

BALANÇO SOCIAL 2023



ÍNDICE

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

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 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.

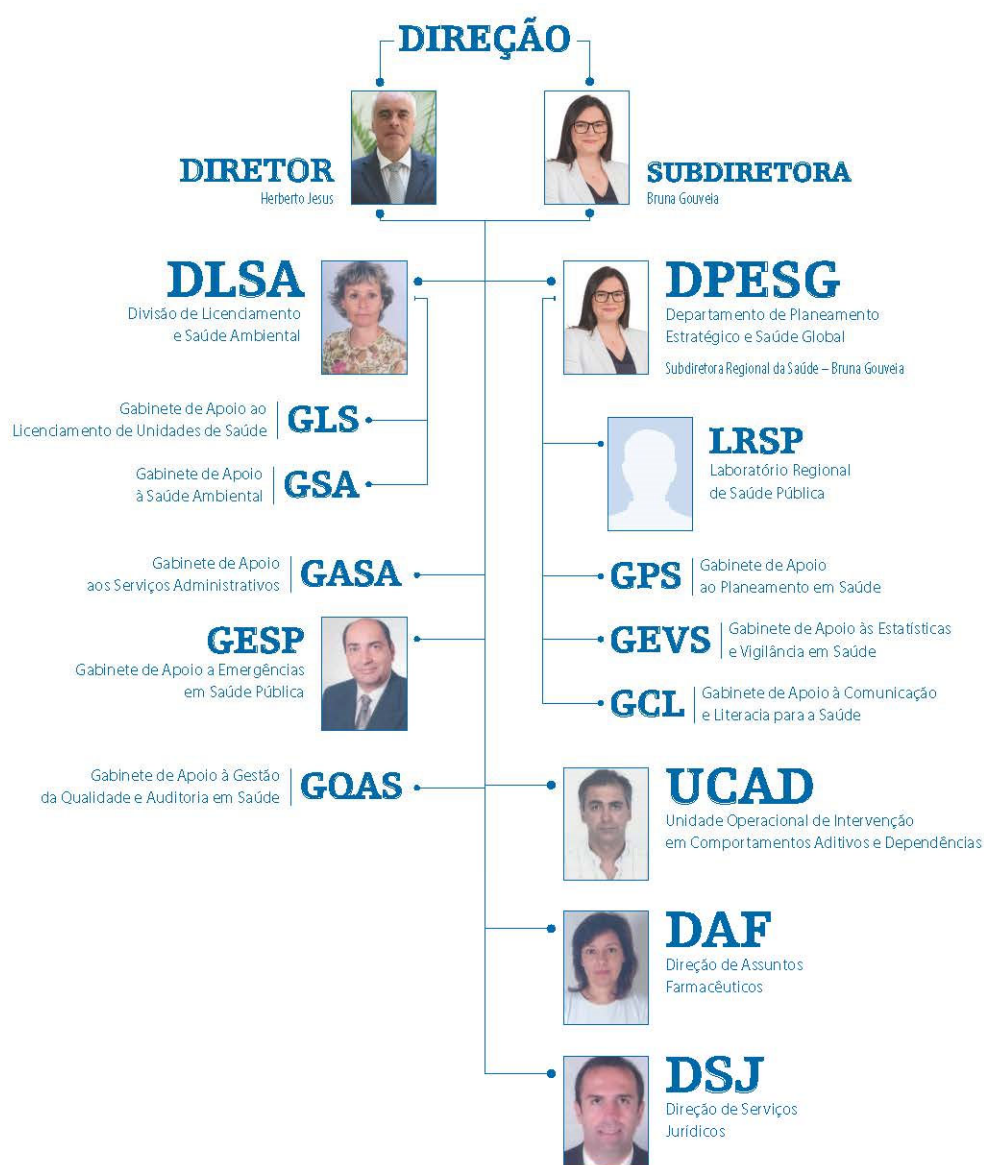
2. Caracterização da Entidade

A Orgânica da Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil, aprovada pelo Decreto Regulamentar Regional 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 respectivas divisões, até 31 de dezembro de 2023.

ORGANOGRAMA - DRS



4. Recursos Humanos

4.1. Distribuição de efetivos por género e carreira

Em 31 de dezembro de 2023, a DRS, contava com um total de 88 efetivos. Desses 88 efetivos, o motivo que mais prevaleceu foi contrato de trabalho em funções públicas com um total de 83 trabalhadores.

