



BALANÇO SOCIAL 2015

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2015

Autor: DSA – Direção de Serviços de Apoio

Composição e Grafismo: - Dra. Ana Isabel Câmara

Morada: Rua João de Deus, n.º 5

9050-027 FUNCHAL

Telefone: 291 210 134

E-mail:

anacamara@gov-madeira.pt

INDICE

1 – Introdução	4
2 – Organograma	5
3 – Balanço Social	6
3.1 – Recursos Humanos	6
Quadro 1 - Contagem dos trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo a modalidade de vinculação e género	6
Quadro 2 – Contagem de trabalhadores por estrutura etária segundo o género	8
Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade na função pública e género	9
Quadro 4: Contagem dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género	10
4 - Painel de Indicadores de Gestão	12

1 – Introdução

A elaboração anual do Balanço Social é uma obrigação instituída pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, adaptado à Região Autónoma da Madeira pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro, alterado pela Portaria n.º 27/2010, de 29 de abril, que consagrou como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade deste instrumento de planeamento estratégico nos organismos autónomos da Administração Pública.

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, é elaborado no primeiro trimestre do ano, com referência a 31 de dezembro do ano anterior, fornecendo uma considerável variedade de dados quantitativos e qualitativos sobre os seus recursos humanos e financeiros.

A análise dos indicadores aferidos com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis.

O Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2015/M, de 12 de maio, aprovou a organização e funcionamento do XII Governo Regional, e integrou na sua composição a Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

De entre as alterações que tiveram maior impacto na estrutura do XII Governo Regional salienta-se, desde logo, a cisão da extinta Secretaria Regional dos Assuntos Sociais em dois departamentos regionais distintos, a Secretaria Regional da Inclusão e dos Assuntos Sociais e a Secretaria Regional da Saúde.

Assim o Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2015/M, de 19 de agosto, aprovou a orgânica da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais (SRIAS), determinando no n.º 2 do artigo 10.º, que a organização interna do Gabinete do Secretário Regional, é aprovada nos termos do Decreto Legislativo Regional n.º 17/2007/M, de 12 de novembro.

Nestes termos, apresenta-se o Balanço Social de 2015 do Gabinete da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2015, tendo por base a lista de transição para esse mesmo ano.

2. Organograma

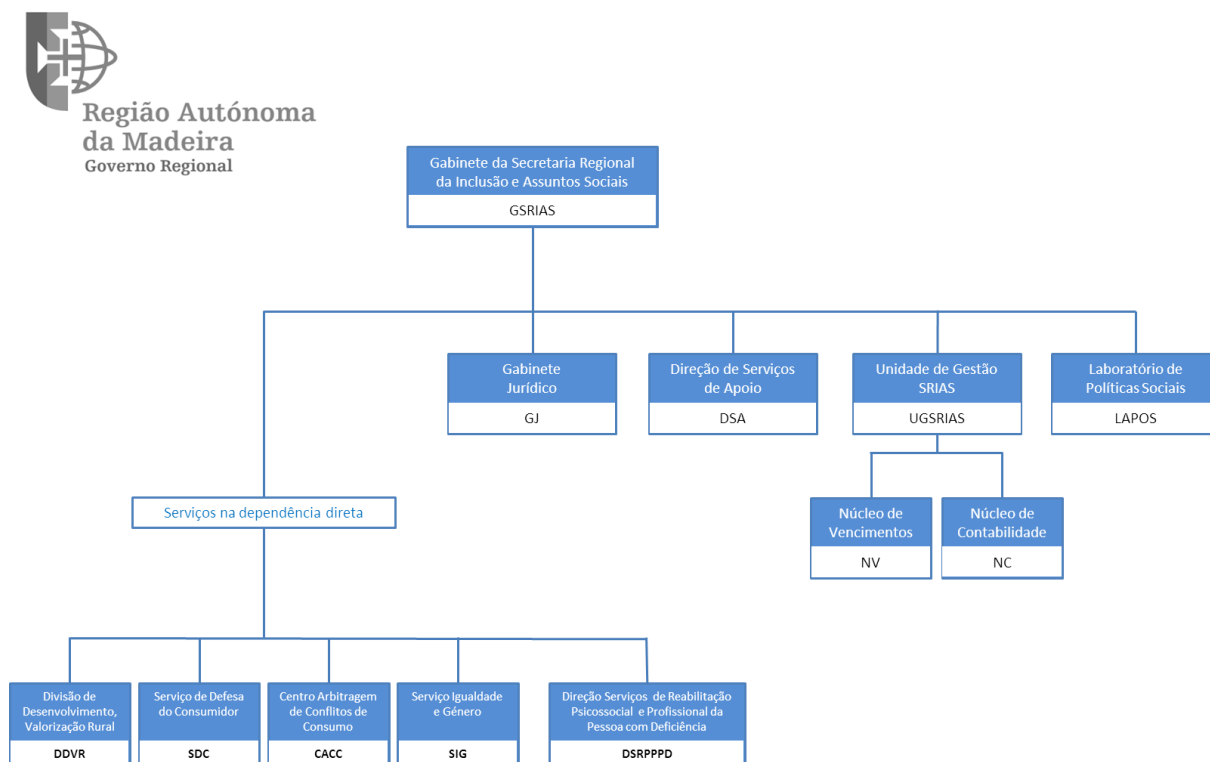
O Decreto Regulamentar Regional n.º 2/2015/M, de 12 de maio, que aprova a organização e funcionamento do XII Governo Regional, integra na sua composição a Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

