

Planeamento de Recursos Humanos da Saúde

A importância do diagnóstico da
diversidade da Força de
Trabalho do SNS



WORKSHOP | PLANAPP | MINISTÉRIO DA SAÚDE

Auditório Principal do Centro de Congressos do Pólo
dos Hospitais da Universidade de Coimbra

23 de abril de 2025

Agenda

09h45

Receção dos
Participantes



10h00

Abertura

11h00

Perguntas e Respostas



10h20

Evolução dos Recursos
Humanos do SNS

11h15

Pausa para Café

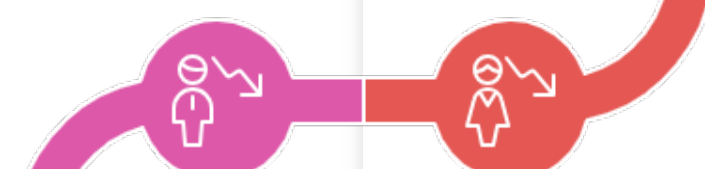


11h35

Dashboards PLANAPP

12h00

Evolução Recente do
Absentismo no SNS

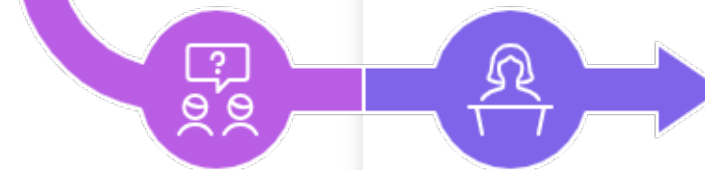


11h45

Gestão e Género

12h20

Perguntas e Respostas



12h35

Encerramento

Papel do PLANAPP



Qualificação da gestão estratégica de RHS – Papel do PLANAPP



1.ª série

N.º 195

08-10-2024

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS

Decreto-Lei n.º 67/2024, de 8 de outubro

Sumário: Aprova a orgânica do Centro de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas.

Missão do PLANAPP:

*“(...) contribuir para o **desenvolvimento de políticas públicas**, mediante atividades de prospetiva, planeamento, monitorização, avaliação de resultados e análise de impacto, bem como promover a coordenação e articulação destas funções, **em conjunto com outras estruturas e serviços públicos relevantes**, apoiar a definição das linhas estratégicas, das prioridades e dos objetivos das **políticas públicas** (setoriais)...”*

Qualificação da gestão estratégica de RHS – Papel do PLANAPP



2.ª série

N.º 78

22-04-2025

PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS E SAÚDE

Gabinete do Ministro da Presidência e Gabinete da Ministra da Saúde

Despacho n.º 4757/2025

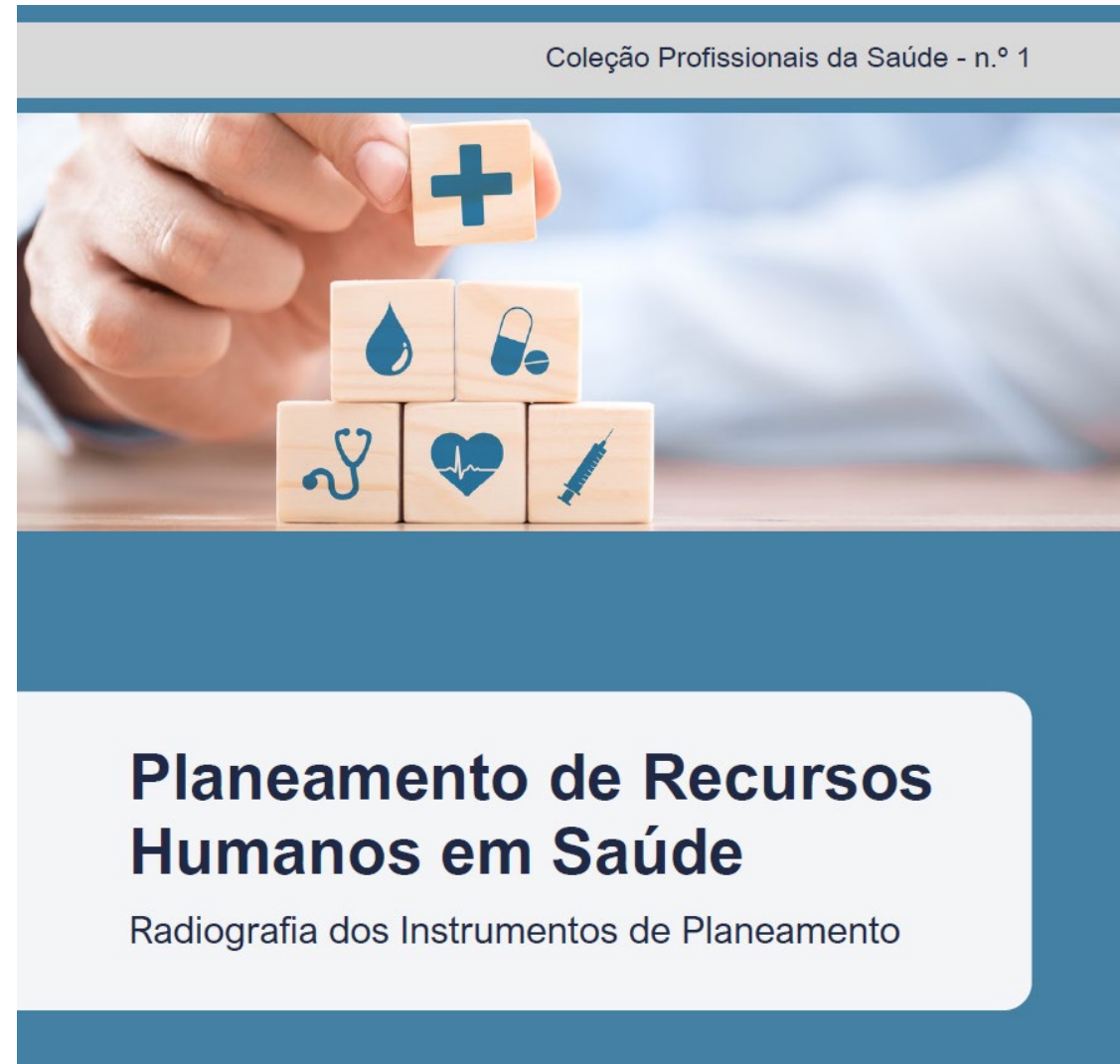
Sumário: Estabelece mecanismos de cooperação e de trabalho conjunto no âmbito da melhoria do planeamento e da gestão estratégica de recursos humanos do setor da saúde.

DESPACHO CONJUNTO ...PLANAPP enquanto consultor público do processo

Trabalho realizado



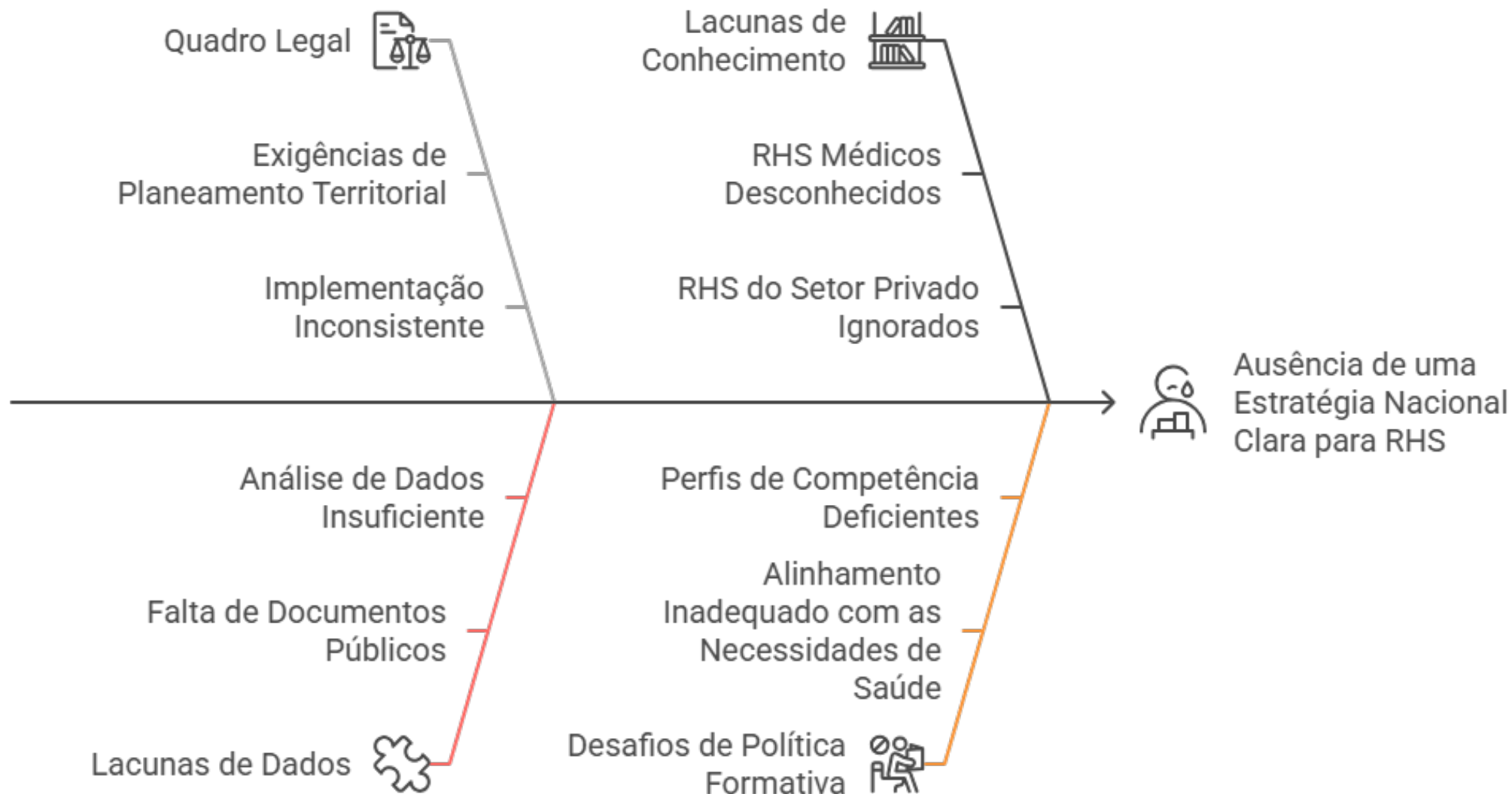
— Raio-X dos instrumentos de planeamento de RHS - Portugal



Planeamento Estratégico de RHS



Mapeamento do planeamento existente em Portugal ao nível de RHS



A força de trabalho do SNS: quem somos?

Coleção Profissionais da Saúde - N.º 2



Os Profissionais do SNS

Retrato e Evolução

Health Professionals Collection - N.º 2 (summarised English version)



The NHS Healthcare Workforce in Portugal

Overview and recent evolution

A força de trabalho do SNS: quem somos?

Coleção Profissionais da Saúde - N.º 3



Trabalho, Liderança e Género no SNS

Nota de Análise

Infografia sobre a força de trabalho do SNS

<https://www.planapp.gov.pt/infografias/>

HOME // RETRATO ILUSTRADO DOS PROFISSIONAIS DO SNS



Retrato dos profissionais do SNS

A força de trabalho do SNS: quem somos?

The International Journal of Health Planning and Management

W

RESEARCH ARTICLE

Regional Inequalities in the Allocation of Specialist Doctors Within the Portuguese NHS

William de Melo  | Ana Sofia Ferreira

Centre for Planning and Evaluation of Public Policies (PLANAPP), Lisboa, Portugal

Correspondence: William de Melo (William.melo@PLANAPP.gov.pt)

Received: 23 October 2024 | Revised: 21 January 2025 | Accepted: 3 February 2025

Funding: The authors received no specific funding for this work.

Keywords: healthcare workforce | human resources in health | medical workforce | NHS | policy implications | regional inequalities in allocation | specialist doctors

<https://doi.org/10.1002/hpm.3914>

Absentismo no SNS

Retrato e Evolução (2018-2023)



A força de trabalho do SNS: *ongoing*....



