

# BALANÇO SOCIAL 2024



**Título**

Balanço Social 2024

**Coordenação e Elaboração**

Grupo de trabalho do Ciclo de Gestão de Serviços da DRS/Recursos Humanos

**Contatos**

Direção Regional da Saúde

Rua 31 de Janeiro n.ºs 54 e 55

9054-511 Funchal

T. 291 145 050

[drs@madeira.gov.pt](mailto:drs@madeira.gov.pt)

[www.madeira.gov.pt/drs](http://www.madeira.gov.pt/drs)

**Data de Publicação**

Abril de 2025

# ÍNDICE

<b>1. Introdução .....</b>	<b>4</b>
<b>2. Caracterização da Entidade .....</b>	<b>4</b>
<b>3. Estrutura Orgânica .....</b>	<b>5</b>
<b>4. Recursos Humanos .....</b>	<b>6</b>
4.1. Distribuição de efetivos por género e carreira .....	6
4.2. Estrutura Etária .....	9
4.3. Estrutura por Antiguidades.....	10
4.4. Trabalhadores estrangeiros e portadores de deficiência .....	12
4.5. Estrutura Habilitacional .....	13
4.6. Admissões e Saídas de Trabalhadores.....	14
4.7. Saída de trabalhadores nomeados e contratados.....	16
4.8. Alteração de posicionamento Remuneratório/Promoções.....	17
4.9. Modalidades de Horário .....	18
4.10. Trabalho Extraordinário.....	19
4.11. Ausências ao Trabalho .....	20
4.12. Horas não trabalhadas.....	22
<b>5. Encargos com Pessoal .....</b>	<b>22</b>
5.1. Remunerações anuais com pessoal.....	22
5.2. Acidentes em Serviço.....	23
5.3. Doenças Profissionais / Higiene e Segurança no Trabalho.....	23
<b>6. Formação Profissional.....</b>	<b>24</b>
<b>7. Encargos com Prestações Sociais .....</b>	<b>25</b>
<b>8. Relações Profissionais/Disciplina .....</b>	<b>26</b>

## **1. Introdução**

O Balanço Social (BS) é um instrumento privilegiado de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos dos serviços e organismos, 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.º190/96, de 9 de outubro (adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º40/2008/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 (DRS) 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.

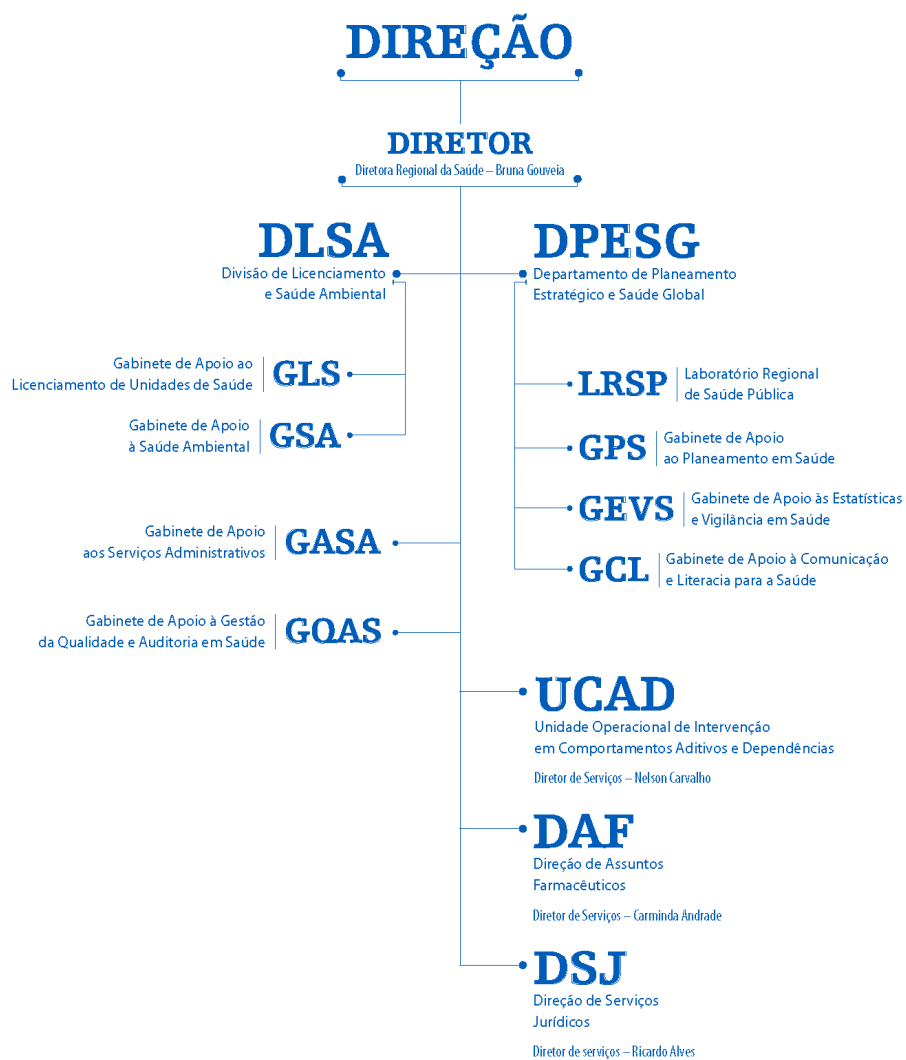
## **2. Caraterização da Entidade**

A Orgânica da Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional nº1/2020/M, de 2 de janeiro, abreviadamente designada por SRS, alterada pelo Decreto Regulamentar Regional nº29/2020/M, de 5 de maio, retificado pela Declaração de Retificação nº 21/2020, publicada no Diário da República, 1ª série, nº102, 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 2024.

