

1 Índice Remissivo

1	ÍNDICE REMISSIVO.....	1
2	ÍNDICE GRÁFICOS.....	3
3	ÍNDICE DE TABELAS.....	5
	SUMÁRIO.....	6
	ENQUADRAMENTO.....	7
	INTRODUÇÃO.....	9
	ORGANIGRAMA DO IVBAM.....	10
4	EFETIVO GLOBAL.....	11
4.1	<i>Mapa de Pessoal para o ano 2011.....</i>	<i>11</i>
4.2	<i>Carreiras Previstas no Mapa de Pessoal do IVBAM.....</i>	<i>12</i>
4.3	<i>Categorias.....</i>	<i>12</i>
4.4	<i>Efetivos reais em 2011.....</i>	<i>13</i>
5	CARACTERIZAÇÃO DOS EFETIVOS.....	14
5.1	<i>Situação Profissional.....</i>	<i>14</i>
5.1.1	<i>Distribuição dos efetivos por carreiras.....</i>	<i>14</i>
5.1.2	<i>Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego.....</i>	<i>15</i>
5.1.3	<i>Distribuição dos efetivos por serviço.....</i>	<i>15</i>
5.1.4	<i>Evolução do número de efetivos entre 2007 e 2011.....</i>	<i>18</i>
5.2	<i>Distribuição dos Efetivos por Género.....</i>	<i>20</i>
5.3	<i>Estrutura Etária.....</i>	<i>21</i>
5.3.1	<i>Média Etária por Cargos/Carreiras.....</i>	<i>23</i>
5.4	<i>Distribuição dos efetivos por antiguidade.....</i>	<i>25</i>
5.5	<i>Trabalhadores Estrangeiros.....</i>	<i>26</i>
5.6	<i>Estrutura Habilitacional dos efetivos.....</i>	<i>27</i>
6	MOVIMENTO DE PESSOAL.....	29
6.1	<i>Admissões e regressos.....</i>	<i>29</i>
6.2	<i>Saídas.....</i>	<i>29</i>
7	PRESTAÇÕES DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	30
7.1	<i>Modalidades de horário praticado.....</i>	<i>30</i>
7.2	<i>Trabalho suplementar.....</i>	<i>31</i>
7.3	<i>Absentismo.....</i>	<i>32</i>
7.4	<i>Faltas dadas por doença.....</i>	<i>34</i>
8	FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	36
8.1	<i>Formação Interna/Externa.....</i>	<i>36</i>
9	ENCARGOS COM O PESSOAL E FORMAÇÃO.....	38

9.1	<i>Remuneração base</i>	39
9.2	<i>Outros encargos</i>	39
9.2.1	Ajudas de custo	41
9.2.2	Trabalho extraordinário	42
9.2.3	Encargos com a Formação	43
10	DISCIPLINA	44
11	ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	45
11.1	<i>Número de trabalhadores sindicalizados</i>	45
12	CONCLUSÃO	47
ANEXOS	48

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

2 Índice Gráficos

GRÁFICO 1 - MAPA DE PESSOAL DE 2011	11
GRÁFICO 2 – TOTAL DE EFETIVOS EM 31 DE DEZEMBRO	13
GRÁFICO 3 - ESTRUTURA DE EFETIVOS EM 2011	15
GRÁFICO 4 – DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR SERVIÇOS	16
GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR SERVIÇOS EM %.....	17
GRÁFICO 6 – EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS ENTRE 2007 E 2011	18
GRÁFICO 7 - DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARREIRAS/CARGOS EM 2011.....	19
GRÁFICO 8 - PERCENTAGENS DA DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR CARREIRAS/CARGOS.....	19
GRÁFICO 9 – DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR GÉNERO EM 2011.....	20
GRÁFICO 10 - COMPARATIVO DA DISTRIBUIÇÃO POR GÉNERO ENTRE 2010/2011	20
GRÁFICO 11 – ESTRUTURA ETÁRIA DOS EFETIVOS.....	21
GRÁFICO 12 – PERCENTAGENS DA ESTRUTURA ETÁRIA DOS EFETIVOS	22
GRÁFICO 13 - ESTRUTURA ETÁRIA POR GÉNERO	25
GRÁFICO 14 - ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES.....	25
GRÁFICO 15 – DISTRIBUIÇÃO DA ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE POR GÉNERO	26
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS ESTRANGEIROS POR ÁREA GEOGRÁFICA	27
GRÁFICO 17 – ESTRUTURA HABILITACIONAL DOS EFETIVOS	27
GRÁFICO 18 - EVOLUÇÃO DAS HABILITAÇÕES DOS EFETIVOS ENTRE 2007-2011	28
GRÁFICO 19 - MODALIDADES DE HORÁRIO PRATICADO	30
GRÁFICO 20 – PERCENTAGEM DE MODALIDADES DE HORÁRIO	30
GRÁFICO 21 - COMPARATIVO DO TRABALHO SUPLEMENTAR ENTRE 2010 E 2011	31
GRÁFICO 22 - CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO SUPLEMENTAR.....	32
GRÁFICO 23 – ABSENTISMO POR CARREIRAS/CARGOS.....	33
GRÁFICO 24 – ABSENTISMO COMPARATIVO 2010/2011	34
GRÁFICO 25 – COMPARATIVO DIAS DE AUSÊNCIA POR DOENÇA FACE AOS RESTANTES MOTIVOS	35
GRÁFICO 26 – AÇÕES DE FORMAÇÃO COMPARATIVO 2010/2011.....	36
GRÁFICO 27 – COMPARATIVO DO NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO 2010/2011	37
GRÁFICO 28 – DISTRIBUIÇÃO DA FORMAÇÃO POR CARGOS/CARREIRAS	38
GRÁFICO 29 – ENCARGOS COM O PESSOAL COMPARATIVO 2010-2011.....	38
GRÁFICO 30 – COMPARATIVO DAS REMUNERAÇÕES BASE 2010-2011	39
GRÁFICO 31 – ENCARGOS COM O PESSOAL EXCETO A REMUNERAÇÃO BASE EM 2011	40
GRÁFICO 32 – PESO DAS AJUDAS DE CUSTO NAS DESPESAS DE PESSOAL.....	41
GRÁFICO 33 – FINANCIAMENTO DAS AJUDAS DE CUSTO	41
GRÁFICO 34 – COMPARATIVO DAS DESPESAS EM AJUDAS DE CUSTO ENTRE 2010-2011.....	42
GRÁFICO 35 - COMPARATIVO DOS ENCARGOS COM TRABALHO EXTRAORDINÁRIO OU SUPLEMENTAR 2010-2011 ..	42

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

GRÁFICO 36 - CUSTO DO TRABALHO SUPLEMENTAR FACE AO TOTAL DAS DESPESAS COM O PESSOAL - COMPARATIVO 2010/2011	43
GRÁFICO 37 - COMPARATIVO DOS ENCARGOS COM FORMAÇÃO 2010/2011.....	43
GRÁFICO 38 – ATIVIDADE SINDICAL NO IVBAM	45
GRÁFICO 39 – ATIVIDADE SINDICAL POR CARREIRAS	46

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

3 Índice de Tabelas

TABELA 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS POR SERVIÇOS DO IVBAM.....	16
TABELA 2 – IDADE MÉDIA DOS EFETIVOS	23
TABELA 3 – IDADE MÉDIA DOS DIRIGENTES	23
TABELA 4 – IDADE MÉDIA DOS TÉCNICOS SUPERIORES	23
TABELA 5 - IDADE MÉDIA DOS INFORMÁTICOS	23
TABELA 6 – IDADE MÉDIA DAS CARREIRAS SUBSISTENTES.....	24
TABELA 8 – IDADE MÉDIA DOS ASSISTENTES OPERACIONAIS	24
TABELA 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS ESTRANGEIROS	26
TABELA 10 - EVOLUÇÃO DAS HABILITAÇÕES DOS EFETIVOS ENTRE 2007-2011	28
TABELA 11 – COMPARATIVO DO ABSENTISMO POR GÉNERO ENTRE 2010/2011.....	33
TABELA 12 – DURAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO	36
TABELA 13 – VARIAÇÃO DAS AÇÕES DE FORMAÇÃO 2010/2011	37

**INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P.
(IVBAM)**

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

Sumário

O presente documento, denominado de Balanço Social (BS), refere-se ao ano de 2011 e constitui um importante instrumento de síntese dos vários aspetos relacionados com os efetivos do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato, I.P. e com a respetiva área social. São parte integrante desta ferramenta de Gestão dos R.H., a identificação, caracterização e movimento dos efetivos, 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 atualmente 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.

Efetivamente, os n.ºs 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 respetiva 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 informativa*".

É neste contexto que se apresenta, de seguida, o Balanço Social do IVBAM, com referência a 31 de Dezembro de 2011, 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

**INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P.
(IVBAM)**

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

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 representados e analisados reportam-se ao último dia do ano de 2011.

**INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P.
(IVBAM)**

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

O Balanço Social

O Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, 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.

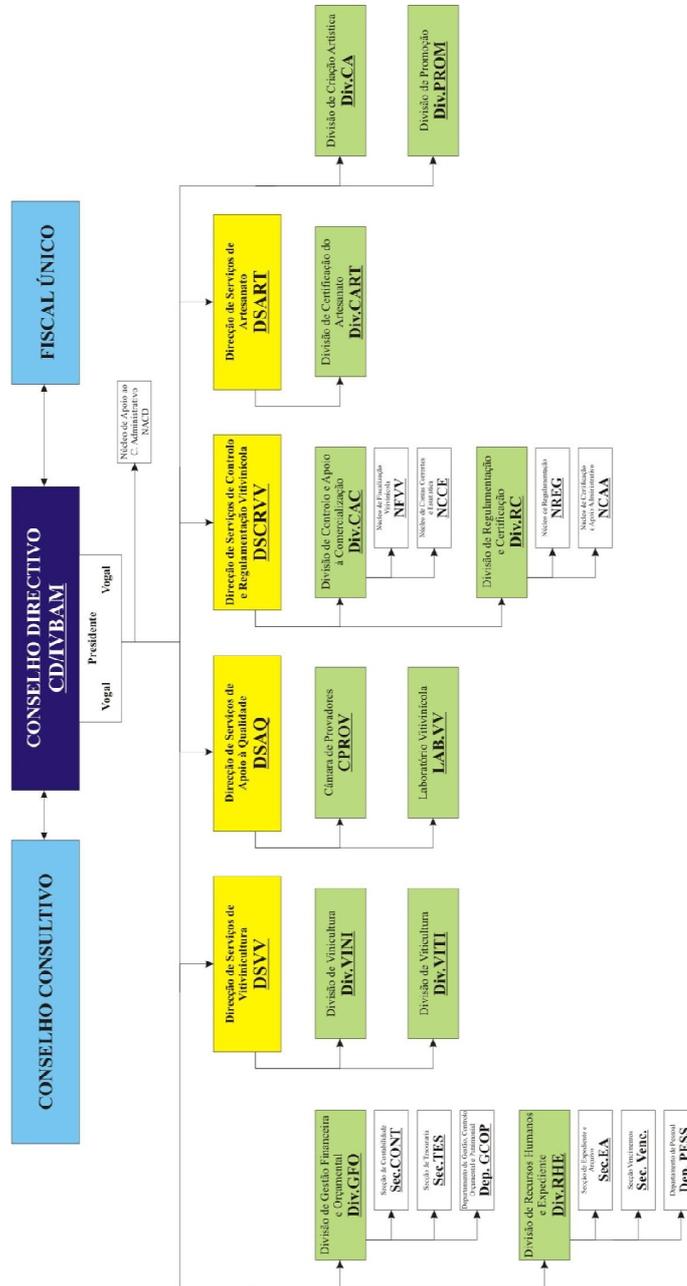
A Portaria n.º 62-A/2006, de 31/05, alterada pela Portaria n.º 10/2008, de 5/02, dispõe sobre os respetivos Estatutos.