De entre as alterações que tiveram maior impacto na estrutura do Governo Regional salienta-se, desde logo, a cisão da extinta Secretaria Regional dos Assuntos Sociais em dois departamentos regionais distintos, a Secretaria Regional da Inclusão e dos Assuntos Sociais e a Secretaria Regional da Saúde.

O Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2015/M de 19 de agosto, aprovou a orgânica da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

A Portaria n.º 79/2016 de 26 de fevereiro aprova a estrutura nuclear do Gabinete do Secretário Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, abreviadamente designado por GSRIAS.

O Despacho n.º 116/2016 de 31 de março aprova a estrutura flexível do Gabinete do Secretário Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, abreviadamente designado por GSRIAS, passando a apresentar a seguinte estrutura:



3. Balanço Social

Os quadros apresentados respeitam ao modelo oficial do Balanço Social, disponível no site da Direção Regional da Administração Pública e Modernização Administrativa.

Os quadros apresentados são os aplicáveis ao Gabinete da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, pois somos um organismo público com menos de 50 trabalhadores em 31 de dezembro de 2015.

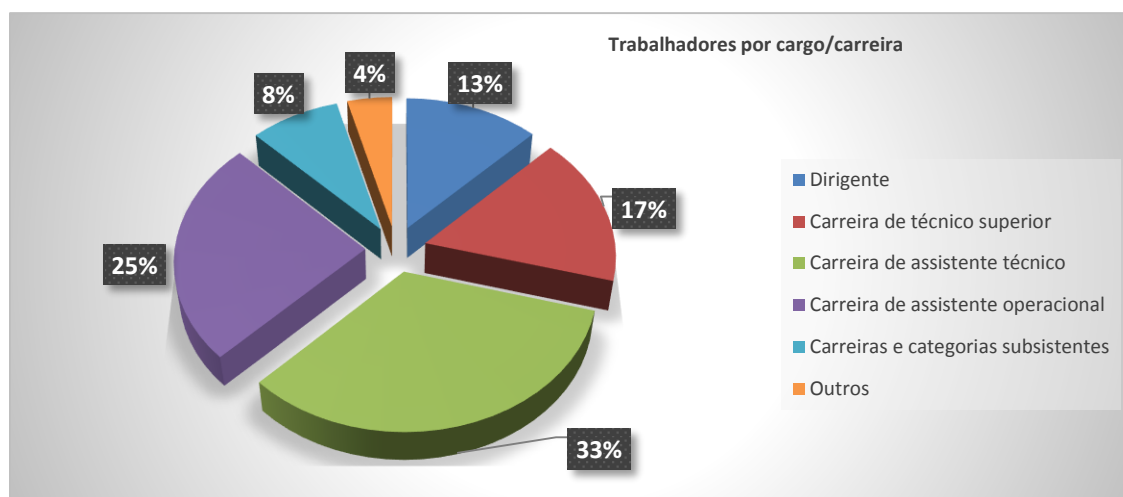
3.1 - Recursos Humanos

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo / cargo / carreira, segundo a modalidade de vinculação e género

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Total efetivos	H	1	3	2	2	0	2	10
	M	2	1	6	4	2	1	16
	T	3	4	8	6	2	3	26
Contrato por tempo indeterminado	H	1	3	2	2	0	0	8
	M	0	1	6	4	2	0	13
	T	1	4	8	6	2	0	21
Outros	H	0	0	0	0	0	2	2
	M	2	0	0	0	0	1	3
	T	2	0	0	0	0	3	5
Total		3	4	8	6	2	3	26

