



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

2024

Título:	<i>Balanço Social para o ano de 2024</i>
Tipo ID:	BS_DROT2024
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: +351 291 145 155 E-mail: drot@madeira.gov.pt Página institucional: http://madeira.gov.pt/DROT
Descritores:	DROT > A Direção > Instrumentos de Gestão > Balanço Social > 2024
Local:	FUNCHAL (PT-RAM)
Data:	Abril 2025
Formato e origem de dados:	Texto (processado originalmente em MS Word, Office2013)
Acessibilidade:	Documento interno
Versão:	Versão 1.0
	DROT, 2025

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	7
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	12
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	12
7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL	14
7.1. QUADRO DE ADMISSÕES	14
7.2. QUADRO DE SAÍDAS	14
7.3. QUADRO DE SAÍDA DE NOMEADOS	15
7.4. QUADRO DE SAÍDA DE CONTRATADOS	15
7.5. QUADRO DE POSTOS DE TRABALHO NÃO OCUPADOS	16
7.6. QUADRO DE ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES	16
8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	17
8.1. QUADRO DE MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	17
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	24
13. CUSTOS FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24

13.1. QUADRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24
14. PRESTAÇÕES SOCIAIS – AÇÃO SOCIAL	25
14.1. QUADRO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS	25
15. ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	26
15.1. QUADRO DE ORGANIZAÇÃO E ATIVIDADE SINDICAL	26
16. INDICADORES DE GESTÃO	26
17. CONCLUSÃO	28

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

3. RECURSOS HUMANOS

A DROT, apresenta a 31 de dezembro de 2024 um total de 68 efetivos (sendo 21 homens e 47mulheres), o que representa menos 1 trabalhador, 1 mulher, comparativamente a igual período do ano anterior.

O total de efetivos compreende 3 trabalhadores nomeados no exercício de funções em cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus – Diretora Regional, Subdiretor Regional e Diretora do Departamento de Coordenação da Implementação da Entidade Contabilística da Região e Análise de Riscos, equiparada a

cargo de direção superior de 2.º grau (3) e catorze (14) 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, sete (7) do género masculino e quatro (4) do género feminino, a mesma quantidade que em 2023. Nas carreiras de Assistente Técnico e outras chefias o número ascende a trinta e oito (38) trabalhadores, menos um (1) do que 2023, tendo em conta a aposentação de três (3) trabalhadoras e o ingresso de duas (2) na carreira de Assistente Operacional.

Salienta-se que 25% 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%, 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).

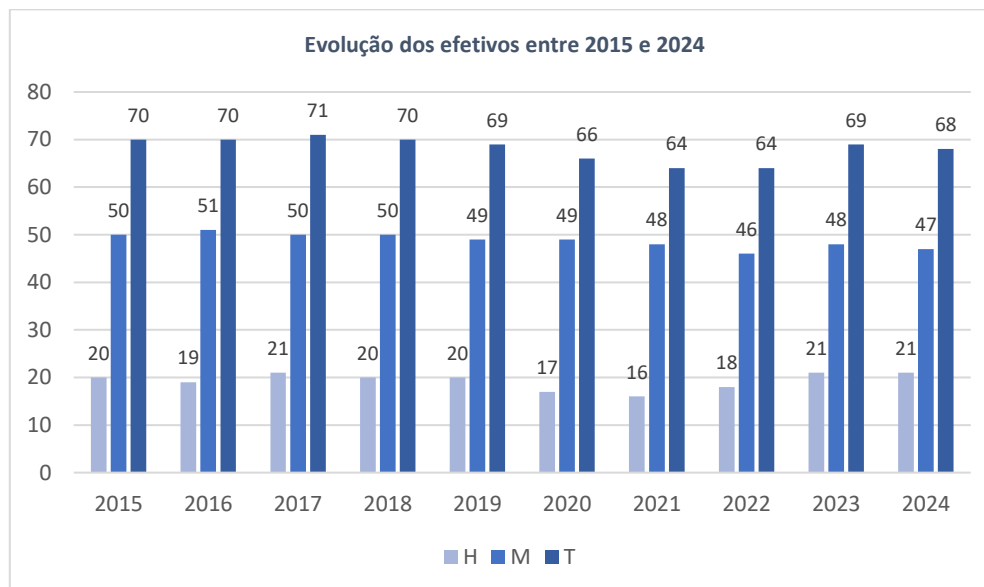
Em 2024, na sequência da alteração da orgânica da DROT, foi extinta a Direção de Serviços do SNC-AP e foi criado o Departamento de Coordenação da Implementação da Entidade Contabilística Região e Análise Clínicas, dirigido por um diretor, equiparado a cargo de direção superior de 2.º grau.