No âmbito da gestão de Recursos Humanos, o Balanço Social é elaborado pela Divisão de Recursos Humanos e Expediente, 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 objetivos e concretos referentes ao ano transato e ao da sua apresentação, cuja importância é fundamental para o conhecimento, para a caracterização e evolução dos recursos humanos e financeiros afetos ao IVBAM.

A principal fonte geradora de todos os elementos essenciais do presente BS é uma aplicação informática direcionada 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 respetiva evolução dos recursos em análise. Esse *software* é complementado na vertente contabilística/financeira pela mesma aplicação.

Organigrama do IVBAM



INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

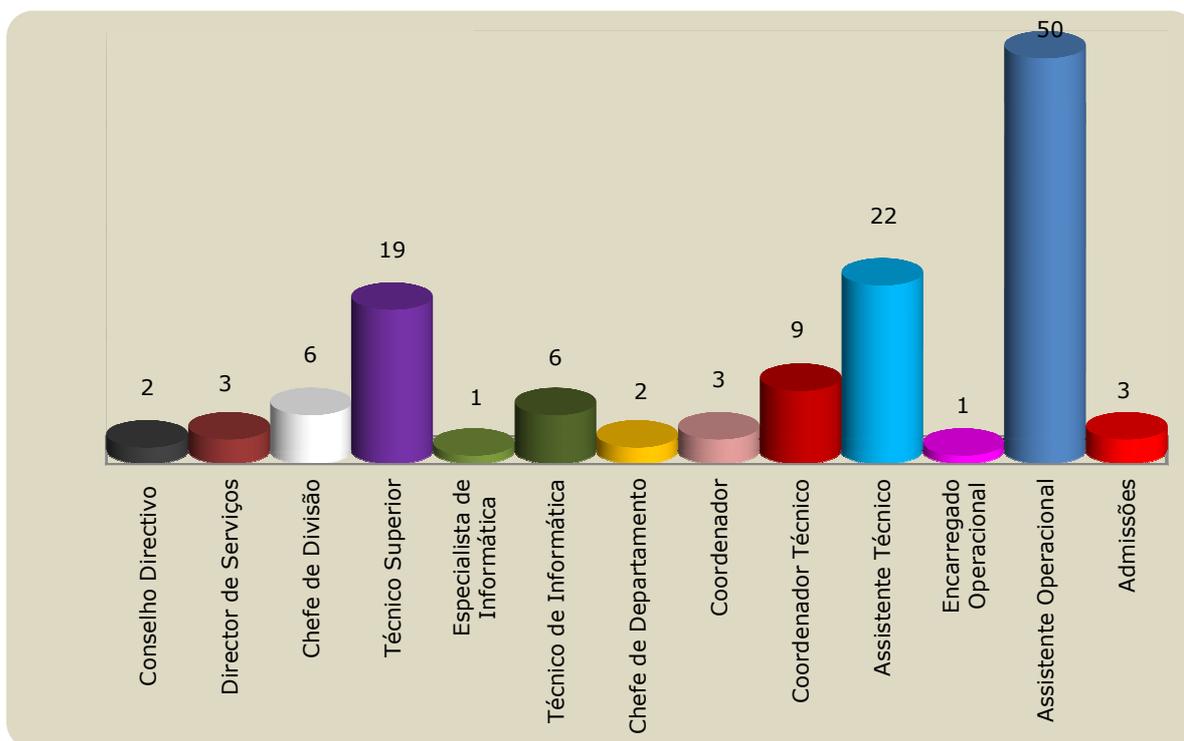
4 Efetivo Global

4.1 Mapa de Pessoal para o ano 2011

Do mapa de pessoal de 2011 constam as listas de atividades, 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 124 postos de trabalho efetivamente ocupados, distribuídos de acordo com o

Gráfico 1, sendo de destacar que a grande maioria dos trabalhadores, cerca de 40,3% são Assistentes Operacionais. Encontrava-se igualmente previsto 3 postos de trabalho destinados a recrutamento externo (vagos).

Gráfico 1 - Mapa de Pessoal de 2011



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:

Carreiras Gerais:

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

Carreiras Especiais¹

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

Carreiras Subsistentes²

Carreira de Chefe de Departamento e carreira de Coordenador.

4.3 Categorias

Do elenco de carreiras acima referidas existem efetivos 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;

1 **Carreiras especiais** - Nos termos do n.º 2 do artigo 41.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de Fevereiro (LVCR).

2 **Carreira subsistente** - Carreiras que da aplicação da LVCR, artigo 106.º, subsistem nos termos em que atualmente se encontram previstas.

- 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 Departamento³ de Coordenador⁴ e Coordenador Especialista.

4.4 Efetivos reais em 2011

À data de 31 de Dezembro de 2011 encontravam-se ao serviço do IVBAM 125 efetivos, independentemente de estarem abrangidos pelo regime de proteção social da função pública (115 efetivos) ou pelo regime da segurança social (10 efetivos).

Gráfico 2 – Total de Efetivos em 31 de Dezembro



O número de dirigentes de nível superior existentes à data de 31/12/2011 era de 3: 1 Presidente do Conselho Diretivo (dirigente superior de 1.º Grau) e 2 Vogais (dirigentes superiores de 2.º Grau);

O número de dirigentes de nível intermédio existentes à data de 31/12/2011 era de 9: 3 Diretores de Serviço e 6 Chefes de Divisão.

³ **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.

⁴ **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.

5 Caracterização dos Efetivos

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**⁵ (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.

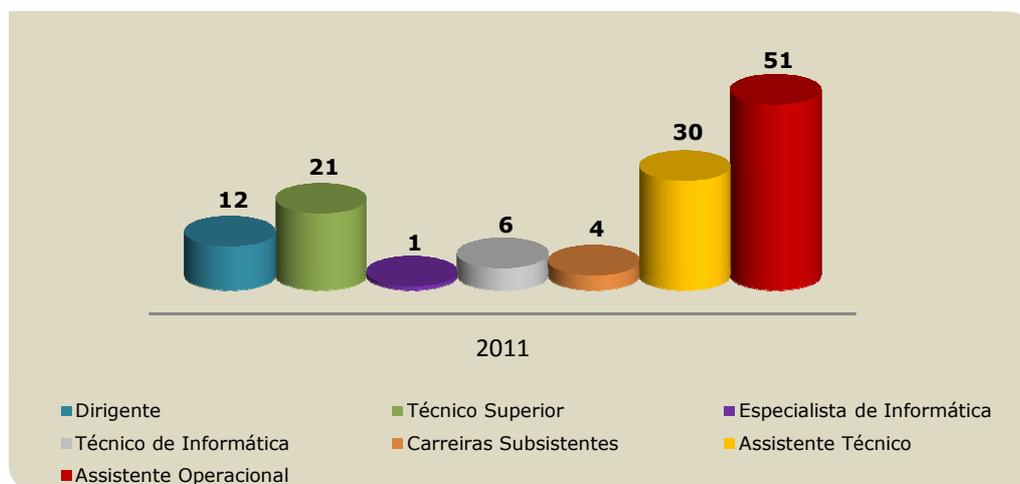
5.1.1 Distribuição dos efetivos por carreiras

À data de 31/12/2011, os 125 colaboradores atrás mencionados estavam a desempenhar efetivamente funções no IVBAM, nos seguintes Cargos/Carreiras:

- Pessoal Dirigente: 12 efetivos
- Carreira Técnica Superior: 21 efetivos
- Carreira de Especialista de Informática: 1 efetivo
- Carreira Técnica de Informática: 6 efetivos
- Carreiras Subsistentes: 4 efetivos
- Carreira de Assistente Técnico: 30 efetivos
- Carreira de Assistente Operacional: 51 efetivos

⁵ **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.

Gráfico 3 - Estrutura de Efetivos em 2011



5.1.2 Distribuição dos efetivos por relação jurídica de emprego

Em 2011, a modalidade de relação jurídica de emprego público dos 125 efetivos do IVBAM era o contrato de trabalho por Tempo Indeterminado, por força da transição operada pelo Acórdão n.º 256/2010 do Tribunal Constitucional.

5.1.3 Distribuição dos efetivos por serviço

A Tabela 1 apresenta a distribuição do total de efetivos pelos diversos serviços do IVBAM, sendo de destacar que a Divisão de Viticultura⁶ é o serviço que apresenta o maior número de trabalhadores, num total de cerca de 28 pessoas em funções. Em seguida, destaca-se a Divisão de Recursos Humanos e Expediente, juntamente com a Direção de Serviços de Artesanato, com 14 trabalhadores, estando muito próxima a Direção de Serviços de Vitivinicultura com 12 elementos.

⁶ Importa referir que esta Divisão de Serviços (28 efetivos) bem como a Divisão de Vinicultura (6 efetivos) se encontram integradas na Direção de Serviços de Vitivinicultura (12 efetivos), a qual perfaz assim um total de 46 efetivos.

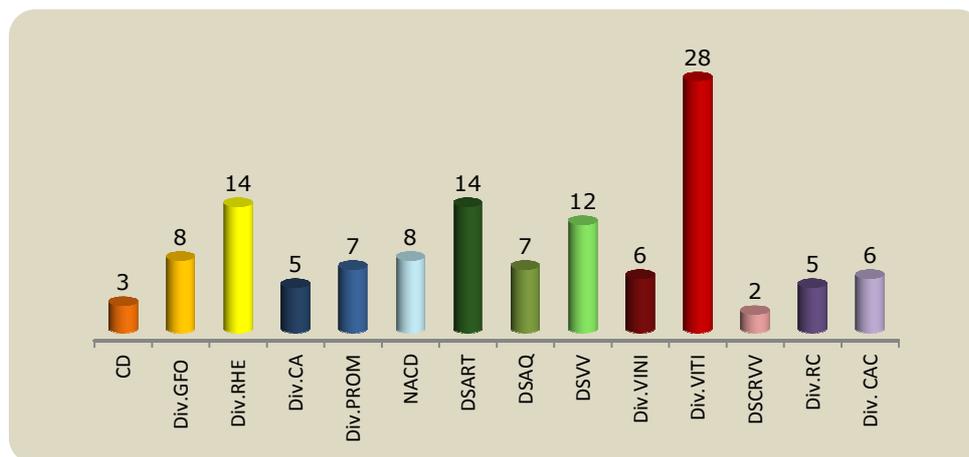
Tabela 1 - Distribuição dos Efetivos por Serviços do IVBAM

Siglas	Serviços	N.º de efetivos
CD	Conselho Diretivo	3
Div.GFO	Divisão de Gestão Financeira e Orçamental	8
Div.RHE	Divisão de Recursos Humanos e Expediente	14
Div.CA	Divisão de Criação Artística	5
Div.PROM	Divisão de Promoção	7
NACD	Núcleo de Apoio ao C. Diretivo	8
DSART	Direção de Serviços de Artesanato	14
DSAQ	Direção de Serviços de Apoio à Qualidade	7
1) DSVV	Direção de Serviços de Vitivinicultura	12
1) Div.VINI	Divisão de Vinicultura	6
1) Div.VITI	Divisão de Viticultura	28
2) DSCRVV	Direção de Serviços de Controlo e Regulamentação Vitivinícola	2
2) Div.RC	Divisão de Regulamentação e Certificação	5
2) Div. CAC	Divisão de Controlo e Apoio à Comercialização	6
Total		125

Nota:

- 1) A Direção de Serviços de Vitivinicultura (DSVV) compreende a Divisão de Viticultura (Div. VITI) e a Divisão de Vinicultura (Div. VINI).
- 2) A Direção 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).

