



Ministério da Saúde
Direcção-Geral da Saúde



Portugal em Acção

2003

BALANÇO SOCIAL

Março 2004

INDÍCE

	PÁG.
	2
1.INTRODUÇÃO	3
2.ATRIBUIÇÕES	4
3.CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS	6
3.1.QUADRO DE PESSOAL	7
3.2.ESTRUTURA JURIDICO-FUNCIONAL	11
3.3.DISTRIBUIÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL	12
3.4.DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E SEXO	13
3.5.DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E GRUPOS ETÁRIOS	14
3.6.DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E ANTIGUIDADE	15
3.7.DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE	15
3.8.MOVIMENTO DE PESSOAL	16
4.HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FALTAS	17
4.1.TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	17
4.2.AUSÊNCIA DO TRABALHO	18
5.FORMAÇÃO	20
6.ENCARGOS COM O PESSOAL	21

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social enquanto instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos. O Balanço Social nos Serviços e Organismos da Administração Pública.

O balanço social constitui um importante instrumento de planeamento e gestão dos recursos humanos das organizações empresariais e sociais.

Exemplificativamente, permite a identificação de um conjunto de dados informativos que evidenciam, quantitativa e qualitativamente, o grau de eficiência dos investimentos sociais e dos programas de acção que visem a realização pessoal e profissional dos trabalhadores, bem como o grau de identificação com as instituições a que pertencem e com os seus objectivos.

A elaboração do Balanço social, no âmbito mais específico dos serviços e organismos da Administração Pública, visa assegurar, também, da parte de dirigentes e funcionários, um maior empenhamento pessoal e profissional e uma melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade, por via, designadamente, da procura de uma maior qualificação, transparência e eficiência procedimental e organizacional e institucional.

São, pois, estes, os principais fundamentos e objectivos que presidem à feitura do Balanço Social da Direcção-Geral da saúde.