Tempo de Trabalho dos Profissionais do SNS

Contributo do Trabalho Suplementar e da Prestação de Serviços Clínicos

A SATISFAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE EM PORTUGAL E A RETENÇÃO NO SNS



INSTITUTO DE HIGIENE E
MEDICINA TROPICAL
DESDE 1962



POLÍTICAS E PLANEAMENTO
DA FORÇA DE TRABALHO
EM SAÚDE
World Collaborating Centre on Health
Workforce Policy and Planning



PLANAPP
Centro de Planeamento e de Avaliação
de Políticas Públicas

...**BENCHMARKING**...
(NACIONAL E INTERNACIONAL)

A Força de Trabalho do SNS

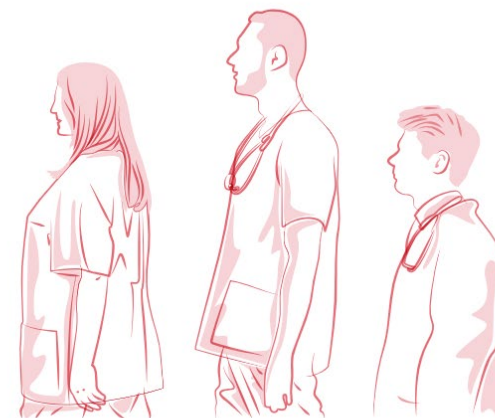




Metodologia da Análise: Métricas



EQUIVALENTES A TEMPO COMPLETO



NÚMERO DE PROFISSIONAIS

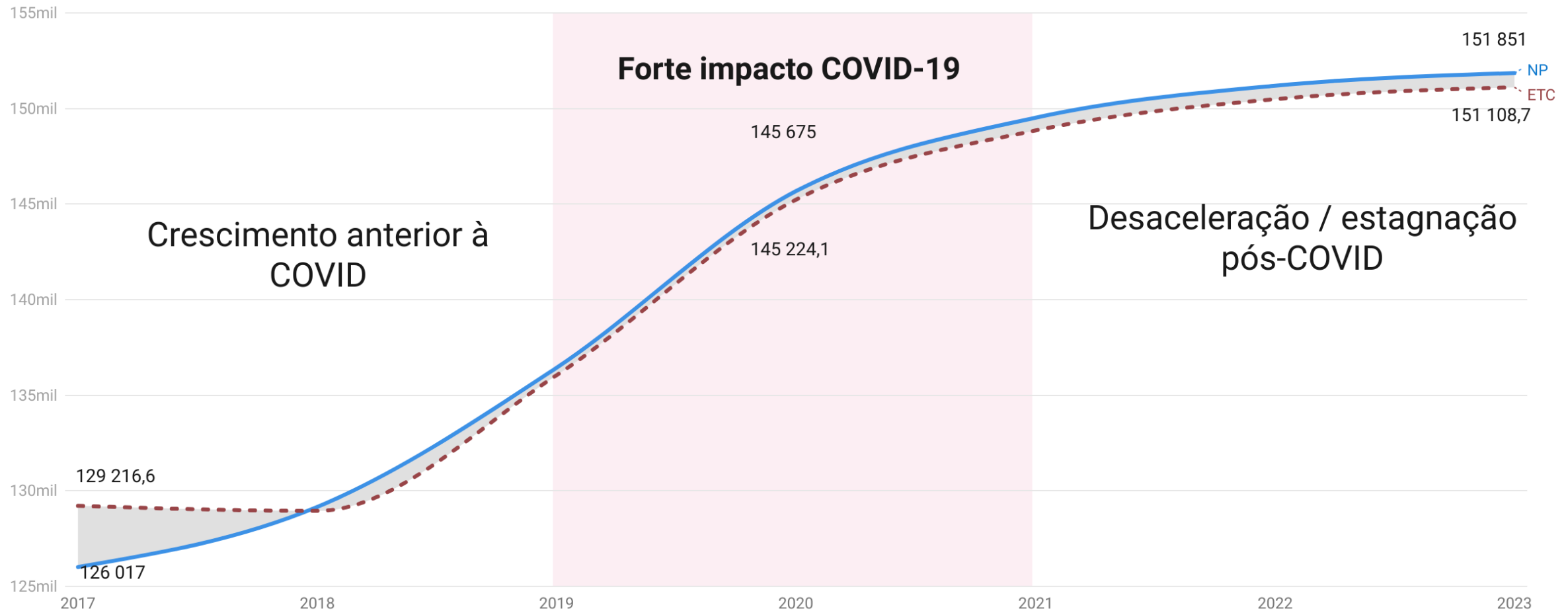


Número total de profissionais de saúde aumentou nos últimos anos



A força de trabalho do SNS: quem somos?

O número de Equivalentes a Tempo Completo (ETC) tem crescido
mas a ritmo inferior ao Número de Profissionais (NP)





Metodologia da Análise: Categorias



Grupo Etário

Representa diferentes faixas etárias envolvidas na análise.



Género

Considera a distribuição de género nos dados analisados.



Região

Envolve diferentes áreas geográficas como subunidade de análise.



Grupo Profissional

Aprofunda dados por profissão do SNS.

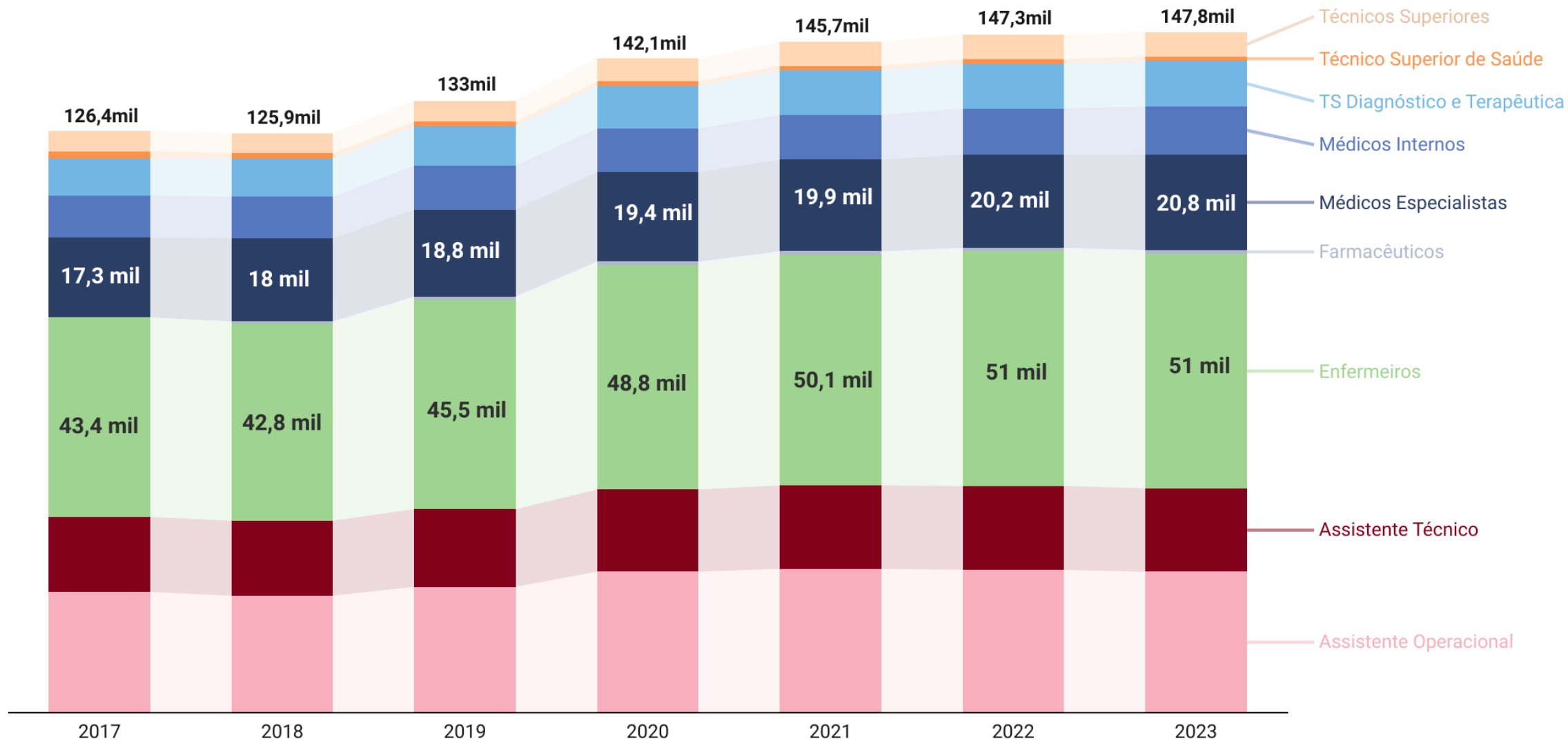


Setor de Cuidados

Abrange subsectores dentro dos cuidados de saúde.

A força de trabalho do SNS: quem somos?

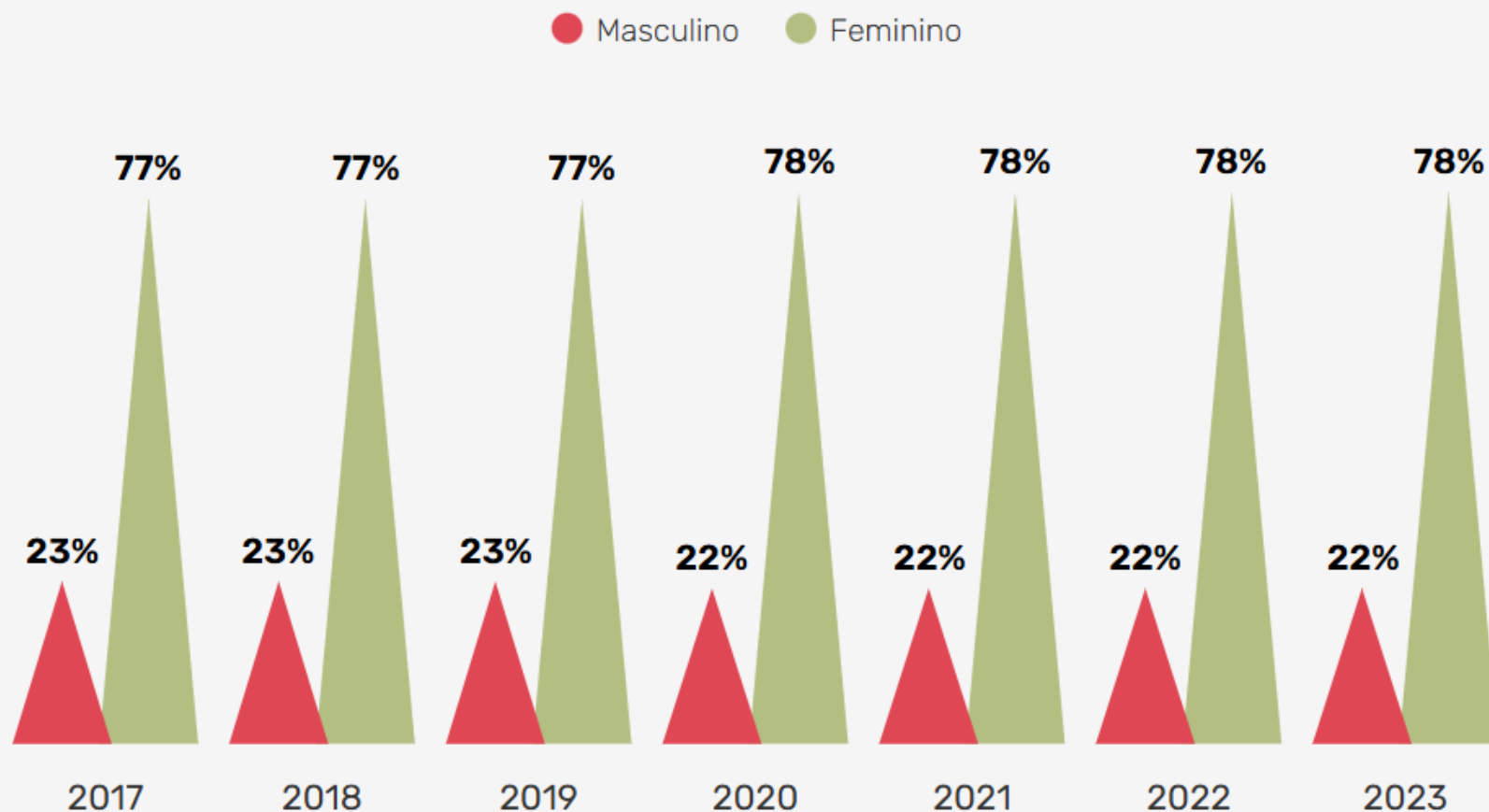
O crescimento de ETCs é transversal aos diferentes Grupos Profissionais





