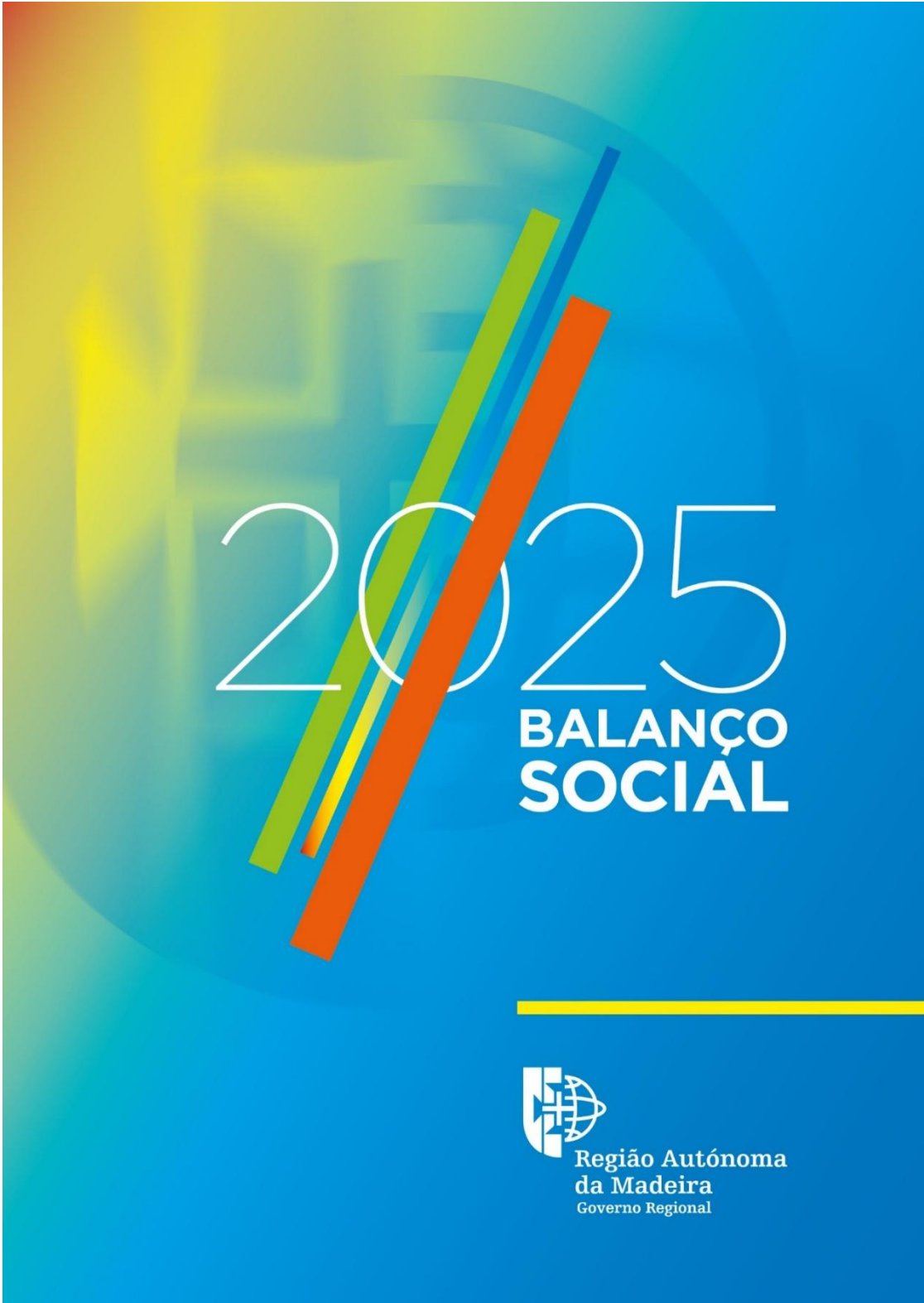




2025

BALANÇO SOCIAL



Título:	<i>Balanço Social para o ano de 2025</i>
Tipo ID:	BS_DROT2025
Produtor:	Governo Regional da Madeira. Secretaria Regional das Finanças. Direção Regional do Orçamento e Tesouro
Autor (coordenador):	Dra. Tânia Macedo, Diretora Regional do Orçamento e Tesouro
Morada institucional:	Avenida Arriaga 9000-528 - Funchal Madeira - Portugal Telefone: +351 291 145 155 E-mail: drot@madeira.gov.pt Página institucional: http://madeira.gov.pt/DROT
Descritores:	DROT > A Direção > Instrumentos de Gestão > Balanço Social > 2025
Local:	FUNCHAL (PT-RAM)
Data:	Março 2025
Formato e origem de dados:	Texto (processado originalmente em MS Word, Office2013)
Acessibilidade:	Documento interno
Versão:	Versão 1.0
	DROT, 2026