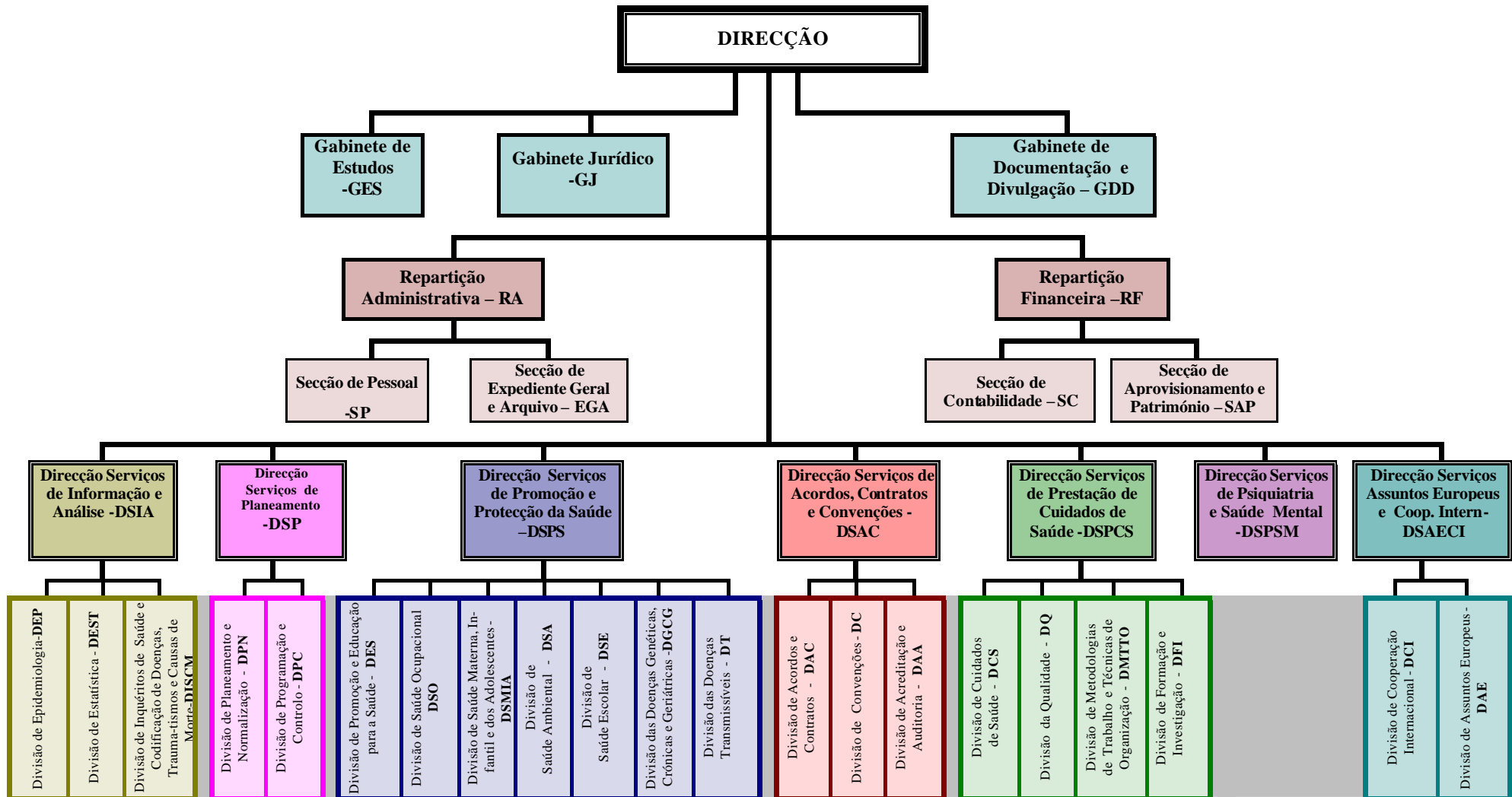
2. ATRIBUIÇÕES

A Direcção-Geral da Saúde (DGS) é o serviço central do Ministério da Saúde, dotado de autonomia administrativa, ao qual incumbe o estudo e apoio na definição, desenvolvimento e execução da política global de saúde, o apoio técnico à cooperação internacional, bem como a orientação, a coordenação e a fiscalização das actividades de prevenção da doença e da prestação de cuidados de saúde.

Compete à Direcção-Geral da Saúde:

- a) Realizar e apoiar tecnicamente os estudos sobre serviços de saúde e de consultoria em política e administração de saúde;**
- b) Promover, em conjunto com o Instituto Nacional de Saúde, o desenvolvimento da investigação aplicada nas instituições e serviços de saúde;**
- c) Preparar e coordenar os planos de actividade de saúde;**
- d) Preparar os planos sectoriais de desenvolvimento e sua articulação com os planos regionais e nacionais;**
- e) Preparar e avaliar os programas e medidas de política sectorial e de programação do sector;**
- f) Orientar, coordenar e fiscalizar as instituições prestadoras de cuidados de saúde e serviços de saúde;**
- g) Orientar tecnicamente e avaliar as actividades de prevenção e promoção da qualidade dos factores ambientais e das condições de salubridade nos ambientes ocupacionais e escolares;**
- h) Coordenar a execução de planos verticais de saúde e os programas de formação em serviço;**
- i) Fazer a acreditação das instituições e serviços prestadores dos cuidados de saúde, ainda que não integrados no sistema de saúde;**
- j) Promover e efectuar a realização de auditorias;**

- k) Fomentar o recurso a formas inovadoras de organização, gestão e funcionamento das instituições e serviços de saúde;
- l) Colaborar com o Instituto de Gestão Informática e Financeira da Saúde na celebração de convenções entre instituições e serviços do Serviço Nacional de Saúde (SNS) e outras entidades;
- m) Elaborar os processos de licenciamento das unidades privadas de saúde;
- n) Preparar, lançar e explorar inquéritos de saúde quer de natureza estatística, quer epidemiológica;
- o) Assegurar a inserção das estatísticas de saúde no Sistema Estatístico Nacional;
- p) Assegurar a realização de inquéritos na área da saúde no quadro do Sistema Estatístico Nacional;
- q) Acompanhar e controlar a execução dos programas de investimento do Ministério da Saúde;
- r) Realizar a programação funcional a que deve obedecer a concepção e o projecto das instalações e equipamentos da saúde;
- s) Promover e orientar a preparação profissional do pessoal do SNS e colaborar na definição das políticas de recursos humanos, financeiros e técnicos;
- t) Organizar e orientar a realização dos concursos das carreiras médicas, nos termos da lei, e coordenar os processos de atribuição de equivalências;
- u) Garantir aos serviços prestadores de cuidados o abastecimento de vacinas e produtos biológicos afins;
- v) Preparar, coordenar e desenvolver acções de cooperação internacional, nomeadamente com os países de língua portuguesa, no âmbito de projectos de natureza bilateral ou multilateral.



3. CARACTERIZAÇÃO E ANÁLISE DOS RECURSOS HUMANOS

Os recursos humanos desempenham um papel primordial no seio de qualquer Organização.

Nos últimos anos, tem-se assistido em todo o mundo a uma procura de rendibilização deste potencial de recursos, quer através de uma melhor formação, quer de uma melhor gestão e sobretudo pelo aprofundar das técnicas de planeamento com vista a prever em tempo oportuno as exigências em pessoal numa área suportada por uma ciência que evolui com celeridade e se reflecte num dos direitos fundamentais do Homem.

Actualmente, esta matéria reveste-se de particular importância, muito especialmente porque os recursos materiais e financeiros são escassos e têm sido poucos e dispersos os trabalhos realizados sobre a função pessoal.

Daí que os Balanços Sociais sejam um instrumento indispensável de apoio à gestão, uma vez que possibilitam aos decisores um melhor conhecimento das capacidades e limitações do Organismo, permitindo-lhes a tomada de decisões correctivas e melhorar o desempenho com reflexos na qualidade dos Serviços prestados.

Os quadros que a seguir se apresentam retratam o volume de emprego na Direcção-Geral da Saúde, a 31 de Dezembro de 2003 e procuram realçar os factos mais importantes que caracterizam os efectivos.

3.1. QUADRO DE PESSOAL

O quadro de pessoal da Direcção-Geral da Saúde é o constante das Portarias n.ºs 991/93, de 8 de Outubro e 1105/93, de 2 de Novembro, mantidas em vigor nos termos do n.º 2 do artigo 42.º do Decreto-Lei n.º 122/97, de 26 de Maio, que aprova a orgânica deste Organismo.