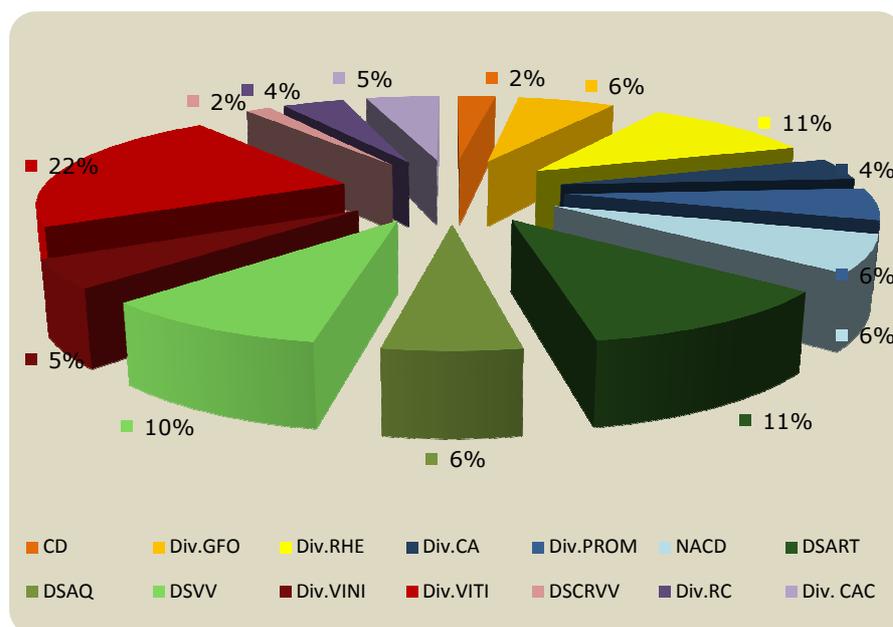
Gráfico 4 – Distribuição dos Efetivos por Serviços



O

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

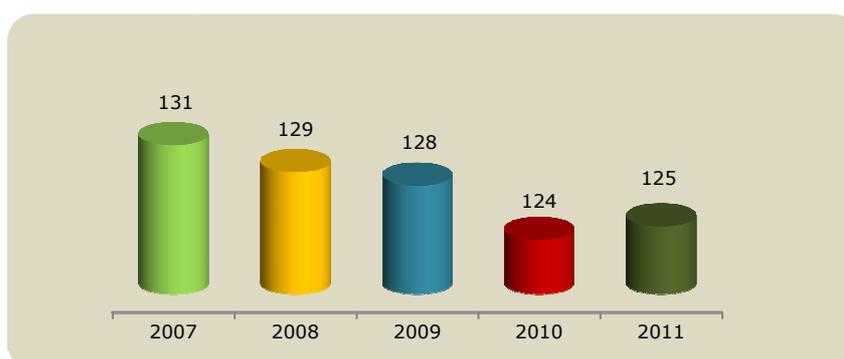
Gráfico 5 – Distribuição dos Efetivos por Serviços em %



5.1.4 Evolução do número de efetivos entre 2007 e 2011

Nos últimos 5 anos (2007⁷-2011) o número global de efetivos tem vindo a decrescer até ao ano de 2010, tendo invertido a situação no ano de 2011, embora sem expressão, conforme se pode constatar no **Gráfico 6**.

Gráfico 6 – Evolução dos Efetivos entre 2007 e 2011



Concretamente em relação ao ano de 2011, ocorreu a saída de um coordenador técnico, na modalidade de cessação de funções, e a de 4 trabalhadores, para aposentação.

Na modalidade de Mobilidade Interna, entraram ao serviço 2 técnicos superiores e 2 assistente operacionais.

Por procedimento concursal transitado do ano anterior, entrou 1 Assistente operacional.

Foi igualmente reforçada a composição do Conselho Diretivo, com a nomeação de mais 1 Vogal.

⁷ **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 constituição do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira, I.P. (IVBAM).

Com suporte no **Gráfico** verifica-se que, no ano de 2011, a grande maioria dos efetivos integravam a carreira de Assistente Operacional perfazendo um total de 51 indivíduos, o que equivale a cerca de 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.

Gráfico 7 - Distribuição dos Efetivos por Carreiras/Cargos em 2011

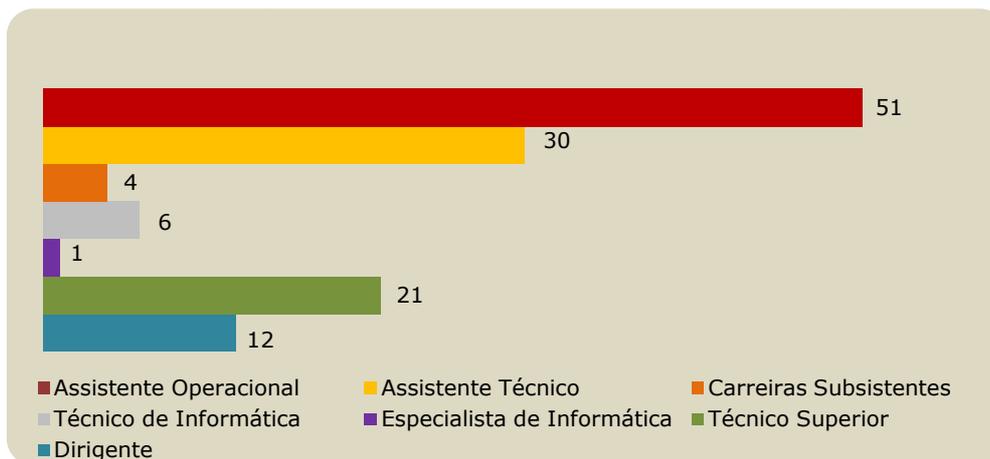
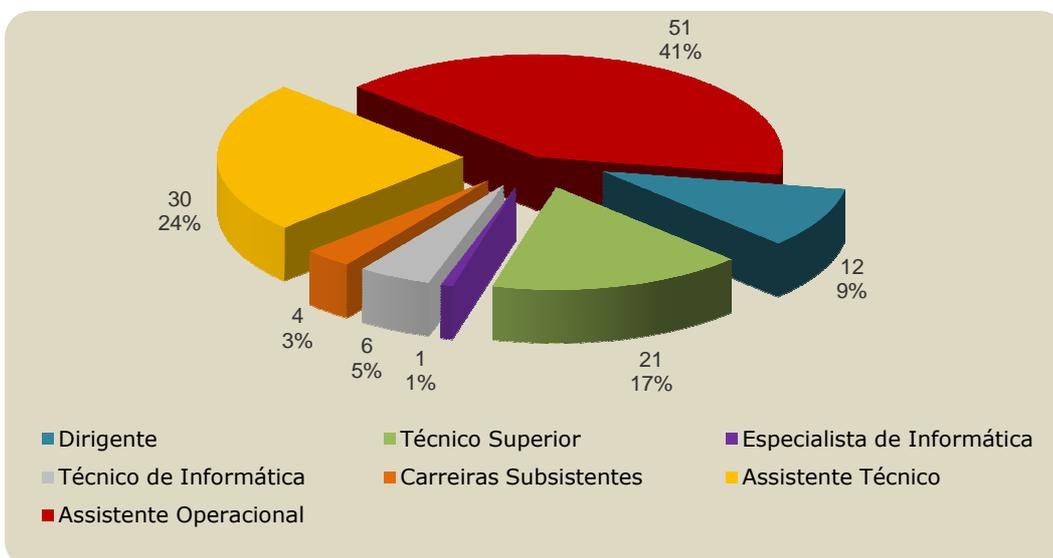


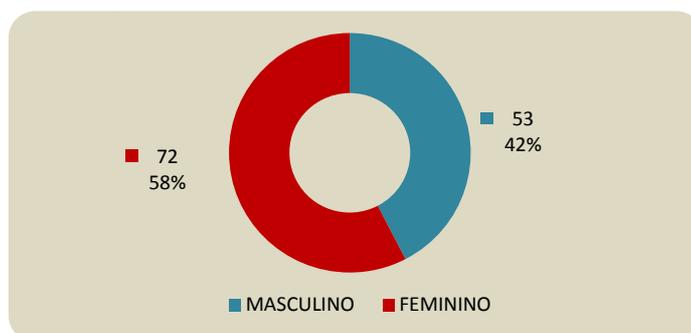
Gráfico 8 - Percentagens da distribuição dos efetivos por Carreiras/Cargos



5.2 Distribuição dos Efetivos por Género

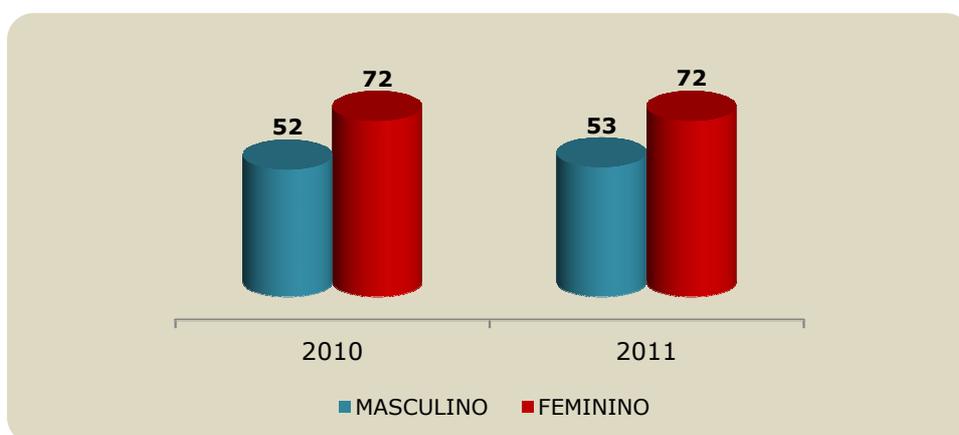
Em 2011, a maioria dos efetivos ao serviço do IVBAM eram do género feminino, correspondendo a cerca de 58% do total de trabalhadores, conforme evidencia o Gráfico 9:

Gráfico 9 – Distribuição dos Efetivos por Género em 2011



Comparativamente ao ano anterior (Gráfico 10), pode verificar que a relação entre o total de homens e mulheres ao serviço do IVBAM manteve-se constante.

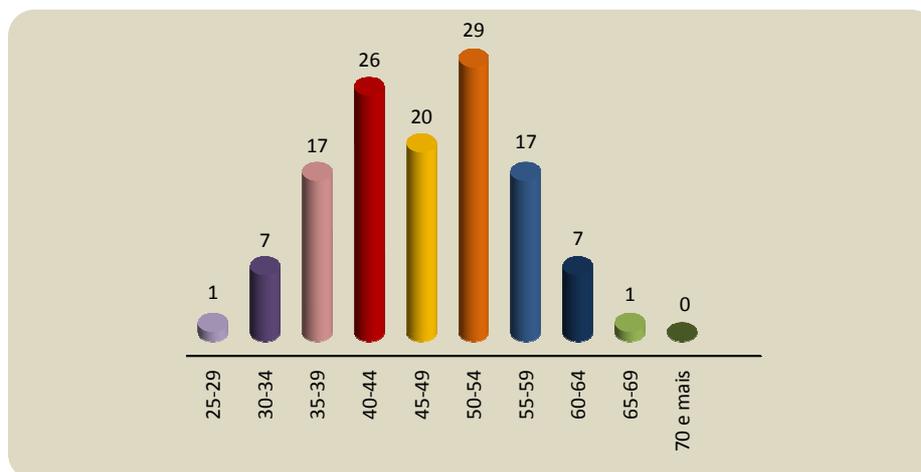
Gráfico 10 - Comparativo da Distribuição por Género entre 2010/2011



5.3 Estrutura Etária

A distribuição etária dos efetivos a 31 de Dezembro de 2011 está representada no Gráfico 11.

