

BALANÇO SOCIAL 2021

ÍNDICE

1. Introdução	2
2. Caraterização da Entidade	2
3. Estrutura Orgânica	4
4. Recursos Humanos	5
4.1. Distribuição de efetivos por género e carreira	5
4.2. Estrutura Etária	5
4.3. Estrutura por Antiguidades	6
4.4. Trabalhadores Portadores de Deficiência	7
4.5. Estrutura Habilitacional	7
4.6. Admissões e Saídas de trabalhadores	8
4.7. Saídas de trabalhadores nomeados e contratados	8
4.8. Alteração de Posicionamento Remuneratório/Promoções	9
4.9. Modalidades de Horário	10
4.10. Trabalho Extraordinário	10
4.11. Ausências ao Trabalho	11
4.12. Horas não trabalhadas	12
5. Encargos com Pessoal	12
5.1. Remunerações anuais com pessoal	12
5.2. Acidentes de Serviço	13
5.3. Higiene e Segurança no Trabalho	13
5.4. Disciplina	14
6. Formação Profissional	14
7. Prestações Sociais	14
8. Relações Profissionais e Comissões Disciplinares	15
9. Distribuição Geográfica por Concelhos	15
10. Cobertura dos Mapas de Pessoal	16

1. Introdução

O Balanço Social (BS) é um instrumento privilegiado de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos dos serviços e organismos, que visa demonstrar o desempenho social do serviço, avaliar o seu capital humano, aferir os pontos fortes e fracos na gestão dos Recursos Humanos, ajudando a ajustar as estratégias para o futuro. Este deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre de cada ano civil, com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

Foi o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro (adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro) que consagrou pela primeira vez, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social para a generalidade dos serviços públicos.

O Balanço Social da Direção Regional da Saúde expressa a caracterização e a evolução dos recursos humanos sintetizando, em quadros e gráficos estatísticos, a informação respeitante a vários indicadores, nomeadamente, o número de efetivos; a modalidade de vínculo; os fluxos de entradas e de saídas; a estrutura etária; a estrutura habilitacional e a antiguidade na Administração Pública.