Os grupos profissionais mais representativos do universo de trabalhadores da DROT é o dos Assistentes Técnicos/Outras Chefias com 38 trabalhadores e o dos Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças/Técnico Superior, com 11 trabalhadores.

Ao nível de repartição dos colaboradores por género, comparativamente ao ano de 2023, manteve-se o número de colaboradores do género masculino (21) e os de colaboradores do género feminino diminuiu (de 48 para 47) por conta das aposentações. A taxa de masculinização foi de 30,88% em 2024, percentagem igual à do ano precedente. Quanto à taxa de feminização, em 2024, perfazia 69,11%

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	32	2	0	47
	T	17	11	38	2	0	68
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	2	0	0	0	0	2
	T	3	0	0	0	0	3
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	14	0	0	0	0	14
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		17	11	38	2	0	68



4. ESTRUTURA ETÁRIA

A média etária dos efetivos da DROT, a 31 de dezembro de 2024, à semelhança do ano anterior, situa-se nos 50,5 anos. O maior grupo, com 16 efetivos, cerca de 23,5%, encontra-se no intervalo compreendido entre 55 e 59 anos.

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%, mantendo o valor em relação a 2023.

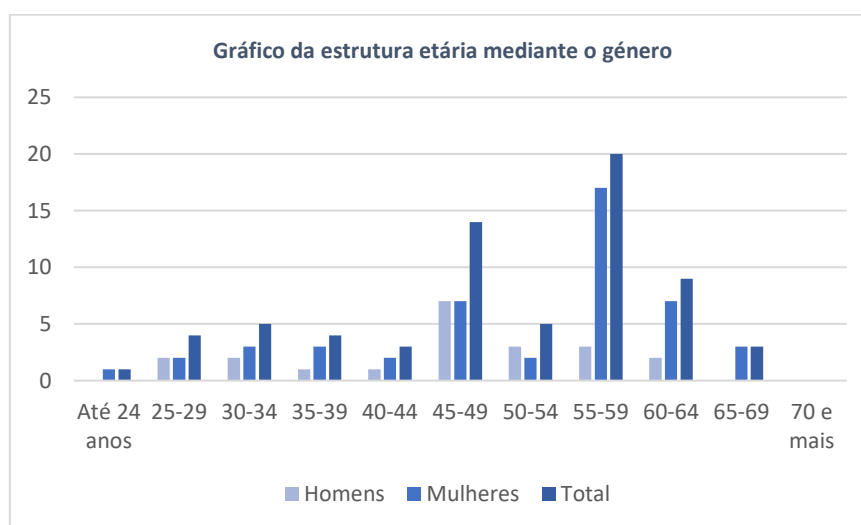
Na distribuição global dos efetivos, 44,1% (30 trabalhadores) possuem menos de 50 anos e 55,9% (38 trabalhadores) têm 50 anos ou mais, sendo que o nível médio etário era de 50,9 anos.

Realça-se, que existem 19,1% de efetivos, ou seja, 13 trabalhadores abaixo dos 40 anos, o que representa um aumento de trabalhadores abaixo desta faixa etária, relativamente ao ano anterior, ou seja, mais 2 trabalhadores do que em 2023.

No que diz respeito ao género feminino, a média etária é de 52,1 anos, enquanto no género masculino é de 47,3 anos.

4.1. QUADRO DA ESTRUTURA ETÁRIA, MEDIANTE O GÉNERO

ESTRUTURA ETÁRIA	Homens	Mulheres	Total
Até 24 anos	0	1	1
25-29	2	2	4
30-34	2	3	5
35-39	0	3	3
40-44	2	1	3
45-49	6	8	14
50-54	4	2	6
55-59	3	13	16
60-64	2	11	13
65-69	0	3	3
70 e mais	0	0	0
Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 50,5$		68
Nível médio etário masculino =	47,3		
Nível médio etário feminino =	52,1		



