



Ministério da Saúde
Direcção-Geral da Saúde



Portugal em Acção

BALANÇO SOCIAL

2004

Março 2005

ÍNDICE

	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 JURÍDICO-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.

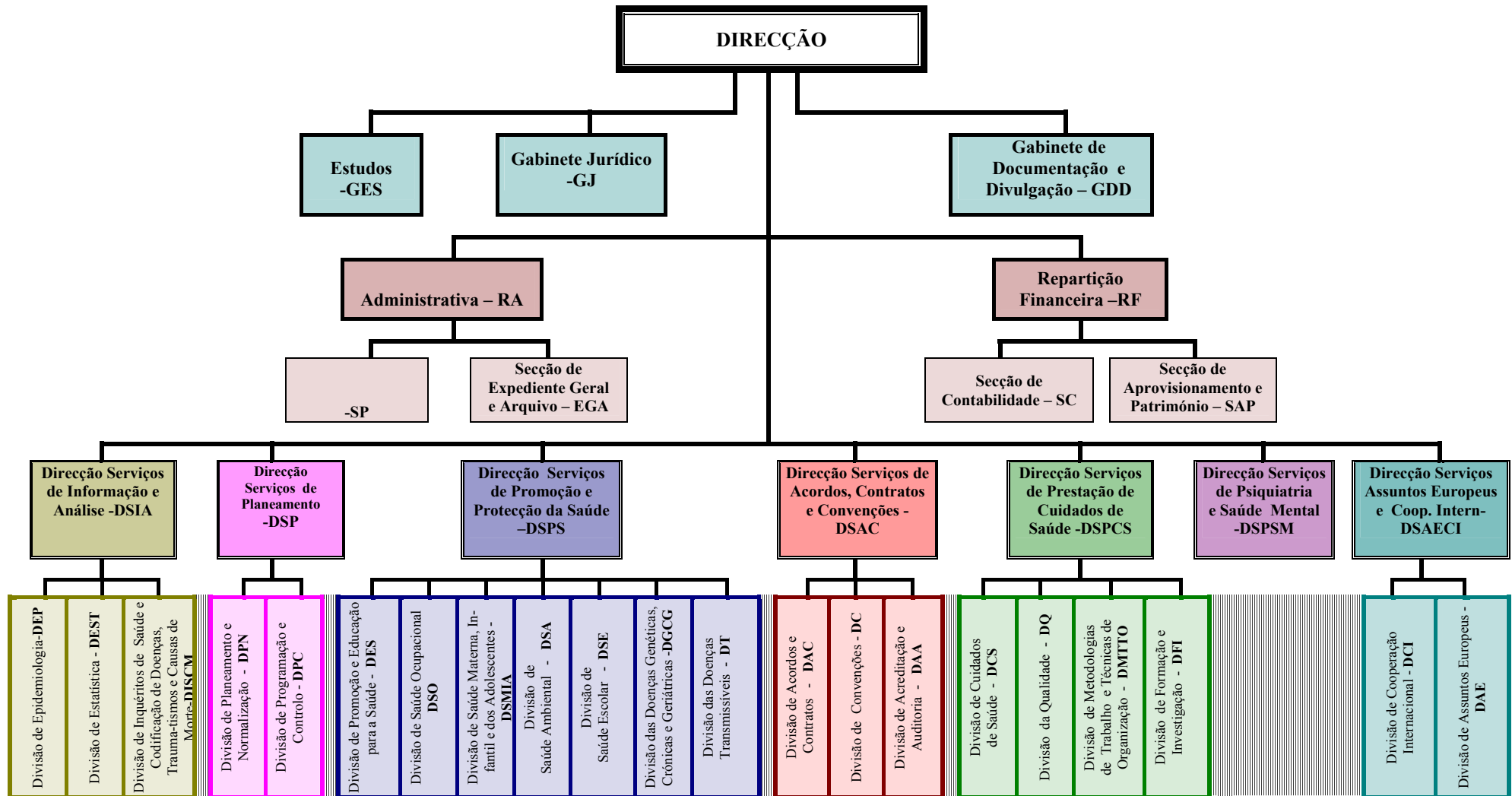
2. ATRIBUIÇÕES

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 2004 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 nºs 991/93, de 8 de Outubro e 1105/93, de 2 de Novembro, mantidas em vigor nos termos do nº 2 do artigo 42º do Decreto-Lei nº 122/97, de 26 de Maio, que aprova a orgânica deste Organismo.

