



Balanço Social 2005

DIRECÇÃO-GERAL DA SAÚDE

INDÍCE

1. INTRODUÇÃO	2
2. ATRIBUIÇÕES	3
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. MOVIMENTOS DE PESSOAL	16
4. HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FALTAS.....	17
4.1. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	18
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

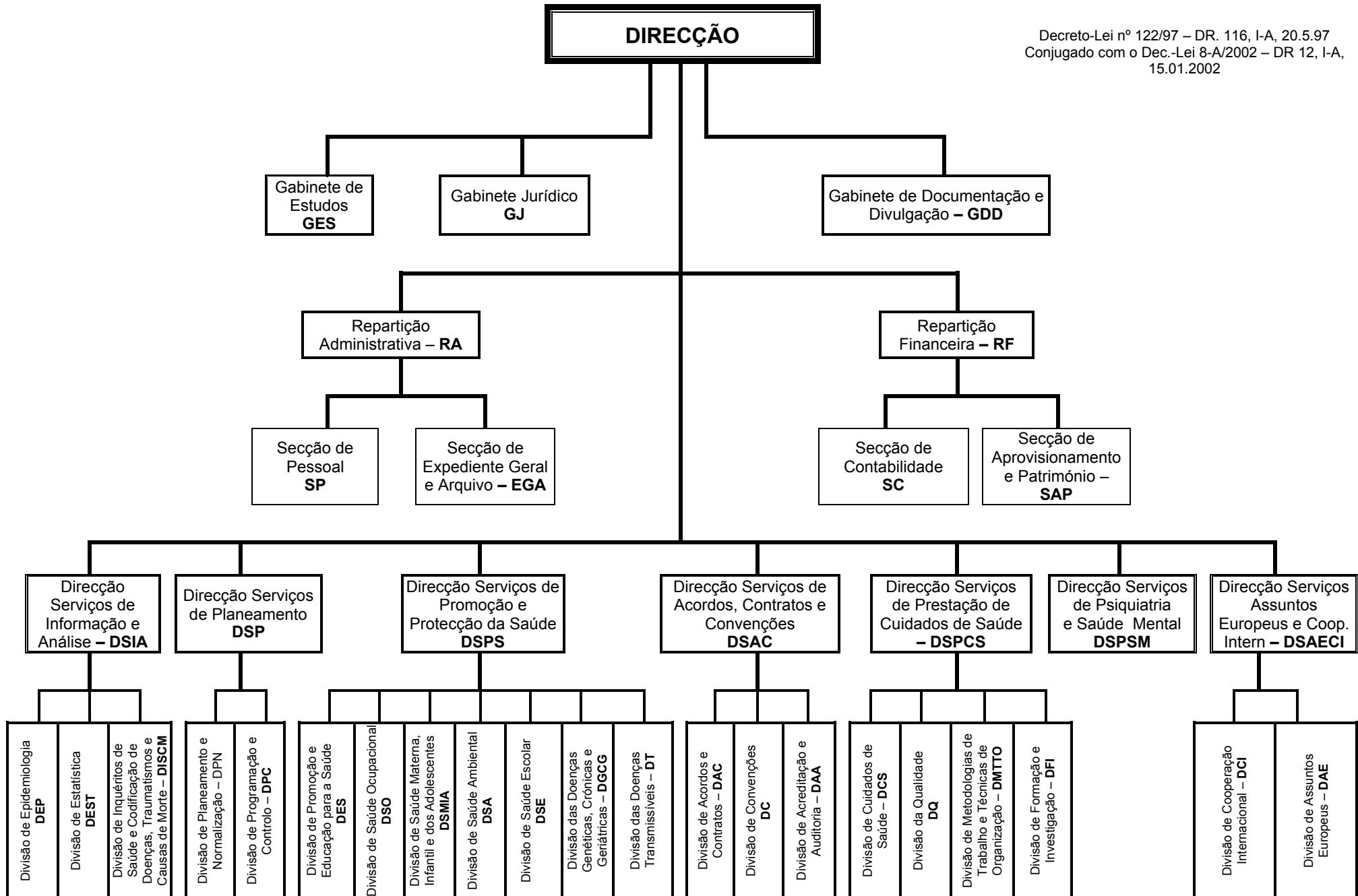
A Direcção-Geral da Saúde (DGS) é o serviço central do Ministério da Saúde, dotado de autonomia administrativa, ao qual incumbe o estudo e apoio na definição, desenvolvimento e execução da política global de saúde, o apoio técnico à cooperação internacional, bem como a orientação, a coordenação e a fiscalização 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 2005 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 nº 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 2005, permite constatar que, dos 418 lugares previstos, 240 estão preenchidos (57%) e 178 encontram-se vagos (43%). 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 (46) e à carreira de assistente administrativo (49).

