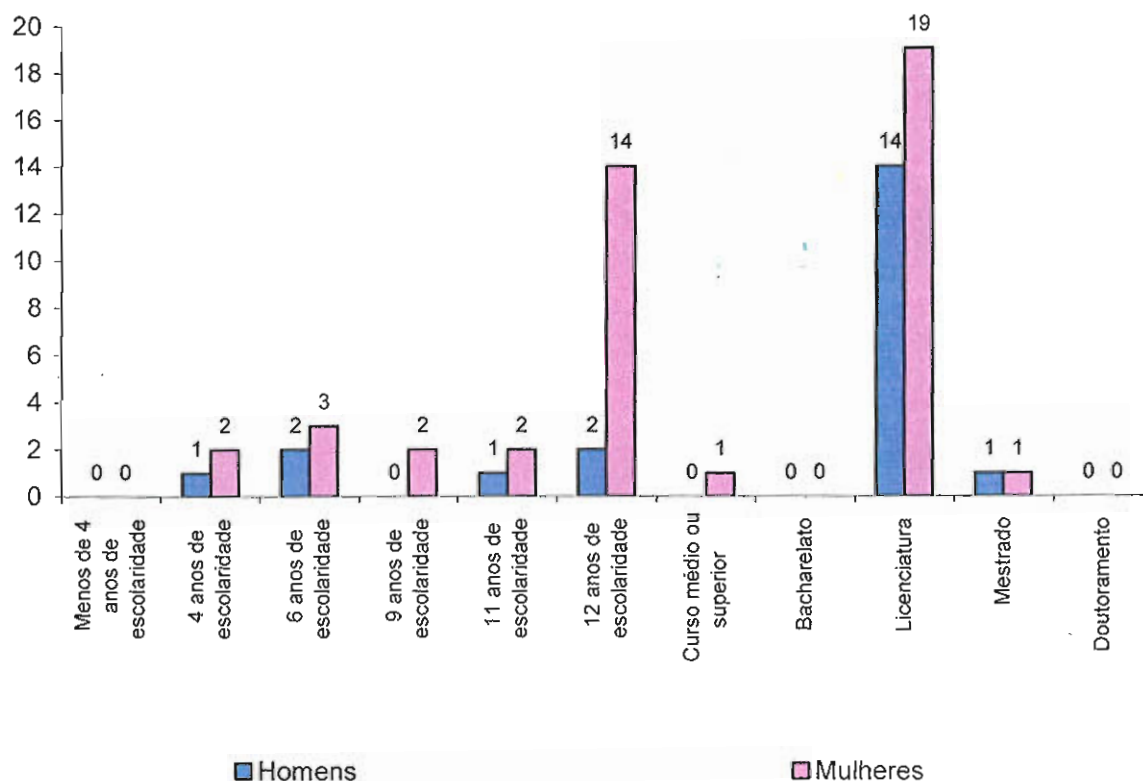
## ► Cargos de dirigentes e pessoal de chefia



Os cargos de dirigentes e lugares de chefia são ocupados, predominantemente, por pessoal do sexo feminino à excepção do conselho directivo onde existe a predominância do elemento masculino.

A dotação prevista no quadro de pessoal para os dirigentes é de 20 lugares tendo sido nomeados 15 dirigentes até 31 de Dezembro de 2002. O pessoal dirigente representa 23% dos efectivos globais. Em termos comparativos houve, em relação ao ano de 2001, um aumento significativo que se traduziu na nomeação de mais cinco dirigentes que no ano anterior, decorrente das lacunas existentes em algumas áreas cuja coordenação e direcção eram necessárias assegurar.

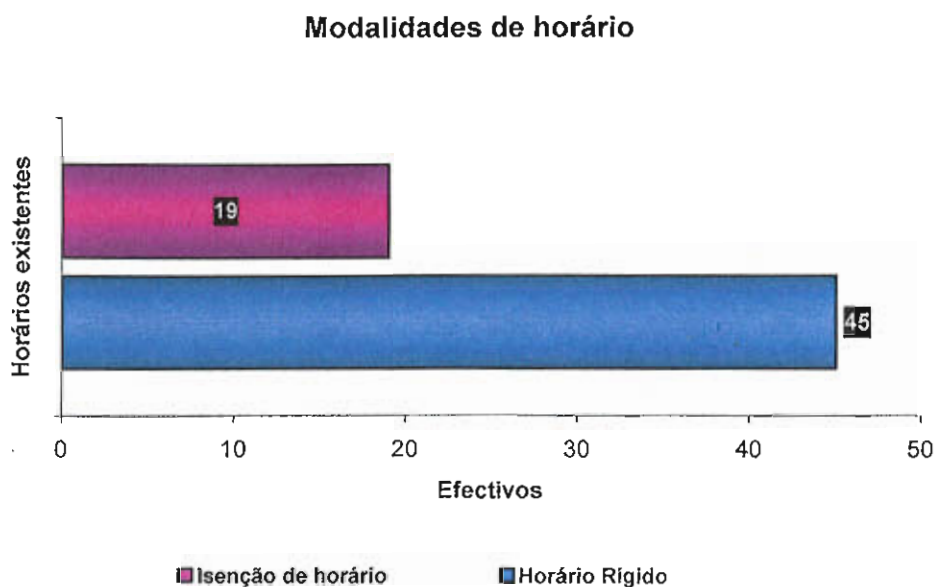
### ► Nível de habilitações literárias dos efectivos