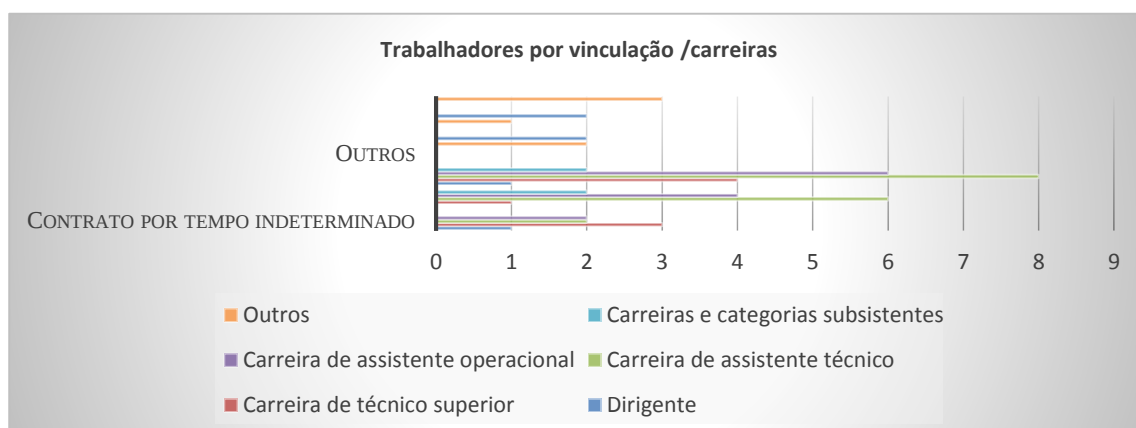
Analisando a distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, verifica-se uma maior representação das carreiras de assistente técnico (33%) seguido de Assistente Operacional (25%).

Num universo de 26 trabalhadores a carreira de Técnico Superior apresenta uma percentagem de 17%, seguido da carreira de Dirigentes que apresentam uma percentagem de 13%, e dos trabalhadores afetos ao Gabinete que estão identificados como “Outros” com uma percentagem de 4%, que no conjunto com os Técnicos Superiores e Dirigentes totalizam 34% dos trabalhadores, conforme gráfico abaixo apresentado.



No GSRIAS a 31.12.2015 o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 16 trabalhadoras, que representa 62 % do universo total, sendo que 13 trabalhadoras estão vinculadas com contrato de trabalho em funções públicas e 3 estão nomeados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 11/2012 de 20 de janeiro. Os restantes 38 % são referentes aos 10 trabalhadores do género masculino, dos quais 8 têm contrato de

trabalho em funções públicas e 2 estão nomeados ao abrigo do Decreto-Lei n.º 11/2012 de 20 de janeiro.



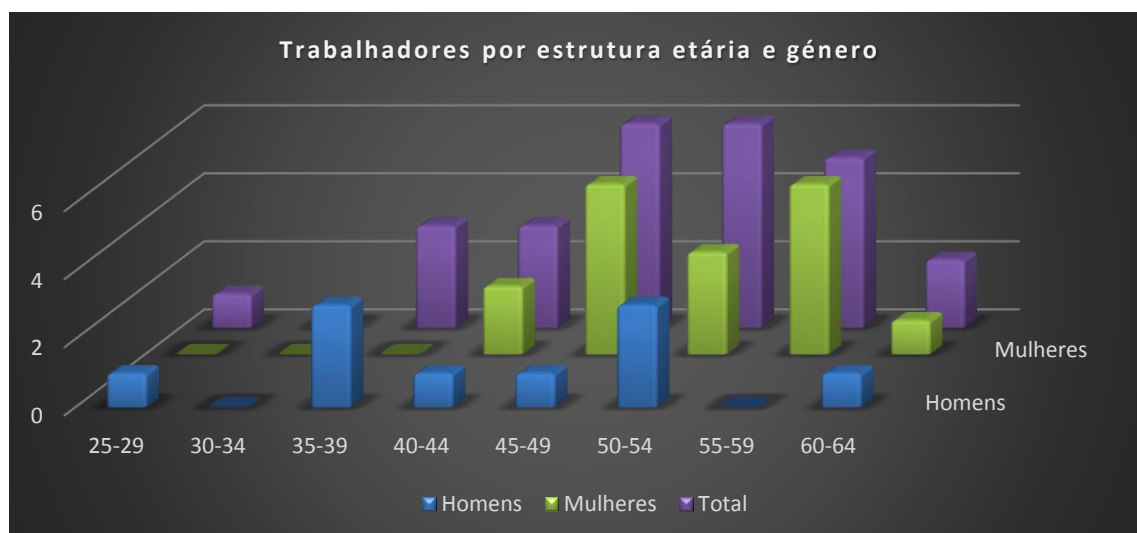
Quadro 2 – Contagem de trabalhadores por estrutura etária segundo o género

