

# BALANÇO SOCIAL

BALANÇO SOCIAL  
2006

DIRECÇÃO-GERAL DA SAÚDE

# INDÍCE

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. 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.**

De acordo com o n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96 de 9 de Outubro, «Os serviços e organismos da Administração Pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham num mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respectiva relação jurídica de emprego, devem elaborar anualmente o seu balanço social com referência a 31 de Dezembro do ano anterior».

O balanço Social é um instrumento indispensável ao planeamento e à gestão dos recursos humanos.

Neste sentido e de acordo com a citada Lei e segundo as orientações técnicas da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de Março, este documento apresenta um conjunto de dados que permitem caracterizar os efectivos desta Direcção-Geral em termos quantitativos e qualitativos.

## 2. ATRIBUIÇÕES

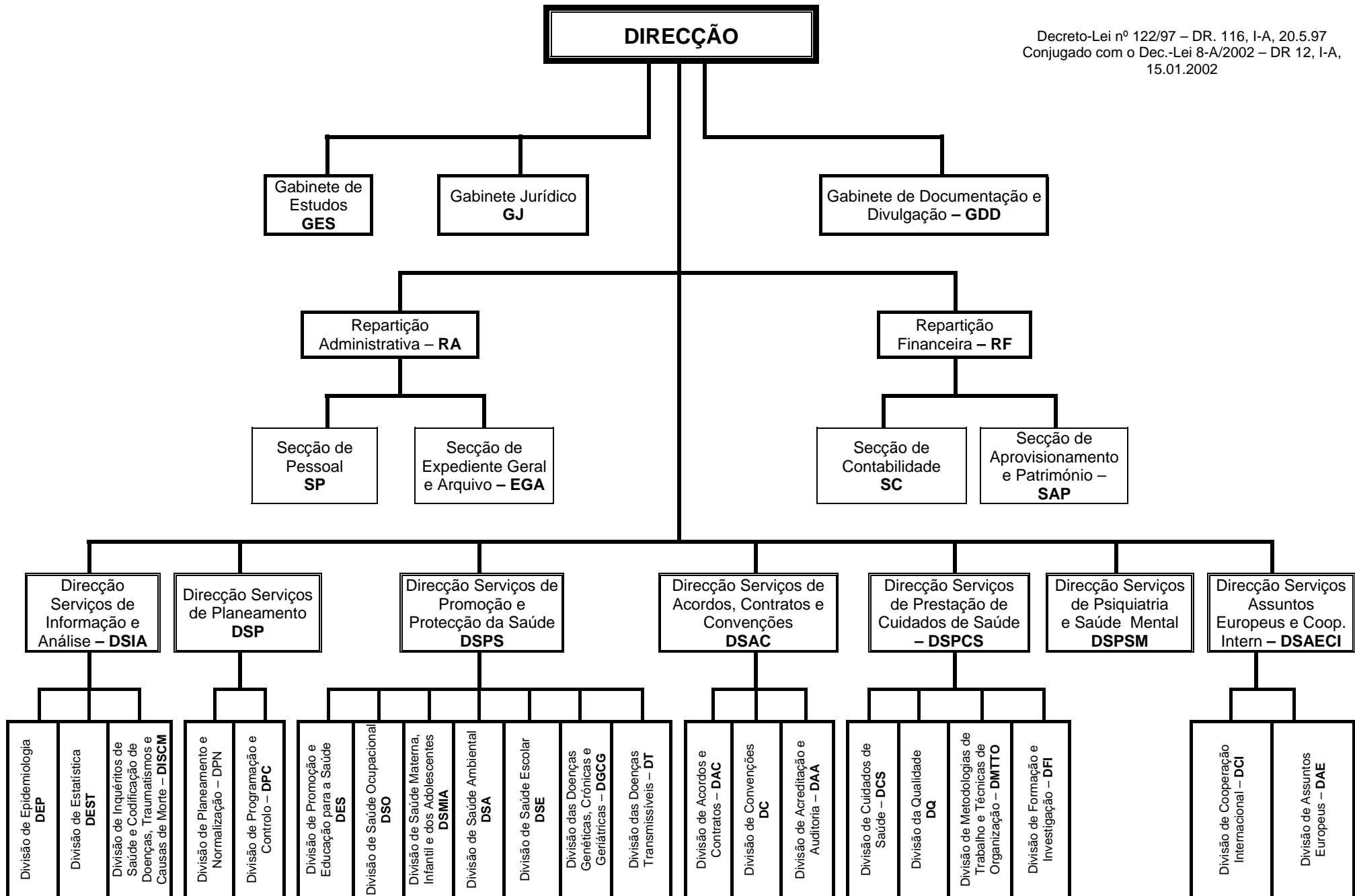
A Direcção-Geral da Saúde (DGS) é o serviço central do Ministério da Saúde, dotado de autonomia administrativa, ao qual incumbe o estudo e apoio na definição, desenvolvimento e execução da política global de saúde, o apoio técnico à cooperação internacional, bem como a orientação, a coordenação e a fiscalização 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 2006 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 2006, permite constatar que, dos 417 lugares previstos, 220 estão preenchidos (53%) e 197 encontram-se vagos (47%). Refira-se ainda que existem 23 lugares a extinguir quando vagarem.