Gráfico 11 – Estrutura Etária dos Efetivos



Ainda de acordo com Gráfico 11, 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 efetivos), imediatamente seguida pela faixa dos 40 a 44 anos (26 efetivos). As faixas de 35-39 e de 55-59 equivalem-se em termos de dimensão, ambas com 17 efetivos. Do total de trabalhadores, 8 têm mais de 60 anos e 8 têm menos de 35 anos de idade.

Deste modo, e com suporte no Gráfico 12, conclui-se que a taxa de emprego de jovens (efetivos 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 47 anos

Tabela 2).

Importa referir, também, que a média de idades do pessoal Dirigente é de 43 anos de idade (

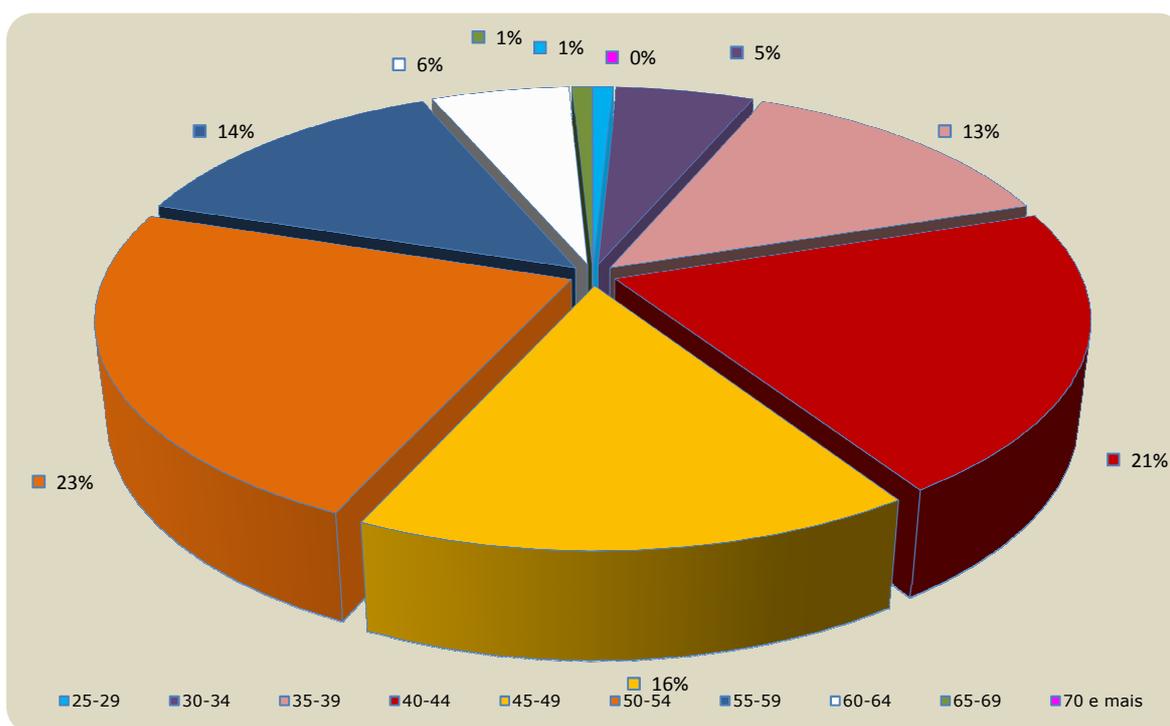
Tabela 3) enquanto a dos Técnicos Superiores é de 39 anos (

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 efetivos com idade igual ou superior a 55 anos sobre o total de efetivos, é de 20%, valor ligeiramente superior ao registado no ano de 2010.

Gráfico 12 – Percentagens da Estrutura Etária dos Efetivos



5.3.1 Média Etária por Cargos/Carreiras

Tabela 2 – Idade Média dos Efetivos

Idade Média dos Efetivos	
Total idades	5881
Total trabalhadores	125
Média de idades	47,05

Tabela 3 – Idade Média dos Dirigentes

Dirigente Idade Média	
Total idades	517
Total dirigentes	12
Média de idades	43,08

Tabela 4 – Idade Média dos Técnicos Superiores

Técnicos Superiores Idade Média	
Total idades	819
Total Técnicos Superiores	21
Média de idades	39,00

Tabela 5 - Idade Média dos Informáticos

Informática

Idade Média Especialista e Técnicos	
Total idades	303
Total Informática	7
Média de idades	43,29

Tabela 6 – Idade Média das carreiras Subsistentes

Carreiras Subsistentes Idade Média Chefe de Departamento e Coordenador	
Total idades	217
Total Carreiras Subsistentes	4
Média de idades	54,25

Tabela 7 – Idade Média dos Assistentes Técnicos

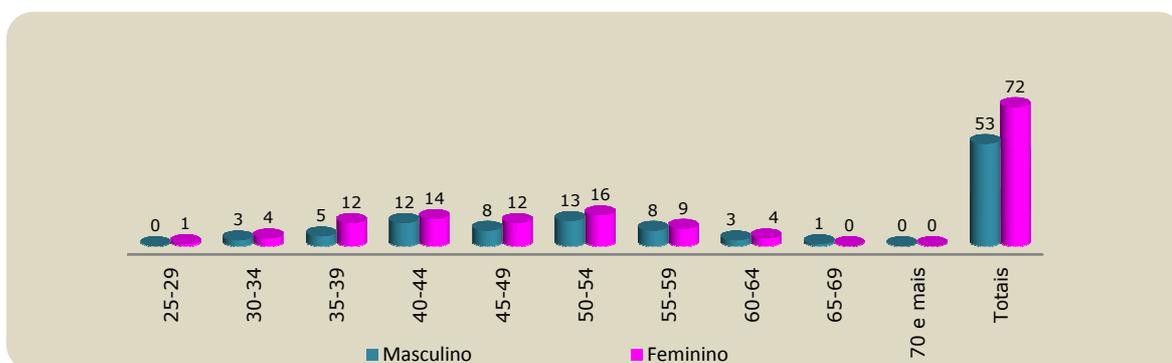
Assistentes Técnicos Idade Média	
Total idades	1421
Total Assistentes Técnicos	30
Média de idades	47,37

Tabela 8 – Idade Média dos Assistentes Operacionais

Assistentes Operacionais Idade Média	
Total idades	2604
Total Assistentes Operacionais	51
Média de idades	51,06

Refira-se ainda que, no que respeita à estrutura etária dos trabalhadores, que as mulheres prevalecem em quase todas as faixas etárias.

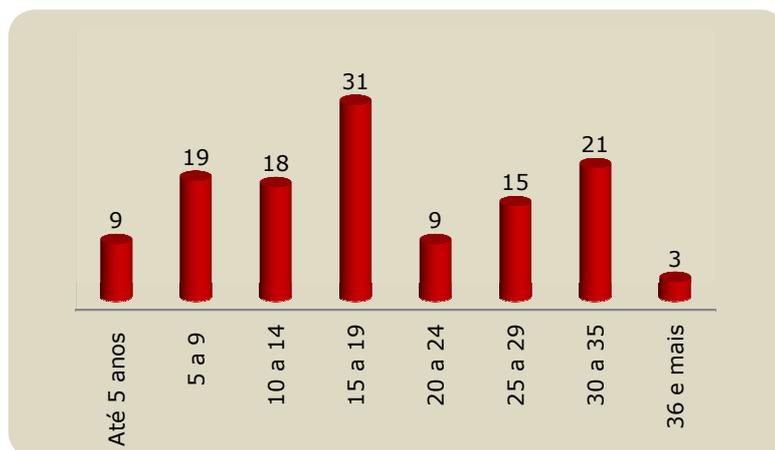
Gráfico 13 - Estrutura Etária por Género



5.4 Distribuição dos efetivos por antiguidade

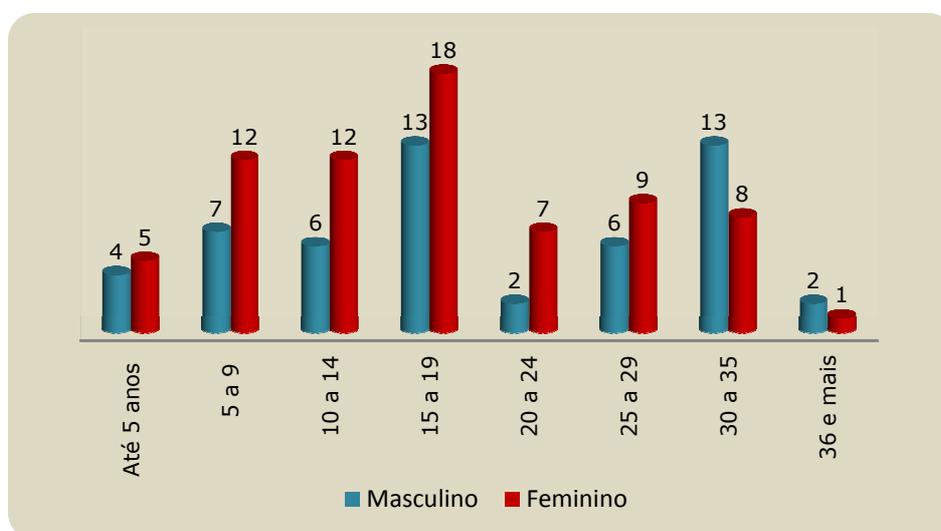
Apoiados nos dados do Gráfico 14, é possível aferir que o grupo dominante situa-se no nível de antiguidade entre os 15 a 19 anos, num total de 31 efetivos. Pode dizer-se que existem 48 efetivos com mais de 20 anos de serviço, isto é, cerca de 38,40% da totalidade dos trabalhadores. Os restantes 57 efetivos encontram-se a exercer funções há menos de 19 anos.

Gráfico 14 - Estrutura de Antiguidades



Pode-se constatar ainda, à luz do Gráfico 15, que na maioria dos grupos de antiguidade de trabalhadores predominam as mulheres, com exceção do grupo que tem entre 30 a 35 anos de serviço, onde a relação se inverte para 13 homens e 8 mulheres.