Género no SNS

Quatro em cada cinco profissionais do SNS são mulheres



78%
taxa de feminização

- Taxa de feminização sempre > 60% em qualquer grupo profissional
- Se excluirmos Médicos (Internos e Especialistas): sempre > 75%



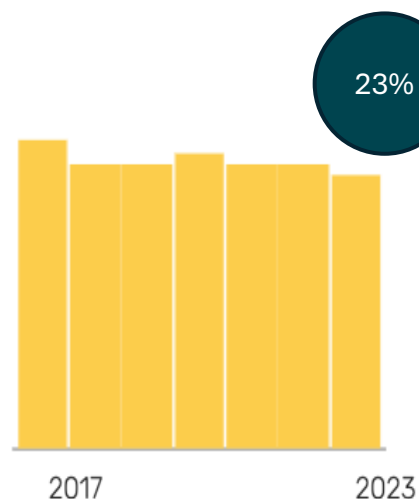
Grupo Etário no SNS

Profissionais do SNS têm vindo a envelhecer

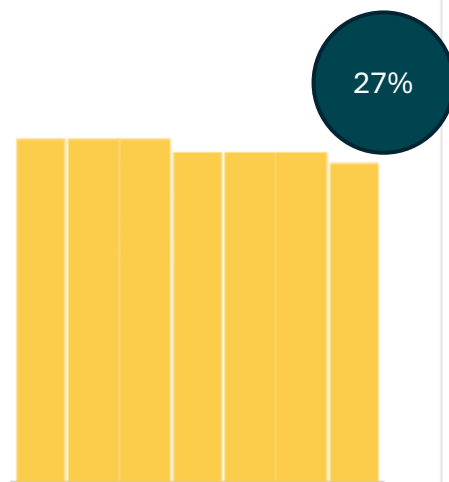
Evolução dos profissionais do SNS por faixa etária em percentagem do total

% profissionais com
45 ou + anos cresce:
45% em 2017 para
50% em 2023

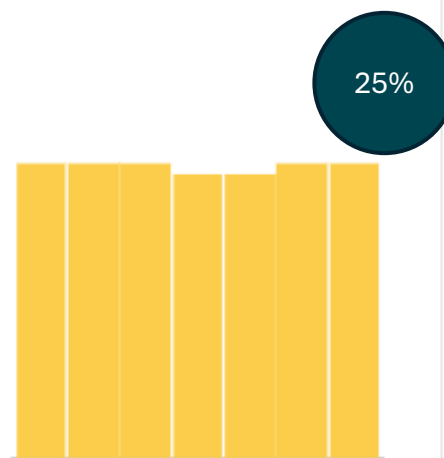
Menos de 35 anos



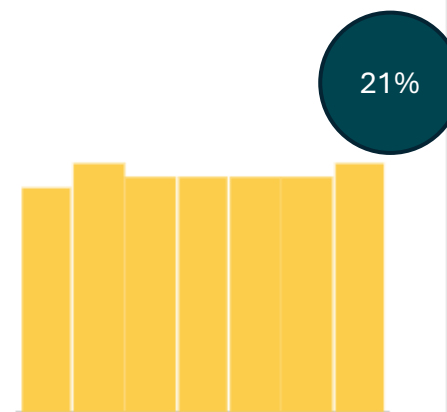
35 a 44 anos



45 a 54 anos



55 a 64 anos



65 ou mais anos

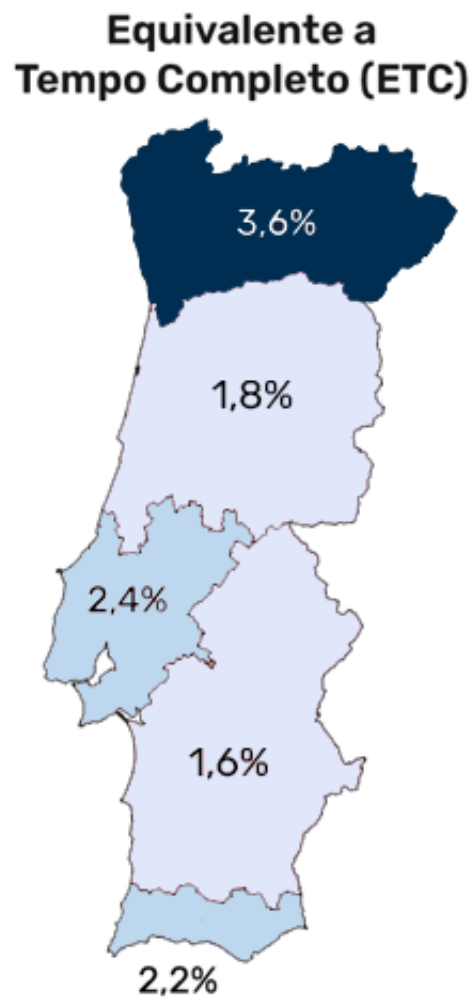
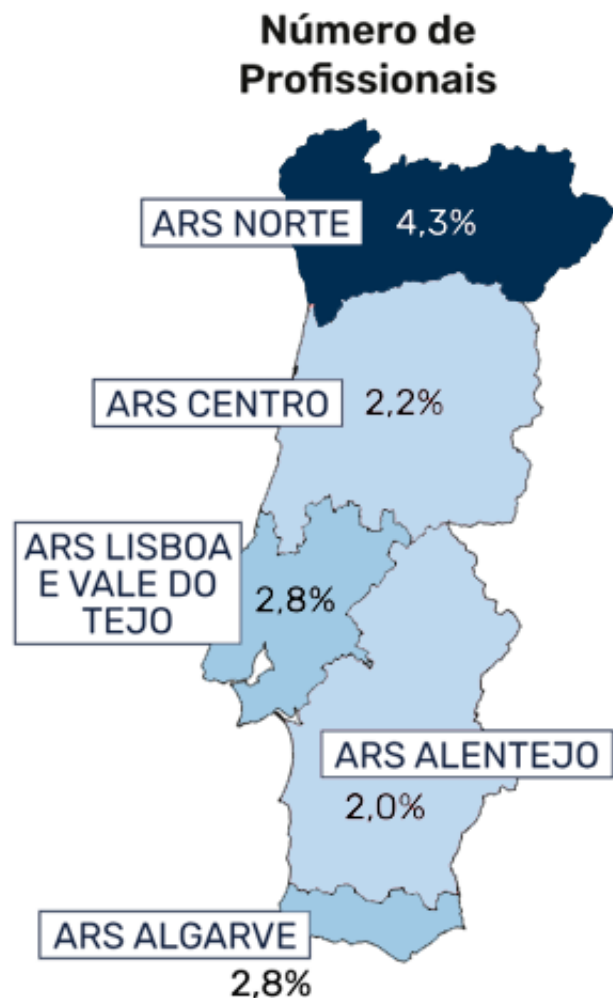


Crescimento em todas as regiões, mas não de forma homogênea. Mais acentuado no Norte



Taxa de crescimento médio anual entre 2017-2023

< 2% 2%-2,5% 2,5%-3% 3%-3,5% > 3,5%



Análise por Região de Saúde

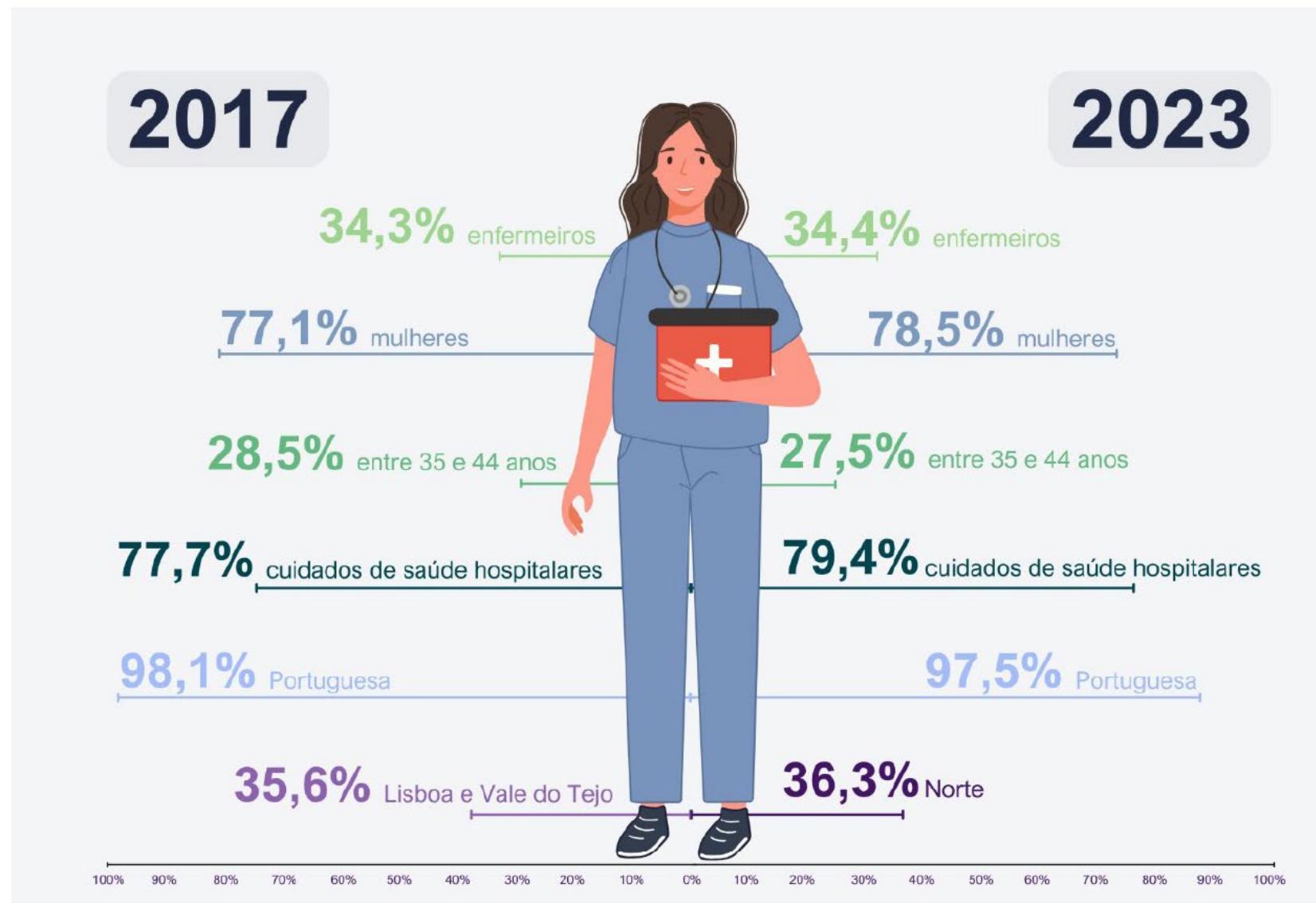


A força de trabalho do SNS: quem somos?

Quem é o/a profissional tipo do SNS?

Como é que este perfil mudou nos últimos anos?

