

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais

BALANÇO SOCIAL

2017



FICHA TÉCNICA

Título: Balanço Social 2017

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

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 2017, 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 2017, consubstanciado no presente documento, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2017.

Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais, 30 de maio de 2018.

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.

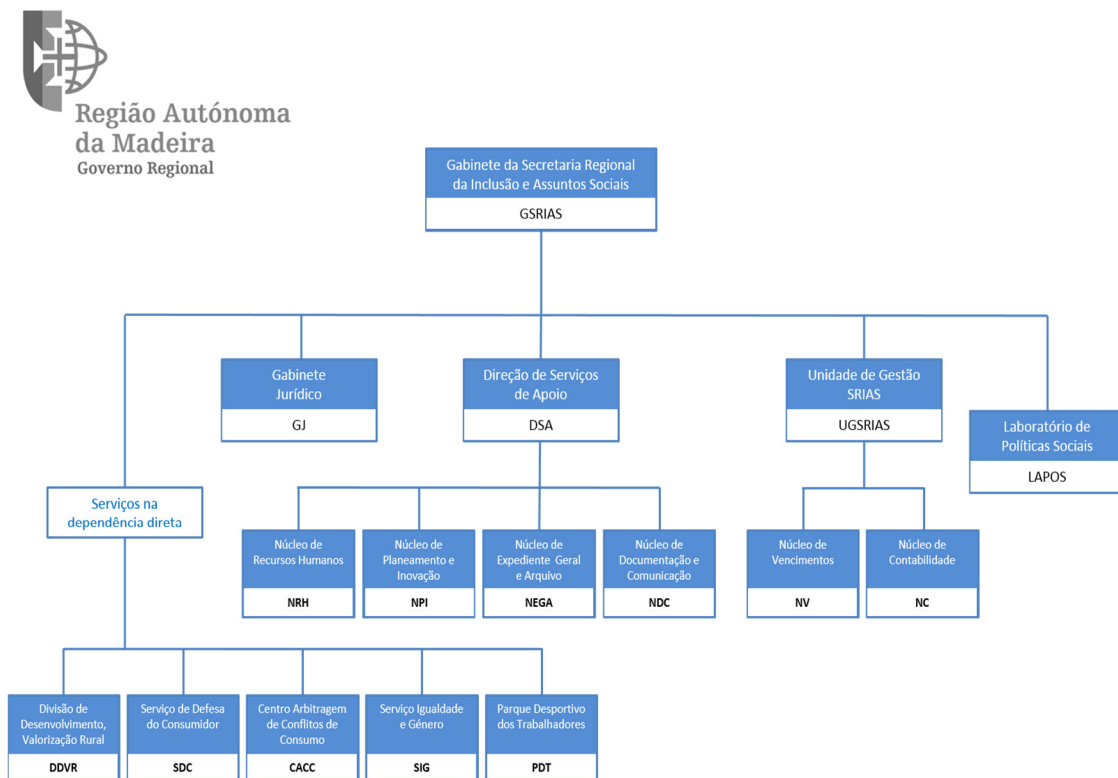
O Decreto Regulamentar Regional n.º 15/2015/M de 19 de agosto, aprovou a orgânica da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

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 a otimização dos recursos da Secretaria Regional da Inclusão e Assuntos Sociais.

Organograma



3. Recursos Humanos

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 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.