2. Caracterização da Entidade

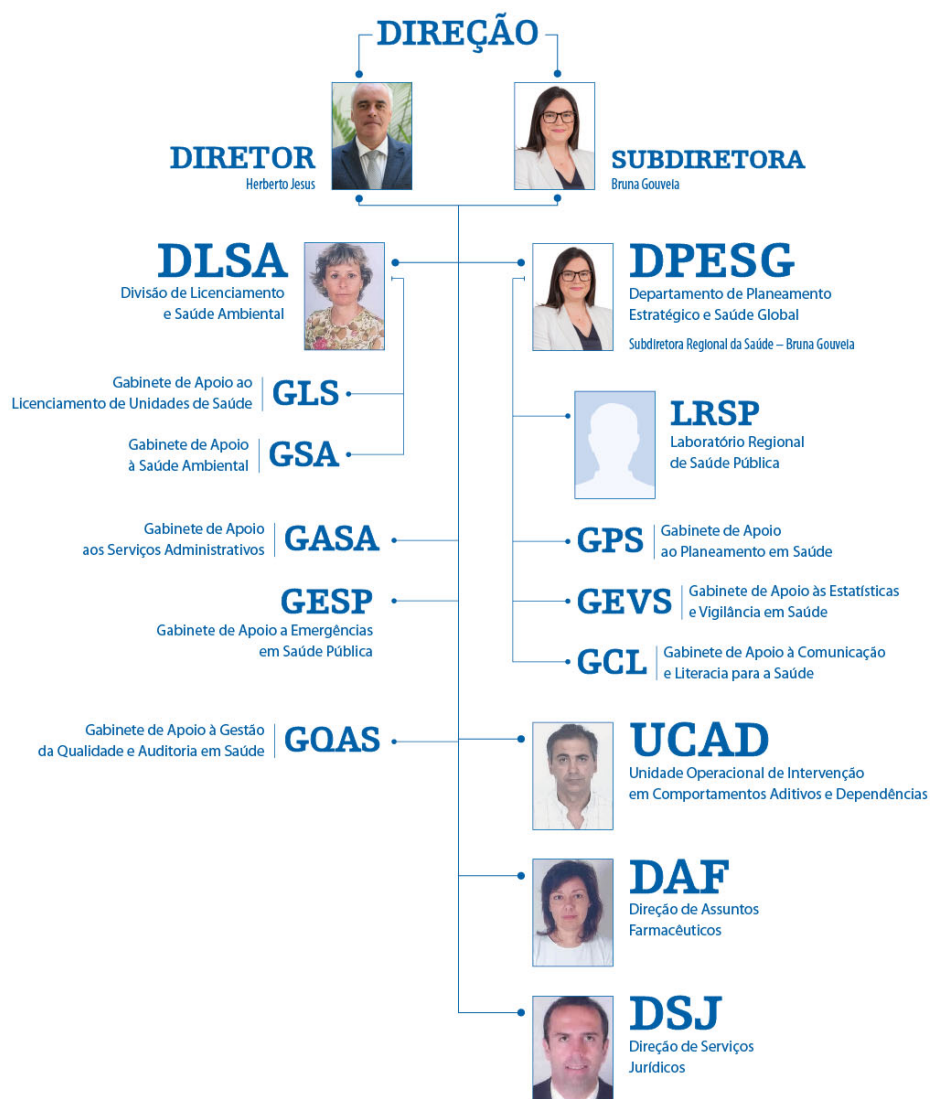
A Orgânica da Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 1/2020/M, de 2 de janeiro, abreviadamente designada por SRS, alterada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 29/2020/M, de 5 de maio, retificado pela Declaração de Retificação n.º 21/2020, publicada no Diário da República, 1.ª série, n.º 102, de 26 de maio, prevê a criação da Direção Regional da Saúde, enquanto organismo da administração direta da SRS, a qual tem por missão regulamentar, orientar e coordenar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença, definir as condições técnicas para a adequada prestação de cuidados de saúde, planear e programar a política regional para a qualidade no sistema de saúde, bem como, assegurar a elaboração e acompanhar e monitorizar a execução do Plano Regional de

Saúde e das relações nacionais e internacionais da Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil.

3. Estrutura Orgânica

Estrutura orgânica distribuída por cargos e respetivas divisões, até 31 de dezembro de 2021.

ORGANOGRAMA - DRS



4. Recursos Humanos

4.1. Distribuição de efetivos por género e carreira

Em 31 de dezembro de 2021, o total de efetivos da DRS era de 79 trabalhadores, dos quais, 75 estavam vinculados a contrato por tempo indeterminado e 4 por motivo de outros.

A carreira de técnico superior, com 26 trabalhadores, registava o maior número de efetivos seguido da carreira e corpos especiais com 22 trabalhadores, enquanto que a carreira de assistente técnico teve registo de 17 trabalhadores. Do respetivo quadro podemos constatar que dos 79 efetivos, 63 são do género feminino e 16 do género masculino.

Quadro1: Trabalhadores por cargo/carreira, segundo a modalidade de vínculo e género.

RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Total efectivos	H	3	5	3	0	0	4	1	0	0	0	16
	M	3	21	14	5	0	18	0	2	0	0	63
	T	6	26	17	5	0	22	1	2	0	0	79
Nomeação	H											
	M											
	T											
Contrato por tempo indeterminado	H	1	5	3	0	0	4	1	0	0	0	14
	M	2	21	13	5	0	18	0	2	0	0	61
	T	3	26	16	5	0	22	1	2	0	0	75
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H											
	M											
	T											
Outros	H	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	M	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
	T	3	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4
Total		6	26	17	5	0	22	1	2	0	0	79

4.2. Estrutura Etária

Em 31 de dezembro de 2021 o escalão etário entre os «60-64» anos de idade, foi o que teve maior expressão com 22 trabalhadores, seguido do escalão «45-49» anos de idade, com 17 trabalhadores.