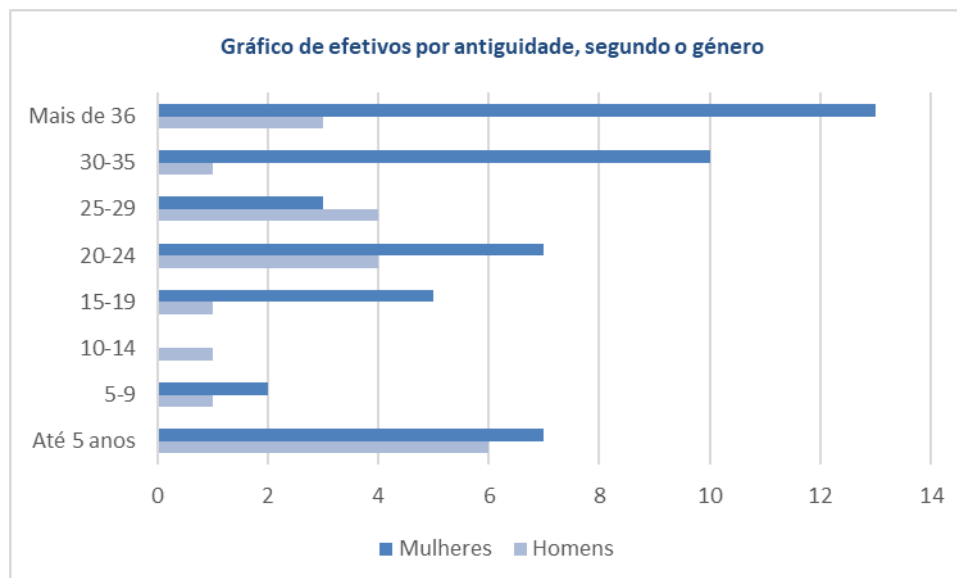
5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

O nível médio de antiguidade da DROT em 2023, em termos médios, foi de 25,2 anos de efetividade na Administração Pública, valor que diminuiu ligeiramente no ano de 2024, passando a 23 anos.

Em 31/12/2024, no género feminino, a média de antiguidade situava-se nos 25,3 anos e no género masculino nos 17,7 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	7	13		0	7	6	0	13
5-9	1	2	3		1	1	0	0	2
10-14	1	0	1		1	0	0	0	1
15-19	1	5	6		1	0	1	1	3
20-24	4	7	11		6	1	6	0	13
25-29	4	3	7		1	1	6	0	8
30-35	1	10	11		3	0	10	0	13
Mais de 36	3	13	16		4	1	9	1	15
Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} = 23,4$									68
Nível médio de antiguidade masculino = 19,0									
Nível médio de antiguidade feminino = 25,3									



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

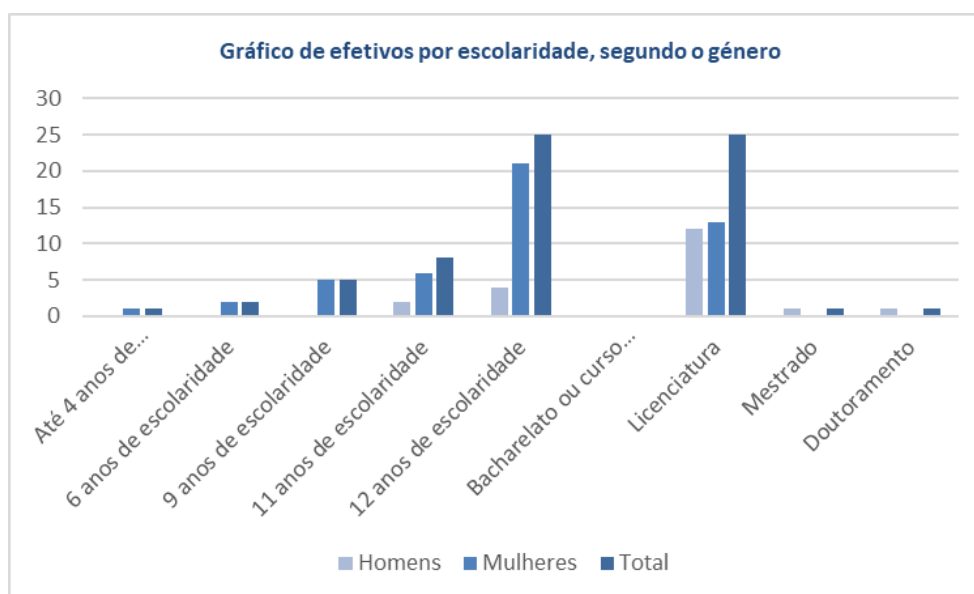
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Da análise das habilitações literárias dos efetivos da DROT do ano de 2024, verifica-se que o índice de tecnicidade dos recursos humanos é de 41,2%, ligeiramente superior ao registado no ano de 2022, que tinha um índice de 39,1% e também de 2023, com um índice de tecnicidade de 40,6%. Em relação ao ano imediatamente anterior, ocorreu um aumento de 0,6%.

