

BALANÇO SOCIAL

2022

DIREÇÃO REGIONAL DO ORÇAMENTO E TESOURO



Região Autónoma
da Madeira
Governo Regional

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

DIREÇÃO REGIONAL DO
ORÇAMENTO E TESOURO

Índice de Temas e Quadros

1. Introdução	4
2. O efetivo de pessoal na Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT)	5
2.1 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género (quadros 1.1 e 1.8).	5
2.2 Distribuição dos efetivos por género	8
2.3 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género	8
2.4 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género	10
2.5 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível/de antiguidade e género	11
3. Rotação de pessoal.....	11
3.1 Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação	11
3.2 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo modalidade de horário de trabalho (quadro 1.15).....	12
3.3 Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo	12
4. Absentismo e taxa de frequência	13
4.1 Absentismo	13
4.2 Faltas e Efetivo médio	14
5. Segurança, Higiene e Saúde ao Trabalho	14
5.1 Acidentes em serviço.....	14
5.2 Contagem das atividades de medicina do trabalho	15
6. Custos com pessoal	14
7. Formação	15
8. Indicadores de gestão.....	15
9. Conclusão	16
10. Quadros	18
Quadro 1.1 - Contagem de efetivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo	19
Quadro 1.2 e 1.3 - Contagem de efetivos por escalão etário, segundo o sexo.....	20
Quadro 1.4 e 1.5 - Contagem de efetivos por antiguidade, segundo o sexo	20

Quadro 1.6 e 1.7 - Contagem de efetivos estrangeiros, por naturalidade, ou deficientes,.....	21
segundo o sexo	21
Quadro 1.8 - Contagem de efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo	21
Quadro 1.9 - Contagem de efetivos admitidos e regressados durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo.....	21
Quadro 1.10 - Contagem de efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal.....	22
Quadro 1.11 - Contagem de trabalhadores nomeados saídos durante o ano, por grupo	23
de pessoal, segundo o motivo de saída.....	23
Quadro 1.12 - Contagem de trabalhadores contratados saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída.....	23
Quadro 1.13 - Contagem de postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento.....	24
Quadro 1.14 - Contagem de mudanças de situação dos efetivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo.....	24
Quadro 1.15 - Contagem dos efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário	24
Quadro 1.16 - Contagem de horas de trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados	25
Quadro 1.17 - Contagem dos dias de ausência por grupo de pessoal, seg. o tipo de ausência e o sexo	26
Quadro 1.18 - Contagem de horas não trabalhadas durante o ano por atividade sindical ou greve, segundo o grupo de pessoal e o sexo	27
Quadro 2 - Total dos encargos com pessoal durante o ano	27
Quadro 3.1 - Higiene e Segurança - Contagem dos acidentes em serviço registados durante o ano	28
Quadro 3.2 - Contagem de situações de doença profissional registadas durante o ano relativamente aos efetivos	28
Quadro 3.3 - Contagem das atividades de medicina do trabalho ocorridas durante o ano, por tipo	29
Quadro 3.4 - Contagem das intervenções das comissões de higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo	29
Quadro 3.5 - Contagem de efetivos reclassificados ou recolocados em resultado de acidentes de trabalho	29
Quadro 3.6 - Contagem de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança realizadas durante o ano no serviço	29
Quadro 3.7 - Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais	30
Quadro 4.1 - Contagem das ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	30
Quadro 4.2 e 4.3 - Contagem das participações e das horas em ações de formação profissional, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação	30

Quadro 4.4 - Despesas anuais com a formação	30
Quadro 5 - Encargos com prestações sociais	31
Quadro 5.11 - Outras modalidades de apoio social	31
Quadro 6.1 e 6.2 - Relações profissionais	31
Quadro 6.3 - Disciplina	32

1. Introdução

O Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro (DRR), adapta à Região Autónoma da Madeira o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Determina o n.º 1 do artigo 1.º do citado DRR, que os serviços e organismos da administração regional autónoma da Região Autónoma da Madeira englobados na previsão do n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, independentemente do número de trabalhadores ao seu serviço, elaboram anualmente o balanço social. Por sua vez o n.º 1 do seu artigo 5.º, determina que os mapas do Balanço Social a elaborar pelos serviços, com mais de 50 trabalhadores, como é o caso da Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT), a que se refere o n.º 1 do artigo 1.º constam do anexo I ao desse diploma.

É, assim, em observância do disposto nos diplomas legais citados, que a DROT, elabora, tal como tem vindo a fazer em anos anteriores, os seus balanços sociais anuais, reportados a 31 de dezembro do ano anterior.

Assim, o Balanço Social de 2022, ora apresentado para além dos quadros que contêm a informação estatística, é complementado com uma análise resumo, alguns gráficos e um quadro com rácios e indicadores de gestão.

O ano de 2022 foi ainda em alguma medida, condicionado pela pandemia da doença COVID-19, que teve, inevitavelmente, repercussões ao nível da forma de trabalho prestada pelos trabalhadores da DROT nomeadamente através de Acordos de Teletrabalho e de ausências ao trabalho que se cifraram em 286 faltas, designadamente por doença do COVID -19, isolamento profilático do trabalhador e isolamento profilático de filho ou dependente.

No Balanço Social de 2022 da DROT, por uma questão de uniformização de procedimentos é mantida a estrutura de apresentação de anos anteriores tendo sido introduzidos os mapas que constam do anexo I, ao citado DRR n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro.

2. O efetivo de pessoal na Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT)

2.1 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género (Quadros 1.1 e 1.8).

A DROT, apresenta em 31 de dezembro de 2022 um total de 64 efetivos (sendo 18 homens e 46 mulheres), o mesmo número de trabalhadores do igual período do ano anterior.

O total de efetivos compreende 2 trabalhadores nomeados no exercício de funções em cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus – Diretora Regional e Subdiretor Regional e onze (11) em cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º graus.