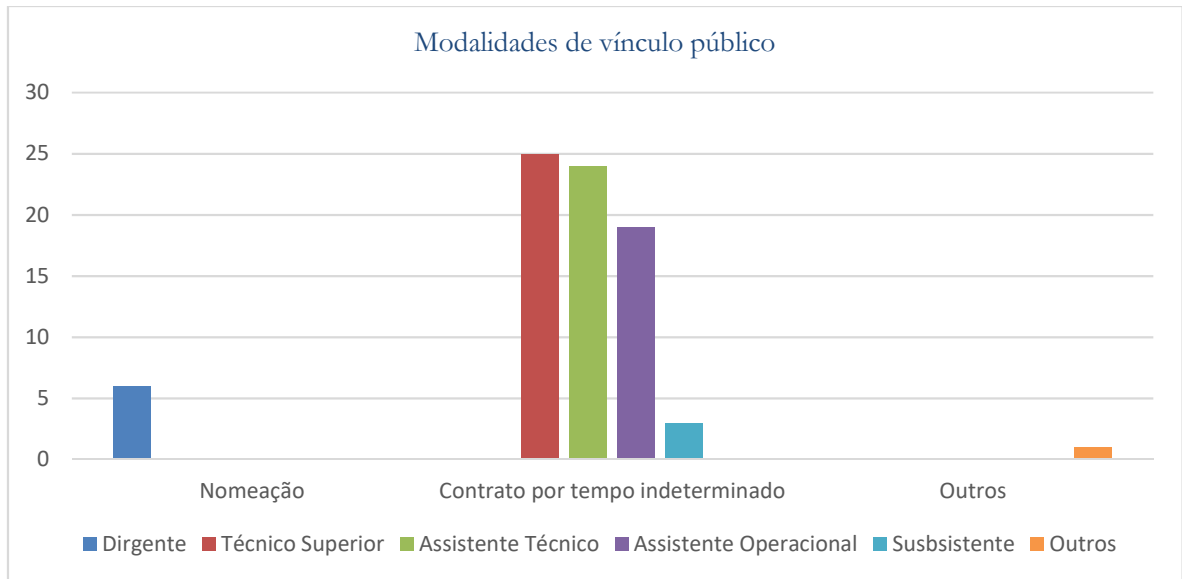
3.1 Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Outros	Total
Total efetivos	H	4	5	6	5	1	1	22
	M	2	20	19	14	2	0	57
	T	6	25	25	19	3	1	79
Nomeação	H	4	0	0	0	0	0	4
	M	2	0	0	0	0	0	2
	T	6	0	0	0	0	0	6
Contrato por tempo indeterminado	H	0	5	6	5	1	0	17
	M	0	20	18	14	2	0	54
	T	0	25	24	19	3	0	71
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	0	0	0	0	1	1
	M	0	0	1	0	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	1	2
Total		6	25	25	19	3	1	79

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 2017, disponha de 79 trabalhadores em exercício efetivo de funções, distribuídos segundo a modalidade de vínculo da seguinte forma:

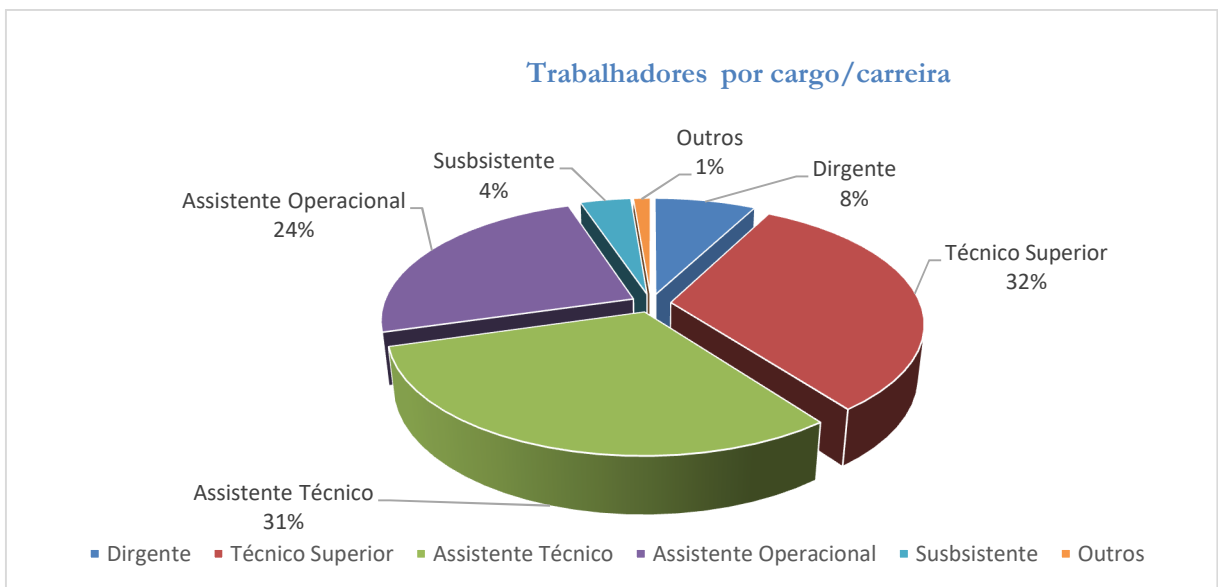
- 71 trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas, constituído por tempo indeterminado
- 6 em comissão de serviço
- 1 em regime de mobilidade
- 1 em regime de cedência de interesse público