Aproveitando esta oportunidade da criação de um organismo novo, no âmbito da administração pública regional, procurou-se desde o início constituir um quadro de pessoal que se caracterizasse pela elevada qualificação habilitacional dos seus elementos, por forma a conferir um cunho de qualidade e produtividade no seu desempenho.

Deste modo, da leitura do gráfico cima exposto verificamos que esta pretensão resultou no facto do IFC possuir 33 efectivos com licenciatura, que representam cerca de 50% do total do pessoal, seguido de 16 efectivos com o 12º ano de escolaridade.

► **Modalidades de horários de trabalho**



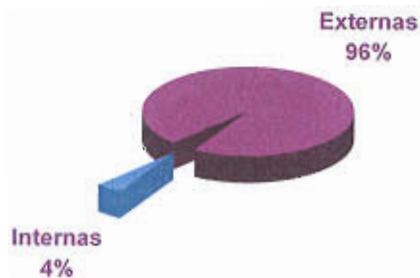
O regime de horário de trabalho predominante corresponde à modalidade de horário rígido, seguido do pessoal com isenção de horário; neste último encontra-se representado o pessoal dirigente e de chefia.

## ► Formação profissional

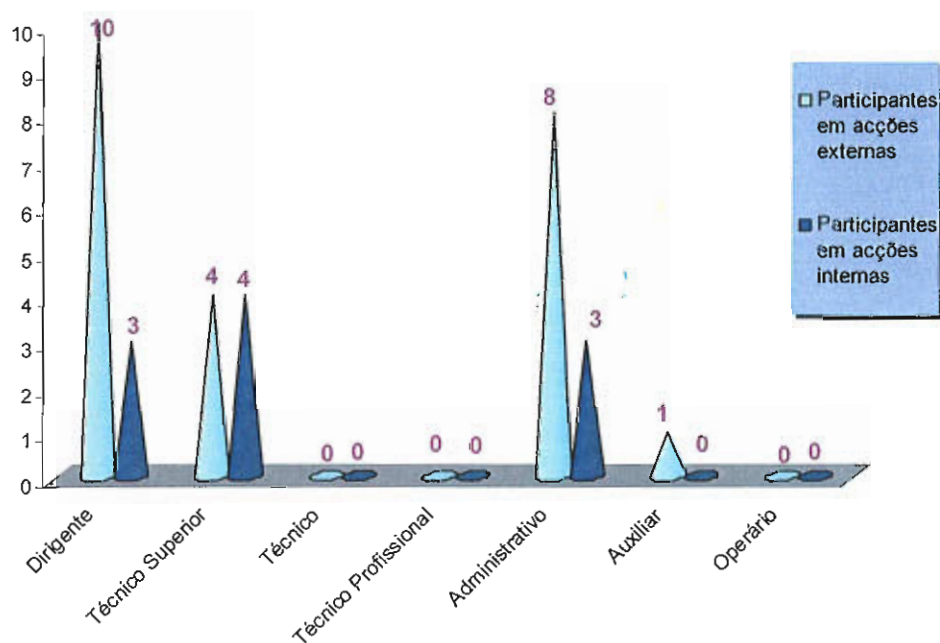
O aperfeiçoamento profissional foi uma das áreas que mereceu grande atenção, em termos de política de recursos humanos, envolvendo um total de 814 horas de formação, para um total de 25 formandos. A maior parte da formação profissional ministrada foi com recurso a entidades formadoras pertencentes à administração pública, com acções de formação de duração até 30 horas.

Como formação interna, e organizada pelo Instituto, de destacar a acção “A Gestão da Mudança”, que envolveu todos os efectivos em funções, no mês de Janeiro de 2002, no IFC.