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 1 – 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	4	0	
PESSOAL DIRIGENTE	Director de Serviços	7	7	0	
	Chefe de Divisão	24	15	9	
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+(3)	2	
	Assist. Graduado / Assistente	10	4	6	
CAR. MÉDICA DE CLÍNICA GERAL	Chefe de Serviço	3	3+(1)	0	* 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	7	4	3	
	Clínico Geral	1	1*	0	
CAR. TÉCNICA SUPERIOR DE SAÚDE	Asses. Sup./Assessor	3	(1)	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	48+(8)	46	
CAR. TÁC. SUP. SERV. SOCIAL	Asses. Princ / Assessor / Téc. Sup. Princ. / Téc. Sup. de 1ª.e 2ª classe	2	2	0	
CAR. TÁC. SUP. BIBL. E DOCUMENTAÇÃO	Asses. Princ. / Assessor / Téc. Sup. Princ. / Téc. Sup. de 1ª e 2ª classe	2	0	2	
CAR. ESPECIALISTA DE INFORMÁTICA	Esp. do Grau 3-Nível 2 / Esp. Grau 3 - Nível 1Esp. Grau 2 – Nível 2 / Esp. Grau 2-Nível 1 / Esp. Grau 1-Nível 2	4	2+(1)	2	
CAR. DE TÉCNICOS DE INFORMÁTICA	Téc. Grau 3 - Nível 2 / Téc. Grau 2 - Nível 2 / Téc. Grau 2 – Nível 1	6	4	2	
	Téc. Grau 1-Nível 3 / Téc. Grau 1-Nível 2 / Téc. Grau 1 - Nível 1				
CAR. DE ENFERMAGEM	Assessor Téc. Enfermagem	1	1	0	
CAR. TÁC. CONT E ADMINISTRAÇÃO	Téc. Esp. Princ. / Téc. Esp / Téc. Princ. / Técnico de 1ª. e de 2ª classe	1	1	0	
CAR. TÁC. 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.TÁC. 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. TÁC. 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	

(continua)

Quadro 1 – Quadro de pessoal da Direcção-Geral da Saúde (continuação)

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	86	49	
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	4	4	
CAR. DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encarregado	2	1	1	
	Aux. Administrativo	29	18+(8)	11	
CAR. DE OPERADOR DE REPROGRAFIA	Operador de Reprografia	3	3+(1)	0	
TOTAL	-	418	240 + (24)	178	

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 artº 42º do D.L. n.º. 122/97, de 26 de Maio, que aprova a orgânica da Direcção-Geral da Saúde.

() lugares a extinguir quando vagarem.