Uma análise do quadro de pessoal, a 31 de Dezembro de 2003, permite constatar que, dos 418 lugares previstos, 254 estão preenchidos (61%) e 164 encontram-se vagos (39%). Refira-se ainda que existem 24 lugares a extinguir quando vagarem.

A maioria das vagas existentes verifica-se em lugares pertencentes à carreira técnica superior (42).

O elevado número de lugares vagos prende-se com o facto da não atribuição de quotas de descongelamento e ainda a limitações de carácter financeiro impeditivas de recorrer às figuras de mobilidade previstas na Lei, o que dificulta o cumprimento eficiente e eficaz das atribuições técnico-normativas que estão consignadas à Direcção-Geral da Saúde.

QUADRO DE PESSOAL DA DIRECÇÃO-GERAL DA SAÚDE

CARREIRA/ÁREA FUNCIONAL	CATEGORIA	Nº. DE LUGARES	LUGARES OCUPADOS	LUGARES VAGOS	OBSERVAÇÕES
DIRECÇÃO	Director-Geral	1	1	0	
	Subdirector-Geral	4	1	3	
PESSOAL DIRIGENTE	Director de Serviços	7	7	0	
	Chefe de Divisão	23	12	11	
CAR. MÉDICA HOSPITALAR	Chefe de Serviço	3	(1)	3	
	Assist. Graduado/Assistente	7	2	5	
CAR. MÉDICA DE SAÚDE PÚBLICA	Chefe de Serviço	7	5+(4)	2	
	Assist. Graduado/Assistente	10	6	4	
CAR. MÉDICA DE CLÍNICA GERAL	Chefe de Serviço	3	(1)	3	* 1 lugar a extinguir quando vagar por força do disposto no artº. 47º. do D.L. nº. 73/90, de 6/3.
	Assist. Graduado/Assistente Clínico Geral	7	7	0	
		1	1*	0	
CAR. TÉCNICA SUPERIOR DE SAÚDE	Asses. Sup./Assessor	3	0	3	
	Assist. Princ./Assistente*	2	2	0	
	Asses. Sup./Assessor	2	0	2	
	Assist. Princ./Assistente**	4	0	4	
CAR. TÉCNICA SUPERIOR	Asses. Principal/Assessor/ Téc. Sup. Principal/Téc. Sup. de 1ª. classe/Téc. Sup. de 2ª. classe	94	52+(8)	42	
CAR. TÉCN. SUP. SERV. SOCIAL	Asses. Princ./Assessor/Téc. Sup. Princ./Téc. Sup. de 1ª.e 2ª. classe	2	2	0	
CAR. TÉCN. SUP. BIBL. E DOCUMENTAÇÃO	Asses. Princ./Assessor/Téc. Sup. Princ./Téc. Sup. de 1ª. e 2ª. classe	2	0	2	
CAR. TÉCN. SUP. DE INFORMÁTICA	Esp. do Grau 3-Nível 2/Esp. Grau 3-Nível 1	2	1	1	
	Esp. Grau 2-Nível 2/Esp. Grau 2-Nível 1/Esp. Grau 1-Nível 2	2	1(1)	1	
CAR. DE PROGRAMADOR	Téc. Grau 3-Nível 2/Téc. Grau 2-Nível 2/Téc. Grau 2-Nível 1	3	2	1	
CAR. DE OPERADOR DE SISTEMA	Téc. Grau 1-Nível 3/Téc. Grau 1-Nível 2/Téc. Grau 1-Nível 1	3	3	0	
CAR. DE ENFERMAGEM	Assessor Téc. Enfermagem	2	1	1	
CAR. TÉCN. CONT E ADMINISTRAÇÃO	Téc. Esp. Princ./Téc. Esp/Téc.Princ/Técnico de 1ª. e de 2ª. classe	1	1	0	
CAR. TÉCN. DIAG. E TERAPÉUTICA (área Higiene Oral)	Téc. Esp. de 1ª. classe/Téc. Esp./Téc. Princ./Téc. de 1ª. e 2ª. classe	2	1	1	
CAR. TÉCN. DIAG. E TERAPÉUTICA (área Med. Nuclear)	Téc. Esp. de 1ª. Classe/Téc. Esp./Téc. Princ./Téc. de 1ª. e de 2ª. classe	2	0	2	
CAR. TÉCN. PROF. (operador de audiovisuais)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Esp./Téc. Prof. Princ/Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	2	0	2	

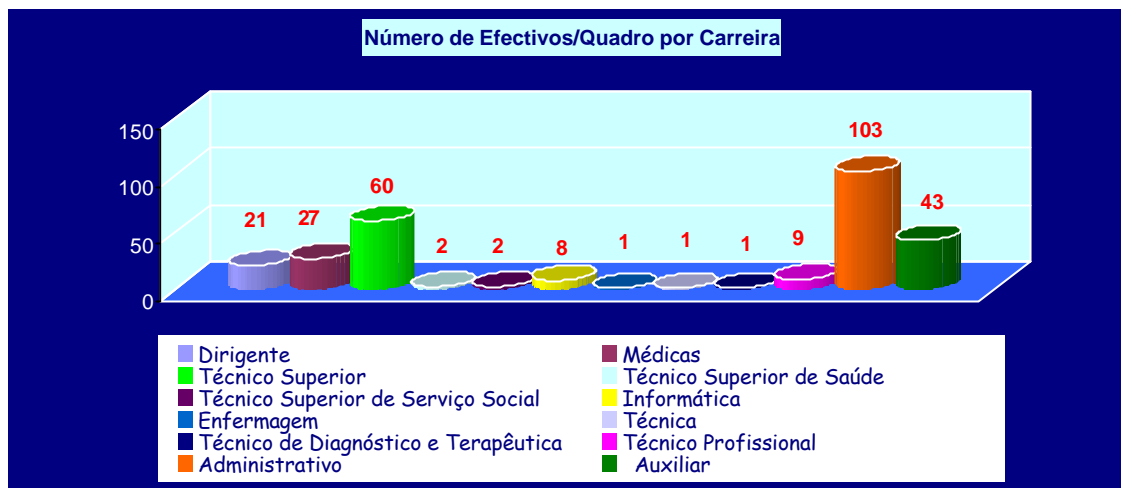
QUADRO DE PESSOAL DA DIRECÇÃO-GERAL DA SAÚDE

