



Região Autónoma
da Madeira
Governo Regional

SECRETARIA REGIONAL DAS FINANÇAS

DIREÇÃO REGIONAL DO
ORÇAMENTO E TESOURO



Região Autónoma
da Madeira
Governo Regional

Secretaria Regional
das Finanças
Direção Regional do Orçamento e Tesouro

BALANÇO SOCIAL

2023

Título:	<i>Balanço Social para o ano de 2023</i>
Tipo ID:	BS_DROT2023
Produtor:	Governo Regional da Madeira. Secretaria Regional das Finanças. Direção Regional do Orçamento e Tesouro
Autor (coordenador):	Dra. Dulce Veloza, Diretora Regional do Orçamento e Tesouro
Morada institucional:	Avenida Arriaga 9000-528 - Funchal Madeira - Portugal Telefone: +351 291 212 190 Fax: +351 291 238 115 E-mail: drot@madeira.gov.pt Página institucional: http://madeira.gov.pt/DROT
Descritores:	DROT > A Direção > Instrumentos de Gestão > Balanço Social > 2023
Local:	FUNCHAL (PT-RAM)
Data:	Abril 2024
Formato e origem de dados:	Texto (processado originalmente em MS Word, Office2013)
Acessibilidade:	Documento interno
Versão:	Versão 1.0
	DROT, 2024

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	5
2. CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE	5
3. RECURSOS HUMANOS	6
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	12
5.2. QUADRO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS	13
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	13
7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	14
7.1. QUADRO DE ADMISSÕES	15
7.2. QUADRO DE SAÍDAS	15
7.3. QUADRO DE SAÍDA DE NOMEADOS	16
7.4. QUADRO DE SAÍDA DE CONTRATADOS	16
7.5. QUADRO DE POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS	16
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	18
8.2. QUADRO DE TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	18
9. AUSÊNCIAS AO TRABALHO/ABSENTISMO	19
9.1. QUADRO DE AUSÊNCIAS AO TRABALHO	20
9.2. QUADRO DE HORAS NÃO TRABALHADAS	21
10. ENCARGOS COM O PESSOAL	21
10.1. QUADRO DE ENCARGOS COM O PESSOAL	21
11. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	22
11.1. QUADRO DE ACIDENTES EM SERVIÇO	22
11.2. QUADRO DE DOENÇAS PROFISSIONAIS	22
11.3. QUADRO DE ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO	23
12. CUSTOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES	23
12.1. QUADRO DE CUSTOS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES	23
13. CUSTOS FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24

13.1. QUADRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24
14. PRESTAÇÕES SOCIAIS – AÇÃO SOCIAL	24
14.1. QUADRO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS	25
15. ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	25
15.1. QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	25
16. INDICADORES DE GESTÃO	26
17. CONCLUSÃO	27

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, pela Portaria n.º 648/2020, de 8 de outubro e pelo 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, no final de 2023, 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
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 SNC-AP e de Prestação de Contas	DSNC	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

3. RECURSOS HUMANOS

A DROT, apresenta a 31 de dezembro de 2023 um total de 69 efetivos (sendo 21 homens e 48 mulheres), o que representa mais 7 trabalhadores, 3 homens e 4 mulheres, que foram contratados e regressados perante as duas saídas de trabalhadores verificadas (2 mulheres), comparativamente a 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 (2) e quinze (15) em cargos de direção intermédia de 1.º e 2.º graus. Na Carreira de Técnico Superior Especialista em Orçamento e

Finanças/Técnico Superior o número perfaz onze (11) trabalhadores, 7 do género masculino e 4 do género feminino, o que representa menos um do que em 2022. Nas carreiras de Assistente Técnico e outras chefias o número ascende a trinta e nove (39) trabalhadores, mais três (3) do que 2022, tendo em conta a aposentação de uma trabalhadora a 1/1/2023 e na de Assistente Operacional a dois (2) trabalhadores.

Salienta-se que 24,6% dos trabalhadores estão nomeados em regime de comissão de serviço no grupo de pessoal Dirigente e estão vinculados à carreira de Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças da DROT e à de Técnico Superior. Os demais 75,4%, exercem funções segundo a modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e contrato de trabalho a termo resolutivo (3 Técnicos Superiores).