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	5
2. CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE	5
3. RECURSOS HUMANOS	7
3.1. QUADRO DE PESSOAL POR CARREIRA, CARGO E TIPO DE CONTRATAÇÃO, MEDIANTE O GÉNERO	8
4. ESTRUTURA ETÁRIA	9
4.1. QUADRO DA ESTRUTURA ETÁRIA, MEDIANTE O GÉNERO	10
5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE	11
5.1. QUADRO DE ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE	11
5.2. QUADRO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS	11
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	12
7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	13
7.1. QUADRO DE ADMISSÕES	14
7.2. QUADRO DE SAÍDAS	15
7.3. QUADRO DE SAÍDA DE NOMEADOS	15
7.4. QUADRO DE SAÍDA DE CONTRATADOS	16
7.5. QUADRO DE POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS	17
7.6. QUADRO DE ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES	17
8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	17
8.1. QUADRO DE MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	19
8.2. QUADRO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	20
9. AUSÊNCIAS AO TRABALHO/ABSENTISMO	20
9.1. QUADRO DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO	21
9.2. QUADRO DE HORAS NÃO TRABALHADAS	22
10. ENCARGOS COM O PESSOAL	22
10.1. QUADRO DE ENCARGOS COM O PESSOAL	22
11. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	23
11.1. QUADRO DE ACIDENTES EM SERVIÇO	23
11.2. QUADRO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS	23
11.3. QUADRO DE ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	24
12. CUSTOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES	24
12.1. QUADRO DE CUSTOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES	24
13. CUSTOS FORMAÇÃO PROFISSIONAL	25

13.1. QUADRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	25
14. PRESTAÇÕES SOCIAIS – AÇÃO SOCIAL	26
14.1. QUADRO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS	26
15. ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	26
15.1. QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	27
16. INDICADORES DE GESTÃO	28
17. CONCLUSÃO	29

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 Regional.

Determina o n.º 1 do artigo 1.º do citado DRR, que os serviços e organismos da Administração Pública Regional 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 do diploma.

Para além dos quadros que contêm a informação estatística, o documento é complementado com uma análise resumo, alguns gráficos e um quadro com rácios e indicadores de gestão, tendo sempre como linha orientadora os temas que constam do Anexo I, do DRR n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro.

O Balanço Social da DROT agora apresentado segue as orientações emanadas pela Direção Regional da Administração Pública Regional, na Circular n.º 1/DRAP/2023, na sequência da publicação do Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro.

2. CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE

A DROT é um serviço da administração regional direta, tutelado pela Secretaria Regional das Finanças. As suas atribuições e competências foram aprovadas pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 40/2020/M, de 12 de agosto, revogado pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 18/2024/M de 7 de agosto, revogado a alínea g do artigo 2.º e artigo 9.º da Portaria n.º 648/2020, de 8 de outubro alterada pela Portaria n.º 289/2022, de 7 de junho. Mantém-se em vigor o Despacho n.º 281/2022, de 29 de julho, que revogou o Despacho n.º 464/2020, de 26 de novembro.

Com base nestas alterações, a DROT é composta pelas seguintes unidades organizacionais, a saber:

UO	sigla	Tipo de unidade
Diretora Regional	DIR	Direção superior
Subdiretor Regional	SDIR	Direção superior
Departamento de Coordenação da Implementação da Entidade Contabilística da Região e Análise de Riscos	DECR	Direção superior
Direção de Serviços de Autarquias Locais e Coordenação	DSAL	Nuclear
Direção de Serviços de Crédito Público	DSCP	Nuclear
Direção de Serviços de Estudos e Controlo Orçamental	DSECO	Nuclear
Direção de Serviços de Garantias e Apoios Financeiros	DSGA	Nuclear
Direção de Serviços de Informação e Análise Contabilística	DSIAC	Nuclear
Direção de Serviços dos Serviços e Fundos Autónomos	DSFA	Nuclear
Direção de Serviços do Tesouro	DST	Nuclear
Divisão de Controlo da Receita	DCR	Flexível
Divisão de Normalização de Processos e de Apoio Orçamental	DNP	Flexível
Divisão da Conta e de Apoio Funcional aos Sistemas Orçamentais	DCAF	Flexível
Divisão de Gestão Administrativa e de Recursos Humanos	DGAR	Flexível
Divisão de Arquivo Geral e de Planeamento	DGAP	Flexível
Divisão de Controlo de Processos	DCP	Flexível
Divisão do Tesouro	DT	Flexível
Divisão de Análise e Informação Financeira	DAIF	Flexível

3. RECURSOS HUMANOS

A 31 de dezembro de 2025, o universo de colaboradores da DROT era composto por 66 efetivos (22 homens e 44 mulheres). Este valor representa uma redução líquida de dois trabalhadores face ao período homólogo, integralmente decorrente da saída de pessoal do género feminino.