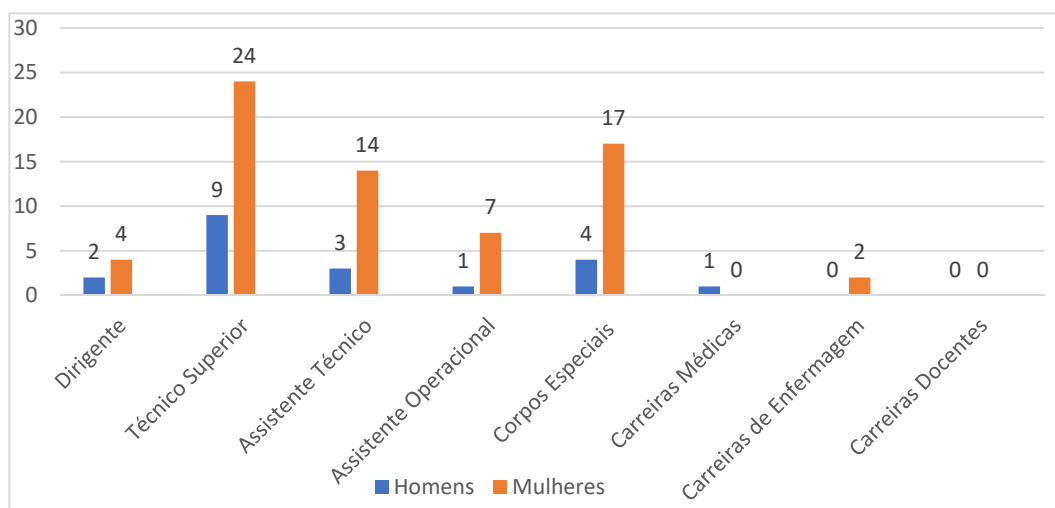
A carreira de Técnico Superior, com 33 trabalhadores, registava o maior número de efetivos seguido da carreira e corpos especiais com 21 trabalhadores, enquanto que a carreira de assistente técnico registou apenas 17 trabalhadores. Do respetivo quadro podemos constatar que dos 88 efeitos, 68 são do género feminino e 20 masculino.

Quadro 1: Total de efetivos por 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 efectivos	H	2	9	3	1	0	4	1	0	0	0	20
	M	4	24	14	7	0	17	0	2	0	0	68
	T	6	33	17	8	0	21	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	2	0	0	19
	M	3	24	14	7	0	17	0	0	0	0	65
	T	4	32	17	7	0	21	1	2	0	0	84
Nomeação (al.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 (al.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
Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H		1		1							2
	M											0
	T	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
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
Total		6	33	17	8	0	21	1	2	0	0	88

No gráfico infra podemos verificar que a carreira que mais prevaleceu foi a de Técnico Superior com o total de 33 trabalhadores, sendo que desses 33 trabalhadores, 24 eram do género feminino e 9 do género masculino.

Gráfico 1: Distribuição do total de trabalhadores efetivos por cargo/carreira, segundo o género



4.2. Estrutura Etária

Em 31 de dezembro de 2023 o escalão etário entre «50-54» anos de idade, foi o que teve maior expressão (18 trabalhadores).

O nível médio etário feminino é entre os «52,54», enquanto que o masculino é entre os «48,45».

Dos 88 efetivos verificamos que a Soma das idades/Total de efetivos é igual a «51,61».

Quadro 2: Total da estrutura etária por idades/género

ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
Até 24 anos			0
25-29	1	2	3
30-34	1	1	2
35-39	1	3	4
40-44	3	7	10
45-49	6	11	17
50-54	3	15	18
55-59	2	7	9
60-64	1	13	14
65-69	2	9	11
70 e mais			0
Nível médio etário:	Soma das idades Total de efetivos =51,61		88
Nível médio etário masculino =	48,45		
Nível médio etário feminino =	52,54		

4.3. Estrutura por Antiguidades

O nível de antiguidade mais representativo é o «Mais de 36» com um total de 20 trabalhadores, seguido dos «25-29» anos com um total de 17 trabalhadores.

O género feminino até à data de 31 de dezembro de 2023 era o que mais prevalecia em todos os escalões de antiguidade, conforme descrito no quadro infra.