Formação Profissional



► **Formação profissional por grupos de pessoal**



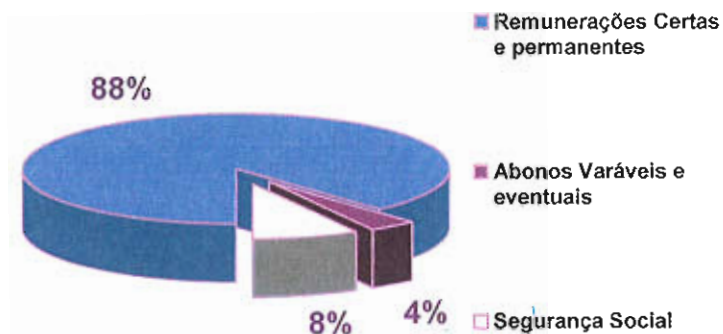
Da análise do gráfico podemos verificar que durante o ano de 2002 o pessoal dirigente foi o que mais beneficiou em termos de participação em ações de formação profissional, seguido do grupo de pessoal administrativo. Com efeito, o ano de 2002 foi caracterizado pela instalação e consolidação de um novo serviço, onde era notória a falta de pessoal Técnico Superior, que acabou por ter reflexo na baixa participação destes elementos em ações de formação, uma vez que por conveniência de serviço não foi possível a sua dispensa.

## ► Mapa resumo das despesas com pessoal em 2002

Euros

<b>Remunerações Certas e Permanentes</b>	<b>1.003.113€</b>
Pessoal dos Quadros	724.081€
Pessoal além dos Quadros	20.991€
Pessoal Contratado a Prazo	1.831€
Pessoal em Regime de Tarefa ou Avença	3.679€
Pessoal em Qualquer Outra Situação	31.836€
Gratificações	1.322€
Representação	52.620€
Subsídio de Refeição	35.255€
Subsídio de Férias e de Natal	131.500€
<b>Abonos Variáveis ou Eventuais</b>	<b>50.295€</b>
Horas Extraordinárias	6.970€
Ajudas de Custo	11.186€
Trabalho em Dias de Descanso Semanal	11.117€
Subsídio de Insularidade	10.524€
Outros	10.497€
<b>Segurança Social</b>	<b>90.340€</b>
Prestações Complementares	3.591€
Contribuições para a Segurança Social	86.749€
Acidentes em Serviço	0€
<b>Total</b>	<b>1.143.748€</b>

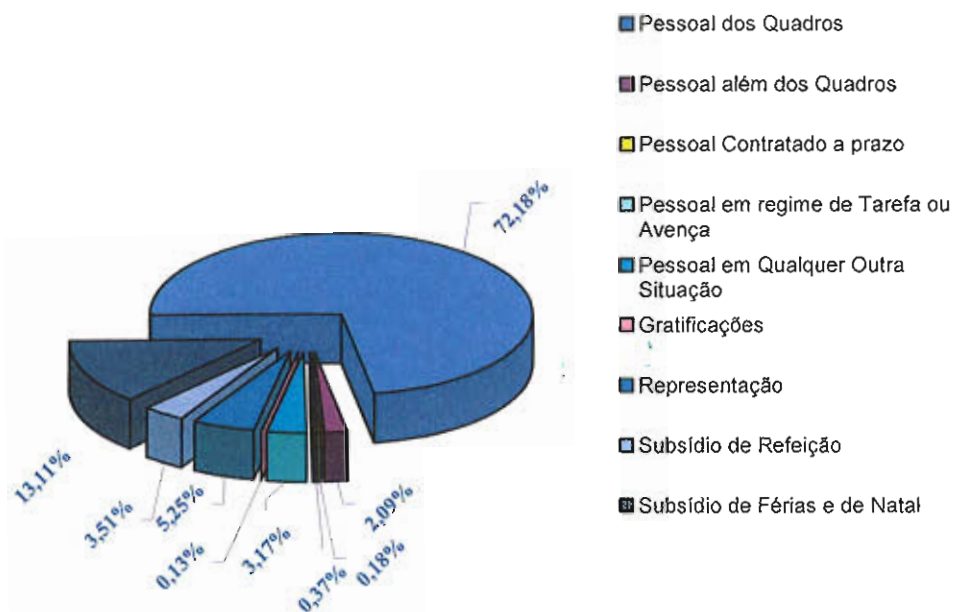
## ► Despesas com pessoal



As despesas com o pessoal ascenderam a 1 143 748,07€, sendo 88% para remunerações certas e permanentes, 8% em Segurança Social, e 4% para abonos variáveis e eventuais. Em termos globais, tendo em conta o montante inscrito no orçamento (rectificado) e o valor executado, verificamos que a taxa de execução das despesas com pessoal foi de 56,58%.