## ORGANOGRAMA - DRS



**DRS**  
Secretaria Regional  
de Saúde e Proteção Civil  
Direção Regional da Saúde

## 4. Recursos Humanos

### 4.1. Distribuição de efetivos por género e carreira

Numa análise comparativa entre o Balanço Social de 2023 e o Balanço Social de 2024, registou-se uma diminuição do número de efetivos a exercer funções na DRS, em cerca de 7 trabalhadores. O número de efetivos a exercer funções a 31 de dezembro de 2023 era de 88, e a 31 de dezembro de 2024, a DRS, contava com um total de 81 efetivos. Desses 81 efetivos, o motivo que mais prevaleceu foi o contrato de trabalho em funções públicas com um total de 76 trabalhadores.

A carreira de técnico superior, com 32 trabalhadores, registava o maior número de efetivos, seguida da carreira e corpos especiais com 18 trabalhadores, enquanto a carreira de assistente técnico registava apenas 16 trabalhadores. Do respetivo quadro, podemos constatar que, dos 81 efetivos, 63 são do género feminino e 18 do género masculino.

**Quadro 1:** Total de efetivos por motivo, categorias 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 efetivos	H	2	9	3	0	0	3	1	0	0	0	18
	M	2	23	13	7	0	15	0	3	0	0	63
	T	4	32	16	7	0	18	1	3	0	0	81
Contrato de trabalho em funções públicas - a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP	H	1	8	3	0	0	3	1	0	0	0	16
	M	1	23	12	7	0	15	0	2	0	0	60
	T	2	31	15	7	0	18	1	2	0	0	76
Nomeação - b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Comissão de serviço - c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT	H	1										1
	M	1										1
	T	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2

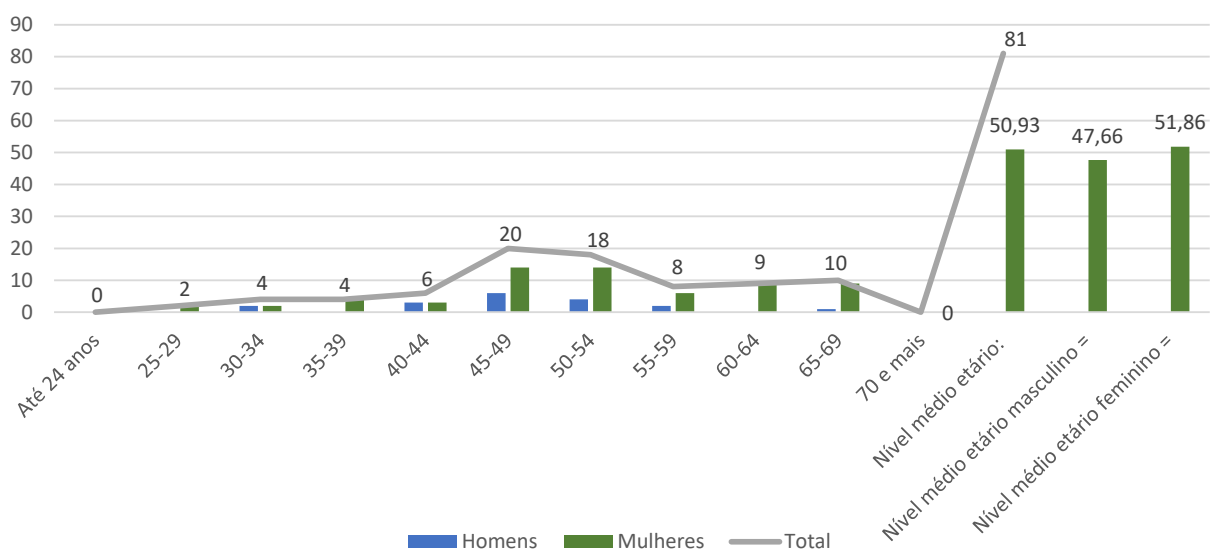
**Quadro 1:** Total de efetivos por motivo, categorias e género

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
Mobilidade - artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT	H		1									1
	M			1					1			2
	T	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	3
Cedência de interesse público - artigo 241.º da LTFP	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outros	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>		<b>4</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>81</b>

## 4.2. Estrutura Etária

Em 31 de dezembro de 2024 o escalão etário entre «45-49» anos de idade, foi o que teve maior expressão com um total de 20 trabalhadores, seguido do escalão etário “50-54” anos com 18 trabalhadores, sendo ambos maioritariamente do género feminino, conforme representado no gráfico infra.

**Gráfico 1:** Total da estrutura etária por idades e género



Consoante a Figura 1, verificamos que a faixa etária com maior prevalência foi a dos trabalhadores entre 45-49 e 50-54 anos, ambas com 14 trabalhadores do género feminino a exercer funções na DRS. Quanto ao género masculino, a faixa etária de 45-49 anos contou com 6 trabalhadores, e a de 50-54 anos, com 4 trabalhadores.