Uma análise do quadro de pessoal, a 31 de Dezembro de 2004, permite constatar que, dos 419 lugares previstos, 242 estão preenchidos (58%) e 177 encontram-se vagos (42%). 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 numero 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	5	2	
	Chefe de Divisão	24	17	7	
CAR. MÉDICA HOSPITALAR	Chefe de Serviço	3	(1)	3	
	Assist. Graduado/Assistente	7	2	5	
CAR. MÉDICA DE SAÚDE PÚBLICA	Chefe de Serviço	7	4+(3)	3	
	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	46+(9)	48	
CAR. TÉC. SUP. SERV. SOCIAL	Asses. Princ/Assessor/Téc. Sup. Princ./Téc. Sup. de 1ª. e 2ª. classe	2	2	0	
CAR. TÉC. SUP. BIBL. E DOCUMENTAÇÃO	Asses. Princ./Assessor/Téc. Sup. Princ./Téc. Sup. de 1ª. e 2ª. classe	2	0	2	
CAR. TÉC. 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. TÉC. CONT E ADMINISTRAÇÃO	Téc. Esp. Princ./Téc. Esp/Téc.Princ/Técnico de 1ª. e de 2ª. classe	1	1	0	
CAR. TÉC. 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. TÉC. 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. TÉC. 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	

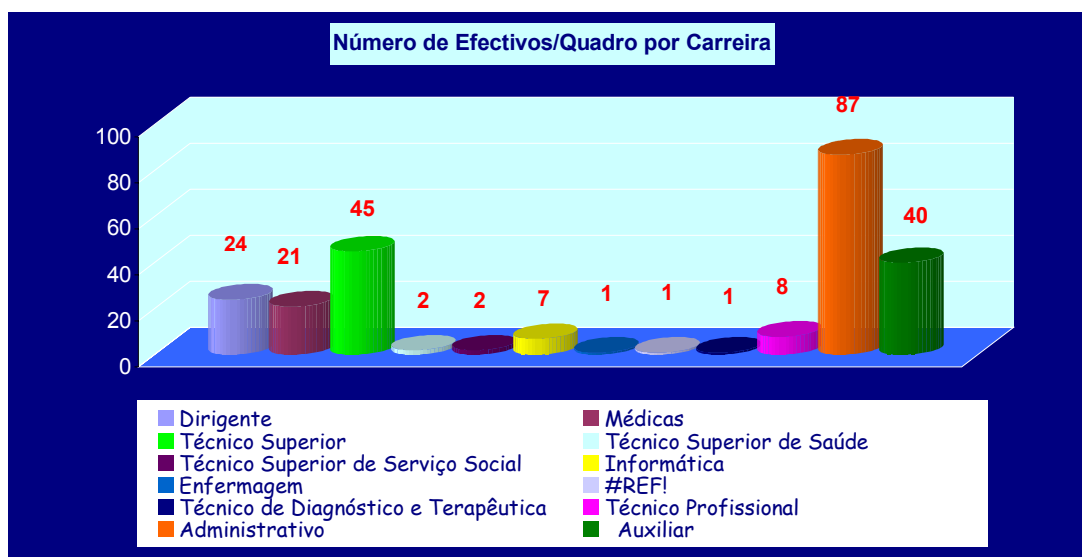
QUADRO DE PESSOAL DA DIRECÇÃO-GERAL DA SAÚDE

(cont.)

