



BALANÇO

SOCIAL

2016

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais

FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2016

Autor: NPI –Núcleo de Planeamento e Inovação

Composição e Grafismo: - Dra. Ana Isabel Câmara

Morada: Rua João de Deus, n.º 5

9050-027 FUNCHAL

Telefone: 291 210 134

E-mail:

ana.camara@madeira.gov.pt

SIGLAS

SRIAS – Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais

GSRIAS – Gabinete da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais

GJ – Gabinete Jurídico

UGSRIAS – Unidade de Gestão da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais

UG - Unidade de Gestão

DSA – Direção de Serviços de Apoio

NV – Núcleo de Vencimentos

NC – Núcleo de Contabilidade

NPI – Núcleo de Planeamento e Inovação

NEGA – Núcleo de Expediente Geral e Arquivo

NRH – Núcleo de Recursos Humanos

NDC – Núcleo de Documentação e Comunicação

LAPOS – Laboratório de Políticas Sociais

DDVR – Divisão de Desenvolvimento e Valorização Rural

SDC – Serviço de Defesa do Consumidor

CACC – Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo

SIG – Serviço de Igualdade e Género

DRAIDL – Direção Regional Adjunta, da Inclusão e do Desenvolvimento Local

INDICE

1 – Nota Introdutória	5
2 – Caracterização do Organismo / Organograma	6
3 – Recursos Humanos	7
3.1 Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo	7
3.2 Trabalhadores segundo o grupo/cargo/carreira	8
3.3 Trabalhadores segundo o género	9
3.4 Estrutura etária	9
3.5 Estrutura de antiguidade	10
3.6 Estrutura habilitacional	11
3.7 Admissões	12
3.8 Modalidades do horário praticado.....	13
3.9 Ausências no trabalho/absentismo	14
4 - Encargos com pessoal.....	16
5 - Higiene e Segurança	16
5.1 Acidentes de Trabalho	16
6 - Formação.....	17
7 - Prestações Sociais.....	17
8 - Relações Profissionais.....	18
9 - Distribuição Geográfica por concelhos.....	18
10 - Cobertura do mapa de pessoal.....	19
11 – Considerações Finais.....	20

1 - Nota Introdutória

O Balço Social do Gabinete da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, referente a 2016, foi elaborado nos termos do 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 Balço Social constitui a par do plano e do relatório de atividades, um imprescindível instrumento de planeamento e de gestão dos recursos humanos, consubstanciando um conjunto de informação diversificada, permitindo conhecer o perfil organizacional e a sua evolução nos mais variados aspetos, tais como o número de trabalhadores, a estrutura etária, as habilitações, a relação jurídica de emprego, a assiduidade, a higiene e segurança, a formação profissional ocorrida e correspondentes custos, os encargos financeiros que suportaram as despesas com o pessoal e as relações profissionais, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência dos serviços e entidades que integram a Administração Pública.

Assim, a análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão facilita uma ponderação sobre a estratégia a adotar na gestão dos recursos humanos da SRIAS, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tenacidade, o desenvolvimento das competências dos seus trabalhadores, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e eficácia do serviço.

Nestes termos, apresenta-se o Balço Social de 2016, consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2016.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, 12 de maio de 2017.

A Chefe de Gabinete, Sancha Maria Garcês Marques Ferreira

2 - Caracterização do Organismo / 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.

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

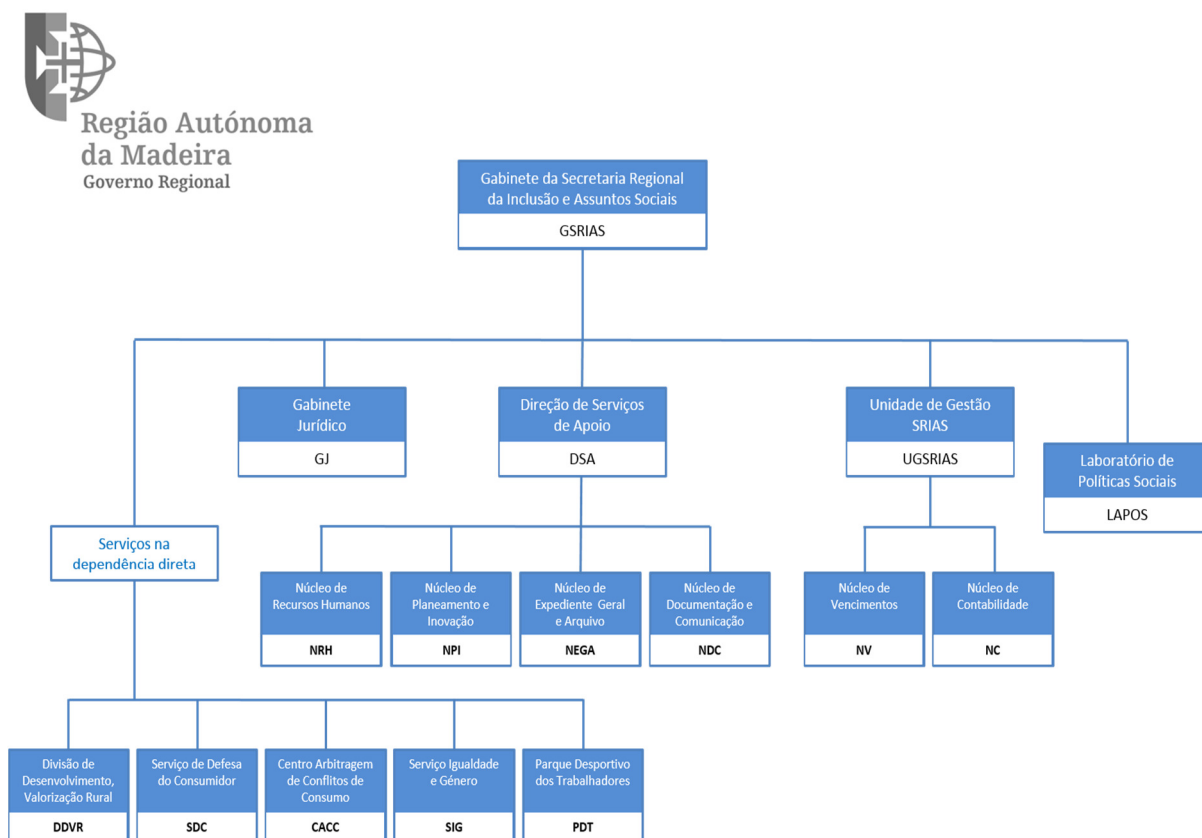
A Portaria n.º 79/2016 de 26 de fevereiro aprova a estrutura nuclear do Gabinete do Secretário Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