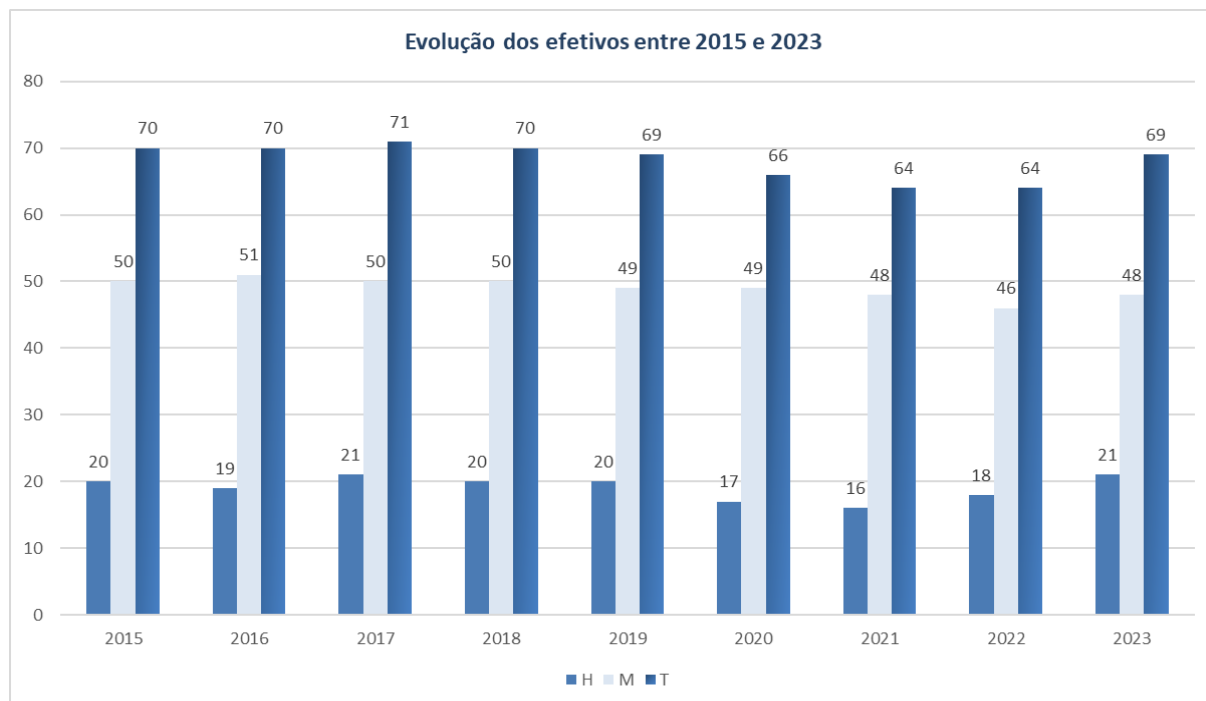
Por outro lado, em 2023, na sequência da alteração da orgânica da DROT, ocorreu um aumento de cargos de dirigentes face ao ano anterior (mais 4 dirigentes).

Os grupos profissionais mais representativos do universo de trabalhadores da DROT é o dos Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças/Técnico Superior, com 11 trabalhadores, e o dos Assistentes Técnicos/Outras Chefias com 39 trabalhadores.

Ao nível de repartição dos colaboradores por género, comparativamente ao ano de 2022, houve um ligeiro aumento tanto do número de colaboradores do género masculino (de 18 para 21) como de colaboradores do género feminino (de 46 para 48). A taxa de feminização foi de 69,5% em 2023, percentagem menor do que no ano precedente (71,9%). Quanto à taxa de masculinização, em 2023, perfazia 30,4% (em 2022 era de 28,1%).

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
	H	8	7	6	0	0	21
Total efectivos	M	9	4	33	2	0	48
	T	17	11	39	2	0	69
Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	0	7	6	0	0	13
	M	0	4	32	2	0	38
	T	0	11	38	2	0	51
Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	1	0	0	0	0	1
	M	1	0	0	0	0	1
	T	2	0	0	0	0	2
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	7	0	0	0	0	7
	M	8	0	0	0	0	8
	T	15	0	0	0	0	15
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	1	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	1
Total		17	11	39	2	0	69



4. ESTRUTURA ETÁRIA

A média etária dos efetivos da DROT, a 31 de dezembro de 2023, situa-se nos 50,9 anos. O maior grupo, com 20 efetivos, cerca de 29,0%, encontra-se no intervalo compreendido entre 55 e 59 anos, enquanto em 2022, aquela percentagem era de 26,6% (17 efetivos).