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



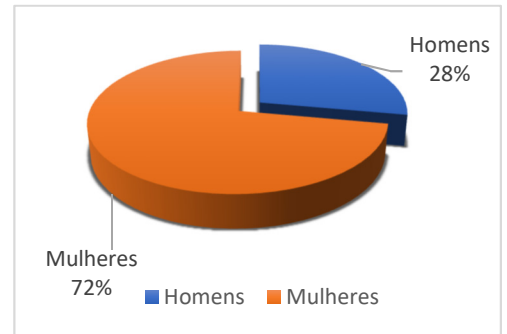
3.2 Trabalhadores segundo o grupo/cargo/carreira

Analisando a distribuição dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo a modalidade de vinculação e género, verifica-se uma maior representação das carreiras de técnico superior com cerca de 32% seguido de assistente técnico com cerca de 31% e de Assistente Operacional com 24%.



3.3 Trabalhadores segundo o género

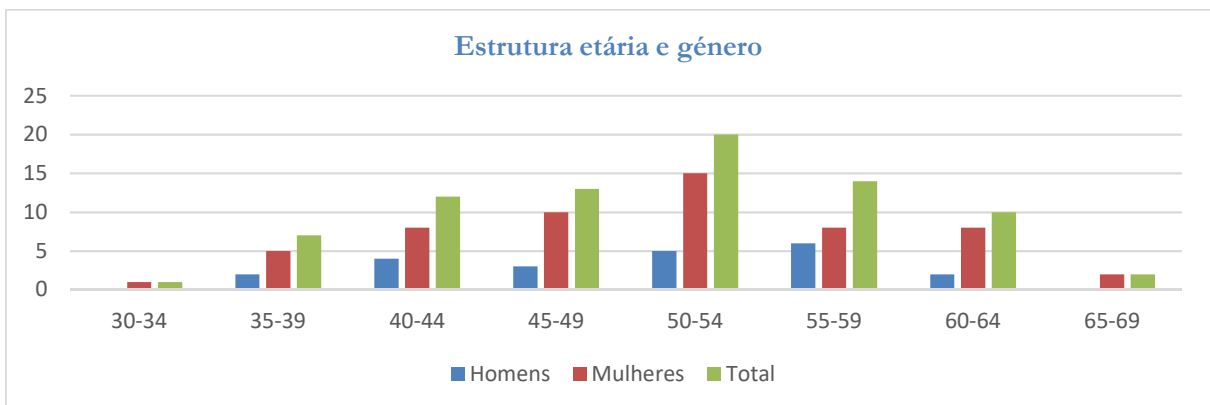
A 31.12.2017 o género feminino constitui o grupo dominante no universo de trabalhadores, com um total de 57 trabalhadoras, que representa 72 % do universo total dos trabalhadores. Os homens apresentam uma percentagem mínima de 28%.



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	3	10	13
50-54	5	15	20
55-59	6	8	14
60-64	2	8	10
65-69	0	2	2
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	Soma das idades = Total de efetivos		50,36
Nível médio etário masculino =			53,12
Nível médio etário feminino =			49,19

O nível médio de idade dos trabalhadores é de 50,36 anos. Conforme gráfico, os escalões etários com maior representatividade são os de 50-54, com 20 efetivos, seguido dos 55-59, com 14 efetivos e 45-49 com 13 efetivos.