Dos 79 efetivos verificamos que a soma das idades/total de efetivos é igual a 52,60.

Por género, no feminino o maior grupo etário situa-se nos «60-64» com 19 trabalhadoras, enquanto que o género masculino, situa-se nos «45-49» com 5 trabalhadores.

Quadro 2: Total da estrutura etária por idades/género

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos			0
18-24			0
25-29		1	1
30-34			0
35-39	2	4	6
40-44	2	9	11
45-49	5	12	17
50-54	2	12	14
55-59	2	5	7
60-64	3	19	22
65-69		1	1
70 e mais			0
Nível médio etário:	$\frac{\text{Soma das idades}}{\text{Total de efectivos}} = 52,60$		79
Nível médio etário masculino =	50,31		
Nível médio etário feminino =	53,18		

4.3. Estrutura por Antiguidades

O nível de antiguidade mais representativo é «Mais de 36» com um total de 19 trabalhadores, seguido dos «20-24» com 18 trabalhadores e «15-19» com 14 trabalhadores.

O género feminino até à data de 31 de dezembro de 2021 era o que mais prevalecia em todos os escalões de antiguidade com um total de 63 trabalhadoras.

Quadro 3: Trabalhadores por género/carreira, segundo o nível de antiguidade

ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Total
Até 5 anos		5	5	1	3	1					5
5-9											
10-14	2	3	5		5						5
15-19	5	9	14		9	4		1			14
20-24	4	14	18	2	8	3		5			18
25-29		8	8			2		4		2	8
30-35	2	8	10	2	1	5	1	1			10
Mais de 36	3	16	19	1		2	4	11	1		19
Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades Total de efectivos = 25,32										79
Nível médio de antiguidade masculino =											
Nível médio de antiguidade feminino =											

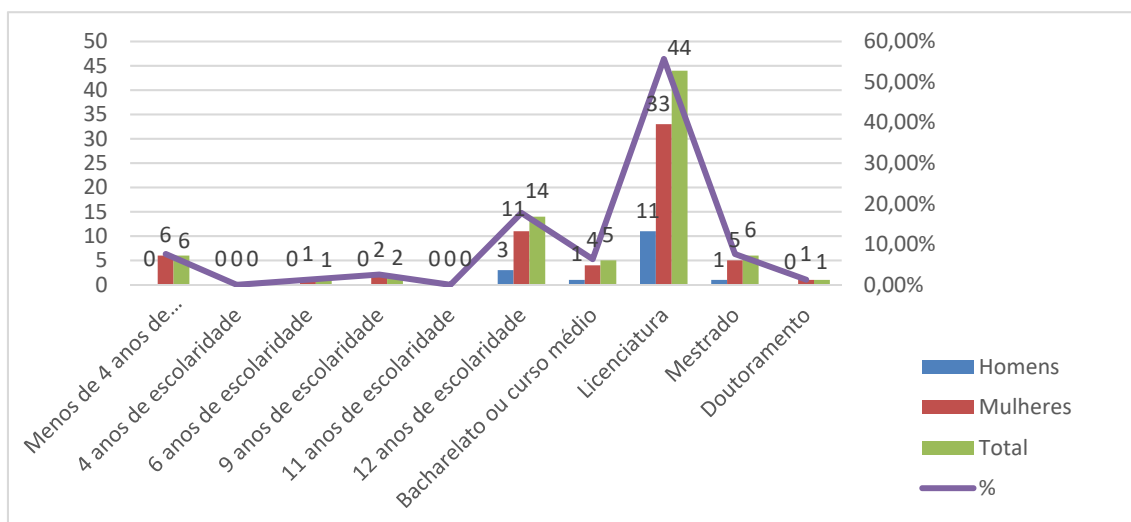
4.4. Trabalhadores Portadores de Deficiência

No referente ano houve registo de 1 trabalhador portador de deficiência do género masculino a exercer funções na DRS.