(cont.)

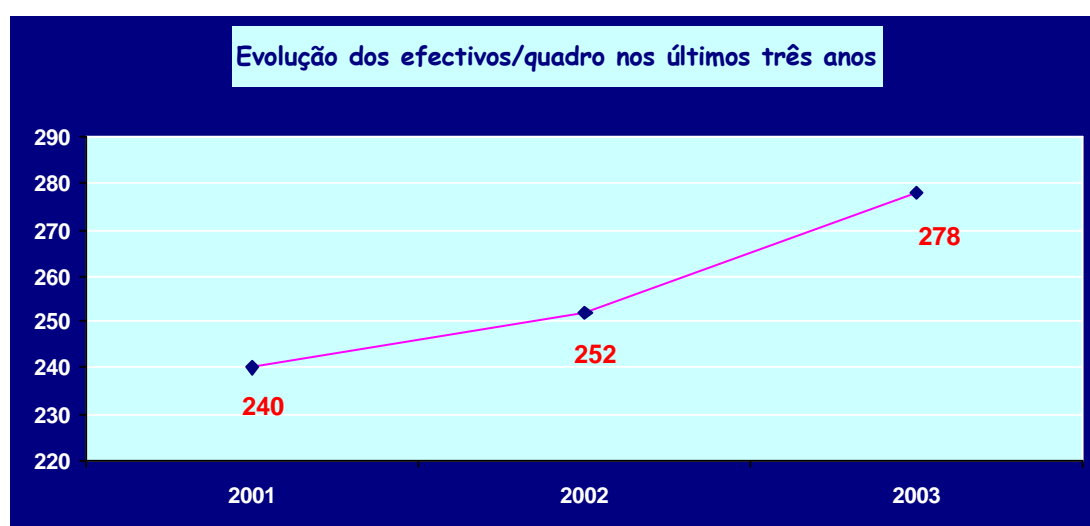
CARREIRA/ÁREA FUNCIONAL	CATEGORIA	Nº. DE LUGARES	LUGARES OCUPADOS	LUGARES VAGOS	OBSERVAÇÕES
CAR. TÉC. PROF. (desenhador de artes gráficas)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	2	2	0	
CAR. TÉC. PROF. (desenhador)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Esp./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	2	1	1	
CAR. TÉC. PROF. (tradutor)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Esp./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	2	0	1	
CAR. TÉC. PROF. (biblioteca e documentação)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Esp./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	4	2	2	
CAR. TÉC. PROF. (assistente de relações públicas)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Esp./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	3	0	3	
CAR. TÉC. PROFISSIONAL	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Esp./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	4	4	0	
COORDENAÇÃO E CHEFIA	Chefe de Repartição	3	3	0	
COORDENAÇÃO E CHEFIA	Chefe de Secção	4	4	0	
CAR. DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Assist. Adm. Esp./Assist. Adm. Princ./Assist. Admi.	135	96	39	
CAR. DE OPERÁRIO ALTAMENTE QUALIF./IMPRES. ARTES GRÁFICAS	Operário Princ./Operário	5	0	5	
CAR. DE MOT. LIGEIOS/PESADOS	Motorista de Ligeiros/Pesados	11	3	8	
CAR. DE TELEFONISTA	Telefonista	8	5	3	
CAR. DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encarregado Aux. Administrativo	2 29	0 23+(8)	2 6	
CAR. DE OPERADOR DE REPROGRAFIA	Operador de Reprografia	3	3+(1)	0	
TOTAL	-	418	254 (24)	164	

NOTA – Com excepção do pessoal dirigente e das chefias administrativas, o número de lugares resulta do somatório dos lugares constantes das Portarias nºs. 991/93, de 8 de Outubro e 1105/93, de 2 de Novembro, mantidas em vigor nos termos do nº. 2 do artº. 42º. do D.L. nº. 122/97, de 26 de Maio, que aprova a orgânica da Direcção-Geral da Saúde.

() lugares a extinguir quando vagarem.