**Figura 1:** Total de trabalhadores segundo a faixa etária/gênero

**ESTRUTURA ETÁRIA**

(em 31 de dezembro)



Faixa Etária	Homens	Mulheres
Até 24 anos	0	0
25-29	0	2
30-34	2	2
35-39	0	4
40-44	3	3
45-49	6	14
50-54	4	14
55-59	2	6
60-64	0	9
65-69	1	9
70 e mais	0	0

**4.3. Estrutura por Antiguidades**

O nível de antiguidade mais representativo é entre os 25-29 anos com um total de 17 trabalhadores, seguido do “Mais de 36” anos com um total de 16 trabalhadores. Verificou-se que, até à data de 31 de dezembro de 2024, grande parte dos efetivos que estão na DRS há mais de 20 anos, pertence ao género feminino, conforme discriminado no quadro infra.

**Quadro 2:** Trabalhadores por cargo/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 categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total	
Até 5 anos	4	11	15		6	3	2		4					15	
5-9	0	3	3	1	2									3	
10-14	0	0	0		0									0	
15-19	6	7	13		9	3			1					13	
20-24	4	7	11		7	2			2					11	
25-29	2	15	17	2	6	2			6		1			17	
30-35	0	6	6		0	3	1				2			6	
Mais de 36	2	14	16	1	2	3	4		5	1				16	
<b>Nível médio de antiguidade:</b>	<b><u>Soma das antiguidades</u></b>			<b>22,39</b>											<b>81</b>
			<b>Total de efetivos</b>												
<b>Nível médio de antiguidade masculino =</b>				<b>18,44</b>											
<b>Nível médio de antiguidade feminino =</b>				<b>23,52</b>											

#### 4.4. Trabalhadores estrangeiros e portadores de deficiência

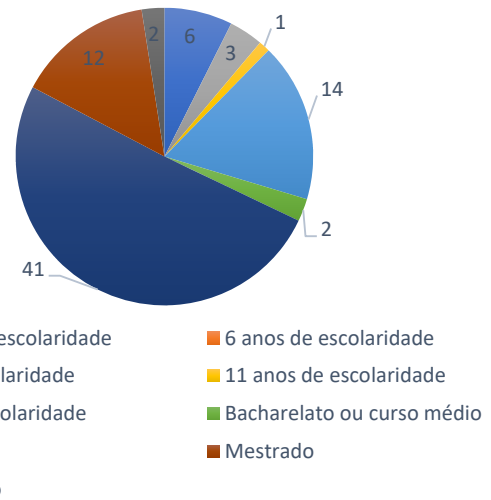
Da análise do Quadro 3 constata-se a inexistência de trabalhadores estrangeiros na DRS, à semelhança do que ocorria nos anos anteriores. Até 31 de dezembro de 2024, verificou-se um total de 2 trabalhadores portadores de deficiência, ambas do género feminino em exercício de funções na DRS.

**Quadro 3:** Número de trabalhadores com deficiência/estrangeiros

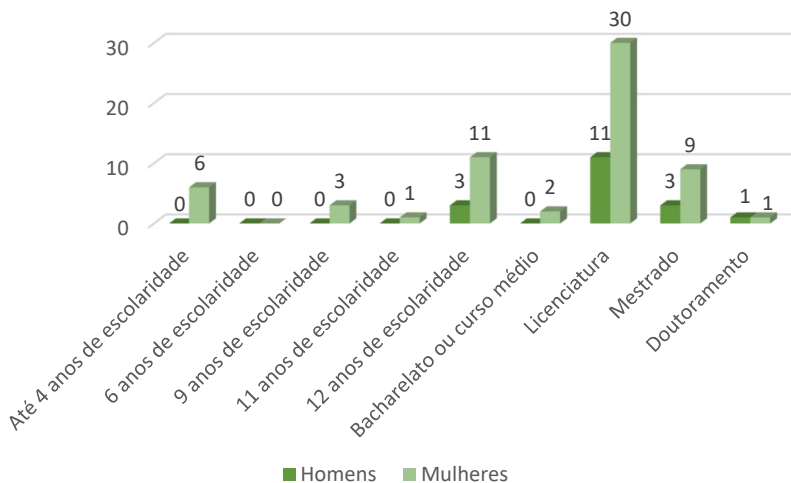
Trabalhadores Estrangeiros	Homens	Mulheres	Total
UE De países da			0
Dos PALOP			0
Do Brasil			0
De outros países			0
Trabalhadores com deficiência	Homens	Mulheres	Total
Trabalhadores com deficiência		2	2

#### 4.5. Estrutura Habitacional

- A habilitação literária com maior expressão é a licenciatura detida por 41 trabalhadores, o que representa um 50,62% do total. Seguido do 12º ano de escolaridade com 14 trabalhadores, representando um 17,28% do total de efetivos.



**Gráfico 2:** Distribuição de efetivos por habilitação académica



**Gráfico 3:** Distribuição de efetivos por género e habilitação académica

- Em relação à distribuição de efetivos por género e habilitação académica, verifica-se que dos 41 licenciados, 30 são do género feminino e 11 do género masculino. Quanto ao 12º ano de escolaridade, 11 são do género feminino e 3 do género masculino. Os restantes 26 efetivos estão distribuídos entre as demais habilitações académicas.