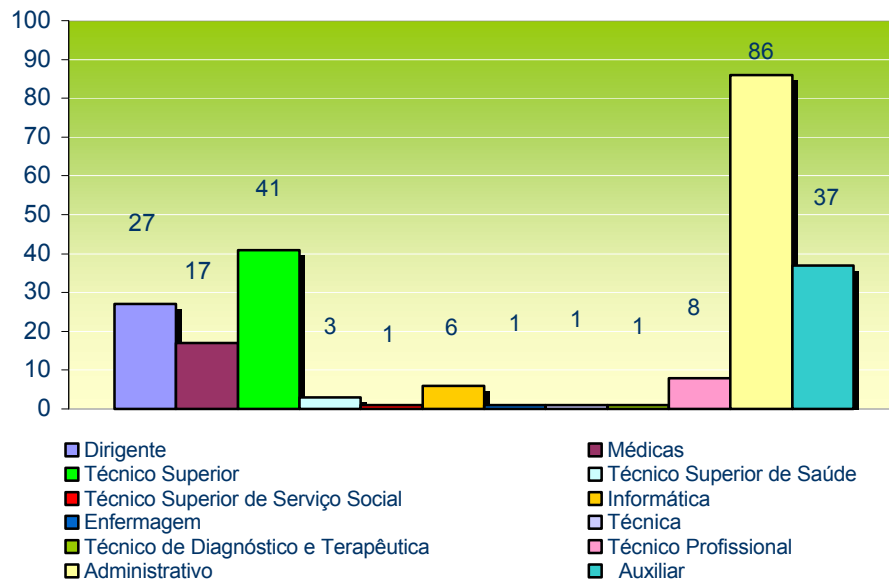


Gráfico 1 – Número de Efectivos / Quadro por Carreira

Relativamente à distribuição dos efectivos por carreiras, constata-se que a carreira administrativa é a que detém maior peso no quadro de pessoal, com 86 lugares preenchidos (34,4%), seguida da carreira técnica superior com 41 elementos (16,4%). Imediatamente a seguir vem o pessoal auxiliar com 37 funcionários (14,4%) e só depois as carreiras médicas com 17 efectivos (%). O gráfico seguinte apresenta a evolução dos recursos humanos nos três últimos anos:

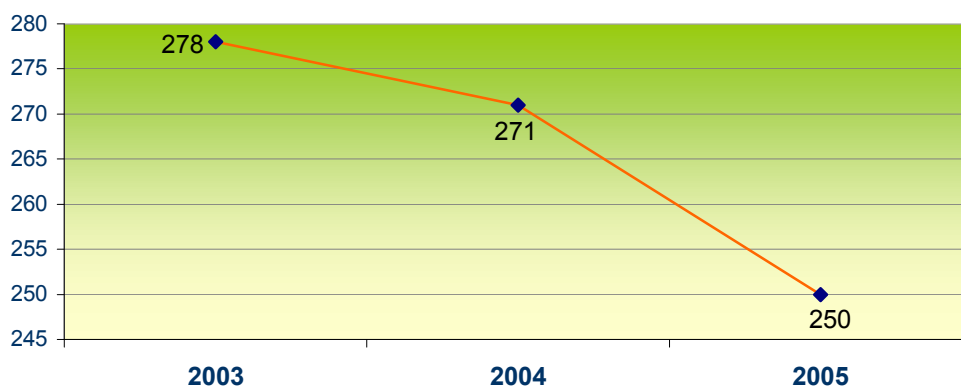


Gráfico 2 – Evolução dos efectivos/quadro nos últimos três anos

Conforme se pode concluir da leitura do gráfico acima exposto, registou-se no ano 2003-2004, um decréscimo dos efectivos de 9,74%, sendo que no período decorrido entre 2004 -2005 esse decréscimo em termos percentuais foi de 9,22%.

3.2. Estrutura Juridico-Funcional

O volume de emprego na Direcção-Geral da Saúde, no ano de 2005, era constituído por 250 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.