A maioria das vagas existentes verifica-se em lugares pertencentes à carreira técnica superior (50) e à carreira de assistente administrativo (59).

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	14	10	
CAR. MÉDICA HOSPITALAR	Chefe de Serviço	3	(1)	3	
	Assist. Graduado / Assistente	7	3	4	
CAR. MÉDICA DE SAÚDE PÚBLICA	Chefe de Serviço	7	4+(3)	3	
	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	1	1	
	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	44+(8)	50	
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	3	1	
CAR. DE TÉCNICOS DE INFORMÁTICA	Téc. Grau 3 - Nível 2 / Téc. Grau 2 - Nível 2 / Téc. Grau 2 – Nível 1	6	3	3	
	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	

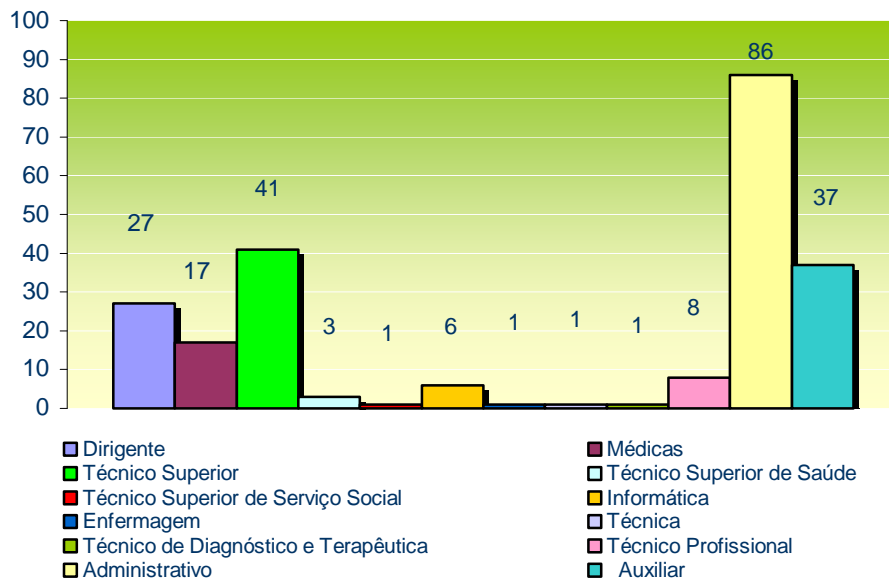
(continua)

**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	2	2	0	
COORDENAÇÃO E CHEFIA	Chefe de Secção	4	4	0	
CAR. DE ASSISTENTE ADMINISTRATIVO	Assist. Adm. Esp./Assist. Adm. Princ./Assist. Admi.	135	76	59	
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	3	5	
CAR. DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Encarregado	2	1	1	
	Aux. Administrativo	29	16+(8)	13	
CAR. DE OPERADOR DE REPROGRAFIA	Operador de Reprografia	3	3+(1)	0	
<b>TOTAL</b>	-	<b>417</b>	<b>220 + (23)</b>	<b>197</b>	

