1 Índice Remissivo

SUMÁRIO 6

ENQUADRAMENTO 7

INTRODUÇÃO 9

ORGANIGRAMA DO IVBAM 10

1 EFECTIVO GLOBAL 11

1.1 Mapa de Pessoal para o ano 2010 11

1.2 Carreiras Previstas no Mapa de Pessoal do IVBAM 11

1.3 Categorias 12

1.4 Efectivos reais em 2010 13

2 CARACTERIZAÇÃO DOS EFECTIVOS 14

2.1 Situação Profissional 14

2.1.1 Distribuição dos efectivos pelo mapa de pessoal – postos de trabalho 14

2.1.2 Distribuição dos efectivos por relação jurídica de emprego 15

2.1.3 Distribuição dos efectivos por serviço 16

2.1.4 Evolução do número de efectivos entre 2006 e 2010 18

2.1.5 Integração de Carreiras com a LVCR 19

2.2 Distribuição dos Efectivos por Género 21

2.3 Estrutura Etária 22

2.3.1 Média Etária por Cargos/Carreiras 24

2.4 Distribuição dos efectivos por antiguidade 26

2.5 Trabalhadores Estrangeiros 27

2.6 Estrutura Habilitacional dos efectivos 28

3 MOVIMENTO DE PESSOAL 31

3.1 Admissões e regressos 31

3.2 Saídas 31

4 ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL 32

4.1 Promoções/Concursos de pessoal e procedimentos afins 32

4.2 Alteração de Posição Remuneratória 32

5 PRESTAÇÕES DE TRABALHO E ABSENTISMO 33

5.1 Modalidades de horário praticadas 33

5.2 Trabalho suplementar 34

5.3 Absentismo 35

5.4 Faltas dadas por doença 37

6 FORMAÇÃO PROFISSIONAL 39

6.1 Formação Interna/Externa 39

7 ENCARGOS COM O PESSOAL E FORMAÇÃO 41

7.1 Remuneração base 41

7.2 Outros encargos 42

7.2.1 Ajudas de custo 43

7.2.2 Horas extraordinárias 44

7.2.3 Encargos com a Formação 45

8 DISCIPLINA 46

9 ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL 47

9.1 Número de trabalhadores sindicalizados 47

10 CONSIDERAÇÕES FINAIS 49

11 CONCLUSÃO 50

ANEXOS 52

2 Índice Gráficos

Gráfico 1 - Mapa de Pessoal de 2010 11
Gráfico 2 – Total de Efectivos em 31 de Dezembro 13
Gráfico 3 - Estrutura de Efectivos em 2010 15
Gráfico 4 – Distribuição por Relação Jurídica de Emprego 16
Gráfico 5 – Distribuição dos Efectivos por Serviços 17
Gráfico 6 – Distribuição dos Efectivos por Serviços em % 17
Gráfico 7 – Evolução dos Efectivos entre 2006 e 2010 18
Gráfico 8 - Distribuição dos Efectivos por Carreiras/Cargos em 2010 19
Gráfico 9 - Percentagens da distribuição dos efectivos por Carreiras/Cargos 19
Gráfico 10 - Evolução da Distribuição de Efectivos pelas Carreiras/Cargos entre 2006-2010 20
Gráfico 11 – Distribuição dos Efectivos por Género em 2010 21
Gráfico 12 - Comparativo da Distribuição por Género entre 2009/2010 21
Gráfico 13 – Estrutura Etária dos Efectivos 22
Gráfico 14 – Percentagens da Estrutura Etária dos Efectivos 23
Gráfico 15 - Estrutura Etária por Género 25
Gráfico 16 - Estrutura de Antiguidades 26
Gráfico 17 – Distribuição da Estrutura de Antiguidade por Género 27
Gráfico 18 - Distribuição dos efectivos estrangeiros por Área Geográfica 28
Gráfico 19 – Estrutura Habilitacional dos efectivos 28
Gráfico 20 - Evolução das Habilitações dos Efectivos entre 2006-2010 29
Gráfico 21 – Evolução das Habilitações dos Efectivos entre 2006-2010 30
Gráfico 22 - Modalidades de Horário Praticado 33
Gráfico 23 – Percentagem de Modalidades de Horário 34
Gráfico 24 - comparativo do trabalho suplementar entre 2009 e 2010 34
Gráfico 25 - Caracterização do Trabalho Suplementar 35
Gráfico 26 – Absentismo por Carreiras/Cargos 36
Gráfico 27 – Absentismo Comparativo 2009/2010 37
Gráfico 28 – Comparativo dias de ausência por doença face aos restantes motivos 38
Gráfico 29 – Acções de Formação comparativo 2009/2010 39
Gráfico 30 – Comparativo do Número de Horas de Formação 2009/2010 40
Gráfico 31 – Distribuição da Formação por Cargos/Carreiras 40
Gráfico 32 – Encargos com o Pessoal comparativo 2009-2010 41
Gráfico 33 – Comparativo das Remunerações Base 2009-2010 41
Gráfico 34 – Encargos com o Pessoal excepto a Remuneração Base em 2010 42
Gráfico 35 – Peso das Ajudas de Custo nas despesas de pessoal 43

GRÁFICO 36 – FINANCIAMENTO DAS AJUDAS DE CUSTO 43
GRÁFICO 37 – COMPARATIVO DAS DESPESAS EM AJUDAS DE CUSTO ENTRE 2009-2010 44
GRÁFICO 38 - COMPARATIVO DOS ENCARGOS COM HORAS EXTRAORDINÁRIAS 2009-2010 44
GRÁFICO 39 - CUSTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR FACE AO TOTAL DAS DESPESAS COM O PESSOAL - COMPARATIVO 2009/2010 45
GRÁFICO 40 - COMPARATIVO DOS ENCARGOS COM FORMAÇÃO 2009/2010 45
GRÁFICO 41 – ACTIVIDADE SINDICAL NO IVBAM 47
GRÁFICO 42 – ACTIVIDADE SINDICAL POR CARREIRAS 48

3 Índice de Tabelas

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR SERVIÇOS DO IVBAM 16
TABELA 2 – IDADE MÉDIA DOS EFECTIVOS..... 24
TABELA 3 – IDADE MÉDIA DOS DIRIGENTES 24
TABELA 4 – IDADE MÉDIA DOS TÉCNICOS SUPERIORES 24
TABELA 5 - IDADE MÉDIA DOS INFORMÁTICOS 24
TABELA 6 – IDADE MÉDIA DAS CARREIRAS SUBSISTENTES..... 24
TABELA 7 – IDADE MÉDIA DOS ASSISTENTES TÉCNICOS 25
TABELA 8 – IDADE MÉDIA DOS ASSISTENTES OPERACIONAIS 25
TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS ESTRANGEIROS 27
TABELA 10 - EVOLUÇÃO DAS HABILITAÇÕES DOS EFECTIVOS ENTRE 2006-2010..... 29
TABELA 11 – COMPARATIVO DO ABSENTISMO POR GÉNERO ENTRE 2009/2010..... 36
TABELA 12 – DURAÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO 39
TABELA 13 – VARIAÇÃO DAS ACÇÕES DE FORMAÇÃO 2009/2010..... 40

Sumário

O presente documento, denominado de Balanço Social (BS), refere-se ao ano de 2010 e constitui um importante instrumento de síntese dos vários aspectos relacionados com os efectivos do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato, I.P. e com a respectiva área social. São parte integrante desta ferramenta a identificação, caracterização e movimento dos efectivos, a alteração da sua situação profissional, assim como, a prestação e absentismo ao serviço, a formação profissional e os encargos, tanto com o pessoal quanto com a sua formação.

Com suporte nestes indicadores e à luz da legislação em vigor será possível aferir eventuais fragilidades no âmbito do quadro social existente e, naturalmente, agilizar não só essas áreas como também o seu potencial.

Enquadramento

O Balanço Social (BS) é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos que visa uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos. Este instrumento foi tornado obrigatório pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, aplicado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de Dezembro e alterado pela Portaria 27/2010, de 29 de Abril, que procedeu à aprovação e criação de novos modelos dos mapas de balanço social, que substituem os anexos ao DLR 40/2008/M.

Com a entrada em vigor da nova legislação sobre vínculos, carreiras e remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas (Lei nº 12-A/2008, de 27 de Fevereiro) e da Lei nº 59/2008, de 11 de Setembro – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas – tornou-se imperioso adaptar o instrumento que constitui o Balanço Social a estas novas realidades.

Efectivamente, os nºs 1 e 2 da Portaria n.º 27/2010, de 29 de Abril, determinam que a *informação a incluir pelos serviços e organismos no Balanço Social é a prevista no formulário anexo à respectiva Portaria.*

Assim, e relativamente à elaboração do BS, seguiu-se a estrutura apontada pelo formulário anexo à Portaria acima referida, omitindo-se deliberadamente os quadros respeitantes a realidades sem expressão no período, e adicionando-se, sempre que possível, informação que acrescente qualidade ao relatório, incluindo *os indicadores, as taxas, os quadros e os gráficos que melhorem a sua qualidade (…)*.

É neste contexto que se apresenta, de seguida, o Balanço Social do IVBAM, com referência a 31 de Dezembro de 2010, conforme o disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, aplicado à RAM pelo Decreto

Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de Dezembro e alterado pela Portaria 27/2010, de 29 de Abril. Por conseguinte, todos os dados nele representados e analisados reportam-se ao último dia do ano de 2010.

O Balanço Social

O Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato, I.P. (adiante designado por IVBAM) é um instituto público, dotado de personalidade jurídica, com autonomia administrativa, financeira e património próprio. O IVBAM é tutelado pelo Governo Regional da Madeira por intermédio da Secretaria Regional do Ambiente e Recursos Naturais e as suas competências abrangem o sector da vinha, do vinho, do bordado, das tapeçarias e do artesanato.

O Decreto Legislativo Regional n.º 18/2006/M, de 29 de Maio de 2006, definiu, não só as áreas funcionais, as atribuições e as competências como também fez aprovar a Lei Orgânica do IVBAM.

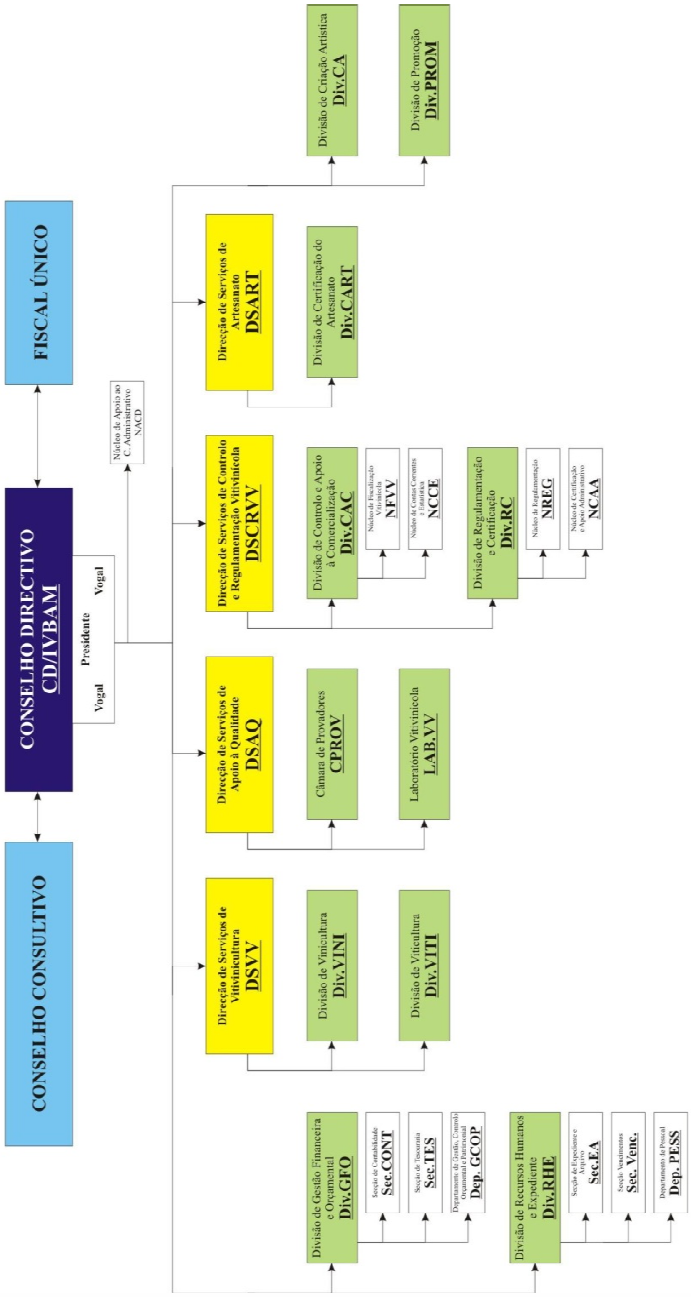
A Portaria n.º 62-A/2006 dispôs sobre os respectivos Estatutos.

No âmbito da gestão de Recursos Humanos, o Balanço Social é elaborado pela Divisão de Recursos Humanos, no primeiro trimestre de cada ano civil, com referência a 31 de Dezembro do ano imediatamente anterior.