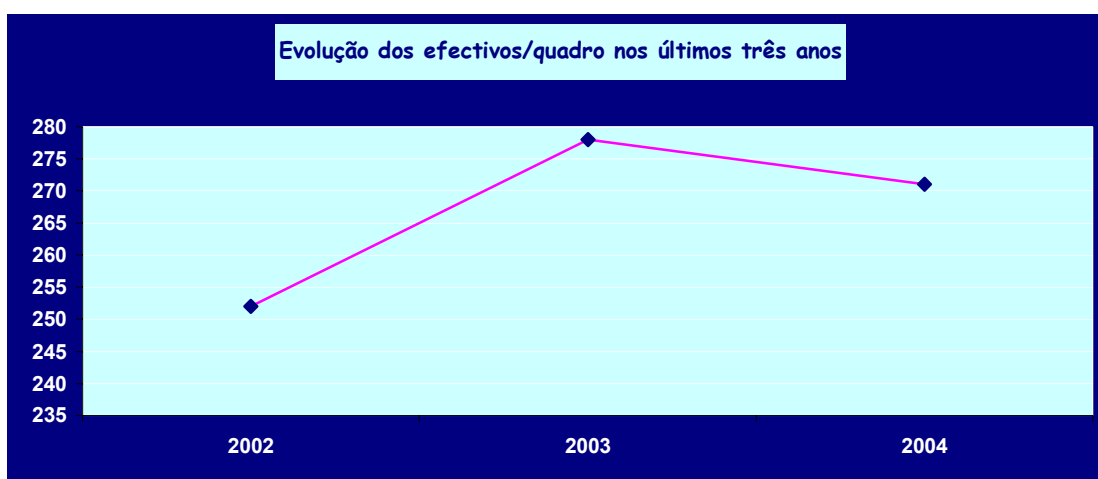
CARREIRA/ÁREA FUNCIONAL	CATEGORIA	Nº. DE LUGARES	LUGARES OCUPADOS	LUGARES VAGOS	OBSERVAÇÕES
CAR. TÉC. PROF. (desenhador de artes gráficas)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. Princ./Téc. Prof. de 1ª. e de 2ª. classe	2	2	0	
CAR. TÉC. PROF. (desenhador)	Téc. Prof. Esp. Princ./Téc. Prof. 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	2	
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	88	47	
CAR. DE OPERÁRIO ALTAMENTE QUALIF./IMPRES. ARTES GRÁFICAS	Operário Princ./Operário	5	0	5	
CAR. DE MOT. LIGEIRO/PESADOS	Motorista de Ligeiros/Pesados	11	5	6	
CAR. DE TELEFONISTA	Telefonista	8	5	3	
CAR. DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encarregado Aux. Administrativo	2 29	1 20+(8)	1 9	
CAR. DE OPERADOR DE REPROGRAFIA	Operador de Reprografia	3	3+(1)	0	
TOTAL	-	419	242 (24)	177	

NOTA – Com excepção do pessoal dirigente e das chefias administrativas, o número de lugares resulta do somatório dos lugares constantes 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 art.º 42.º do D.L. n.º 122/97, de 26 de Maio, que aprova a orgânica da Direcção-Geral da Saúde.

() lugares a extinguir quando vagem.