Gráfico 15 – Distribuição da Estrutura de Antiguidade por Género



5.5 Trabalhadores Estrangeiros

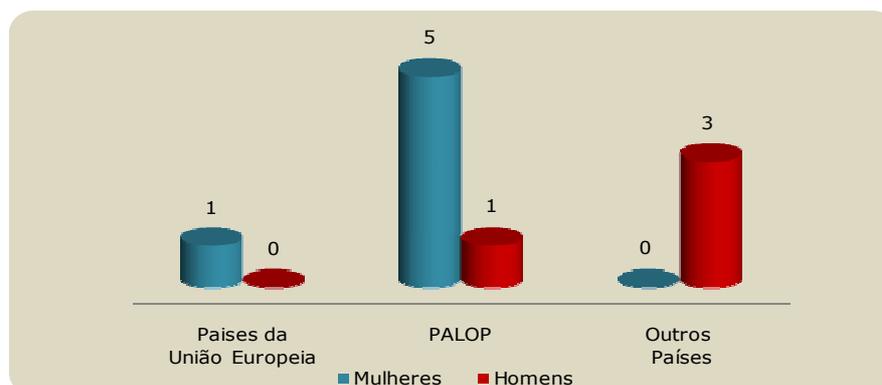
Em 31 de Dezembro de 2011 encontravam-se em efetividade de funções no IVBAM 10 trabalhadores com nacionalidade estrangeira. Destes, a maioria são mulheres: cerca de 5 são provenientes de outros países fora da União Europeia (

Gráfico).

Tabela 9 - Distribuição dos efetivos estrangeiros

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

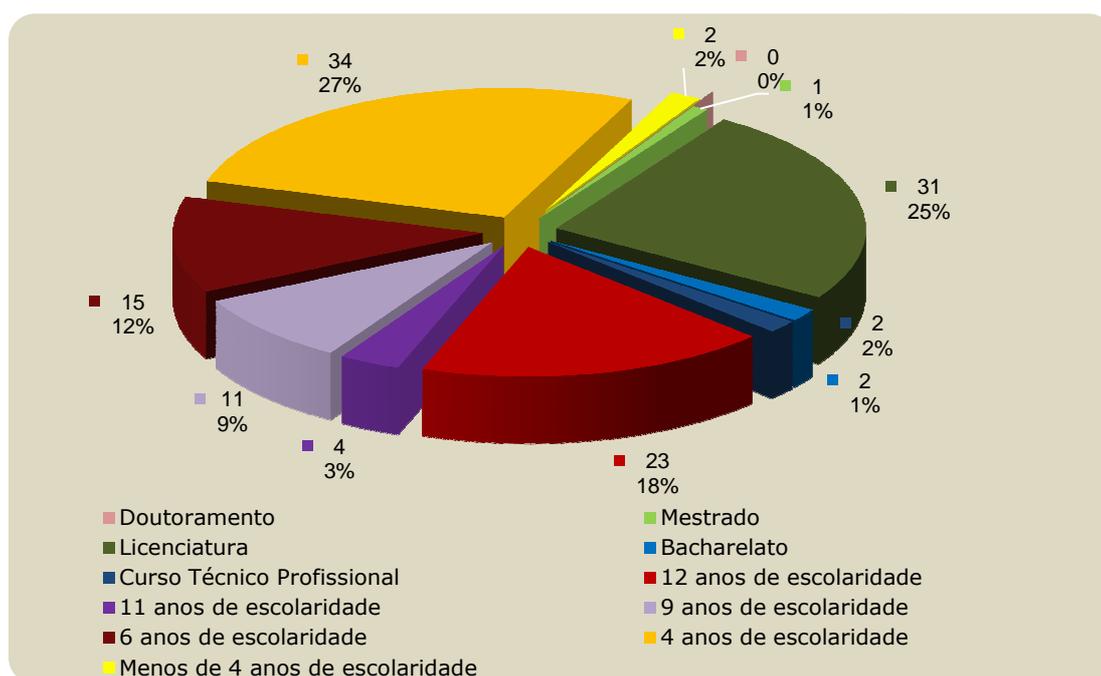
Gráfico 16 - Distribuição dos efetivos estrangeiros por Área Geográfica



5.6 Estrutura Habitacional dos efetivos

A distribuição dos efetivos por habilitação está representada no (Gráfico). De acordo com os dados ali presentes, é possível constatar que a maioria dos efetivos do Instituto, cerca de 27%, tem apenas 4 anos de escolaridade. Porém cerca de 25% do quadro total de efetivos já possui o grau de Licenciatura, o que é de registar.

Gráfico 17 – Estrutura Habitacional dos efetivos



A nível da evolução das habilitações dos efetivos, no período compreendido entre os anos de 2007 a 2011, pode asseverar-se que a maioria possui apenas até o 9.º ano de escolaridade.

Gráfico 18 - Evolução das Habilitações dos Efetivos entre 2007-2011

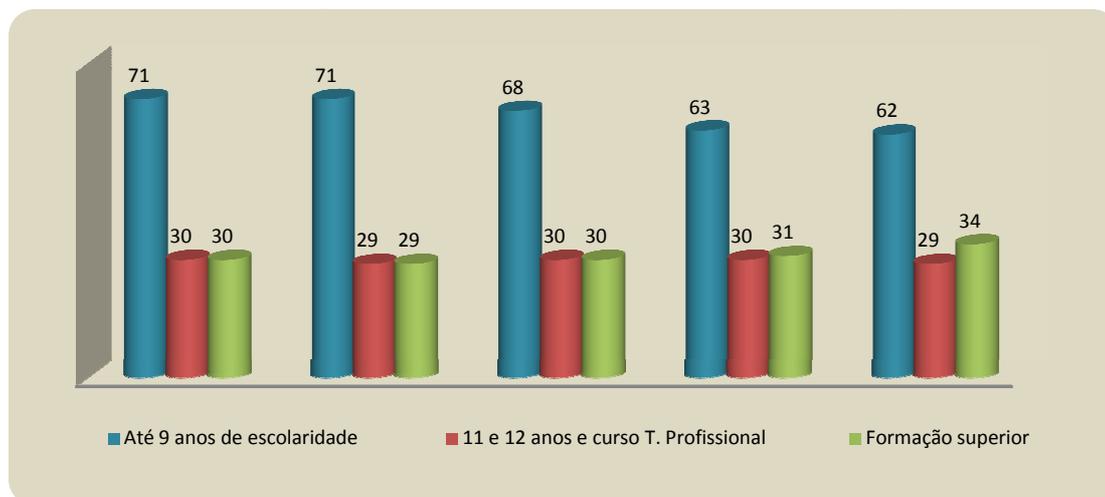


Tabela 10 - Evolução das Habilitações dos Efetivos entre 2007-2011

Habilitação	Ano									
	2007		2008		2009		2010		2011	
Até 9 anos de escolaridade	71	54,20%	71	54,20%	68	51,91%	63	48,09%	62	47,33%
11 e 12 anos e curso T. Profissional	30	22,90%	29	22,14%	30	22,90%	30	22,90%	29	22,14%
Formação superior	30	22,90%	29	22,14%	30	22,90%	31	23,66%	34	25,95%
	131		129		128		124		125	

6 Movimento de Pessoal

6.1 Admissões e regressos

Em 2011, e em termos de recrutamento externo, registou-se apenas a admissão de 1 colaborador para a área operacional, concretizado mediante a abertura de um procedimento concursal, aberto já no ano anterior, e o recrutamento, através de Mobilidade Interna de 2 outros assistentes operacionais; a mobilidade interna de 2 Técnicos Superiores mediante acordo e 1 nomeação para o cargo de Vogal do Conselho Diretivo.

6.2 Saídas

Relativamente às saídas, registaram-se as de 5 trabalhadores: 1 Coordenador Técnico (por rescisão), 1 Chefe de Departamento e 3 Assistentes Operacionais (por aposentação).

7 Prestações de trabalho e Absentismo

7.1 Modalidades de horário praticado

As várias modalidades de horário praticado em 2011 são apresentadas no Gráfico . Em termos percentuais, as mesmas apresentam-se de acordo com o Gráfico 20.

Gráfico 19 - Modalidades de Horário Praticado

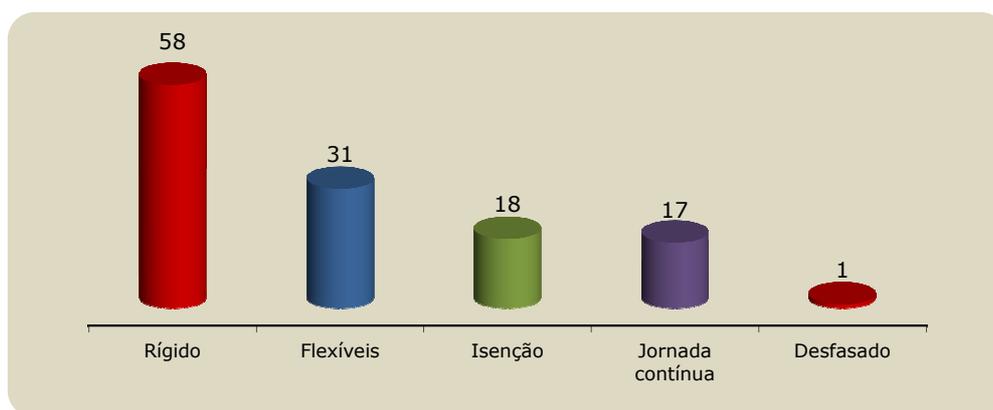
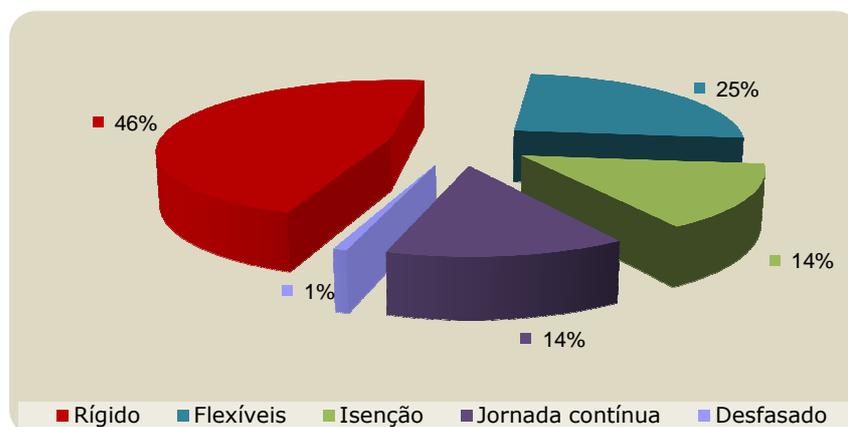


Gráfico 20 - Percentagem de Modalidades de Horário



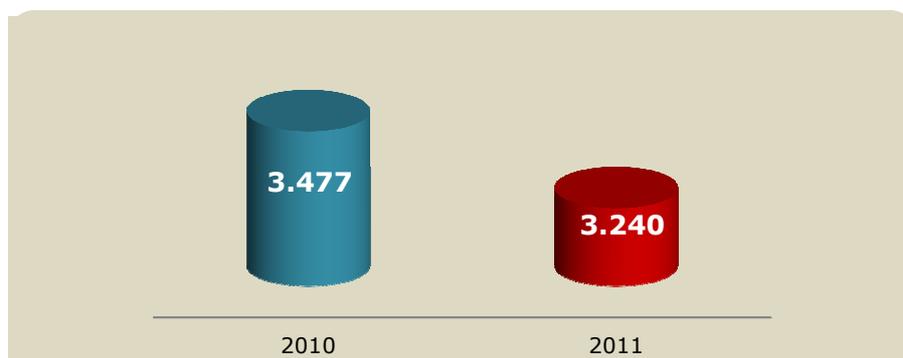
Com suporte nestes gráficos é possível verificar que cerca de 58 dos 125 trabalhadores do IVBAM estão sujeitos a um horário rígido⁸, o que corresponde a 46% dos efetivos. Da totalidade dos trabalhadores, cerca de 25% têm horários flexíveis⁹, (31 trabalhadores) e 14% isenção de horário¹⁰ (18 trabalhadores); os restantes 15% distribuem-se pelas modalidades "jornada contínua"¹¹ e "horário desfasado"¹².