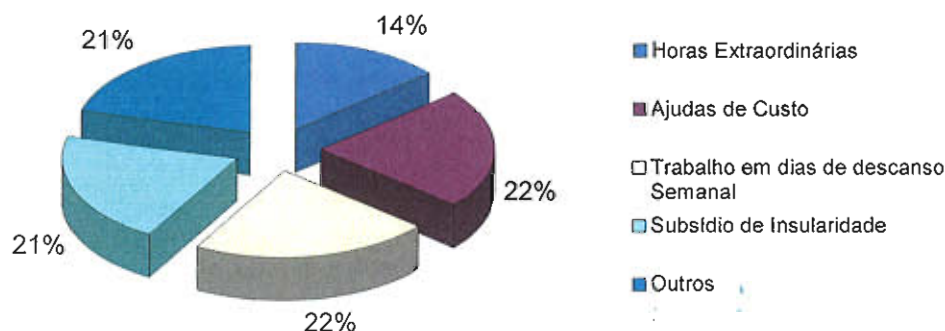
► Despesas com remunerações certas e permanentes



Nas remunerações certas e permanentes 72,18% da despesa destinou-se ao pagamento de vencimentos de pessoal pertencente aos quadros, 13,11% para subsídio de férias e de Natal, 5,25% para despesas de representação, 3,51% para subsídio de refeição, 3,17% para pessoal em qualquer outra situação, 2,09% para pessoal além dos quadro, 0,37% para pessoal em regime de tarefa ou avença e 0,18% para pessoal contratado a prazo.



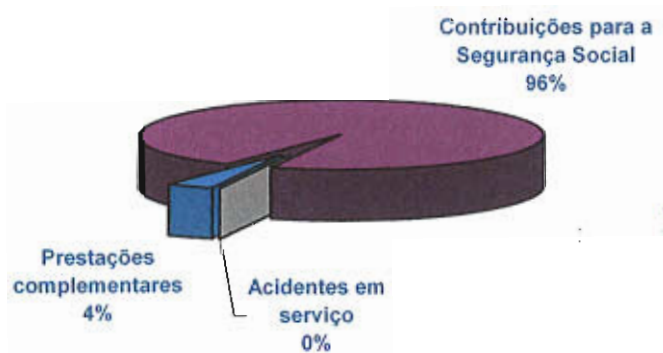
## ► Despesas com abonos variáveis ou eventuais



Os abonos variáveis e eventuais englobam as despesas com horas extraordinárias, ajudas de custo, trabalho em dias de descanso semanal, subsídio de insularidade e outros abonos.

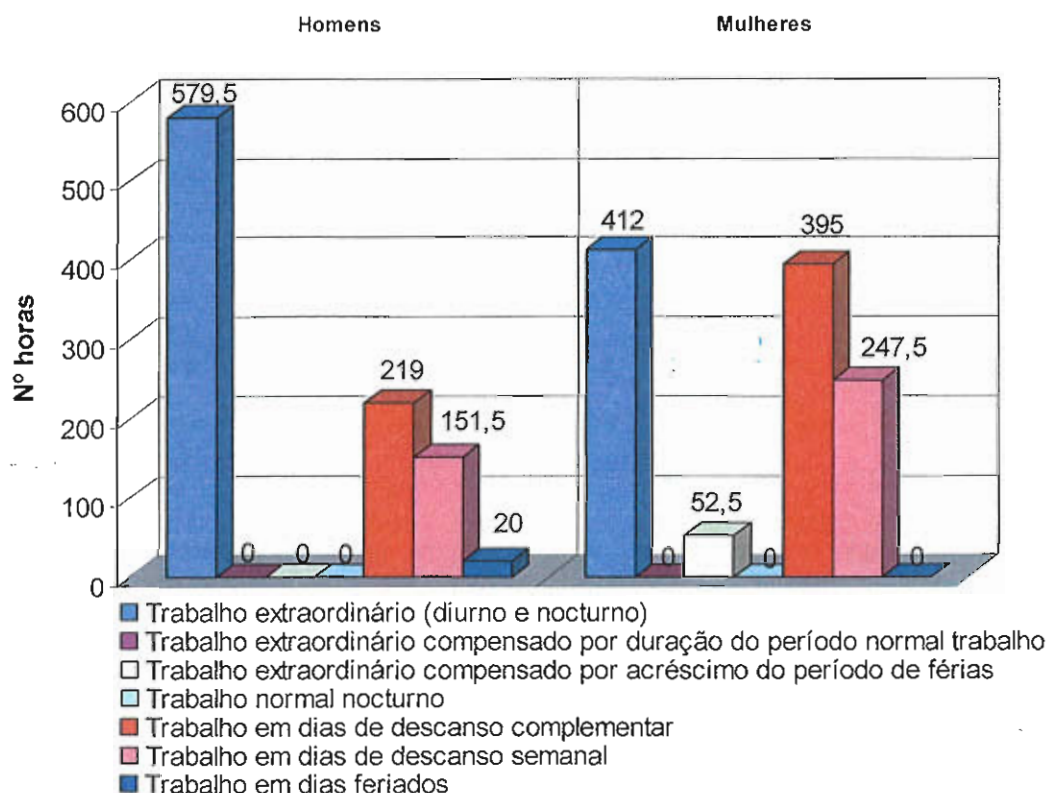
Como podemos constatar as despesas com trabalho em dias de descanso semanal e ajudas de custo são as mais significativas, ambas correspondendo a 22% do total, seguindo-se o subsídio de insularidade e outros abonos (gratificações, abono mensal de lavagem de viaturas, secretariado). A que representa uma faixa menor de despesa, corresponde às horas extraordinárias com 14% .