O grupo etário imediatamente a seguir com maior número de trabalhadores, que ascende a 14, situa-se entre os 45-49 anos, com o valor relativo de 20,3%, contrariando o ano de 2022 em que, o segundo grupo etário com maior número de trabalhadores situava-se entre 60-64 (20,3%).

Na distribuição global dos efetivos, 42,0% (29 trabalhadores) possuem menos de 50 anos e 58,9% (40 trabalhadores) têm 50 anos ou mais, sendo que o nível médio etário era de 51,6 anos.

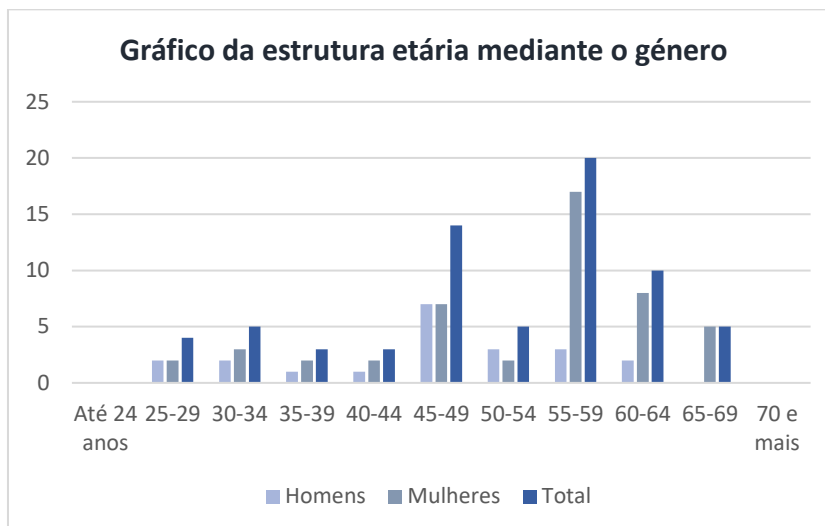
Realça-se, que existem 17,4% de efetivos, ou seja, 12 trabalhadores abaixo dos 40 anos, o que representa um aumento considerável de trabalhadores abaixo desta faixa etária, relativamente ao ano anterior, ou

seja, mais 4 trabalhadores do que em 2022, ano em que existiam apenas 8 trabalhadores neste grupo etário.

No que diz respeito ao género feminino, a média etária é de 52,9 anos, enquanto no género masculino é de 46,3 anos.

4.1. QUADRO DA ESTRUTURA ETÁRIA, MEDIANTE O GÉNERO

ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
Até 24 anos	0	0	0
25-29	2	2	4
30-34	2	3	5
35-39	1	2	3
40-44	1	2	3
45-49	7	7	14
50-54	3	2	5
55-59	3	17	20
60-64	2	8	10
65-69	0	5	5
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	Soma das idades = Total de efectivos		69
Nível médio etário masculino =	46,3		
Nível médio etário feminino =	52,9		



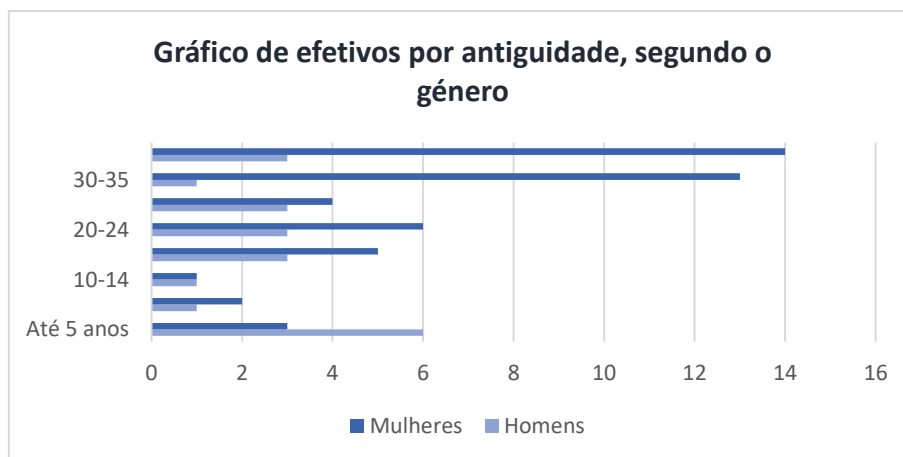
5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade da DROT em 2022, em termos médios, foi de 25,2 anos de efetividade na Administração Pública, valor que baixou ligeiramente no ano de 2023, passando a 24,3 anos.