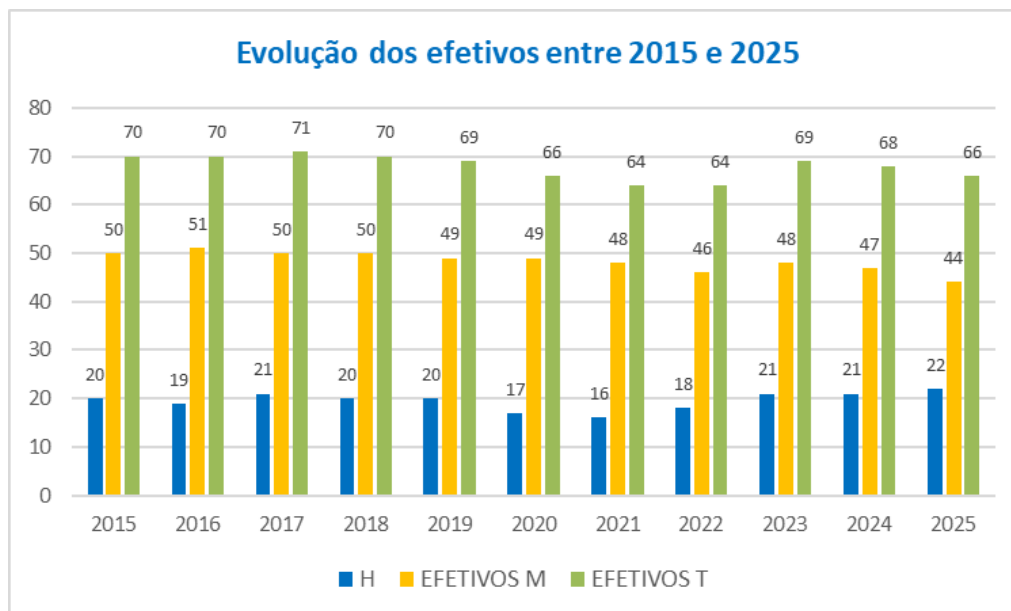
Ao nível da estrutura hierárquica, o corpo dirigente inclui a Diretora Regional (cargo de direção superior de 1.º grau) e 13 titulares de cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º graus. É relevante notar que 25% do efetivo total encontra-se em regime de comissão de serviço no grupo de pessoal dirigente, mantendo vínculo às carreiras de Técnico Superior (Geral e Especialista). Os restantes 75% detêm contratos de trabalho em funções públicas — maioritariamente por tempo indeterminado.

Quanto à distribuição por carreiras, o grupo mais representativo é o de Assistentes Técnicos e Outras Chefias, com 37 trabalhadores. Seguem-se as carreiras de Técnico Superior e Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças, que totalizam 27 profissionais, dos quais 14 são dirigentes (8 homens e 6 mulheres) e 13 técnicos superiores (8 homens e 5 mulheres). A restante carreira, que inclui a de Assistente Operacional, perfaz 2 trabalhadores.

No que respeita à análise de género, verificou-se um aumento da taxa de masculinização para 33,3% (face aos 30,9% de 2024). Em sentido inverso, o efetivo feminino diminuiu para 44 colaboradoras devido a aposentações, fixando a taxa de feminização em 66,7%, face à verificada em 2024 que foi de 69,1%. Por fim, cabe destacar a adaptação orgânica iniciada em 2024, que resultou na extinção da Direção de Serviços do SNC-AP e na criação do Departamento de Coordenação da Implementação da Entidade Contabilística Região e Análise Clínicas, dirigido por um cargo equiparado a direção superior de 2.º grau.

3.1. QUADRO DE PESSOAL POR CARREIRA, CARGO E TIPO DE CONTRATAÇÃO, MEDIANTE O GÉNERO

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Total efectivos	H	8	8	6	0	0	22
	M	6	5	31	2	0	44
	T	14	13	37	2	0	66
Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	1
Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	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	8	0	0	0	0	8
	M	5	0	0	0	0	5
	T	13	0	0	0	0	13
Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		14	13	37	2	0	66



4. ESTRUTURA ETÁRIA

A 31 de dezembro de 2025, a média etária dos efetivos da DROT fixou-se nos 49,5 anos, registando um recuo favorável face aos 50,5 anos contabilizados no exercício anterior. Esta tendência de rejuvenescimento é sustentada pelo aumento do número de colaboradores com menos de 40 anos, que totalizam agora 15 trabalhadores (22,7% do efetivo), mais dois do que em 2024.

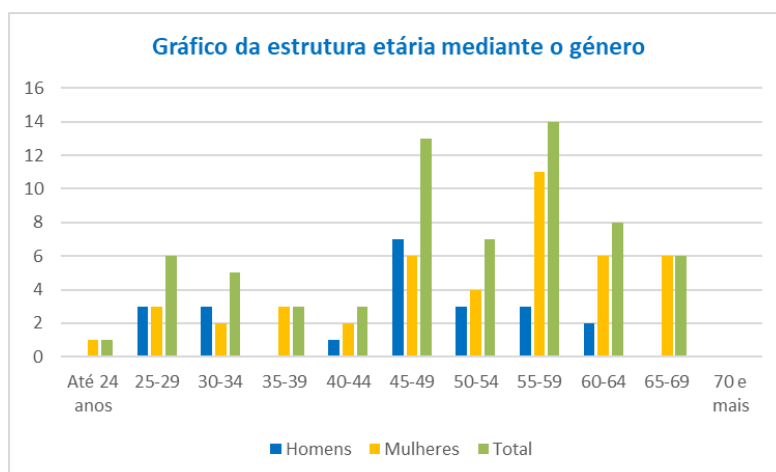
A distribuição dos grupos etários revela uma estrutura de maturidade profissional:

- Grupo Predominante: O escalão entre os 55 e os 59 anos é o mais representativo, com 14 efetivos (21,2% do total).
- Segundo Escalão: O grupo dos 45-49 anos surge logo de seguida com 13 trabalhadores (19,7%), apresentando uma ligeira redução face ao ano precedente.