De reiterar que, tal como no ano precedente, em 2024, o nível habilitacional mais representativo é o dos que possuem, no mínimo, Licenciatura (36,8%) e dos efetivos que possuem o 12º ano de escolaridade (36,8%).

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	2,9%
9 anos de escolaridade	0	5	5	7,4%
11 anos de escolaridade	2	6	8	11,8%
12 anos de escolaridade	4	21	25	36,8%
Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0,0%
Licenciatura	12	13	25	36,8%
Mestrado	1	0	1	1,5%
Doutoramento	1	0	1	1,5%



7. MOVIMENTAÇÃO DE PESSOAL

No ano de 2024 ocorreram as seguintes movimentações de pessoal que se descrevem:

- admissão de dois (2) novos colaboradores para a carreira de Assistente Técnico, por concurso público;
- 2.ª renovação do contrato de três (3) Técnicos Superiores Especialistas em Orçamento e Finanças, no regime de renovação do contrato de trabalho a termo resolutivo certo;

7.1. QUADRO DE ADMISSÕES

ADMISSÕES		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Nomeação	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	2	0	0	2
	T	0	0	2	0	0	2
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H	0	2	0	0	0	2
	M	0	1	0	0	0	1
	T	0	3	0	0	0	3
Outros	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0
Total		0	3	2	0	0	5

Em 2024 foram registadas 3 (três) saídas da DROT, todas 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		0	3		3
	T	0	0	3	0	3
Outros*	H					0
	M					0
	T	0	0	0	0	0
Total		0	0	3	0	3

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	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	0	0	0	0	0	0

7.4. QUADRO DE SAÍDA DE CONTRATADOS

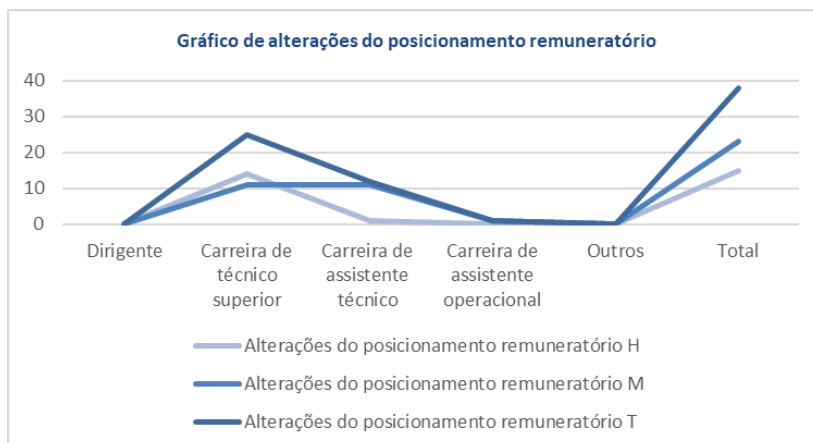
MOTIVO DAS SAÍDAS DOS TRABALHADORES CONTRATADOS	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Outros	Total
Caducidade	0	0	0	0	0	0
Falecimento	0	0	0	0	0	0
Reforma/Aposentação	0	0	3	0	0	3
Outras causas de caducidade	0	0	0	0	0	0
Revogação	0	0	0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

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	14	1	0	0	15
	M	0	11	11	1	0	23
	T	0	25	12	1	0	38
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	25	12	1	0	38