O Despacho n.º 116/2016 de 31 de março aprova a estrutura flexível do Gabinete do Secretário Regional da Inclusão e Assuntos Sociais;

O Despacho n.º 458/2016 de 5 de dezembro cria os serviços com funções de carácter predominantemente administrativo dependentes da Direção de Serviços de Apoio, definindo as suas competências, tendo em vista á otimização dos recursos da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

No decorrer do ano 2016, foram-se integrando novos serviços que funcionam na direta dependência do Gabinete da Secretaria da Inclusão e Assuntos Sociais, até à entrada em vigor do diploma que aprova a orgânica da Direção Regional Adjunta, da Inclusão e do Desenvolvimento Local (DRAIDL), nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 79/2016, de 26 de fevereiro, passando a apresentar a seguinte estrutura organizacional:

Organograma



3. Recursos Humanos

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

Os quadros apresentados são os aplicáveis ao Gabinete e aos serviços na direta dependência da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, até à entrada em vigor do diploma que aprova a orgânica da Direção Regional Adjunta da Inclusão e do Desenvolvimento Local, nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 79/2016, de 26 de fevereiro.

3.1 Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Total efetivos	H	3	4	6	5	1	2	21
	M	3	16	18	16	2	4	59
	T	6	20	24	21	3	6	80
Nomeação	H	3	0	0	0	0	0	3
	M	3	0	0	0	0	0	3
	T	6	0	0	0	0	0	6
Contrato por tempo indeterminado	H	0	4	6	5	1	0	16
	M	0	16	18	16	2	0	52
	T	0	20	24	21	3	0	68
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	1	0	0	0	1	2
	M	0	3	1	0	0	0	4
	T	0	4	1	0	0	1	6
Total		6	24	25	21	3	1	80

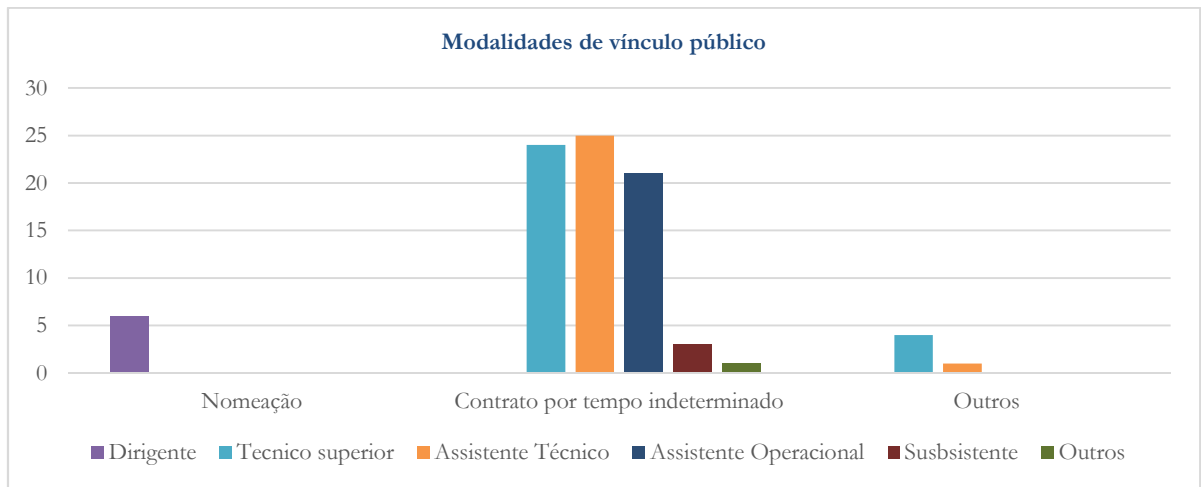
A Lei n.º 35/2014 de 20 de junho, Lei de Trabalho em Funções Públicas na sua redação atual, regula o vínculo de trabalho em funções públicas, este organismo a 31 de dezembro de 2016, disponha de 80 trabalhadores em exercício efetivo de funções, distribuídos segundo a modalidade de vínculo da seguinte forma:

- 68 trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas, constituído por tempo indeterminado
- 6 em comissão de serviço
- 5 em regime de mobilidade
- 1 em regime de cedência de interesse público

Refira-se que este acréscimo de 64 trabalhadores neste Organismo é consequência de não ter entrado em vigor o diploma orgânico Direção Regional Adjunta da Inclusão e do Desenvolvimento Local, (DRAIDL) que integrará vários serviços, conforme já foi mencionado no ponto n.º2 do presente Balço Social.