Relativamente à distribuição dos efectivos por carreiras, constata-se que a carreira administrativa é a que detém maior peso no quadro de pessoal, com 103 lugares preenchidos (37,05%), seguida da carreira técnica superior com 60 elementos (21,58%). Imediatamente a seguir vem o pessoal auxiliar com 43 funcionários (15,46) e só depois as carreiras médicas com 27 efectivos (9,71%). O gráfico seguinte apresenta a evolução dos recursos humanos nos três últimos anos:



Conforme se pode concluir da leitura do gráfico acima exposto, registou-se no ano 2001-2002, uma evolução dos efectivos de 10%, sendo que no período

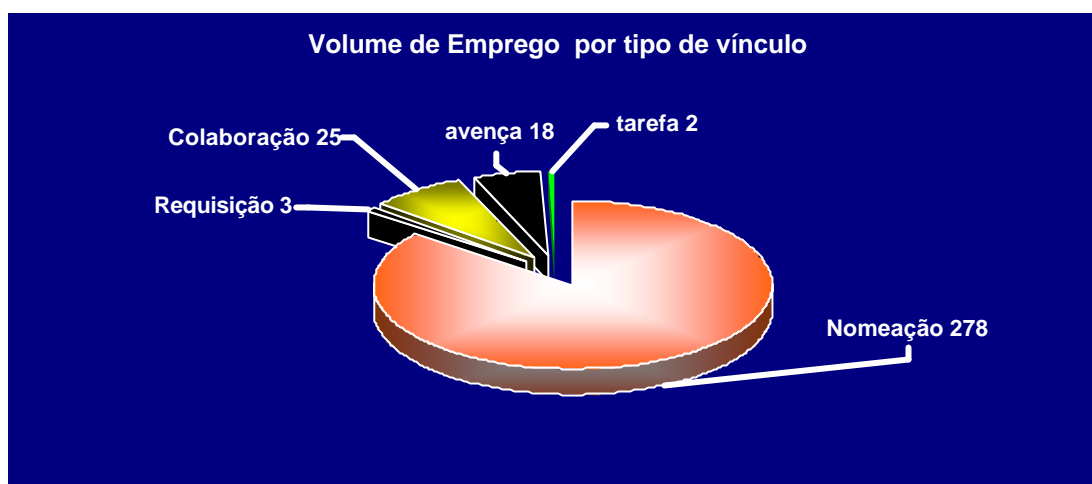
decorrido entre 2002 -2003 esse aumento em termos percentuais foi de 11%.

3.2. ESTRUTURA JURIDICO-FUNCIONAL

O volume de emprego na Direcção-Geral da Saúde, no ano de 2003, era constituído por 326 profissionais.

O quadro que a seguir se apresenta tenta clarificar a situação destes efectivos no que respeita à natureza do vínculo que o afecta a este organismo.

Pessoal	Nomeação	Requisição	Destacamento	Contrato		Colaboração	Total
				Tarefa	Avença		
Dirigente	21	-	-	-	-	-	21
Administrador. Hospitalar	-	-	-	-	-	2	2
Médico	27	1	-	-	-	18	46
Técnico Superior Saúde	2	-	-	-	-	-	2
Técnico Superior	60	-	-	-	16	2	78
Téc. Sup. Serv. Social	2	-	-	-	-	-	2
Informática	8	-	-	-	-	-	8
Docente/Investigador	-	1	-	-	-	-	1
Enfermagem	1	-	-	-	-	3	4
Técnica	1	-	-	-	-	-	1
Téc. Diag. Terapêutica	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	9	-	-	-	-	-	9
Administrativo	103	1	-	1	2	-	107
Auxiliar	43	-	-	1	-	-	44
TOTAL	278	3	-	2	18	25	326



Do total de efectivos (326) a exercer funções nesta Direcção-Geral, 25 encontram-se em regime de colaboração e 18 com contrato na modalidade de avença.

Dos 25 efectivos que prestam colaboração 18 são médicos e dos 18 avençados 16 são licenciados.

3.3. DISTRIBUIÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL

A Direcção-Geral da Saúde apresenta a seguinte taxa de enquadramento e de tecnicidade:

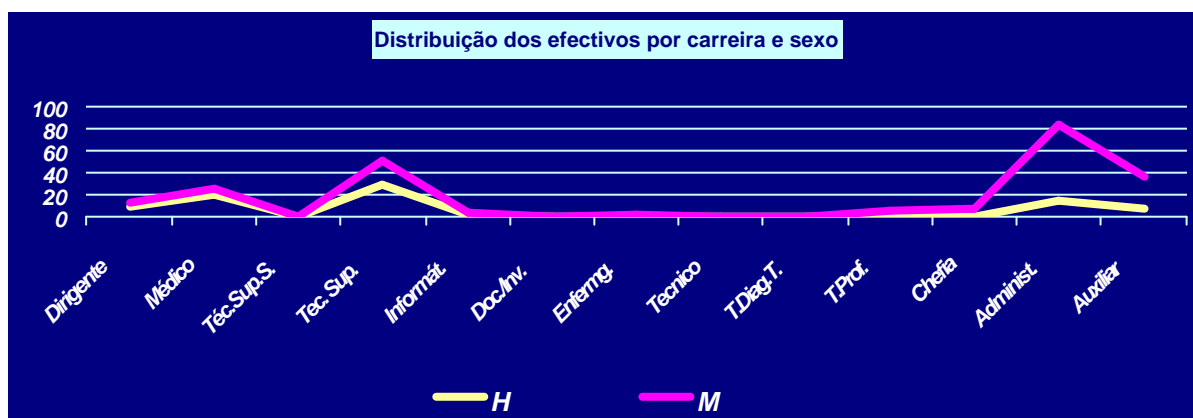
Indicadores da taxa de enquadramento e tecnicidade		2001	2002	2003
Enquadramento	Pessoal Dirigente	x100 =	9,16%	7,93%
	Total de Efectivos			
Enquadramento de feminização	Pessoal Dirigente Feminino	x100 =	5,83%	5,56%
	Total de efectivos			
Tecnicidade (restrito)	Me. + Téc.Sup. + Tec.S.Saúde + Téc.S.Serv.S. + Téc.Prof.	x100 =	51,54%	60,60%
	Administrativos			
Tecnicidade (lato)	Me. + Téc.Sup. + Tec.S.Saúde + Téc.S.Serv.S. + Téc.Prof.	x100 =	24,58%	27,77%
	Total de efectivos			