Trata-se de um documento com uma estrutura própria, no qual se insere e faz constar um conjunto de dados objectivos e concretos referentes ao ano transacto e ao da sua apresentação, cuja importância é fundamental para o conhecimento, para a caracterização e evolução dos recursos humanos e financeiros afectos ao IVBAM.

A principal fonte geradora de todos os elementos essenciais do presente BS é uma aplicação informática direccionada à gestão de recursos humanos, designada por SIAG AP, que utiliza um sistema de base de dados que permite destacar o período em referência e constatar a respectiva evolução dos recursos em análise. Esse *software* é complementado na vertente contabilística/financeira pela mesma aplicação.

Organigrama do IVBAM

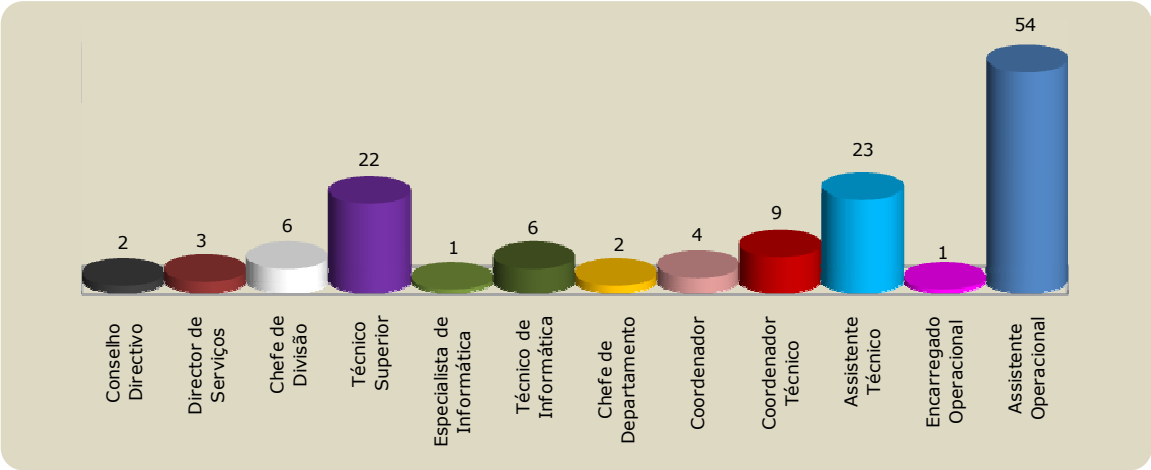


4 Efectivo Global

4.1 Mapa de Pessoal para o ano 2010

Em 31 de Dezembro de 2010 encontrava-se em vigor o Mapa de Pessoal do IVBAM para o ano de 2010 elaborado e proposto na sequência da aplicação da Lei 12-A/2008[1], de 27 de Fevereiro, devidamente aprovado.

Gráfico 1 - Mapa de Pessoal de 2010



Do referido mapa constam as listas de actividades, procedimentos e postos de trabalho, substituindo o quadro de pessoal aprovado pelo Decreto Legislativo Regional n.º 18/2006/M, de 29 de Maio de 2006. Integram este Mapa de Pessoal, um total de 113 postos de trabalho distribuídos de acordo com o Gráfico 1, sendo de destacar que a grande maioria dos trabalhadores, cerca de 41,4% dos trabalhadores são Assistentes Operacionais.

4.2 Carreiras Previstas no Mapa de Pessoal do IVBAM

No âmbito da aplicação da LVCR e em termos de carreiras, o IVBAM consagrou no seu mapa de pessoal as seguintes carreiras:

[1] **Lei nº 12-A/2008** (LVCR) – Estabelece os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Carreiras Gerais:

Carreira Técnica Superior, carreira de Assistente Técnico e a carreira de Assistente Operacional.

Carreiras Especiais[2]

Carreira de Especialista de Informática e carreira de Técnico de Informática.

Carreiras Subsistentes[3]

Carreira de Chefe de Departamento e carreira de Coordenador.

4.3 Categorias

Do elenco de carreiras acima referidas existem efectivos do IVBAM providos nas seguintes categorias:

- Na carreira Técnica Superior **-** A categoria Técnica Superior;
- Na carreira de Assistente Técnico - As categorias de Coordenador Técnico e de Assistente Técnico;
- Na carreira de Assistente operacional - As categorias de Encarregado Operacional e de Assistente Operacional;
- Na carreira de Especialista de Informática - A categoria de Especialista de Informática do Grau 2;
- Na carreira de Técnico de Informática - as categorias de Técnico de informática do grau 3, Técnico de Informática do Grau 2 e Técnico de Informática -Adjunto;
- Nas carreiras Subsistentes - As categorias de Chefe de Departamento[4] e de Coordenador[5].

2 **Carreiras especiais** - Nos termos do n.º 2 do artigo 41.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR).
3 **Carreira subsistente** – Carreiras que da aplicação da LVCR, artigo 106.º, subsistem nos termos em que actualmente se encontram previstas.
4 **Carreira subsistente** a extinguir quando vagar, nos termos do n.º 2 do artigo 21.º do Decreto Legislativo Regional n.º 23/99-M de 26/08.
5 **Carreira subsistente** nos termos do artigo 106.º da LVCR, conjugado com o artigo 8.º do Decreto Lei n.º 121/2008, de 11 de Julho.

4.4 Efectivos reais em 2010

À data de 31 de Dezembro de 2010 encontravam-se ao serviço do IVBAM 124 efectivos, independentemente de estarem abrangidos pelo regime de protecção social da função pública (114 efectivos) ou pelo regime da segurança social (10 efectivo)

Gráfico 2 – Total de Efectivos em 31 de Dezembro

Do número total de lugares previstos no Mapa de Pessoal do IVBAM, 11 são de pessoal dirigente - de entre os quais 1 de Presidente do Conselho Directivo e 1 Vogal do Conselho Directivo - 3 de Directores de Serviço e 6 de Chefe de Divisão.

5 Caracterização dos Efectivos

5.1 Situação Profissional

Com a aplicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, as relações jurídicas de emprego passaram a ser constituídas, a partir de 1 de Março de 2008, por **comissão de serviço** (para o exercício de cargos não inseridos em carreiras, designadamente cargos dirigentes), por **nomeação** (para o exercício de funções associadas ao exercício de poderes de soberania e autoridade), e por **contrato de trabalho em funções Públicas**[6] (para o exercício de cargos e funções não abrangidos pelos regimes anteriores), revestindo a modalidade de contrato individual de trabalho por tempo indeterminado (CIT) e contrato a termo resolutivo, certo ou incerto. No entanto e por imposição do acórdão n.º 256/2010 do Tribunal Constitucional, que declarou a ilegalidade dos nºs 1 e 2 do artigo 4.º do DLR n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, que adaptou a RAM a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, todos os trabalhadores que se encontravam em regime de nomeação passaram para o regime de contrato de trabalho em funções Públicas**.**

5.1.1 Distribuição dos efectivos pelo mapa de pessoal – postos de trabalho

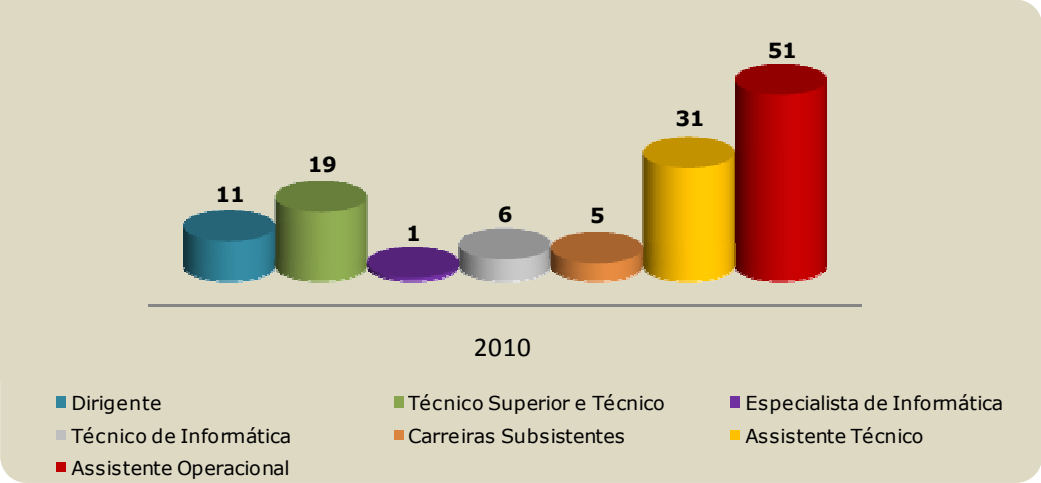
À data de 31/12/2010, os 124 colaboradores atrás mencionados estavam a desempenhar efectivamente funções no IVBAM, nos seguintes Cargos/Carreiras de trabalho:

- Pessoal Dirigente: 11 efectivos
- Carreira Técnica Superior: 19 efectivos
- Carreira de Especialista de Informática: 1 efectivo

[6] **Contrato de trabalho** – Por aplicação do Decreto Legislativo Regional n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, artigo 4.º (adapta à RAM a Lei n.º 12-A/2008, de 12 de Fevereiro) - manutenção e conservação da relação jurídica de emprego público – os trabalhadores da administração regional autónoma nomeados definitivamente mantiveram a nomeação definitiva, sem prejuízo de poderem optar pela transição para o regime de contrato por tempo indeterminado, nos termos da LVCR. Contudo, por imposição do acórdão n.º 256/2010 do Tribunal Constitucional, que declarou a ilegalidade dos nºs 1 e 2 do artigo 4.º do DLR n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, que adaptou a RAM a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, os mesmos trabalhadores, transitaram para a modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

- Carreira Técnica de Informática: 6 efectivos
- Carreiras Subsistentes: 5 efectivos
- Carreira de Assistente Técnico: 31 efectivos
- Carreira de Assistente Operacional: 51 efectivos

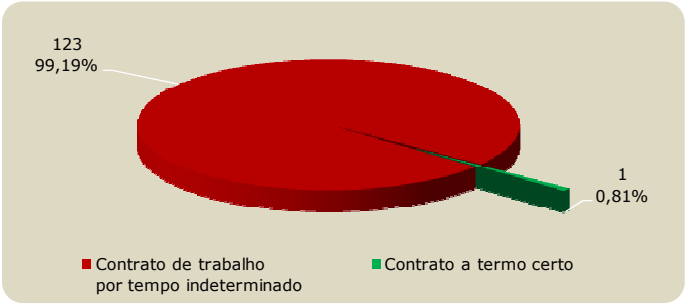
Gráfico 3 - Estrutura de Efectivos em 2010



5.1.2 Distribuição dos efectivos por relação jurídica de emprego

Em 2010, os 124 efectivos em exercício de funções no IVBAM encontravam-se em situações jurídicas de emprego distintas. A grande maioria dos efectivos, cerca de 99%, foi nomeada para as respectivas funções, tendo transitado para a modalidade de contrato de trabalho por tempo indeterminado, por imposição do acórdão n.º 256/2010 do Tribunal Constitucional, que declarou a ilegalidade dos nºs 1 e 2 do artigo 4.º do DLR n.º 1/2009/M, de 12 de Janeiro, que adaptou a RAM a Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro. No entanto, 1 dos efectivos ao serviço encontrava-se a contrato a termo certo, ver Gráfico 4.

Gráfico 4 – Distribuição por Relação Jurídica de Emprego



5.1.3 Distribuição dos efectivos por serviço

A Tabela 1 apresenta a distribuição do total de efectivos pelos diversos serviços do IVBAM, sendo de destacar que a Divisão de Viticultura[7] é o serviço que apresenta o maior número de trabalhadores num total de cerca de 27 pessoas em funções. Em seguida, destaca-se a Divisão de Recursos Humanos e Expediente com 15 trabalhadores, seguida da Direcção de Serviços de Artesanato que em termos de dimensão está muito próxima da Direcção de Serviços de Vitivinicultura, com respectivamente, 13 e 12 elementos.