O nível médio etário feminino predomina com cerca de 49,19%. Todos os efetivos possuem idades superiores a 30 anos.

No universo de 79 trabalhadores, 14 trabalhadores têm mais de 55 anos, assim sendo o índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 24 %.

O leque etário, que se traduz na diferença entre o trabalhador mais velho e o mais novo é, no ano 2017, de 35 anos (o mais velho 65 anos e o mais novo com 30 anos).

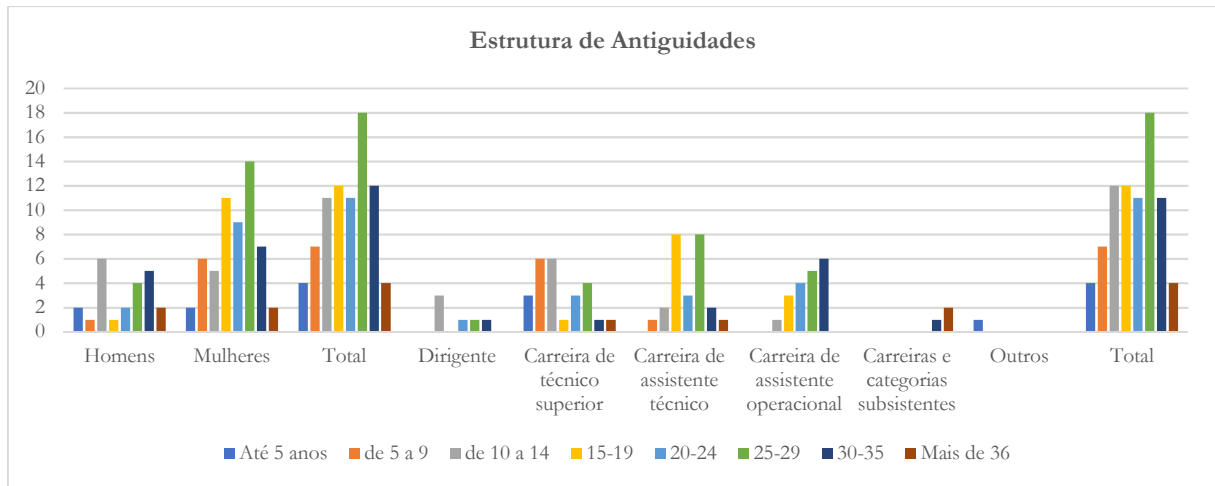
3.5 Estrutura de antiguidade

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	6	1	0	0	0	7
10-14	6	5	11	3	6	2	1	0	0	12
15-19	1	11	12	0	1	8	3	0	0	12
20-24	2	9	11	1	3	3	4	0	0	11
25-29	4	14	18	1	4	8	5	0	0	18
30-35	5	7	12	1	1	2	6	1	0	11
Mais de 36	2	2	4	0	1	1	0	2	0	4
Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efetivos}} =$									20,68
Nível médio de antiguidade masculino =										22,79
Nível médio de antiguidade feminino =										19,68

A 31 de dezembro de 2017, o nível médio de antiguidade dos efetivos é de 20,68 anos na função pública.

O nível médio de antiguidade situa-se entre os 22,79 anos e os 19,68 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 22,78 %, seguem-se os escalões entre os 15 e 19 anos, com 12 efetivos representando 15,18% seguido do escalão de 30 e 35 com 11 trabalhadores, representando 13,9%. Com 5,06% 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