Em termos globais, a organização apresenta um equilíbrio geracional, com 47,0% dos trabalhadores (31) abaixo dos 50 anos e 53,0% (35) com idade igual ou superior a esse patamar. Por fim, denota-se uma disparidade geracional entre géneros: a média etária feminina situa-se nos 51,3 anos, enquanto a masculina é significativamente inferior, fixando-se nos 45,9 anos.

4.1. QUADRO DA ESTRUTURA ETÁRIA, MEDIANTE O GÉNERO

ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
Até 24 anos	0	1	1
25-29	3	3	6
30-34	3	2	5
35-39	0	3	3
40-44	1	2	3
45-49	7	6	13
50-54	3	4	7
55-59	3	11	14
60-64	2	6	8
65-69	0	6	6
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 49,5$		66
Nível médio etário masculino =	45,9		
Nível médio etário feminino =	51,3		



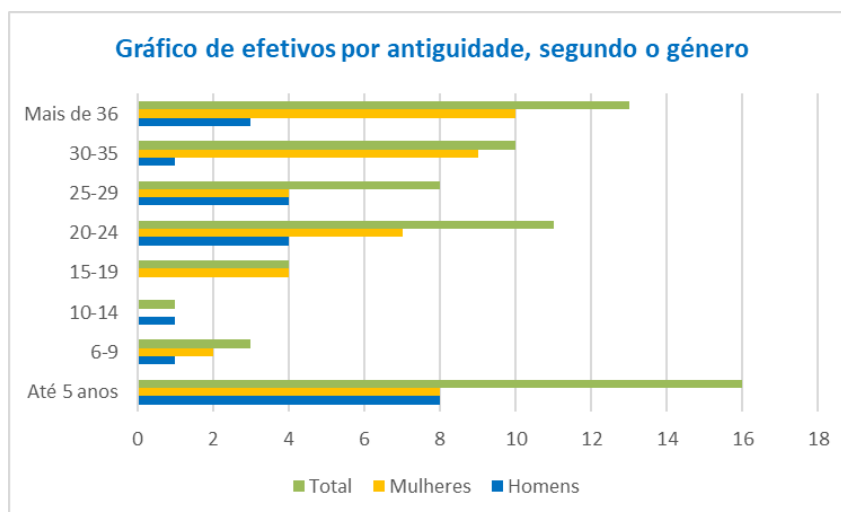
5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

O nível médio de antiguidade da DROT em 2024 foi de 23,4 anos de efetividade na Administração Pública, valor que diminui ligeiramente em 2025, passando para 22,4 anos.

Em 31/12/2025, no género feminino, a média de antiguidade situava-se nos 24,7 anos e no género masculino nos 17,9 anos.

5.1. QUADRO DE ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

ESTRUTURA ANTIGUIDADES	Homens	Mulheres	Total		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
Até 5 anos	8	8	16		0	10	6	0	16
6-9	1	2	3		3	0	0	0	3
10-14	1	0	1		1	0	0	0	1
15-19	0	4	4		1	0	2	1	4
20-24	4	7	11		5	0	6	0	11
25-29	4	4	8		1	1	6	0	8
30-35	1	9	10		1	0	9	0	10
Mais de 36	3	10	13		2	2	8	1	13
Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 22,4$									66
Nível médio de antiguidade masculino = 17,9									
Nível médio de antiguidade feminino = 24,7									



5.2. QUADRO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Trabalhadores estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
De países da UE	0	0	0
Dos PALOP	0	0	0
Do Brasil	0	0	0
De outros países	0	0	0
Trabalhadores com deficiência	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores com deficiência	0	0	0

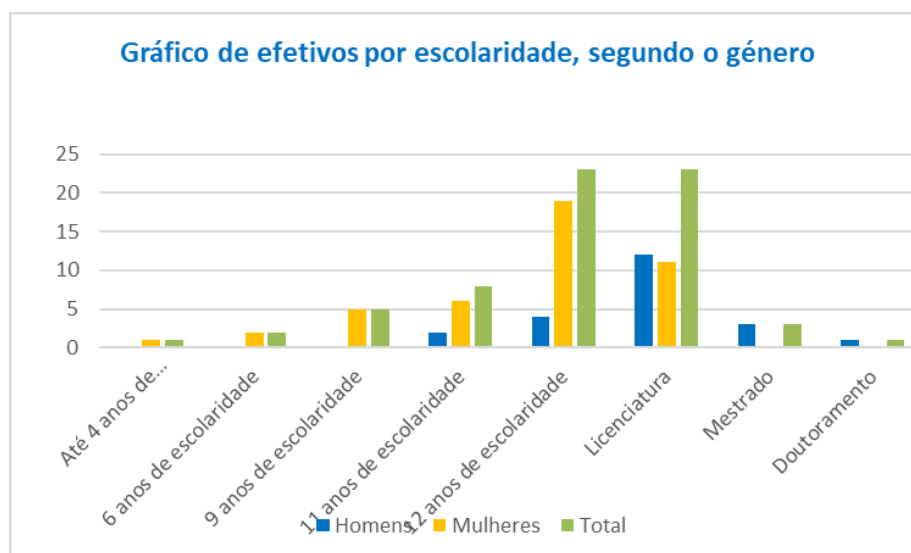
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da análise das habilitações literárias dos efetivos da DROT do ano de 2025, verifica-se que o índice de tecnicidade dos recursos humanos é de 40,9%, ligeiramente superior ao registado no ano de 2023, com um índice de tecnicidade de 40,6%. Em relação ao ano imediatamente anterior, 2024, ocorreu uma ligeira diminuição de 0,7%.