Tabela 1 - Distribuição dos Efectivos por Serviços do IVBAM

Siglas	Serviços	N.º de efectivos	
CD	**Conselho Directivo**	2	
Div.GFO	Divisão de Gestão Financeira e Orçamental	8	
Div.RHE	Divisão de Recursos Humanos e Expediente	15	
Div.CA	Divisão de Criação Artística	5	
Div.PRO	Divisão de Promoção	7	
NACD	Núcleo de Apoio ao C. Directivo	8	
DSART	**Direcção de Serviços de Artesanato**	13	
DSAQ	**Direcção de Serviços de Apoio à Qualidade**	7	
DSVV	**Direcção de Serviços de Vitivinicultura**	12	**46**
Div.VINI	Divisão de Vinicultura	7	
Div.VITI	Divisão de Viticultura	27	
DSCRVV	**Direcção de Serviços de Controlo e Regulamentação Vitivinícola**	2	**13**
Div.RC	Divisão de Regulamentação e Certificação	5	
Div. CAC	Divisão de Controlo e Apoio à Comercialização	6	
	Total	**124**	

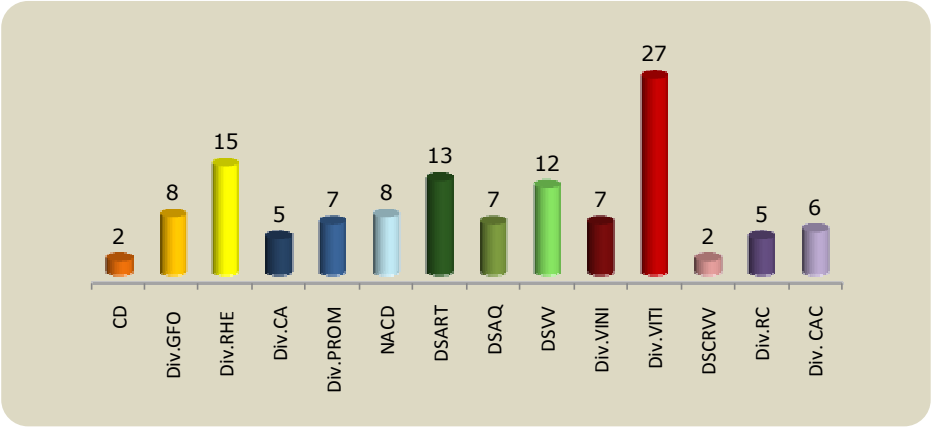
Nota:

A Direcção de Serviços de Vitivinicultura (DSVV) compreende a Divisão de Viticultura (Div. VITI) e a Divisão de Vinicultura (Div. VINI)

A Direcção de Serviços de Controlo e Regulamentação Vitivinícola (DSCRVV) compreende a Divisão de Regulamentação e Certificação (Div. RC) e a Divisão de Controlo e Apoio à Comercialização (Div. CAC)

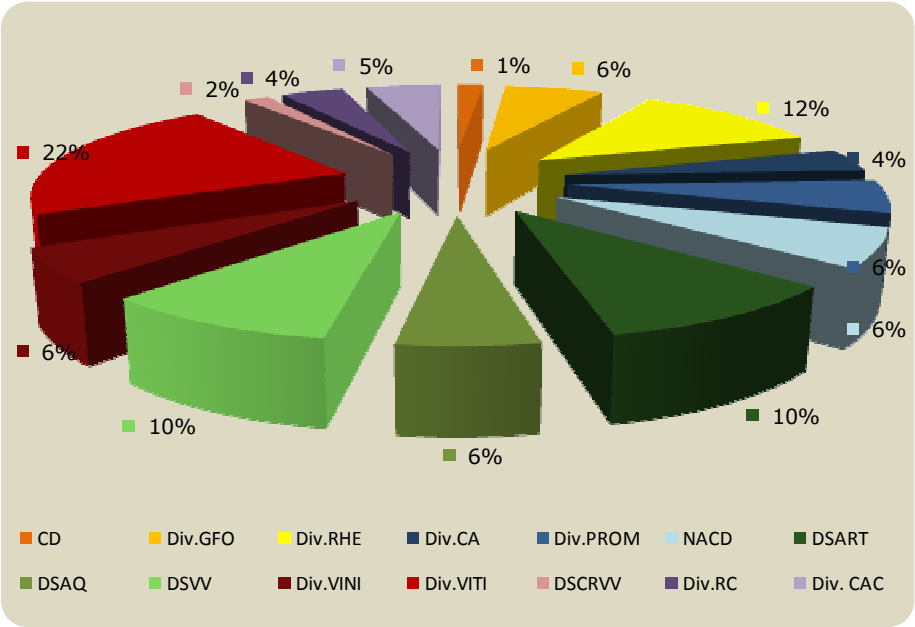
[7] Importa referir que esta Divisão de Serviços (27 efectivos) bem como a Divisão de Vinicultura (7 efectivos) dependem da Direcção de Serviços de Vitivinicultura (12 efectivos) o qual perfazem um total de 46 efectivos.

Gráfico 5 – Distribuição dos Efectivos por Serviços



O Gráfico 6 sumariza, em termos de percentagem, a relação da distribuição do total de efectivos por serviço.

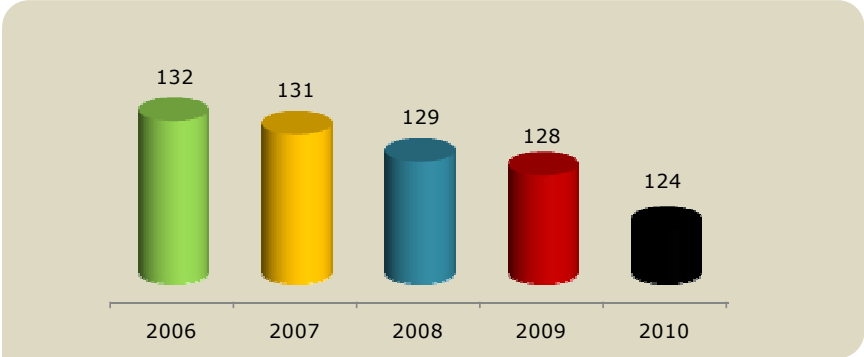
Gráfico 6 – Distribuição dos Efectivos por Serviços em %



5.1.4 Evolução do número de efectivos entre 2006 e 2010

Nos últimos 5 anos (2006[8]-2010) o número global de efectivos tem vindo a decrescer conforme se pode constatar no Gráfico 7.

Gráfico 7 – Evolução dos Efectivos entre 2006 e 2010



Este decréscimo é gradual e decorre, por um lado, das transferências de pessoal para outros serviços, das aposentações e das restrições existentes nas admissões à Administração Pública.

Com suporte no Gráfico 8 verifica-se que, no ano de 2010, a grande maioria dos efectivos integravam a carreira de Assistente Operacional perfazendo um total de 51 indivíduos, o que equivale a 41% do universo total. Neste período, os serviços dispunham apenas de 1 trabalhador na carreira de Especialista de Informática enquanto as restantes carreiras apresentavam uma distribuição relativamente uniforme.

[8] **Ano de 2006** - Fusão do ex-Instituto do Vinho da Madeira (IVM) e do ex-Instituto do Bordado, Tapeçarias e do Artesanato da Madeira (IBTAM) e formação do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. (IVBAM).

Gráfico 8 - Distribuição dos Efectivos por Carreiras/Cargos em 2010

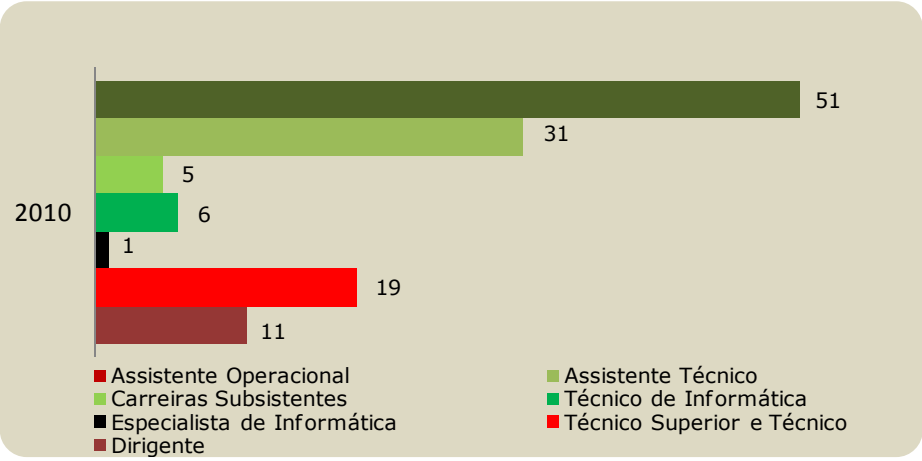
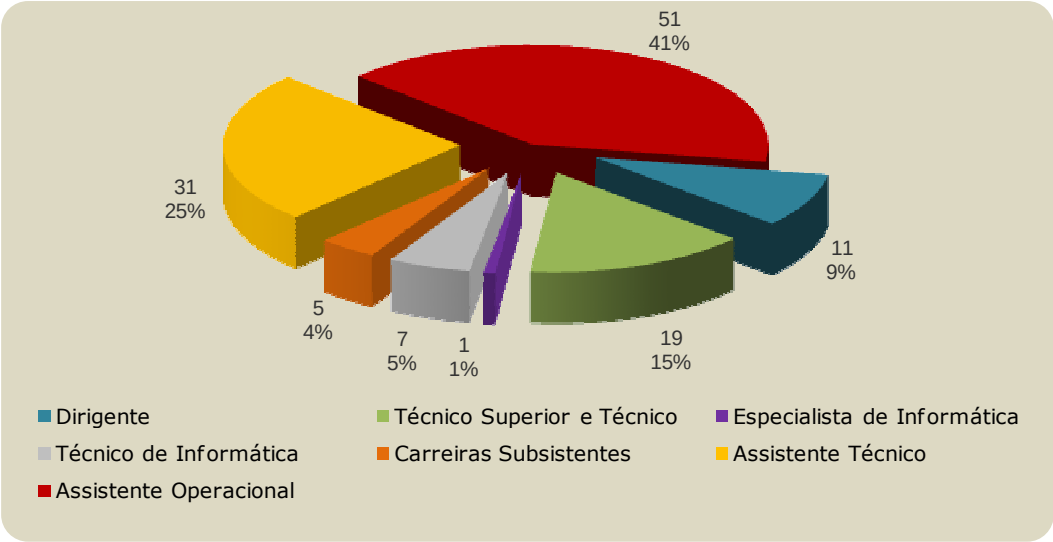


Gráfico 9 - Percentagens da distribuição dos efectivos por Carreiras/Cargos



Relativamente à evolução, nos últimos 4 anos, da distribuição dos efectivos pelos vários cargos/carreiras, é possível constatar no Gráfico 10 que a tendência geral aponta para um decréscimo mais ou menos uniforme, do número de efectivos.

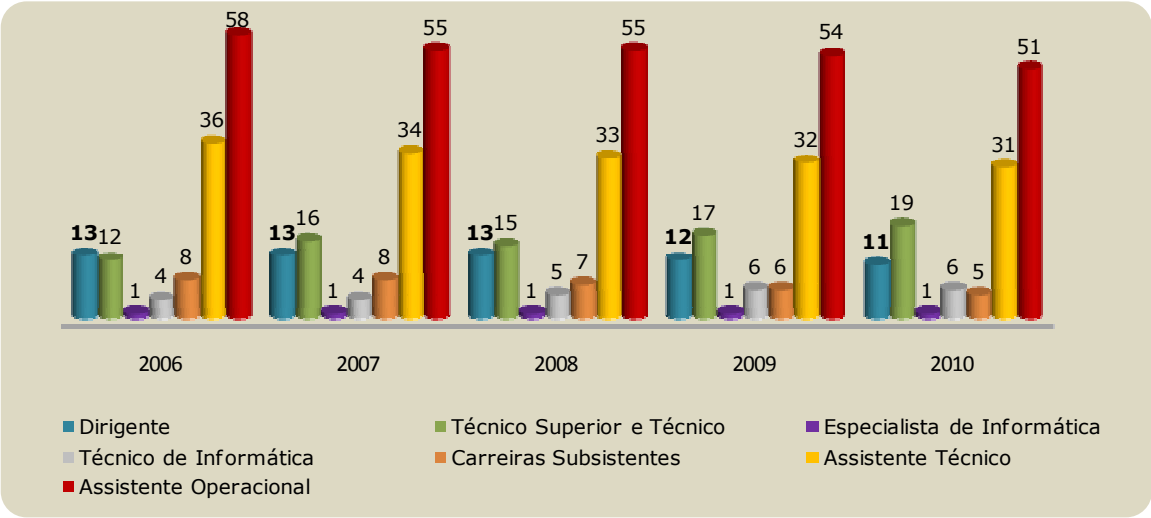
5.1.5 Integração de Carreiras com a LVCR

Com a aplicação da LVCR as carreiras previstas no extinto quadro de pessoal do IVBAM, foram integradas nas novas carreiras, de acordo com o Decreto-Lei 121/2008, de 11 de Julho, da seguinte forma:

- Carreira Técnica Superior na carreira Técnica Superior;
- Carreira Técnica na carreira Técnica Superior;
- Carreira Técnica Profissional na carreira de Assistente Técnico;
- Carreira Administrativa na carreira de Assistente Técnico;
- Carreira de Pessoal Operário na carreira de Assistente Operacional;
- Carreira de Pessoal auxiliar na carreira de Assistente Operacional;
- Carreira de Pessoal de Informática na carreira especial de Informática;
- Carreiras de Chefia Administrativa (Chefe de Departamento e Coordenador), mantiveram-se nas mesmas carreiras (agora designadas por carreiras subsistentes).

Assim, e tendo em conta que a LVCR entrou em vigor no ano de 2008, para que se pudesse estabelecer uma estrutura comparativa válida na distribuição dos efectivos por Carreiras/Cargos relativamente aos anos de 2006/2007, foi necessário fazer uma equiparação quimérica daquelas em relação à nova estrutura da LVCR como constata no Gráfico 8.