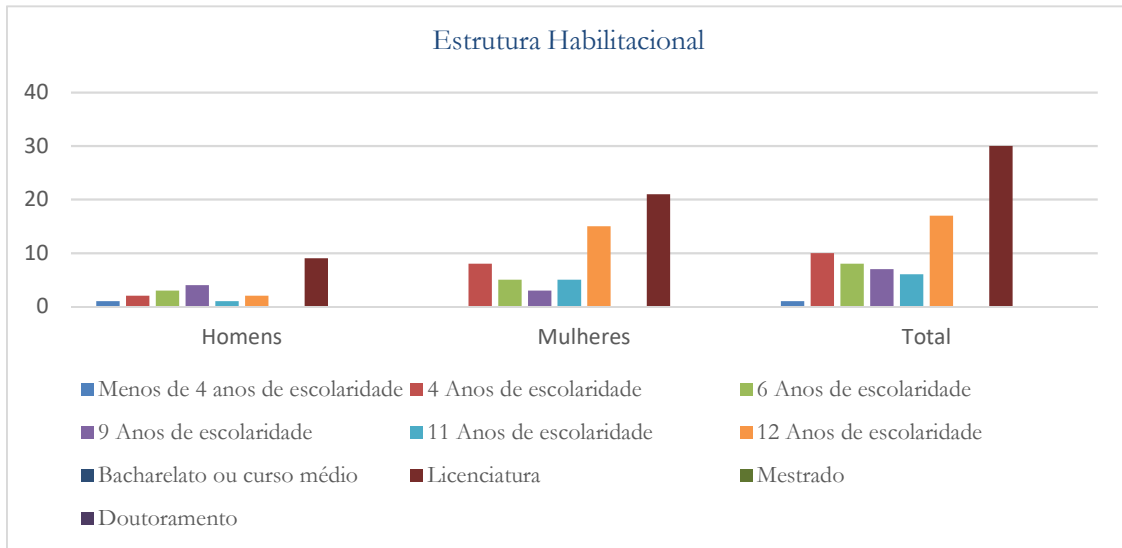
ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
Menos de 4 anos de escolaridade	1	0	1	1%
4 Anos de escolaridade	2	8	10	13%
6 Anos de escolaridade	3	5	8	10%
9 Anos de escolaridade	4	3	7	9%
11 Anos de escolaridade	1	5	6	8%
12 Anos de escolaridade	2	15	17	22%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0%
Licenciatura	9	21	30	38%
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 38 % dos efetivos, cerca de 30 trabalhadores.

O nível de escolaridade mais representado a seguir à licenciatura é o 12.º ano, com 22 %, com 17 trabalhadores, seguida do 4.º ano de escolaridade que apresenta 13% com 10 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 (21) licenciadas do que (9) 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	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	H	1	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	1	0	0	0	0	0	1
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	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Total		1	0	0	0	0	0	1

No ano 2017 verificou-se a admissão de 1 trabalhador para dirigente da Divisão de Desenvolvimento e Valorização Rural cujo a modalidade de vínculo predominante é a de “contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado”.

3.8 Saídas

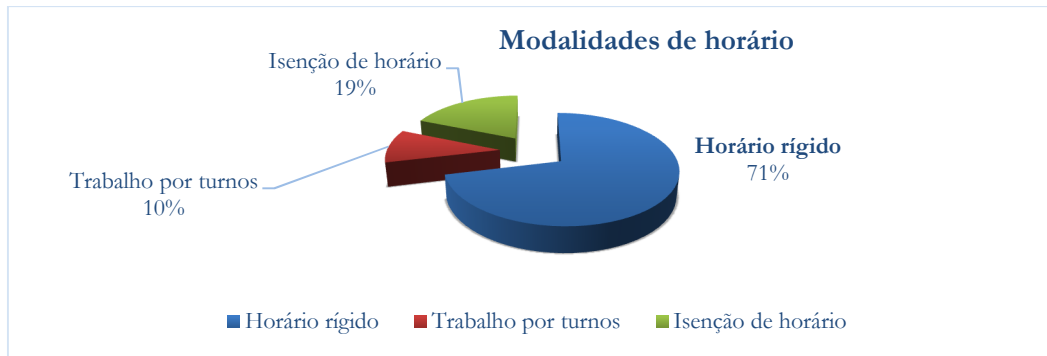
SAÍDAS (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Total
Com nomeação	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Com contrato	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	2	0	2
	T	0	0	0	2	0	2
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		1	0	0	2	0	3

No ano 2017 verificou-se a saída de 3 trabalhadoras com contrato por tempo indeterminado, por três motivos diferentes, uma assistente operacional por aposentação, uma dirigente que findou a comissão de serviço e regressou à sua categoria de técnica superior e 1 uma assistente operacional que consolidou a mobilidade.