## ► Despesas com Segurança Social



Nas despesas com a Segurança Social as contribuições representam 96% das despesas suportadas. O restante destina-se às prestações complementares. De salientar a ausência de acidentes em serviço.

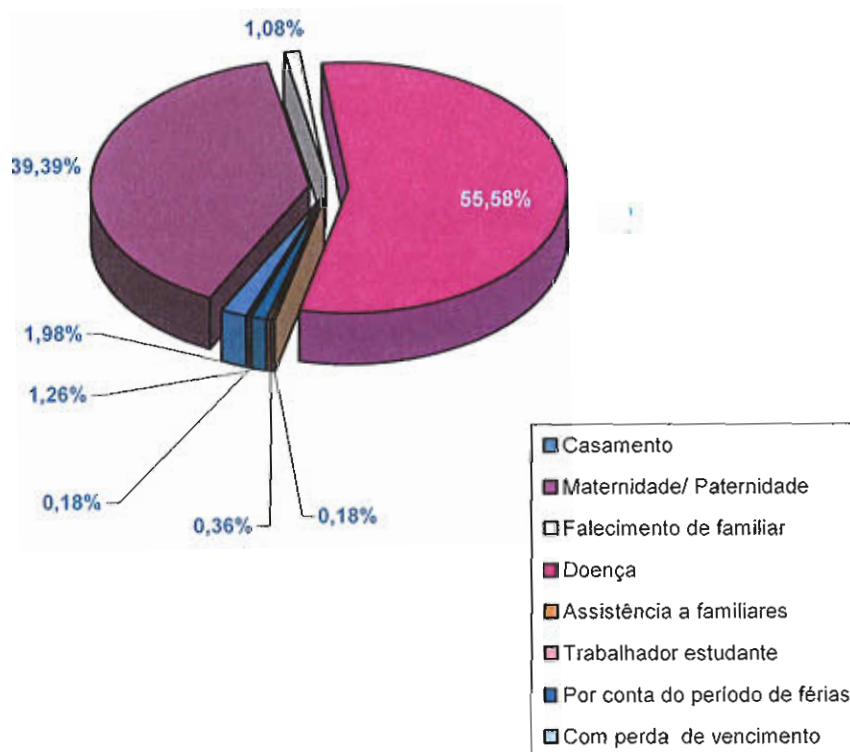
### ► Trabalho extraordinário



O recurso às horas extraordinárias deveu-se à falta de pessoal e à urgência em cumprir os prazos estipulados para a concretização das actividades do IFC, ainda mais quando as antigas instalações condicionavam fortemente a produtividade das pessoas.

Em termos de tendência estes valores irão decrescer à medida que se efective o recrutamento de pessoal, sendo cada vez menor o recurso às horas extraordinárias. Realce-se neste aspecto o facto de no decurso do mês de Dezembro ter-se concretizado a mudança dos serviços do IFC para as novas instalações, o que certamente irá contribuir para o aumento da produtividade.

► **Faltas e licenças do pessoal**



Em termos de ausências, a taxa de absentismo foi de 0,03%, o que nos aponta para uma taxa de presenças de 99,97%. Globalmente, as faltas por doença tiveram maior significado, representando cerca de 55,5% das faltas dadas ao longo do ano de 2002, seguidas pelas faltas por maternidade que atingiram os 39,3%.