Quadro 2 – Volume de emprego

Pessoal	Nomeação	Requisição	Destacamento	Contrato		Total
				Tarefa	Avença	
Dirigente	27	-	-	-	-	27
Administrador Hospitalar	-	-	-	-	-	-
Médico	11	2	4	-	-	17
Técnico Superior Saúde	3	-	-	-	-	3
Técnico Superior	39	-	-	-	-	39
Téc. Sup. Serv. Social	2	-	-	-	-	2
Informática	6	-	-	-	-	6
Enfermagem	-	1	-	-	-	1
Téc. Diag. Terapêutica	1	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	8	-	-	-	-	8
Administrativo	84	2	-	-	-	86
Auxiliar	37	-	-	1	-	38
Outros	-	-	-	-	22	22
TOTAL	218	5	4	1	22	250

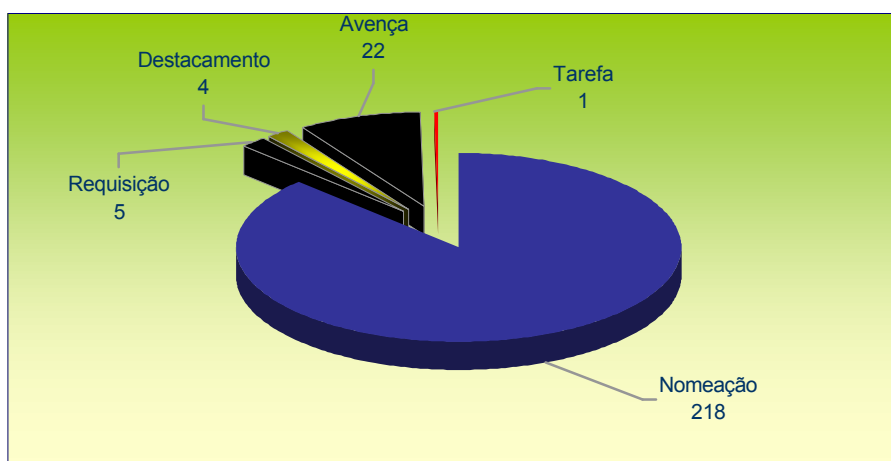


Gráfico 3 – Volume de emprego por tipo de vínculo

Do total de efectivos (250) a exercer funções nesta Direcção-Geral, 22 encontram-se com contrato na modalidade de avença.

Dos 22 avençados 20 são licenciados.

3.3. Distribuição Sócio-Profissional

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

Quadro 3 – Indicadores da taxa de enquadramento e tecnicidade

		2003	2004	2005
Enquadramento	$\frac{\text{Pessoal Dirigente}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 7,55%	8,85%	6,75%
	$\frac{\text{Pessoal Dirigente Feminino}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 4,67%	5,90%	4,25%
Tecnicidade (restrito)	$\frac{\text{Me} + \text{Téc Sup} + \text{Téc S Saúde} + \text{Téc S Serv S} + \text{Téc Prof}}{\text{Administrativos}}$	X100= 88,34%	87,91%	59,34%
Tecnicidade (lato)	$\frac{\text{Me} + \text{Téc Sup} + \text{Téc S Saúde} + \text{Téc S Serv S} + \text{Téc Prof}}{\text{Total de efectivos}}$	X100= 35,97%	29,52%	17,25%

Pela análise do quadro anterior, pode constatar-se que a taxa de tecnicidade em sentido restrito foi, no ano de 2005, de 59,34%, 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 17,25%.

Importa, por último referir, que o grau de tecnicidade apresenta uma pequena descida entre 2003 e 2004 e uma descida acentuada em 2005.

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 (76,8 %)