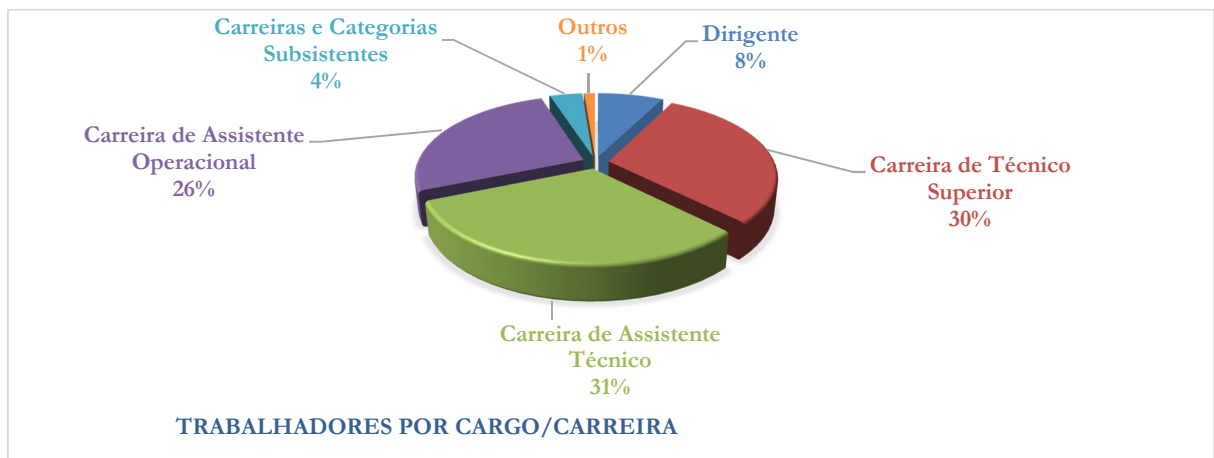
Assim, sendo a 31.12.2016 registou-se um aumento de 207,7% no n.º de trabalhadores que passou de 26 no ano 2015 para 80 efetivos no ano 2016.

A modalidade de vínculo predominante é a de “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado” de acordo com o gráfico abaixo representado.



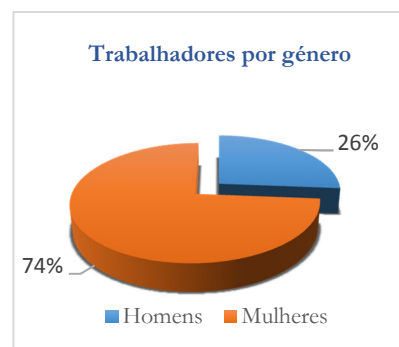
3.2 Trabalhadores segundo o grupo/cargo/carreira

Analisando a distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, verifica-se uma maior representação das carreiras de assistente técnico com cerca de 31% seguido de Técnico Superior com 30% e de Assistente Operacional com 26%.



3.3 Trabalhadores segundo o género

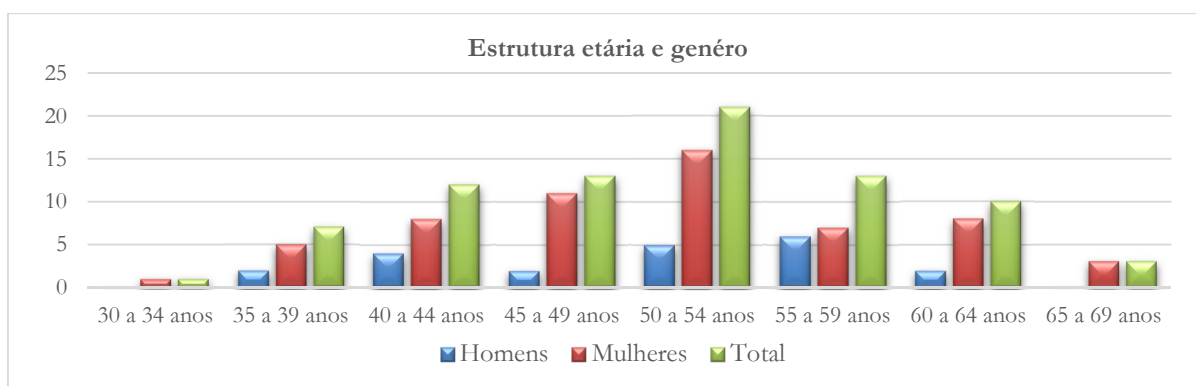
A 31.12.2016 o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 59 trabalhadoras, que representa 74 % do universo total dos trabalhadores. Os homens apresentam uma percentagem mínima de 26%.