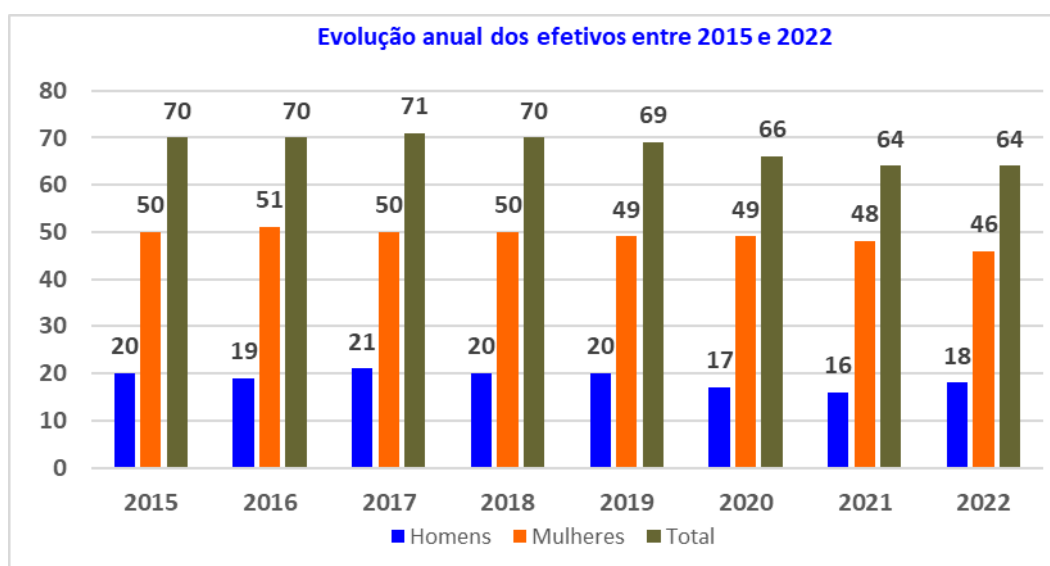
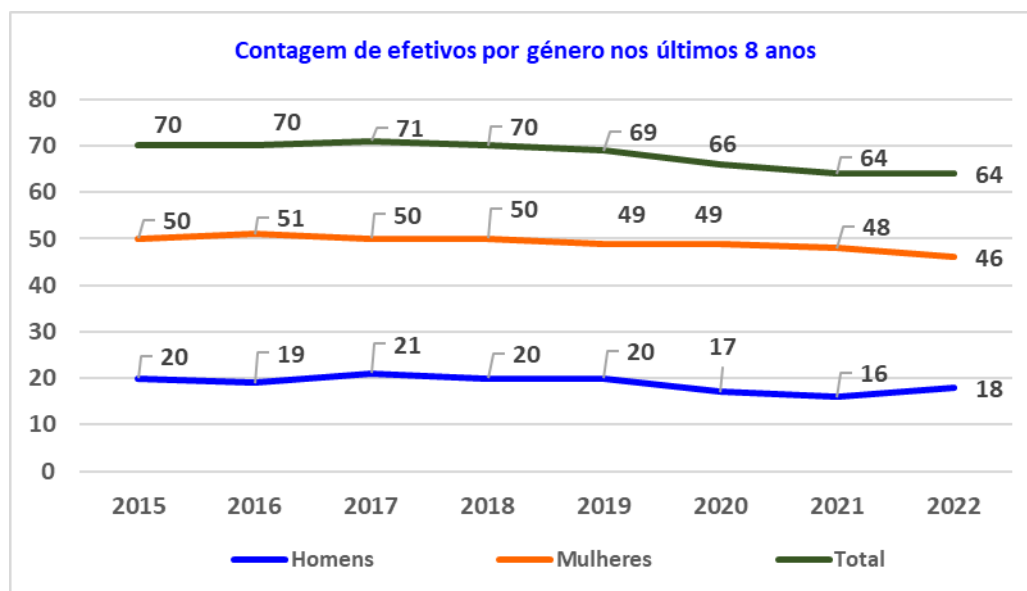
Na Carreira de Técnico Superior em Orçamento e Finanças o número perfaz onze (11) trabalhadores e na Carreira de Técnico Superior apenas uma (1) trabalhadora.

Nas carreiras de Assistente Técnico e Outras Chefias o número ascende a trinta e sete (37) trabalhadores e na de Assistente Operacional a duas (2) funcionárias.

Salienta-se que 20,3% dos trabalhadores estão nomeados em regime de comissão de serviço no grupo de pessoal Dirigente e estão vinculados à carreira de Técnico Superior em Orçamento e Finanças da DROT e Técnico Superior e os demais 79,7%, exercem funções segundo a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Os dois grupos profissionais mais representativos do universo de trabalhadores da DROT são os dos Técnicos Superiores em Orçamento e Finanças/Técnico Superior com 25 trabalhadores e os Assistentes Técnicos/Outras Chefias com 37 trabalhadores, sendo que é neste grupo onde a predominância do género feminino é mais acentuado, perfazendo 80,4%, do total das mulheres.

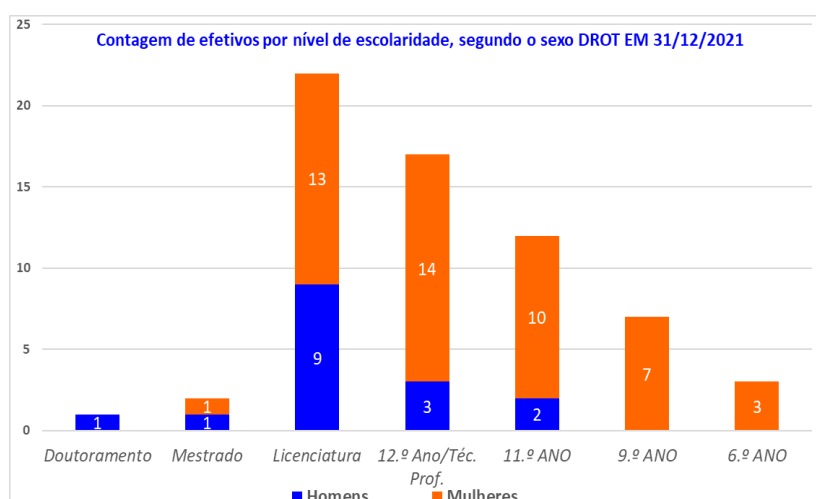
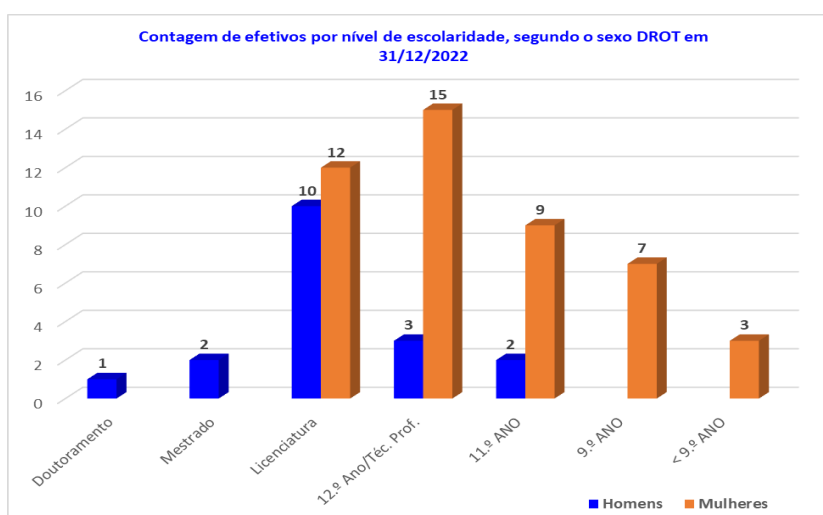
Nos gráficos seguintes verifica-se a contagem de efetivos por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo nos últimos 8 anos na DROT.