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
25-29	1	0	1
30-34	0	0	0
35-39	3	0	3
40-44	1	2	3
45-49	1	5	6
50-54	3	3	6
55-59	0	5	5
60-64	1	1	2
Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> Total de efetivos	=	49,38
Nível médio etário masculino =			45
Nível médio etário feminino =			52

O nível médio de idade dos trabalhadores do GSRIAS é de 49,38 anos, sendo a amplitude de 35 anos, isto é, a diferença entre o trabalhador mais velho, 63 anos, e o trabalhador mais novo, 28 anos.

Analisando o quadro anterior, os escalões etários com maior representatividade no GSRIAS são os de 45-49 e 50-54, com 12 efetivos.

No universo de 26 trabalhadores, 7 trabalhadores têm mais de 55 anos, assim sendo o índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 23,07%,



Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade na função pública e género

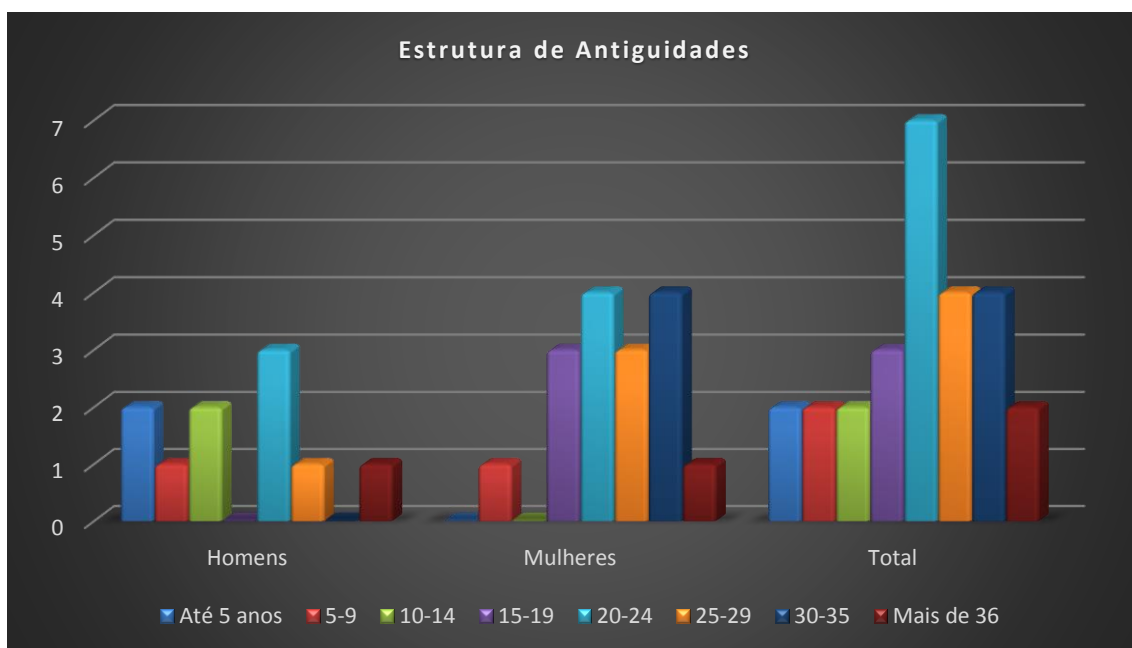
ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira Assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Até 5 anos	2	0	2	0	1	0	0	0	1	2
5-9	1	1	2	0	1	0	1	0	0	2
10-14	2	0	2	0	1	0	0	0	1	2
15-19	0	3	3	0	0	1	1	0	1	3
20-24	3	4	7	2	0	3	2	0	0	7
25-29	1	3	4	0	0	3	1	0	0	4
30-35	0	4	4	1	0	1	1	1	0	4
Mais de 36	1	1	2	0	1	0	0	1	0	2
Nível médio de antiguidade:	<u>Soma das antiguidades</u> Total de efetivos		=							21,8
Nível médio de antiguidade masculino =										16,5
Nível médio de antiguidade feminino =										25,1

A 31 de dezembro de 2015 os trabalhadores do GSRIAS tinham uma média de antiguidade de 21,8 anos na função pública.

É de salientar que a classe modal (maior frequência) de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos entre os 20 e 24 anos, num total de 7 trabalhadores, representando 26,9 %, seguem-se os escalões etários entre os 25 e 29 anos, com 4 trabalhadores, representando 10,4% do universo total de trabalhadores.