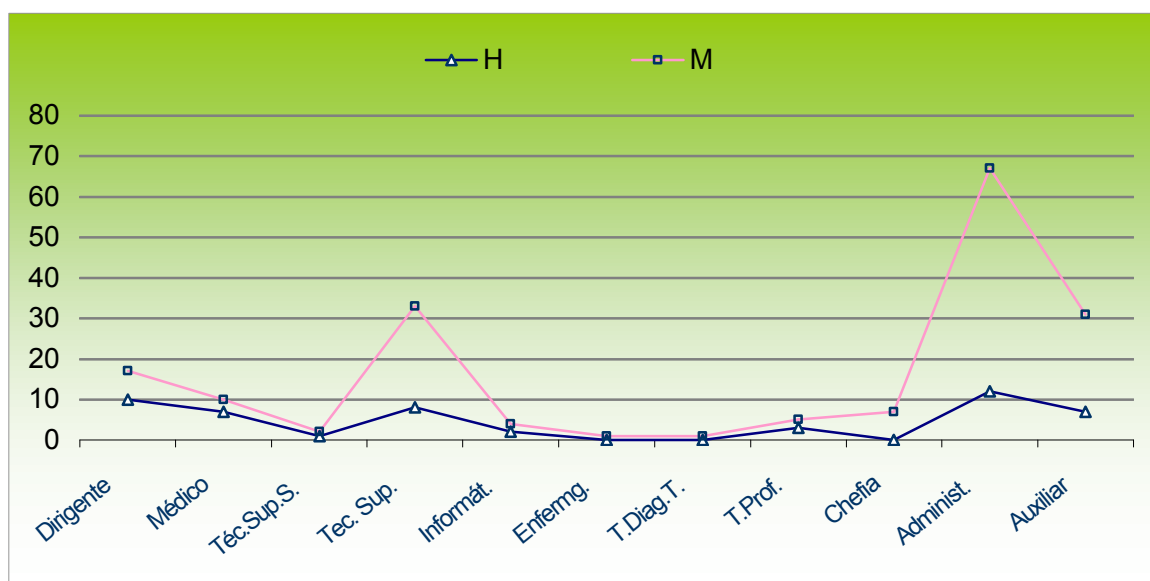


Gráfico 4 – Distribuição dos efectivos por carreira e sexo

Quadro 4 – Indicadores da taxa de feminização e masculinização

	2003	2004	2005
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de mulheres}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 = 72,70\%$	77,12%	76,80%
Taxa de masculinização	$\frac{\text{Total de homens}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 = 27,30\%$	22,87%	23,20%

3.5. Distribuição dos efectivos por carreiras e grupos etários

Quadro 5 – Distribuição por grupos etários

Grupos de pessoal	Grupo etário										Total
	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-70	
Dirigente	-	-	2	1	-	7	4	9	4	-	27
Médico	-	-	-	-	4	5	5	3	-	-	17
Técnico Sup. Saúde	-	-	1	-	1	-	-	1	-	-	3
Técnico Superior	-	-	1	2	4	8	10	5	7	4	41
Informática	-	-	-	1	-	-	3	2	-	-	6
Enfermagem	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Téc. Diag. Terapêutica	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	-	-	-	-	1	1	2	4	-	-	8
Administrativo	-	-	2	2	1	9	45	22	3	2	86
Auxiliar	-	5	2	3	8	3	4	5	3	4	37
Outros	-	6	10	4	-	-	2	-	1	-	23
TOTAL	-	11	18	13	20	34	75	51	18	10	250

Em relação à estrutura etária o mapa mostra que a maioria dos profissionais (18,75%), tem idades compreendidas entre os 50 e os 54 anos, sendo de realçar que a maioria pertence ao grupo de pessoal administrativo com 45 efectivos. Também a maioria dos 27 dirigentes tem mais de 55 anos e apenas 2 têm idades compreendidas entre os 30 e os 40 anos.

A idade média (soma das idades/total de efectivos) é de 50,35 anos.