3.9 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	24	19	13	0	1	57
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	6	0	6	0	3	0	15
Adaptabilidade	0	0	0	0	0	0	0
Total	6	25	25	19	3	1	79

57 Efetivos exercem as respetivas funções na modalidade de horário rígido, com uma percentagem de 72,1%, seguido de 15 trabalhadores na modalidade de isenção de horário, com uma percentagem de 18,9%, e de 8 trabalhadores na modalidade de trabalho por turnos conforme gráfico apresentado.



3.10 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	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0
Maternidade	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	8	0	0	0	0	8
Paternidade	T	0	8	0	0	0	0	8
Falecimento de familiar	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	7	2	0	0	0	9
	T	0	7	2	0	0	0	9
	H	0	187	0	0	0	0	187
Doença	M	0	77	88	179	0	0	344
	T	0	264	88	179	0	0	531
Doença Prolongada	H	0	0	297	0	0	0	297
	M	0	142	461	0	0	0	603
	T	0	142	758	0	0	0	900
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	52	1	0	0	0	53
	T	0	52	1	0	0	0	53
Por conta do Período de férias	H	60	134	137	106	27	22	486
	M	56	475	384	289	51	22	1277
	T	116	609	521	395	78	44	1763
Outras	H	0	0	16	12	0	22	28
	M	0	49	0	0	0	0	49
	T	0	49	16	12	0	22	77
Total	H	60	321	153	415	27	22	998
	M	56	668	617	929	51	22	2343
	T	116	989	770	1344	78	44	3341

No decurso do ano 2017, contabilizaram-se 3341 dias de ausências ao trabalho, conforme quadro acima apresentado, destacando-se significativamente o número de dias de ausências por “conta do período de férias” atingindo 1763 dias, valor correspondente a 52,76% do total de ausências verificadas.

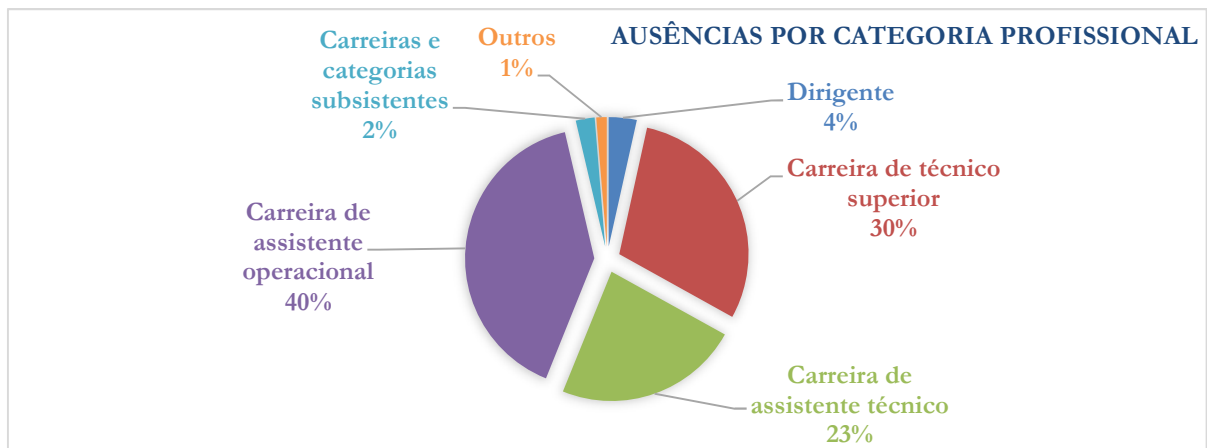
As ausências no âmbito da Doença atingiram um valor relevante, com 531 dias de ausência, valor superior ao registado no ano 2016.

A taxa de absentismo no ano 2017 situou-se nos %.