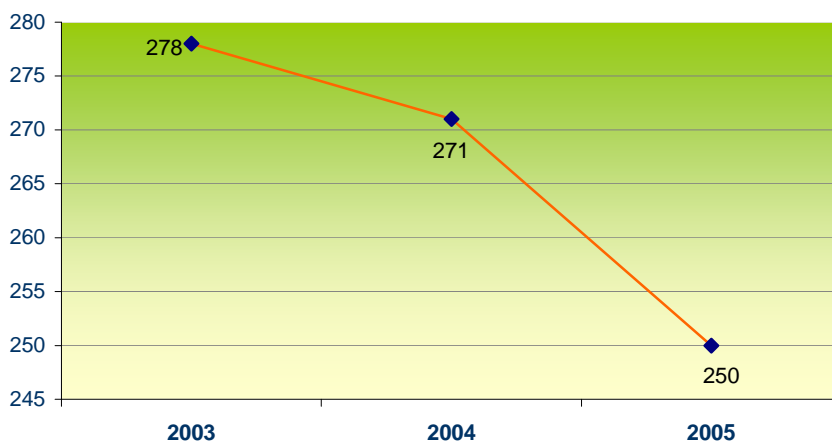
**NOTA** – Com excepção do pessoal dirigente e das chefias administrativas, o número de lugares resulta do somatório dos lugares constantes das Portarias nºs. 991/93, de 8 de Outubro e 1105/93, de 2 de Novembro, mantidas em vigor nos termos do nº. 2 do artº 42º do D.L. nº. 122/97, de 26 de Maio, que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

( ) lugares a extinguir quando vagarem.



**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 72 lugares preenchidos (31%), seguida da carreira técnica superior com 40 elementos (17,4%). Imediatamente a seguir vem o pessoal auxiliar com 38 funcionários (15,2%) e só depois as carreiras médicas com 13 efectivos (5,7%). 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 2004-2005, um decréscimo dos efectivos de 9,22%, sendo que no período decorrido entre 2005-2006 esse decréscimo em termos percentuais foi de 9,16%.

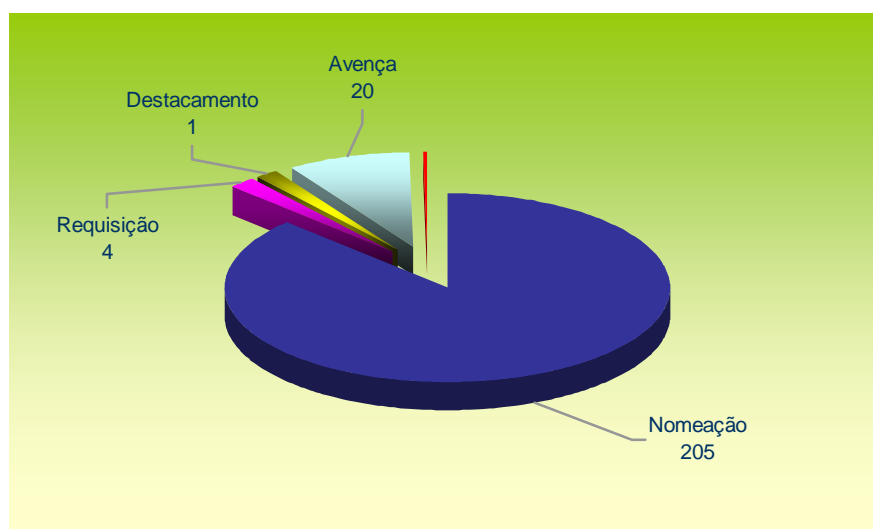
### 3.2. Estrutura Juridico-Funcional

O volume de emprego na Direcção-Geral da Saúde, no ano de 2006, era constituído por 229 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	-	-	-	13
Técnico Superior Saúde	2	-	-	-	-	2
Técnico Superior	38	-	-	-	-	38
Téc. Sup. Serv. Social	2	-	-	-	-	2
Informática	5	-	-	-	-	5
Enfermagem	-	1	-	-	-	1
Téc. Diag. Terapêutica	1	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	7	-	-	-	-	7
Administrativo	77	1	-	-	-	78
Auxiliar	35	-	-	-	-	35
Outros	-	-	-	-	20	20
<b>TOTAL</b>	<b>207</b>	<b>4</b>			<b>20</b>	<b>229</b>



**Gráfico 3** – Volume de emprego por tipo de vínculo

Do total de efectivos (229) a exercer funções nesta Direcção-Geral, 20 encontram-se com contrato na modalidade de avença.