Relativamente à distribuição dos efectivos por carreiras, constata-se que a carreira administrativa é a que detém maior peso no quadro de pessoal, com 95 lugares preenchidos (35,71%), seguida da carreira técnica superior com 55 elementos (20,67%). Imediatamente a seguir vem o pessoal auxiliar com 43 funcionários (16,16) e só depois as carreiras médicas com 25 efectivos (9,39%). O gráfico seguinte apresenta a evolução dos recursos humanos nos três últimos anos:



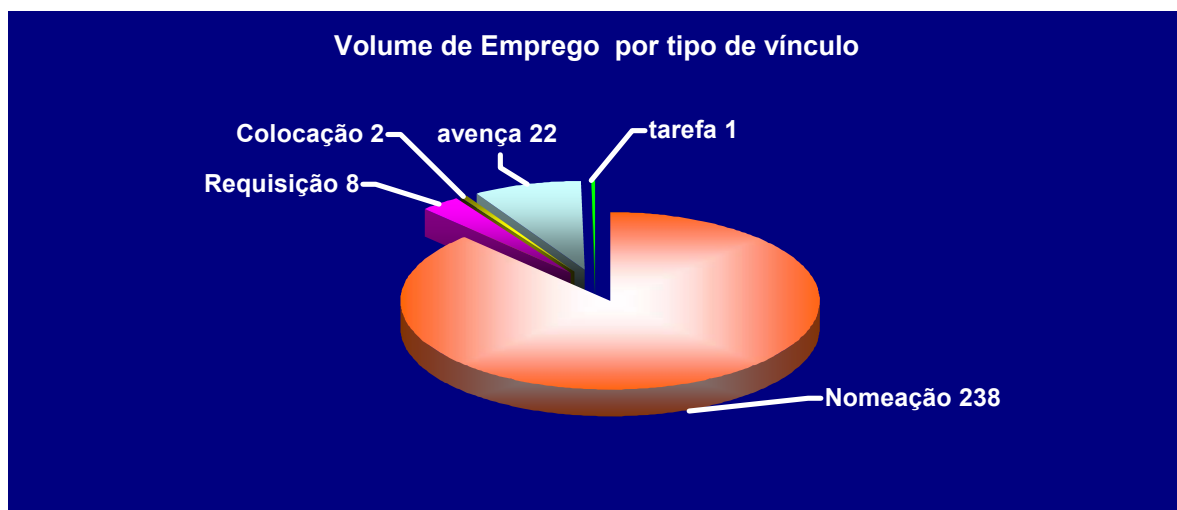
Conforme se pode concluir da leitura do gráfico acima exposto, registou-se no ano 2002-2003, uma evolução dos efectivos de 10%, sendo que no período decorrido entre 2003 -2004 esse aumento em termos percentuais foi de 11%.

3.2. ESTRUTURA JURIDICO-FUNCIONAL

O volume de emprego na Direcção-Geral da Saúde, no ano de 2004, era constituído por 271 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		Colocado	Total
				Tarefa	Avença		
Dirigente	24	-	-	-	-	-	24
Administrador. Hospitalar	-	-	-	-	-	2	2
Médico	21	1	-	-	-	-	22
Técnico Superior Saúde	2	1	-	-	-	-	3
Técnico Superior	45	-	-	-	-	-	45
Téc. Sup. Serv. Social	2	-	-	-	-	-	2
Informática	7	-	-	-	-	-	7
Enfermagem	1	2	-	-	-	-	3
Téc. Diag. Terapêutica	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	8	-	-	-	-	-	8
Administrativo	87	4	-	-	-	-	91
Auxiliar	40	-	-	1	-	-	41
Outros	-	-	-	-	22	-	22
TOTAL	238	8	-	1	22	2	271



Do total de efectivos (271) a exercer funções nesta Direcção-Geral, 22 encontram-se com contrato na modalidade de avença.

Dos 22 avençados 16 são licenciados.