4.5. Estrutura Habitacional

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura detida por 44 trabalhadores, o que representou um total de 55,70%. Desses 44 trabalhadores 33 eram do género feminino e 11 do género masculino.

Gráfico 1: Distribuição dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género



4.6. Admissões e Saídas de trabalhadores

Em 2021 não ocorreram admissões. Relativamente às saídas de trabalhadores ocorreram 3, conforme descrito e representação gráfica:

- 1 Dirigente com contrato;
- 1 Carreira de Técnico Superior e 1 Carreira de Assistente Operacional, sendo ambos por outros motivos.

Quadro 4: Saídas de trabalhadores por género/carreiras, segundo o motivo

SAÍDAS (durante o ano)		Dirigente	Carreira de Técnico Superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Com nomeação	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Com contrato	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Outros	H	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	M	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
Total		1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3

4.7. Saídas de trabalhadores nomeados e contratados

No ano em análise não se registaram saídas de trabalhadores nomeados, quanto às saídas de trabalhadores contratados foram totalizados 3, conforme descrito e representado no gráfico seguinte:

- 1 Dirigente por Reforma/Aposentação
- 1 Carreira Técnico Superior e 1 Carreira Assistente Operacional por outros motivos.

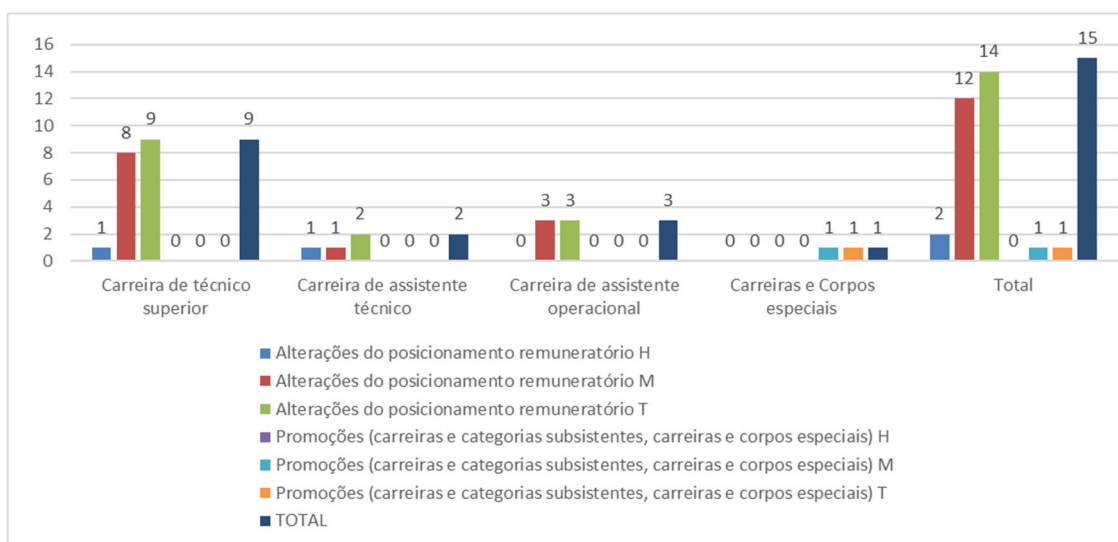
Quadro 5: Saídas de trabalhadores por carreiras e motivo

Motivo das Saídas dos Trabalhadores Contratados	Dirigente	Carreira de Técnico Superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Caducidade											0
Falecimento											0
Reforma/Aposentação	1										1
Outras Causas de Caducidade											0
Revogação											0
Resolução											0
Denúncia											0
Outros		1		1							2
Total	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3

4.8. Alteração de Posicionamento Remuneratório/Promoções

No ano 2021 a alteração do posicionamento remuneratório/promoções teve registo de um total de 15 trabalhadores, 13 do género feminino e 2 do género masculino. Os restantes valores estão discriminados no seguinte gráfico.