Dos 20 avençados 19 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

		2004	2005	2006
Enquadramento	Pessoal Dirigente			
	Total de Efectivos	X100= 8,85%	6,75%	11,8%
Enquadramento de feminização	Pessoal Dirigente Feminino			
	Total de Efectivos	X100= 5,90%	4,25%	6,98%
Tecnicidade (restrito)	Me + Téc Sup + Téc S Saúde + Téc S Serv S + Téc Prof			
	Administrativos	X100= 87,91%	59,34%	83,33%
Tecnicidade (lato)	Me + Téc Sup + Téc S Saúde + Téc S Serv S + Téc Prof			
	Total de efectivos	X100= 29,52%	17,25%	26,20%

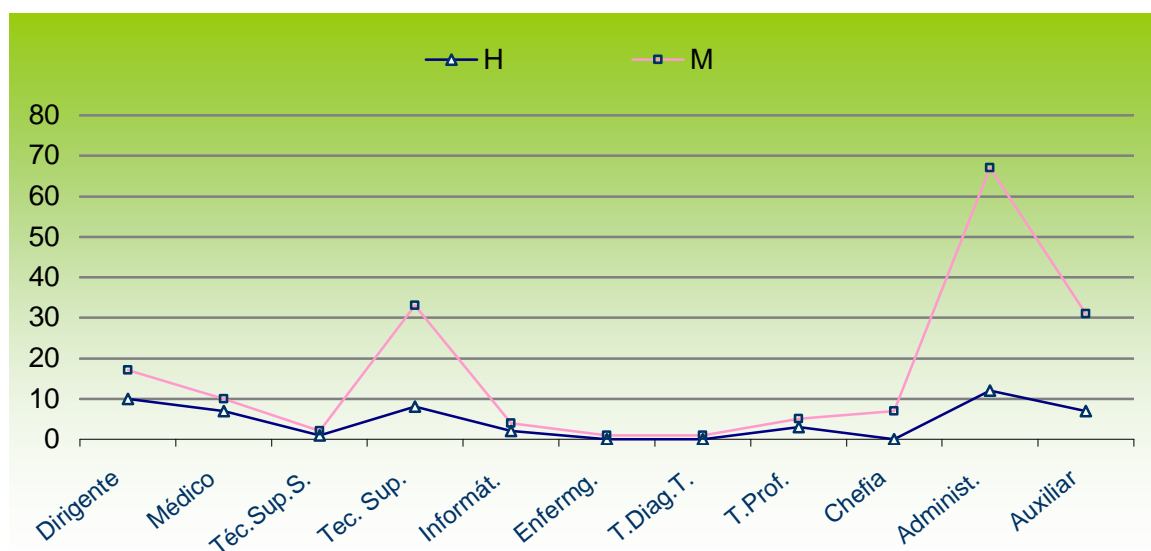
Pela análise do quadro anterior, pode constatar-se que a taxa de tecnicidade em sentido restrito foi, no ano de 2006, de 83,33%, verificando-se, no entanto, que a

taxa de tecnicidade em sentido lato, isto é, o número de técnicos sobre o total de efectivos, foi somente de 26,20%.

Importa, por último referir, que o grau de tecnicidade apresenta uma pequena descida entre 2004 e 2005, uma descida acentuada em 2005 e uma subida significativa em 2006.

### 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 (74,7 %)



**Gráfico 4** – Distribuição dos efectivos por carreira e sexo

**Quadro 4** – Indicadores da taxa de feminização e masculinização

	2004	2005	2006
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de mulheres}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 = 77,12\%$	76,80%	74,67%
Taxa de masculinização	$\frac{\text{Total de homens}}{\text{Total de Efectivos}} \times 100 = 22,87\%$	23,20%	25,32%