7.2 Trabalho suplementar

O Trabalho suplementar integra todo o serviço extraordinário, diurno ou noturno, em dias de descanso semanal, complementar e em feriados, realizado pelos efetivos do serviço durante o ano de 2011.

Comparativamente ao ano anterior, verificou-se uma redução do número de horas de trabalho extraordinário prestado (-237 horas), a que corresponde uma redução de 6,8%.

Gráfico 21 - comparativo do trabalho suplementar entre 2010 e 2011



⁸ **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.

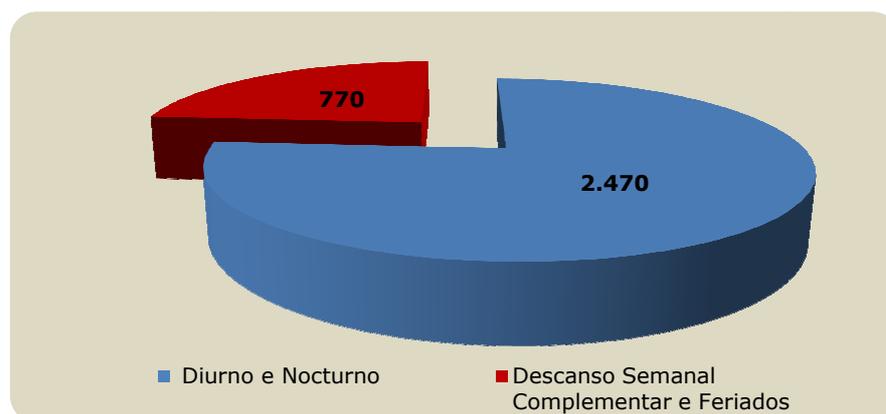
⁹ **O Horário Flexível** é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho e a sua disponibilidade, escolhendo as horas de entrada e saída.

¹⁰ **A Isenção de horário** diz respeito apenas ao pessoal dirigente e chefias administrativas e consiste na não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho.

¹¹ **A Jornada Contínua** consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um período de 30 minutos, que se considera todavia tempo de trabalho.

¹² **O Trabalho Desfasado**, adaptado às necessidades dos trabalhador e/ou do serviço.

Gráfico 22 - Caracterização do Trabalho Suplementar



O Gráfico 22 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.

7.3 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”.

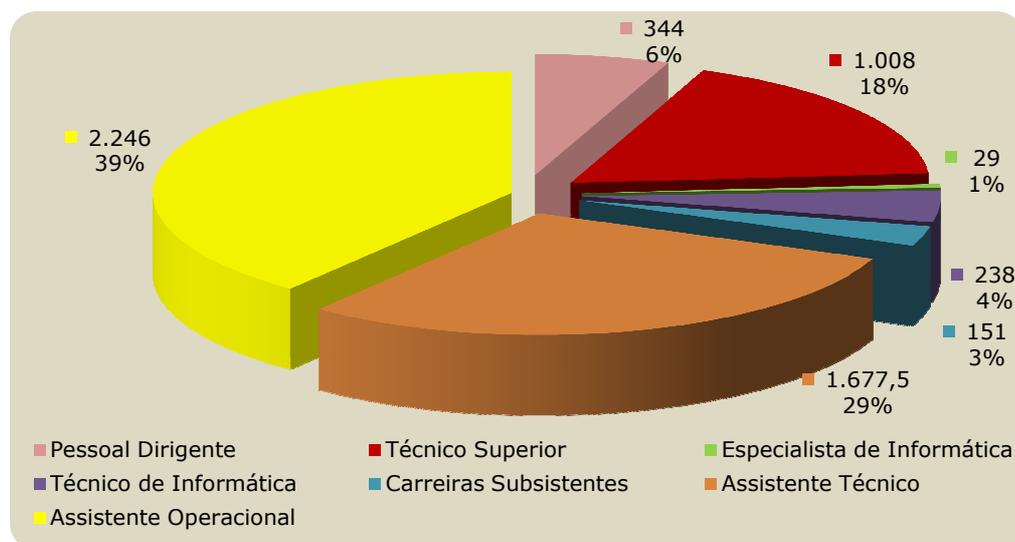
Assim, a recolha e análise de dados sobre o absentismo constitui um indicador que permite medir, avaliar e analisar o custo que a falta de assiduidade representa para o IVBAM. No ano em análise, foram contabilizados **5.693,50** dias de ausência ao trabalho, sendo **3.134** nos efetivos do sexo feminino e **2.559,5** entre os efetivos do sexo masculino.

Deste número, **242** ausências foram motivadas pela categoria “outros motivos”, designadamente: as consultas médicas, doação de sangue e tratamentos ambulatoriais, seguindo-se as faltas “por doença” (**1.471 dias**), por “maternidade/paternidade” (**405 dias**), por “falecimento de familiar” (**17 dias**), “por conta do período de férias” (**19,50 dias**) e pelo “estatuto de trabalhador-estudante” (**30 dias**).

Tabela 11 – Comparativo do absentismo por Género entre 2010/2011

Tipos de ausências	2010			2011		
	M	F	Total	M	F	Total
Maternidade/Paternidade	0	102	102	66	339	405
Casamento	0	11	11	0	0	0
Falecimento de Familiar	25	43	68	4	13	17
Doença	273	716	989	883	548	1.431
Assistência a familiares	0	0	0	0	40	40
Trabalhador estudante	0	27	27	6	24	30
Por conta do período de férias	2	6	8	4,5	15	19,50
Com perda de remuneração	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	0	0	0	0	0	0
Férias	1.593	1.935	3.528	1.421	2.088	3.509
Outros motivos	13	58	71	175	67	242
Totais	1.906	2.898	4.804	2.559,5	3.134	5.693,5
	4.804			5.693,5		

Gráfico 23 – Absentismo por Carreiras/Cargos



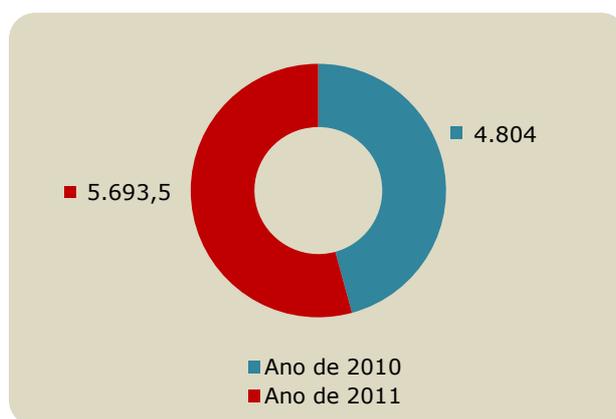
O número total de faltas dadas pelos trabalhadores do Instituto do Vinho, do Bordado e do Artesanato da Madeira durante o ano de 2011 foi pois de 5.693,50 dias, o que representou um acréscimo de 18,5% em relação ao verificado no ano de 2010.

No entanto, uma vez que do conjunto das faltas tipificadas no quadro 1.19 do BS, as dadas por gozo de férias não entram no cômputo total dos dias de ausência, se as retirarmos (3.509 ao universo das restantes faltas (5.693,50-3.509=2.184,50) teremos uma percentagem de apenas, 6,8% de absentismo⁹ em sentido estrito, não sendo por isso assim tão significativo.

Analisando ainda os dados sobre a assiduidade em função do grupo de pessoal (Gráfico 23), 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 efetivos do IVBAM (51 trabalhadores num universo de 125).

Verifica-se um aumento do absentismo comparativamente ao do anterior o que, em dias, representa 889,5 faltas (Gráfico 24), sobretudo pelo acréscimo de número de dias de ausência por doença (+442 dias) e por paternidade (+303 dias).

Gráfico 24 – Absentismo Comparativo 2010/2011

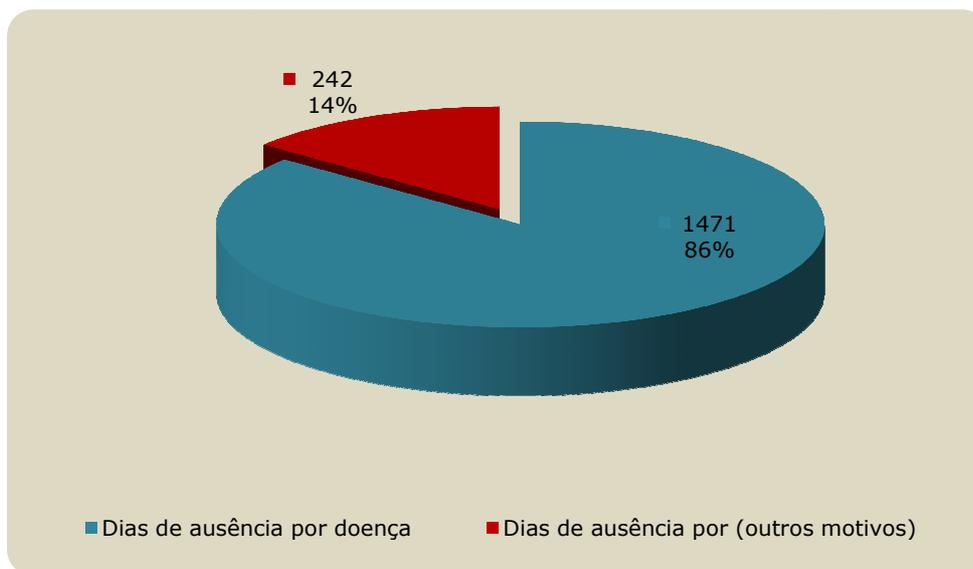


7.4 Faltas dadas por doença

Do total das faltas dadas em 2011, 1.471 foram por motivo de doença do próprio ou de familiares, representando este tipo de falta 86%; em relação aos dias de ausência “por outros motivos”, representou 14%, conforme se observa no gráfico seguinte:

⁹Taxa de Absentismo: TA = Total das Horas de Ausência (THA) / Potencial Máximo Anual (PMA) X 100. Em 2011, o PMA foi de 32.000 dias (256 dias úteis x 125 trabalhadores).

Gráfico 25 – Comparativo dias de ausência por doença face aos restantes motivos



8 Formação profissional

8.1 Formação Interna/Externa

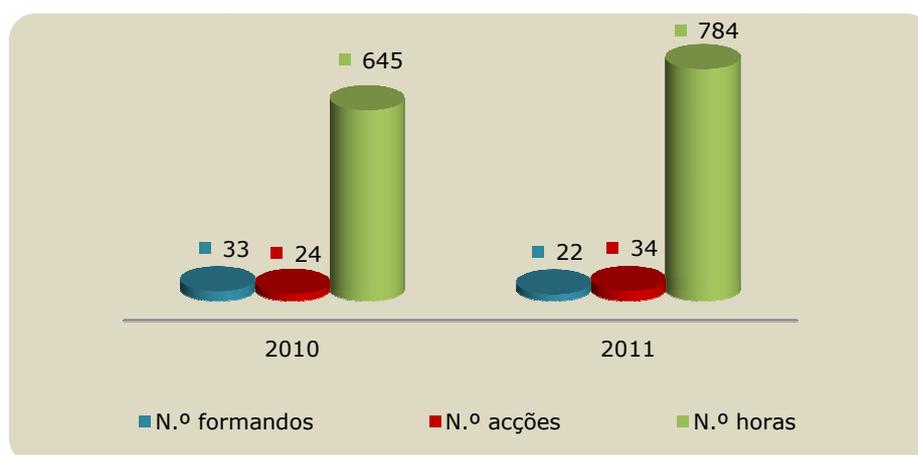
A nível de ações de formação, foram realizadas em 2011 34 ações de formação de âmbito externo, das quais 23 tiveram uma duração até 30 horas, 10 entre 30 e 59 horas e apenas 1 com mais de 60 horas. Participaram nestas ações cerca de 22 formandos, totalizando cerca de 784 horas.