Quadro 3: 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	10	14		7	2	2		3					14
5-9		2	2	1	1									2
10-14		1	1		1									1
15-19	7	8	15		11	3			2					16
20-24	4	6	10	1	5	2			1					9
25-29	2	15	17	1	6	2	1		6		1			17
30-35	1	8	9	1		5	1		1		1			9
Mais de 36	2	18	20	2	2	3	4		8	1				20
Nível médio de antiguidade:	Soma das antiguidades de efectivos		Total	23,51										88
Nível médio de antiguidade masculino =		19,25												
Nível médio de antiguidade feminino =		24,76												

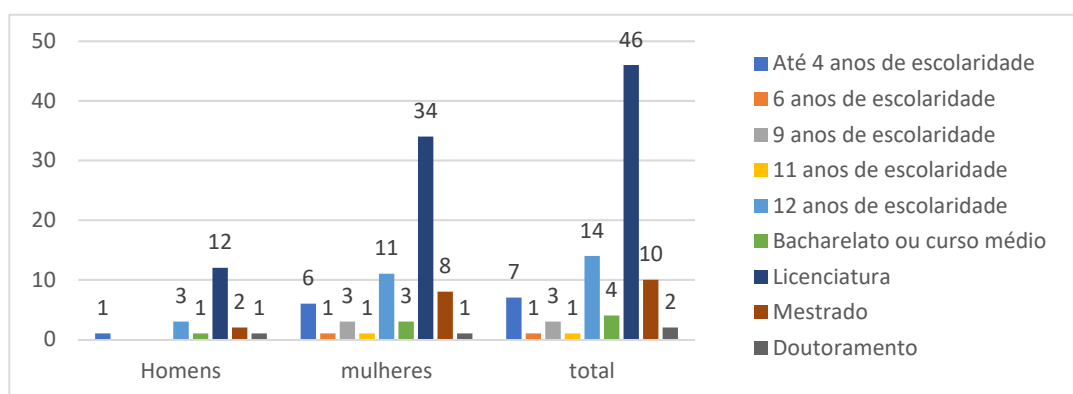
4.4. Trabalhadores portadores de deficiência

Do total dos efetivos, apenas 1 era trabalhador portador de deficiência do género feminino.

4.5. Estrutura Habitacional

A habilitação literária com maior expressão era a licenciatura detida por 46 trabalhadores, representando 52,27% do total dos trabalhadores. Desses 46 trabalhadores 34 eram do género feminino e 12 do género masculino.

Gráfico 2: Distribuição dos trabalhadores segundo o nível de escolaridade e género

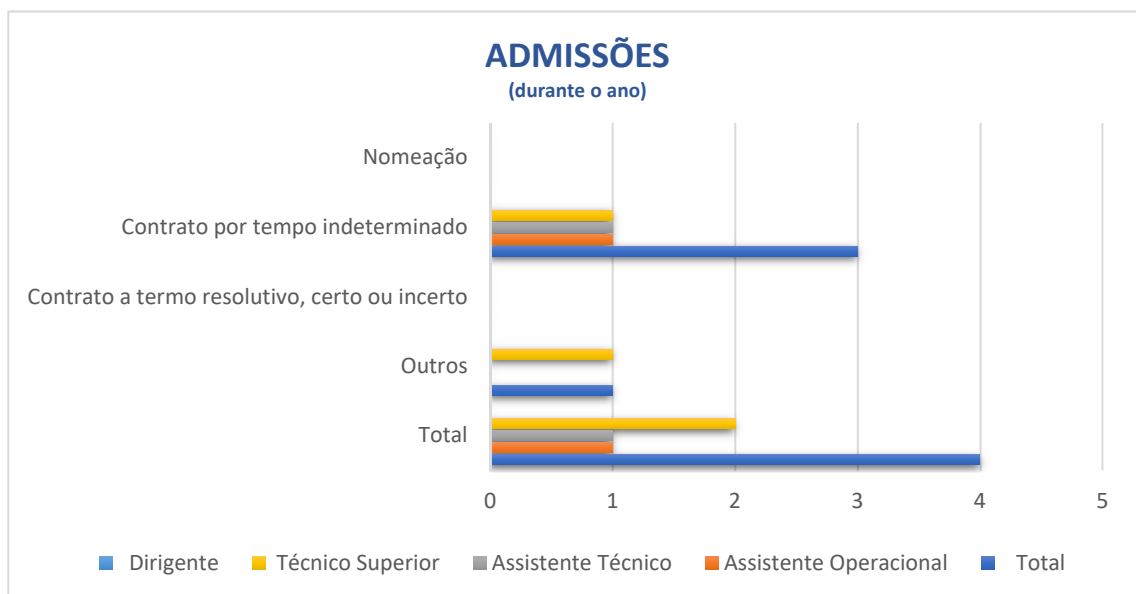


4.6. Admissões e Saídas de trabalhadores

Em 2023, ocorreram 4 admissões, conforme descrito e representação gráfica:

- 2 Técnicos Superiores, dos quais 1 a contrato por tempo indeterminado e 1 por outros motivos;
- 1 Assistente Técnico e 1 Assistente operacional a contrato por tempo indeterminado;
- De relevar que das 4 admissões, 3 correspondem ao género feminino e 1 masculino.

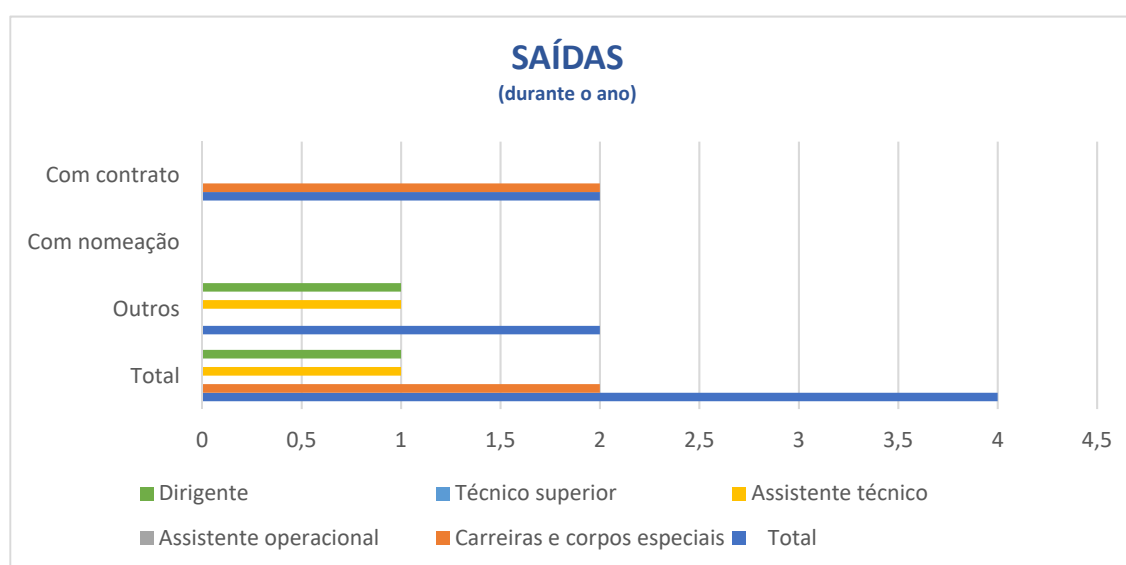
Gráfico 3: Admissões dos trabalhadores por carreiras/cargo, segundo o motivo



Em 2023, deixaram de exercer funções na DRS 4 trabalhadores, conforme representado no gráfico seguinte:

- Com contrato:
 - 2 Carreiras e corpos especiais;
- Por outros motivos:
 - 1 Dirigente e 1 Assistente Técnico