Em 31/12/2023, no género feminino, a média de antiguidade situava-se nos 26,5 anos e no género masculino nos 18,0 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	6	6	12		1	7	4	0	12
5-9	1	1	2		1	1	0	0	2
10-14	1	0	1		1	0	0	0	1
15-19	3	6	9		4	0	4	1	9
20-24	3	6	9		3	1	5	0	9
25-29	3	4	7		1	0	6	0	7
30-35	1	12	13		2	1	10	0	13
Mais de 36	3	13	16		4	1	10	1	16
Nível médio de antiguidade:	$\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = \frac{195}{8} = 24,3$								69
Nível médio de antiguidade masculino =	18,0								
Nível médio de antiguidade feminino =	26,5								



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

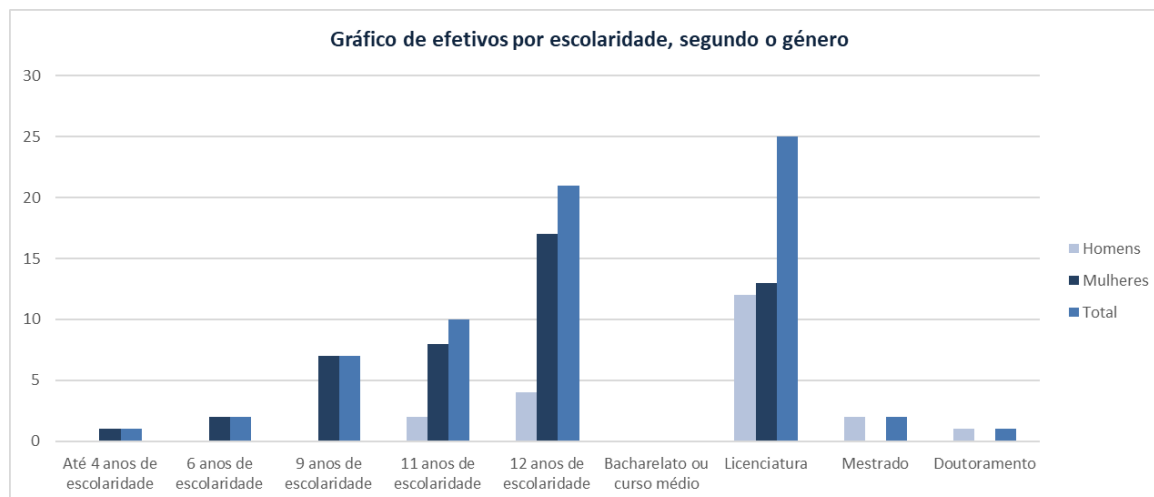
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da análise das habilitações literárias dos efetivos da DROT do ano de 2023, verifica-se que o índice de tecnicidade dos recursos humanos é de 40,6%, ligeiramente superior ao registado no ano de 2022, que tinha um índice de 39,1%. Ocorreu um aumento de 1,5%.

De reiterar que, tal como no ano precedente, em 2023, o nível habilitacional mais representativo é o dos que possuem, no mínimo, Licenciatura (36,2%) seguindo-se os efetivos que possuem o 12º ano de escolaridade (30,4%).

6.1. QUADRO DA ESTRUTURA HABILITACIONAL

ESTRUTURA HABILITACIONAL	%
Até 4 anos de escolaridade	1,4%
6 anos de escolaridade	2,9%
9 anos de escolaridade	10,1%
11 anos de escolaridade	14,5%
12 anos de escolaridade	30,4%
Bacharelato ou curso médio	0,0%
Licenciatura	36,2%
Mestrado	2,9%
Doutoramento	1,4%



7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No ano de 2023 ocorreram várias movimentações de pessoal que de seguida se descrevem:

- admissão de três (3) novos colaboradores para a carreira de Assistente Técnico, dois por concurso público e um por afetação;
- ingresso de dois (2) Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças, no regime de contrato de trabalho a termo resolutivo certo;
- nomeação de três (3) Técnicos Superiores para exercer cargo de Direção Intermédia de 2º Grau, em comissão de serviço;
- entrada de uma (1) técnica superior para exercer cargo de Direção Intermédia de 2º Grau, em comissão de serviço.
- regresso de um (1) Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças, que estava em comissão de serviço no GSRF.