3.4 Estrutura etária

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	2	5	7
40-44	4	8	12
45-49	2	11	13
50-54	5	16	21
55-59	6	7	13
60-64	2	8	10
65-69	0	3	3
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> =		56,425
Nível médio etário masculino =			49,38
Nível médio etário feminino =			58,93

O nível médio de idade dos trabalhadores do GSRIAS é de 56,43 anos. Conforme gráfico, os escalões etários com maior representatividade são os de 50-54, com 21 efetivos, seguido dos 45-49 e 55-59 com o mesmo número de efetivos, nomeadamente 13 elementos.



O nível médio etário feminino predomina com cerca de 58,93%. Todos os efetivos possuem idades superiores a 30 anos.

No universo de 80 trabalhadores, 26 trabalhadores têm mais de 55 anos, assim sendo o índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 32,5%.

O leque etário, que se traduz na diferença entre o trabalhador mais velho e o mais novo é, no ano 2016, de 35 anos (o mais velho 65 anos e o mais novo com 30 anos).

3.5 Estrutura de antiguidade

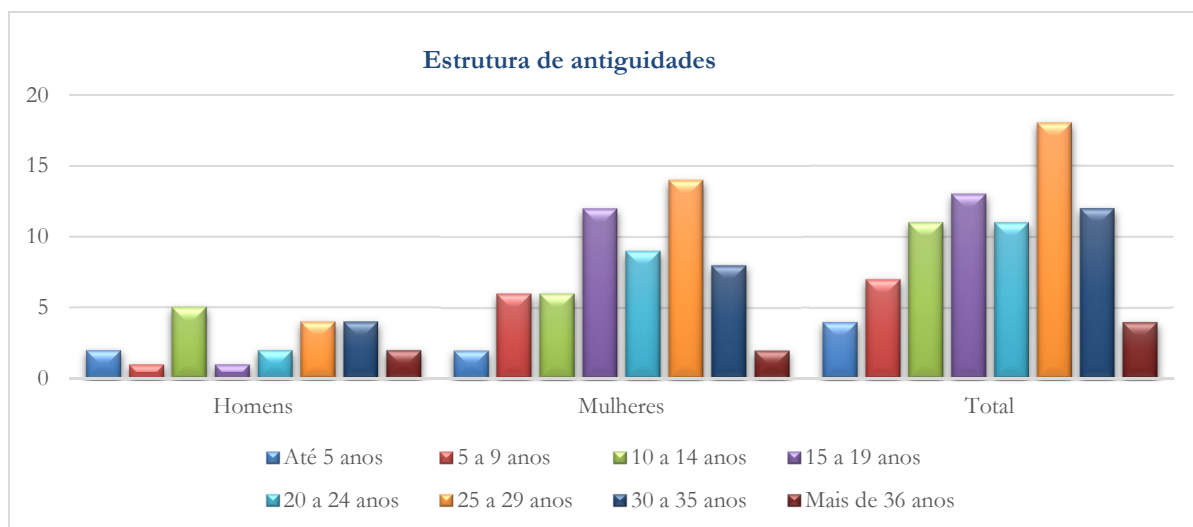
ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Até 5 anos	2	2	4	0	3	0	0	0	1	4
5-9	1	6	7	0	4	1	0	0	2	7
10-14	5	6	11	2	5	1	1	0	2	11
15-19	1	12	13	0	1	8	4	0	0	13
20-24	2	9	11	1	2	3	4	0	1	11
25-29	4	14	18	2	3	8	5	0	0	18
30-35	4	8	12	1	1	2	7	1	0	12
Mais de 36	2	2	4	0	1	1	0	2	0	4
Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}} =$									20,9
Nível médio de antiguidade masculino =										21,42
Nível médio de antiguidade feminino =										20,71

A 31 de dezembro de 2016, o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 20,9 anos na função pública.

O nível médio de antiguidade situa-se entre os 21,42 anos e os 20,71 anos, para homens e mulheres, sendo maior o nível médio de antiguidade masculino.

É de salientar que a classe modal (maior frequência) de antiguidades é a dos trabalhadores com vínculos entre os 25 e 29 anos, num total de 18 trabalhadores, representando 22,5 %, seguem-se os escalões entre os

15 e 19 anos, com 13 efetivos representando 16,25% seguido do escalão de 30 e 35 com 12 trabalhadores, representando 15%. Com 5% apresentam-se os escalões de antiguidade até 5 anos, e mais de 36 anos, ambos com 4 trabalhadores, sendo os escalões com menos efetivos.



3.6 Estrutura habilitacional

ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade	1	0	1	1%
4 Anos de escolaridade	2	9	11	14%
6 Anos de escolaridade	3	5	8	10%
9 Anos de escolaridade	4	4	8	10%
11 Anos de escolaridade	1	5	6	8%
12 Anos de escolaridade	2	15	17	21%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0%
Licenciatura	8	21	29	36%
Mestrado	0	0	0	0%
Doutoramento	0	0	0	0%