Constata-se que os assistentes técnicos e os assistentes operacionais apresentam índices de antiguidade na administração pública, em média, superiores aos das restantes categorias.

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 21,8 anos, quer para as mulheres, quer para os homens. No que concerne à estrutura de antiguidade, as faixas de antiguidade dos 20 aos 29 anos é a que reúne maior número de trabalhadores.



Quadro 4: Contagem dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género

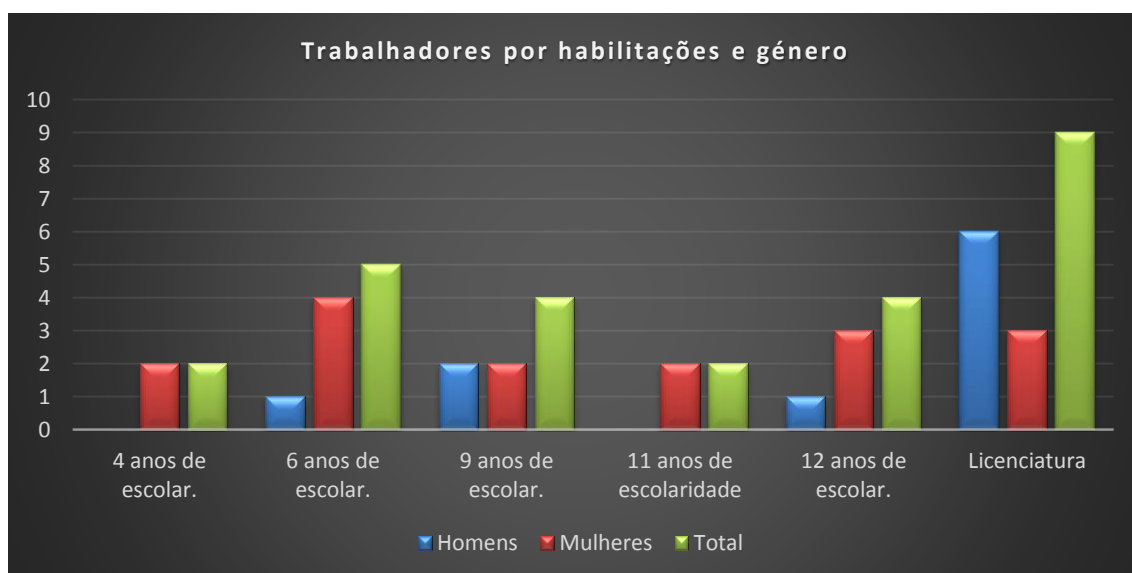
ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
4 anos de escolaridade	0	2	2	8%
6 anos de escolaridade	1	4	5	19%
9 anos de escolaridade	2	2	4	15%
11 anos de escolaridade	0	2	2	8%
12 anos de escolaridade	1	3	4	15%
Licenciatura	6	3	9	35%

Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico mais representado na GSRIAS. São licenciados 35 % dos trabalhadores, cerca de 9 trabalhadores

O nível de escolaridade mais representado a seguir à licenciatura é o 6.º ano, detido por 19 %, com 5 trabalhadores.

De seguida a habilitação do 12.º ano e 9º ano de escolaridade, ambos com 4 trabalhadores e com uma percentagem de 15%.

O 11.º ano de escolaridade conjuntamente com o 4.º ano de escolaridade, apresentam a menor percentagem cerca de 8%, ambos com 2 trabalhadores.



O nível de escolaridade diferencia mediante o género pois existem mais homens licenciados do que mulheres. Em contrapartida existem mais mulheres com 12.º ano de e 6.º ano de escolaridade do que homens.

4 - Painel de Indicadores de Gestão

Nível etário	49,38 Anos	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Leque etário	35 Anos	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso
Índice de envelhecimento	23,07%	$\frac{\text{Número de efetivos com idade} > 55 \text{ anos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Nível médio de Antiguidade na função pública	21,8 Anos	$\frac{\text{Soma das antiguidades na função pública}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Taxa de Tecnicidade	15,38 %	$\frac{\text{Total de Técnicos Superiores}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Taxa de Assistentes Técnicos	30,7%	$\frac{\text{Total de Assistentes Técnicos}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Taxa de Assistentes Operacionais	23,07%	$\frac{\text{Total de Assistentes Operacionais}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Taxa de Feminização Dirigente	7,6%	$\frac{\text{Total de Efetivos Femininos Dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$
Taxa de Enquadramento	11,5%	$\frac{\text{Total de Dirigentes}}{\text{Total de efetivos}} \times 100$

