



BALANÇO SOCIAL 2022



DRS

Secretaria Regional
de Saúde e Proteção Civil
Direção Regional da Saúde


Região Autónoma
da Madeira
Governo Regional

ÍNDICE

1. Introdução	2
2. Caracterização da Entidade	2
3. Objetivos Estratégicos (OE) da DRS:	3
4. Estrutura Orgânica	4
5. Recursos Humanos	5
5.1. Distribuição de efetivos por género e carreira	5
5.2. Estrutura Etária	6
5.3. Estrutura por Antiguidades	6
5.4. Trabalhadores portadores de deficiência	7
5.5. Estrutura Habitacional	7
5.6. Admissões e Saídas de trabalhadores	8
5.7. Saídas de trabalhadores nomeados e contratados	9
5.8. Alteração de Posicionamento Remuneratório/Promoções	10
5.9. Modalidades de Horário	10
5.10. Trabalho Extraordinário	11
5.11. Ausências ao Trabalho	12
5.12. Horas não trabalhadas	13
6. Encargos com pessoal	14
6.1. Remunerações anuais com pessoal	14
6.2. Acidentes de Serviço	14
6.3. Higiene e Segurança no Trabalho	14
6.4. Disciplina	14
7. Formação profissional	15
8. Encargos com Prestações Sociais	15
9. Relações profissionais	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, 1ª 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

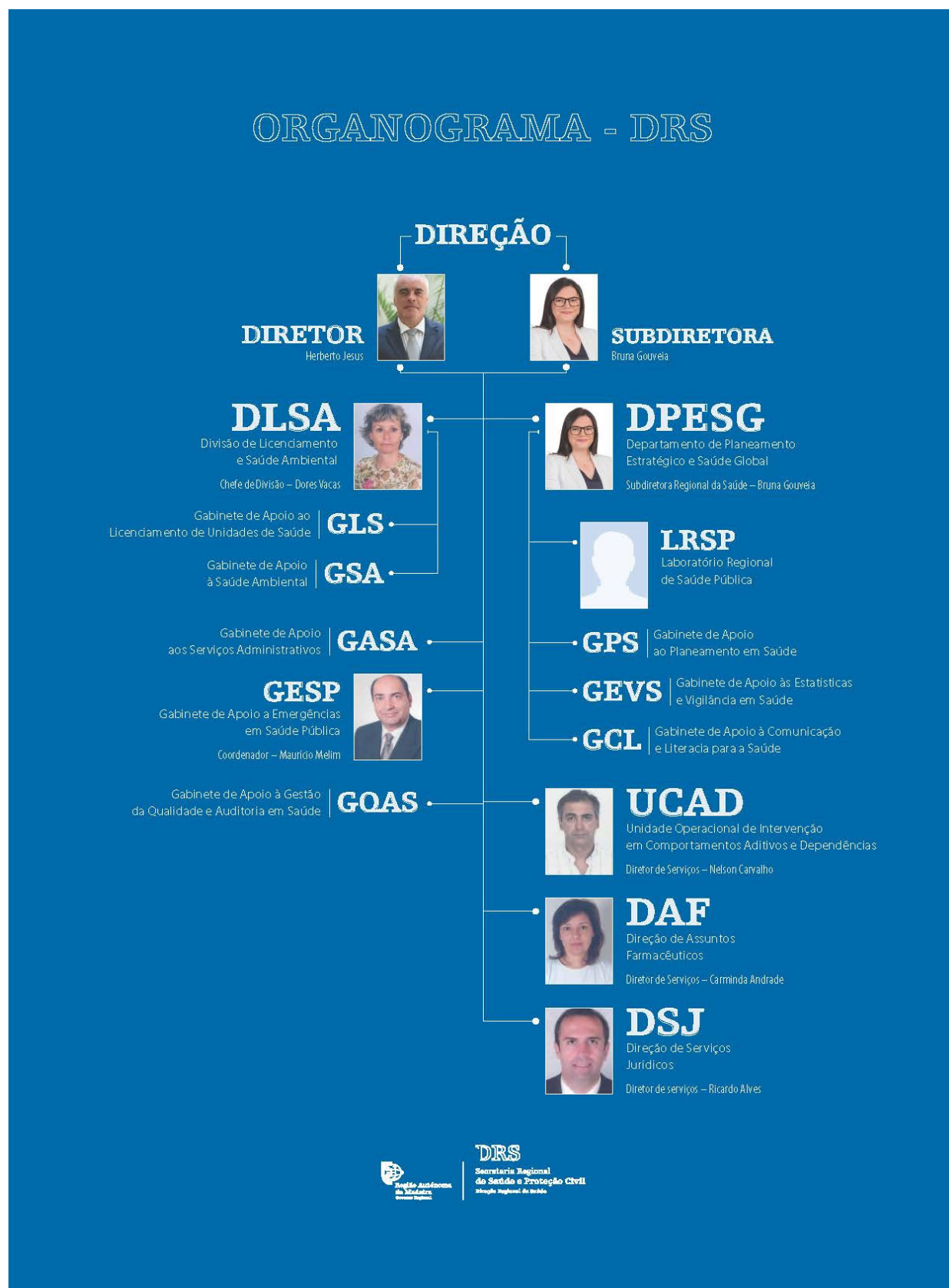
e monitorizar a execução do Plano Regional de Saúde e das relações nacionais e internacionais da Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil.