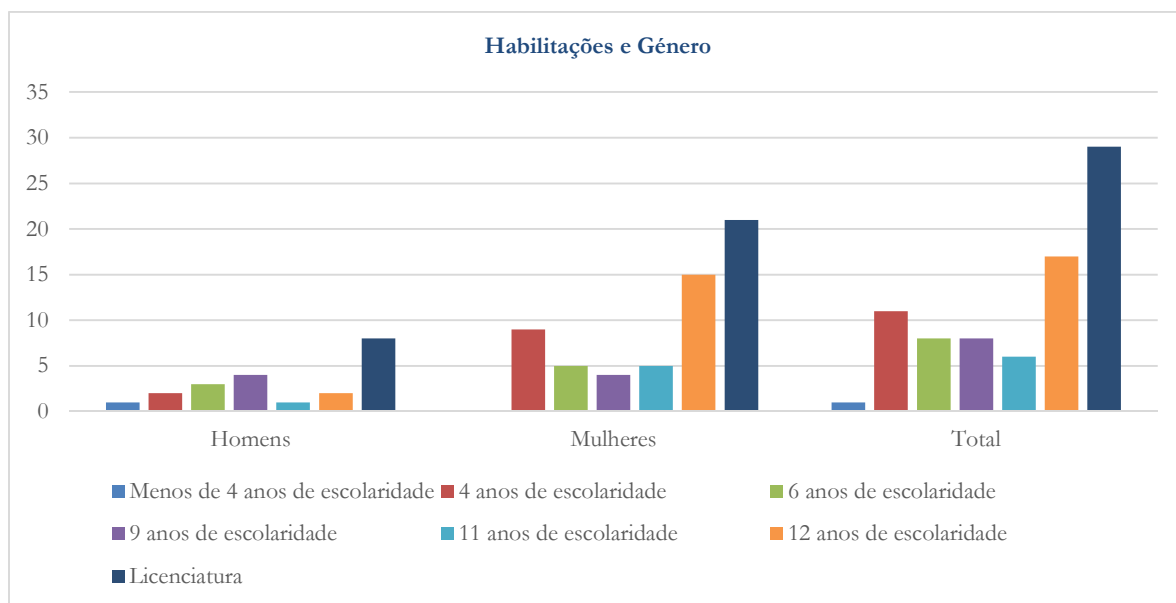
Relativamente ao nível de escolaridade, a licenciatura é o grau académico com mais representação São licenciados 36 % dos efetivos, cerca de 29 trabalhadores.

O nível de escolaridade mais representado a seguir à licenciatura é o 12.º ano, com 21 %, com 17 trabalhadores, seguida do 4.º ano de escolaridade que apresenta 14% com 11 trabalhadores.

A habilitação do 12.º ano e 9º ano de escolaridade, apresentam uma percentagem de 10%, ambos com 8 trabalhadores

O nível habitacional com menor percentagem cerca de 1%, refere-se a 1 trabalhador com menos de 4 anos de escolaridade

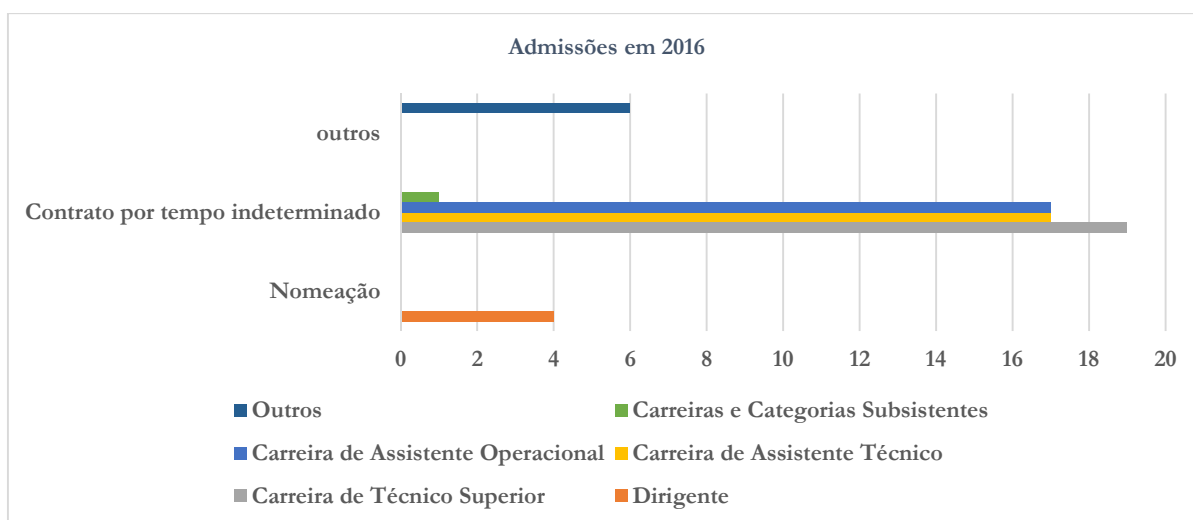
O nível de escolaridade diferencia mediante o género pois existem mais mulheres licenciadas do que homens.



3.7 Admissões

ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Nomeação	H	1	0	0	0	0	0	1
	M	3	0	0	0	0	0	3
	T	4	0	0	0	0	0	4
Contrato por tempo indeterminado	H	0	4	4	5	1	0	14
	M	0	15	13	12	0	0	40
	T	0	19	17	17	1	0	54
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	1	0	0	0	1	2
	M	0	3	1	0	0	0	4
	T	0	4	1	0	0	1	6
Total		4	23	18	17	1	1	64

Durante o ano 2016, foram-se integrando os serviços na direta dependência da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, até à entrada em vigor do diploma que aprova a orgânica da Direção Regional Adjunta da Inclusão e do Desenvolvimento Local, nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 79/2016, de 26 de fevereiro.