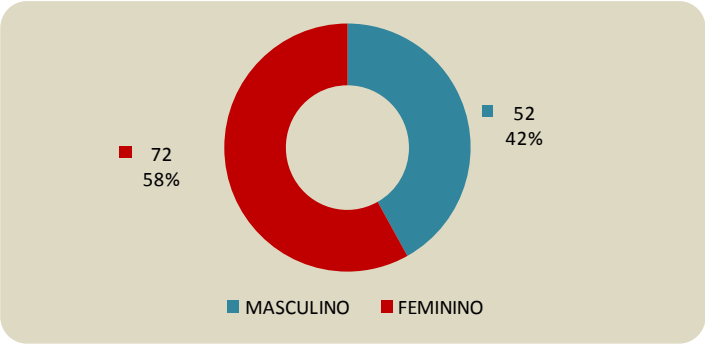
Gráfico 10 - Evolução da Distribuição de Efectivos pelas Carreiras/Cargos entre 2006-2010



5.2 Distribuição dos Efectivos por Género

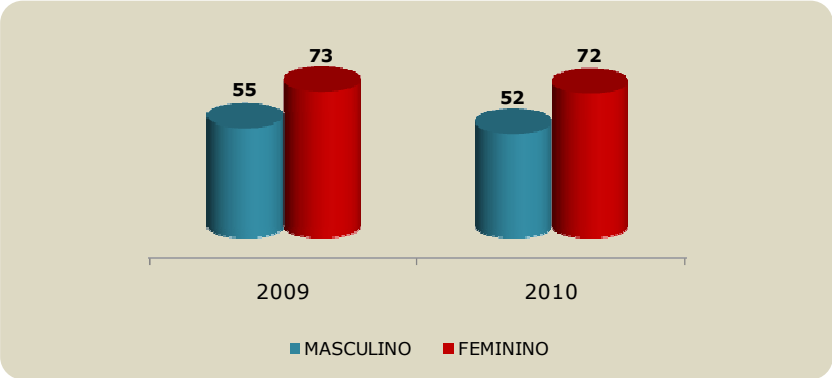
Pode dizer-se que em 2010 a maioria dos efectivos ao serviço do IVBAM são do género feminino, correspondendo a cerca de 58% do total de trabalhadores, conforme evidencia o Gráfico 11:

Gráfico 11 – Distribuição dos Efectivos por Género em 2010



Comparativamente ao ano anterior (Gráfico 12) pode verificar que a relação entre o total de homens e mulheres ao serviço do IVBAM manteve-se mais ou menos equivalente.

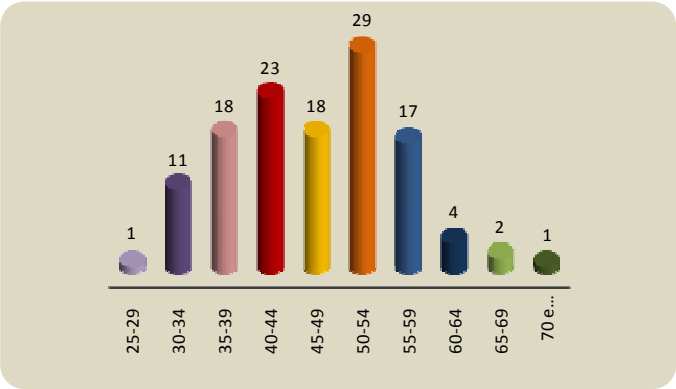
Gráfico 12 - Comparativo da Distribuição por Género entre 2009/2010



5.3 Estrutura Etária

A distribuição etária dos efectivos a 31 de Dezembro de 2010 está representada no Gráfico 13.

Gráfico 13 – Estrutura Etária dos Efectivos



Ainda de acordo com Gráfico 13, é possível identificar que a faixa etária em que se encontram a maior parte dos trabalhadores está compreendida entre os 50 e os 54 anos (29 efectivos), imediatamente seguida pelas faixas dos 40 a 44 anos (23 efectivos). As faixas de 40 a 44 e 35 a 39 em termos de dimensão está igual, ambas com 18 efectivos. Do total de trabalhadores 7 têm mais de 60 anos e 12 têm menos de 35 anos de idade.

Deste modo, e com suporte no Gráfico 13, conclui-se, que a taxa de emprego de jovens (efectivos até aos 34 anos) demonstra valores notoriamente baixos, justificáveis pela política de contenção de ingressos nos Organismos da Administração Pública Central, Local e Regional, resultado das reconhecidas dificuldades orçamentais e de nova legislação mais restritiva no acesso à Administração Pública. Todavia, constata-se a existência de um quadro de pessoal mais ou menos equilibrado, onde a média de idades ronda os 46 anos (

Tabela 2).

Importa referir, também, que a média de idades do pessoal Dirigente é de 42 anos de idade (

Tabela 3) enquanto a dos Técnicos Superiores é de 38 anos (

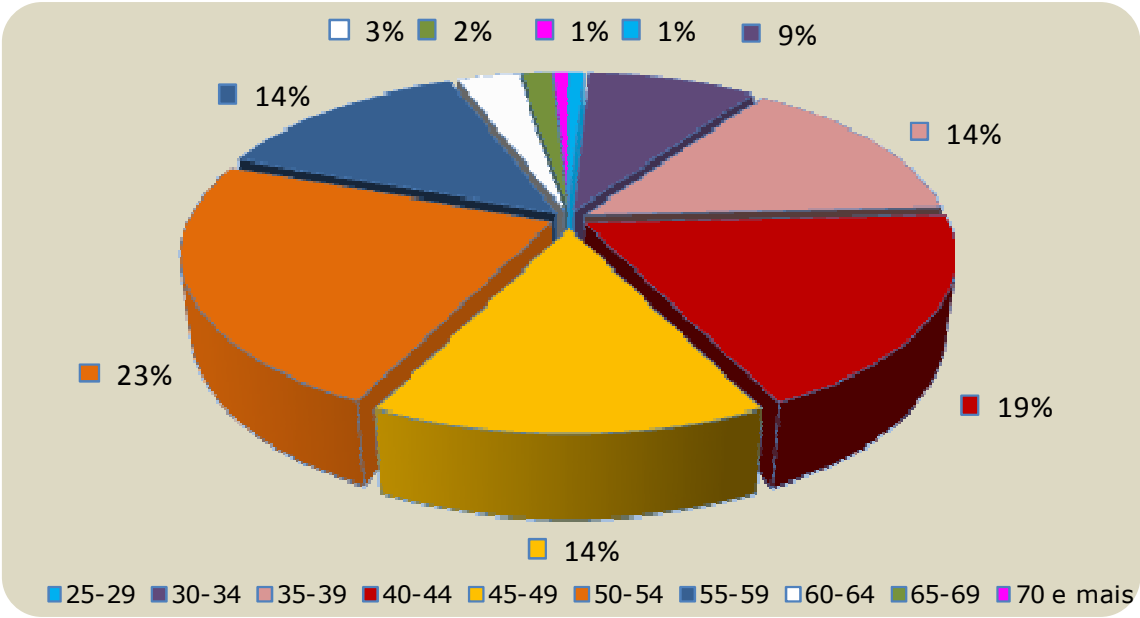
Tabela 4).

Predominam assim, as estruturas com experiência, sendo reconhecido que é neste intervalo etário dos 40 aos 49 anos, que a relação conhecimento/rendimento se encontra no auge.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de efectivos, é de 19,35%, valor ligeiramente inferior ao registado no ano de 2009 que ascendia a 18,55%.

Contudo, parece-nos oportuno focar a necessidade futura de se tomarem medidas direccionadas para o rejuvenescimento dos quadros de recursos humanos, pois os escalões etários compreendidos entre os 55 e os 70 anos tendem a ter um crescimento em virtude das alterações introduzidas ao Estatuto da Aposentação, pelo que é expectável que se venha a verificar um acréscimo da idade média dos trabalhadores.

Gráfico 14 – Percentagens da Estrutura Etária dos Efectivos



5.3.1 Média Etária por Cargos/Carreiras

Tabela 2 – Idade Média dos Efectivos

Idade Média dos Efectivos	
Total idades	5796
Total funcionários	124
Média de idades	**46,74**

Tabela 3 – Idade Média dos Dirigentes

Dirigente **Idade Média**	
Total idades	462
Total dirigentes	11
Média de idades	**42,00**

Tabela 4 – Idade Média dos Técnicos Superiores

Técnicos Superiores **Idade Média**	
Total idades	726
Total Técnicos Superiores	19
Média de idades	**38,21**

Tabela 5 - Idade Média dos Informáticos

Informática **Idade Média** Especialista e Técnicos	
Total idades	296
Total Informática	7
Média de idades	**42,29**

Tabela 6 – Idade Média das carreiras Subsistentes

Carreiras Subsistentes **Idade Média** Chefe de Departamento e Coordenador	
Total idades	272
Total Carreiras Subsistentes	5
Média de idades	**54,40**

Tabela 7 – Idade Média dos Assistentes Técnicos

Assistentes Técnicos **Idade Média**	
Total idades	1467
Total Assistentes Técnicos	31
Média de idades	**47,32**

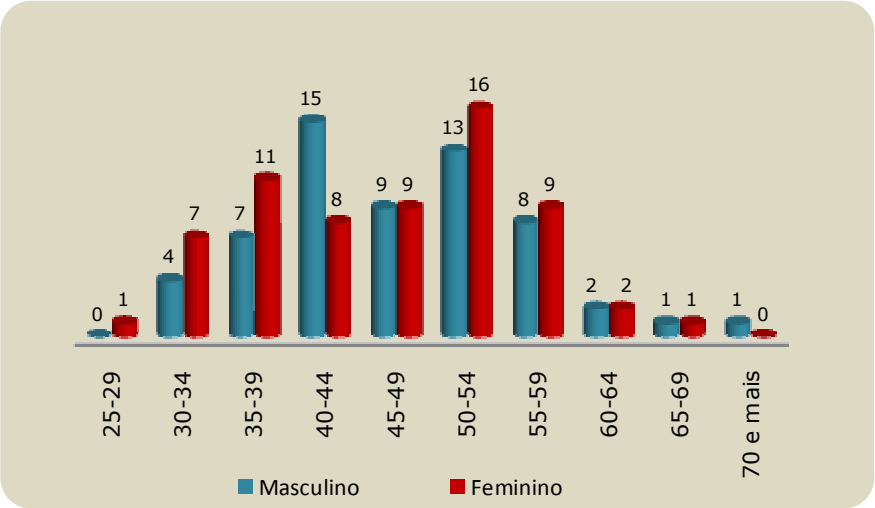
Tabela 8 – Idade Média dos Assistentes Operacionais

Assistentes Operacionais **Idade Média**	
Total idades	2573
Total Assistentes Operacionais	51
Média de idades	**50,45**

Refira-se que, ainda a respeito da estrutura etária dos trabalhadores, que as mulheres prevalecem em quase todas as faixas etárias com excepção dos 40 a 44, em que se inverte a situação, sendo que o trabalhador mais velho é homem, segundo se demonstra no Gráfico 15.

Segundo esta distribuição a média dos efectivos femininos é de 52 anos e a dos masculinos é de 42 anos aproximadamente.

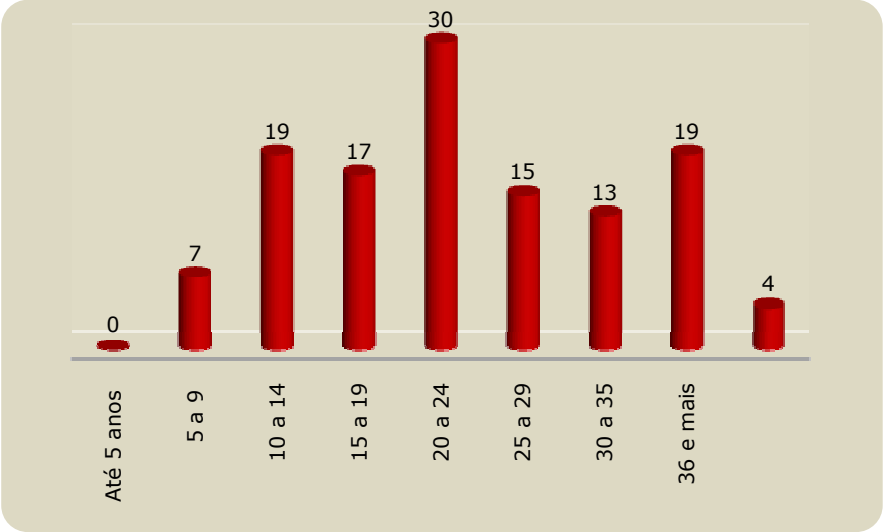
Gráfico 15 - Estrutura Etária por Género



5.4 Distribuição dos efectivos por antiguidade

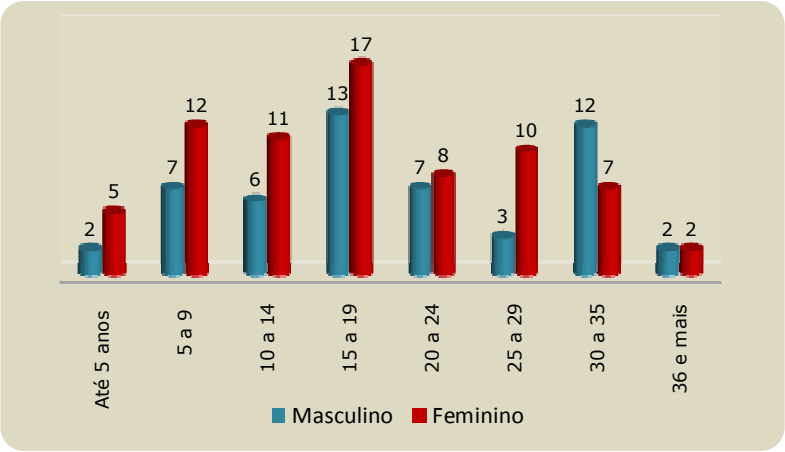
Apoiados nos dados do Gráfico 16 é possível aferir que o grupo dominante situa-se no nível de antiguidade entre os 20 a 24 anos, num total de 30 efectivos. Pode dizer-se, também, que a maioria dos efectivos (53.2%) - cerca de 66 dos 124 trabalhadores - encontram-se a exercer funções no IVBAM há menos de 19 anos, sendo que a média de antiguidade (soma das antiguidades/n.º de efectivos) é cerca de 18 anos de serviço, o que equivale a dizer que existem 51 efectivos com mais de 20 anos de serviço, isto é, cerca de 41,13% da totalidade dos trabalhadores.