3.3. DISTRIBUIÇÃO SÓCIO-PROFISSIONAL

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

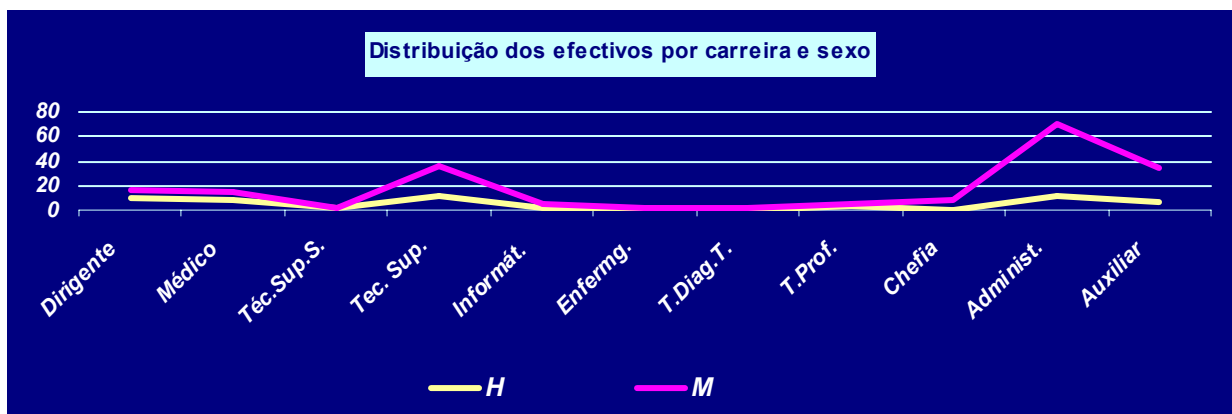
Indicadores da taxa de enquadramento e tecnicidade		2002	2003	2004
Enquadramento	Pessoal Dirigente			
	Total de Efectivos	X100= 7,93%	7,55%	8,85%
Enquadramento de feminização	Pessoal Dirigente Feminino			
	Total de Efectivos	X100= 5,56%	4,67%	5,90%
Tecnicidade (restrito)	Me + Téc Sup + Téc S Saúde + Téc S Serv S + Téc Prof			
	Administrativos	X100= 60,60%	88,34%	87,91%
Tecnicidade (lato)	Me + Téc Sup + Téc S Saúde + Téc S Serv S + Téc Prof			
	Total de efectivos	X100= 27,77%	35,97%	29,52%

Pela análise do quadro anterior, pode constatar-se que a taxa de tecnicidade em sentido restrito foi, no ano de 2004, de 87,91 %, 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 29,52%.

Importa, por último referir, que o grau de tecnicidade apresenta uma evolução entre 2002 e 2003 e uma pequena descida em 2004.

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 (77,12%)



Indicadores da taxa de feminização e masculinização		2002	2003	2004
Taxa de feminização	Total de mulheres			
	Total de Efectivos	X100= 75,90%	72,70%	77,12%
Taxa de masculinização	Total de homens			
	Total de Efectivos	X100= 24,10%	27,30%	22,87%

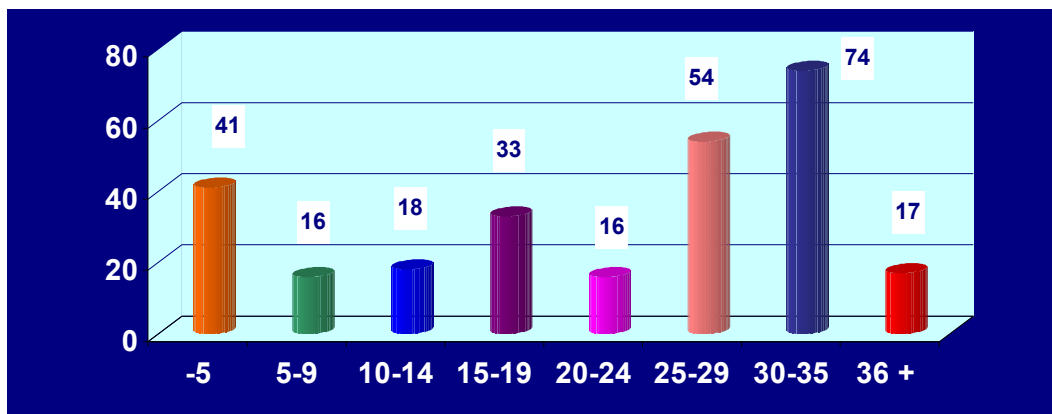
3.5. DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR CARREIRAS E GRUPOS ETÁRIOS