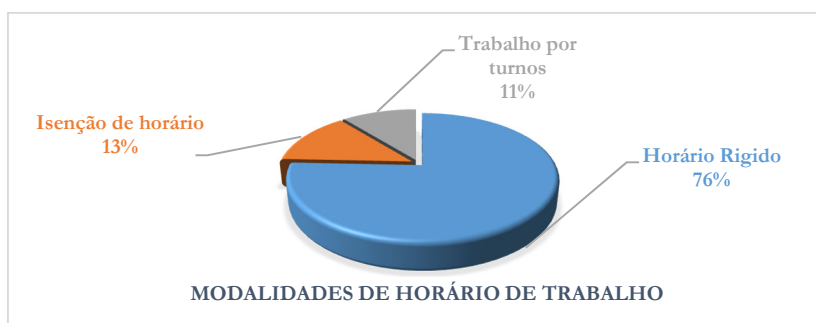
Assim, verificou-se a admissão de 64 trabalhadores oriundos desses serviços, nomeadamente do Serviço de Defesa do Consumidor, do Centro de Arbitragem de Conflitos de Consumo, do Serviço de Igualdade de Género, da Divisão de Desenvolvimento e Valorização Rural e do Parque Desportivo dos Trabalhadores, conforme se constata-se no quadro acima apresentado e respetivo gráfico.

A modalidade de vínculo predominante é a de “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”.

3.8 Modalidades do horário praticado

MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Horário rígido	0	22	18	15	0	1	56
Horários flexíveis	0	0	0	0	0	0	0
Horários desfasados	0	0	0	0	0	0	0
Jornada contínua	0	0	0	0	0	0	0
Trabalho por turnos	0	1	1	6	0	0	8
Trabalhador-estudante	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a descendentes menores	0	0	0	0	0	0	0
Tempo parcial	0	0	0	0	0	0	0
Isenção de horário	7	0	6	0	3	0	16
Adaptabilidade	0	0	0	0	0	0	0
Total	7	23	25	21	3	1	80

56 Efetivos exercem as respetivas funções na modalidade de horário rígido, com uma percentagem de 76%, seguido de 16 trabalhadores na modalidade de isenção de horário, com uma percentagem de 13%, conforme gráfico apresentado.



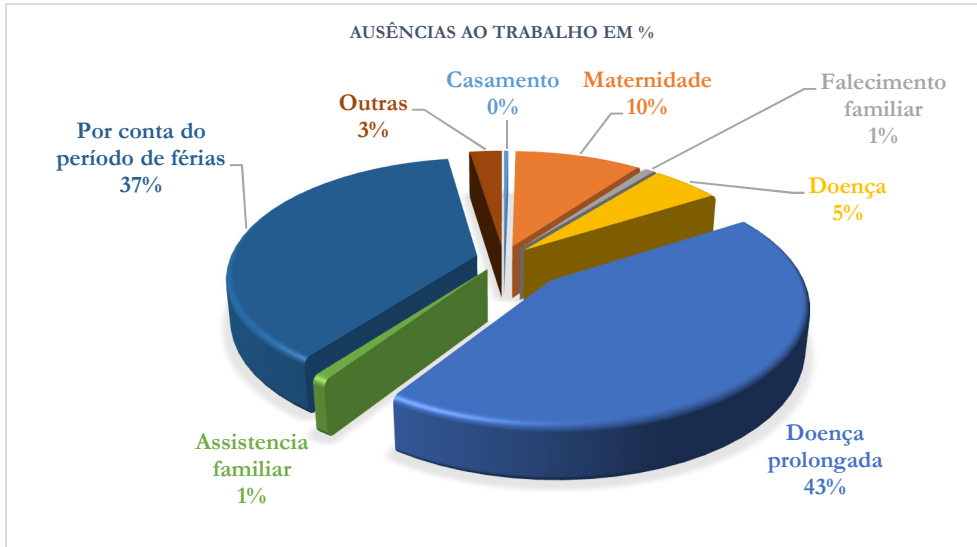
3.9 Ausências no trabalho/absentismo

AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Casamento	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	15	15
	T	0	0	0	0	0	15	15
Maternidade	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	275	164	0	0	0	439
	T	0	275	164	0	0	0	439
Falecimento de familiar	H	0	4	0	5	0	0	9
	M	5	5	10	5	0	0	25
	T	5	9	10	10	0	0	34
Doença	H	0	17	0	0	0	0	17
	M	0	116	26	77	4	0	223
	T	0	133	26	77	4	0	240
Doença Prolongada	H	0	0	0	365	0	0	365
	M	0	366	309	927	0	0	1602
	T	0	366	309	1292	0	0	1967
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	15	23	0	0	0	0	38
	T	15	23	0	0	0	0	38
Por conta do Período de férias	H	64	44	175,5	85	24	22	414,5
	M	66	300	443	333	48	87	1277
	T	130	344	618,5	418	72	109	1691,5
Outras	H	0	0	0	6	0	22	28
	M	0	73	10	0	0	0	83
	T	0	73	10	6	0	22	111
Total	H	64	65	175,5	461	24	44	833,5
	M	86	1158	962	1342	52	102	3702
	T	150	1223	1137,5	1803	76	146	4535,5

No decurso do ano 2016, contabilizaram-se 4535,5 dias de ausências ao trabalho, conforme quadro acima apresentado, destacando-se significativamente o número de dias de ausências por "doença prolongada" atingindo 1967 dias, valor correspondente a 43,37% do total de ausências verificadas.