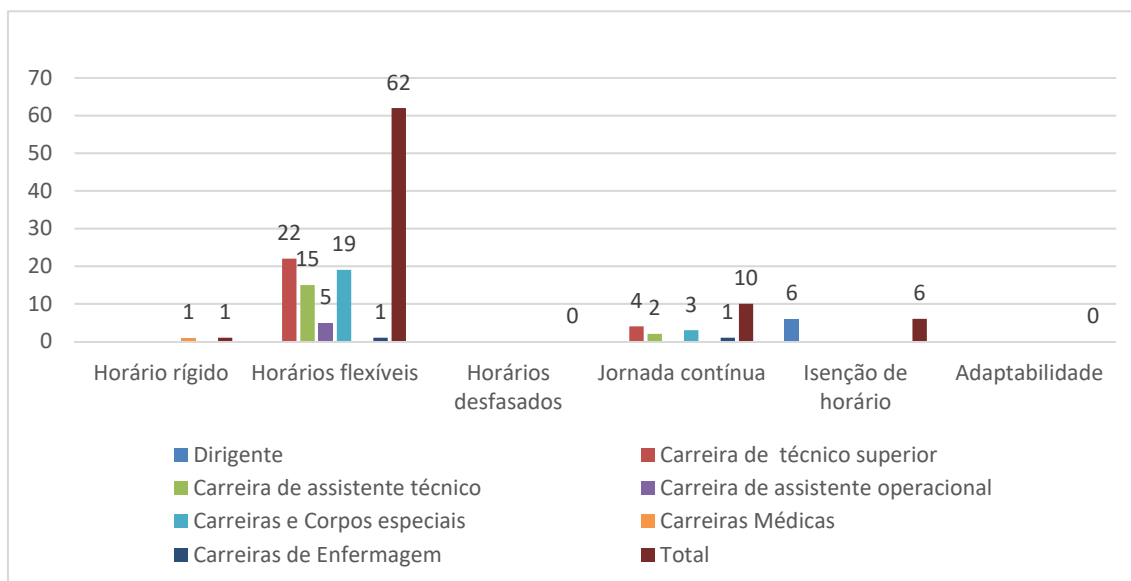
Gráfico 2: Posicionamento remuneratório/promoções por género e carreira



4.9. Modalidades de Horário

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi o horário flexível que abarcou 62 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 10 trabalhadores. O cargo que mais expressão teve foi de técnico superior com 26 trabalhadores. O gráfico seguinte mostra-nos os totais correspondentes às modalidades de horário e respetivos cargos.

Gráfico 3: Modalidades de horário de trabalho por carreira



4.10. Trabalho Extraordinário

No seguinte gráfico verificamos que no respetivo ano o total de gastos de horas que teve mais expressão foi em dias de descanso semanal com 369,50H, totalizando 586,00H em trabalho extraordinário anual.

Quadro 6: Número de Horas por motivo e género

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
Trabalho extraordinário	H	64,00
	M	522,00
	T	586,00
Trabalho extraordinário compensado por duração do período normal de trabalho	H	
	M	
	T	
Trabalho extraordinário compensado por acréscimo do período de férias	H	
	M	
	T	
Trabalho nocturno	H	
	M	
	T	
Em dias de descanso complementar	H	21,00
	M	195,50
	T	216,50
Em dias de descanso semanal	H	43,00
	M	326,50
	T	369,50
Em dias feriados	H	
	M	
	T	

4.11. Ausências ao Trabalho

Em 2021 registou-se um total de 1448,5 dias de ausência ao trabalho. As carreiras com maior número de dias de ausência foi a carreira de técnico superior (837,5 dias), seguida de carreiras e corpos especiais (423 dias) e dirigentes (125 dias). Estas três carreiras representaram, respetivamente 58%, 29% e 9% do total de ausências.