Verifica-se que a DROT apresentava um quadro de pessoal de 70 trabalhadores até 2018, tendo vindo desde então a perder funcionários até ao presente ano de 2022, confirmando-se um movimento de decréscimo real de funcionários desde 2019, tendo já em 2021 e 2022, menos 6 trabalhadores para desenvolver a sua Missão e desempenhar integralmente as matérias no âmbito das suas competências e atribuições.

Considerando as habilitações literárias dos efetivos da DROT, verifica-se que o índice de tecnicidade¹ dos recursos humanos em 2022 é de 39,1%, igual ao de 2021, sendo que em 2021 este índice era de 37,5%, tendo diminuído de -0,4% face a 2020, quando neste ano tinha também diminuído em 1,2% face ao período homologa anterior, passando de 39,1% em 2019, para 37,9% em 2020.

No gráfico seguinte e quadro 1.8, verificamos as habilitações literárias por estrutura habilitacional dos trabalhadores da DROT em 31/12/2022.



¹ O Índice de tecnicidade = (Dirigente + Técnico superior) / Total de trabalhadores x 100.

Face ao ano anterior de 2021, verificamos que os trabalhadores nas carreiras da DROT, com as entradas e saídas de funcionários o grupo de pessoal dos Dirigentes manteve-se com o número de 13 funcionários, nas carreiras de Técnico Superior em Orçamento e Finanças/Técnico Superior saíram 2 (dois) homens e 3 (três) mulheres e entraram 4 (quatro) homens, um dos quais regressado ao serviço, e 1 (uma) mulher, e na carreira de Assistente Técnico/Outras Chefias da DROT, saiu 1 (uma) trabalhadora por aposentação e 1 (uma) trabalhadora entrou por concurso. No total saíram 4 (quatro) mulheres e 2 (dois) homens e entraram 4 (quatro) homens e 2 (duas) mulheres.

2.2 Distribuição dos efetivos por género

Quanto à distribuição dos efetivos por sexo, mantém-se uma predominância do género feminino, com 46 efetivos, menos 2 (duas) face a 2021, no total de 64 trabalhadores (em 2020 eram 66), tendo sido verificada a taxa de feminização² de 71,9% devido ao peso que passou a ter no total dos trabalhadores, inferior à de 2021, que se cifrou em 75%.

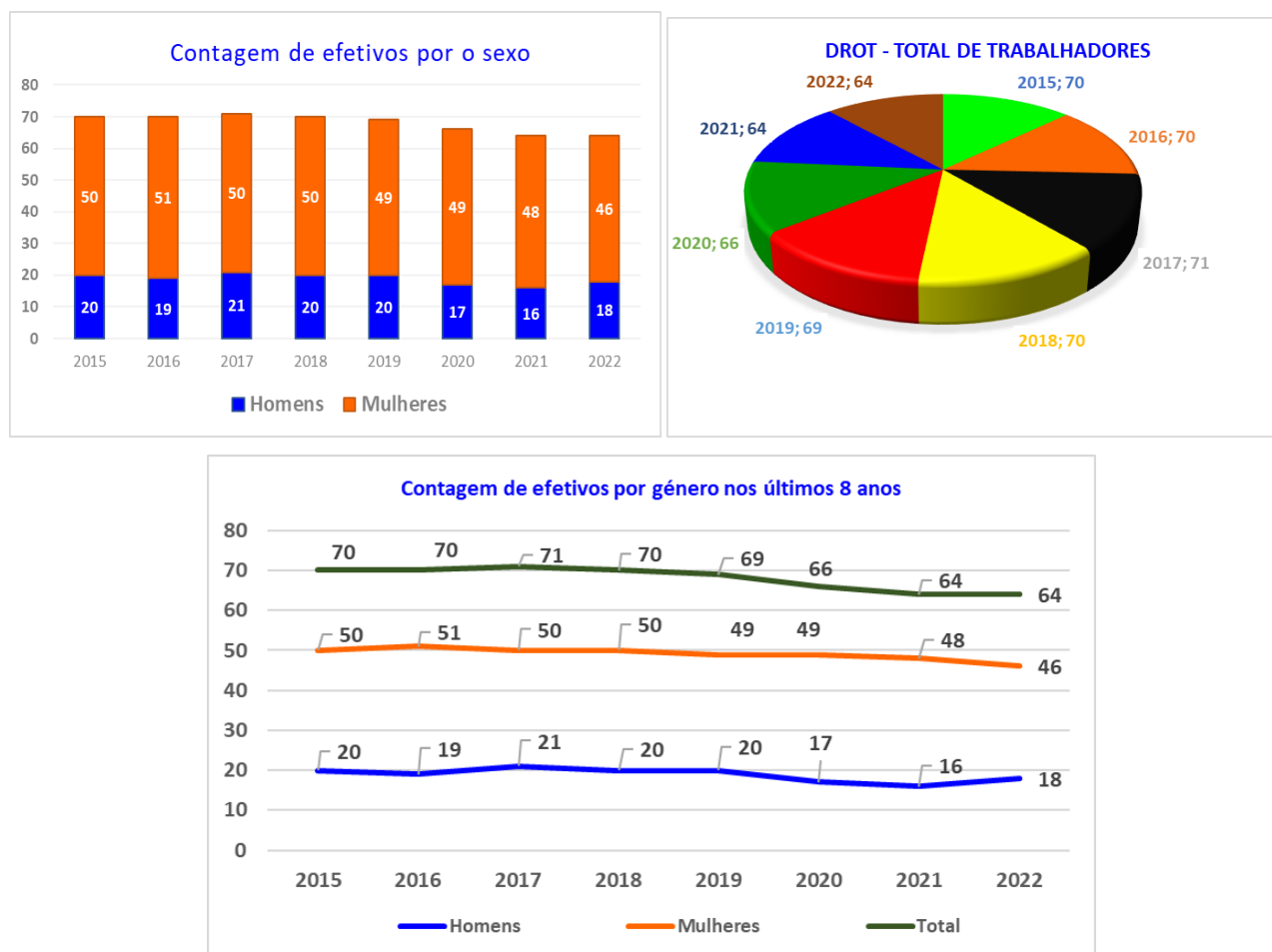
Quanto à Taxa de masculinização³ em 2022 perfazia 28,1%, face a 2021 com 25%.