Pela análise do quadro anterior, pode constatar-se que a taxa de tecnicidade em sentido restrito foi, no ano de 2003, de 88,34 %, verificando-se, no entanto, que a taxa de tecnicidade em sentido lato, isto é, o número de técnicos sobre o total de efectivos, foi somente de 35,97%.

Importa, por último referir, que o grau de tecnicidade tem vindo a aumentar nos últimos três anos.

3.4. DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E SEXO

O volume de emprego da Direcção-Geral da Saúde é maioritariamente constituído por elementos do sexo feminino (72,7%)



Indicadores da taxa de feminização e masculinização			2001	2002	2003
Taxa de feminização	Total de mulheres	x100 =	74,10%	75,90%	72,70%
	Total de Efectivos				
Taxa de masculinização	Total de homens	x100 =	26,02%	24,10%	27,30%
	Total de efectivos				

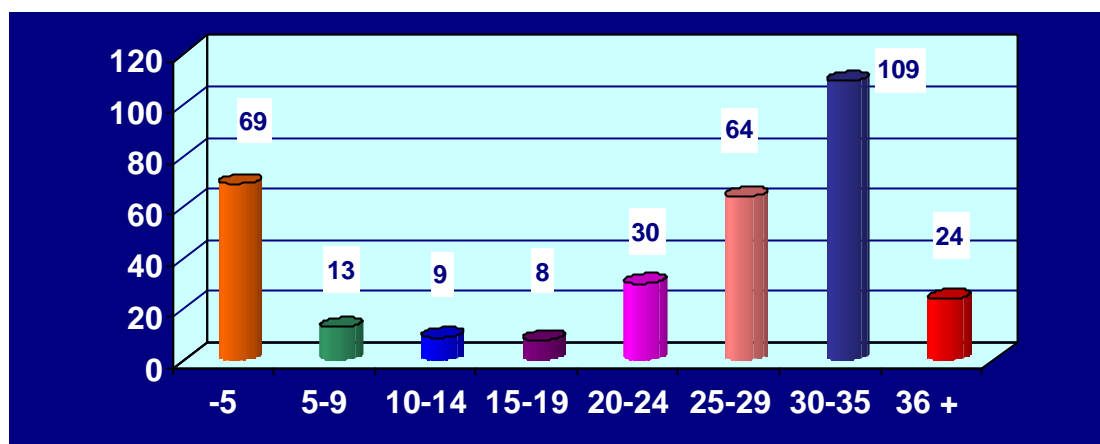
3.5. DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E GRUPOS ETÁRIOS

Grupos de pessoal	Distribuição por Grupos de Idades										Total
	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-70	
Dirigente	-	-	-	2	-	5	6	6	3	1	23
Médico	-	-	-	-	7	15	13	5	5	1	46
Técnico Sup. Saúde	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	2
Técnico Superior	-	6	10	4	5	9	15	17	13	1	80
Informática	-	-	1	-	-	2	2	3	-	-	8
Docente/Investigação	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Enfermagem	-	-	-	-	-	1	1	2	-	-	4
Técnico	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
Téc. Diag. Terapêutica	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	-	-	-	-	2	2	2	3	-	-	9
Administrativo	-	2	5	4	5	20	36	18	13	4	107
Auxiliar	-	3	2	5	6	3	4	7	8	6	44
TOTAL		12	18	15	27	57	80	61	43	13	326

Em relação à estrutura etária o mapa mostra que a maioria dos profissionais (73,9%), tem idades compreendidas entre os 45 e os 64 anos, sendo de realçar que a maioria pertence ao grupo de pessoal médico com 38 efectivos, pessoal técnico superior com 54 e o pessoal administrativo com 87. Também a maioria dos 23 dirigentes tem mais de 45 anos e apenas 2 têm idades que se situam no grupo etário dos 35-39 anos.

A idade média (soma das idades/total de efectivos) é de 50.2 anos.

3.6. DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E ANTIGUIDADE



Na distribuição de efectivos por carreiras e antiguidade e de acordo com o gráfico precedente, constata-se que 40,8% tem mais de 30 anos de antiguidade na função pública, 28,8% tem entre 20 a 29 anos, somente 0,09% tem entre 5 a 19 anos e 21,2% tem menos de 5 anos de função pública. O nível médio de antiguidade (soma das antiguidades/total de efectivos) é de 22,18 anos.