3. Objetivos Estratégicos (OE) da DRS:

- OE1: Coordenar o Planeamento em Saúde no Sistema Regional de Saúde;
- OE2: Promover a literacia em Saúde (através da atividade de promoção de saúde e prevenção de doenças);
- OE3: Planear mecanismos de preparação e resposta transversal à emergência em Saúde Pública.

4. Estrutura Orgânica

Estrutura orgânica distribuída por cargos e respectivas divisões, até 31 de dezembro de 2022.



5. Recursos Humanos

5.1. Distribuição de efetivos por género e carreira

Comparativamente ao ano anterior a Direção Regional da Saúde, em 31 de dezembro de 2022 verificou um aumento do número de efetivos, sendo que em 2021 contava com um total de 79 trabalhadores e atualmente conta com um total de 88 efetivos.

A carreira de técnico superior, com 31 trabalhadores, registava o maior número de efetivos seguido da carreira e corpos especiais com 23 trabalhadores, enquanto que a carreira de assistente técnico teve um registo de 17 trabalhadores. Do respetivo quadro podemos constatar que dos 88 efetivos, 68 são do género feminino e 20 do género masculino.

Quadro 1: Total de efetivos por carreiras/género, segundo o motivo

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	8	3	1	0	4	1	0	0	0	20
	M	4	23	14	6	0	19	0	2	0	0	68
	T	7	31	17	7	0	23	1	2	0	0	88
Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H	1	8	3	0	0	4	1	0	0	0	17
	M	3	23	13	6	0	19	0	2	0	0	66
	T	4	31	16	6	0	23	1	2	0	0	83
Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	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
Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	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
Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
	M	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
	T	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1
Outros	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

5.2. Estrutura Etária

Em 31 de dezembro de 2022 o escalão etário de «60-64» anos de idade, foi o que teve maior expressão com 19 trabalhadores.

A soma do nível médio etário feminino é de 52,19, enquanto que o nível médio etário masculino é de 47,95.

Dos 88 efetivos verificamos que a soma das idades/total de efetivos é maioritariamente entre os 51,23.

Quadro 2: Total da estrutura etária por idades/género

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 18 anos			
18-24			
25-29	1	3	4
30-34	1	1	2
35-39	1	3	4
40-44	4	11	15
45-49	6	8	14
50-54	1	13	14
55-59	3	6	9
60-64	3	16	19
65-69	0	7	7
70 e mais			
Nível médio etário:	Soma das idades Total de efetivos =51,23		88
Nível médio etário masculino =	47,95		
Nível médio etário feminino =	52,19		

5.3. Estrutura por Antiguidades

O nível de antiguidade mais representativo é o «Mais de 36» com um total de 21 trabalhadores, seguido dos «15-19 e 20-24 anos» cada um com um total de 14 trabalhadores.

O género feminino até à data de 31 de dezembro de 2022 era o que mais prevalecia em todos os escalões de antiguidade com total de 68 trabalhadores.