2.3 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género

Realça-se que nos últimos 6 anos, desde 2017, o número total de trabalhadores da DROT decresceu em 7 efetivos, ascendendo em 31/12/2022, a 64 trabalhadores, quando nas mesmas datas de 2017, 2018, 2019, 2020, 2021 e 2022, eram respetivamente de 71, 70, 69, 66, 64 e 64 efetivos, conforme os gráficos seguintes.

² Taxa de feminização = Total de trabalhadores do sexo feminino / Total de trabalhadores x 100.

³ Taxa de masculinização = Total de trabalhadores do sexo masculino / Total de trabalhadores x 100.



A 31 de dezembro de 2022, 39,1% (25 trabalhadores) dos 64 efetivos, eram detentores de um curso superior, dos quais 1 com o doutoramento em Ciências da Documentação e Informação Ramo Arquivística, 2 com mestrados, um trabalhador na área do 2.º ciclo de Economia (Licenciatura - Línguas e Literaturas Modernas-Estudos Portugueses e Ingleses) e outro trabalhador na área do 2.º Ciclo de Licenciatura em Economia, e 22 licenciados dos quais 11 em Administração e Gestão de Empresas ou área afins, 8 em Economia, 2 em Gestão e Administração Pública e 1 em Contabilidade e Administração Pública (quadro 1.8).

Salienta-se que em 31/12/2022, 12 dos 25 efetivos com habilitação de nível superior são mulheres, ou seja 48,0% dos licenciados inferior à percentagem verificada em 2021 de 56,0%, quando em 2020, era em igual ao período de 2019, cuja percentagem ascendia a 51,9%.

Considerando que número de efetivos com grau de licenciatura ou superior manteve-se em 2022 face a 2021, o índice de tecnicidade manteve-se em 39,1%, quando em 2020 era de 37,5% por via da diminuição do número de efetivos total de 66 para 64,0% entre 2019 e 2020 tinha havido uma diminuição de -1,2%, situando-se então, a relação “*peçoal técnico superior/efetivo total*” nos 37,9%. O índice de tecnicidade permite inferir que 39,1% dos efetivos da DROT, executam funções de competências ao nível de técnico superior.

2.4 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género

A média etária⁴ do efetivo total da DROT, em 31 de dezembro de 2022, situa-se nos 51,6 anos. O maior grupo com 17 efetivos, cerca de 26,6%, situa-se no intervalo compreendido entre 55 e 59 anos, enquanto em 2021 aquela percentagem era de 21,9% (14 efetivos) e o intervalo também se situava no grupo etário dos 55-59 anos.

Se aliarmos o facto de que o grupo etário seguinte com maior número de trabalhadores que ascende a 13, situa-se entre os 60-64 anos, com o valor relativo de 20,3%, indica a predominância de idade avançada dos trabalhadores da DROT, o que aconselha o recrutamento e seleção de novos quadros jovens.

Na distribuição global dos efetivos, 40,6% (26 trabalhadores) possuem menos de 50 anos e 59,4% (38 trabalhadores) têm 50 anos ou mais, sendo que o nível médio etário de 51,6 anos, reflete um quadro menos propício na relação aprendizagem/conhecimento/rendimento.

Realça-se, que apenas existem 12,5% de efetivos (4 trabalhadores) abaixo dos 40 anos, e aqueles que têm menos de 35 anos, no número de 4, representam 6,3% do universo dos efetivos da Direção Regional, o que pode representar um problema de rejuvenescimento e dinâmica renovada, dos quadros de pessoal da DROT.

⁴ O Nível etário médio (anos) = Somatório das idades de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores x 100.

No que diz respeito ao género feminino a média etária é de 53,6 anos, enquanto no género masculino é de 46,6 anos (Quadro 1.2 e 1.3).

2.5 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível/de antiguidade e género

O nível médio de antiguidade⁵ regista 25,2 anos de efetividade na Administração Pública, valor que aumentou ligeiramente face ao ano anterior, que era de 24,8 anos.

Em 31/12/2022, no género feminino, a média situa-se nos 27,4 anos e no masculino nos 18,0 anos, que compara respetivamente com 26,8 anos e 18,9 anos em 2021 e com 26,2 anos e 17,8 anos em 31 de dezembro de 2020 (Quadro 1,4 e 1.5).

3. Rotação de pessoal

3.1 Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Em termos de análise e ingresso na Função Pública e de mobilidade de pessoal, os dados revelam que a percentagem de trabalhadores admitidos em termos de efetivo médio, em 2022 foi de 9,4%, inferior à percentagem de trabalhadores saídos de 9,4%, diferente da tendência verificada em 2021, que apresentou respetivamente 1,5% e 4,6%, e em 2020, apresentou respetivamente, 5,9% e 10,4%.

A admissão verificada foi efetivada em regime de contrato de trabalho em funções públicas, tendo sido celebrado um contrato a termo certo por um ano com início a 1/12/2022, para se exercer funções correspondentes a Técnico Especial em Orçamento e Finanças na DROT.

⁵ Nível médio de antiguidade (anos) = Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores / Total de trabalhadores x 100.

As 6 saídas distribuíram-se do seguinte modo por tipo de mobilidade: cinco (5) na categoria de Técnico Especial em Orçamento e Finanças, sendo quatro (4) em Comissão de Serviço e um (1) por término do contrato de cedência de interesse público, e uma (1) na carreira de Assistente Técnico, por aposentação (Quadro 1.10).

3.2 Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo modalidade de horário de trabalho (Quadro 1.15).

No que se refere às modalidades de horário de trabalho verifica-se que é a modalidade de trabalho de isenção, onde estão inseridos os trabalhadores dirigentes, que detém a percentagem mais elevada de 35,9% do efetivo total, seguindo-se a de horário rígido com 34,4%, onde se integram designadamente, os Assistentes Administrativos e Operacionais.