3.6. Distribuição dos efectivos por carreiras e antiguidade

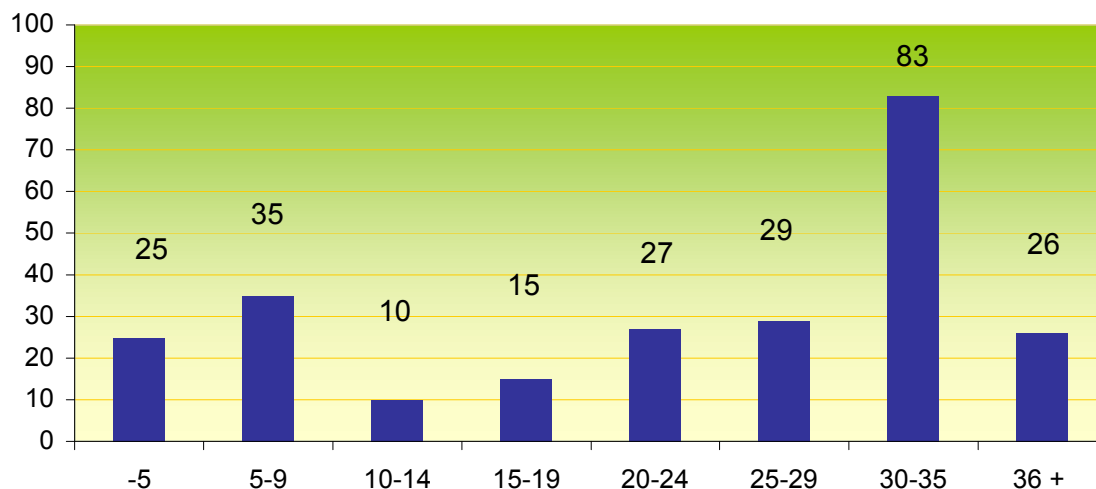


Gráfico 5 – Distribuição de efectivos por carreiras e antiguidade

Na distribuição de efectivos por carreiras e antiguidade e de acordo com o gráfico precedente, constata-se que 33,20% tem mais de 30 anos de antiguidade na função pública, 22,40% tem entre 20 a 29 anos, 24% tem entre 5 a 19 anos e 6,25% tem menos de 5 anos de função pública. O nível médio de antiguidade (soma das antiguidades/total de efectivos) é de 25,97 anos.

3.7. Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade

Quadro 6 – Distribuição dos efectivos por nível de escolaridade

	Homens	Mulheres	TOTAL
4 Anos de escolaridade	3	25	28
6 Anos de escolaridade	1	24	25
9 Anos de escolaridade	16	43	59
11 Anos de escolaridade	2	13	15
12 Anos de escolaridade	3	7	10
Curso Médio	-	-	-
Bacharelato	-	-	-
Licenciatura	30	76	106
Mestrado	2	4	6
Doutoramento	1	-	1
TOTAL	58	192	250

Pela leitura do mapa constata-se que, dos 250 trabalhadores em funções na Direcção-Geral da Saúde, 113 (45,20%) têm habilitações correspondentes à licenciatura, mestrado e doutoramento.

Verifica-se ainda que é o pessoal do sexo feminino (32%) que apresenta um nível de escolaridade superior aos trabalhadores do sexo masculino.

Quadro 7 – Indicadores sobre o nível de habilitações universitárias

		2003	2004	2005
Taxa de habilitação universitária	$\frac{\text{Nº efectivos com habilitação universitária}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 48,80%	45,75%	45,20%

3.8.Movimentos de pessoal

Durante o ano de 2005 foram admitidos ou reiniciaram funções na Direcção-Geral da Saúde 22 trabalhadores, dos quais 6 dirigentes, 2 médicos, 8 técnicos superiores, 1 chefia, 2 administrativos e 3 licenciados em regime de contrato de avença.

Quanto às saídas registaram-se 9 por aposentação, 2 por limite de idade, 1 por aposentação compulsiva e 2 por mútuo acordo.