Gráfico 16 - Estrutura de Antiguidades



Pode-se constatar ainda, à luz do Gráfico 17 que na maioria dos grupos de antiguidade de trabalhadores predominam as mulheres, com excepção do grupo que tem entre 30 a 35 anos de serviço, onde a relação se inverte para 12 homens e 7 mulheres. Na realidade, a maioria das mulheres encontra-se a exercer as suas funções há mais de 5 anos e há menos de 29, enquanto a maioria dos homens situa-se tanto na faixa dos 15 a 19 anos como entre os 30 a 35 anos de antiguidade no exercício de funções.

Gráfico 17 – Distribuição da Estrutura de Antiguidade por Género



5.5 Trabalhadores Estrangeiros

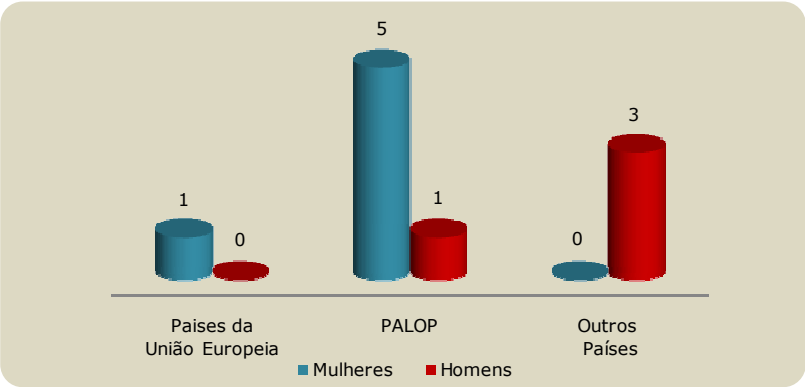
Em 31 de Dezembro de 2010 encontravam-se em efectividade de funções no IVBAM 10 trabalhadores com nacionalidade estrangeira. Destes, a maioria são mulheres - cerca de 5 e são provenientes de outros países fora da União Europeia (

Gráfico 18).

Tabela 9 - Distribuição dos efectivos estrangeiros

	Países da União Europeia	PALOP	Brasil	Venezuela	África do Sul
Mulheres	1	5	0	0	0
Homens	0	1	0	2	1

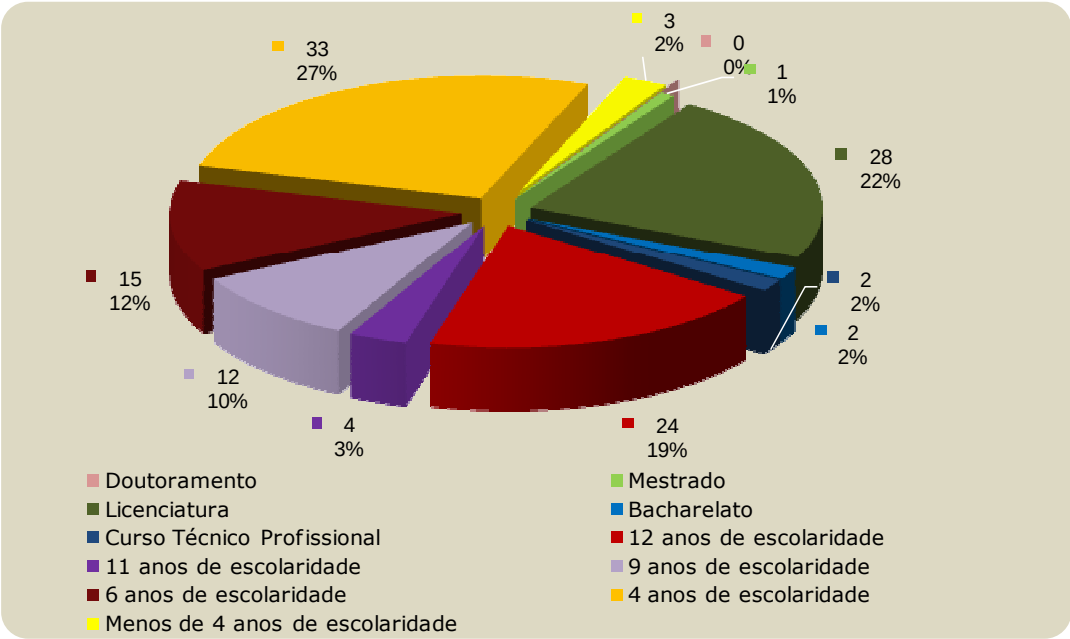
Gráfico 18 - Distribuição dos efectivos estrangeiros por Área Geográfica



5.6 Estrutura Habilitacional dos efectivos

A distribuição dos efectivos por habilitação está representada no Gráfico 19. De acordo com os dados ali presentes é possível afirmar que a maioria, cerca de 27% dos efectivos do Instituto, tem 4 anos de escolaridade. Porém cerca de 22% do quadro total de efectivos já possui um grau de Licenciatura.

Gráfico 19 – Estrutura Habilitacional dos efectivos



Ao nível das habilitações dos trabalhadores pode asseverar-se que a maioria possui até 9 anos de escolaridade. Esta tendência verifica-se há pelo menos 5 anos (Gráfico 20). Ainda assim, em 2010 registou-se um ligeiro aumento do número de trabalhadores com formação superior relativamente aos anos anteriores.

Quanto à proporção do número de efectivos com formação superior é equivalente ao número de trabalhadores que possui entre o 11.º e 12.º anos de escolaridade ou um curso técnico profissional.

Gráfico 20 - Evolução das Habilitações dos Efectivos entre 2006-2010

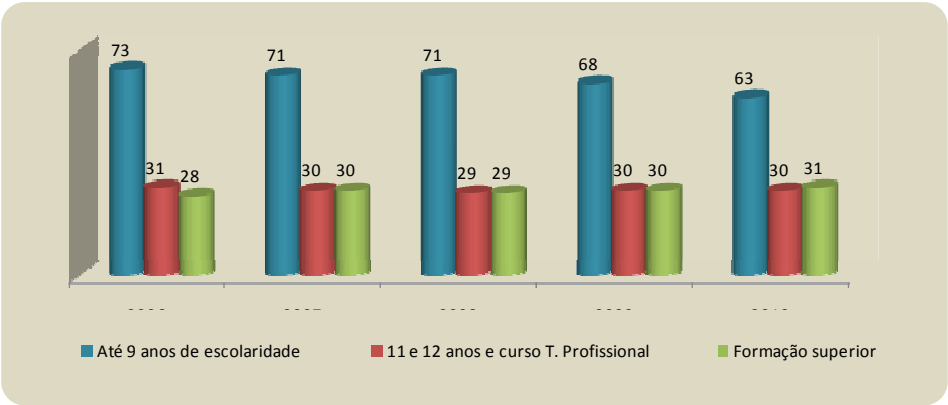
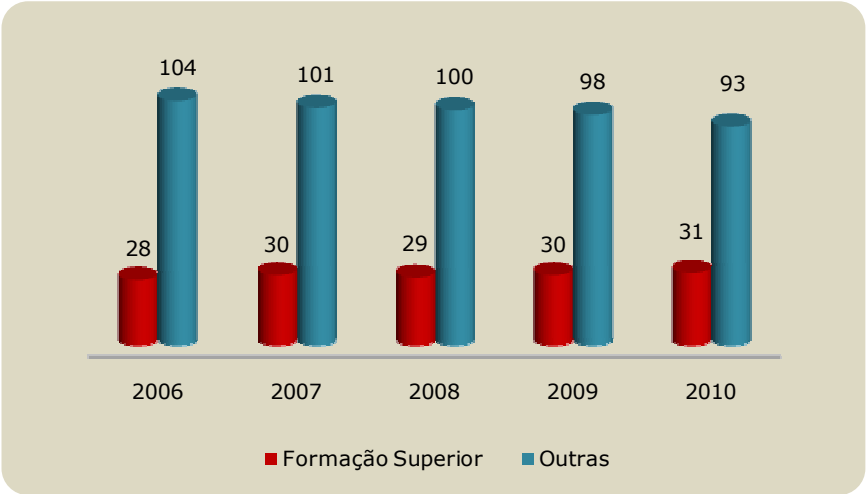


Tabela 10 - Evolução das Habilitações dos Efectivos entre 2006-2010

Habilitação	Ano									
	2006		2007		2008		2009		2010	
Até 9 anos de escolaridade	73	55,30%	71	53,79%	71	53,79%	68	51,52%	63	47,73%
11 e 12 anos e curso T. Profissional	31	23,48%	30	22,73%	29	21,97%	30	22,73%	30	22,73%
Formação superior	28	21,21%	30	22,73%	29	21,97%	30	22,73%	31	23,48%
	132		131		129		128		124	

Gráfico 21 – Evolução das Habilitações dos Efectivos entre 2006-2010



6 Movimento de Pessoal

6.1 Admissões e regressos

Em 2010 registou-se apenas a admissão de 2 colaboradores, sendo ambas concretizada mediante a abertura de um procedimento concursal, em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

6.2 Saídas

Relativamente às saídas, registaram-se 6, sendo um Técnico Superior por mobilidade interna, um Coordenador por licença sem vencimento de longa duração, dois Assistentes Operacionais por caducidade de contrato e um Assistente Técnico e um Assistente Operacional, ambos por aposentação.

7 Alterações da situação profissional

7.1 Promoções/Concursos de pessoal e procedimentos afins

Em 2010 registou-se apenas 1 promoção[9] por procedimento concursal (Carreira Subsistente) e 11 alterações de posicionamento remuneratório.

As "Opções Gestionárias – Excepção" decorrem da aplicação do sistema integrado de avaliação do desempenho para a Administração Pública (SIADAP), e abrangeu apenas um Chefe de Departamento (carreira subsistente), em consequência do seu pedido de aposentação.

Relativamente a procedimentos concursais foram abertos/concluídos os seguintes:

- 2 Posto de trabalho na carreira Técnica Superior (abertos em 2009 e concluídos em 2010);
- 1 Posto de trabalho na categoria de Coordenador Especialista – carreira subsistente (aberto em 2009 e concluído em 2010);

7.2 Alteração de Posição Remuneratória

Decorrem, também, da aplicação do SIADAP, e correspondem à alteração obrigatória do posicionamento remuneratório dos efectivos que acumularam 10 pontos nas avaliações do seu desempenho, conforme n.º 6, do artigo 47.º, da Lei n.º 12-A/2008, e abrangeram:

- 3 Coordenadores Técnicos;
- 1 Assistente Técnico;
- 6 Assistentes Operacionais.

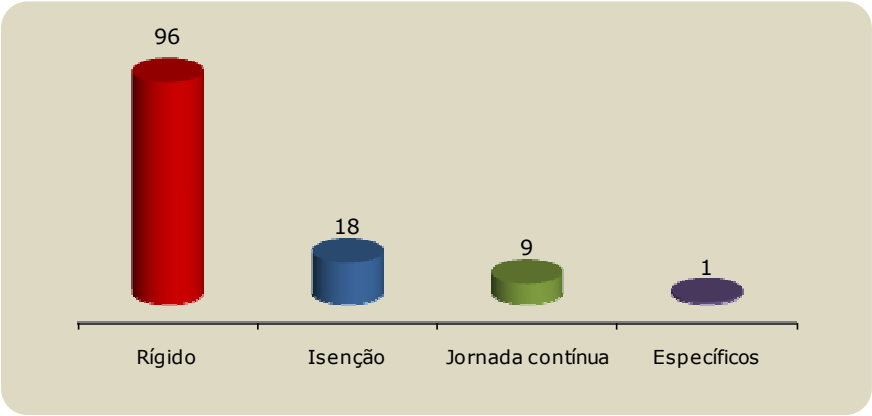
[9] **Promoção** – Mudança para categoria seguinte da mesma carreira, após aprovação em concurso.

8 Prestações de trabalho e Absentismo

8.1 Modalidades de horário praticadas

As várias modalidades de horário praticadas em 2010 são apresentadas no Gráfico 22. Em termos percentuais as mesmas modalidades de horários traduzem-se de acordo com as percentagens apresentadas no Gráfico 23.