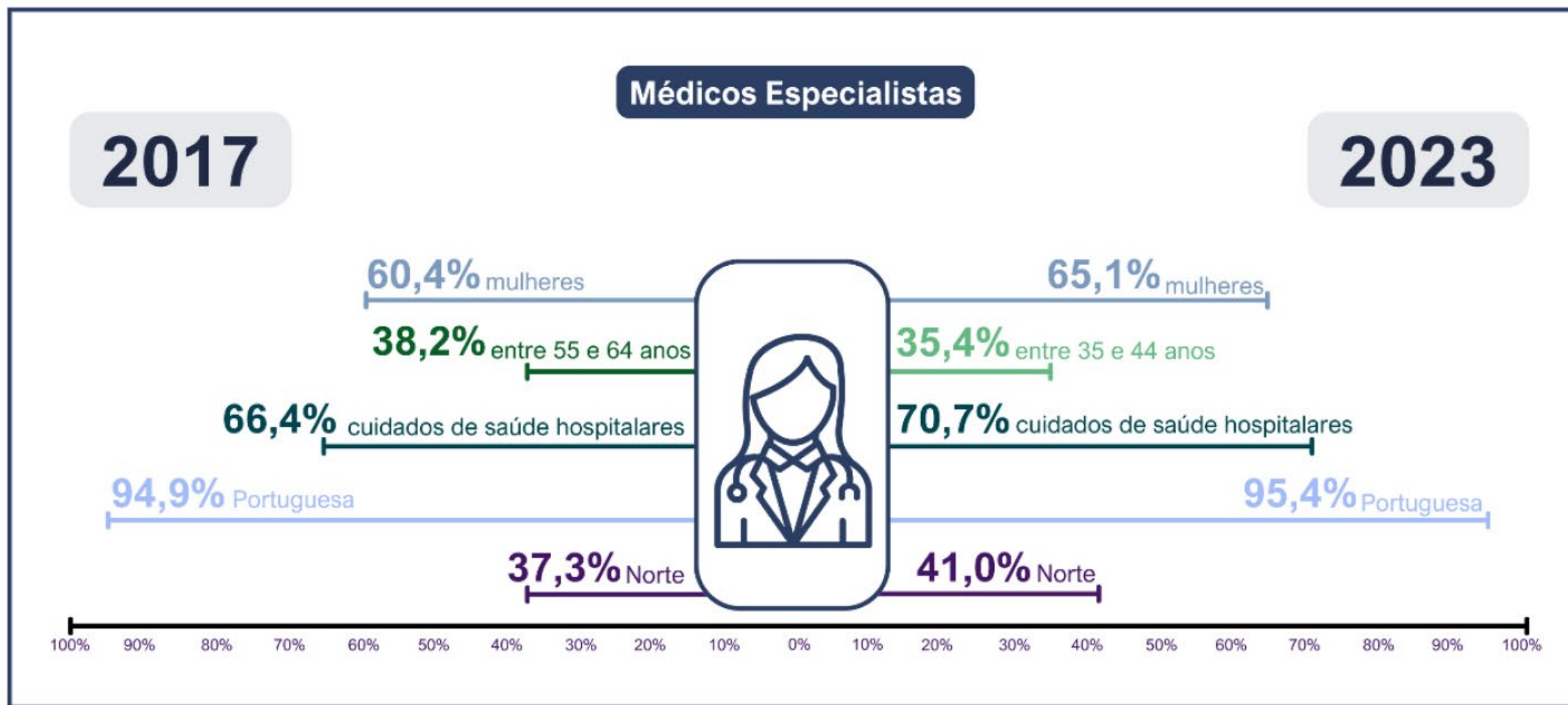
A quem se dirige a política de RH do SNS?



Nota: Valores calculados em % de ETC.

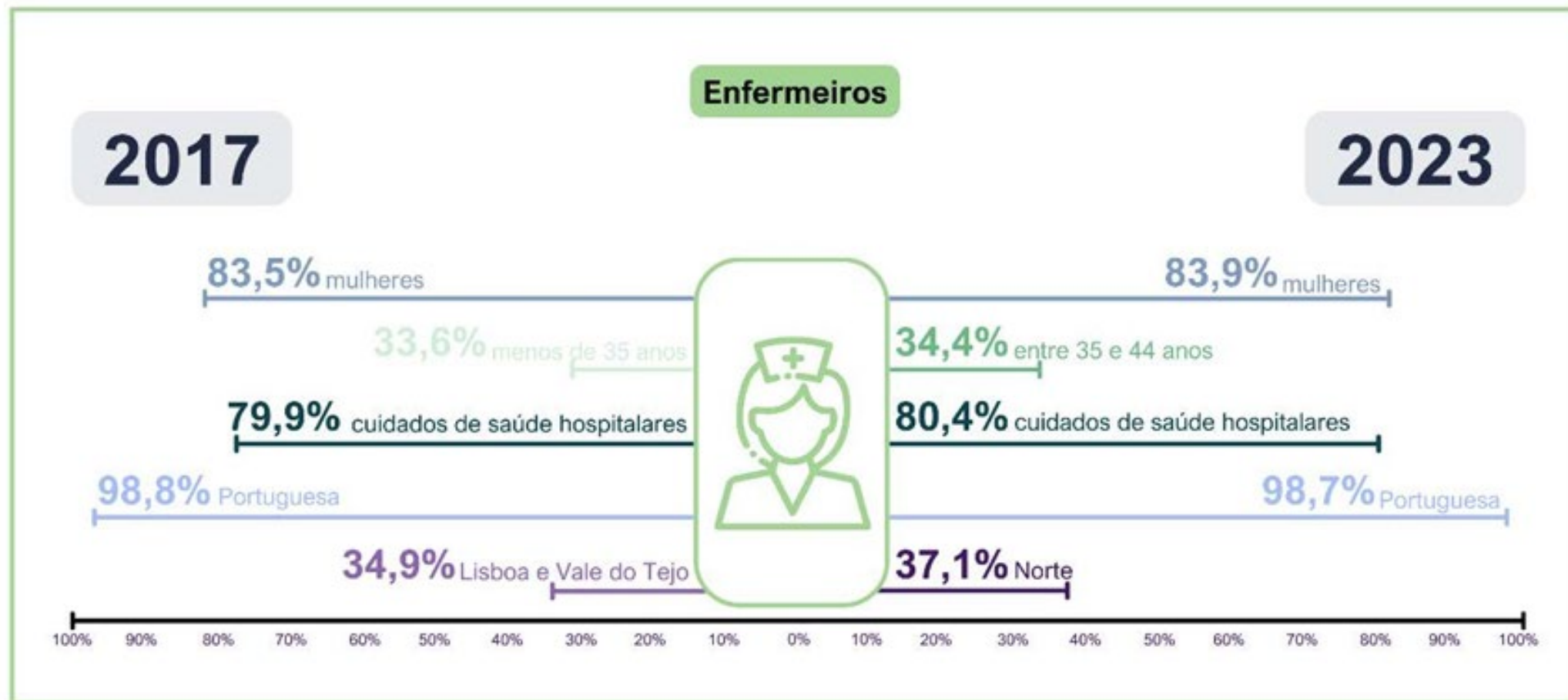
A força de trabalho do SNS: os Médicos Especialistas

O perfil tipo dos Médicos Especialistas do SNS



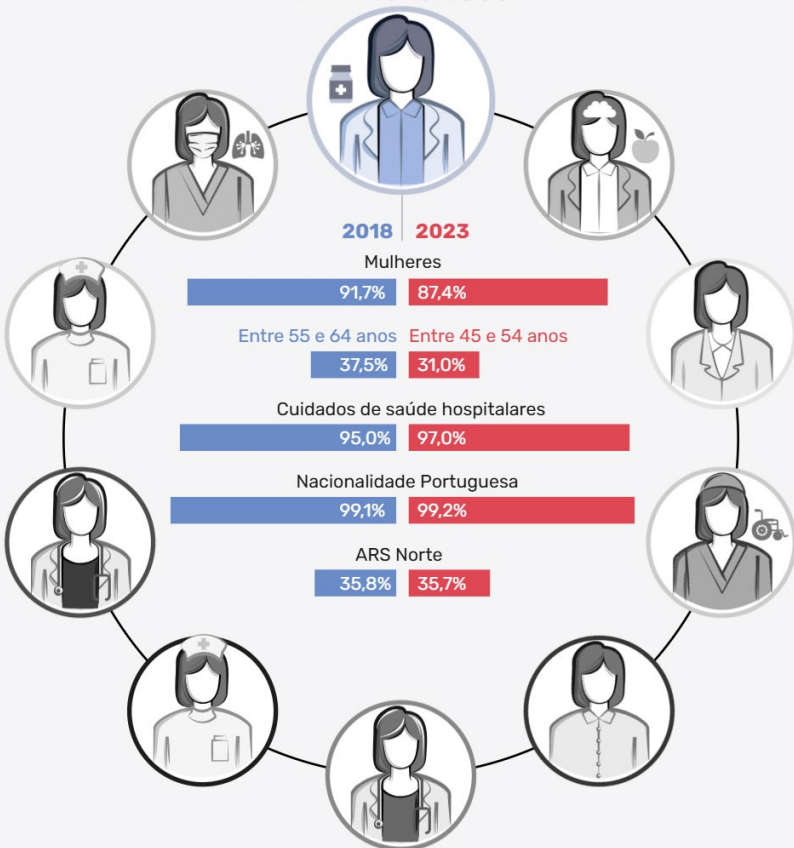
A força de trabalho do SNS: os Enfermeiros

O perfil tipo dos Enfermeiros do SNS

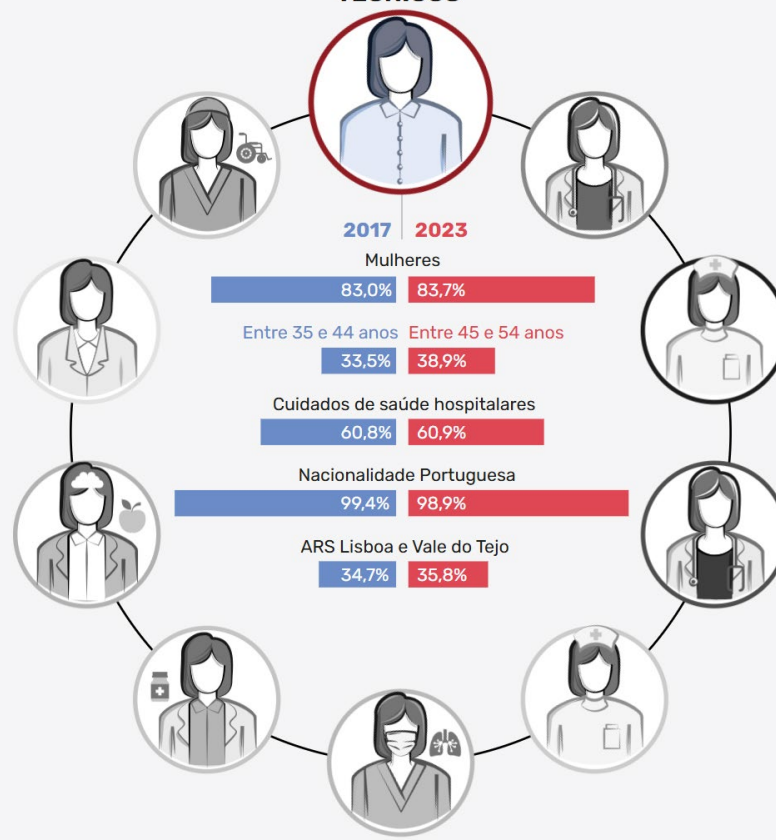


A força de trabalho do SNS: outros Perfis

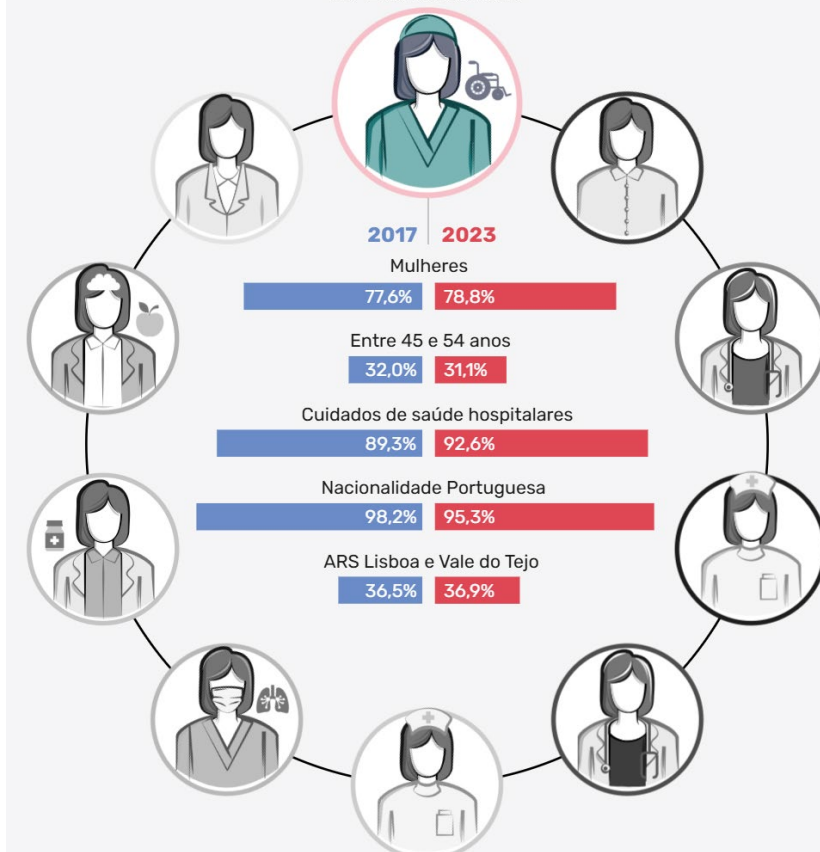
FARMACÊUTICOS



ASSISTENTES TÉCNICOS



ASSISTENTES OPERACIONAIS



A força de trabalho do SNS: os Médicos Especialistas

O que mudou no perfil?