**MAPAS PREVISTOS NO DECRETO-LEI N.º 190/96, DE  
9 DE OUTUBRO**

<b>Efectivos</b>										
(quadros 1.1 a 1.1.5)		Dirigente	ROC	Técnico	Técnico	Informática	Adminis-	Auxiliar	Operário	Total
				Superior			trativo			
<b>Total de efectivos</b>	<b>H</b>	6	1	8	0	2	1	3	0	21
	<b>M</b>	9	0	11	1	0	15	8	0	44
	<b>T</b>	15	1	19	1	2	16	11	0	65
<b>Nomeação</b>	<b>H</b>	6	0	5	0	0	1	3	0	15
	<b>M</b>	9	0	8	0	0	13	8	0	38
	<b>T</b>	15	0	13	0	0	14	11	0	53
<b>Contrato Administrativo de Provimento</b>	<b>H</b>	0	0	3	0	2	0	0	0	5
	<b>M</b>	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	<b>T</b>	0	0	6	1	2	0	0	0	9
<b>Contrato de trabalho a termo certo</b>	<b>H</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>M</b>	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	<b>T</b>	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>Prestação de serviços</b>	<b>H</b>	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	<b>M</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	0	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Requisição ou Destacamento</b>	<b>H</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>M</b>	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	<b>T</b>	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>Outras situações</b>	<b>H</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>M</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	<b>T</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Estrutura etária</b>			
(quadros 1.2 e 1.3)	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Até 18 anos</b>	0	0	0
<b>18-24</b>	2	0	2
<b>25-29</b>	3	14	17
<b>30-34</b>	6	11	17
<b>35-39</b>	5	9	14
<b>40-44</b>	1	7	8
<b>45-49</b>	2	2	4
<b>50-54</b>	1	0	1
<b>55-59</b>	1	1	2
<b>60-64</b>	0	0	0
<b>65-69</b>	0	0	0
<b>70 e mais</b>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	21	44	65
<b>Idade média = (Soma das idades / Total de efectivos)</b>			34,92



<b>Antiguidade</b>			
(quadros 1.4 e 1.5)	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Até 5 anos</b>	4	8	12
<b>05-09</b>	4	9	13
<b>10-14</b>	0	7	7
<b>15-19</b>	1	2	3
<b>20-24</b>	2	4	6
<b>25-29</b>	0	0	0
<b>30-35</b>	0	0	0
<b>36 e mais</b>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	11	30	41
<b>Nível médio de antiguidade</b>			9,7
(Soma das antiguidades = 399 / <b>Total de efectivos=41</b> )			



<b>Trabalhadores estrangeiros</b>			
(quadro 1.6)	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>De países da UE</b>	---	---	---
<b>Dos PALOP</b>	----	---	---
<b>Do Brasil</b>	----	---	---
<b>De outros países</b>	---	---	---
<b>TOTAL</b>	---	---	---

<b>Trabalhadores deficientes</b>			
(quadro 1.7)	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Trabalhadores deficientes</b>	1	0	1

**Habilitações Literárias**

(quadro 1.8)	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Menos de 4 anos de escolaridade</b>	0	0	0
<b>4 anos de escolaridade</b>	1	2	3
<b>6 anos de escolaridade</b>	2	3	5
<b>9 anos de escolaridade</b>	0	2	2
<b>11 anos de escolaridade</b>	1	2	3
<b>12 anos de escolaridade</b>	2	14	16
<b>Curso médio ou superior</b>	0	1	1
<b>Bacharelato</b>	0	0	0
<b>Licenciatura</b>	14	19	33
<b>Mestrado</b>	1	1	2
<b>Doutoramento</b>	0	0	0
<b>TOTAL</b>	21	44	65

		<b>Admissões</b>								
<b>ADMISSÕES E REGRESSOS</b> (quadro 1.9)		<b>Dirigente</b>	<b>ROC</b>	<b>Técnico Superior</b>	<b>Técnico</b>	<b>Técnico Profissional</b>	<b>Administrativo</b>	<b>Auxiliar</b>	<b>Operário</b>	<b>Total</b>
<b>Total de efectivos</b>	H	3	1	6	1	0	1	1	0	13
	M	2	0	5	1	0	6	4	0	18
	T	5	1	11	2	0	7	5	0	31
<b>Nomeação</b>	H	3	0	1	0	0	1	1	0	6
	M	2	0	1	0	0	4	4	0	11
	T	5	0	2	0	0	5	5	0	17
<b>Contrato administrativo de provimento</b>	H	0	0	5	1	0	0	0	0	6
	M	0	0	3	1	0	0	0	0	4
	T	0	0	8	2	0	0	0	0	10
<b>Contrato de trabalho a termo certo</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<b>Prestação de serviços</b>	H	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Requisição ou destacamento</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	1	0	0	0
	T	0	0	1	0	0	1	0	0	2
<b>Outras situações</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Saídas									
Saídas definitivas ou com hipótese de regresso (quadro 1.10)		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
Do quadro	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	0	0	0	0	1
De fora do quadro	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	0	0	1

**Contagem dos funcionários saídos definitivamente durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída**

<b>(quadro 1.11)</b>	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
<b>Falecimento</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Exoneração</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Aposentação</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Limite de idade</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Aposentação compulsiva</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Demissão</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Mútuo acordo</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Outros motivos</b>	-	1	-	-	-	-	-	1
<b>Total</b>	-	1	-	-	-	-	-	1

<b>Saídas de contratados a termo</b>	
(quadro 1.13)	<b>Número</b>
<b>Caducidade</b>	0
<b>Mútuo acordo</b>	0
<b>Denúncia</b>	0
<b>Rescisão pelo contratado</b>	0
<b>Total</b>	0

