

BALANÇO SOCIAL

2023

ABRIL 2024

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO.....	2
2. ORGANOGRAMA DA DIREÇÃO REGIONAL PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRADAS E LONGEVIDADE	3
3. DISTRIBUIÇÃO GLOBAL DOS RECURSOS HUMANOS	4
4. ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS	5
5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES.....	6
6. ESTRUTURA HABILITACIONAL.....	7
7. CONCLUSÃO.....	8
8. APROVAÇÃO	8
Figura 1 - Organograma da DRPPIL.....	3

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social (BS) é um instrumento privilegiado de Planeamento e Gestão de Recursos Humanos dos serviços e organismos, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre de cada ano civil, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior.

Foi o Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro (adaptado à RAM pelo Decreto Legislativo Regional n.º 40/2008/M, de 10 de dezembro) que consagrou pela primeira vez, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade da elaboração do Balanço Social para a generalidade dos serviços públicos.

Por sua vez, o Decreto Regulamentar Regional n.º 4/2023/M, de 10 de janeiro, vem complementar a anterior adaptação do citado Decreto-Lei n.º 190/96, passando a englobar no balanço social regional, não apenas os trabalhadores com vínculo de emprego público, mas também os demais trabalhadores que exercem funções na administração regional autónoma da Madeira, passando também a contabilizar-se os trabalhadores que exercem funções no âmbito do setor empresarial da Região, independentemente da natureza do respetivo vínculo e define igualmente a estrutura e modelos dos mapas do Balanço Social, sendo que para os serviços com menos de 50 trabalhadores são os constantes do anexo II do referido diploma.

É, assim, em observância do disposto nos diplomas legais citados, que a Direção Regional para as Políticas Públicas Integradas e Longevidade (DRPPIL), elabora o seu balanço social anual, com referência a 31 de dezembro de 2023.

A informação para a elaboração do presente Balanço Social foi obtida mediante consulta aos dados disponibilizados pelo arquivo de processos individuais dos recursos humanos, de onde extraímos os dados para a elaboração dos quadros estruturais referentes às idades, às antiguidades e às habilitações dos trabalhadores, sendo que a ferramenta utilizada para os cálculos apurados foi o Microsoft Excel 365.

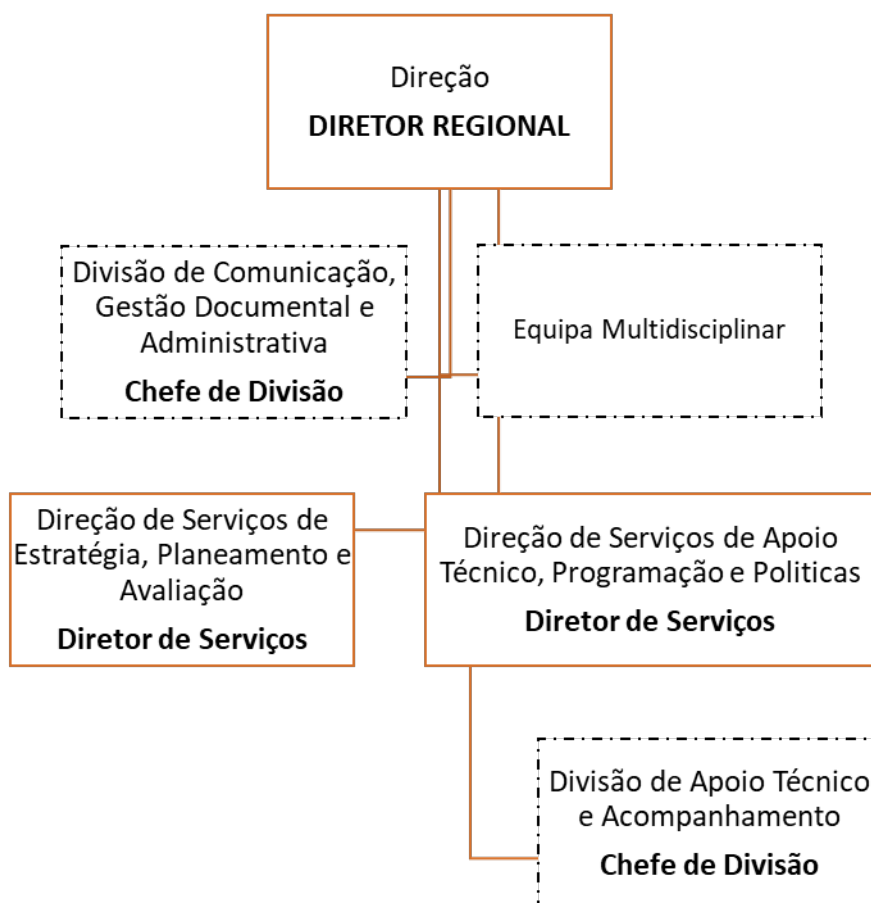
2. ORGANOGRAMA DA DIREÇÃO REGIONAL PARA AS POLÍTICAS PÚBLICAS INTEGRADAS E LONGEVIDADE

A Direção Regional para as Políticas Públicas Integradas e Longevidade, é um serviço central da administração direta da Região Autónoma da Madeira, criada pelo Decreto Regulamentar Regional n.º 8/2021/M, de 4 de agosto, atualmente integrada na Secretaria Regional de Saúde e Proteção Civil (SRS), através do Decreto Regulamentar Regional n.º 5/2023/M, de 13 de fevereiro.