De reiterar que, tal como no ano precedente, em 2024, o nível habilitacional mais representativo é o dos com, no mínimo, Licenciatura e dos efetivos que possuem o 12º ano de escolaridade (ambos com 34,8%).

6.1. QUADRO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL

ESTRUTURA HABILITACIONAL	Homens	Mulheres	Total	%
Até 4 anos de escolaridade	0	1	1	1,5%
6 anos de escolaridade	0	2	2	3,0%
9 anos de escolaridade	0	5	5	7,6%
11 anos de escolaridade	2	6	8	12,1%
12 anos de escolaridade	4	19	23	34,8%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
Licenciatura	12	11	23	34,8%
Mestrado	3	0	3	4,5%
Doutoramento	1	0	1	1,5%



7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No ano de 2025 ocorreram as seguintes movimentações de pessoal que se descrevem:

- aquisição de (6) Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- saída de três (3) Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças, no regime de contrato de trabalho a termo certo
- saída de 1 dirigente, por falecimento.
- Saída de 1 dirigente por exoneração
- Saída de 2 dirigentes por aposentação
- Saída de 1 assistente técnico por aposentação

7.1. QUADRO DE ADMISSÕES

ADMISSÕES		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
	H	0	0	0	0	0	0
Nomeação	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	H	0	4	0	0	0	4
	M	0	2	0	0	0	2
	T	0	6	0	0	0	6
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		0	6	0	0	0	6

Em 2025 foram registadas 6 (seis) aquisições de Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças, no regime de contrato de trabalho por tempo indeterminado

7.2. QUADRO DE SAÍDAS

SAÍDAS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
Com nomeação	H	1	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0
	T	1	0	0	0	0
Com contrato	H	0	2	0	0	2
	M	3	1	1	0	5
	T	3	3	1	0	7
Outros*	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Total		4	3	1	0	8

7.3. QUADRO DE SAÍDA DE NOMEADOS

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES NOMEADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Falecimento	0	0	0	0	0	0
Exoneração	1	0	0	0	0	1
Aposentação	0	0	0	0	0	0
Limite de idade	0	0	0	0	0	0
Aposentação compulsiva	0	0	0	0	0	0
Demissão	0	0	0	0	0	0
Mútuo acordo	0	0	0	0	0	0
Outros	0	0	0	0	0	0
Total	1	0	0	0	0	1

7.4. QUADRO DE SAÍDA DE CONTRATADOS

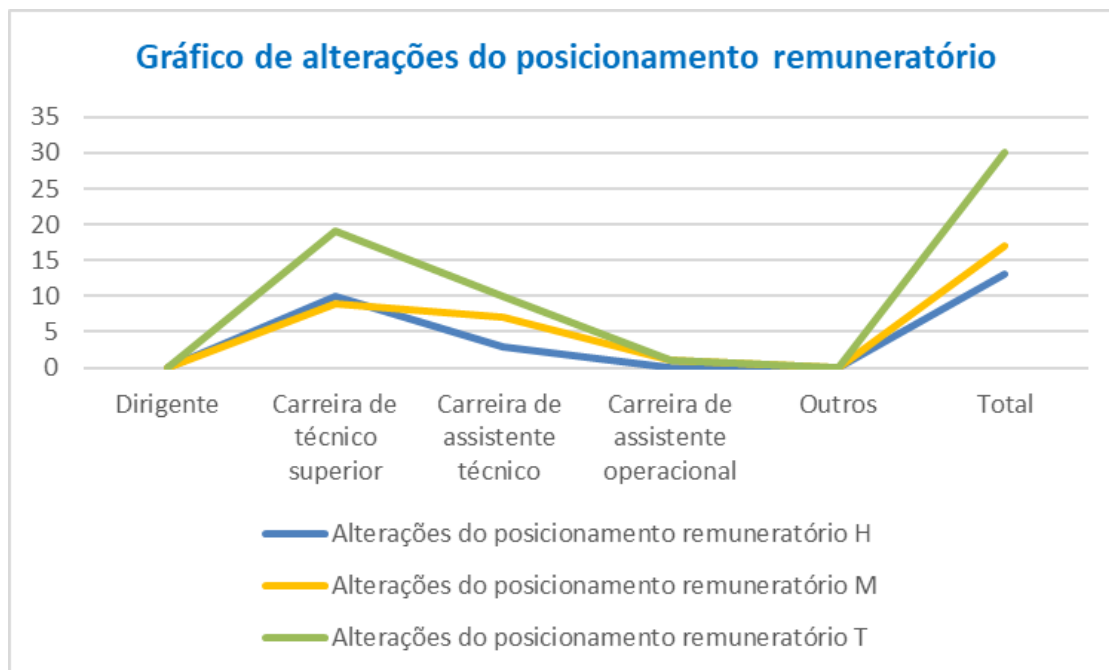
MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Caducidade	0	0	0	0	0	0
Falecimento	1	0	0	0	0	1
Reforma/Aposentação	2	0	1	0	0	3
Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0
Revogação	0	0	0	0	0	0
Resolução	0	0	0	0	0	0
Denúncia	0	0	0	0	0	0
Outros*	0	3	0	0	0	3
Total	0	3	1	0	0	7