A modalidade de jornada contínua que perfaz 17,2%, justifica-se exclusivamente, pelo horário de funcionamento da Direção de Serviços do Tesouro.

O horário flexível abrange 12,5% do universo dos trabalhadores, sendo representado na íntegra pelas carreiras Técnica Superior e Técnico Especial em Orçamento e Finanças da DROT.

Verificou-se ainda, que ao longo do ano de 2022 instituiu-se em algumas áreas da DROT a prática do teletrabalho, assim como, o regime de jornada contínua de modo a serem salvaguardadas as condições de segurança nos termos definidos nas várias Resoluções do Conselho do Governo aprovadas.

3.3 Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo

Em 7/09/2022 ocorreu uma 1 alteração da situação jurídico-funcional quanto ao posicionamento remuneratório e de cargo definitivo que correspondeu à nomeação em regime de comissão de serviço para o cargo de direção intermédia de 2.º grau, de um (1) trabalhador (Quadro 1.14).

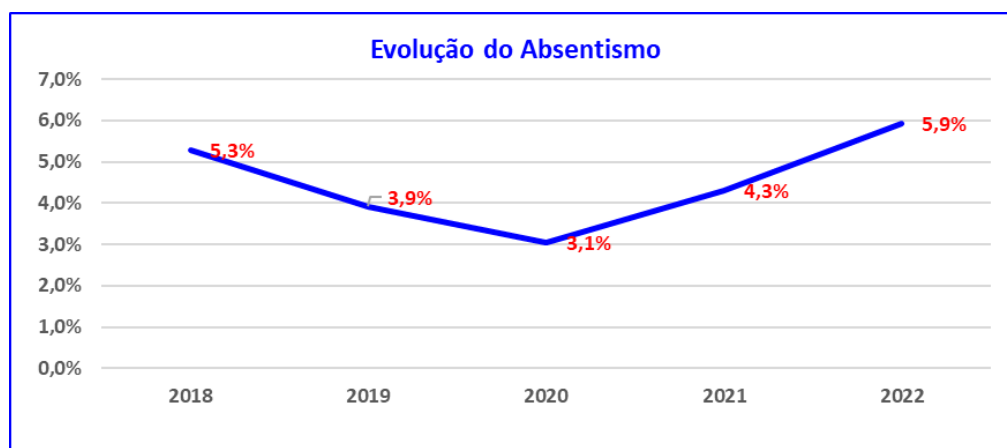
4. Absentismo e taxa de frequência

4.1 Absentismo⁶

No ano de 2022, os indicadores de absentismo registaram, em termos globais um acréscimo face aos valores apurados em 2021. O índice de absentismo desceu de 2018 a 2020, passando de 5,3% nesse ano para 3,1% em 2020. Em 2021 voltou a subir para 4,3% e em 2022 para 5,9%.

Importa lembrar que no rácio da taxa de absentismo⁷ não são incluídos os períodos de férias, as tolerâncias de ponto e as interrupções ocasionais autorizadas.

O gráfico infra tem evidenciado uma tendência para o decréscimo das ausências, crescendo em 2022 e 2021, face a 2020.



Em 2022, os 64 efetivos faltaram, em média, 16 dias de trabalho (número de dias superior a igual período do ano anterior que ascendeu a 12 dias para também 64 efetivos a 31/12/2021), sendo que cerca de 9,8 dias, em média, por motivo de doença do próprio, Doença COVID -19, consultas médicas e realização de exames completos e isolamento profilático do trabalhador e de dependentes.

⁶ Foram ajustados alguns valores de anos anteriores

⁷Total de dias ausência de todos os trabalhadores (não inclui férias/Total dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano x total de trabalhadores) x100

4.2 Faltas e Efetivo médio⁸

Em relação às faltas verifica-se que o número de dias de ausência aumentou face a igual período do ano anterior, contribuindo, assim, para o acréscimo da taxa de absentismo. Com efeito, em 2018 tivemos 1003 dias de faltas, em 2019 tivemos 736 faltas, em 2020 diminuiu para 553, em 2021 aumentou para 766 e em 2022 para 1019,5 (Quadro 1.17).

Em 2022, verifica-se por ordem decrescente, que grande parte das ausências está correlacionada com doenças e doença prolongada perfazendo 741 dias, 82,5 dias por conta do período de férias e 45,5 dias por outros fundamentos designadamente dispensas legais, licenças por falecimento e doação de sangue.

5. Segurança, Higiene e Saúde ao Trabalho

5.1 Acidentes em serviço

Em matéria de higiene e segurança, no ano de 2022, não ocorreram quaisquer acidentes no local de trabalho ou no âmbito das prestações de serviço.

5.2 Contagem das atividades de medicina do trabalho

Não houve qualquer atividade no sector da Medicina no Trabalho (Quadro 3.3).

6. Custos com pessoal

7. A remuneração-base média mensal por efetivo médio, incluindo subsídios de férias e de Natal, em 2022, foi de € 1 773,38, representando apenas um decréscimo de -1,3% face a igual período do ano anterior que atingiu € 1.796,69 (Quadro 2).

Em 2020, essa remuneração-base média mensal por efetivo médio foi de € 1.794,16, representando um aumento de 2,3% face a igual período do ano anterior de 2019, que atingiu € 1.753,74.

⁸ EM – Efetivo Médio = quantidade de funcionários efetivos no primeiro dia do período + quantidade de funcionários do último dia/2.

8. Formação

As ações de formação para dos trabalhadores da DROT, ascenderam no total a 31, sendo 15 externas e 16 internas, perfazendo um total de 466,8 horas, tendo correspondido ao total de 31 formandos, composto por grupo de pessoal, por oito (8) Dirigentes, onze (11) Técnicos Superiores e doze (12) Assistentes Técnicos, quando, comparativamente com iguais períodos de 2021 e 2020, o número de horas totais de formação tinha sido, respetivamente de 304 e 81 horas (Quadros 4.1, 4.2 e 4.3).