Conforme a representação gráfica verificamos que o motivo que mais prevaleceu foi por maternidade/paternidade com 860 ausências, seguido de doença com 433 ausências. É de relevar que o género feminino foi o que mais ausências teve com um total de 1344, enquanto que o género masculino totalizou 104,5 ausências.

Quadro 7: Dias de ausência ao trabalho por carreira/género, segundo o motivo

AUSÊNCIAS AO TRABALHO		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e Corpos especiais	Total
Maternidade paternidade	H	0	30	0	0	0	30
	M	120	710	0	0	0	830
	T	120	740	0	0	0	860
Falecimento de familiar	H	0	0	0	0	0	0
	M	3	6	0	0	5	14
	T	3	6	0	0	5	14
Doença	H	0	0	0	0	62	62
	M	0	21	20	0	330	371
	T	0	21	20	0	392	433
Assistência a a familiares	H	0	0	0	0	0	0
	M	0	16	0	0	0	16
	T	0	16	0	0	0	16
Por conta do período de férias	H	0	1,5	3,5	0	1	6
	M	2	5	28,5	2,5	2	40
	T	2	6,5	32	2,5	3	46
Outras	H	0	5	1,5	0	0	6,5
	M	0	43	5	2	23	73
	T	0	48	6,5	2	23	79,5
Total	H	0	36,5	5	0	63	104,5
	M	125	801	53,5	4,5	360	1344
	T	125	837,5	58,5	4,5	423	1448,5

4.12. Horas não trabalhadas

Face ao ano em questão, a carreira que se destacou com horas não trabalhadas foi a de corpos especiais pelo motivo de actividade sindical com um total de 84H, sendo as mesmas apenas do género feminino.

5. Encargos com Pessoal

5.1. Remunerações anuais com pessoal

Como ilustrado no quadro infra o total de encargos com pessoal foi de 701 525,42€, enquanto que a remuneração base teve o valor de 668 658,91€.

Quadro 8: Total de encargos com pessoal durante o ano 2021

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR EM EUROS
Remuneração base	668 658,91
Trabalho extraordinário	5 370,81
Trabalho nocturno	
Trabalho em descanso semanal, complementar e feriados	3 788,36
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	
Risco, penosidade ou insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	90,86
Transferências de localidade	
Representação	22 335,10
Secretariado	1 281,38
Outros	
Total	701 525,42

5.2. Acidentes de Serviço

No ano 2021 foi registado 1 acidente de trabalho (In Itinere).

5.3. Higiene e Segurança no Trabalho

No ano 2021 não houve registo de exames médicos efetuados.

Quadro 9: Número de atividades de medicina do trabalho

ATIVIDADES DE MEDICINA DO TRABALHO	
Número de exames médicos efectuados	0
Exames de admissão	
Exames periódicos	
Exames ocasionais e complementares	
Exames de cessação de funções	
Despesa com a medicina do trabalho (em euros)	
Número de visitas aos postos de trabalho	

5.4. Disciplina

No ano 2021 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

6. Formação Profissional

A Duração das Ações de Formação Profissional com «Menos de 30 horas» foram de 13H gastas, correspondentes ao número de ações externas. O número total de participantes foi de 16, registando um total de 288,5H.

No quadro seguinte pode-se constatar que a carreira de técnico superior foi a que registou mais formações com 9 participantes, num total de 174,5H, seguido das carreiras e corpos especiais com 3 participantes totalizando 40,5H. Os custos totais de formação em ações externas foram de 400€.