7.5. QUADRO DE POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS

POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS POR DIFICULDADES DE PROVIMENTO	Carreira/profissão	Número de postos de trabalho
Ausência de autorização pelas entidades competentes	0	0
Não abertura de procedimento	AT/AO	3
Impugnação do procedimento	0	0
Outras	0	0

7.6. QUADRO DE ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES

ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Alterações do posicionamento remuneratório	H	0	10	3	0	0	13
	M	0	9	7	1	0	17
	T	0	19	10	1	0	30
Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
TOTAL		0	19	10	1	0	30



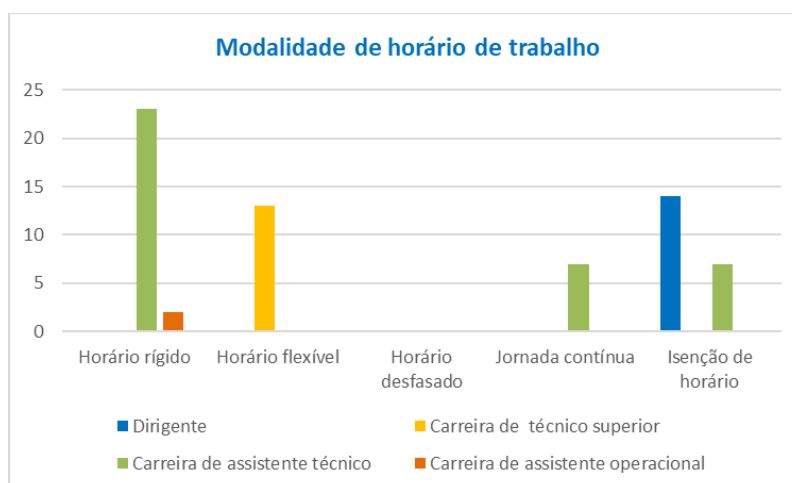
8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

No que respeita aos regimes de prestação de trabalho, o horário rígido constitui a modalidade predominante, abrangendo 37,9% do efetivo, composto essencialmente por Assistentes Técnicos e Operacionais. Segue-se a isenção de horário, que abrange 31,8% dos colaboradores, correspondendo à totalidade do corpo dirigente, incluindo os Coordenadores Técnicos.

O horário flexível é adotado por 19,7% do universo da DROT, sendo representado exclusivamente pelas carreiras de Técnico Superior e Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças. Por fim, a jornada contínua (10,6%) aplica-se restritivamente aos trabalhadores da Direção de Serviços do Tesouro, em função das especificidades do seu horário de funcionamento.

8.1. QUADRO DE MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
Horário rígido	0	0	23	2	25
Horário flexível	0	13	0	0	13
Horário desfasado	0	0	0	0	0
Jornada contínua	0	0	7	0	7
Isenção de horário	14	0	7	0	21
Total	14	13	37	2	66



8.2. QUADRO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

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

9. AUSÊNCIAS AO TRABALHO/ABSENTISMO

No decurso do ano de 2025, contabilizaram-se 1410 dias de ausências ao trabalho e, ainda, 1278 dias de férias gozadas pelos colaboradores, os quais não são contabilizados no cômputo da taxa de absentismo, à semelhança das tolerâncias de ponto e das interrupções ocasionais autorizadas.

Neste âmbito, o número de ausências que se destacam está associado a “doença”, atingindo os 728 dias de ausência e a “doença prolongada” (1 assistente técnica), atingindo 356 dias, valores correspondentes, pela mesma ordem, a 51,6% e 41,3% do valor total de ausências.

As restantes faltas ocorridas distribuem-se, equilibradamente, pelos restantes motivos, nomeadamente 60 dias por conta do período de férias e 280 dias por outros fundamentos, designadamente dispensas legais, licenças por falecimento e doação de sangue.

Em 2025, os 66 efetivos faltaram, em média, 21,4 dias de trabalho.

Contudo, 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 aumento da taxa de absentismo. Com efeito, em 2024 tivemos 863 dias de faltas, e em 2025 aumentou para 1410 dias.