Quadro 7 – Indicadores sobre o movimento de pessoal

		2003	2004	2005
Índice de rotação	$\frac{\text{Efectivo inicial + entradas +saídas}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 0,95%	1,38%	1,18%
Índice de cobertura	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}}$	X100= 88,90%	108,69%	157,14 %
Índice de admissões	$\frac{\text{Nº total de admissões}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 4,90%	9,22%	8,8 %
Índice de saídas	$\frac{\text{Nº total de saídas}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 5,50%	8,48%	5,6%

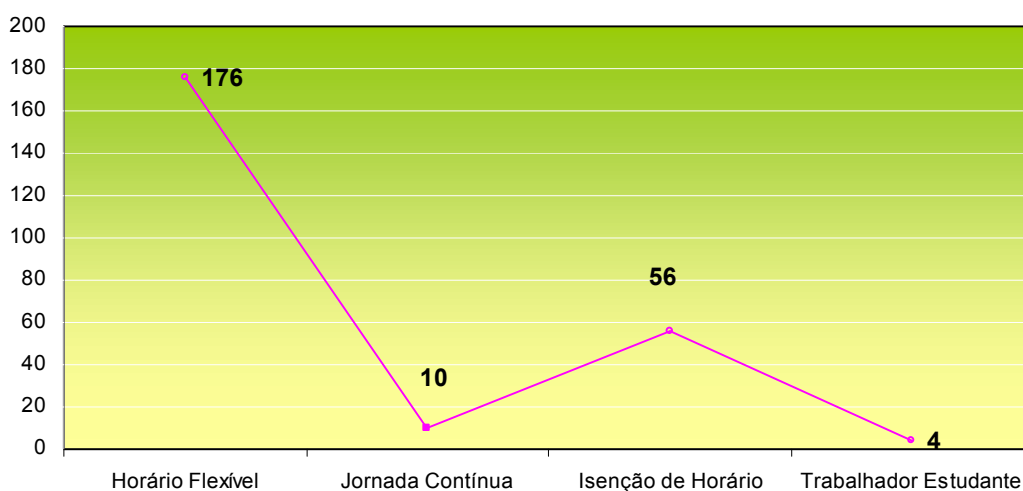
4. HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FALTAS

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

Dos 250 profissionais, 70,4% praticam o regime de horário flexível, 22,4 % têm isenção de horário e 4% estão em jornada contínua. Apenas 4 trabalhadores possuem o estatuto de trabalhador estudante.

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

Gráfico 6 – Efectivos por regime de horário



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

4.1. Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2005 realizaram-se 6651 horas extraordinárias, das quais 82,19 % foi trabalho extraordinário diurno e nocturno, 13,41 % foi trabalho realizado em dias de descanso complementar.

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

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.

Quadro 8 – Dias de ausência do trabalho – Ano de 2005

Tipo de ausência	Dirigente	Médico	Téc. Sup. Saúde	Téc. Sup	Informática	Doc./Inv.	Enfermagem	Téc.	Téc. Diag. Terapêutica	Téc.Prof.	Administrativo	Auxiliar	TOTAL
Casamento	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Maternidade/Paternidade	-	-	-	-	133	-	-	-	-	-	30	-	163
Falecimento de familiar	-	-	-	24	6	-	-	-	-	-	31	13	74
Doença	56	-	-	968	62	-	-	-	-	19	2295	791	4191
Greve	-	-	-	77	7	-	-	-	7	42	238	127	498
Assistência a Familiares	20	-	-	63	14	-	-	-	1	-	78	66	242
Trabalhador Estudante	-	-	-	-	13	-	-	-	-	10	28	23	74
Por conta período férias	117	16	-	187	13	-	-	-	1	25	233	116	708
Injustificadas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Outras	213	16	-	1298	244	-	-	-	4	68	3117	1049	6009
TOTAL	416	32	-	2617	492	-	-	-	13	164	6050	2185	11969

Relativamente às ausências a maior percentagem centra-se nas faltas por doença num total de 4191 dias, dos quais se realçam 2295 respeitantes a administrativos, 791 a auxiliares e 968 a técnicos superiores.

Quadro 9 – Indicadores sobre a ausência ao trabalho

			2003	2004	2005
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Dias de ausência por doença}}{\text{Dias úteis ano x Total de Efectivos}}$	X100=	5,10%	7,05%	4,59%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Nº total de faltas}}{\text{Dias úteis ano x total de efectivos}}$	X100=	6,30%	10,13%	10,92%

5.FORMAÇÃO

O número total de horas em acções de formação foi de 725 horas, todas dispendidas em acções externas.