Gráfico 4: Saídas de trabalhadores por cargo/carreiras, segundo o motivo

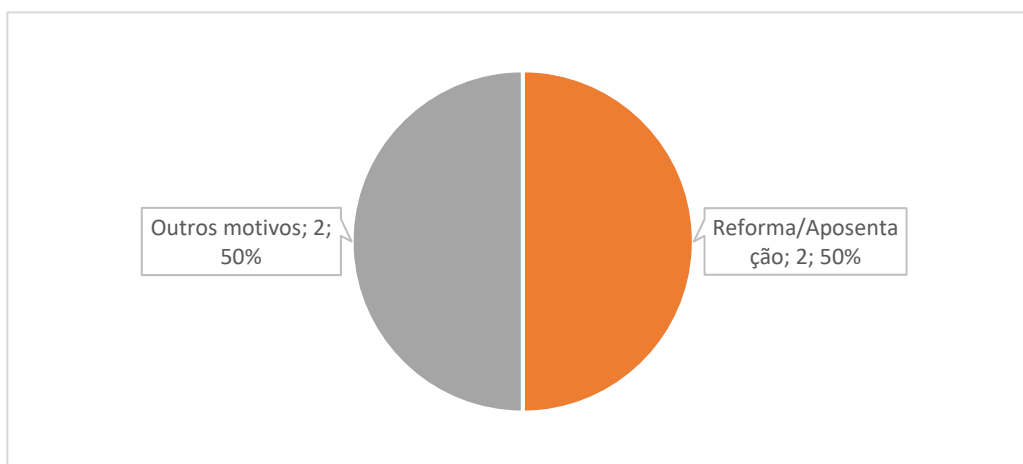


4.7. Saídas de trabalhadores nomeados e contratados

No ano em análise não se registaram saídas de trabalhadores nomeados, quanto às saídas de trabalhadores contratados foram totalizados 4, conforme descrito e representação gráfica infra:

- Por Reforma/Aposentação:
 - 2 Carreiras e corpos especiais
- Por outros motivos:
 - 1 Dirigente e 1 Carreira de Assistente Técnico

Gráfico 5: Distribuição de saídas dos trabalhadores segundo o motivo/percentagem



4.8. Alteração de Posicionamento Remuneratório/Promoções

Quadro 4: Posicionamento remuneratório/promoções por género e cargos

ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO/PROMOÇÕES		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
Alterações do posicionamento remuneratório	H		1									1
	M	1	5	6	1				1			14
	T	1	6	6	1	0	0	0	1	0	0	15
Promoções (carreiras e categorias subsistentes, carreiras e corpos especiais)	H						1					1
	M						1					1
	T	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	2
TOTAL		1	6	6	1	0	2	0	1	0	0	17

4.9. Modalidades de Horário

A modalidade de horário de trabalho mais praticada foi a de horário flexível que abarcou 65 trabalhadores, seguida da Jornada contínua com 16 trabalhadores, a carreira que mais expressão teve na prática do horário flexível foi a de Técnico Superior com 25 trabalhadores. O quadro seguinte mostra-nos os restantes números correspondentes às modalidades de horário.

Quadro 5: Modalidades de horário de trabalho por cargo/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											0
Horário flexível		25	15	8		15	1	1			65
Horário desfasado											0
Jornada contínua		7	2			6		1			16
Trabalho por turnos											0
Trabalhador-estudante											0
Tempo parcial											0
Isonção de horário	6										6
Adaptabilidade											0
Teletrabalho		1									1
Total	6	33	17	8	0	21	1	2	0	0	88

4.10. Trabalho Extraordinário

No respetivo ano não houve gastos de horas relativamente ao trabalho noturno, feriados, 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 ao qual constam gastos estão descriminados no quadro seguinte.

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 suplementar	H	226,59
	M	187,10
	T	413,69
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	106,90
	M	574,75
	T	681,65
Em dias de descanso semanal	H	19,43
	M	400,88
	T	420,31
Em dias feriados	H	
	M	
	T	

4.11. Ausências ao Trabalho

Em 2023 registou-se um total de 1.115 dias de ausência ao trabalho. A carreira com o maior número de dias de ausência foi a de carreiras e corpos especiais com 509 dias, seguida da carreira de assistente técnico com 345,5 dias e a carreira de técnico superior com 154,5 dias.

No seguinte quadro, verificamos que o motivo de ausência que mais prevaleceu foi por motivo de Doença com 945 ausências, seguido da assistência a familiares com 73 ausências e por conta do período de férias com 52 ausências. É de relevar que o género feminino foi o que mais ausências teve com 1098 enquanto que o masculino foi apenas 17 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 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		4				2					6
	M			5	2		4					11
	T	0	4	5	2	0	6	0	0	0	0	17
Doença	H			2								2
	M	42	43	311	46		496		5			943
	T	42	43	313	46	0	496	0	5	0	0	945
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		73									73
	T	0	73	0	0	0	0	0	0	0	0	73
Trabalhador estudante	H											0
	M											0
	T	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Por conta do período de férias	H	1	0,5	4,5	1							7
	M	0,5	9	23	8,5		4					45
	T	1,5	9,5	27,5	9,5	0	4	0	0	0	0	52
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						2					2
	M		25				1					26
	T	0	25	0	0	0	3	0	0	0	0	28
TOTAL	H	1	4,5	6,5	1	0	4	0	0	0	0	17
	M	42,5	150	339	56,5	0	505	0	5	0	0	1098
	T	43,5	154,5	345,5	57,5	0	509	0	5	0	0	1115

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 Actividade Sindical com um total de 42H, sendo as mesmas apenas do género feminino, enquanto que a Carreira de Técnico Superior tem um total de 21H pelo motivo de Greve respetivamente ao género masculino.