## 4.6. Admissões e Saídas de Trabalhadores

### ❖ Saídas de Trabalhadores

Em 2024, deixaram de exercer funções na DRS 11 trabalhadores, sendo 9 do género feminino e 2 do género masculino, conforme descrito abaixo:

- Com contrato:
  - 2 Dirigentes
  - 1 Carreira de técnico superior
  - 4 Carreiras e corpos especiais;
  - 3 Assistentes técnicos
  - 1 Assistente operacional

### ❖ Admissões

Quanto às admissões ocorreram 4, conforme descrito e representação gráfica infra:

- Contrato por tempo indeterminado:
  - 1 de Carreiras e Corpos Especiais e 1 da Carreira de Assistente Técnico;
- Outros:
  - 1 da Carreira de Enfermagem e 1 da Carreira de Assistente Técnico;

Das 4 admissões todas correspondem ao género feminino.

**Quadro 4:** Admissões dos trabalhadores por carreiras/cargo, género, segundo o motivo

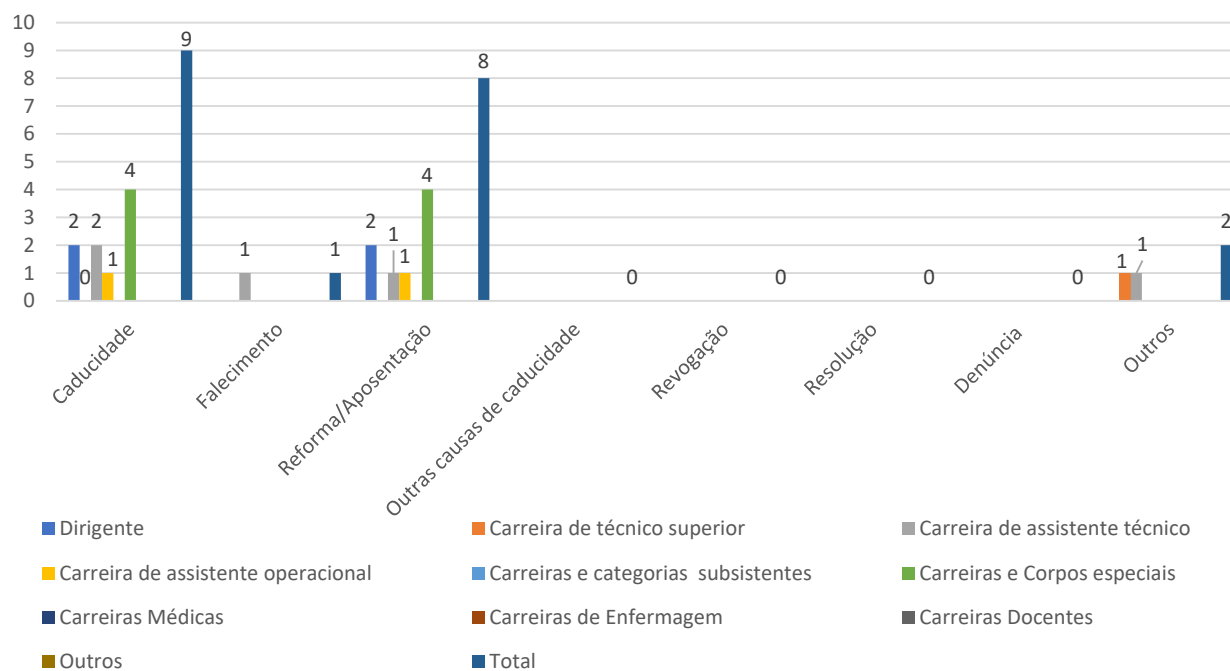
Admissões (durante o ano)		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Carreiras e categorias subsistentes	Carreiras e Corpos especiais	Carreiras Médicas	Carreiras de Enfermagem	Carreiras Docentes	Outros	Total
Nomeação	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Contrato por tempo indeterminado	H											0
	M			1			1					2
	T	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	2
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
	M			1					1			2
	T	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2
<b>Total</b>		0	0	2	0	0	1	0	1	0	0	4

#### 4.7. Saída de trabalhadores nomeados e contratados

No ano em análise não se registaram saídas de trabalhadores nomeados, quanto às saídas de trabalhadores contratados foram totalizados 11.

No gráfico 4 verifica-se que o motivo que mais prevaleceu foi por reforma/aposentação com um total de 8 saídas de trabalhadores.