De referir que frequentaram acções de formação 19 funcionários, tendo-se despendido 150,00 €.

Quadro 10 – Indicadores relativos à formação profissional

			2003	2004	2005
Custo p/participante	$\frac{\text{Somatório dos custos de formação}}{\text{Total de participantes}}$	X100=	279,2 €	38,30 €	7,89€
Índice de participação	$\frac{\text{Nº participantes em acções de formação}}{\text{Total de efectivos}}$	X100=	4,30%	30,25%	7,6%

Face à globalidade dos efectivos (250), a percentagem de funcionários que frequentaram as acções de formação promovidas e organizadas por esta Direcção-Geral teve uma expressão de apenas 7,6%. Esta percentagem mínima de funcionários que frequentaram as acções de formação deveu-se ao facto da situação de contenção orçamental registada no ano 2005.

6. ENCARGOS COM O PESSOAL

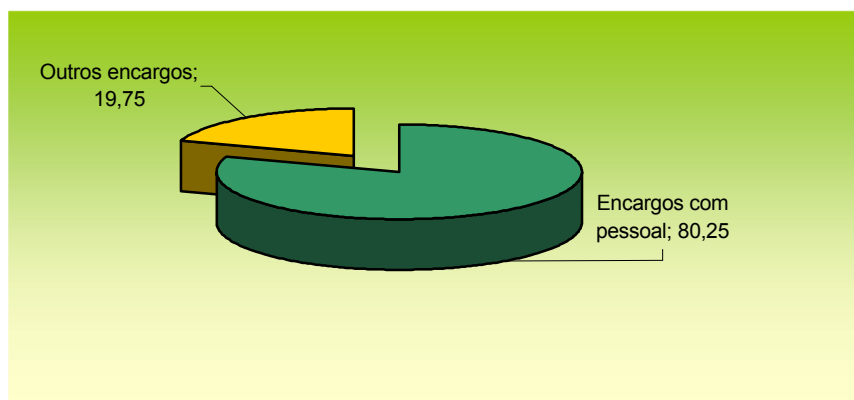
O quadro seguinte reflecte os encargos com pessoal relativos ao ano 2005.

Quadro 11 – Encargos com pessoal

	Dirigente	Médico	Téc Sup. Saúde	Téc Sup	Informática	Enfermag	Téc/Diag Terapeut	Técnico Profissional	Administrat	Auxiliar	Outros	Total
Remuneração Base	1.032.619,00	575.694,00	72.492,00	990.413,00	140.437,00	80.727,00	13.636,00	97.316,00	1.043.815,00	264.802,00	411.879,00	4.723.830,00
Trab Extraordinário									8.872,00	15.774,00		24.646,00
T/desc semanal e feriados T / Normal nocturno					615,00				13.015,00	1.888,00		15.518,00
Disponibilidade permanente	134.932,00	59.237,00										194.169,00
Fixação na periferia												
Ajudas de custo	9.874,00	1.493,00	1.594,00	2.249,00	11,00					1.092,00		16.313,00
Representação	87.724,00			2.223,00								89.947,00
Outros	235.378,00	119.499,00	14.940,00	211.346,00	32.091,00	13.897,00	3.185,00	23.602,00	257.775,00	84.532,00	1.592,00	997.837,00
TOTAL	1.500.527,00	755.923,00	89.026,00	1.206.231,00	173.154,00	94.624,00	16.821,00	120.918,00	1.323.477,00	368.088,00	413.471,00	6.062.260,00

Os encargos com o pessoal no ano de 2005 representaram 80,25% relativamente ao orçamento da Direcção-Geral da Saúde (7.553.598 €).

Gráfico 7 – Encargos com pessoal



Por último, o leque salarial líquido (maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base líquida) foi de 13,22 %.

Direcção-Geral
da Saúde



Ministério da Saúde