Quadro 8: 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						42					42
	T	0	0	0	0	0	42	0	0	0	0	42
Greve	H		21									21
	M											0
	T	0	21	0	0	0	0	0	0	0	0	21

5. Encargos com Pessoal

5.1. Remunerações anuais com pessoal

Como ilustrado no quadro infra o total de encargos com pessoal foi de 2.374.534,47€, enquanto que a remuneração base tem o valor de 2 308 113,50€, correspondendo a 97% do total dos encargos com pessoal.

O encargo que mais prevaleceu foi por “Representação” com o valor de 32 476,44€, seguido de “Outros” com 30 214,25€

Quadro 9: Total de encargos com pessoal durante o ano 2023

ENCARGOS COM PESSOAL	Valor em Euros
Remuneração base	2 308 113,50
Trabalho suplementar	413,69
Trabalho noturno	0,00
Trabalho em dia de descanso semanal, complementar e feriados	1 101,96
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	0,00
Participação em reuniões	0,00
Ajudas de custo	1 172,73
Transferências de localidade	0,00
Representação	32 476,44
Secretariado	1 041,90
Outros	30 214,25
Total	2 374 534,47
Leque salarial líquido: Maior remuneração base líquida Menor remuneração base líquida	= 3,95

5.2. Acidentes em Serviço

No ano 2023 foi registado um total de 2 acidentes de trabalho (In Itinere) com “menos de 60 dias de baixa”, sendo 1 considerado “acidentes com baixa”.

Quadro 10: número de acidentes por motivo e dias

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				2	2		
Número de acidentes com baixa	0				1	1		
Número de dias perdidos com baixa	0				0			
Número de casos de incapacidade permanente declarados no ano	0				0			
Número de casos de incapacidade permanente absoluta	0				0			
Número de casos de incapacidade permanente parcial	0				0			
Número de casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual	0				0			
Número de casos de incapacidade temporária e absoluta	0				0			
Número de casos de incapacidade temporária e parcial	0				0			

5.3. Higiene e Segurança no Trabalho

No ano 2023 não houve registo de exames médicos.

6. Formação Profissional

A Duração das ações “menos de 30 horas” são de 5, correspondentes às ações internas e 4 das ações externas com um total de 9. No ano em análise, verificaram-se 20 participações em ações de formação profissional, 7 de natureza externa e 13 de natureza interna.

No quadro seguinte pode constatar-se que a carreira de assistente técnico foi a que registou mais formações com 9 participantes num total de 168h, seguido da carreira de técnico superior com 8 participantes num total de 168h.

Quadro 11: Formação profissional distribuído por níveis de qualificação/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	9			0		0			0		
Número de ações internas	5										
Número de ações externas	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	1	8	9	2	0	0	0	0	0	0	20
Número de participantes em ações internas		6	5	2							13
Número de participantes em ações externas	1	2	4								7
Número total de horas	7	168	168	35	0	0	0	0	0	0	378
Número de horas em ações internas		126	84	35							245
Número de horas em ações externas	7	42	84								133
CUSTOS TOTAIS DE FORMAÇÃO						Valor em euros					
Custos em ações internas											
Custos em ações externas						6,55					

7. Encargos com Prestações Sociais

O total dos encargos com prestações sociais foi de 140.176,14 €.

O “Subsídio de refeição” foi a rubrica que maior expressão teve (121 710,80€) equivalendo a 87% deste tipo de encargos, seguido do “Abono de família” (10 983,54€) com 8%.

Quadro 12: Encargos com prestações sociais segundo o motivo

PRESTAÇÕES SOCIAIS	Valor em euros
Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade	3 686,26
Abono de família	10 983,54
Subsídio de educação especial	3 795,54
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio de funeral	
Subsídio de refeição	121 710,80
Subsídio por morte	
Outras	
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	

8. Relações Profissionais/Disciplina

No ano 2023 não houve qualquer registo em matéria de natureza disciplinar.

Face ao ano em questão, do total dos 88 efetivos, 20 estão sindicalizados.