**Gráfico 4:** Total de saídas de trabalhadores contratados por motivo e cargo/carreira



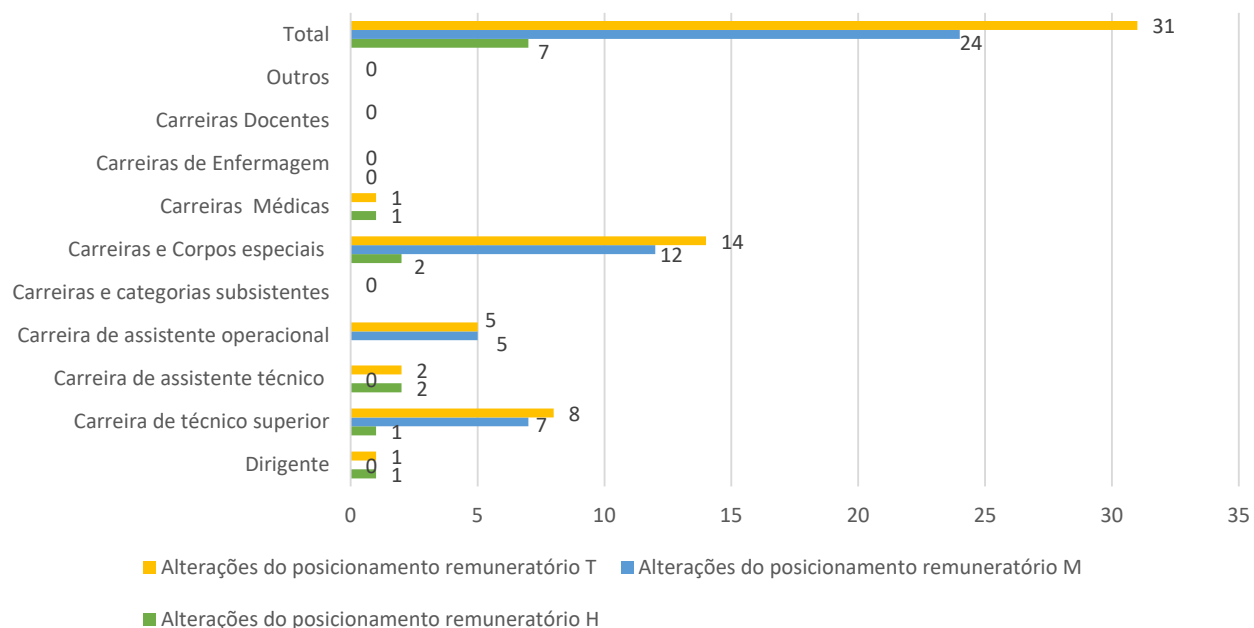
#### 4.8. Alteração de posicionamento Remuneratório/Promoções

Durante o ano de 2024, registaram-se 31 alterações de posicionamento remuneratório na DRS, distribuídas por diferentes carreiras e categorias. A análise por género revela que as mulheres (M) representaram a maioria das alterações, com um total de 24 registos, enquanto os homens (H) somaram apenas 7 registos.

Relativamente à distribuição por carreiras, verifica-se que a carreiras e corpos especiais foi a que teve mais expressão com um total de 14 alterações, seguido da carreira de técnico superior com 8 e a carreira de assistente operacional com 5, conforme representação gráfica infra.

No que diz respeito às promoções, o gráfico mostra que não houve qualquer registo no ano em curso, tanto nas diferentes carreiras/cargos como em termos de género.

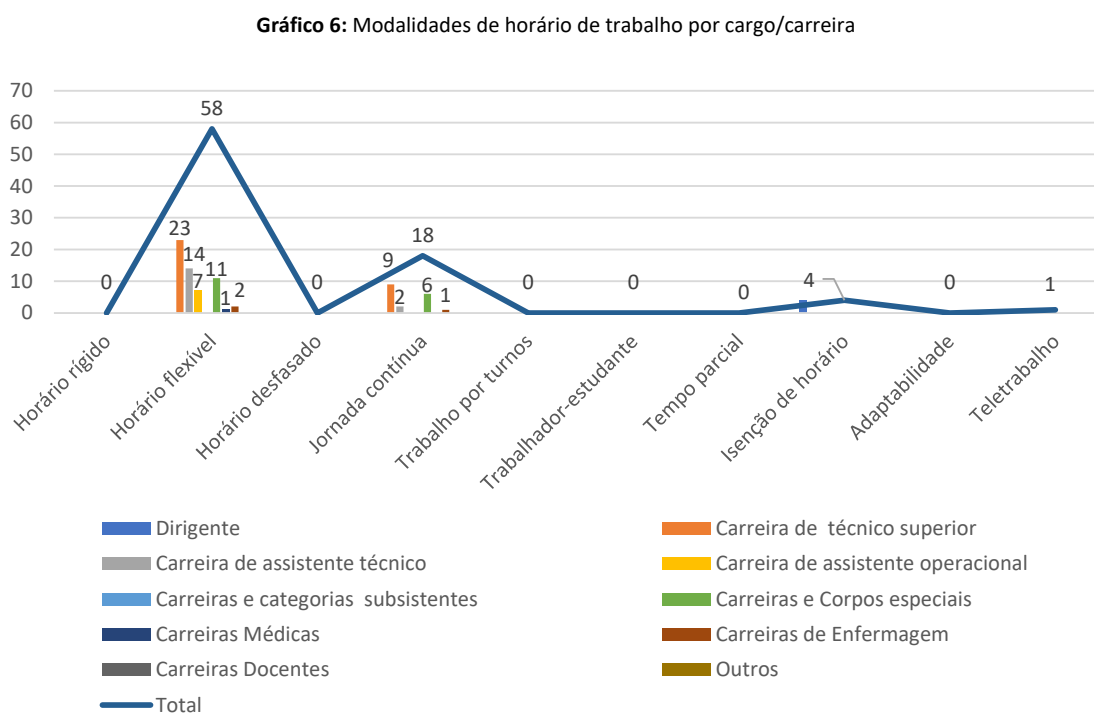
**Gráfico 5:** Posicionamento remuneratório por género e cargos



#### 4.9. Modalidades de Horário

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi a de horário flexível que abarcou 58 trabalhadores, seguida da Jornada contínua com 18 trabalhadores.