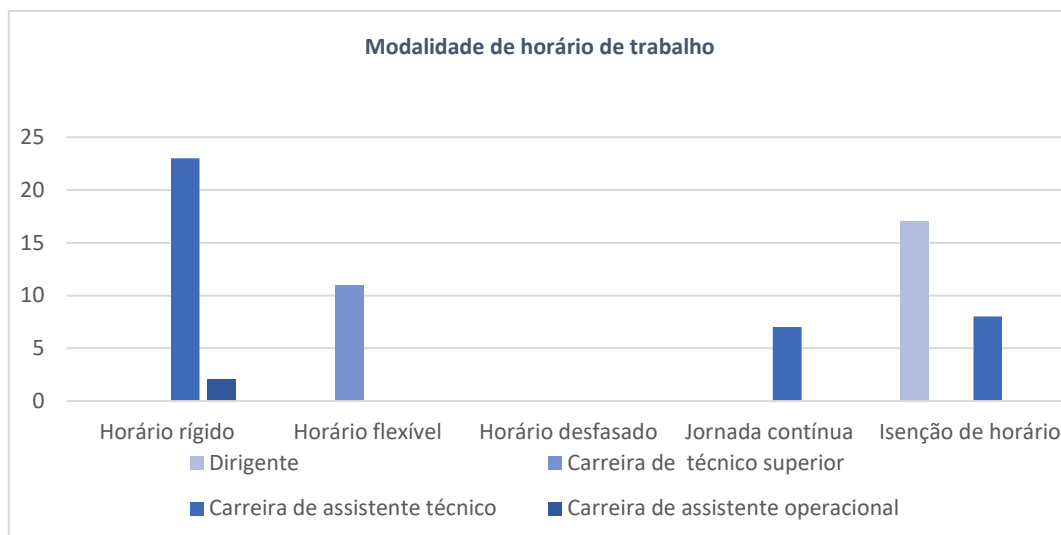
8. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Relativamente às modalidades de horário de trabalho verifica-se que é na modalidade de trabalho de isenção de horário e na modalidade de horário rígido, ambas com 36,8%, onde se integram os trabalhadores dirigentes, os assistentes técnicos e os assistentes operacionais que está afeta a percentagem mais elevada do efetivo total.

O horário flexível abrange 16,2% 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 10,3%, 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	23	2	25
Horário flexível	0	11	0	0	11
Horário desfasado	0	0	0	0	0
Jornada contínua	0	0	7	0	7
Isenção de horário	17	0	8	0	25
Total	17	11	38	2	68



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 2024, contabilizaram-se 863 dias de ausências ao trabalho e, ainda, 1668 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 430 dias de ausência e a “doença prolongada” (1 assistente técnica), atingindo 356 dias, valores correspondentes, pela mesma ordem, a 48,8% e 41,3% do valor total de ausências.

As restantes faltas ocorridas distribuem-se, equilibradamente, pelos restantes motivos, nomeadamente 31 dias por conta do período de férias e 77 dias por outros fundamentos designadamente dispensas legais, licenças por falecimento e doação de sangue.

Em 2024, os 68 efetivos faltaram, em média, 12,7 dias de trabalho.

Contudo, em relação às faltas, verifica-se que o número de dias de ausência diminuiu face a igual período do ano anterior, contribuindo, assim, para o decréscimo da taxa de absentismo. Com efeito, em 2023 tivemos 1157 dias de faltas, e em 2024 diminuiu para 863 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	5	0	12	0	17
	T	2	0	0	0	17
Doença	H	0	5	0	0	5
	M	170	10	245	0	425
	T	170	15	0	0	430
Doença prolongada	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	356	0	356
	T	0	0	0	0	356
Assistência a familiares	H	0	0	0	0	0
	M	2	0	16	0	18
	T	0	0	0	0	18
Trabalhador- estudante	H	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H	1	0	3	0	4
	M	2	9	16	0	27
	T	3	4	0	0	31
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	0	0	0	6	6
	M	0	0	0	5	5
	T	0	0	0	11	11
	H	1	5	3	0	15
Total	M	179	19	645	0	848
	T	180	24	648	0	863

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 2024, foi de 1 857,67 € representando um acréscimo de 2,8% 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	1 698 996,93
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	1 649,32
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	25,38
Transferências de localidade	0,00
Representação	66 526,04

Secretariado	1 304,31
Outros	45 015,99
Total	1 813 517,97
Leque salarial líquido: <i>Maior remuneração base líquida</i>	
<i>Menor remuneração base líquida</i>	
	4,6768

11. HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

No ano de 2024 não ocorreu nenhum acidente no local de trabalho.

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	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	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 47, mais 19 do que em 2023, sendo 31 externas e 16 internas, perfazendo um total de 477 horas, tendo correspondido ao total de 134 formandos, composto por vinte e sete (27) Dirigentes, vinte e seis (26) Técnicos Superiores e oitenta e um (81) Assistentes Técnicos. Quando comparamos com igual período de 2023, apesar de ter havido um decréscimo do número de horas totais de formação, houve um aumento considerável do número total de participantes de formandos nas ações de formação (em 2023 compareceram 60 formandos nas formações previstas e durante o ano 2024 foram registadas 134 inscrições em ações de formação).