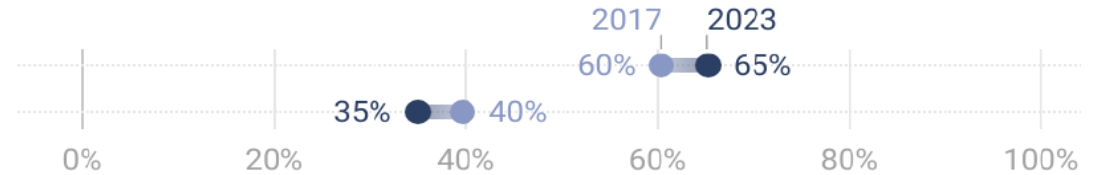
- Feminização
- Rejuvenescimento
(*único caso!*)
- Concentração nos CSH
- Concentração na ARS Norte

➤ Política migratória (?)

➤ Equidade regional?...

(formação, autorização / vagas para contratação, atração pelo privado, sobrecarga / *burnout*, qualificação, incentivos, custo de vida, etc)

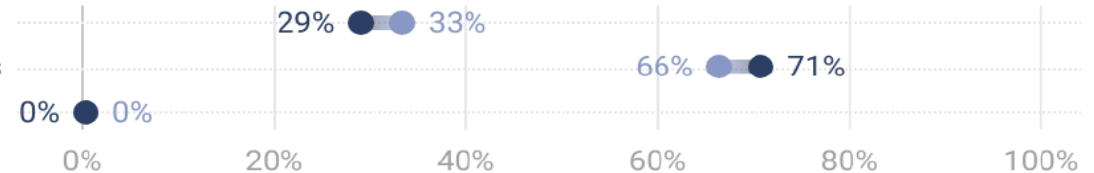
Mulheres
Homens



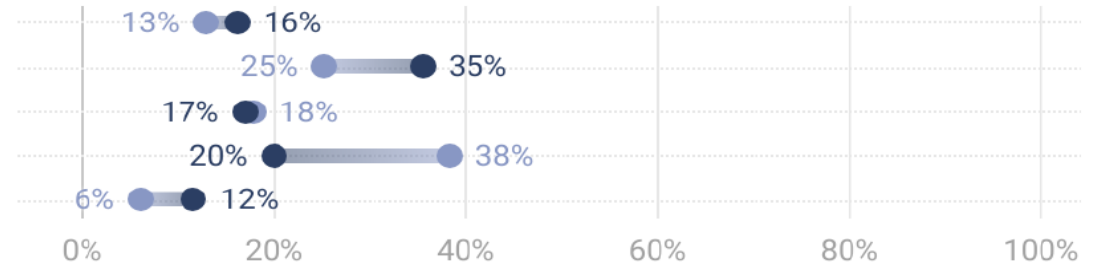
Estrangeira
Portuguesa



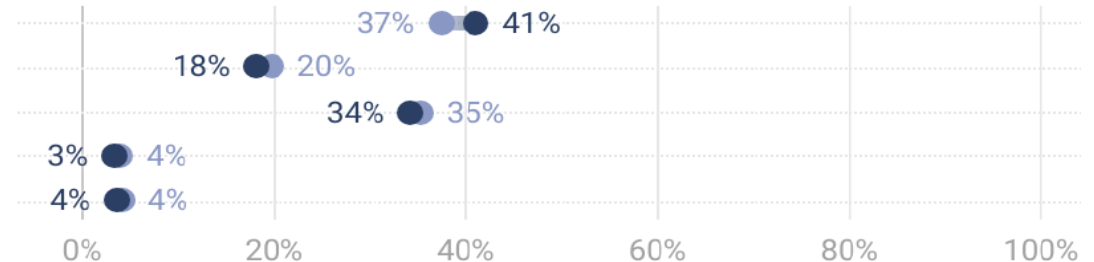
Cuidados de Saúde Primários
Cuidados de Saúde Hospitalares
Serviços Centrais



Menos de 35 anos
Entre 35 e 44 anos
Entre 45 e 54 anos
Entre 55 e 64 anos
65 ou mais anos



Norte
Centro
Lisboa e Vale do Tejo
Alentejo
Algarve



A força de trabalho do SNS – os Médicos Especialistas

Tendências por especialidade

- **Δ ETC : díspar** (setores e ARS)
- **Δ+ mais intensa** nos **CSH** do que CSP
 - **CSH**: 6 especialidades médicas + prevalentes (metade dos ME) com **grandes disparidades regionais** na sua Δ (reduções nalguns casos)
- **Δ+ mais forte** dos ETC na **ARS Norte**
 - Especialidades **transversais** – Anestesiologia, Radiologia, etc - **com Δ de menor intensidade** do que a média - alterações no eqº relativo do trabalho clínico!
- Especial **preocupação com saúde materna e infantil (G/O + Ped)** e **saúde mental**

Políticas de formação e retenção de especialistas médicos?

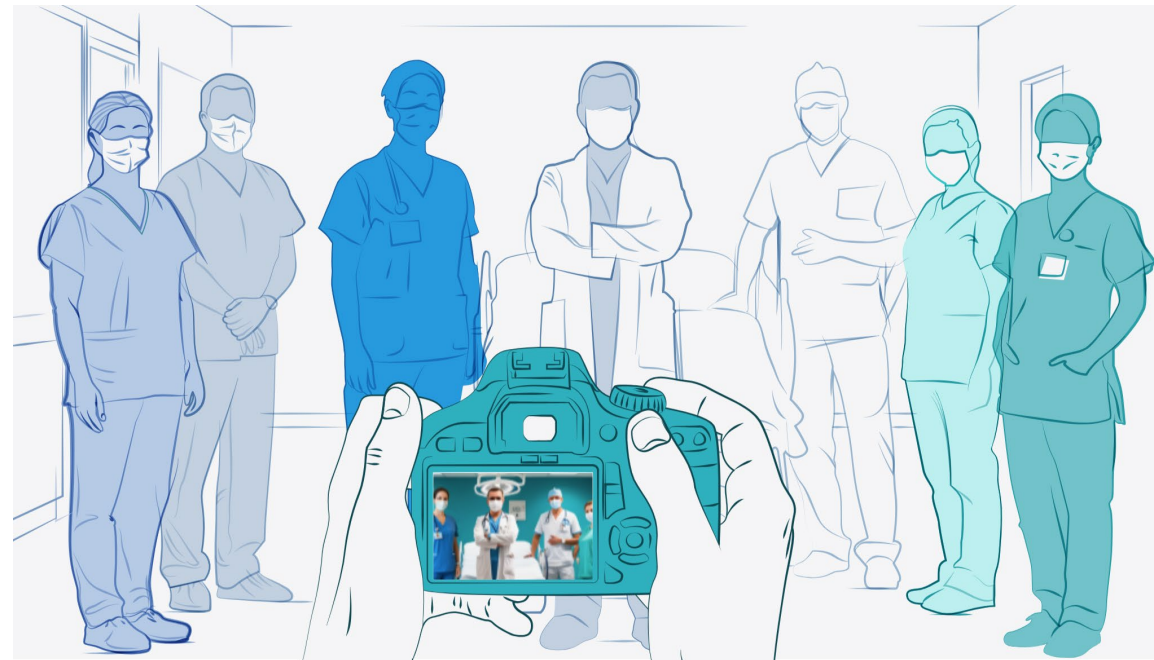
Em 2023, 4 Especialidades representavam metade dos ETCs do SNS

	Especialidades SNS	ETC (%)	ETC (freq. Acum.)
1	Medicina Geral e Familiar	27,0%	27,0%
2	Medicina Interna	10,5%	37,4%
3	Pediatria	6,2%	43,6%
4	Anestesiologia	6,1%	49,7%
5	Cirurgia Geral	5,1%	54,8%
6	Ginecologia/Obstetria	3,6%	58,4%
7	Psiquiatria	3,1%	61,4%
8	Ortopedia	3,0%	64,4%
9	Cardiologia	2,5%	66,8%
10	Pneumologia	2,2%	69,0%
11	Patologia Clínica	1,9%	71,0%
12	Oftalmologia	1,9%	72,9%
13	Saúde Pública	1,8%	74,7%
14	Neurologia	1,7%	76,5%
15	Radiologia	1,6%	78,1%

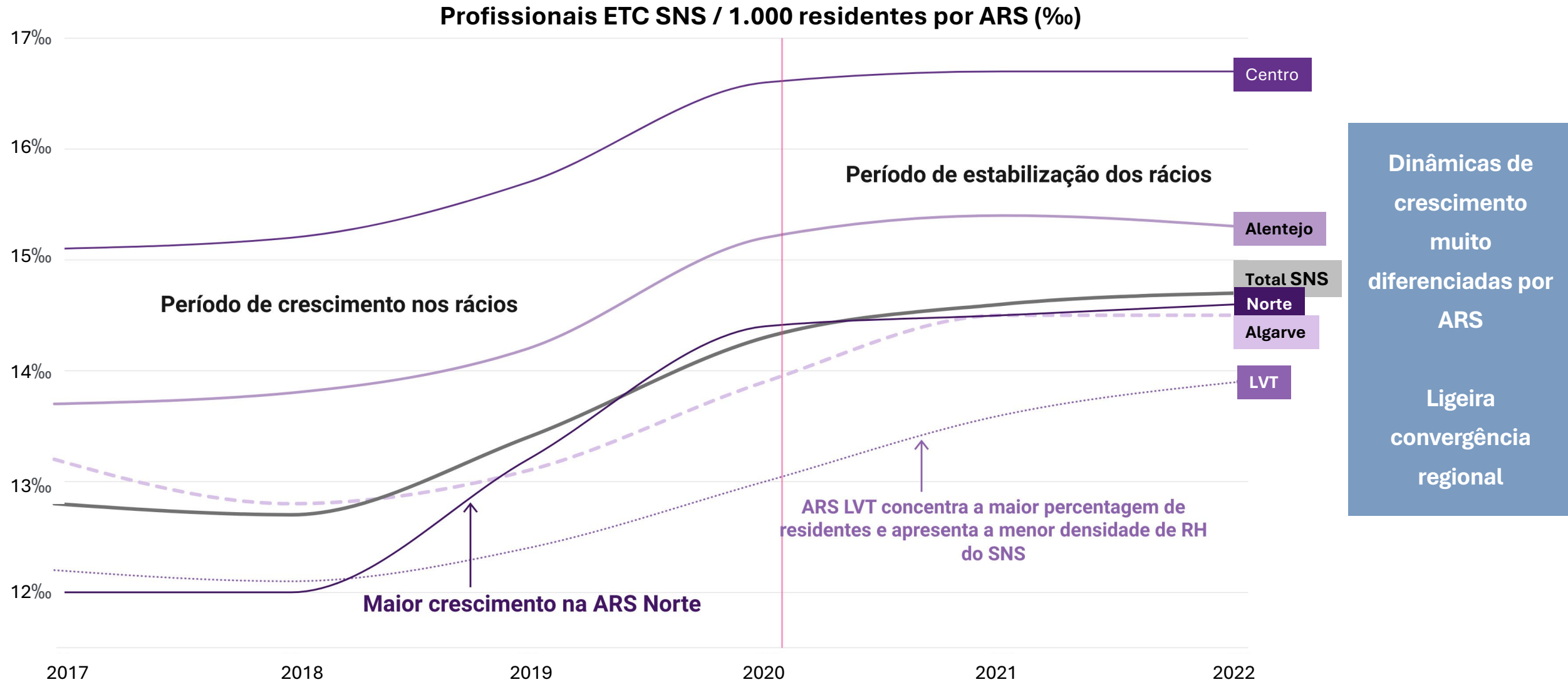
Additional 34 rows not shown.