3.7. DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

	Homens	Mulheres	TOTAL
4 Anos de escolaridade	6	31	37
6 Anos de escolaridade	3	32	35
9 Anos de escolaridade	14	51	65
11 Anos de escolaridade	3	15	18
12 Anos de escolaridade	3	7	10
Curso Médio	-	-	-
Bacharelato	-	2	2
Licenciatura	57	98	155
Mestrado	1	-	1
Doutoramento	3	-	3
TOTAL	90	236	326

Pela leitura do mapa constata-se que, dos 326 trabalhadores em funções na Direcção-Geral da Saúde, 159 (48,8%) têm habilitações correspondentes à licenciatura, mestrado e doutoramento.

Verifica-se ainda que é o pessoal do sexo feminino (72,4%) que apresenta um nível de escolaridade superior aos trabalhadores do sexo masculino.

Indicadores sobre o nível de habilitação universitária		2001	2002	2003
Taxa de habilitação universitária	$\frac{\text{N}^\circ \text{ efectivos com habilitação univertária}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 =$	37,02%	38,05%	48,80%

3.8. MOVIMENTO DE PESSOAL

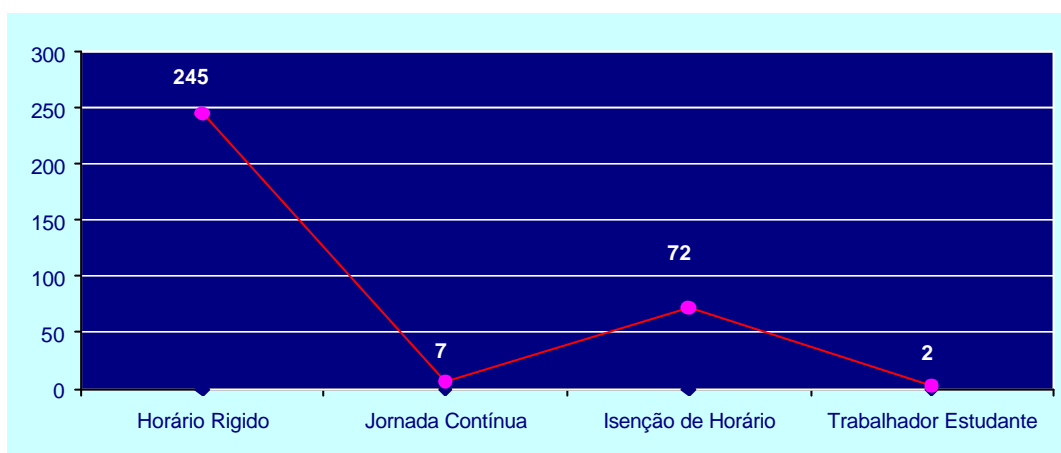
Durante o ano de 2003 foram admitidos ou reiniciaram funções na Direcção-Geral da Saúde 16 trabalhadores, dos quais 8 são médicos, 2 administradores hospitalares, 1 técnico superior de saúde, 1 técnico superior, 2 enfermeiros e 2 licenciados em regime de prestação de serviços. Quanto às saídas registaram-se 17 por aposentação e 1 por limite de idade.

Indicadores sobre o movimento de pessoal		2001	2002	2003
Índice de rotação	$\frac{\text{Efectivo inicial} + \text{entradas} + \text{saídas}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 =$	1,14%	1,11%	0,95%
Taxa de cobertura	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}} \times 100 =$	257,00%	367,00%	88,90%
Índice de admissões	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de admissões}}{\text{Total de efectivos}} \times 100 =$	6,70%	11,90%	4,90%
Índice de saídas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de saídas}}{\text{Total de efectivos}} \times 100 =$	2,60%	3,20%	5,50%

4. HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FALTAS

De acordo com a legislação vigente, os dirigentes e chefias beneficiam de isenção de horário.

Dos 326 profissionais, 75,2% praticam o regime de horário rígido, 22,1% têm isenção de horário e 0,2% estão em jornada contínua. Apenas 2 trabalhadores possuem o estatuto de trabalhador estudante.



No que se refere ao horário de trabalho praticado pelo grupo de pessoal médico, 21 estão em dedicação exclusiva e 42 horas e 2 em regime de tempo completo.

Quanto ao pessoal de enfermagem, o único funcionário do quadro de pessoal da DGS está com horário acrescido.

4.1. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Durante o ano de 2003 realizaram-se 8042 horas extraordinárias, das quais 89,1% foi trabalho extraordinário diurno e nocturno, 8,3% foi trabalho realizado em dias de descanso complementar e 2,6% em dias de descanso semanal e feriados.

O trabalho extraordinário foi realizado por pessoal pertencente às carreiras administrativa e auxiliar.

4.2. AUSÊNCIA DO TRABALHO

Por razões de sistematização do presente Balanço Social, os quadros das páginas seguintes, reflectem os indicadores relativos aos dias de ausência ao trabalho por grupo de pessoal.