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	4	8	12		7	1	1	3			12
5-9		2	2	1	1						2
10-14	2	1	3		3						3
15-19	5	9	14		9	4		1			14
20-24	3	11	14	1	8	2		3			14
25-29	2	11	13	1	1	2	1	6		2	13
30-35	2	7	9	2		5	1	1			9
Mais de 36	2	19	21	2	2	3	4	9	1		21
Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades Total de efectivos 23,44										88
Nível médio de antiguidade masculino =	18,75										
Nível médio de antiguidade feminino =	24,82										

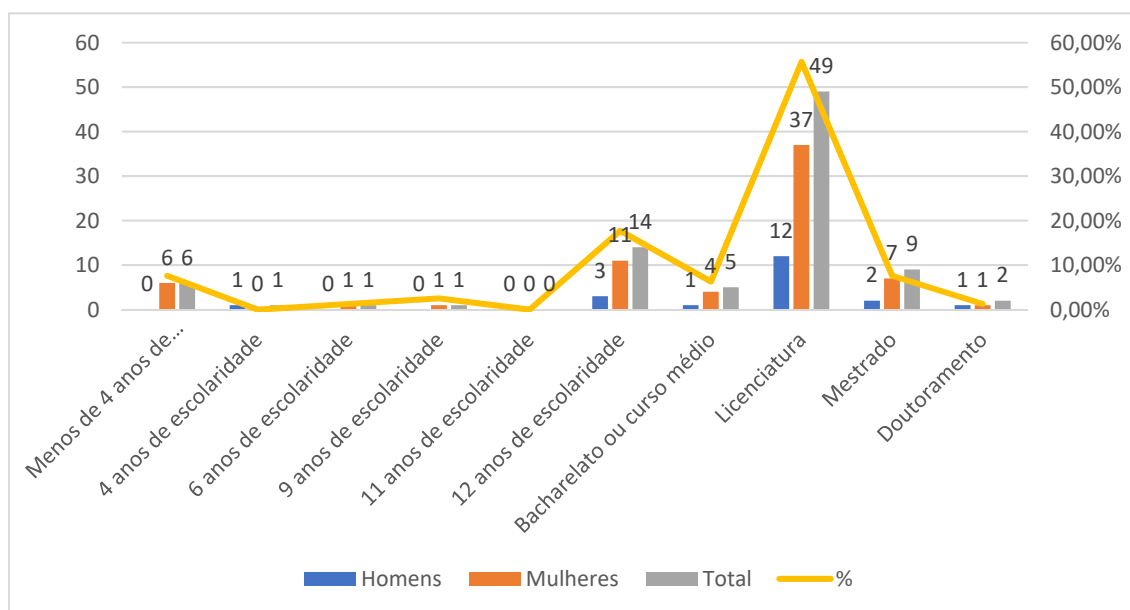
5.4. Trabalhadores portadores de deficiência

No referente ano não houve registo de trabalhadores portadores de deficiência a exercer funções na DRS.

5.5. Estrutura Habilitacional

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura detida por 49 trabalhadores, o que representou um total de 55,70%. Desses 49 trabalhadores 37 são do género feminino e 12 do género masculino.

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



5.6. Admissões e Saídas de trabalhadores

Admissões:

Em 2022, ocorreram 13 admissões, conforme descrito e representação gráfica:

- 1 Dirigente por outros motivos;
- 7 Carreira de Técnicos Superiores e 3 Carreiras e Corpos Especiais a contrato por tempo indeterminado;
- 2 Carreira de Assistente operacional dos quais, 1 a contrato por tempo indeterminado e 1 por outros motivos;

De relevar que das 13 admissões, 8 correspondem ao género feminino e 5 masculino.

Quadro 4: Admissões dos trabalhadores por género/carreira, segundo o motivo

ADMISSÕES (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Nomeação	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	H		3		0		1					4
	M		4		1		2					7
	T	0	7	0	1	0	3	0	0	0	0	11
Contrato a termo resolutivo, certo ou incerto	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H	0			1							1
	M	1			0							1
	T	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2

Saídas:

Em 2022, deixaram de exercer funções na DRS 4 trabalhadores, conforme representado no quadro seguinte:

Com contrato:

- 2 Carreiras e Corpos Especiais e 2 Carreira Técnico Superior;

Quadro 5: 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 e 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	1	0	0	0	0	1
	M	0	2	0	0	0	1	0	0	0	0	3
	T	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	4
Outros	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

5.7. 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 4, dos quais 1 por falecimento correspondente à carreira e corpos especiais e 3 trabalhadores por

outros motivos, 2 da carreira de técnico superior e 1 da carreira e corpos especiais, conforme descrito no quadro infra.

Quadro 6: Saídas de trabalhadores por carreiras/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						1					1
Reforma/Aposentação											0
Outras causas de caducidade											0
Revogação											0
Resolução											0
Denúncia											0
Outros		2				1					3

5.8. Alteração de Posicionamento Remuneratório/Promoções

No ano 2022 apenas a alteração do posicionamento remuneratório teve registo de um total de 17 trabalhadores, 15 do género feminino e 2 do género masculino, ambos correspondentes à carreiras e corpos especiais.