### 3.5. Distribuição dos efectivos por carreiras e grupos etários

**Quadro 5 – Distribuição por grupos etários**

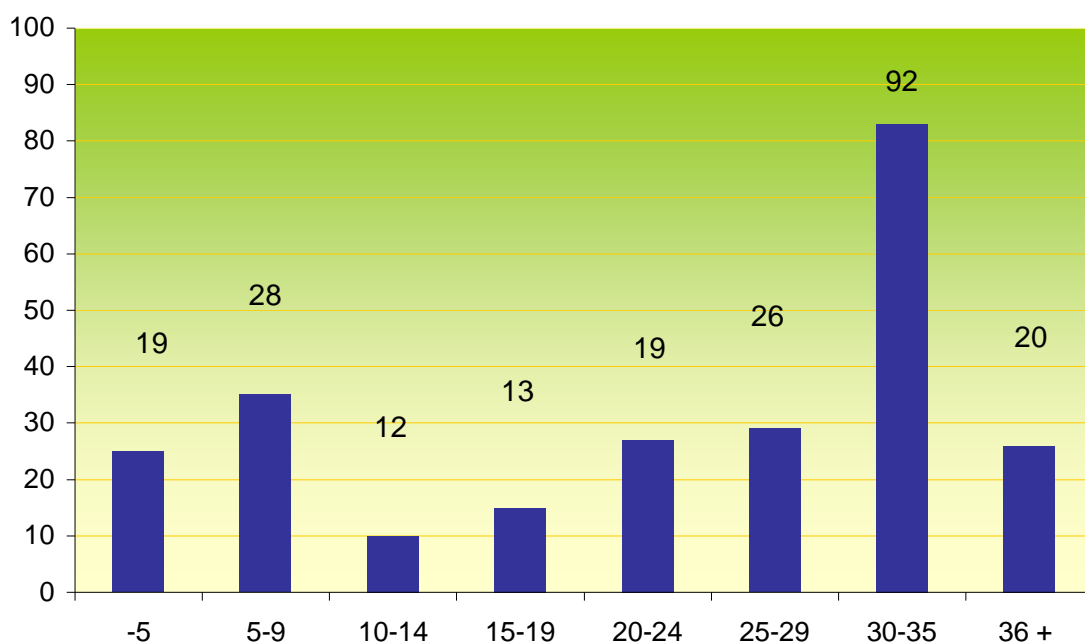
Grupos de pessoal	Grupo etário										Total
	18-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65-70	
Dirigente	-	-	1	1	1	8	4	10	2	-	27
Médico	-	-	-	-	-	3	6	4	-	-	13
Técnico Sup. Saúde	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	2
Técnico Superior	-	-	-	3	5	5	10	7	8	2	40
Informática	-	-	-	1	-	-	2	2	-	-	5
Enfermagem	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Téc. Diag. Terapêutica	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Técnico Profissional	-	-	-	-	1	1	2	3	-	-	7
Administrativo	-	-	4	3	3	6	35	20	4	3	78
Auxiliar	-	3	2	1	8	2	4	4	3	8	35
Outros	-	4	12	2	-	-	2	-	-	-	20
<b>TOTAL</b>	-	7	19	11	20	26	68	51	17	13	229

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 50,9%.



### 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 40,17% tem mais de 30 anos de antiguidade na função pública, 22,40% tem entre 20 a 29 anos, 23,14% tem entre 5 a 19 anos e 8,29% tem menos de 5 anos de função pública. O nível médio de antiguidade (soma das antiguidades/total de efectivos) é de 23,82 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	20	23
6 Anos de escolaridade	2	21	23
9 Anos de escolaridade	14	37	51
11 Anos de escolaridade	1	13	14
12 Anos de escolaridade	3	7	10
Curso Médio	-	-	-
Bacharelato	1	-	1
Licenciatura	25	61	86
Mestrado	6	11	17
Doutoramento	4	-	4
<b>TOTAL</b>	<b>59</b>	<b>170</b>	<b>229</b>

Pela leitura do mapa constata-se que, dos 229 trabalhadores em funções na Direcção-Geral da Saúde, 107 (46,72%) têm habilitações correspondentes à licenciatura, mestrado e doutoramento.

Verifica-se ainda que é o pessoal do sexo feminino (31%) que apresenta um nível de escolaridade superior aos trabalhadores do sexo masculino.

**Quadro 7 – Indicadores sobre o nível de habilitações universitárias**

		2004	2005	2006
Taxa de habilitação universitária	$\frac{\text{Nº efectivos com habilitação universitária}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 45,75%	45,20%	46,72%

### 3.8.Movimentos de pessoal

Durante o ano de 2006 foram admitidos ou reiniciaram funções na Direcção-Geral da Saúde 8 trabalhadores, dos quais 1 dirigente, 1 médico, 1 técnico superior, 2 administrativos, 1 auxiliar e 2 licenciados em regime de contrato de avença.

Quanto às saídas registaram-se 17 por aposentação, 4 por exoneração, 1 por cessação da comissão de serviço, 8 por mútuo acordo e 1 por denúncia de qualquer das partes.