Relativamente às ações de formação de âmbito interno, foram realizadas apenas 3 ações, cuja duração foi inferior a 30 horas. Participaram nestas ações cerca de 3 formandos.

Tabela 12 – Duração das Ações de Formação

	Duração				Total Ações
	< 30 H	30-59 H	60-119 H	≥ 120 H	
N.º total de ações	23	10	1	0	34
N.º ações internas	3	0	0	0	
N.º ações externas	20	10	1	0	

Gráfico 26 – Ações de Formação comparativo 2010/2011



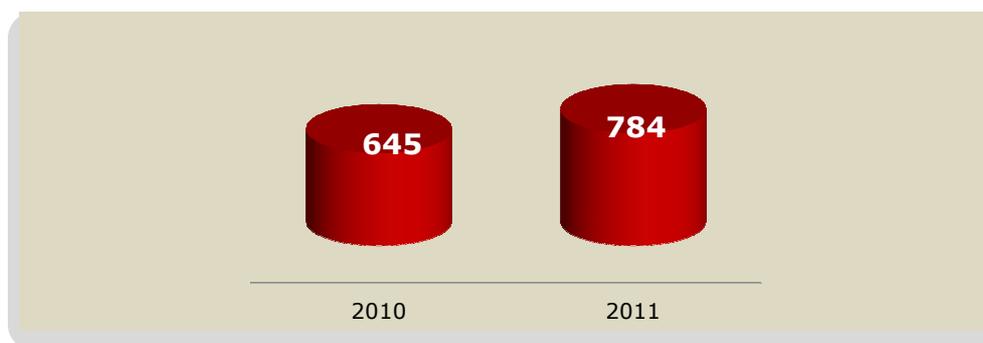
Comparativamente ao ano anterior, verificou-se um ligeiro aumento do número do horas de formação, um aumento de 21,55% de acordo com a (

Tabela 13).

Tabela 13 – Variação das Ações de Formação 2010/2011

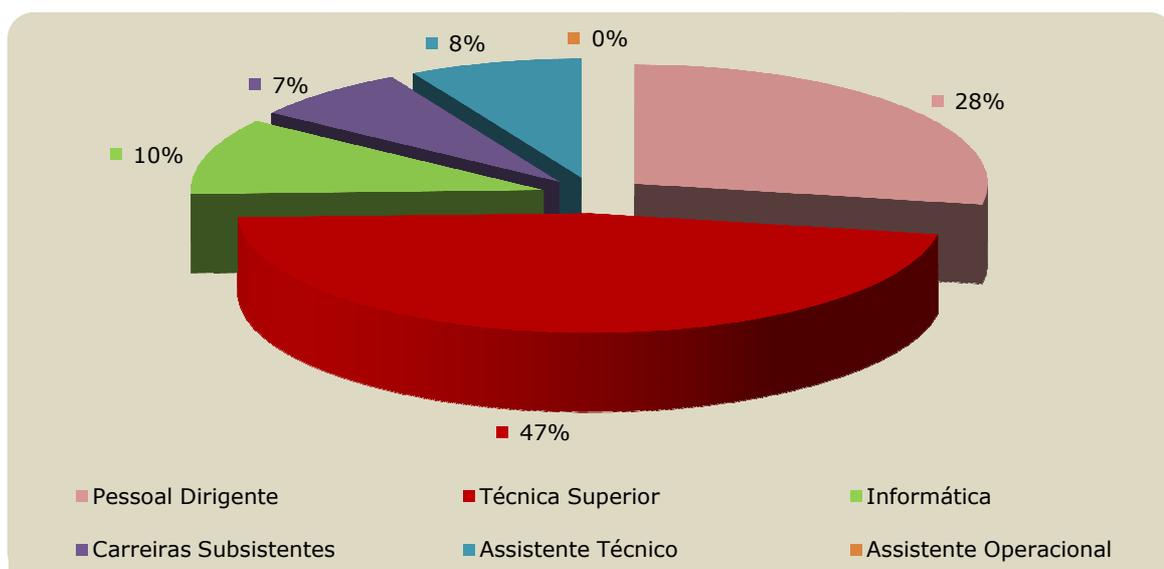
	Anos		Variação face a 2010
	2010	2011	
N.º formandos	33	22	-33,33%
N.º ações	24	34	41,67%
N.º horas	645	784	21,55%

Gráfico 27 – Comparativo do Número de Horas de Formação 2010/2011



Em termos percentuais e por grupo profissional, as formações foram distribuídas de acordo com o expresso no Gráfico 28. Em termos gerais, pode afirmar-se que o principal grupo profissional beneficiado em termos de formação foi o do pessoal Técnico Superior – com cerca de 47% dos efetivos – seguido do pessoal de Dirigente – com 28% do total de ações. As carreiras menos envolvidas em formações, também devido ao seu limitado número, foram a de Chefe de Departamento e a de Coordenador, com 7% apenas.

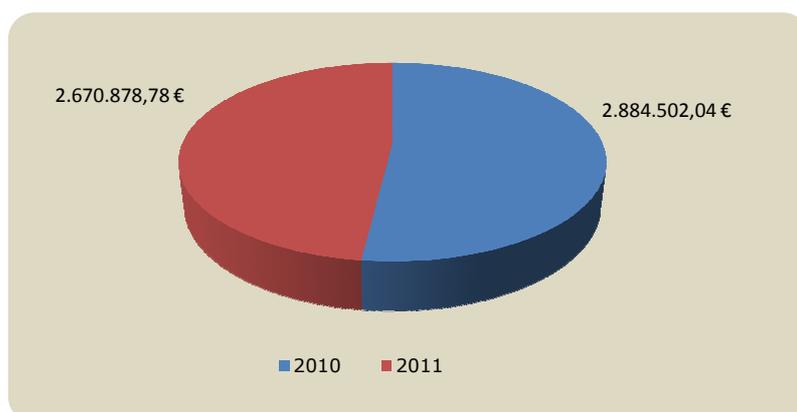
Gráfico 28 – Distribuição da Formação por Cargos/Carreiras



9 Encargos com o pessoal e formação

Em 2011, os encargos com pessoal ascenderam a **2.670.878,78 €**, representando **44,78%**, do total do orçamento deste Instituto **5.964.788,00€**, tendo-se observado uma diminuição de 8% face ao ano de 2010.

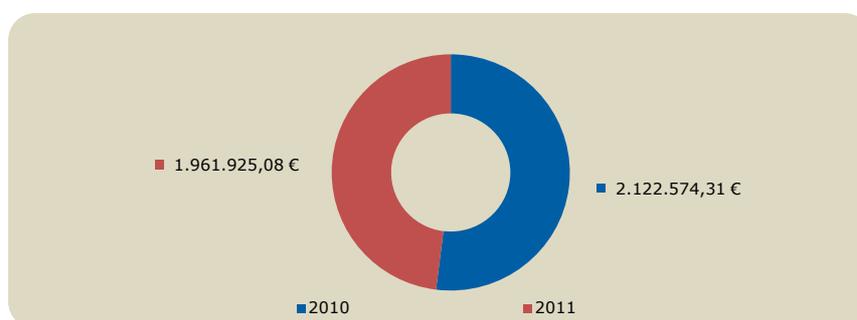
Gráfico 29 – Encargos com o Pessoal comparativo 2010-2011



9.1 Remuneração base

A “remuneração base” prevista no quadro 2.0 do BS corresponde ao valor agregado dos índices salariais mensais de cada efetivo, vezes 14 meses, adicionados das remunerações por doença e por paternidade/maternidade. Este *item* corresponde a 76,11% de todos os encargos com o pessoal. A título de remuneração base, o IVBAM pagou, ao longo do ano de 2011, o montante global de **1.961.925,08€**, enquanto no ano anterior foi despendido o montante de 2.122.574,31 € (Gráfico 30).

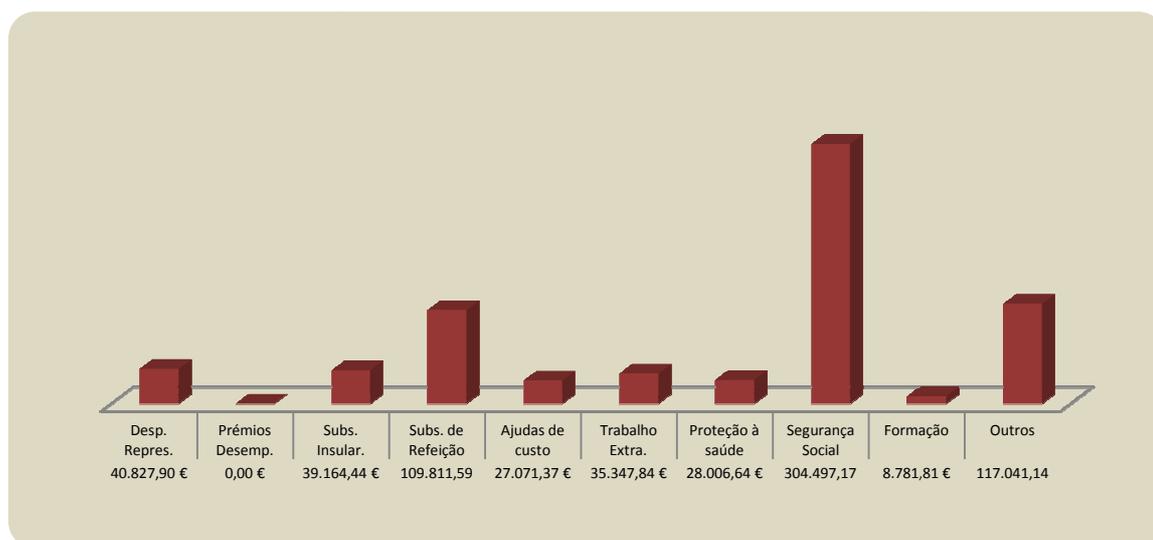
Gráfico 30 – Comparativo das Remunerações Base 2010-2011



9.2 Outros encargos

Além da remuneração base, os encargos com pessoal integram outros abonos conforme se indica no Gráfico 31. De entre as despesas com pessoal, há a salientar o montante atribuído a título de subsídio de refeição (109.811,59€).

Gráfico 31 – Encargos com o Pessoal exceto a Remuneração Base em 2011



9.2.1 Ajudas de custo

Quanto aos encargos suportados com as ajudas de custo, totalizaram **27.071,37€**. Deste montante, 4.687,60 € foram financiados pelo *FEDER - Programa Intervir + e*, 22.383,77€ foram pagos pelo Orçamento do IVBAM (Gráfico 32).

Importa referir que este encargo representa cerca de 0,8% do peso total das despesas com o pessoal.