5.9. Modalidades de Horário

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi o horário flexível que abarcou 67 trabalhadores, seguida da jornada contínua com 12 trabalhadores, a carreira que mais expressão teve foi a de Técnico Superior com 31 trabalhadores. O quadro seguinte mostra-nos os totais correspondentes às modalidades de horário.

Quadro 7: Modalidades de horário de trabalho por carreira

MODALIDADES DE HORÁRIO	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Horário rígido							1				1
Horários flexíveis		26	14	7	0	19		1			67
Horários desfasados											0
Jornada contínua		5	2			4		1			12
Trabalho por turnos											0
Trabalhador-estudante											0
Tempo parcial											0
Isenção de horário	7										7
Adaptabilidade											0
Teletrabalho			1								1

5.10. Trabalho Extraordinário

No seguinte quadro verificamos que no respetivo ano os gastos de horas em trabalho suplementar foram de 301,14H e de 898,70H em dias de descanso semanal.

Quadro 8: Número de Horas por motivo e género

TRABALHO EXTRAORDINÁRIO, NOCTURNO E EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL, COMPLEMENTAR E FERIADOS		Número de horas
Trabalho suplementar	H	31,87
	M	269,27
	T	301,14
Trabalho suplementar compensado por duração do período normal de trabalho	H	
	M	
	T	
Trabalho suplementar compensado por acréscimo do período de férias	H	
	M	
	T	
Trabalho nocturno	H	
	M	
	T	
Em dias de descanso complementar	H	
	M	
	T	
Em dias de descanso semanal	H	245,85
	M	652,85
	T	898,70
Em dias feriados	H	
	M	
	T	

5.11. Ausências ao Trabalho

Em 2022 registou-se um total de 981 dias de ausência ao trabalho. As carreiras com maior número de dias de ausência foi a carreira de técnico superior (436 dias), seguida da carreira de assistente técnico (320,5 dias) e carreiras e corpos especiais (82 dias). Estas três carreiras representaram, respetivamente 44%, 36% e 8% do total de ausências. No seu conjunto abrangeram 88% do total verificado.

Conforme a representação no quadro infra verificamos que o motivo que mais prevaleceu foi por Doença com 669 ausências representando um total de 68%, seguido da assistência a familiares com 137 ausências totalizando um 17%. É de relevar que o género feminino foi o que mais ausências teve com um total de 825, enquanto que o género masculino totalizou 156 ausências.

Quadro 9: 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 categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Outros	Total
Casamento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade (maternidade e paternidade)	H	0	0	55	0	0	0	0	0	0	55
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	55	0	0	0	0	0	0	55
Nascimento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H	0	0	1	0	0	2	0	0	0	3
	M	5	2	9	0	0	0	0	0	0	16
	T	5	2	10	0	0	2	0	0	0	19
Doença	H	15	23	16	0	0	5	0	0	0	59
	M	53	262	173	41	0	65	0	16	0	610
	T	68	285	189	41	0	70	0	16	0	669
Doença prolongada	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a familiares	H	0	0	7	0	0	0	0	0	0	7
	M	0	106	15	5	0	4	0	0	0	130
	T	0	106	22	5	0	4	0	0	0	137
Trabalhador estudante	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H	0,5	4	5,5	2	0	0	0	0	0	12
	M	2,5	9,5	25	2,5	0	5	0	0	0	44,5
	T	3	13,5	30,5	4,5	0	5	0	0	0	56,5
Por perda de vencimento	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	H	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	M	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H	0	16	4	0	0	0	0	0	0	20
	M	0	13,5	10	0	0	1	0	0	0	24,5
	T	0	29,5	14	0	0	1	0	0	0	44,5

5.12. Horas não trabalhadas

Face ao ano em questão, a carreira que mais se destacou com horas não trabalhadas foi a de Corpos Especiais pelo motivo de Actividade Sindical com um total de 73,5H, correspondentes ao género feminino, enquanto que a Carreira de Técnico Superior tem um total de 7H pelo motivo de Greve do género masculino.

6. Encargos com pessoal

6.1. Remunerações anuais com pessoal

Como ilustrado no quadro infra o total de encargos com pessoal foi de 2 171 622,07€, enquanto que a remuneração base tem o valor de 2 123 834,55€.