9. Indicadores de gestão

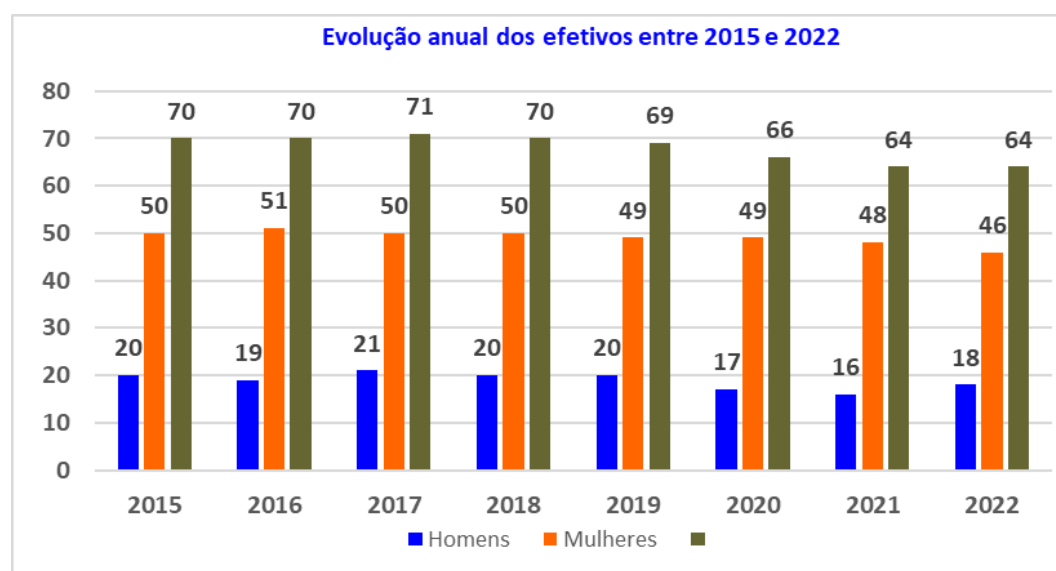
Balanço Social – Principais indicadores de síntese

Indicador	Fórmula	DROT
Taxa de feminização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 71,9%
Taxa de masculinização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo masculino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 28,1%
Taxa de Enquadramento Masculino (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo masculino}}{\text{Total de efetivos do sexo masculino}} \times 100$	= 33,3%
Taxa de Enquadramento Feminina (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo feminino}}{\text{Total de efetivos do sexo feminino}} \times 100$	= 15,2%
Nível etário médio (anos) =	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	= 52
Leque etário =	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	= 3
Taxa de envelhecimento (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 51,6%
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{N.º de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 20,3%
Índice de tecnicidade (sentido lato) (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 39,1%
Nível médio de antiguidade (anos) =	$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	= 25,2
Taxa de admissões (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 9,4%
Taxa de saídas (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	= 9,4%
Índice de rotatividade pessoal (%) =	$\frac{(\text{N.º de saídas} + \text{N.º de entradas}) / 2}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$	= 9,4%
Taxa de reposição (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º de trabalhadores que saíram}} \times 100$	= 100,0%
Taxa de absentismo (%) =	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não inclui férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano X total de trabalhadores)}} \times 100$	= 5,9%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	= 6,5

10. Conclusão

Os dados facultados por este instrumento de gestão permitem efetuar uma análise da situação atual e da estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da DROT, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, para o desenvolvimento das competências e desempenho dos seus efetivos para a melhor execução e realização da missão da Direção Regional.

Verifica-se que a tendência dos últimos 8 anos, é de uma diminuição de trabalhadores na DROT, menos 7 efetivos (-7) em 31 de dezembro de 2022, comparativamente a 2017, e que a tendência de descida se tem mantido desde esse ano.



Revela-se que o facto de 59,4% de trabalhadores possuírem 50 ou mais anos de idade, e o nível médio etário situar-se nos 51,6 anos, reflete um quadro menos propício na relação aprendizagem/conhecimento/rendimento e, tendo em conta que existem apenas 12,5% de efetivos abaixo dos 40 anos do universo dos efetivos da Direção Regional, representa um problema de rejuvenescimento e dinâmica renovada, dos quadros de pessoal da DROT.

É assim importante, o desenvolvimento de medidas nas diversas modalidades de mobilidade e de procedimentos no recrutamento e seleção de pessoal que permitam salvaguardar a prestação de serviços pela DROT, devendo as mesmas estarem mais direcionadas para o reforço dos efetivos ao



nível da carreira técnica superior de orçamento e finanças, o que se justifica pela missão desta Direção Regional do Orçamento e Tesouro



11. Quadros

Quadro 1.1 - Contagem de efetivos por grupo de pessoal, segundo a relaço jurídica de emprego e o sexo

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
		H	6	7	5	0	0	0	0	0	0	0	18
1.1	Total efectivos	M	7	6	31	2	0	0	0	0	0	0	46
		T	13	13	36	2	0	0	0	0	0	0	64
	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H		7	5	0							12
1.1.1		M		5	28	2							35
		T	0	12	33	2	0	0	0	0	0	0	47
	Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	1										1
1.1.2		M											0
		T	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H											0
1.1.3		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	5										5
1.1.4		M	7										7
		T	12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H			0								0
1.1.5		M		1	3								4
		T	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	4
	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H											0
1.1.6		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Outros	H											0
1.1.7		M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.1.5	Total		13	13	36	2	0	0	0	0	0	0	64

Quadro 1.2 e 1.3 - Contagem de efetivos por escalão etário, segundo o sexo

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 24 anos	0	0	0
	25-29	1	0	1
	30-34	1	2	3
	35-39	1	3	4
	40-44	5	3	8
	45-49	3	7	10
	50-54	3	2	5
	55-59	2	15	17
	60-64	2	11	13
	65-69	0	3	3
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 51,61$		64
	Nível médio etário masculino =	46,6		
	Nível médio etário feminino =	53,6		

Quadro 1.4 e 1.5 - Contagem de efetivos por antiguidade, segundo o sexo

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
	Até 5 anos	5	4	9	3	5	1	0	0	0	0	0	0	0	9
	5-9	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	10-14	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	15-19	4	6	10	2	3	4	1	0	0	0	0	0	0	10
	20-24	2	6	8	2	1	5	0	0	0	0	0	0	0	8
	25-29	3	5	8	1	0	7	0	0	0	0	0	0	0	8
	30-35	0	11	11	1	1	9	0	0	0	0	0	0	0	11
	Mais de 36	3	14	17	4	1	11	1	0	0	0	0	0	0	17
1.5	Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 24,8$													64
	Nível médio de antiguidade masculino =	18,0													
	Nível médio de antiguidade feminino =	27,4													

Quadro 1.6 e 1.7 - Contagem de efetivos estrangeiros, por nacionalidade, ou deficientes, segundo o sexo

1.6	TRABALHADORES ESTRANGEIROS	Homens	Mulheres	Total
1.6.1	De países da UE	0	0	0
1.6.2	Dos PALOP	0	0	0
1.6.3	Do Brasil	0	0	0
1.6.4	De outros países	0	0	0
1.7	Trabalhadores com deficiência	Homens	Mulheres	Total
1.7.1	Trabalhadores com deficiência	0	0	0