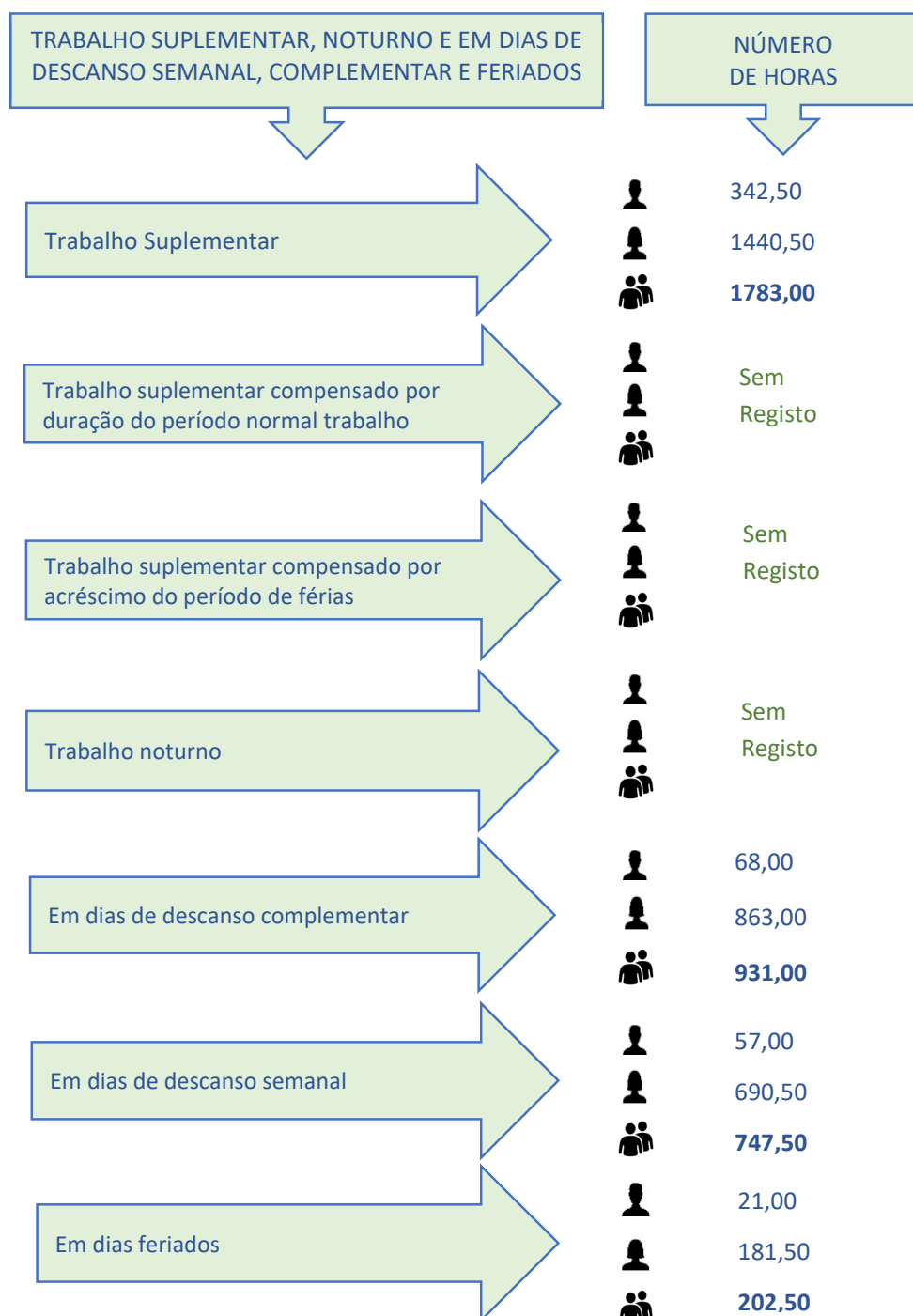
A carreira que mais expressão teve na prática do horário flexível foi a de Técnico Superior com 23 trabalhadores. O gráfico seguinte mostra-nos os restantes números correspondentes às modalidades de horário.



#### 4.10. Trabalho Extraordinário

No respetivo ano não houve gastos de horas relativamente ao “trabalho noturno”, “trabalho suplementar compensado por duração do período normal de trabalho”, bem como, do “trabalho suplementar compensado por acréscimo do período de férias”. Os restantes motivos associados aos gastos encontram-se discriminados na figura seguinte.

Figura 2: Número de horas por motivo e género



#### 4.11. Ausências ao Trabalho

Em 2024 registou-se um total de 1368 dias de ausência ao trabalho. A carreira com o maior número de dias de ausência foi a “carreiras e corpos especiais” com 467 dias, seguida da carreira de “assistente operacional” com 382,5 dias e a carreira de “assistente técnico” com 364,5 dias. Em comparação, no ano de 2023 tinham sido registados 1115 dias de ausência, o que representa um aumento significativo em 2024.