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 Assistentes Técnicos apresenta 40% do total de ausências com 1344 dias, seguido pelo grupo de trabalhadores de Técnicos Superiores, com 989 dias. O grupo de trabalhadores de Assistentes Técnicos apresenta 770 dias de ausências, com 23% do total de ausências, conforme gráfico abaixo apresentado.



Registaram-se 1763 dias de ausência correspondentes a férias gozadas pelos trabalhadores, gozando cada trabalhador em média 22,3 dias de férias.

4 - Encargos com pessoal

Abaixo se descrevem os encargos com o pessoal registado no ano 2017.

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	1 180 348,51
Trabalho extraordinário	0,00
Trabalho noturno	2.302,47
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	0,00
Disponibilidade permanente	13.974,84
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade ou insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para falhas	0,00
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	1 487,50
Transferências de localidade	0,00
Representação	59.931,79
Secretariado	0,00
Outros	0,00
Total	1 258 045,11
Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i> = <i>Menor remuneração base líquida</i>	4578/523,09=8,6%

O leque salarial líquido foi de 8,6% no ano de 2017.

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	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de acidentes com baixa	2	1	1	0	0	0	0	0
Número de dias perdidos com baixa	173	52	121	0	0	0	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	1	0	1	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	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de casos de incapacidade temporária e parcial	1	1	0	0	0	0	0	0

De acordo com o mapa acima apresentado registaram-se 2 acidentes de trabalho, que ocasionaram 173 dias de ausências ao trabalho.

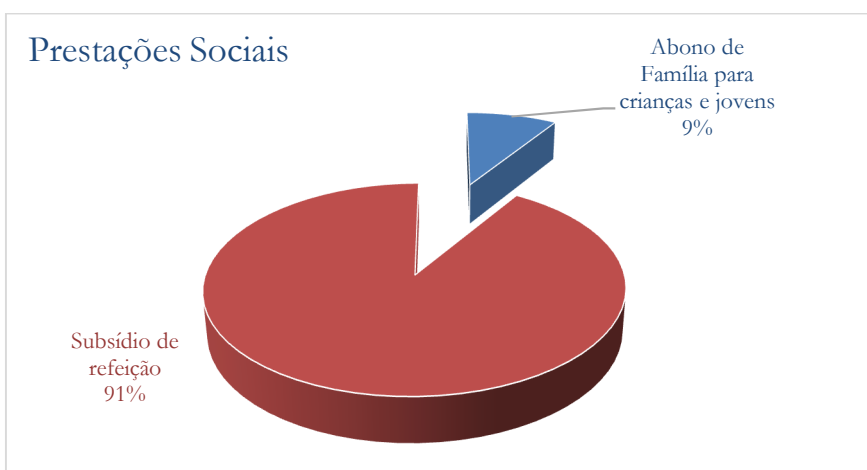
6 – Formação

Durante o ano 2017 ocorreram 14 ações com um total de 289 horas. O Número total de participantes foi de 11 trabalhadores. O grupo profissional Técnico Superior frequentou 128 horas, seguido pelos Dirigentes que frequentaram 105 horas e de seguida pelo grupo profissional de Assistente Técnico que frequentou 56 horas.

7 - Prestações Sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Abono de Família para crianças e jovens	8 387,43
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	86 982,71
Subsídio por morte	0
Outras	0

As prestações sociais estão maioritariamente relacionadas com o pagamento de subsídio de refeição, representando 91% seguido de abono de família com cerca de 9%, conforme gráfico abaixo apresentado.