Quadro 1.8 - Contagem de efetivos por nível de escolaridade, segundo o sexo

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Até 4 anos de escolaridade	0	1	1	2%
	6 anos de escolaridade	0	2	2	3%
	9 anos de escolaridade	0	7	7	11%
	11 anos de escolaridade	2	9	11	17%
	12 anos de escolaridade	3	15	18	28%
	Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0%
	Licenciatura	10	12	22	34%
	Mestrado	2	0	2	3%
	Doutoramento	1	0	1	2%

Quadro 1.9 - Contagem de efetivos admitidos e regressados durante o ano por grupo de pessoal, segundo a relação jurídica de emprego e o sexo

1.9	ADMISSÕES (durante o ano)	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
		H										0
1.9.1	Nomeação	M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		H	3									3
1.9.2	Contrato por tempo indeterminado	M	1	1								2
		T	0	4	1	0	0	0	0	0	0	5
		H	1									1
1.9.3	Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	M										0
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
		H										0
1.9.4	Outros	M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.9.5	Total		0	5	1	0	0	0	0	0	0	6

Quadro 1.10 - Contagem de efetivos saídos durante o ano por grupo de pessoal

1.10	SAÍDAS (durante o ano)	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
		H										0
1.10.1	Com nomeação	M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		H	2	0								2
1.10.2	Com contrato	M	2	1								3
		T	0	4	1	0	0	0	0	0	0	5
		H										0
1.10.3	Outros*	M	1									1
		T	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
1.10.4	Total		0	5	1	0	0	0	0	0	0	6

* Acordo de Cedência de Interesse Público

Quadro 1.11 - Contagem de trabalhadores nomeados saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

1.11	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.11.1	Falecimento											0
1.11.2	Exoneração											0
1.11.3	Aposentação											0
1.11.4	Limite de idade											0
1.11.5	Aposentação compulsiva											0
1.11.6	Demissão											0
1.11.7	Mútuo acordo											0
1.11.8	Outros											0
1.11.9	Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quadro 1.12 - Contagem de trabalhadores contratados saídos durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

1.12	MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.12.1	Caducidade	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
1.12.1.1	Falecimento											0
1.12.1.2	Reforma/Aposentação			1								1
1.12.1.3	Outras causas de caducidade											0
1.12.2	Revogação											0
1.12.3	Resolução											0
1.12.4	Denúncia											0
1.12.5	Outros*		5									5
1.12.6	Total	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	6

* Inclui Comissão de Serviço/Concurso Público/Acordo de Cedência de Interesse Público

Quadro 1.13 - Contagem de postos de trabalho não ocupados por dificuldades de provimento

1.13	POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO	Carreira/profissão	Número de postos de trabalho
1.13.1	Ausência de autorização pelas entidades competentes		
1.13.2	Não abertura de procedimento		
1.13.3	Impugnação do procedimento		
1.13.4	Outras		

Quadro 1.14 - Contagem de mudanças de situação dos efetivos no serviço durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo e o sexo

1.14	ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.14.1	Alterações do posicionamento remuneratório	H										0
		M										0
		T	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
1.14.2	Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.14.3	TOTAL		1	0	0	0	0	0	0	0	0	1

Quadro 1.15 - Contagem dos efetivos por grupo de pessoal, segundo o tipo de horário

1.15	MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.15.1	Horário rígido		1	19	2							22
1.15.2	Horário flexível		8									8
1.15.3	Horário desfasado											0
1.15.4	Jornada contínua		2	9								11
1.15.5	Trabalho por turnos											0
1.15.6	Trabalhador-estudante											0
1.15.7	Tempo parcial											0
1.15.8	Isenção de horário	13	1	9								23
1.15.9	Adaptabilidade											0
1.15.10	Teletrabalho											0
1.15.11	Total	13	12	37	2	0	0	0	0	0	0	64

Quadro 1.16 - Contagem de horas de trabalho extraordinário, noturno e em dias de descanso semanal, complementar e feriados

1.16	TRABALHO SUPLEMENTAR, NOTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS	Número de horas
		H
1.16.1	Trabalho suplementar	M
		T 0
		H
1.16.2	Trabalho suplementar compensado por duração do período normal de trabalho	M
		T 0
		H
1.16.3	Trabalho suplementar compensado por acréscimo do período de férias	M
		T 0
		H
1.16.4	Trabalho noturno	M
		T 0
		H
1.16.5	Em dias de descanso complementar	M
		T 0
		H
1.16.6	Em dias de descanso semanal	M
		T 0
		H
1.16.7	Em dias feriados	M
		T 0

Quadro 1.17 - Contagem dos dias de ausência por grupo de pessoal, seg. o tipo de ausência e o sexo

1.17	AUSÊNCIAS AO TRABALHO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
1.17.1	Casamento	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.2	Parentalidade (maternidade e paternidade)	H										0
		M	95									95
		T	95	0	0	0	0	0	0	0	0	95
1.17.3	Nascimento	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.4	Falecimento de familiar	H	2									2
		M	3	15	2							20
		T	3	2	15	2	0	0	0	0	0	22
1.17.5	Doença	H	40	25,5	154							219,5
		M	15	27,5	337	31						410,5
		T	55	53	491	31	0	0	0	0	0	630
1.17.6	Doença prolongada	H		30								30
		M		81								81
		T	0	0	111	0	0	0	0	0	0	111
1.17.7	Assistência a familiares	H	8,5									8,5
		M	4	1	40							45
		T	4	9,5	0	40	0	0	0	0	0	53,5
1.17.8	Trabalhador-estudante	H	9									9
		M	3									3
		T	0	12	0	0	0	0	0	0	0	12
1.17.9	Por conta do período de férias	H	2	12	12,5							26,5
		M	3	1,5	49,5	2						56
		T	5	13,5	62	2	0	0	0	0	0	82,5
1.17.10	Por perda de vencimento	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.11	Cumprimento de pena disciplinar	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.12	Injustificadas	H										0
		M										0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.17.13	Outras*	H	7	0								7
		M		6,5								6,5
		T	0	7	6,5	0	0	0	0	0	0	13,5
1.17.14	Total	H	42	64	196,5	0	0	0	0	0	0	302,5
		M	120	33	489	75	0	0	0	0	0	717
		T	162	97	685,5	75	0	0	0	0	0	1019,5