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	-	-	1	1	1	7	4	9	3	-	26
Médico	-	-	-	-	-	9	8	4	1	-	22
Técnico Sup. Saúde	-	1	-	-	1	-	-	1	-	-	3
Técnico Superior	-	-	1	-	3	8	11	13	6	5	47
Informática	-	-	1	-	-	1	2	3	-	-	7
Enfermagem	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	3
Téc. Diag. Terapêutica	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	-	-	-	-	1	2	2	3	-	-	8
Administrativo	-	-	1	7	1	18	34	20	5	5	91
Auxiliar	-	4	1	3	7	4	4	5	5	8	41
Outros	1	6	9	3	-	-	2	-	1	-	22
TOTAL	1	11	14	14	15	51	67	59	21	18	271

Em relação à estrutura etária o mapa mostra que a maioria dos profissionais (73,06%), tem idades compreendidas entre os 45 e os 64 anos, sendo de realçar que a maioria pertence ao grupo de pessoal Dirigente com 23 efectivos, pessoal técnico superior com 38 e o pessoal administrativo com 77. Também a maioria dos 23 dirigentes tem mais de 45 anos e apenas 3 têm idades compreendidas entre os 30 e os 40 anos.

A idade média (soma das idades/total de efectivos) é de 50,5 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 33,94% tem mais de 30 anos de antiguidade na função pública, 25,83% tem entre 20 a 29 anos, 25,09% tem entre 5 a 19 anos e 15,12% tem menos de 5 anos de função pública. O nível médio de antiguidade (soma das antiguidades/total de efectivos) é de 21,77 anos.

3.7. DISTRIBUIÇÃO DOS EFECTIVOS POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE

	Homens	Mulheres	TOTAL
4 Anos de escolaridade	3	28	31
6 Anos de escolaridade	2	27	29
9 Anos de escolaridade	15	40	55
11 Anos de escolaridade	2	16	18
12 Anos de escolaridade	3	11	14
Curso Médio	-	-	-
Bacharelato	-	2	2
Licenciatura	32	87	119
Mestrado	3	-	3
Doutoramento	2	-	2
TOTAL	62	209	271

Pela leitura do mapa constata-se que, dos 271 trabalhadores em funções na Direcção-Geral da Saúde, 124 (45,75%) têm habilitações correspondentes à licenciatura, mestrado e doutoramento.

Verifica-se ainda que é o pessoal do sexo feminino (77,12%) que apresenta um nível de escolaridade superior aos trabalhadores do sexo masculino.

Indicadores sobre o nível de habilitação universitária		2002	2003	2004
Taxa de habilitação universitária	$\frac{\text{N}^\circ \text{ efectivos com habilitação universitária}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 =$	38,05%	48,80%	45,75%

3.8.MOVIMENTO DE PESSOAL

Durante o ano de 2004 foram admitidos ou reiniciaram funções na Direcção-Geral da Saúde 25 trabalhadores, dos quais 5 dirigentes, 1 médico, 1 técnico superior de saúde, 1 técnico superior, 2 enfermeiros, 1 chefia, 6 administrativos, 3 auxiliares e 6 licenciados em regime de contrato de avença.

Quanto às saídas registaram-se 18 por aposentação e 5 por exoneração.