As ausências no âmbito da Parentalidade e Doença atingiram um valor relevante, com 439 e 240 dias de ausência, respetivamente.

A taxa de absentismo no ano 2016 situou-se nos 14,61%.



Os efetivos na carreira de Assistente Operacional foram os que contabilizaram o maior número de ausências (1803 dias), a que corresponde a 40% do total de ausências.

O grupo de trabalhadores de Técnicos Superiores apresenta 27% do total de ausências com 1223 dias, seguido pelo grupo de trabalhadores Assistentes Técnicos com 1137,5 dias de ausências, com 25% do total de ausências, conforme gráfico abaixo apresentado.



Registaram-se 1691,5 dias de ausência correspondentes a férias gozadas pelos trabalhadores, gozando cada trabalhador em média 21,2 dias de férias.

4 - Encargos com pessoal

Abaixo se descremina os encargos com o pessoal registado no ano 2016.

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	1.958.982,78
Trabalho extraordinário	0,00
Trabalho noturno	2.302,47
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	0,00
Disponibilidade permanente	3.802,68
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade ou insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	3.448,36
Abono para falhas	0,00
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	687,04
Transferências de localidade	0,00
Representação	57.429,05
Secretariado	0,00
Outros	0,00
Total	2026652,38
Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i> = <i>Menor remuneração base líquida</i>	4578/532,08=8,6%

O leque salarial líquido foi de 8,6% no ano de 2016.

5 - Higiene e Segurança

5.1 Acidentes de Trabalho

HIGIENE E SEGURANÇA								
ACIDENTES EM SERVIÇO	No local de Trabalho				In itinere			
	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
Número total de acidentes	1	1	0	0	1	1	0	0
Número de acidentes com baixa	2	1	1	0	1	1	0	0
Número de dias perdidos com baixa	48	24	24	0	22	22	0	0
Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de incapacidade permanente absoluta	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de incapacidade permanente parcial	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	1	1	0	0	1	1	0	0
Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0	0	0	0	0	0	0	0

De acordo com o mapa acima apresentado registaram-se 3 acidentes de trabalho, que ocasionaram 48 dias de ausências ao trabalho.

6 – Formação

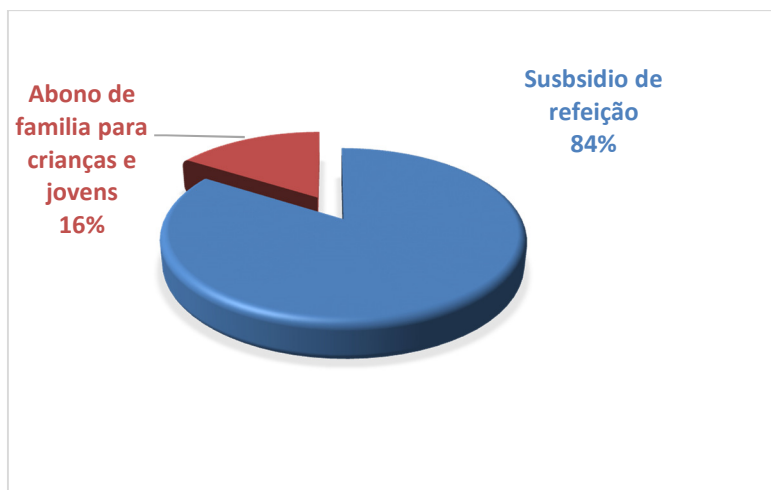
Durante o ano 2016 ocorreram 10 ações com um total de 199 horas. O grupo profissional Técnico Superior frequentou 150 horas, seguido pelo grupo profissional de Assistente Técnico que frequentou 49 horas.



7 - Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	32,579,94
Bonificação do Abono de Família para crianças e jovens portadores de deficiência	0
Subsídio de educação especial	0
Subsídio mensal vitalício	0
Subsídio de funeral	0
Subsídio de refeição	170432,78
Subsídio por morte	0
Outras	0

As prestações sociais estão maioritariamente relacionadas com o pagamento de subsídio de refeição, representando 84% seguido de abono de família com cerca de 16%, conforme gráfico abaixo apresentado.



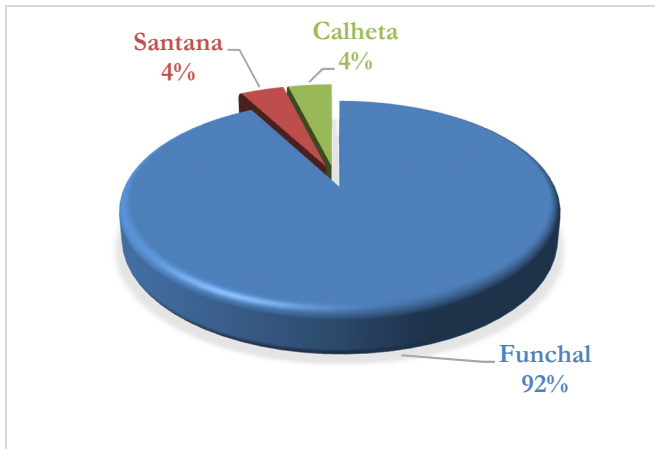
8 - Relações Profissionais

Dos 80 trabalhadores a exercer funções, apenas 6 encontram-se sindicalizados, descontando a respetiva quota mensalmente através destes serviços, sendo assim uma percentagem de 7,5% de sindicalizados