Quadro 10: Formação profissional distribuído por horas/níveis de qualificação e custos

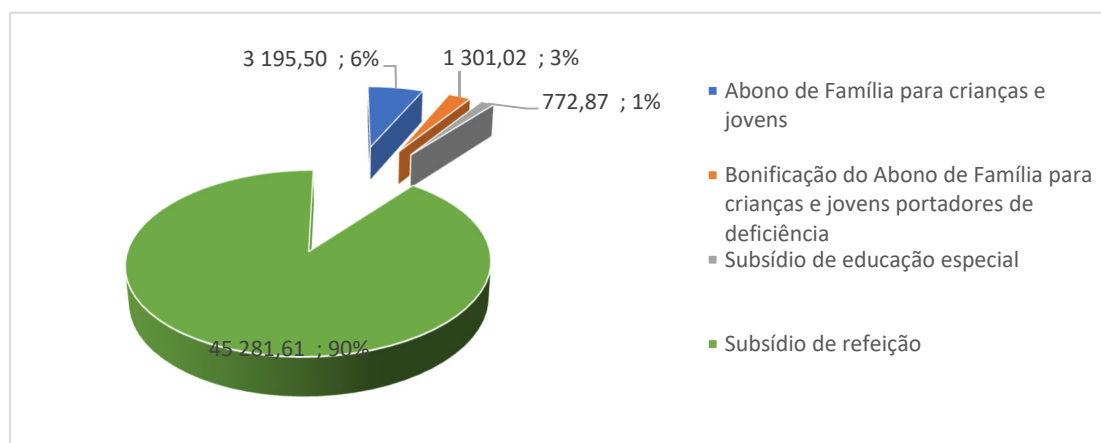
FORMAÇÃO PROFISSIONAL											
	Menos de 30 horas			De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas			120 horas ou mais		
Número total de ações	13			0		0			0		
Número de ações internas											
Número de ações externas	13										
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreira técnico superior	Carreira de assistente 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	2	9	2			3					16
Número de participantes em ações internas											
Número de participantes em ações externas	2	9	2			3					16
Número total de horas	24,5	174,5	49			40,5					288,5
Número de horas em ações internas											
Número de horas em ações externas	24,5	174,5	49			40,5					288,5
CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO						VALOR EM EUROS					
Custos em ações internas											
Custos em ações externas											400,00 €

7. Prestações Sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 50 551,00€.

O “Subsídio de refeição” foi a rubrica que maior expressão teve (45 281,61€) equivalendo a 90% deste tipo de encargos, seguido do “Abono de família” (3 195,50€) com 6%.

Gráfico 4: Encargos com prestações sociais segundo o motivo



8. Relações Profissionais e Comissões Disciplinares

Do total dos 79 efetivos, 20 estão sindicalizados.

9. Distribuição Geográfica por Concelhos

A nível da distribuição geográfica no ano 2021, o Funchal era o concelho onde mais trabalhadores exerciam as suas funções com um total de 70 trabalhadores, dos quais 25 correspondiam à carreira de técnico superior, seguido da carreira de assistente técnico com 17 trabalhadores e 14 da carreira e corpos especiais. O seguinte quadro ilustra as restantes distribuições consoante o concelho e respetivas carreiras.

Quadro 11: Distribuição geográfica dividida por concelhos/carreiras, segundo o género

DISTRIBUIÇÃO GEOGRÁFICA POR CONCELHOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Calheta	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Câmara de Lobos	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
	T	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
Funchal	H	3	5	3	0	0	3	1	0	0	0	15
	M	3	20	14	5	0	11	0	2	0	0	55
	T	6	25	17	5	0	14	1	2	0	0	70
Machico	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
	T	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2
Ponta do Sol	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Porto Moniz	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Porto Santo	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ribeira Brava	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Santa Cruz	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
Santana	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S. Vicente	H	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1

10.Cobertura dos Mapas de Pessoal

Como ilustrado no gráfico infra a percentagem total da cobertura dos mapas de pessoal é de 86%, equivalendo a 92 lugares previstos e 79 preenchidos.

Gráfico 5: Cobertura dos mapas de pessoal por números de lugares previstos/preenchidos, segundo a carreira