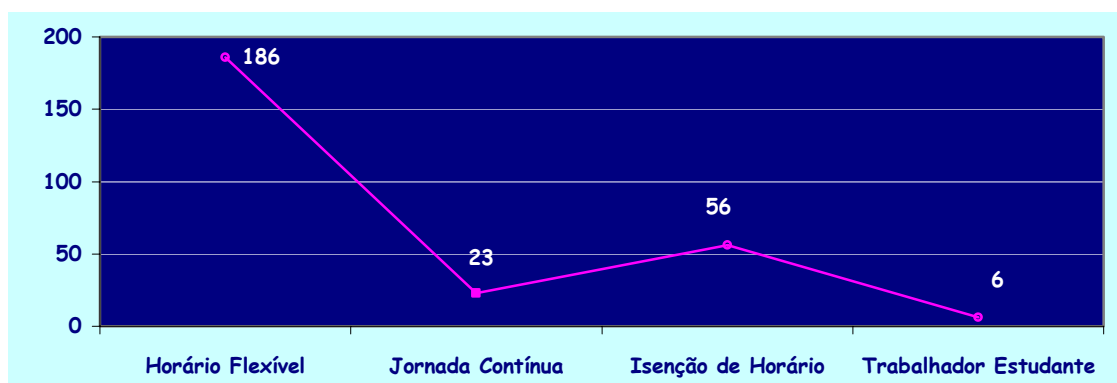
Indicadores sobre o movimento de pessoal		2002	2003	2004
Índice de rotação	$\frac{\text{Efectivo inicial} + \text{entradas} + \text{saídas}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 =$	1,11%	0,95%	1,38%
	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}} \times 100 =$	367,00%	88,90%	108,69%
Índice de admissões	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de admissões}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 =$	11,90%	4,90%	9,22%
	$\frac{\text{N}^\circ \text{ total de saídas}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 =$	3,20%	5,50%	8,48%

4. HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FALTAS

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

Dos 271 profissionais, 68,63% praticam o regime de horário flexível, 20,66% têm isenção de horário e 0,8% estão em jornada contínua. Apenas 6 trabalhadores possuem o estatuto de trabalhador estudante.

Quanto ao pessoal com horário acrescido existe 1 técnico superior de saúde e 1 enfermeiro.



No que se refere ao horário de trabalho praticado pelo grupo de pessoal médico, 8 estão com dedicação exclusiva e 42 horas, 11 com dedicação exclusiva e disponibilidade permanente e 2 sem dedicação exclusiva e 35 h (tempo completo).

4.1. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Durante o ano de 2004 realizaram-se 6570 horas extraordinárias, das quais 85,66% foi trabalho extraordinário diurno e noturno, 14,33% foi trabalho realizado em dias de descanso semanal.

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 2004

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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	22
Maternidade/Paternidade	120	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30	120	270
Falecimento de familiar	6	1	-	25	-	-	-	-	-	1	44	10	87
Doença	68	-	-	705	14	-	-	-	4	39	1835	1039	3704
Doença prolongada	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Assistência a Familiares	5	-	-	79	26	-	-	-	-	4	56	26	196
Trabalhador Estudante	-	-	-	-	15	-	-	-	3	-	44	46	108
Por conta período férias	144	8	-	210	21	2	-	-	1	23	299	90	798
Injustificadas	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	14	-	48
Outras	-	-	-	41	4	-	-	-	-	6	32	4	87
TOTAL	343	20	11	1094	80	2	-	-	8	73	2354	1335	5320

Relativamente às ausências a maior percentagem centra-se nas faltas por doença num total de 3704 dias, dos quais se realçam 1835 respeitantes a administrativos, 1039 a auxiliares e 705 a técnicos superiores.

Indicadores sobre a ausência ao trabalho			2002	2003	2004
Taxa de absentismo	Dias de ausência por doença				
	Dias úteis ano x Total de Efectivos	X100=	6,70%	5,10%	7,05%
Taxa de absentismo	Nº total de faltas				
	Dias úteis ano x total de efectivos	X100=	7,80%	6,30%	10,13%

5.FORMAÇÃO

O número total de horas em acção de formação foi de 629 horas, sendo que 491 foram externas.

De referir que frequentaram acções de formação 82 funcionários, tendo-se despendido 3. 140,70 €.