Gráfico 32 – Peso das Ajudas de Custo nas despesas de pessoal

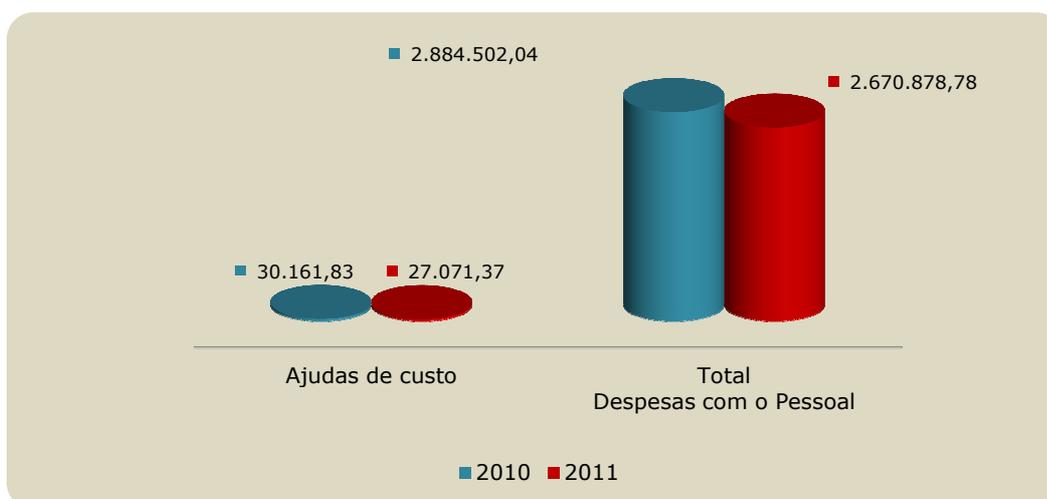


Gráfico 33 – Financiamento das Ajudas de Custo

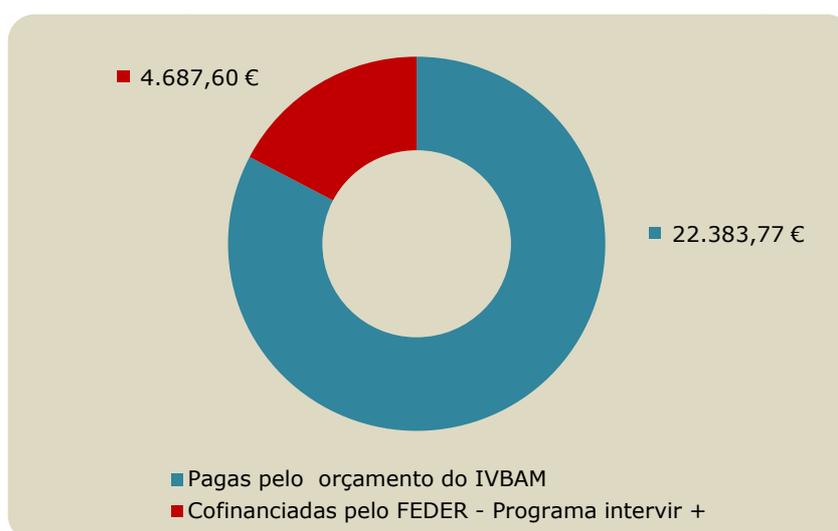
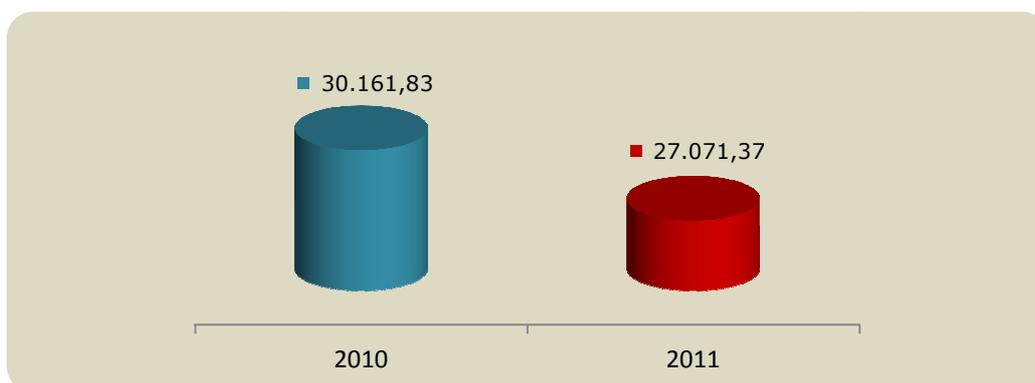


Gráfico 34 – Comparativo das Despesas em Ajudas de Custo entre 2010-2011



9.2.2 Trabalho extraordinário

Relativamente aos abonos variáveis (horas extraordinárias e trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados) foi gasto 35.347,84€, representando apenas 1,3% do peso total das despesas com o pessoal.

Os encargos com as horas extraordinárias realizadas em 2011 totalizaram o montante de 35.347,84 €, cerca de menos 2.712,99€ que os gastos do ano anterior (Gráfico 35).

O (Gráfico 36) apresenta um comparativo das despesas efetuadas com o trabalho suplementar entre o ano de 2010 e 2011.

Gráfico 35 - Comparativo dos Encargos com Trabalho Extraordinário ou Suplementar 2010-2011



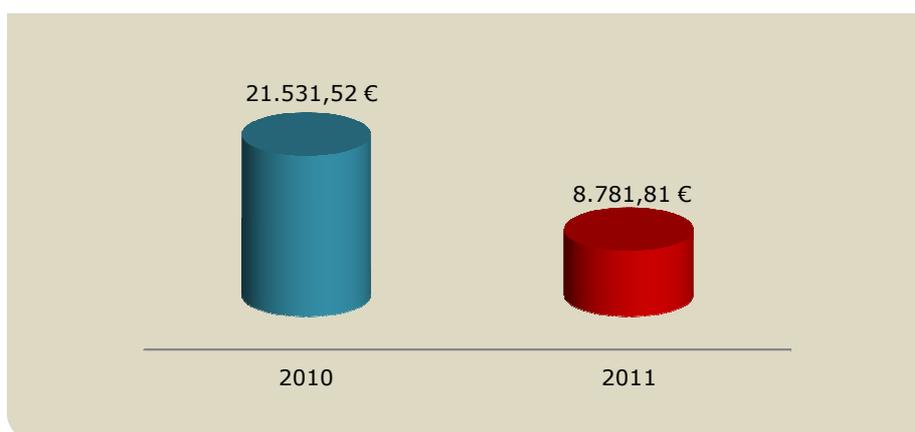
Gráfico 36 - Custo do Trabalho Suplementar face ao total das Despesas com o Pessoal - comparativo 2010/2011



9.2.3 Encargos com a Formação

Em 2011, os custos da formação diminuíram, uma vez que foram gastos apenas € 8.781,81, o que, comparativamente a 2010, significa um decréscimo de 12.749,71€, conforme se representa no Gráfico 37.

Gráfico 37 - Comparativo dos Encargos com Formação 2010/2011



10 Disciplina

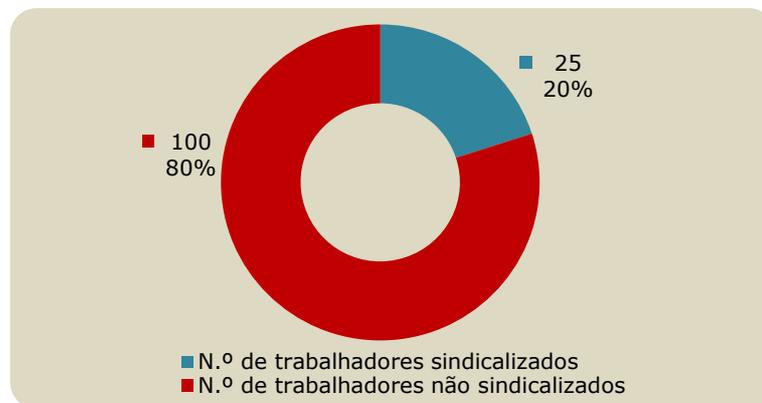
No decurso de 2011, foi tomada a decisão final sobre um Processo Disciplinar mandado instaurar a um Assistente Operacional, ainda no decorrer do ano de 2010, e que correspondeu a uma pena de suspensão pelo período de 20 dias, suspensa na sua execução pelo período de um ano.

11 Organização e Atividade Sindical

11.1 Número de trabalhadores sindicalizados

Da análise do (Gráfico 38), constatamos que a adesão a este tipo de atividade representa algum significado, visto que 20% dos efetivos - 25 trabalhadores - se encontram sindicalizados.

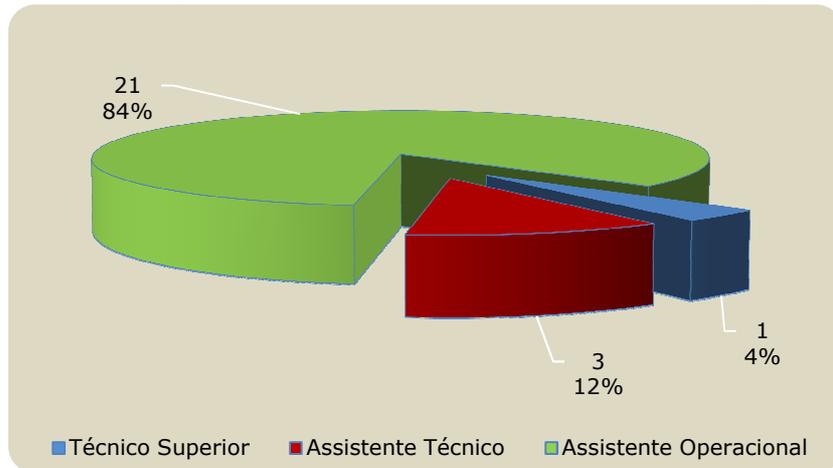
Gráfico 38 – Atividade sindical no IVBAM



Do universo dos trabalhadores sindicalizados, 12 trabalhadores pertencem ao Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública (SINTAP), 9 trabalhadores pertencem ao Sindicato dos Trabalhadores da Função Pública da RAM (STFP), e apenas 4 trabalhadores encontra-se inscrito no Sindicato da Agricultura Alimentação e Florestas (SAAF).

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

Gráfico 39 – Atividade sindical por Carreiras



Podemos ainda identificar através do Gráfico 39, a distribuição dos trabalhadores sindicalizados por carreiras.

12 Conclusão

Com o objetivo 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 ativos no processo de melhoria da qualidade do trabalho prestado, motivando-os e responsabilizando-os, numa perspetiva 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.

Em forma de súmula, as principais conclusões que podemos tirar do Balanço Social de 2011 são as seguintes:

Em 31 de Dezembro de 2011, o total de efetivos do IVBAM era de 125, mais 1 efetivo do que no ano anterior.

Tal como no ano anterior, o pessoal efetivo era maioritariamente feminino (72 mulheres e 53 homens);

No que respeita à média etária, o IVBAM apresentava, em 2011, um nível médio de aproximadamente **47,05** anos de idade, um número mais ou menos equivalente ao da média de 2010 - **46,74** anos. A faixa etária mais significativa é a dos 50-54 anos, **com 29 efetivos;**

No que concerne à antiguidade laboral, a média de 2011 foi **de 19 anos de serviço;**

Em termos de habilitações literárias, **26%** dos colaboradores do IVBAM eram detentores de uma licenciatura sendo que, destes, **1%** possuíam o grau de Mestre.

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

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 noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados;
- 1.17 – Ausências ao trabalho;
- 1.18 – Horas não trabalhadas (atividade sindical);
- 2 – Encargos com o pessoal;

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro

- 3.1.1 a 3.1.9 – Higiene segurança;
- 3.2 – Doenças profissionais;
- 3.3 – Atividades 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 – Ações 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

INSTITUTO DO VINHO, DO BORDADO E DO ARTESANATO DA MADEIRA, I.P. (IVBAM)

BALANÇO SOCIAL 2011 || Decreto - Lei 190/96, de 09 de Outubro