**Quadro 7 – Indicadores sobre o movimento de pessoal**

		2004	2005	2006
Índice de rotação	$\frac{\text{Efectivo inicial + entradas +saídas}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 1,38%	1,18%	1,20%
Índice de cobertura	$\frac{\text{Entradas}}{\text{Saídas}}$	X100= 108,69%	157,14 %	47,05%
Índice de admissões	$\frac{\text{Nº total de admissões}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 9,22%	8,8 %	3,49%
Índice de saídas	$\frac{\text{Nº total de saídas}}{\text{Total de Efectivos}}$	X100= 8,48%	5,6%	7,4%

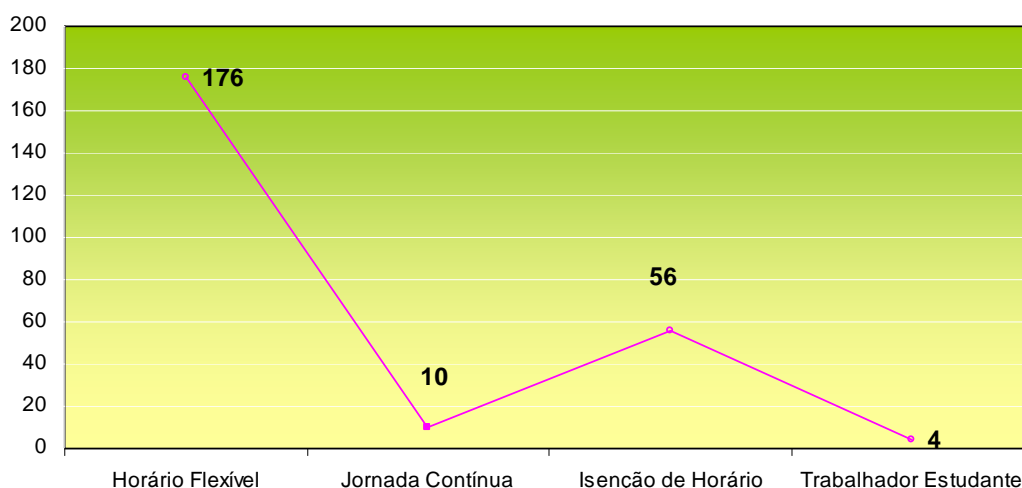
## 4. HORÁRIO DE TRABALHO, TRABALHO SUPLEMENTAR E FALTAS

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

Dos 229 profissionais, 69,43% praticam o regime de horário flexível, 14,41% têm isenção de horário e 5,24% estão em jornada contínua. Apenas 2 trabalhadores possuem o estatuto de trabalhador estudante.

Quanto ao pessoal com horário acrescido existe 2 técnicos superiores 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, 7 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 4 sem dedicação exclusiva e 35 h a tempo completo (carreira médica hospitalar).

#### 4.1. Trabalho extraordinário

Durante o ano de 2006 realizaram-se 7771 horas extraordinárias, das quais 87,71 % foi trabalho extraordinário diurno e noturno, 9,44% 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 2006**

Tipo de ausência	Dirigente	Médico	Téc. Sup. Saúde	Téc. Sup	Informática	Doc./Inv.	Enfermagem	Téc.	Téc. Diag. Terapêutica	Téc.Prof.	Administrativo	Auxiliar	TOTAL
Casamento	1	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	-	10
Maternidade/Paternidade	2	15	-	150	17	-	-	-	-	-	-	-	184
Falecimento de familiar	6	1	-	24	-	-	-	-	-	1	19	15	66
Doença	74	-	-	695	22	-	-	1	-	28	2075	735	3630
Greve	28	-	-	151	7	-	-	-	-	56	210	147	599
Assistência a Familiares	2	-	-	78	61	-	-	-	-	4	71	22	238
Trabalhador Estudante	-	-	-	32	-	-	-	-	-	5	21	6	64
Por conta período férias	176	12	-	307	34	-	-	-	6	27	386	107	1055
Injustificadas	-	-	-	34	-	-	-	-	-	-	14	-	48
Outras	277	12	-	1415	440	-	-	7	-	80	3036	929	6196
<b>TOTAL</b>	<b>566</b>	<b>40</b>	<b>-</b>	<b>2895</b>	<b>581</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>201</b>	<b>5832</b>	<b>1961</b>	<b>12090</b>

Relativamente às ausências a maior percentagem centra-se nas faltas por doença num total de 3630 dias, dos quais se realçam 2075 respeitantes a administrativos, 735 a auxiliares e 695 a técnicos superiores.