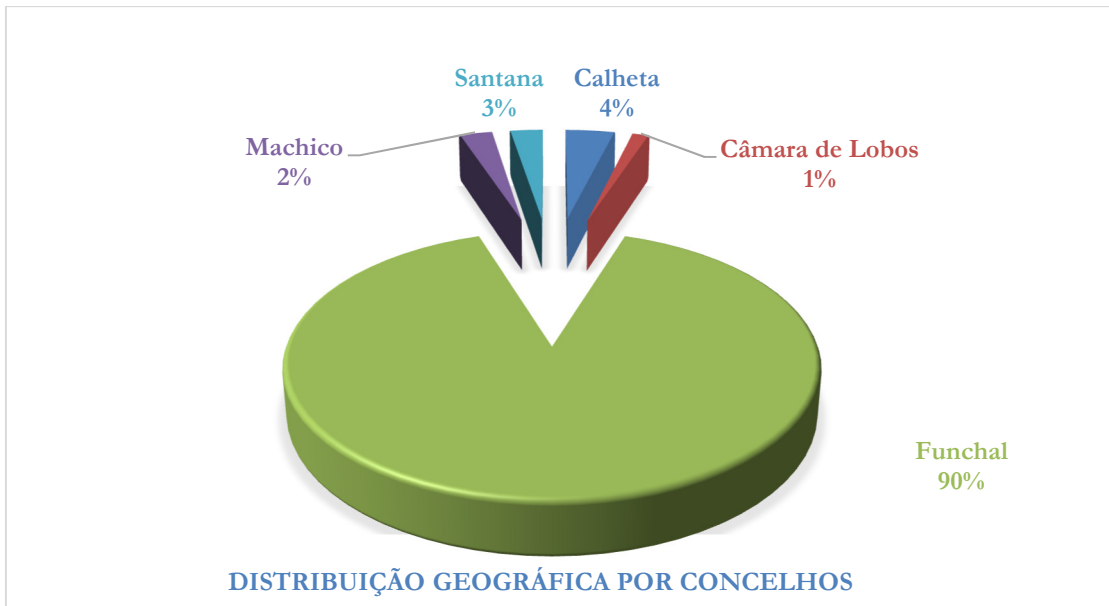
8 - Relações Profissionais

Dos 79 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	4	5	6	5	1	1	22
	M	2	20	15	10	2	0	49
	T	6	25	21	15	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	1			2
	T	0	0	1	1	0	0	2
S. Vicente	H							0
	M							0
	T	0	0	0	0	0	0	0

No universo de 79 trabalhadores, 71 efetivos trabalham no concelho do Funchal, com percentagem de 90%, seguido de Calheta, Santana e Machico, registando poucos trabalhadores num total de 8 trabalhadores.



10 - Cobertura do mapa de pessoal

Dos 83 postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal deste organismo, apenas 77 encontram-se preenchidos.

COBERTURA DOS MAPAS DE PESSOAL	Nº de lugares		
	Previstos	Preenchidos	%
Dirigente	6	6	100%
Carreira de técnico superior	25	19	76%
Carreira de assistente técnico	27	27	100%
Carreira de assistente operacional	22	22	100%
Carreiras e categorias subsistentes	3	3	100%
Total	83	77	93%

11 – Considerações Finais

Analisados os dados relativamente a 2017 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, 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 31/12/2017 o número de trabalhadores em exercício de funções era de 79 efetivos (menos 1 que o ano 2016), sendo que 6 ocupam cargos de direção em regime de comissão de serviço;
- A média etária dos trabalhadores totais deste organismo foi de 50,36 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 31/12/2017 observa-se que os trabalhadores têm uma média de 20,68 anos de antiguidade na função pública;
- Relativamente à estrutura habilitacional é a Licenciatura o grau académico mais representado com 30 trabalhadores e com uma percentagem de 38%;
- O índice de envelhecimento (número de trabalhadores com idade superior a 55 anos) é de 32,5%;
- A taxa de tecnicidade situa-se em 31,64% (total de Técnicos Superiores/Total de efetivos X 100);
- A taxa de Assistentes Técnicos situa-se em 31,64%, seguida de 24,05% da taxa de Assistentes Operacionais;
- A taxa de feminização situa-se em 2,5% (total de efetivos femininos Dirigentes/total de efetivos x 100) diminuindo relativamente ao ano 2016, em virtude de ter cessado uma comissão de serviço de uma dirigente feminina;
- A taxa de Enquadramento é de 7,5% (total de dirigentes/total de efetivos x 100), mantendo-se igual ao ano anterior;