Quadro 1.18 - Contagem de horas não trabalhadas durante o ano por atividade sindical ou greve, segundo o grupo de pessoal e o sexo

1.18	HORAS NÃO TRABALHADAS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
		H											0
1.18.1	Atividade sindical	M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
		H											0
1.18.2	Greve	M											0
		T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Quadro 2 - Total dos encargos com pessoal durante o ano

2	ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
2.1	Remuneração base	1 361 959,15
2.2	Trabalho suplementar	
2.3	Trabalho noturno	
2.4	Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	
2.5	Disponibilidade permanente	
2.6	Outros regimes especiais de prestação de trabalho	1 268,04
2.7	Risco, penosidade ou insalubridade	
2.8	Fixação na periferia	
2.9	Trabalho por turnos	
2.10	Abono para falhas	1 652,55
2.11	Participação em reuniões	
2.12	Ajudas de custo	32,88
2.13	Transferências de localidade	
2.14	Representação	52 665,54
2.15	Secretariado	1 224,61
2.16	Outros	42 357,85
2.17	Total	1 461 160,62
2.18	Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i> - <i>Menor remuneração base líquida</i>	3,8865

Quadro 3.1 - Higiene e Segurança - Contagem dos acidentes em serviço registados durante o ano

3	HIGIENE E SEGURANÇA								
	ACIDENTES EM SERVIÇO	No local de Trabalho				In itinere			
3.1		Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
3.1.1	Número total de acidentes	0				0			
3.1.2	Número de acidentes com baixa	0				0			
3.1.3	Número de dias perdidos com baixa	0				0			
3.1.4	Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0				0			
3.1.5	Número de casos de incapacidade permanente absoluta	0				0			
3.1.6	Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
3.1.7	Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0				0			
3.1.8	Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	0				0			
3.1.9	Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0				0			

Quadro 3.2 - Contagem de situações de doença profissional registadas durante o ano relativamente aos efetivos

3.2	DOENÇAS PROFISSIONAIS	NÚMERO DE CASOS	NÚMERO DE DIAS PERDIDOS
3.2.1			
3.2.2			
3.2.3			
3.2.4			
3.2.5			

**Quadro 3.3 - Contagem das atividades de medicina do trabalho
ocorridas durante o ano, por tipo**

3.3	ACTIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO	
3.3.1	Número de exames médicos efectuados	0
3.3.1.1	Exames de admissão	
3.3.1.2	Exames periódicos	
3.3.1.3	Exames ocasionais e complementares	
3.3.1.4	Exames de cessação de funções	
3.3.2	Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	
3.3.3	Número de visitas aos postos de trabalho	

**Quadro 3.4 - Contagem das intervenções das comissões de
higiene e segurança ocorridas durante o ano, por tipo**

3.4	COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA	
3.4.1	Reuniões anuais de higiene e segurança	
3.4.2	Visitas aos locais de trabalho	

**Quadro 3.5 - Contagem de efetivos reclassificados ou recolocados
em resultado de acidentes de trabalho**

3.5	NÚMERO DE PESSOAS RECOLOCADAS EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO	0
------------	--	---

**Quadro 3.6 - Contagem de ações de formação e sensibilização em
matéria de segurança realizadas durante o ano no serviço**

3.6	ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA	
3.6.1	Número de acções desenvolvidas	
3.6.2	Número de pessoas abrangidas pelas acções	

Quadro 3.7 - Custos com a preveno de acidentes e doenas profissionais

3.7	CUSTOS COM A PREVENO DE ACIDENTES E DOENAS PROFISSIONAIS	Valor em euros
3.7.1	Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurana no trabalho	
3.7.2	Custos com equipamentos de protecao	
3.7.3	Custos com formao em preveno de riscos	
3.7.4	Outros custos	

Quadro 4.1 - Contagem das aes de formao profissional realizadas durante o ano, por tipo de ao, segundo a durao

4	FORMAO PROFISSIONAL				
	DURAO DAS ACES	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
4.1	Nmero total de aes	31	0	0	0
4.1.1	Nmero de aes internas	16			
4.1.2	Nmero de aes externas	15			

Quadro 4.2 e 4.3 - Contagem das participaes e das horas em aes de formao profissional, por grupo de pessoal, segundo o tipo de ao

	NVEIS DE QUALIFICAO	Dirigente	Carreira tcnico superior	Carreira de assistente tcnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Mdicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
4.2	Nmero total de participantes	8	11	12	0	0	0	0	0	0	0	31
4.2.1	Nmero de participantes em aes internas	7	6	3								16
4.2.2	Nmero de participantes em aes externas	1	5	9								15
4.3	Nmero total de horas	55	132,2	279,6	0	0	0	0	0	0	0	466,8
4.3.1	Nmero de horas em aes internas	34	41,2	20,6								95,8
4.3.2	Nmero de horas em aes externas	21	91	259								371

Quadro 4.4 - Despesas anuais com a formao

4.4	CUSTOS TOTAIS DE FORMAO						Valor em euros				
4.4.1	Custos em aes internas										
4.4.2	Custos em aes externas										

Quadro 5 - Encargos com prestações sociais

5	PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
5.1	Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1 608,40
5.2	Abono de família	6 244,40
5.3	Subsídio de educação especial	
5.4	Subsídio mensal vitalício	
5.5	Subsídio de funeral	
5.6	Subsídio de refeição	63 665,05
5.7	Subsídio por morte	
5.8	Outras	343 095,87

Quadro 5.9 – Prestações de Ação Social Complementar

5.9	PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
5.9.1	Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	
5.9.2	Refeitórios	
5.9.3	Infantários	
5.9.4	Colónias de férias	
5.9.5	Apoio a estudos	
5.9.6	Adiantamentos e empréstimos	
5.9.7	Outras	

Quadro 6.1 e 6.2 - Relações profissionais

6	RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
6.1	ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
6.1.1	Número de trabalhadores sindicalizados	2
6.2	COMISSÕES DE TRABALHADORES	
6.2.1	Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
6.2.2	Número total de votantes	

Quadro 6.3 - Disciplina

6.3	DISCIPLINA	
6.3.1	Número de processos transitados do ano anterior	
6.3.2	Número de processos instaurados durante o ano	
6.3.3	Número de processos transitados para o ano seguinte	
6.3.4	Número de processos decididos	
6.3.4.1	Arquivado	
6.3.4.2	Repreensão escrita	
6.3.4.3	Multa	
6.3.4.4	Suspensão	
6.3.4.5	Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	
6.3.4.6	Cessaço da comissào de serviço	