7.1. QUADRO DE ADMISSÕES

ADMISSÕES		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Nomeação	H	2	0	0	0	0	2
	M	2	0	0	0	0	2
	T	4	0	0	0	0	4
Contrato por tempo indeterminado	H	0	0	1	0	0	1
	M	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	2	0	0	2
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	1	0	0	0	1
	M	0	1	0	0	0	1
	T	0	2	0	0	0	2
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	1
Total		4	2	3	0	0	9

Em 2023 foram registadas 2 (duas) saídas da DROT. Uma trabalhadora em regime de mobilidade e outra em regime de aposentação.

7.2. QUADRO DE SAÍDAS

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

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	0	0	0	0	0	0
Aposentação	0	0	1	0	0	1
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	1	0	0	0	1
Total	0	1	1	0	0	2

7.4. QUADRO DE SAÍDA DE CONTRATADOS

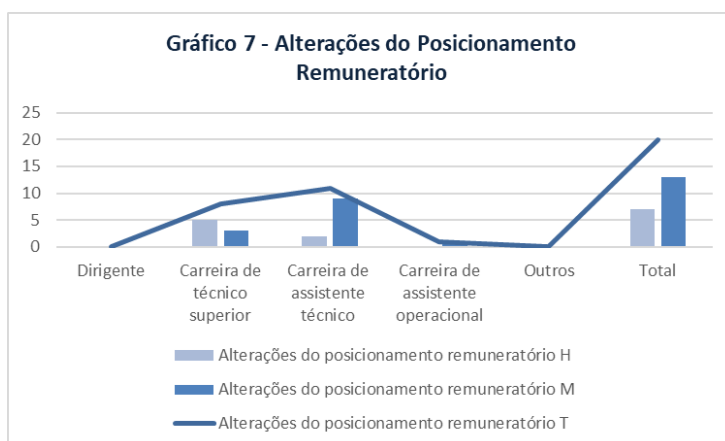
MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Caducidade	0	0	0	0	0	0
Falecimento	0	0	0	0	0	0
Reforma/Aposentação	0	0	0	0	0	0
Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0
Revogação	0	0	0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

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	TSEOF	2
Não abertura de procedimento	0	0
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	5	2	0	0	7
	M	0	3	9	1	0	13
	T	0	8	11	1	0	20
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	8	11	1	0	20



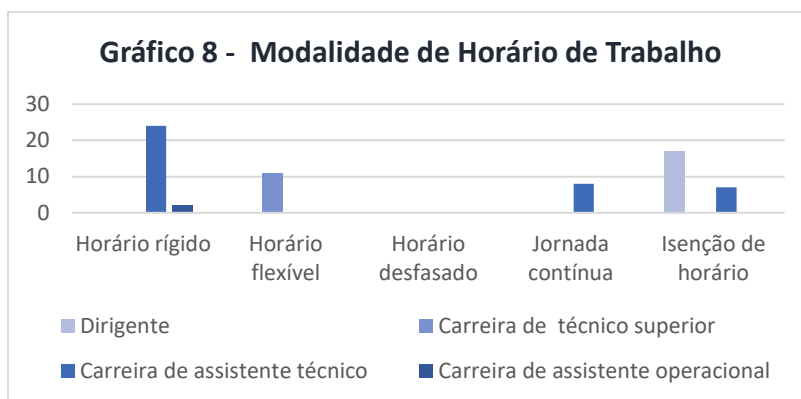
8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Relativamente às modalidades de horário de trabalho verifica-se que é na modalidade de trabalho de horário rígido, onde estão inseridos os assistentes técnicos e assistentes operacionais, que está afeta a percentagem mais elevada (37,7%) do efetivo total, seguindo-se a de isenção de horário com 34,8%, onde se integram os trabalhadores dirigentes.

O horário flexível abrange 15,9% do universo dos trabalhadores, sendo representado na íntegra pelas carreiras Técnico Superior e Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças da DROT. A modalidade de jornada contínua que perfaz 11,6%, justifica-se exclusivamente, pelo horário de funcionamento da Direção de Serviços do Tesouro.