No seguinte quadro, verificamos que o motivo de ausência que mais prevaleceu foi por motivo de Doença com 1163 ausências, seguido da assistência a familiares com 87 ausências e por conta do período de férias com 73 ausências. É de relevar que o género feminino foi o que mais ausências teve com um total de 1347, enquanto o género masculino apenas registou 21 ausências.

**Quadro 5:** 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	Carreiras Docentes	Outros	Total
Casamento	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Parentalidade (maternidade e paternidade)	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nascimento	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falecimento de familiar	H											0
	M		19	2			5					26
	T	0	19	2	0	0	5	0	0	0	0	26
Doença	H		3									3
	M		32	310	373		444		1			1160
	T	0	35	310	373	0	444	0	1	0	0	1163
Doença prolongada	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistência a a familiares	H											0
	M		70	13	1		3					87
	T	0	70	13	1	0	3	0	0	0	0	87
Trabalhador-estudante	H											0
	M			13								13
	T	0	0	13	0	0	0	0	0	0	0	13
Por conta do período de férias	H	2,5	6	2,5			1					12
	M		15,5	24	8,5		8		5			61
	T	2,5	21,5	26,5	8,5	0	9	0	5	0	0	73
Por perda de vencimento	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cumprimento de pena disciplinar	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Injustificadas	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outras	H						6					6
	M											0
	T	0	0	0	0	0	6	0	0	0	0	6
Total	H	2,5	9	2,5	0	0	7	0	0	0	0	21
	M	0	136,5	362	382,5	0	460	0	6	0	0	1347
	T	2,5	145,5	364,5	382,5	0	467	0	6	0	0	1368

#### 4.12. 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 atividade sindical com um total de 21 horas, sendo as mesmas apenas do género feminino, enquanto a carreira de técnico superior obteve um total de 14 horas pelo motivo de greve respetivamente ao género masculino. Conforme discriminado no quadro infra, os valores acima identificados totalizam 35h de ausência.

**Quadro 6:** Horas não trabalhadas por carreira e motivo

HORAS NÃO TRABALHADAS		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
Actividade sindical	H											0
	M						21					21
	T	0	0	0	0	0	21	0	0	0	0	21
Greve	H		14									14
	M											0
	T	0	14	0	0	0	0	0	0	0	0	14

## 5. Encargos com Pessoal

### 5.1. Remunerações anuais com pessoal

Como ilustrado no quadro infra o total de encargos com pessoal foi de 2 460 299,31 €.

O encargo que mais prevaleceu foi por “Remuneração base” com o valor de 2 372 398,84 €, seguido de “Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados” com 30 638,84 €.

**Quadro 7:** Total de encargos com pessoal durante o ano 2024

<b>ENCARGOS COM PESSOAL</b>	<b>Valor em euros</b>
Remuneração base	2 372 398,84
Trabalho suplementar	23 519,19
Trabalho noturno	0
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	30 638,84
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	1 149,33
Transferências de localidade	0
Representação	22 056,72
Secretariado	1 539,52
Outros	8 996,87
<b>Total</b>	<b>2 460 299,31</b>
Leque salarial líquido: $\frac{\text{Maior remuneração base líquida}}{\text{Menor remuneração base líquida}}$	= 3487,19/846,75 = 4,12

## 5.2. Acidentes em Serviço

No ano de 2024, foi registado 1 acidente de trabalho com baixa (no local de trabalho), resultando num total de 32 “Número de dias perdidos com baixa”. O acidente foi classificado como tendo “menos de 60 dias de baixa”.

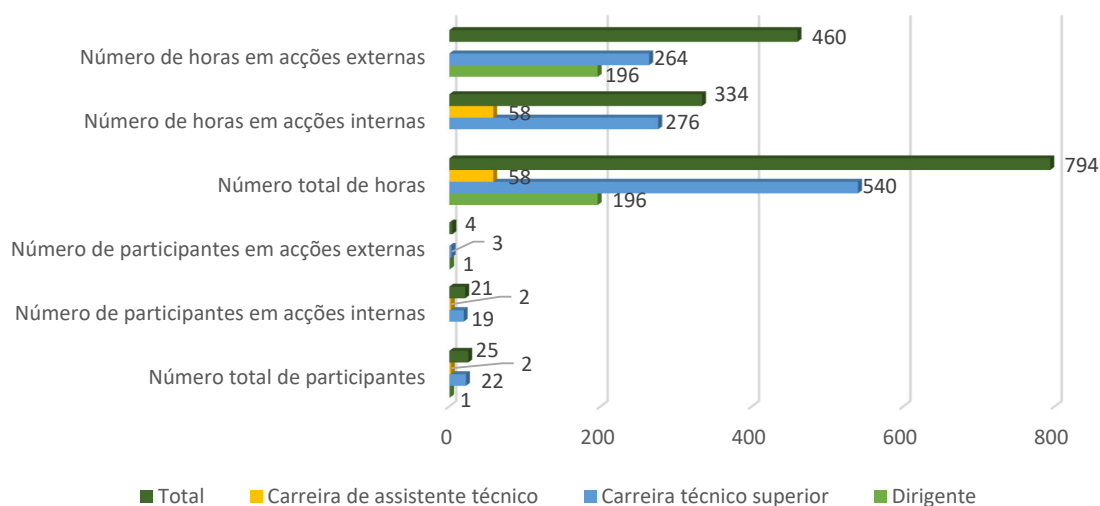
## 5.3. Doenças Profissionais / Higiene e Segurança no Trabalho

No ano de 2024, não foram registados exames médicos realizados, nem casos de doenças profissionais identificados entre os colaboradores.