A sua estrutura nuclear, foi definida através da publicação da Portaria n.º 19/2022, de 19 de janeiro, e a estrutura flexível através do Despacho n.º 21/2022, de 24 de janeiro.

De seguida, apresentamos a estrutura organizacional em vigor a 31 de dezembro de 2023:

Figura 1 - Organograma da DRPPIL



3. DISTRIBUIÇÃO GLOBAL DOS RECURSOS HUMANOS

A 31 de dezembro de 2023 o quadro de pessoal da DRPPIL era composto por um total de 6 trabalhadores, dos quais, 4 em funções dirigentes, em regime de comissão de serviço e 2 em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, dos quais 1 em mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)

O quadro seguinte apresenta a distribuição dos recursos humanos por género, cargo e carreira:

1	RECURSOS HUMANOS		Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
1.1	Total efectivos	H					0
		M	4	1	1	0	6
		T	4	1	1	0	6
1.1.1	Contrato de trabalho em funções públicas (al.a) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H					0
		M			1		1
		T	0	0	1	0	1
1.1.2	Nomeação (al.b) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP)	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.1.3	Contrato de trabalho (Código do Trabalho)	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.1.4	Comissão de serviço (al.c) do n.º 3 do artigo 6.º da LTFP e artigo 161.º do CT)	H					0
		M	4				4
		T	4	0	0	0	4
1.1.5	Mobilidade (artigo 92.º da LTFP e artigo 120.º do CT)	H					0
		M		1			1
		T	0	1	0	0	1
1.1.6	Cedência de interesse público (artigo 241.º da LTFP)	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0
1.1.7	Outros	H					0
		M					0
		T	0	0	0	0	0

4. ESTRUTURA ETÁRIA DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2023, a média de idades do pessoal afeto à DRPPIL era de cerca de 54 anos.

1.2	ESTRUTURA ETÁRIA (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total
	Até 24 anos	0	0	0
	25-29	0	0	0
	30-34	0	0	0
	35-39	0	0	0
	40-44	0	0	0
	45-49	0	2	2
	50-54	0	1	1
	55-59	0	1	1
	60-64	0	2	2
	65-69	0	0	0
	70 e mais	0	0	0
1.3	Nível médio etário:	<u>Soma das idades</u> Total de efectivos		54
	Nível médio etário masculino =			0
	Nível médio etário feminino =			54

5. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES

Em 31 de dezembro de 2023, a média da antiguidade do pessoal afeto à DRPPIL era de 27 anos. O quadro seguinte apresenta a antiguidade dos trabalhadores distribuídos por género, cargo e carreira.

1.4	ESTRUTURA ANTIGUIDADES (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	Dirigente	Carreira de técnico superior	Carreira de assistente técnico	Carreira de assistente operacional	Total
	Até 5 anos	0	1	1	1	0	0	0	1
	5-9	0	0	0	0	0	0	0	0
	10-14	0	0	0	0	0	0	0	0
	15-19	0	0	0	0	0	0	0	0
	20-24	0	1	1	1	0	0	0	1
	25-29	0	2	2	1	0	1	0	2
	30-35	0	0	0	0	0	0	0	0
	Mais de 36	0	2	2	1	1	0	0	2
1.5	Nível médio de antiguidade: $\frac{\text{Soma das antiguidades}}{\text{Total de efectivos}} =$								27
	Nível médio de antiguidade masculino =								0
	Nível médio de antiguidade feminino =								27

6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Em 31 de dezembro de 2023, a estrutura habilitacional do pessoal afeto à DRPPIL correspondia maioritariamente ao nível de habilitações literárias igual ou superior à licenciatura (licenciatura e mestrado), conforme demonstrado no quadro seguinte:

1.8	ESTRUTURA HABILITACIONAL (em 31 de Dezembro)	Homens	Mulheres	Total	%
	Até 4 anos de escolaridade	0	0	0	0%
	6 anos de escolaridade	0	0	0	0%
	9 anos de escolaridade	0	0	0	0%
	11 anos de escolaridade	0	0	0	0%
	12 anos de escolaridade	0	1	1	17%
	Bacharelato ou curso médio	0	0	0	0%
	Licenciatura	0	2	2	33%
	Mestrado	0	3	3	50%
	Doutoramento	0	0	0	0%

7. CONCLUSÃO

Os dados facultados por este instrumento de gestão permitem efetuar uma análise da situação atual e da estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da DRPPIL, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, para o desenvolvimento das competências e desempenho dos seus efetivos para a melhor execução e realização da missão desta Direção Regional.

Como Nota Final, cumpre-nos inserir no presente documento, uma menção à situação de instalação, ainda que não formalizada ao abrigo do regime de instalação previsto em lei, desta Direção Regional, que como serviço executivo da administração direta da Região, garante a prossecução das Políticas Públicas da responsabilidade da Secretaria Regional da Saúde e Proteção civil em matéria de Longevidade, ao mesmo que elabora Estudos e assegura o Planeamento no âmbito das Políticas Públicas para a Longevidade, bem como, assegura a coordenação dos recursos organizacionais da Rede de Cuidados Continuados Integrados, mas que enfrenta uma escassez notória de Recursos Humanos, incluindo Recursos Humanos com formação diferenciada.

8. APROVAÇÃO

A DIRETORA REGIONAL



Ana Clara Silva