<b>Vagas orçamentadas e não ocupadas durante o ano por categoria de ingresso segundo a dificuldade de provimento</b>					
(quadro 1.14) (categorias)	<b>Não abertura de concurso</b>	<b>Impugnação do concurso</b>	<b>Vagas não descongeladas</b>	<b>Concurso improcedente</b>	<b>Concurso em desenvolvimento</b>
Chefe de Divisão	-	-	-	-	2
Chefe de Secção	-	-	-	-	3
Encarregado de Pessoal Auxiliar e Instalações	-	-	-	-	1

## Mudança de situação

MUDANÇAS DE SITUAÇÃO		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
(quadros 1.15 e 1.16)									
Promoções	H	0	3	0	0	0	0	0	3
	M	0	3	0	0	1	0	0	4
	T	0	6	0	0	1	0	0	7
Promoções por mérito excepcional	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
Progressões	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	1	2	0	3
	T	0	0	0	0	1	2	0	3
Reconversões e reclassificações	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	-	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0



## Modalidades de horário

(quadro 1.17)	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
Horário rígido	-	21	2		11	11		45
Horário flexível	-	-	-	-	-	-	-	0
Horário desfasado	-	-	-	-	-	-	-	0
Jornada contínua	-	-	-	-	-	-	-	0
Trabalho por turnos	-	-	-	-	-	-	-	0
Trabalhador estudante	-	-	-	-	-	-	-	0
Assistência a descendentes	-	-	-	-	-	-	-	0
Tempo parcial	-	-	-	-	-	-	-	0
Isenção de horário	14	-	-	-	5	-	-	19

<b>Trabalho extraordinário</b>			
(quadro 1.18)	<b>Nº de horas</b>		
	<b>Homens</b>	<b>Mulheres</b>	<b>Total</b>
<b>Trabalho extraordinário (diurno e noturno)</b>	579,5	412	991,5
<b>Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal trabalho</b>	0	0	0
<b>Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias</b>	0	52,5	52,5
<b>Trabalho normal noturno</b>	0	0	0
<b>Trabalho em dias de descanso complementar</b>	219	395	614
<b>Trabalho em dias de descanso semanal</b>	151,5	247,5	399
<b>Trabalho em dias feriados</b>	20	0	20

<b>Ausências de trabalho</b>									
(quadros 1.19)		Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
<b>Casamento</b>	H	0	11	0	0	0	0	0	11
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	11	0	0	0	0	0	11
<b>Maternidade Paternidade</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	164	0	0	0	55	0	0	219
	T	164	0	0	0	55	0	0	219
<b>Nascimento</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Falecimento de familiar</b>	H	1	0	0	0	0	0	0	1
	M	2	0	0	0	3	0	0	5
	T	3	0	0	0	3	0	0	6
<b>Doença</b>	H	0	0	0	0	0	5	0	5
	M	38	5	0	0	256	5	0	304
	T	38	5	0	0	256	10	0	309
<b>Doença prolongada</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Assistência a familiares</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Trabalhador estudante</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	2	0	0	0	0	0	0	2
	T	2	0	0	0	0	0	0	2
<b>Por conta do período de férias</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	1	1	0	0	4	1	0	7
	T	1	1	0	0	4	1	0	7
<b>Com perda de vencimento</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	0	0	1
<b>Cumprimento de pena disciplinar</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Injustificadas</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Outras</b>	H	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Total dos encargos com pessoal durante o ano</b>		
<b>ENCARGOS COM PESSOAL (quadro 2)</b>		<b>VALOR (euros)</b>
<b>Remuneração Base</b>		987.163,98
<b>Trabalho extraordinário</b>		6.970,23
<b>Trabalho normal nocturno</b>		0
<b>Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados</b>		11.117,22
<b>Disponibilidade permanente</b>		0
<b>Outros regimes especiais de prestação de trabalho</b>		0
<b>Risco, penosidade e insalubridade</b>		0
<b>Fixação na periferia</b>		0
<b>Trabalho por turnos</b>		0
<b>Abono para falhas</b>		103,00
<b>Participação em reuniões</b>		0
<b>Ajudas de custo</b>		11.957,07
<b>Transferências de localidade</b>		0
<b>Representação</b>		52.619,53
<b>Secretariado</b>		1.322,06
<b>OUTROS</b>	<b>a) Subsídio de insularidade</b>	10.524,31
	<b>b) Abono mensal de lavagem de viaturas do Estado a motoristas</b>	868,13
	<b>c) Gratificações</b>	9.628,93
<b>TOTAL</b>		1.092.274,46
<b>Leque salarial ilíquido</b>		8,84
(Maior remuneração base ilíquida 3.375,65/ Menor remuneração base ilíquida 381,71)		