9.1. QUADRO DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO

AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacion al	Outros	Total
Casamento	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Parentalidade (maternidade e paternidade)	H	0	66	0	0	0	66
	M	0	150	0	0	0	150
	T	0	216	0	0	0	216
Nascimento	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H	0	0	0	0	0	0
	M	5	0	9	0	0	14
	T	2	0	0	0	0	14
Doença	H	0	5	304	0	0	309
	M	106	176	137	0	0	419
	T	106	181	0	0	0	728
Doença prolongada	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	365	0	0	365
	T	0	0	0	0	0	365
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	2	8	0	0	10
	T	0	2	0	0	0	10
Trabalhador- estudante	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H	1	15,5	7,5	0	0	24
	M	3,5	4	27,5	1	0	36
	T	4,5	4	0	0	0	60
Por perda de vencimento	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	1
Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Outras*	H	0	0	0	0	4	4
	M	0	0	0	0	12	12
	T	0	0	0	0	16	16
Total	H	1	86,5	311,5	0	4	403
	M	114,5	332	547,5	1	12	1007
	T	115,5	418,5	859	1	16	1410

9.2. QUADRO DE HORAS NÃO TRABALHADAS

HORAS NÃO TRABALHADAS	Dirigente		Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
	H	0	0	0	0	0	0
Actividade sindical	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
	H	0	0	0	0	0	0
Greve	M	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	0

10. ENCARGOS COM O PESSOAL

A remuneração-base média mensal por efetivo, incluindo subsídios de férias e de Natal, em 2025, foi de 2 108,10 € representando um acréscimo de 16,7% face a igual período do ano anterior (1 806,28 €).

10.1. QUADRO DE ENCARGOS COM O PESSOAL

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	1 669 617,06
Trabalho suplementar	0,00
Trabalho noturno	0,00
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	0,00
Disponibilidade permanente	0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00
Risco, penosidade ou insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para falhas	1 677,19
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	0,00
Transferências de localidade	0,00
Representação	64 444,03
Secretariado	1 160,47
Outros	44 038,03
Total	1 780 936,78
Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i> <i>Menor remuneração base líquida</i>	= 4,4214

11. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2025 não ocorreu nenhum acidente no local de trabalho.

11.1. QUADRO DE ACIDENTES EM SERVIÇO

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

11.2. QUADRO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS

DOENÇAS PROFISSIONAIS	NÚMERO DE CASOS	NÚMERO DE DIAS PERDIDOS
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0
0	0	0

11.3. QUADRO DE ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO	
Número de exames médicos efectuados	0
Exames de admissão	0
Exames periódicos	0
Exames ocasionais e complementares	0
Exames de cessação de funções	0
Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	0
Número de visitas aos postos de trabalho	0
COMISSÕES DE HIGIENE E SEGURANÇA	
Reuniões anuais de higiene e segurança	0
Visitas aos locais de trabalho	0
	0
NÚMERO DE PESSOAS RECOLOCADAS EM RESULTADO DE ACIDENTES DE TRABALHO	
ACÇÕES DE FORMAÇÃO E SENSIBILIZAÇÃO EM MATÉRIA DE SEGURANÇA	
Número de acções desenvolvidas	0
Número de pessoas abrangidas pelas acções	0

12. CUSTOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Não houve qualquer atividade no sector da Medicina no Trabalho.

12.1.1 . QUADRO DE CUSTOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

CUSTOS COM A PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS	Valor em euros
Encargos de estrutura de medicina do trabalho e segurança no trabalho	0,00 €
Custos com equipamentos de protecção	0,00 €
Custos com formação em prevenção de riscos	0,00 €
Outros custos	0,00 €

13. CUSTOS FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em 2025, a DROT realizou 44 ações de formação, totalizando 1.685 horas e abrangendo 277 formandos — entre os quais 41 dirigentes, 29 técnicos superiores e 207 assistentes técnicos. Embora tenha havido uma redução de três ações face a 2024, registou-se um crescimento expressivo no alcance e na intensidade da formação: o número de participantes saltou de 27 para 277, enquanto a carga horária total subiu de 477 para 1.685 horas.

13.1. QUADRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

FORMAÇÃO PROFISSIONAL											
DURAÇÃO DAS AÇÕES	Menos de 30 horas			De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas			120 horas ou mais		
Número total de ações	44			0		0			0		
Número de ações internas	0			0		0			0		
Número de ações externas	44			0		0			0		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigentes	Carreira 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
Número total de participantes	41	29	207	0	0	0	0	0	0	0	277
Número de participantes em ações internas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de participantes em ações externas	41	29	207	0	0	0	0	0	0	0	277
Número total de horas	231	179	1275	0	0	0	0	0	0	0	1685
Número de horas em ações internas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Número de horas em ações externas	231	179	1275	0	0	0	0	0	0	0	1685
CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO	Valor em euros										
Custos em ações internas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Custos em ações externas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

14. PRESTAÇÕES SOCIAIS – AÇÃO SOCIAL

As prestações sociais em 2025 estão maioritariamente relacionadas com o pagamento do subsídio de refeição, o abono de família e os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade.

14.1. QUADRO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	393,44
Abono de família	7 000,08
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio de refeição	81 738,00
Subsídio por morte	0,00
Outras	430 737,70
PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	0,00
Refeitórios	0,00
Infantários	0,00
Colónias de férias	0,00
Apoio a estudos	0,00
Adiantamentos e empréstimos	0,00
Outras	0,00

15. ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL

Apenas 2 dos 66 trabalhadores encontravam-se sindicalizados à data de 31 de dezembro de 2025 (2 mulheres), descontando, mensalmente, a respetiva quota.