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	42			0		1			4		
Número de ações internas	16			0		0			0		
Número de ações externas	26			0		1			4		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	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	27	26	81	0	0	0	0	0	0	0	134
Número de participantes em ações internas	12	16	40	0	0	0	0	0	0	0	68
Número de participantes em ações externas	15	10	41	0	0	0	0	0	0	0	66
Número total de horas	166	160	151	0	0	0	0	0	0	0	477
Número de horas em ações internas	30	28	82	0	0	0	0	0	0	0	140
Número de horas em ações externas	136	132	69	0	0	0	0	0	0	0	337
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 2024 estão maioritariamente relacionadas com o pagamento do subsídio de refeição, o abono de família e os subsídios no âmbito da proteção da parentalidade. Contudo, com a atribuição

14.1. QUADRO DE PRESTAÇÕES SOCIAIS

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	1 608,40
Abono de família	6 856,32
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio de refeição	87 516,00
Subsídio por morte	0,00
Outras	480 148,53
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 68 trabalhadores encontravam-se sindicalizados à data de 31 de dezembro de 2024 (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 votantes	
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 (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{47}{68} = 69,1\%$
Taxa de masculinização (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo masculino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{21}{68} = 30,9\%$
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 (%) =	$\frac{\text{Dirigentes do sexo feminino}}{\text{Total de efetivos do sexo feminino}} \times 100$	$\frac{9}{47} = 19,1\%$
Nível etário médio (anos) =	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{3\,517}{68} = 50,5\%$
Leque etário =	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais jovem}}$	$\frac{69}{23} = 3$
Taxa de envelhecimento (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores com mais de 55 anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{32}{68} = 47,1\%$
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{N.º de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{17}{68} = 25,0\%$
Índice de tecnicidade (sentido lato) (%) =	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{28}{68} = 41,2\%$
Nível médio de antiguidade (anos) =	$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	$\frac{1\,614}{68} = 23,7$
Taxa de admissões (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{2}{68} = 2,9\%$
Taxa de saídas (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	$\frac{3}{68} = 4,4\%$
Índice de rotatividade pessoal (%) =	$\frac{(\text{N.º de saídas} + \text{N.º de entradas}) / 2}{\text{Efetivo Médio}} \times 100$	$\frac{3}{68} = 3,7\%$
Taxa de reposição (%) =	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{N.º de trabalhadores que entraram}} \times 100$	$\frac{2}{3} = 66,7\%$
Taxa de absentismo (%) =	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não inclui férias)}}{\text{Total de dias potenciais de trabalho (dias úteis do ano X total de trabalhadores)}} \times 100$	$\frac{863,0}{16\,524} = 5,2\%$
Leque salarial líquido	$\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	$\frac{3\,960,04}{846,75} = 4,7$

17. CONCLUSÃO

As conclusões mais relevantes no que se refere ao Balanço Social da DROT para o ano de 2024 consubstanciam-se no seguinte:

- O número de efetivos em 2024 era de 68 colaboradores, com três (3) saídas por aposentação de assistentes técnicas, e duas (2) entradas de assistentes técnicas, por concurso público;
- O maior número de colaboradores pertence à carreira de Assistente Técnico (55,9%);
- O índice de tecnicidade da DROT (Dirigentes + Técnicos Superiores /Total de recursos humanos) manteve-se na ordem dos 41,2% (em 2023 foi de 40,6%);
- O rácio de trabalhadores por Dirigentes (Dirigentes/Total de recursos humanos) em 2024 foi de 25% mantendo o valor do ano precedente (24,6%);
- Em matéria de género, em 2024 manteve-se, tal como em 2023, um forte predomínio dos colaboradores do género feminino (47), representando 69,1% do total de efetivos do DROT (68);
- Os grupos etários mais representativos foram os correspondentes aos dos 55-59 anos, com um total de 16 efetivos, seguindo-se o grupo etário dos 45-49 anos com 14 efetivos. O nível etário médio, por sua vez, rondava os 50,5 anos;
- A taxa de envelhecimento da DROT (efetivos com idade superior ou igual a 55 anos/total de efetivos) em 2024 era de 47,1%, demonstrando decréscimo em relação a 2023 que foi 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.