<b>Acidentes de serviço</b>								
(quadros 3.1.1 a 3.1.3)	<b>Acidentes no local de trabalho</b>				<b>Acidentes <i>In itinere</i></b>			
	Total	Menos 60 dias baixa	60 dias baixa ou mais	Mortais	Total	Menos 60 dias baixa	60 dias baixa ou mais	Mortais
<b>Número total de acidentes (s/baixa)</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Número de acidentes com baixa</b>	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Número dias perdidos com baixa</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

<b>Contagem dos efectivos reclassificados ou recolocados Durante o ano em resultado de acidentes Em serviço ou doença incapacitante</b>	
(quadro 3.5)	<b>Nº de pessoas</b>
<b>Reclassificadas</b>	---
<b>Recolocadas</b>	---

<b>Intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo</b>	
(quadro 3.4)	<b>Número</b>
<b>Reuniões anuais de higiene e segurança</b>	---
<b>Visitas aos locais de trabalho</b>	---

<b>Higiene e segurança</b>		
(quadro 3.3)	<b>Número</b>	<b>Valor (euros)</b>
<b>Exames médicos efectuados:</b>	---	---
<b>Exames de admissão</b>	---	---
<b>Exames periódicos</b>	---	---
<b>Exames ocasionais e complementares</b>	---	---
<b>Exames de cessação de funções</b>	---	---
<b>Despesas com medicina no trabalho</b>	---	---
<b>Visitas aos postos de trabalho</b>	---	---

<b>Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</b>	
(quadro 3.7)	<b>Valor (euros)</b>
<b>Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança</b>	---
<b>Equipamentos de protecção</b>	---
<b>Formação em prevenção de riscos</b>	---
<b>Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais</b>	---
<b>TOTAL</b>	---



<b>Formação profissional</b>	
<b>Ações de formação e de sensibilização em matéria de segurança desenvolvidas</b>	---
<b>Pessoas abrangidas por ações de formação e de sensibilização em matéria de segurança</b>	---

<b>Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de acção, e de segundo a duração</b>				
(quadro 4.1)	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais
<b>Internas</b>	1	0	0	0
<b>Externas</b>	23	0	0	0
<b>Total</b>	24	0	0	0

<b>Contagem relativa às participações em ações de formação durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o tipo de acção</b>								
(quadros 4.2)	Dirigente	Técnico Superior	Técnico	Técnico Profissional	Administrativo	Auxiliar	Operário	Total
<b>Participantes em acções internas</b>	3	4	0	0	3	0	0	10
<b>Participantes em acções externas</b>	10	4	0	0	8	1	0	23
<b>Total de participantes em acções de formação</b>	10	6	0	0	8	1	0	25



<b>Despesas anuais com a formação</b>	
(quadro 4.4)	<b>Valor (euros)</b>
<b>Despesa com açções internas</b>	
a) Transportes	600,48
<b>Despesa com açções externas</b>	
a) Inscrições	475,52
b) Transportes	1987,02
c) Estadia	351,4
d) Seguros	158,61
e) Ajudas de custo	802,38
<b>TOTAL</b>	<b>4375,41</b>

<b>Encargos com prestações sociais</b>	
(quadros 5.1 a 5.11)	<b>Valor (euros)</b>
<b>Subsídio Familiar a crianças e jovens</b>	3.591,25
<b>Bonificação por deficiência</b>	0
<b>Subsídio de educação especial</b>	0
<b>Subsídio mensal vitalício</b>	0
<b>Subsídio de funeral</b>	0
<b>Subsídio de refeição</b>	35.255,24
<b>Subsídio por morte</b>	0
<b>Outras prestações sociais</b>	0
<b>TOTAL</b>	<b>38.846,49</b>

<b>Disciplina</b>	
(quadro 6.3)	<b>Número</b>
<b>Processos transitados do ano anterior</b>	---
<b>Processos instaurados durante o ano</b>	---
<b>Processos transitados para o ano seguinte</b>	---
- Arquivados	---
- Repreensão escrita	---
- Multa	---
- Suspensão	---
- Inactividade	---
- Aposentação compulsiva	---
- Demissão	---

<b>Relações profissionais</b>	
(quadros 6.1 e 6.2)	<b>Número</b>
<b>Trabalhadores sindicalizados</b>	7
<b>Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores</b>	0
<b>Total de votantes para comissões de trabalhadores</b>	0

<b>Outras modalidades de apoio social</b>	
(quadro 5.12)	<b>Valor (euros)</b>
<b>Grupos desportivos/casa do pessoal</b>	-
<b>Refeitórios</b>	-
<b>Infantários</b>	-
<b>Colónias de férias</b>	-
<b>Apoio a estudos</b>	-
<b>Adiantamentos e empréstimos</b>	-
<b>Outras prestações de acção social complementar</b>	-
<b>TOTAL</b>	-