Densidade Populacional



A força de trabalho do SNS – densidades populacionais

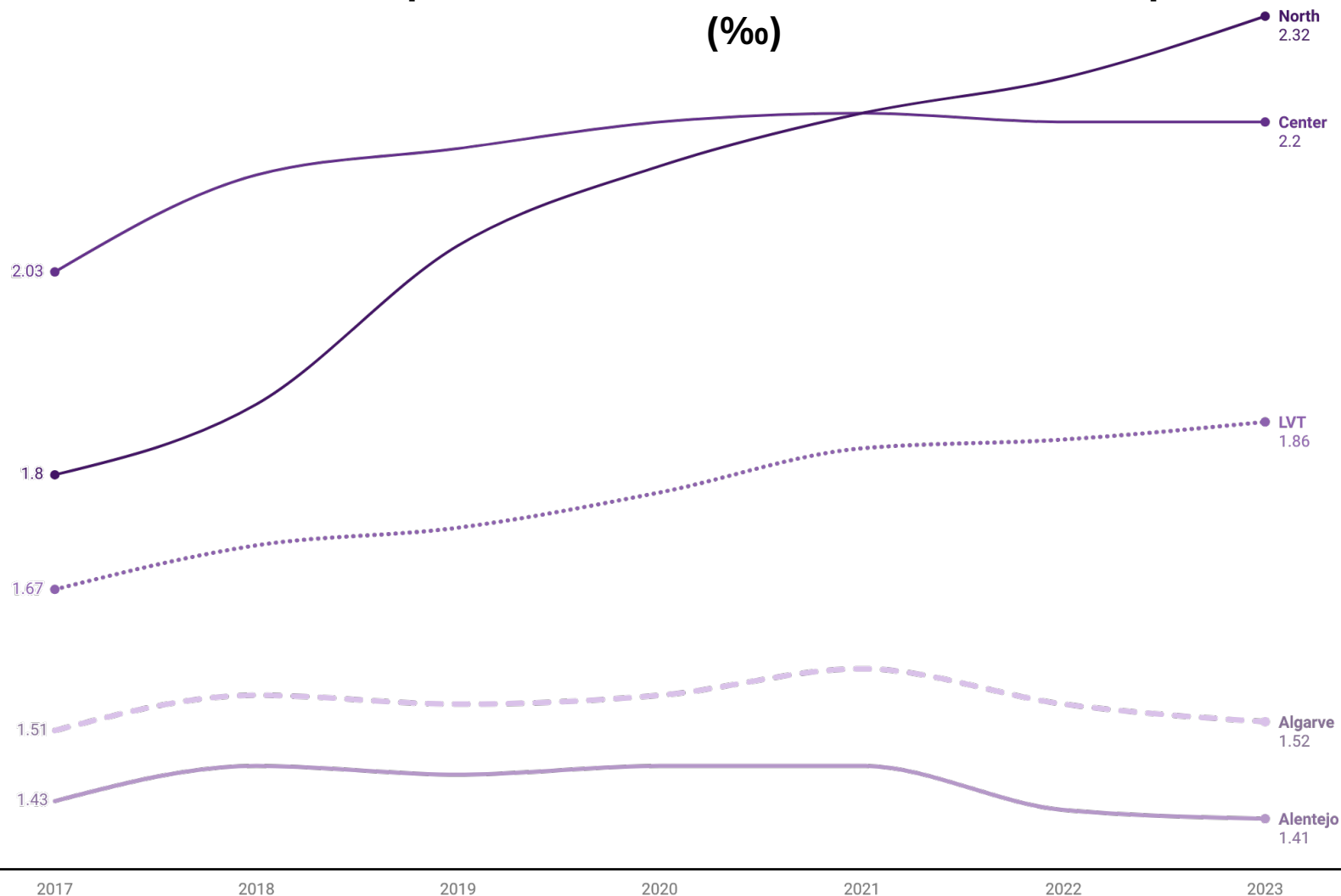


A força de trabalho do SNS – densidades populacionais

MÉDICOS
ESPECIALISTAS



Médicos especialistas ETC SNS / 1.000 residentes por ARS (‰)



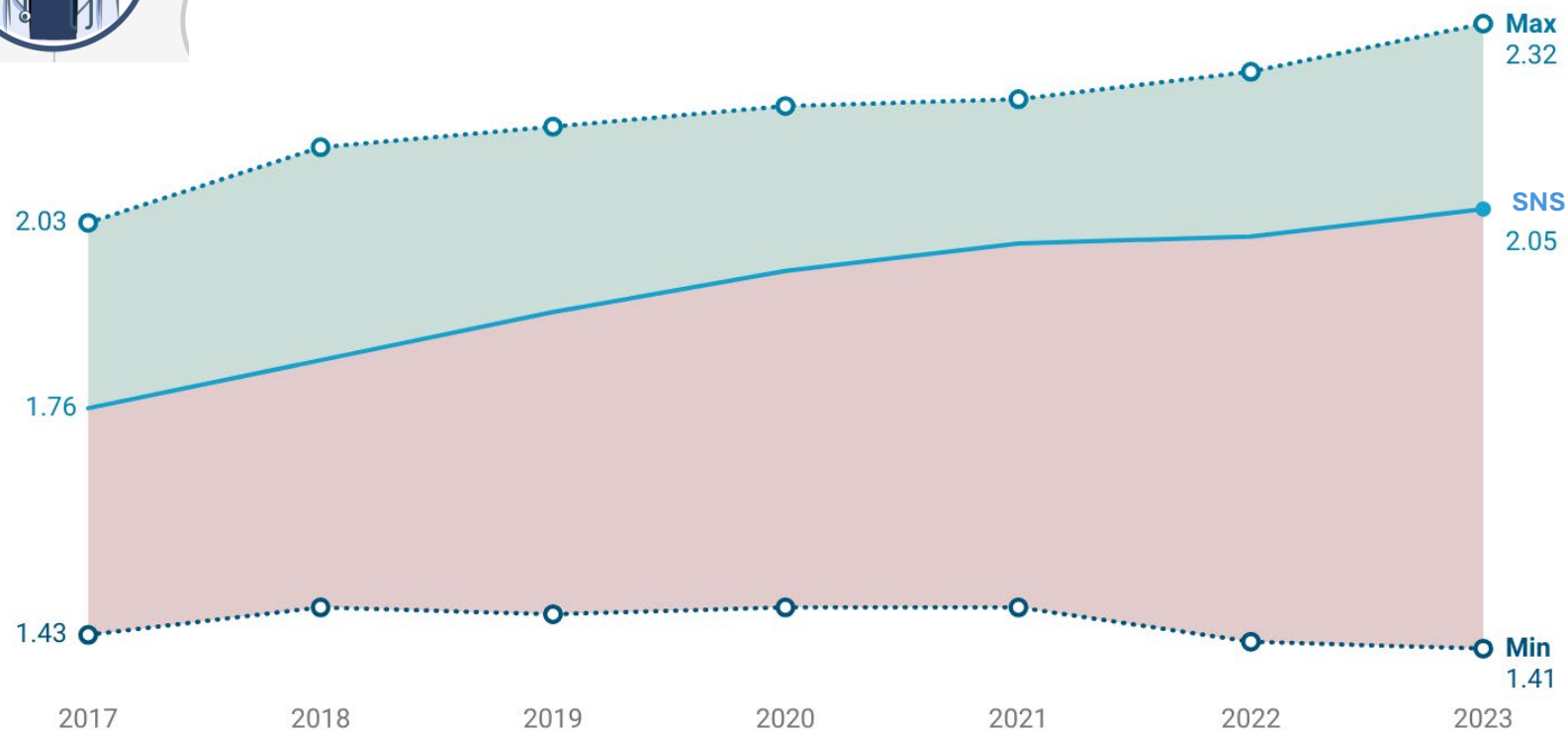
Aumento da
desigualdade
regional na
distribuição da
FORÇA DE
TRABALHO
MÉDICA

A força de trabalho do SNS – densidades populacionais

MÉDICOS
ESPECIALISTAS



Médicos especialistas SNS / 1.000 residentes - SNS e por ARS (‰)



No caso dos MÉDICOS

ESPECIALISTAS:

Dinâmicas de crescimento

muito díspares por ARS

(aumento linear vs.

exponencial vs.

estabilização)

A força de trabalho do SNS – densidades populacionais

Quantos Médicos Especialistas (em ETC) seriam necessários para anular as disparidades regionais?

	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	Total
CSP	139,9	0,0	652,1	76,6	39,5	908,1
CSH	0,0	139,3	1053,4	334,3	307,2	1834,2

**+2.939
Médicos
(NP)**

Quantos Médicos Especialistas em MGF (ETC) seriam necessários para anular as disparidades regionais?

	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	Total
Medicina Geral e Familiar	72,4	0,0	608,1	71,5	33,2	785,2

**+840
médicos
MGF (NP)**

Quantos Enfermeiros (ETC) seriam necessários para anular as disparidades regionais?

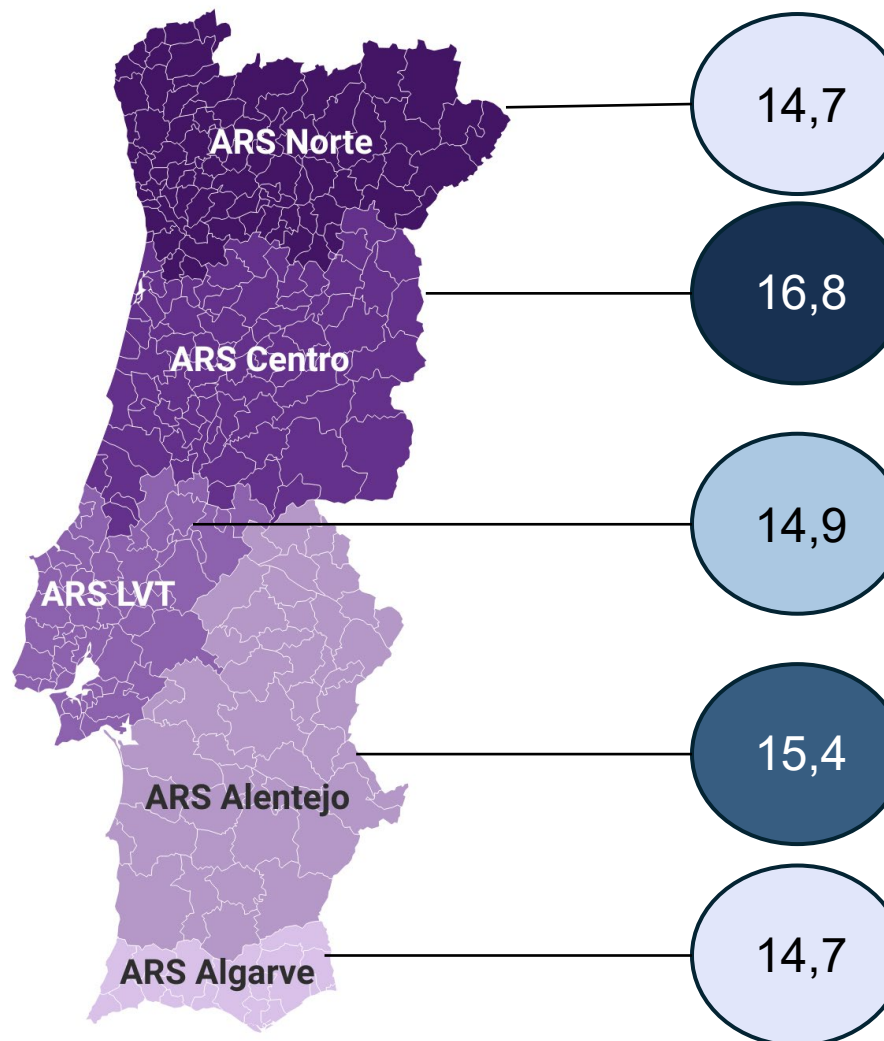
	Norte	Centro	LVT	Alentejo	Algarve	Total
CSP	1306,2	706,7	2720,9	0,0	157,7	4891,5
CSH	3440,7	0,0	4403,4	515,2	540,4	8899,7

**+13.733
Enf.os (NP)**

A força de trabalho do SNS – densidades populacionais (2022)