## 6. Formação Profissional

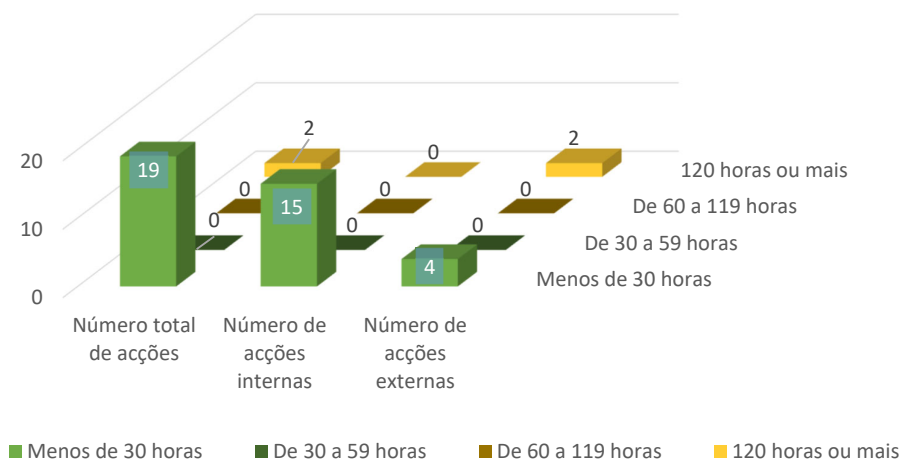
Em 2024, foram ministradas 794 horas de formação, incluindo tanto as ações internas como externas. Comparado a 2023, em que foram registradas 378 horas, verifica-se um aumento significativo de 110,05%. Todas as participações em ações de formação profissional foram distribuídas num total de 460 horas de natureza externa e 334 horas de natureza interna, tendo sido frequentadas por 25 trabalhadores. A carreira de técnico superior foi a que teve maior expressão, com a participação de 22 trabalhadores, conforme a distribuição por cargo/carreira representada no gráfico infra.

**Gráfico 7:** Formação profissional distribuído por níveis de qualificação por cargos/carreiras



Conforme o gráfico 8, o número total das ações “menos de 30 horas” foi de 19, das quais 15 foram ações internas e 4 ações externas. No ano em análise, verificaram-se 25 participações em ações de formação profissional: 21 de natureza interna e 4 de natureza externa.

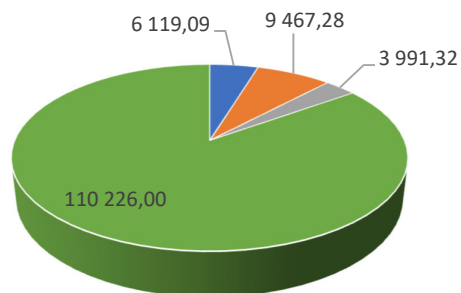
**Gráfico 8:** Duração das ações distribuída por horas



## 7. Encargos com Prestações Sociais

No ano 2024 o total dos encargos com prestações sociais foi de 129.803,69 €.

O “Subsídio de refeição” foi a rubrica que maior expressão teve com 110.226,00 €, seguido do “Abono de família” com 9 467.28 €.

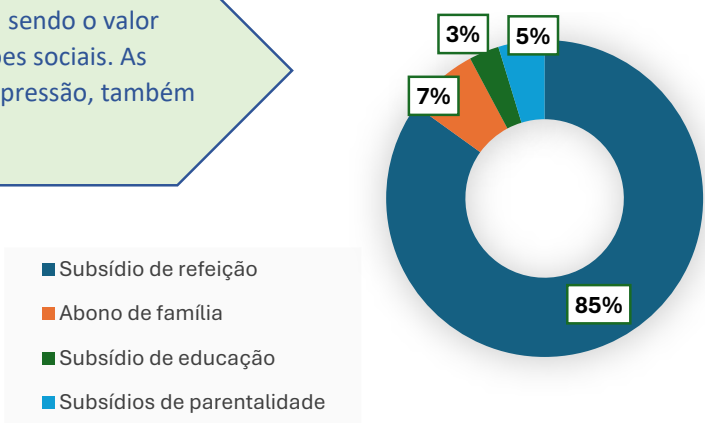


- Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade
- Abono de família
- Subsídio de educação especial
- Subsídio de refeição

**Gráfico 9:** Encargos com prestações sociais

Conforme o gráfico n.º 10 verifica-se que a nível percentual o “Subsídio de refeição” teve um peso de 85%, sendo o valor mais significativo dos encargos com prestações sociais. As restantes prestações, embora com menor expressão, também contribuíram para o total destes encargos.

**Gráfico 10:** Distribuição percentual dos encargos com prestações sociais



## 8. Relações Profissionais/Disciplina

No ano 2024 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

Face ao ano em questão, do total dos 81 efetivos, 18 estão sindicalizados.