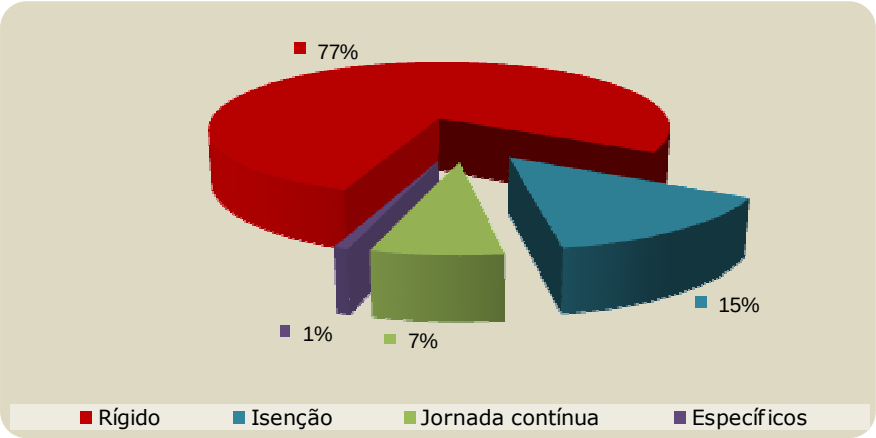
Gráfico 22 - Modalidades de Horário Praticado



Com suporte nestes gráficos é possível verificar que cerca de 96 dos 124 dos trabalhadores do IVBAM, estão sujeitos a um horário rígido[10], o que corresponde a 77% dos efectivos. Em regime específico[11] existia, apenas, 1 efectivo (trabalhador estudante). Da totalidade de trabalhadores cerca de 15% têm isenção de horário[12] o que em termos reais corresponde a 18 trabalhadores. Os restantes 8% distribuem-se pelas restantes modalidades de horário existentes.

[10] **O Horário rígido** é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas idênticas, separados por um intervalo de descanso.
[11] **Regime Específico** - Em virtude de ser trabalhador estudante.
[12] **A Isenção de horário** diz respeito apenas ao pessoal dirigente e chefias administrativas.

Gráfico 23 – Percentagem de Modalidades de Horário



8.2 Trabalho suplementar

O Trabalho suplementar integra todo o serviço extraordinário, diurno ou nocturno, em dias de descanso semanal, complementar e em feriados, efectuados pelos efectivos do serviço.

Comparativamente ao ano anterior, verificou-se uma redução do número de horas de serviços extraordinários prestados - 363, uma redução de 9,5%.

Gráfico 24 - comparativo do trabalho suplementar entre 2009 e 2010

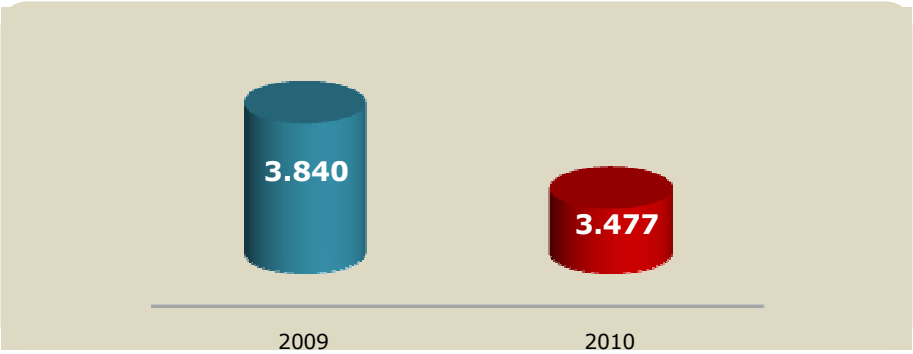
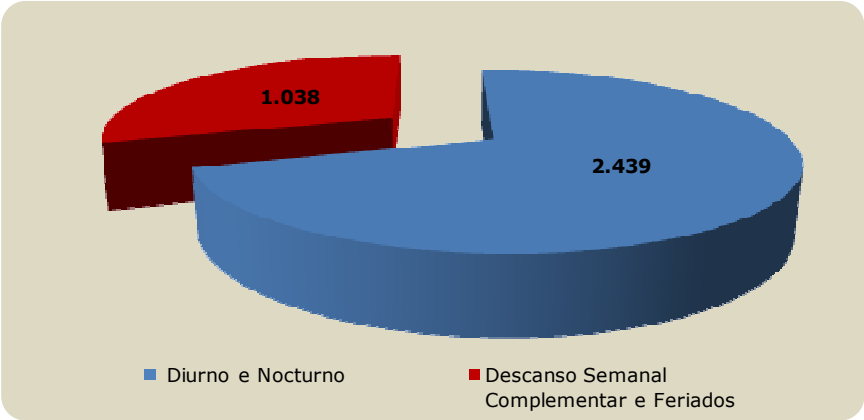


Gráfico 25 - Caracterização do Trabalho Suplementar



O Gráfico 25 apresenta o total de horas de trabalho suplementar realizado. A parte substantiva do mesmo prende-se com as tarefas relacionadas com a vindima que decorre entre o fim do mês de Agosto e o princípio do mês de Outubro.

8.3 Absentismo

Por absentismo deve entender-se as "*ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não*".

Assim, a recolha e análise de dados sobre o absentismo constitui um indicador que permite medir, avaliar e analisar o custo que a falta de assiduidade representa para o IVBAM.

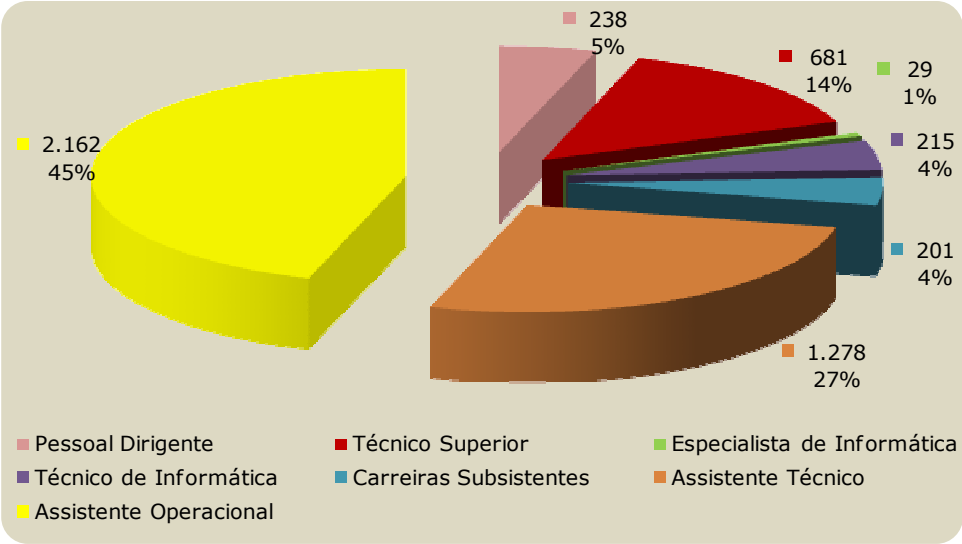
No ano em análise, foram contabilizados 4.804 dias de ausência ao trabalho, sendo 2.898 nos efectivos do sexo feminino e 1.906 entre os efectivos do sexo masculino.

Deste número, 71 ausências foram motivadas pela categoria "outros motivos", designadamente: as consultas médicas, doação de sangue e tratamentos ambulatórios, seguindo-se as faltas "por doença" (989 dias), por "maternidade/paternidade" (102 dias), por "casamento" (11 dias), por "falecimento de familiar" (68 dias), "por conta do período de férias" (8 dias) e pelo "estatuto de trabalhador-estudante" (27 dias).

Tabela 11 – Comparativo do absentismo por Género entre 2009/2010

Tipos de ausências	2009			2010			
	M	F	Total	M	F	Total	
Maternidade/Paternidade	90	136	226	0	102	102	
Casamento	2	0	2	0	11	11	
Falecimento de Familiar	23	37	60	25	43	68	
Doença	302	409	711	273	716	989	989
Assistência a familiares	0	31	31	0	0	0	
Trabalhador estudante	0	5	5	0	27	27	
Por conta do período de férias	7	18	25	2	6	8	
Com perda de remuneração	0	0	0	0	0	0	
Injustificadas	0	0	0	0	0	0	
Férias	1.554	1.928	3.482	1.593	1.935	3.528	
Outros motivos	37	12	49	13	58	71	
Totais	**2.015**	**2.576**	**4.591**	**1.906**	**2.898**	**4.804**	**3.815**
	4.591			**4.804**			

Gráfico 26 – Absentismo por Carreiras/Cargos



O número total de faltas dadas pelos trabalhadores do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira durante o ano de 2010 foi de 4.804 dias.

Se considerarmos que o ano de 2010 teve 256 dias úteis de trabalho (365 – (2 dias de fim-de-semana*4 semanas*12 meses) – 18 feriados/tolerâncias - 5 coincidem com 3 sábados e 2 domingos), representa um total de 31.744 dias de trabalho (124 trabalhadores*256 dias úteis de trabalho/ano) no universo dos efectivos do IVBAM.

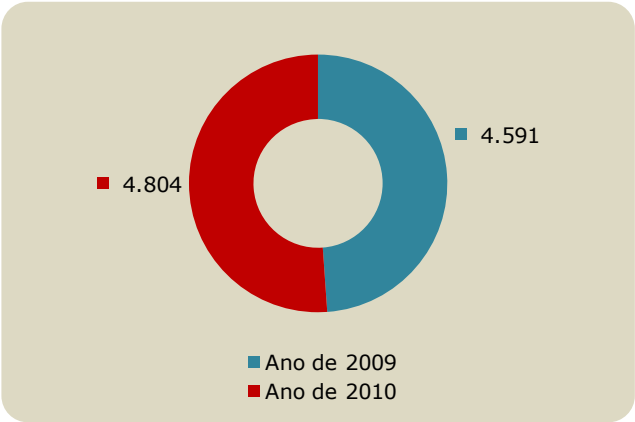
O rácio do conjunto das faltas (incluindo férias) – 4.804dias – sobre a totalidade dos dias de trabalho – 31.744 – representou pois um absentismo, em termos latos, de 15.1%.

No entanto, uma vez que do conjunto das faltas tipificadas no quadro 1.19 do BS, as dadas por gozo de férias também entram no cômputo total dos dias de ausência, se as retirarmos (3.528 ao universo das restantes faltas (4.804-3.528=1.276) teremos uma percentagem de apenas, 4% de absentismo[13] em sentido estrito, não sendo assim significativo.

Analisando ainda os dados sobre a assiduidade em função do grupo de pessoal (Gráfico 26) verifica-se um número significativo de ausências entre o pessoal assistente operacional, também certamente por ser neste grupo que se encontra o maior número de efectivos do IVBAM (51 trabalhadores num universo de 124)

Em 2010 verificou-se um aumento do absentismo comparativamente com o do anterior o que significa que em termos objectivos verificaram-se menos 213 faltas.

Gráfico 27 – Absentismo Comparativo 2009/2010

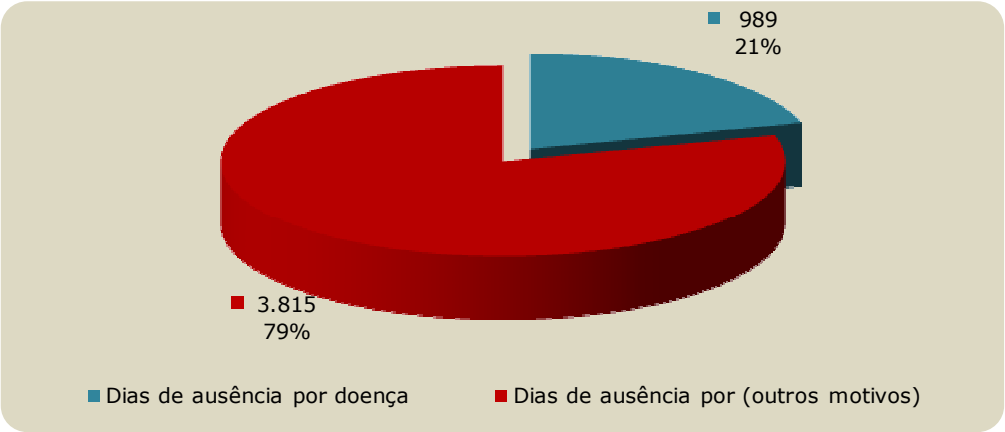


8.4 Faltas dadas por doença

Do total das faltas dadas em 2010, 989 foram por motivo de doença do próprio ou de familiares, representando este tipo de falta 21% das faltas ao trabalho, conforme se observa no gráfico seguinte:

[13] Taxa de Absentismo: TA = Total das Horas de Ausência (THA) / Potencial Máximo Anual (PMA) X 100

Gráfico 28 – Comparativo dias de ausência por doença face aos restantes motivos



Verifica-se, ao nível do absentismo dos trabalhadores nesses dois anos, um aumento de 4,4% que se traduz num aumento de 213 ausências.