Indicadores relativos à formação profissional			2002	2003	2004
Custo p/participante	Somatório dos custos de formação				
	Total de participantes	X100=	139,8 €	279,2 €	38,30 €
participação	Nº participantes em acções de formação				
	Total de efectivos	X100=	4,70%	4,30%	30,25%

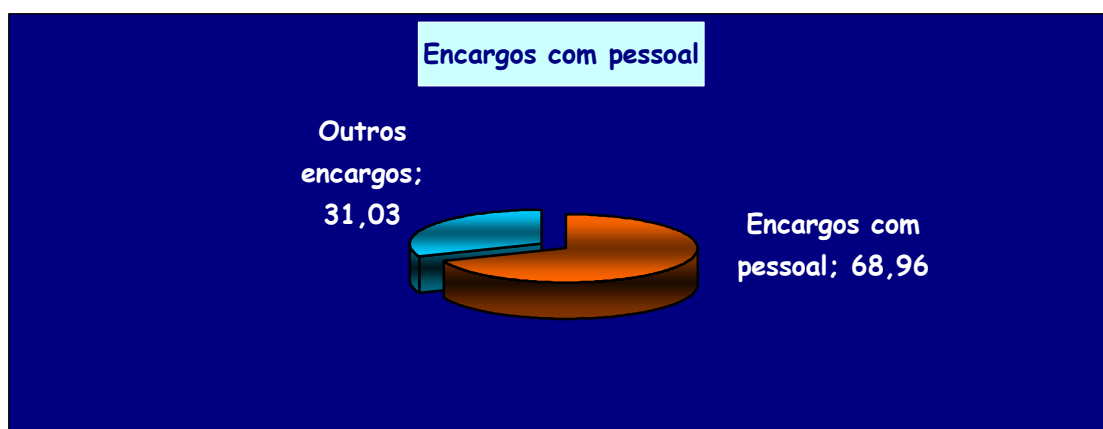
Face à globalidade dos efectivos (271), a percentagem de funcionários que frequentaram as acções de formação promovidas e organizadas por esta Direcção-Geral teve uma expressão de apenas 30,25%. Esta percentagem mínima de funcionários que frequentaram as acções de formação deveu-se ao facto da situação de contenção orçamental registada no ano 2004.

6.ENCARGOS COM O PESSOAL

O quadro seguinte reflecte os encargos com pessoal relativos ao ano 2004.

	Dirigente	Médico	Téc Sup Saúde	Téc Sup	Informática	Docente/ Investigação	Enfermag	Téc/Diag Terapêut	Técnico Profissional	Administrat	Auxiliar	Outros	Total
Remuneração Base	868.507,00	474.820,00	49.101,00	991.126,00	151.357,00	34.440,00	77.199,00	13.104,00	91.000,00	1.086.323,00	266.144,00	307.414,00	4.410.535,00
Trab Extraordinário										17.477,00	13.969,00		31.446,00
T/desc semanal e feriados										10.877,00	1.090,00		11.967,00
Disponibilidade permanente	294.978,00	83.020,00											377.998,00
Fixação na periferia													
Ajudas de custo	4.407,00	1.482,00	41,00	838,00			77,00				493,00	1789,00	9.127,00
Representação	81.196,00												81.196,00
Outros	230.448,00	105.233,00	10.985,00	209.777,00	32.804,00	10.195,00	16.916,00	3.017,00	22.632,00	290.467,00	84.032,00	1004,00	1.017.510,00
TOTAL	1.479.536,00	664.555,00	60.127,00	1.201.741,00	184.161,00	44.635,00	94.192,00	16.121,00	113.632,00	1.405.144,00	365.728,00	310.207,00	5.939.779,00

Os encargos com o pessoal no ano de 2004 representaram 68,96% relativamente ao orçamento da Direcção-Geral da Saúde (8.612.960 €).



Por último, o leque salarial líquido (maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base líquida) foi de 12,06%.