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	24	2	26
Horário flexível	0	11	0	0	11
Horário desfasado	0	0	0	0	0
Jornada contínua	0	0	7	0	8
Isenção de horário	17	0	8	0	24
Total	17	11	39	2	69



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 2023, contabilizaram-se 1157 dias de ausências ao trabalho e, ainda, 1811 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 destaca significativamente está associado a “doença prolongada”, atingindo 966 dias de ausência, valor correspondente a 84,0% do valor total de ausências, o que resulta da existência de 3 assistentes técnicas com doença prolongada.

As restantes faltas ocorridas distribuem-se, equilibradamente, pelos restantes motivos, nomeadamente 69,5 dias por doença, 50,5 dias por conta do período de férias e 43 dias por outros fundamentos designadamente dispensas legais, licenças por falecimento e doação de sangue.

Em 2023, os 69 efetivos faltaram, em média, 16,7 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 acréscimo da taxa de absentismo. Com efeito, em 2022 tivemos 1019,5 dias de faltas, e em 2023 aumentou para 1157 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
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Parentalidade (maternidade e paternidade)	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Nascimento	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H	0	0	0	0	0
	M	1	0	5	0	13
	T	0	0	0	0	13
Doença	H	19,5	0	0	0	19,5
	M	0	0	50	0	50
	T	19,5	0	50	0	69,5
Doença prolongada	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	966	0	966
	T	0	0	966	0	966
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0
	M	2	0	26	0	28
	T	2	0	26	0	28
Trabalhador- estudante	H	0	3,5	0	0	3,5
	M	0	0	0	0	0
	T	0	3,5	0	0	3,5
Por conta do período de férias	H	1	7,5	9	0	17,5
	M	4	3	25	1	33
	T	5	10,5	34	1	50,5
Por perda de vencimento	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Injustificadas	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Outras*	H	1	7,5	0	0	8,5
	M	2	4	12	0	18
	T	3	11,5	12	0	26,5
	H	21,5	18,5	9	0	49
Total	M	9	7	1084	8	1108
	T	30,5	25,5	1093	8	1157

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	0	0	0	0
	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 2023, foi de 1 806,28 € representando um acréscimo de 1,9% face a igual período do ano anterior (1 773,38 €).

10.1. QUADRO DE ENCARGOS COM O PESSOAL

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em euros
Remuneração base	1 495 599,55
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	48 000,60
Risco, penosidade ou insalubridade	0,00
Fixação na periferia	0,00
Trabalho por turnos	0,00
Abono para falhas	1 658,66
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	45,45
Transferências de localidade	0,00
Representação	56 045,95
Secretariado	1 312,08
Outros	8 639,75
Total	1 611 302,04
Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i> = <i>Menor remuneração base líquida</i>	3,7883

11. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2023, ocorreu um acidente no local de trabalho que representou 148 dias de baixa médica.

11.1. QUADRO DE ACIDENTES EM SERVIÇO

HIGIENE E SEGURANÇA								
ACIDENTES EM SERVIÇO	No local de Trabalho				In itinere			
	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais	Total	Menos de 60 dias de baixa	60 dias ou mais de baixa	Mortais
Número total de acidentes	0	0	0	0	1	0	0	0
Número de acidentes com baixa	0	0	0	0	1	0	1	0
Número de dias perdidos com baixa	0	0	0	0	148	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	0
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 . 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

As ações de formação dos trabalhadores da DROT, ascenderam no total a 28, sendo 23 externas e 5 internas, perfazendo um total de 899 horas, tendo correspondido ao total de 60 formandos, composto, por trinta e dois (32) Dirigentes, vinte e um (21) Técnicos Superiores e sete (7) Assistentes Técnicos. Quando, comparamos com igual período de 2022, com um número de horas totais de formação de 466,8 horas, deparamo-nos com um acréscimo de quase 50%.

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	23		0		1			4			
Número de ações internas	5		0		0			0			
Número de ações externas	18		0		1			4			
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	32	21	7	0	0	0	0	0	0	0	60
Número de participantes em ações internas	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	6
Número de participantes em ações externas	3	10	4	0	0	0	0	0	0	0	17
Número total de horas	117,7	39,3	79	0	0	0	0	0	0	0	899
Número de horas em ações internas	99,2	27,8	7	0	0	0	0	0	0	0	134
Número de horas em ações externas	22	664	79	0	0	0	0	0	0	0	765
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 2023 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	1 608,40
Abono de família	7 748,14
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	74 911,60
Subsídio por morte	
Outras	364 742,11
PRESTAÇÕES DE ACÇÃO SOCIAL COMPLEMENTAR	Valor em euros
Grupos desportivos/casa de pessoal (ou equivalente)	
Refeitórios	
Infantários	
Colónias de férias	
Apoio a estudos	
Adiantamentos e empréstimos	
Outras	

15. ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL

Apenas 2 dos 69 trabalhadores encontravam-se sindicalizados à data de 31 de dezembro de 2023 (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	
Número total de volantes	
DISCIPLINA	
Número de processos transitados do ano anterior	
Número de processos instaurados durante o ano	
Número de processos transitados para o ano seguinte	
Número de processos decididos	
Arquivado	
Repreensão escrita	
Multa	
Suspensão	
Demissão ou despedimento por facto imputável ao trabalhador	
Cessação da comissão de serviço	

16. INDICADORES DE GESTÃO

Balanço Social – Principais indicadores de síntese

Indicador	Fórmula	DROT
Taxa de feminização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{48}{69} = 69,6\%$
Taxa de masculinização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo masculino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{21}{69} = 30,4\%$
Taxa de Enquadramento Masculino (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo masculino}}{\text{Total de efetivos do sexo masculino}} \times 100$	$\frac{8}{21} = 38,1\%$
Taxa de Enquadramento Feminina (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo feminino}}{\text{Total de efetivos do sexo feminino}} \times 100$	$\frac{9}{48} = 18,8\%$
Nível etário médio (anos) =	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{3\,510}{69} = 51$
Leque etário =	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	$\frac{68}{25} = 3$
Taxa de envelhecimento (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{40}{69} = 58,0\%$
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{N.º de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{17}{69} = 24,6\%$
Índice de tecnicidade (sentido lato) (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{28}{69} = 40,6\%$
Nível médio de antiguidade (anos) =	$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{1\,621}{69} = 23,5$
Taxa de admissões (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{7}{69} = 10,1\%$
Taxa de saídas (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{2}{69} = 2,9\%$
Índice de rotatividade pessoal (%) =	$\frac{(\text{N.º de saídas} + \text{N.º de entradas}) / 2}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$	$\frac{4}{67} = 6,0\%$
Taxa de reposição (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{N.º de trabalhadores que entraram}} \times 100$	$\frac{2}{7} = 28,6\%$
Taxa de absentismo (%) =	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não inclui férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano X total de trabalhadores)}}$	$\frac{1\,157,0}{17\,250} = 6,7\%$
Leque salarial líquido	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	$\frac{2\,954,43}{779,89} = 3,8$

17. CONCLUSÃO

As conclusões mais relevantes no que se refere ao Balanço Social da DROT para o ano de 2023 consubstanciam-se no seguinte:

- O número de efetivos em 2023 era de 69 colaboradores, com a entrada de 7 trabalhadores ao longo do ano;
- O aumento do número de trabalhadores em 2023 em relação ao ano anterior é explicado:
 - pelo ingresso/nomeação de 1 Chefe de Divisão, em comissão de serviço, 2 Técnicos Superiores, por contrato de trabalho a termo resolutivo certo, 3 Assistentes Técnicos, 2 por procedimento concursal e uma por afetação, e regresso de um Técnico Superior Especialista em Orçamento e Finanças
 - pela saída de uma Técnica Superior Especialista em Orçamento e Finanças, em regime de mobilidade e uma Assistente Técnica por Aposentação.
- O maior número de colaboradores pertence à carreira de Assistente Técnico (56,5%);
- O índice de tecnicidade da DROT (Dirigentes + Técnicos Superiores /Total de recursos humanos) manteve-se na ordem dos 40,6% (em 2022 foi de 39,1%);
- O rácio de trabalhadores por Dirigentes (Dirigentes/Total de recursos humanos) em 2023 foi superior ao do ano precedente (24,6% vs 20,3%);
- Em matéria de género, em 2023 manteve-se, tal como em 2022, um forte predomínio dos colaboradores do género feminino (48), representando 69,6% do total de efetivos do DROT (69);
- Os grupos etários mais representativos foram os correspondentes aos dos 55-59 anos, com um total de 20 efetivos, seguindo-se o grupo etário dos 45-49 anos com 14 efetivos. O nível etário médio, por sua vez, rondava os 50,9 anos;
- A taxa de envelhecimento da DROT (efetivos com idade superior ou igual a 55 anos/total de efetivos) em 2023 era de 58,0%.

Continua, assim, importante, a continuidade do 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.