9 Formação profissional

9.1 Formação Interna/Externa

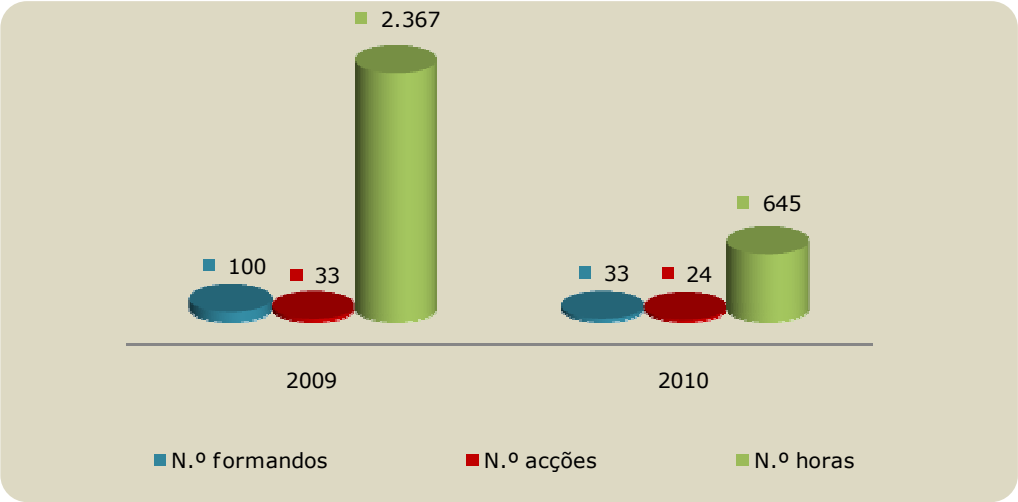
A nível de acções de formação foram realizadas, em 2010, 33 acções de formação de âmbito externo, das quais 19 tiveram uma duração até 30 horas, 3 entre 30 e 59 horas e apenas 1 com mais de 60 horas. Participaram nestas acções cerca de 20 formandos, totalizando cerca de 629 horas.

Relativamente às acções de formação de âmbito interno, foi realizada apenas 1 acção, cuja duração foi inferior a 30 horas. Participaram nesta acção cerca de 2 formandos.

Tabela 12 – Duração das Acções de Formação

	Duração			
	< 30 H	30-59 H	60-119 H	≥ 120 H
N.º total de acções	20	3	1	0
N.º acções internas	1	0	0	0
N.º acções externas	19	3	1	0

Gráfico 29 – Acções de Formação comparativo 2009/2010

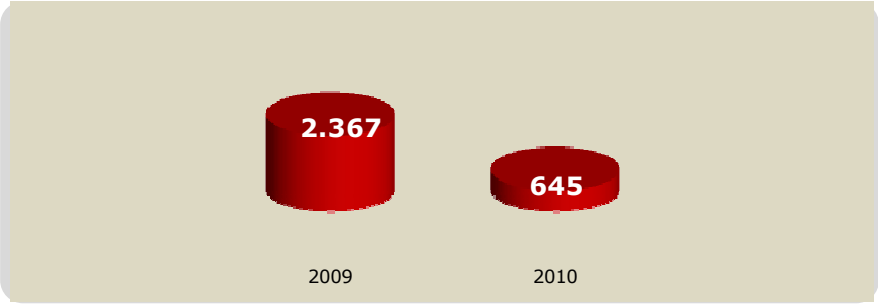


Comparativamente ao ano anterior, verificou-se uma redução significativa do número de horas de formação, uma redução de 72,75% de acordo com a (Tabela 13).

Tabela 13 – Variação das Acções de Formação 2009/2010

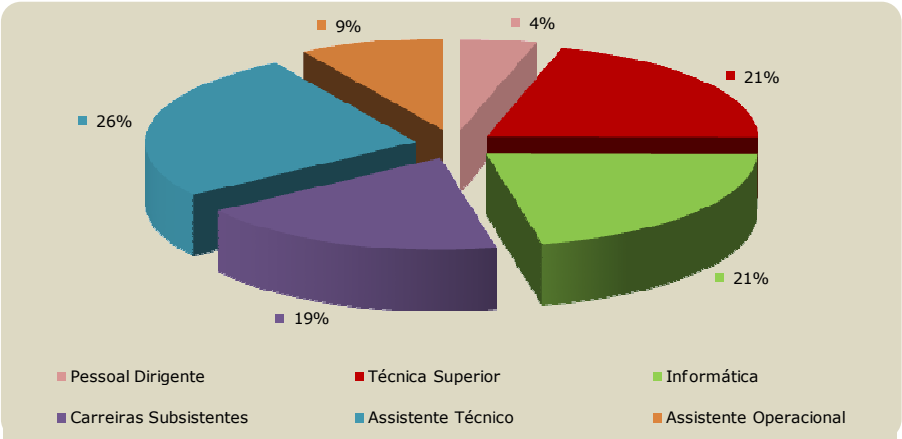
	Anos		Variação face a 2009
	2009	2010	
N.º formandos	100	33	-67,00%
N.º acções	33	24	-27,27%
N.º horas	2.367	645	-72,75%

Gráfico 30 – Comparativo do Número de Horas de Formação 2009/2010



Em termos percentuais as formações foram distribuídas de acordo com o expresso no Gráfico 31. Em termos gerais pode afirmar-se que o principal grupo profissional beneficiado em termos de formação foi o do pessoal Assistente Técnico – com cerca de 24% dos efectivos seguidos do pessoal de informática com 22% do total de acções. Enquanto a carreira menos envolvida em formações foi a de Pessoal Dirigente - 5%.

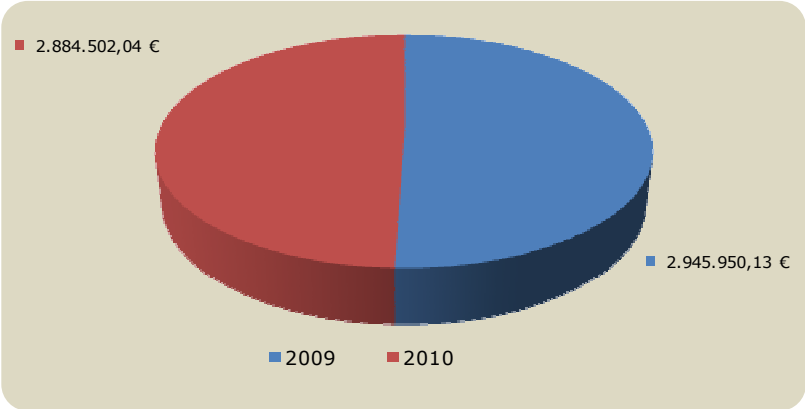
Gráfico 31 – Distribuição da Formação por Cargos/Carreiras



10 Encargos com o pessoal e formação

Em 2010, os encargos com pessoal ascenderam a 2.884.502,04 €, representando 46.98%, do total do orçamento deste Instituto (6.139.364,00 €), tendo-se observado uma diminuição de 2,13% face a 2009.

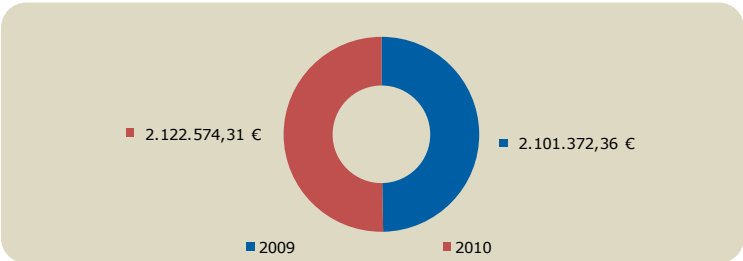
Gráfico 32 – Encargos com o Pessoal comparativo 2009-2010



10.1 Remuneração base

A "remuneração base " prevista no quadro 2.0 do BS corresponde ao valor agregado dos índices salariais mensais de cada efectivo, vezes 14 meses, adicionados das remunerações por doença e por paternidade/maternidade. Este *item* corresponde a 73,59% de todos os encargos com o pessoal. A título de remuneração base, o IVBAM pagou ao longo do ano de 2010 o montante global de 2.122.574,31 € enquanto no ano anterior apenas foi dispendido o montante de 2.101.372,36 € (Gráfico 33).

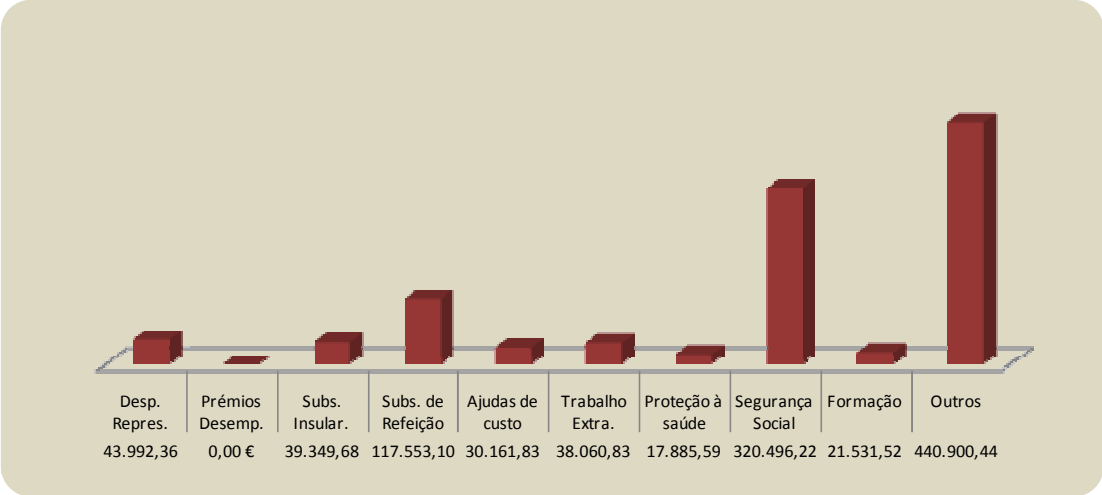
Gráfico 33 – Comparativo das Remunerações Base 2009-2010



10.2 Outros encargos

Além da remuneração base os encargos com pessoal integram outros abonos conforme se indica no Gráfico 34. De entre as despesas com pessoal há a salientar o montante atribuído a título de subsídio de refeição (117.553.10 €). Outra grande porção do orçamento refere-se aos gastos em protecção à saúde e segurança social, num valor global de 40.644.46 €.

Gráfico 34 – Encargos com o Pessoal excepto a Remuneração Base em 2010



10.2.1 Ajudas de custo

Quanto aos encargos suportados com as ajudas de custo totalizaram 30.161,83€. Deste montante, 3.821,06 € foram financiados pelo *FEDER - Programa Intervir* + e, 26.340,77 € foram pagas pelo Orçamento do IVBAM (Gráfico 36).

Importa referir que este encargo representa cerca de 0,9% do peso total das despesas com o pessoal.

Gráfico 35 – Peso das Ajudas de Custo nas despesas de pessoal

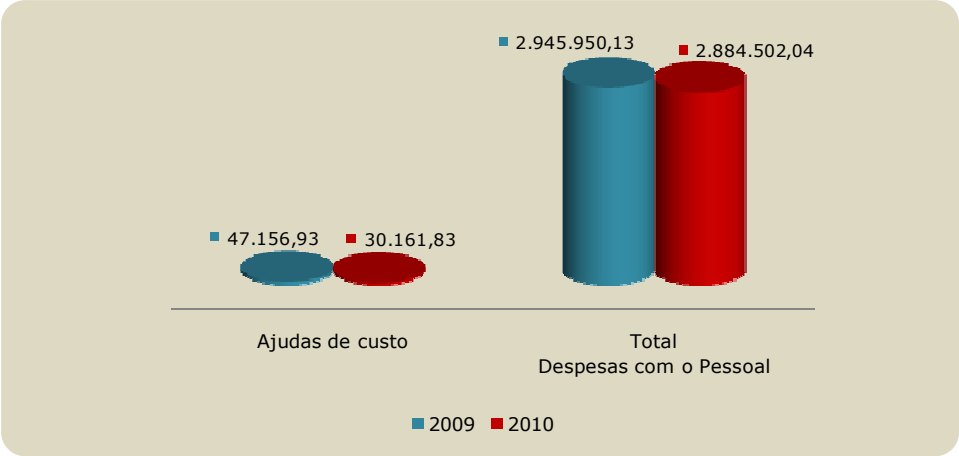


Gráfico 36 – Financiamento das Ajudas de Custo

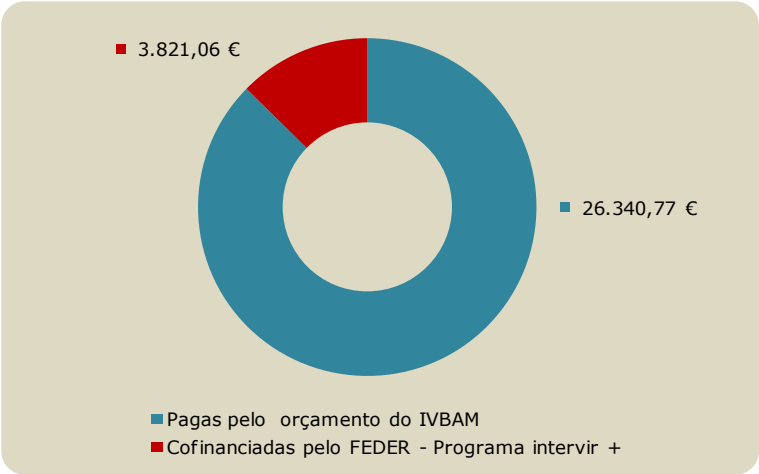
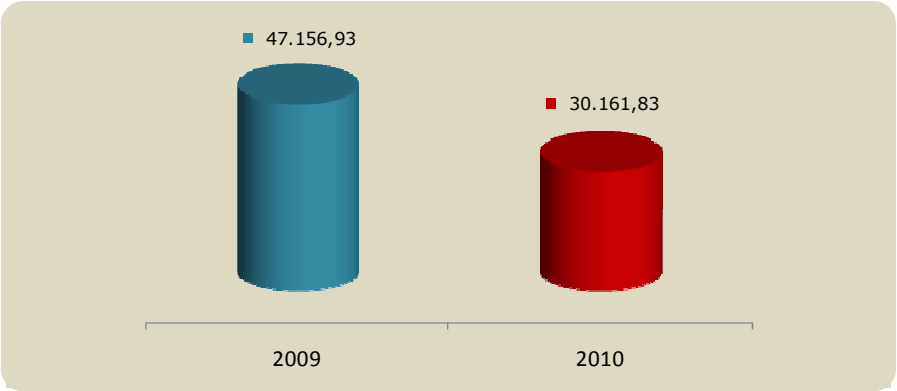