Dias de ausência do trabalho - Ano de 2003

Tipo de ausência	Dirigente	Médico	Téc.Sup. Saúde	Téc.Sup	Informática	Doc./Inv.	Enfermagem	Téc.	Téc.Diag. Terapêutica	Téc.Prof.	Administrativo	Auxiliar	TOTAL
Casamento	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	11
Maternidade/ Paternidade	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	201	-	201
Falecimento de familiar	-	-	-	26	-	-	-	5	-	1	23	6	61
Doença	53	-	13	817	55	-	-	-	-	10	2381	862	4191
Doença prolongada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistência a Familiares	-	-	-	19	27	-	-	-	-	-	40	48	134
Trabalhador Estudante	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	57	36	93
Por conta período férias	-	-	-	123	14	-	-	2	-	9	135	28	311
Outras	-	-	31	62	2	-	-	-	-	1	43	2	141
TOTAL	53	-	44	1022	98	-	-	7	-	21	2880	993	5143

Relativamente às ausências a maior percentagem centra-se nas faltas por doença num total de 4191 dias, dos quais se realçam 2381 respeitantes a administrativos, 862 a auxiliares e 817 a técnicos superiores.

Indicadores sobre a ausência ao trabalho		2001	2002	2003
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Dias de ausência por doença}}{\text{Dias úteis ano} \times \text{total de efectivos}} \times 100 =$	5,70%	6,70%	5,10%
	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de faltas}}{\text{Dias úteis ano} \times \text{total de efectivos}} \times 100 =$	7,50%	7,80%	6,30%

5.FORMAÇÃO

O número total de horas em acção de formação foi de 426 horas, sendo que todas elas foram externas (3 com menos de 30 horas, 9 de 30 a 59 horas e 1 de 60 a 119 horas).

De referir que frequentaram acções de formação 14 funcionários, tendo-se despendido 3.908,75 €.

Indicadores relativos à formação profissional		2001	2002	2003
Custo p/participante	$\frac{\text{Somatório dos custos de formação}}{\text{Total de participantes}} =$	-	139,8 €	279,2 €
	$\frac{\text{N}^\circ \text{ participantes em acções de formação}}{\text{Total de efectivos}} \times 100 =$	-	4,70%	4,30%

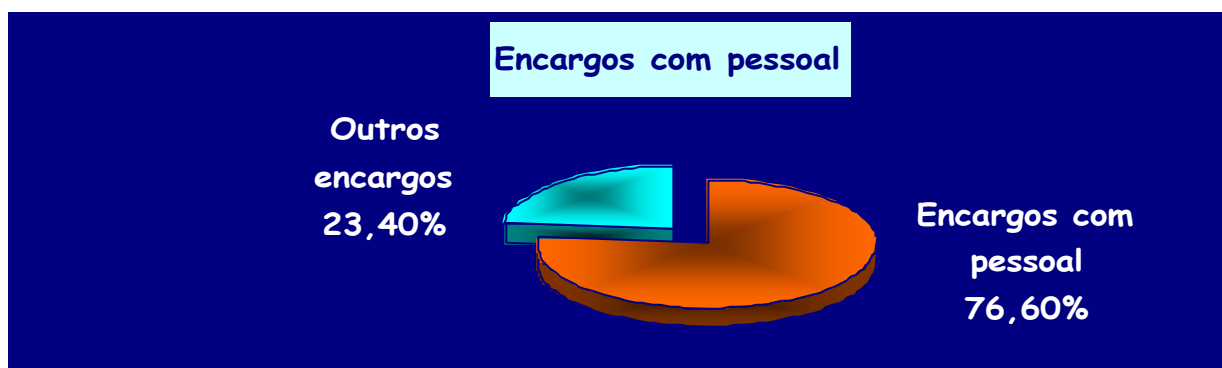
Face à globalidade dos efectivos (326), a percentagem de funcionários que frequentaram as acções de formação promovidas e organizadas por esta Direcção-Geral teve uma expressão de apenas 4,3%. Esta percentagem mínima de funcionários que frequentaram as acções de formação deveu-se ao facto da situação de contenção orçamental registada no ano 2003, mas também por motivo da fraca adesão dos funcionários às acções de formação ministradas.

6. ENCARGOS COM O PESSOAL

O quadro seguinte reflecte os encargos com pessoal relativos ao ano 2003.

	Dirigente	Médico	Téc. Sup. Saúde	Téc. Sup.	Informática	Docente/ Investigação	Enfermag.	Téc.	Téc. Diag. Terapêut.	Técnico Profissional	Chefia	Administ.	Auxiliar	TOTAL
Remuneração base	1.127.344,00	772.994,00	73.399,00	1.234.702,00	289.655,00	50.755,00	141.919,00		15.288,00	113.883,00	149.702,00	1.182.473,00	342.100,00	5.494.214,00
Trab. Extraordinário												18.645,00	22.999,00	41.644,00
T./desc. semanal e feriados					192,00					888,00	917,00	6.843,00	1.925,00	10.765,00
Disponibilidade permanente	11.670,00	12.733,00												24.403,00
Fixação na periferia	1.615,00													1.615,00
Ajudas de custo	7.296,00		1.068,00	18.066,00		89,00							2.693,00	29.212,00
Representação	63.861,00													63.861,00
Outros	4.907,00	4.250,00	10.703,00	244.754,00			18.006,00			2.790,00	2.135,00	31.702,00	7.789,00	327.036,00
TOTAL	1.216.693,00	789.977,00	85.170,00	1.497.522,00	289.847,00	50.844,00	159.925,00		15.288,00	117.561,00	152.754,00	1.239.663,00	377.506,00	5.992.750,00

Os encargos com o pessoal no ano de 2003 representaram 76,60% relativamente ao orçamento da Direcção-Geral da Saúde (7.825.740 €).



Por último, o leque salarial líquido (maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base líquida) foi de 13,57%.