9 - Distribuição Geográfica por concelhos

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total	
Calheta	H						0	
	M		2	1			3	
	T	0	0	2	1	0	0	3
Câmara de Lobos	H	-	-	-	-	-	0	
	M	-	-	1	-	-	1	
	T	0	0	0	1	0	0	1
Funchal	H	3	5	6	5	1	1	21
	M	3	19	15	11	2	0	50
	T	6	24	21	16	3	1	71
Machico	H						0	
	M			1	1		2	
	T	0	0	1	1	0	0	2
Ponta do Sol	H						0	
	M						0	
	T	0	0	0	0	0	0	0
Porto Moniz	H						0	
	M						0	
	T	0	0	0	0	0	0	0
Porto Santo	H						0	
	M						0	
	T	0	0	0	0	0	0	0
Ribeira Brava	H						0	
	M						0	
	T	0	0	0	0	0	0	0
Santa Cruz	H						0	
	M						0	
	T	0	0	0	0	0	0	0
Santana	H						0	
	M			1	2		3	
	T	0	0	1	2	0	0	3
S. Vicente	H						0	
	M						0	
	T	0	0	0	0	0	0	0

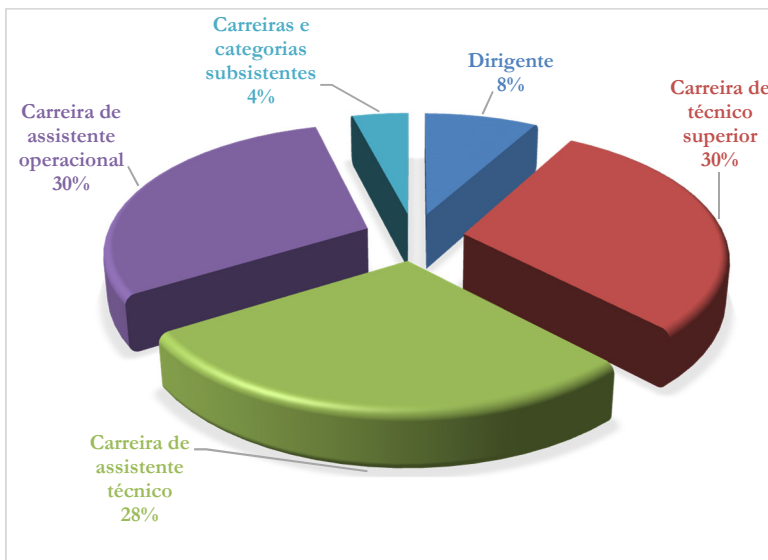
No universo de 80 trabalhadores, 71 efetivos trabalham no concelho do Funchal, com percentagem de 92%, seguido de 3 efetivos no concelho de Santana simultaneamente com 3 efetivos no concelho da Calheta, ambos com 4 %.



10 - Cobertura do mapa de pessoal

Dos 74 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal deste organismo, apenas 71 encontram-se preenchidos.

COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
Dirigente	6	6	100%
Carreira de técnico superior	22	19	86%
Carreira de assistente técnico	21	21	100%
Carreira de assistente operacional	22	22	100%
Carreiras e categorias subsistentes	3	3	100%
Total	74	71	96%



11 – Considerações Finais

Analizados os dados relativamente a 2016 dos efetivos que exercem as suas funções nos serviços administrativos do Gabinete da SRIAS, e considerando os vários serviços que funcionam na direta dependência do Gabinete da Secretaria da Inclusão e Assuntos Sociais, até à entrada em vigor do diploma que aprovará a orgânica da Direção Regional Adjunta, da Inclusão e do Desenvolvimento Local (DRAIDL), nos termos do art.º 9.º da Portaria n.º 79/2016, de 26 de fevereiro, poderemos caracterizar, os trabalhadores/efetivos deste organismo, em termos genéricos, da seguinte forma:

- Em 31/12/2016 o número de trabalhadores em exercício de funções era de 80 efetivos (mais 64 do que o ano anterior), sendo que 6 ocupam cargos de direção, (mais 3 do que o ano anterior);
- A média etária dos trabalhadores totais deste organismo foi de 56,43 anos, sendo que 90% possuem a idade igual ou superior a 40 anos;
- O leque etário situa-se nos 35 anos (trabalhador mais idoso/trabalhador menos idoso);
- Na distribuição por género, as mulheres constituem o grupo dominante em 73,75% no universo dos trabalhadores;
- Relativamente à estrutura de antiguidade em 31/12/2016 observa-se que os trabalhadores têm uma média de 20,9 anos de antiguidade na função pública;
- Relativamente à estrutura habilitacional é a Licenciatura o grau académico mais representado com 29 trabalhadores e com uma percentagem de 36%;
- O índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 32,5%;
- A taxa de absentismo situou-se nos 14,61%;
- A taxa de tecnicidade situa-se em 30% (total de Técnicos Superiores/Total de efetivos X 100);
- A taxa de Assistentes Técnicos situa-se em 31,25%, seguida de 26,25% da taxa de Assistentes Operacionais;
- A taxa de feminização situa-se em 3,75% (total de efetivos femininos Dirigentes/total de efetivos x 100);
- A taxa de Enquadramento é de 7,5% (total de dirigentes/total de efetivos x 100).