Quadro 10: Total de encargos com pessoal durante o ano 2022

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR EM EUROS
Remuneração base	2 123 834,55
Trabalho suplementar	301,14
Trabalho noturno	0
Trabalho em descanso, complementar e feriados	898,7
Disponibilidade permanente	0
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0
Risco, penosidade ou insalubridade	0
Fixação na periferia	0
Trabalho por turnos	0
Abono para falhas	0
Participação em reuniões	0
Ajudas de custo	640,28
Transferências de localidade	0
Representação	30 438,12
Secretariado	1 232,40
Outros	14 276,88
Total	2 171 622,07
Leque salarial líquido: <u>Maior remuneração base líquida</u> Menor remuneração base líquida	= 2 532,33

6.2. Acidentes de Serviço

No ano 2022 foi registado 1 acidente de trabalho.

6.3. Higiene e Segurança no Trabalho

No ano 2022 não houve registo de exames médicos.

6.4. Disciplina

Face ao ano em questão não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

7. Formação profissional

A Duração das Ações «Menos de 30 horas» teve um total de 11, correspondente ao número de ações externas, enquanto que o total de 1 correspondeu a «120 horas ou mais». O número total de participantes foram 29, registando um total de 790H.

No quadro seguinte pode constatar-se que a carreira de Dirigente foi a que registou mais formações com 5 participantes num total de 300H, seguido da carreira de Técnico Superior com 10 participantes num total de 210H, enquanto que a carreira de Assistente Técnico teve 7 participantes num total de 147H.

Quadro 11: Formação profissional distribuído por horas/níveis de qualificação respetivos custos

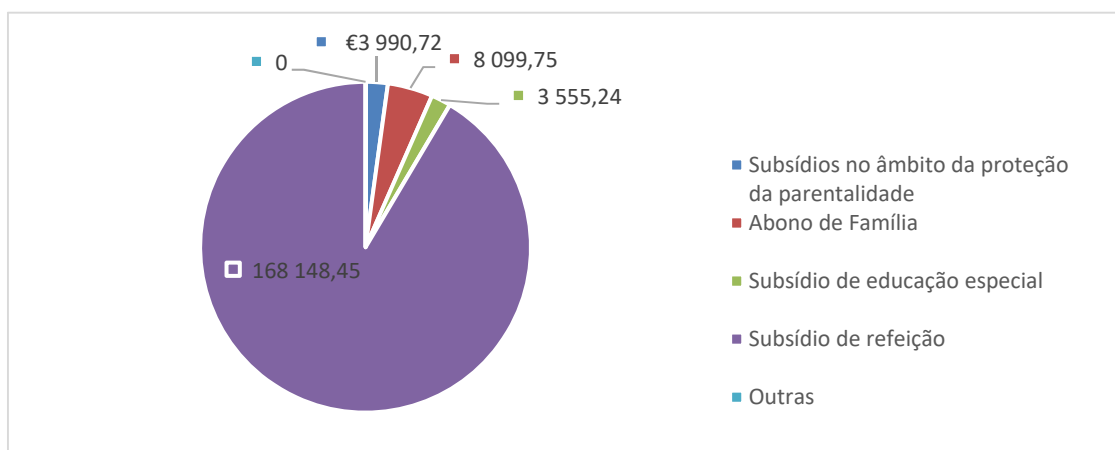
FORMAÇÃO PROFISSIONAL											
DURAÇÃO DAS AÇÕES	Menos de 30 horas			De 30 a 59 horas		De 60 a 119 horas			120 horas ou mais		
Número total de ações	11								1		
Número de ações internas											
Número de ações externas	11			0		0			1		
NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	Dirigente	Carreira técnico superior	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	5	10	7	1	0	5	0	1	0	0	29
Número de participantes em ações internas											0
Número de participantes em ações externas	5	10	7	1	0	5	0	1	0	0	29
Número total de horas	300	210	147	21	0	91	0	21	0	0	790
Número de horas em ações internas											0
Número de horas em ações externas	300	210	147	21	0	91	0	21	0	0	790
CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO											
Custos em ações internas											
Custos em ações externas	1432,89										

8. Encargos com Prestações Sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 183 794,16 €.

O “Subsídio de refeição” foi a rubrica que maior expressão teve com 168 148,45€, equivalendo a 92% deste tipo de encargos, seguido do “Abono de família” com 8 099,75€ correspondendo a 4%.

Gráfico 2: Encargos com prestações sociais segundo o motivo



9. Relações profissionais

Do total dos 88 efetivos, 20 estão sindicalizados.