Rácio
Nº Total Profissionais SNS/
População (‰)

SNS e SRS Madeira



Nº Total
Profissionais
SNS / mil hab:
entre **64,5%** e
73,7% do valor
da SRS Madeira



SNS
SERVIÇO NACIONAL
DE SAÚDE

Cobertura Geográfica:

Portugal Continental

88,9 mil km²



População Abrangida

2018 - 9 845 271 2023 - 10 142 079

Profissionais ao serviço (ETC)

2018 - 127 585 2023 - 149 696

Rácio de Profissionais por 100.000 habitantes

2018 - 129,6 2023 - 147,7



England

Cobertura Geográfica:

Inglaterra

130,3 mil km²



População Abrangida

2018 - 55 924 500 2023 - 57 690 300

Profissionais ao serviço (ETC)

2018 - 1 200 556 2023 - 1 417 481

Rácio de Profissionais por 100.000 habitantes

2018 - 214,7 2023 - 245,7



Comparação Internacional SNS e NHS

Total RH SNS / 100

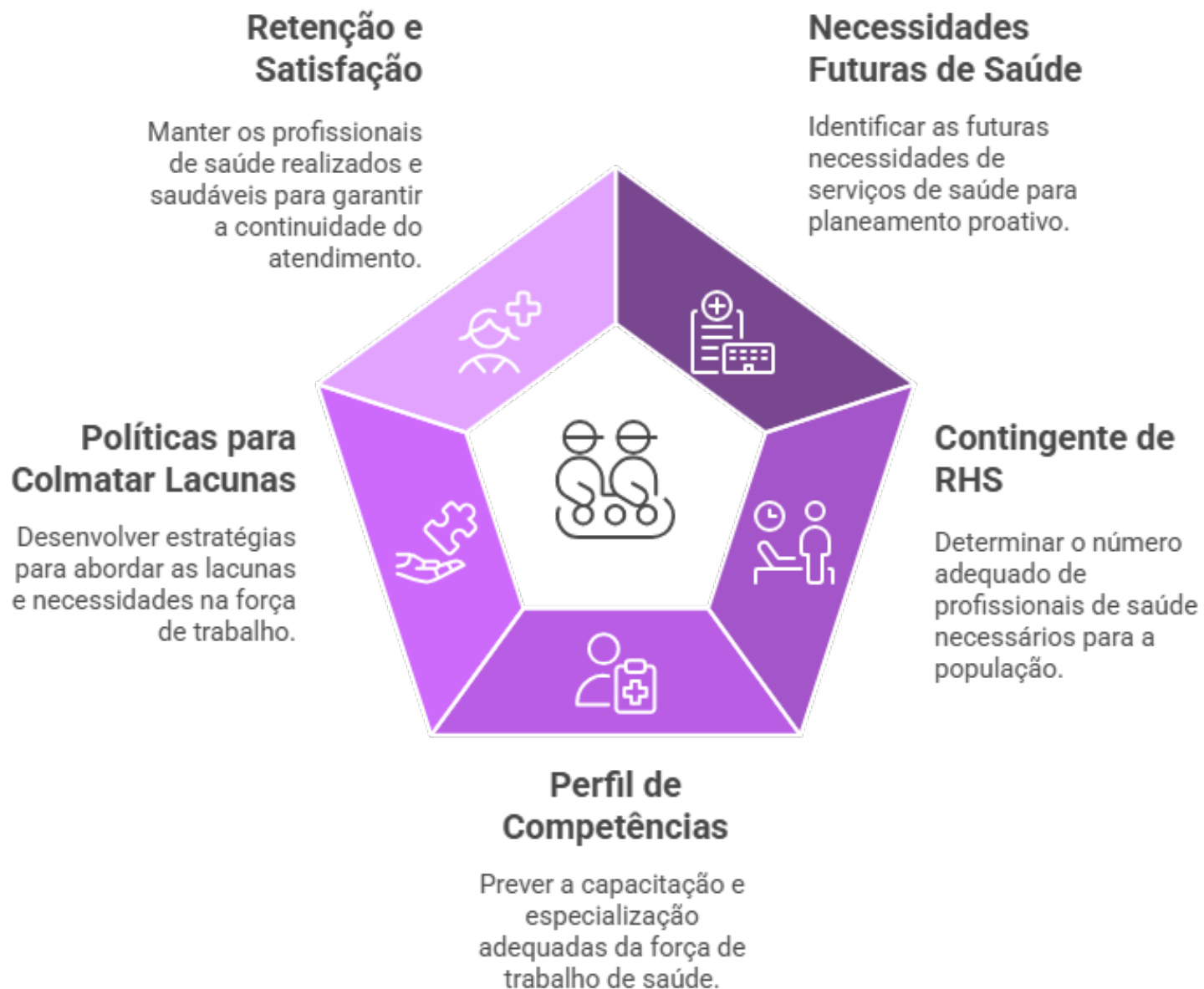
mil hab - aprox.

60% do Total RH

NHS / 100 mil hab



Planeamento estratégico de RH da Saúde – o caminho



Dashboards

Recursos Humanos da Saúde



**Profissionais do Serviço
Nacional de Saúde: Retrato e
Evolução**

[CONSULTAR →](#)



**Trabalho, Liderança e Género
no SNS**

[CONSULTAR →](#)



Absentismo no SNS

[CONSULTAR →](#)



Como aceder aos dashboards?

<https://www.planapp.gov.pt/>

Recursos

Dashboards

Os Profissionais do Serviço Nacional de Saúde

Retrato e Evolução 2017-2023

Versão 1 - Fevereiro 2024



Os Profissionais do SNS



Navegação no dashboard



Voltar para a
página
inicial/capa

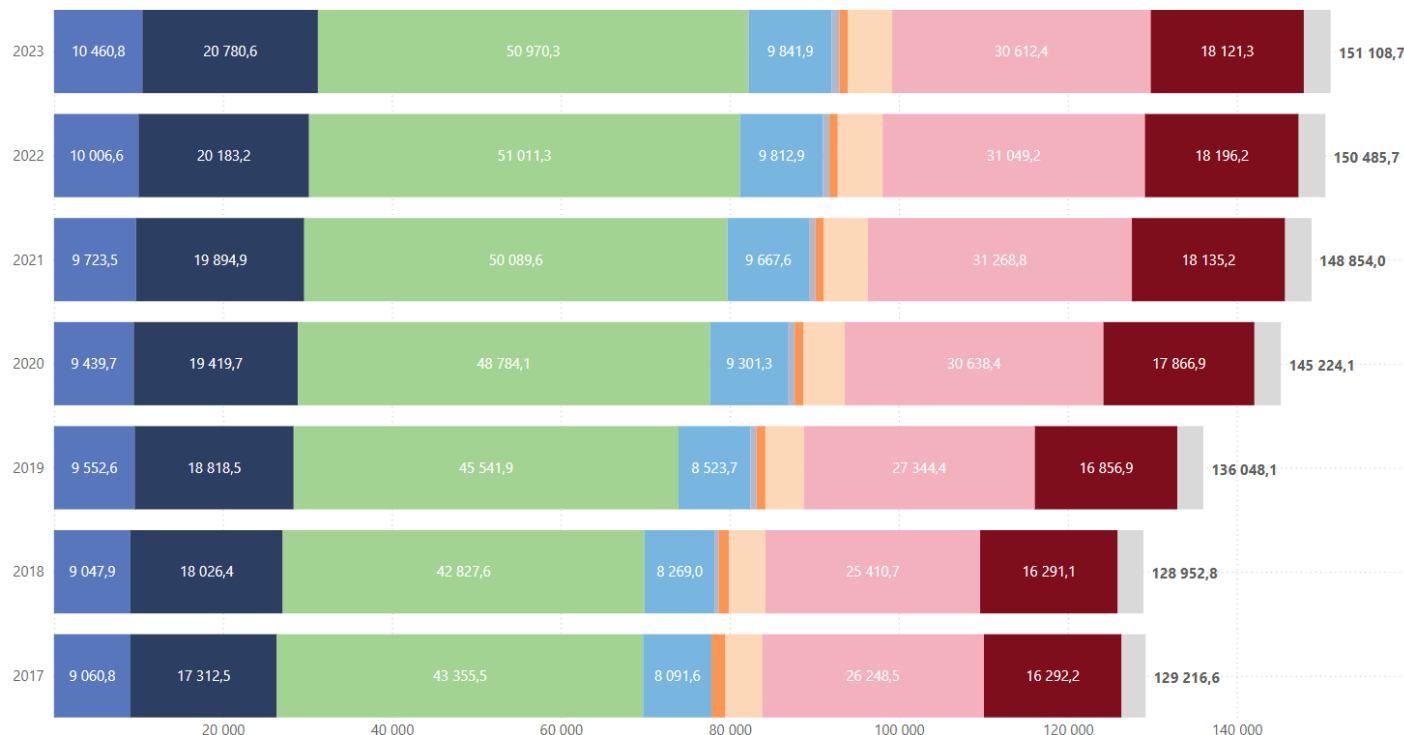


Voltar para
o Índice



Evolução dos Profissionais por Grupo Profissional (ETC)

● Médicos Internos ● Médicos Especialistas ● Enfermeiros ● TSDT ● Farmacêuticos ● TS Saúde ● Técnicos Superiores ● Assistente Operacional ● Assistente Técnico ● Outros



Valores em equivalente a tempo completo, referentes ao mês de dezembro entre 2017 e 2022 e ao mês de junho em 2023

Limpar filtros



ARS
Tudo

Setor
Tudo

Grupo Profissional
Tudo

Sexo
Tudo

Grupo Etário
Tudo

Nacionalidade
Tudo

Retroceder
para a página
anterior



Avançar para
a página
seguinte



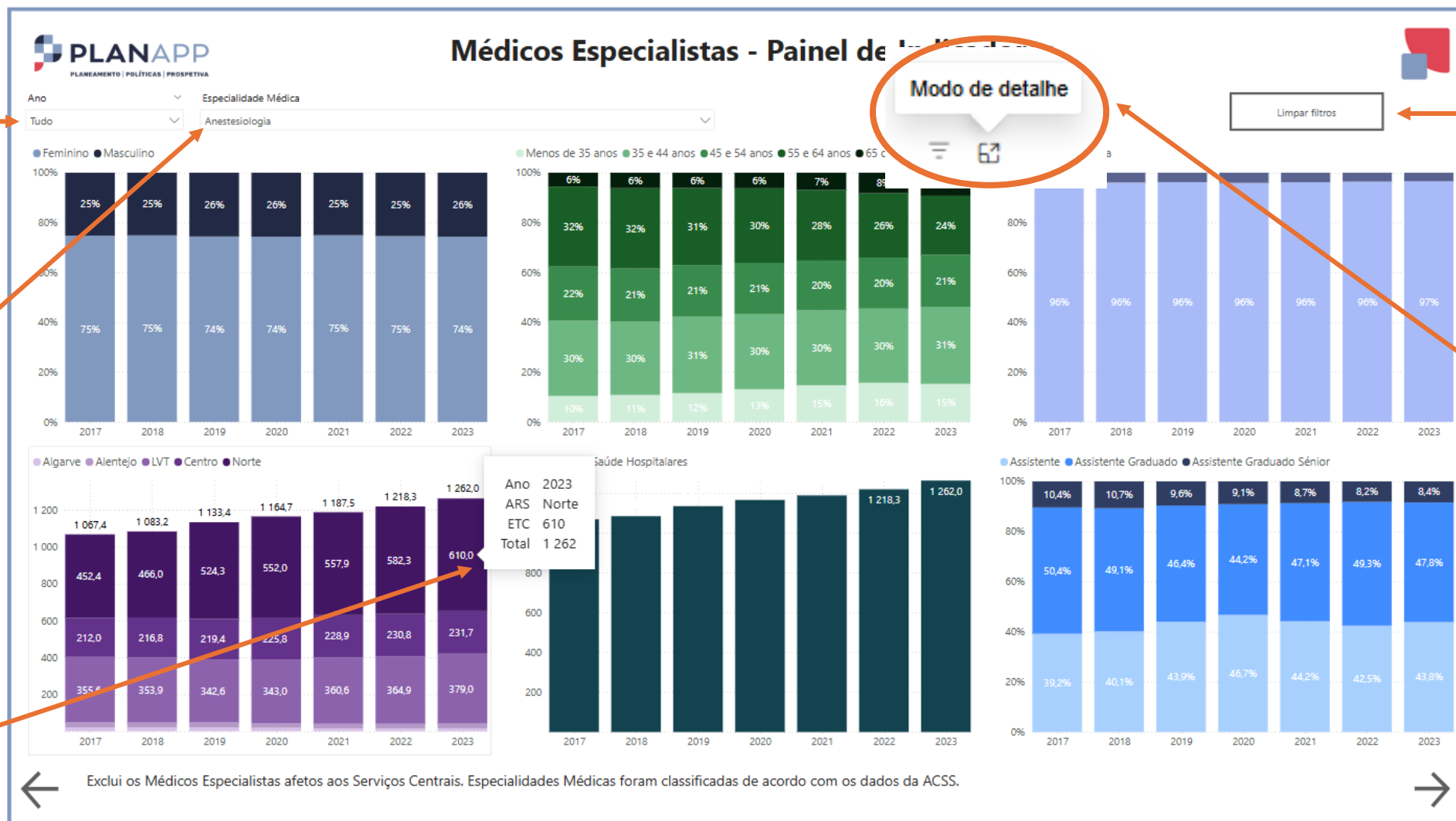
Funcionalidades do dashboard



Filtrar
por
ano

Filtrar
por
especialidade
médica

Visualizar as
descrições



Limpar os
filtros

Modo de
detalhe

Trabalho, Liderança e Género no SNS

Dashboard

Versão 1 - Maio 2024



Trabalho, Liderança e Género no SNS



Dados Anuais

Entre 2018 e 2022



Dirigentes Intermédios

Dirigentes Intermédios Clínicos Medicina,
Dirigentes Intermédios Clínicos Enfermagem,
Dirigentes Intermédios Não Clínico,
Dirigentes Intermédios Administração
Hospitalar.