Gráfico 37 – Comparativo das Despesas em Ajudas de Custo entre 2009-2010



10.2.2 Horas extraordinárias

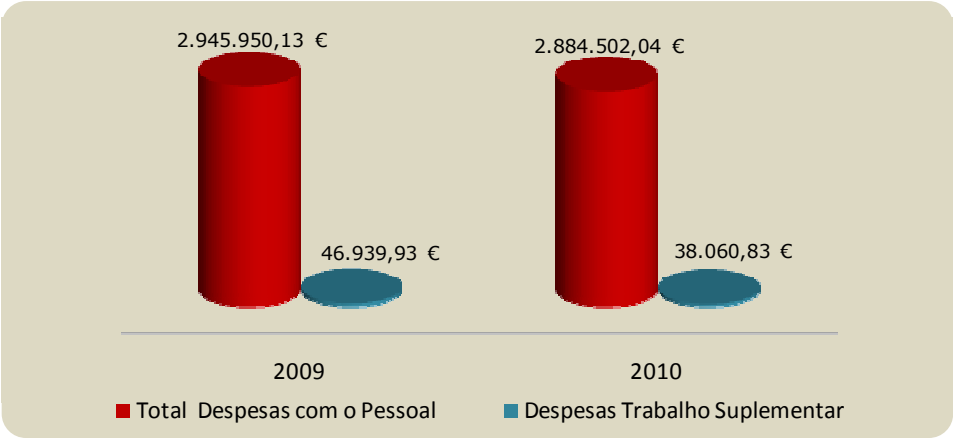
Relativamente aos abonos variáveis (horas extraordinárias e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados) foi gasto 38.060,83 €, representando apenas 1,3% do peso total das despesas com o pessoal.

Os encargos com as horas extraordinárias realizadas em 2010 totalizaram o montante de 38.060,83 € cerca de menos 8.879,10 € que os gastos do ano anterior (Gráfico 38).

O (Gráfico 38) apresenta um comparativo das despesas efectuadas com o trabalho suplementar entre o ano de 2009 e 2010.

Gráfico 38 - Comparativo dos Encargos com Horas Extraordinárias 2009-2010

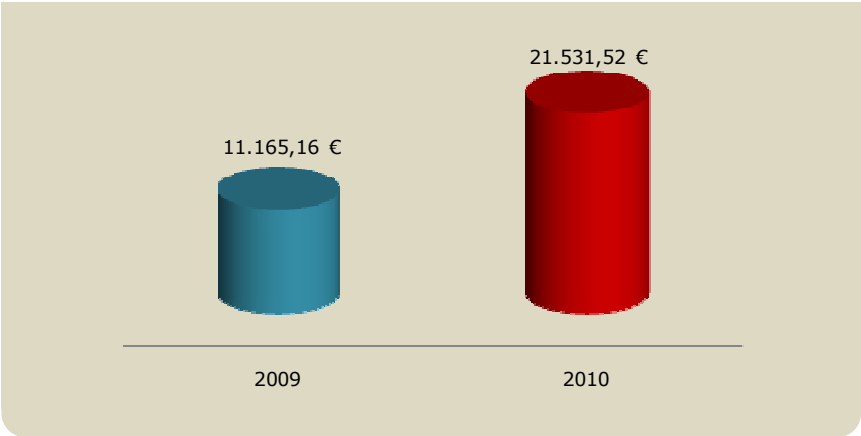
Gráfico 39 - Custo do Trabalho Suplementar face ao total das Despesas com o Pessoal - comparativo 2009/2010



10.2.3 Encargos com a Formação

A Formação é um dos encargos que o Instituto deve prever no seu orçamento anual. Em 2010 só neste âmbito foram gastos 21.531,52 € o que comparativamente a 2009 significa um acréscimo de 10.366,36 €, conforme se apresenta no Gráfico 40.

Gráfico 40 - Comparativo dos Encargos com Formação 2009/2010



11 Disciplina

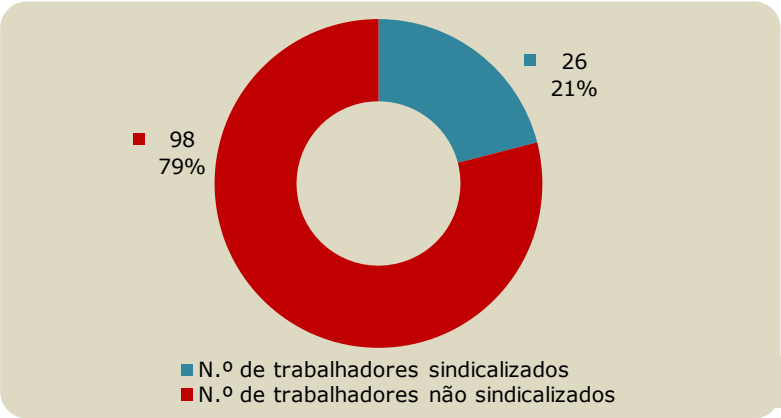
No decurso de 2010, não se verificou nenhuma situação que levasse à instauração de processo disciplinar, nem se registaram processos instaurados no ano transacto que tivessem transitado para o presente ano.

12 Organização e Actividade Sindical

12.1 Número de trabalhadores sindicalizados

Da análise do (Gráfico 41), constatamos de que a aderência a este tipo de actividade já manifesta algum significado, visto que 22%, dos efectivos - 27 trabalhadores se encontram sindicalizados.

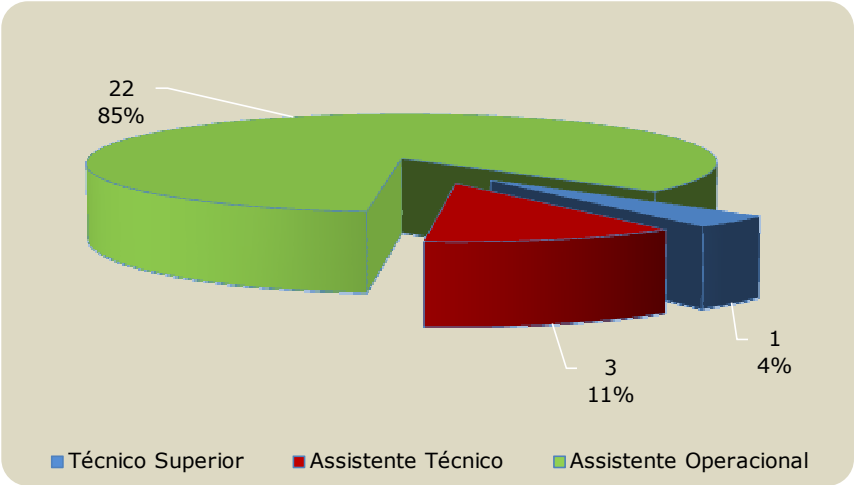
Gráfico 41 – Actividade sindical no IVBAM



Deste universo, apuramos que 13 trabalhadores pertencem ao Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP), 10 trabalhadores pertencem ao Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da RAM (STFP), e apenas 4 trabalhador encontra-se inscrito no Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas.

Importa referir que no IVBAM não se encontra organizada nenhuma comissão de trabalhadores.

Gráfico 42 – Actividade sindical por Carreiras



Podemos ainda identificar através do Gráfico 42, a distribuição dos trabalhadores sindicalizados por carreiras.

13 Considerações Finais

O ano de 2010 reflecte, ao nível do Balanço Social, a consolidação das mudanças introduzidas pela publicação da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro, com alterações profundas no regime jurídico de vinculação ao trabalho, nas carreiras e nas remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas.

Decorrente da aplicação deste diploma, salienta-se: as novas modalidades de contratação do pessoal que iniciou funções após 1 de Março (contrato de trabalho por tempo indeterminado e em período experimental, e contrato a termo certo); a mudança de posicionamento remuneratório e a atribuição de prémios, decorrentes da avaliação de desempenho.

Importa notar que todo o paradigma relativo aos regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações dos trabalhadores que exercem funções públicas sofreu uma profunda alteração, cujos efeitos se tornaram visíveis após 1 de Janeiro de 2008, consolidando-se em 2010.

14 Conclusão

Com o objectivo de transparência e qualidade na prestação de serviços, este Instituto dispõe-se todos os anos, a elaborar e publicar o seu balanço social, o qual deve ser conhecido por todos os seus colaboradores a fim de que eles se tornem sujeitos activos no processo de melhoria da qualidade do trabalho prestado, motivando-os e responsabilizando-os, numa perspectiva de responsabilidade social de toda a instituição.

Assim sendo, foram analisados diversos indicadores relativos aos recursos humanos deste Instituto, que permitem desenvolver uma avaliação sustentada sobre as condições favoráveis e desfavoráveis em que opera esta organização, com vista à sua constante adaptação e melhoria contínua.

Para esse efeito, foram incluídos neste relatório, os indicadores, as taxas, os quadros e os gráficos considerados pertinentes para a melhoria da sua qualidade informativa.

Destaque para a formação profissional indispensável ao aperfeiçoamento dos trabalhadores contribuindo para a eficiência e qualidade do serviço que se pretende prestar, tendo presente os objectivos do IVBAM.

Em forma de súmula, as principais conclusões que podemos tirar do Balanço Social de 2010 são as seguintes:

Em 31 de Dezembro de 2010, o total de efectivos do IVBAM era de 124, menos 4 efectivos do que no ano anterior, o que revela que houve um decréscimo de recursos humanos, embora se tenha constatado um aumento significativo do volume de trabalho;

Tal como no ano anterior, o pessoal efectivo era maioritariamente feminino (72 mulheres contra 52 homens);

No que respeita à média etária, o IVBAM apresentava, em 2010, um nível médio etário de aproximadamente 46,74 anos de idade, um número mais ou menos

equivalente ao da média de 2009 - 46,34 anos. A faixa etária mais significativa é a dos 50-54 anos, com 29 efectivos;

No que concerne à antiguidade laboral, a média de 2010 era de 18 anos de serviço;

Em termos de habilitações literárias, 22% dos colaboradores do IVBAM eram detentores de uma licenciatura sendo que, destes, 1% possuíam o grau de Mestre.

Do exposto, resulta o retrato social de um serviço que, está dotado de um número razoável de colaboradores com formação superior, apresentando-se com uma média de quarenta e seis anos de idade e com uma antiguidade laboral de cerca de dezoito anos.

Quadros do formulário

(Anexo à Portaria n.º 27/2010, de 29 de Abril)

1.1 a 1.1.5 – Recursos Humanos;

1.2 a 1.3 – Estrutura etária;

1.4 a 1.5 – Estrutura antiguidades;

1.6 – Trabalhadores estrangeiros;

1.7 – Trabalhadores deficientes;

1.8 – Estrutura habilitacional;

1.9 – Admissões durante o ano;

1.10 – Saídas durante o ano;

1.11– Motivos das saídas dos trabalhadores nomeados;

1.12 – Motivos das saídas dos trabalhadores contratados;

1.13 – Postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento;

1.14 – Alterações de posicionamento remuneratório/promoções;

1.15 – Modalidades de horário;

1.16 - Trabalho extraordinário nocturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados;

1.17 – Ausências ao trabalho;

1.18 – Horas não trabalhadas (actividade sindical);

2 – Encargos com o pessoal;

3.1.1 a 3.1.9 – Higiene segurança;

3.2 – Doenças profissionais;

3.3 – Actividades de medicina no trabalho;

3.4 – Comissões de higiene e segurança;

3.5 – N.º de pessoas recolocadas em resultado de acidentes de trabalho;

3.6 – Acções de formação de formação e sensibilização em matéria de segurança;

3.7 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais;

4. 1 a 4.4 - Formação profissional;

5.1 a 5.9 – Prestações sociais;

6. – Relações Profissionais;

7 – Distribuição geográfica por concelhos;

8 – Cobertura dos mapas de pessoal