**Quadro 9** – Indicadores sobre a ausência ao trabalho

		2004	2005	2006
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Dias de ausência por doença}}{\text{Dias úteis ano x Total de Efectivos}}$	X100= 7,05%	4,59%	6,39%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Nº total de faltas}}{\text{Dias úteis ano x total de efectivos}}$	X100= 10,13%	10,92%	21,28%

## 5.FORMAÇÃO

O número total de horas em acções de formação foi de 2152 horas, sendo 493 dispendidas em acções externas e 1659 em acções internas.

De referir que frequentaram acções de formação 106 funcionários, tendo-se despendido 5.706,66 €.

**Quadro 10** – Indicadores relativos à formação profissional

		2004	2005	2006
Custo p/participante	$\frac{\text{Somatório dos custos de formação}}{\text{Total de participantes}}$	X100= 38,30 €	7,89€	53,84€
Índice de participação	$\frac{\text{Nº participantes em acções de formação}}{\text{Total de efectivos}}$	X100= 30,25%	7,6%	46,28%

Face à globalidade dos efectivos (229), a percentagem de funcionários que frequentaram as acções de formação promovidas e organizadas por esta Direcção-Geral teve uma expressão de 46,28%.

## 6. ENCARGOS COM O PESSOAL

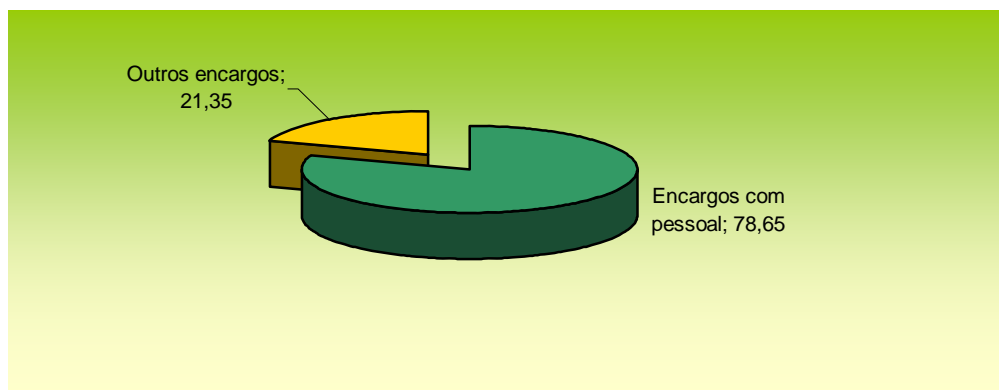
O quadro seguinte reflecte os encargos com pessoal relativos ao ano 2006.

**Quadro 11 – Encargos com pessoal**

	Dirigente	Médico	Téc Sup. Saúde	Téc Sup	Informática	Enfermag	Téc/Diag Terapêut	Técnico Profissional	Administrat	Auxiliar	Outros	Total
Remuneração Base	1.127.397,00	541.572,00	81.579,00	971.532,00	122.146,00	41.388,00	15.380,00	91.879,00	1.010.428,00	246.771,00	392.978,00	4.643.050,00
Trab Extraordinário									15.029,00	12.713,00		27.742,00
T/desc semanal e feriados T / Normal nocturno					5.902,00				2.614,00	3.372,00		11.888,00
Disponibilidade permanente	123.652,00	53.119,00										176.771,00
Fixação na periferia												
Ajudas de custo	3.361,00	708,00	433,00	464,00						1.382,00		6.348,00
Representação	95.235,00											95.235,00
Outros	250847,00	111.789,00	17.956,00	204.231,00	31.812,00	7.743,00	3.483,00	23.040,00	264.368,00	78.935,00	491,00	997.837,00
<b>TOTAL</b>	<b>1.600.492,00</b>	<b>707.188,00</b>	<b>99.968,00</b>	<b>1.176.227,00</b>	<b>159.860,00</b>	<b>49.131,00</b>	<b>18.863,00</b>	<b>114.919,00</b>	<b>1.292.439,00</b>	<b>343.173,00</b>	<b>393.469,00</b>	<b>5.955.729,00</b>

Os encargos com o pessoal no ano de 2006 representaram 78,65% relativamente ao orçamento da Direcção-Geral da Saúde (7.572.169 €).

**Gráfico 7 – Encargos com pessoal**



Por último, o leque salarial líquido (maior remuneração base ilíquida / menor remuneração base líquida) foi de 12,04 %.