15.1. QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL

RELAÇÕES PROFISSIONAIS	
ORGANIZAÇÃO E ACTIVIDADE SINDICAL NO SERVIÇO	
Número de trabalhadores sindicalizados	2
COMISSÕES DE TRABALHADORES	
Número de elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Número total de votantes	0
DISCIPLINA	
Número de processos transitados do ano anterior	0
Número de processos instaurados durante o ano	0
Número de processos transitados para o ano seguinte	0
Número de processos decididos	0
Arquivado	0
Repreensão escrita	0
Multa	0
Suspensão	0
Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	0
Cessação da comissão de serviço	0

16. INDICADORES DE GESTÃO

Indicador	Fórmula	DROT
Taxa de feminização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{44}{66} = 66,7\%$
Taxa de masculinização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo masculino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{22}{66} = 33,3\%$
Taxa de Enquadramento Masculino (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo masculino}}{\text{Total de efetivos do sexo masculino}} \times 100$	$\frac{8}{22} = 36,4\%$
Taxa de Enquadramento Feminina (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo feminino}}{\text{Total de efetivos do sexo feminino}} \times 100$	$\frac{6}{44} = 13,6\%$
Nível etário médio (anos) =	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{3\,264}{66} = 49,5$
Leque etário =	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	$\frac{65}{24} = 3$
Taxa de envelhecimento (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{28}{66} = 42,4\%$
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{N.º de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{14}{66} = 21,2\%$
Índice de tecnicidade (sentido lato) (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{28}{66} = 42,4\%$
Nível Etário Médio (anos) =	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{3\,264}{66} = 49,5$
Nível médio de antiguidade (anos) =	$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{1\,480}{66} = 22,4$
Taxa de admissões (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{6}{66} = 9,1\%$
Taxa de saídas (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{8}{66} = 12,1\%$
Índice de rotatividade pessoal (%) =	$\frac{(\text{N.º de saídas} + \text{N.º de entradas}) / 2}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$	$\frac{7,0}{66} = 10,6\%$
Taxa de reposição (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º de trabalhadores que saíram}} \times 100$	$\frac{6}{8} = 75,0\%$
Taxa de absentismo (%) =	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não inclui férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano X total de trabalhadores)}} \times 100$	$\frac{1\,410}{16\,048} = 8,8\%$
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	$\frac{4\,096,10}{926,42} = 4,4$

17. CONCLUSÃO

Análise prospetiva e Caracterização do Capital Humano (2025)

1. Dinâmica do Quadro de Pessoal e Gestão da Rotatividade

No encerramento do exercício de 2025, a Direção Regional do Orçamento e Tesouro (DROT) consolidou o seu mapa de pessoal com um total de 66 colaboradores. Este número, embora represente uma ligeira variação negativa face ao ano anterior, é o resultado de uma gestão ativa e estratégica da rotatividade. Ao longo do ano, a organização enfrentou desafios inerentes ao ciclo de vida profissional, como a passagem à situação de aposentação de quadros experientes e o término de contratos a termo.

Contudo, a DROT respondeu com celeridade através do recrutamento de novos técnicos especializados. Este processo de substituição não foi apenas quantitativo, mas qualitativo, focando-se na integração de perfis capazes de assegurar a continuidade operacional e a renovação das competências internas.

2. Estrutura de Especialização e Nível de Tecnicidade

Um dos indicadores mais robustos deste exercício é o índice de tecnicidade, que se fixou em 42,4%. Esta métrica, que contabiliza a proporção de dirigentes e técnicos superiores no total do efetivo, reflete uma estrutura organizacional altamente qualificada e orientada para o conhecimento.

Esta base técnica é o suporte fundamental para o cumprimento das complexas atribuições da Direção Regional, garantindo que a execução orçamental e a gestão financeira da Região assentem em padrões de rigor e elevada especialização técnico-científica.

3. Perfil Demográfico e a Transição Geracional

A caracterização demográfica da DROT em 2025 revela uma organização em fase de transição. Atualmente, observa-se uma forte predominância do género feminino, que representa 66,7% do total de efetivos, mantendo a tendência histórica da instituição. No que concerne à idade, a média situa-se nos 49,5 anos, posicionando o grosso dos recursos humanos numa fase de plena maturidade e experiência profissional.

No entanto, o dado mais significativo deste balanço é a redução da taxa de envelhecimento, que recuou de 47,1% para 42,4%. Este decréscimo de quase cinco pontos percentuais é um sinal claro de rejuvenescimento, fruto das políticas de recrutamento recentes que começam a equilibrar a pirâmide etária e a mitigar o risco de uma rutura geracional abrupta.

4. Conclusões e Orientações Estratégicas

Apesar dos indicadores positivos de renovação, a DROT permanece atenta às necessidades funcionais futuras. A análise dos dados reforça a urgência em prosseguir com uma política de recrutamento direcionada, com especial enfoque na carreira de Técnico Superior nas áreas de Orçamento e Finanças.

Este reforço é considerado crítico por dois motivos principais:

1. **Sustentabilidade do Conhecimento:** Garantir que o *know-how* acumulado pelos colaboradores mais seniores seja transferido de forma eficaz aos novos quadros antes das vagas de aposentação previsíveis.
2. **Capacidade de Resposta:** Dotar a Direção Regional de recursos humanos capacitados para lidar com a crescente complexidade das normas contabilísticas e das exigências de transparência financeira.

Em suma, o exercício de 2025 demonstra que a DROT está no caminho certo para a modernização do seu capital humano, devendo manter o foco na captação de talento especializado para salvaguardar a sua Missão institucional