Dirigentes de Topo

Dirigentes de Topo Máximo,
Dirigentes de Topo Não Clínico,
Dirigentes de Topo Clínico Medicina,
Dirigentes de Topo Enfermagem.



Proporção de profissionais com cargos de chefia

(N.º Total de Dirigentes do SNS/Número de Profissionais (NP) no SNS)*100, em percentagem (%).



Relação de Feminilidade

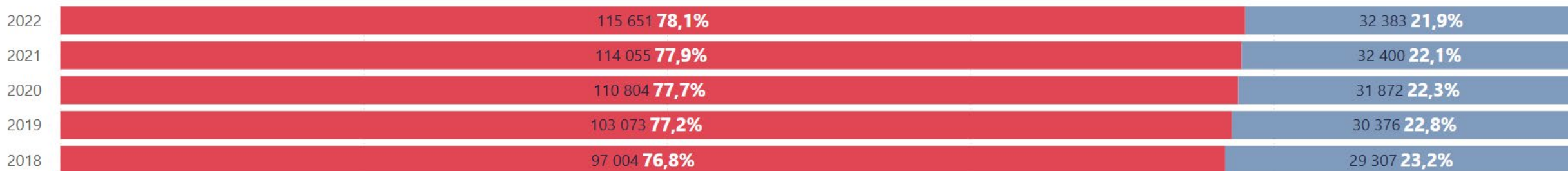
N.º de Dirigentes do SNS (feminino)/(N.º de Dirigentes do SNS (masculino)/100), em número.

Distribuição por género entre os Profissionais do SNS (em n.º e %)



● Feminino ● Masculino

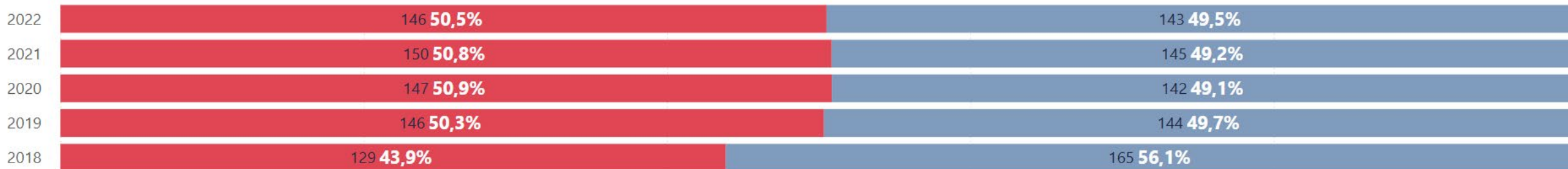
Não dirigente



Dirigentes Intermédios



Dirigentes de Topo

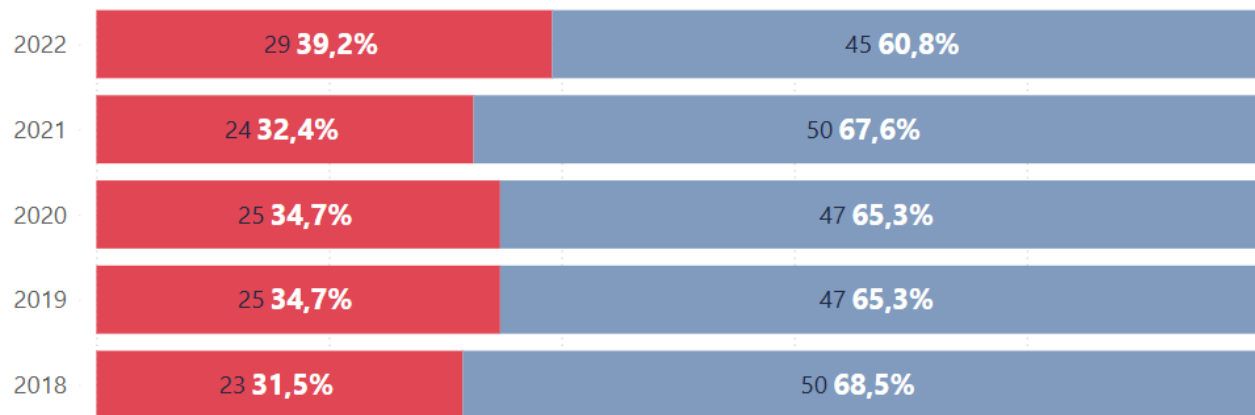


Dirigentes Intermédios

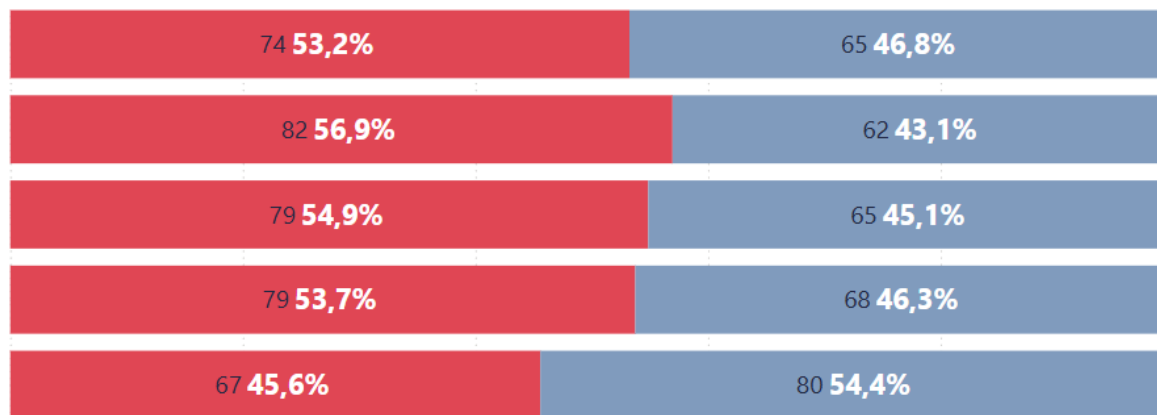
Dirigentes de Topo

● Feminino ● Masculino

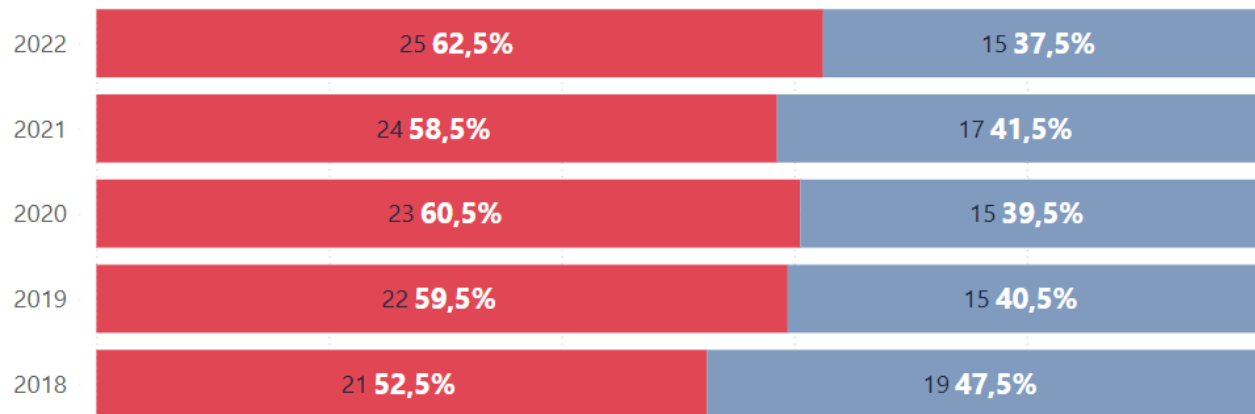
Dirigentes de Topo Máximo



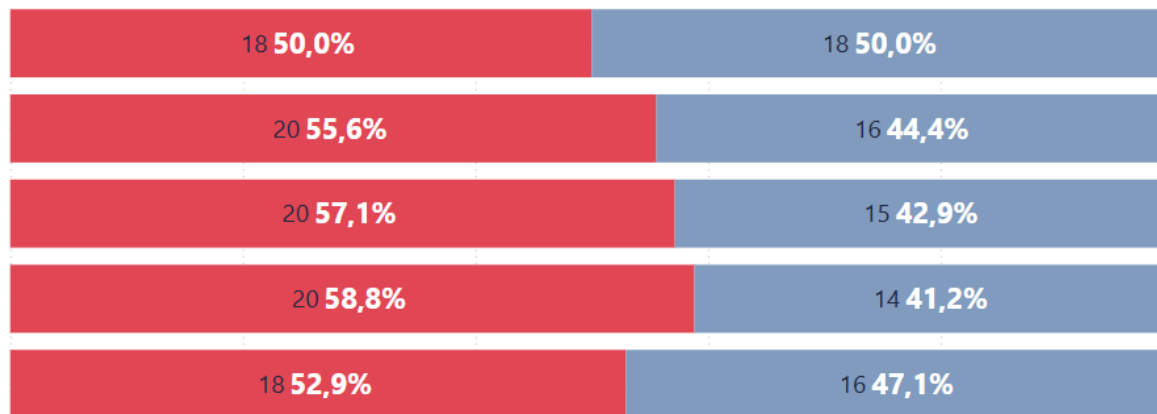
Dirigentes de Topo Não Clínico



Dirigentes de Topo Clínico Medicina



Dirigentes de Topo Clínico Enfermagem



Absentismo no SNS

Retrato e Evolução (2018-2023)

Versão 1 - Março 2025

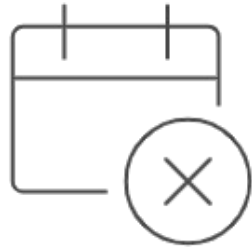


Absentismo no SNS



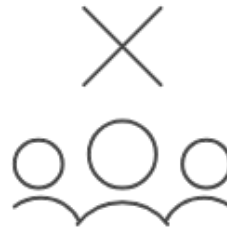
Ausências ao trabalho, entre 2018 e 2023, dos profissionais com vínculo estável a SNS.

São consideradas todas as ausências do trabalhador independentemente das suas causas e de se converterem ou não em faltas justificadas.



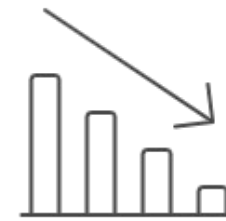
DUA

Soma dos dias de ausência, excluindo férias.



DUA/NP

Média de dias de ausência por trabalhador profissional.



Taxa de Absentismo

Proporção dos dias de ausência em relação aos dias potenciais de trabalho.

Total de Dias Úteis de Ausência por dimensão

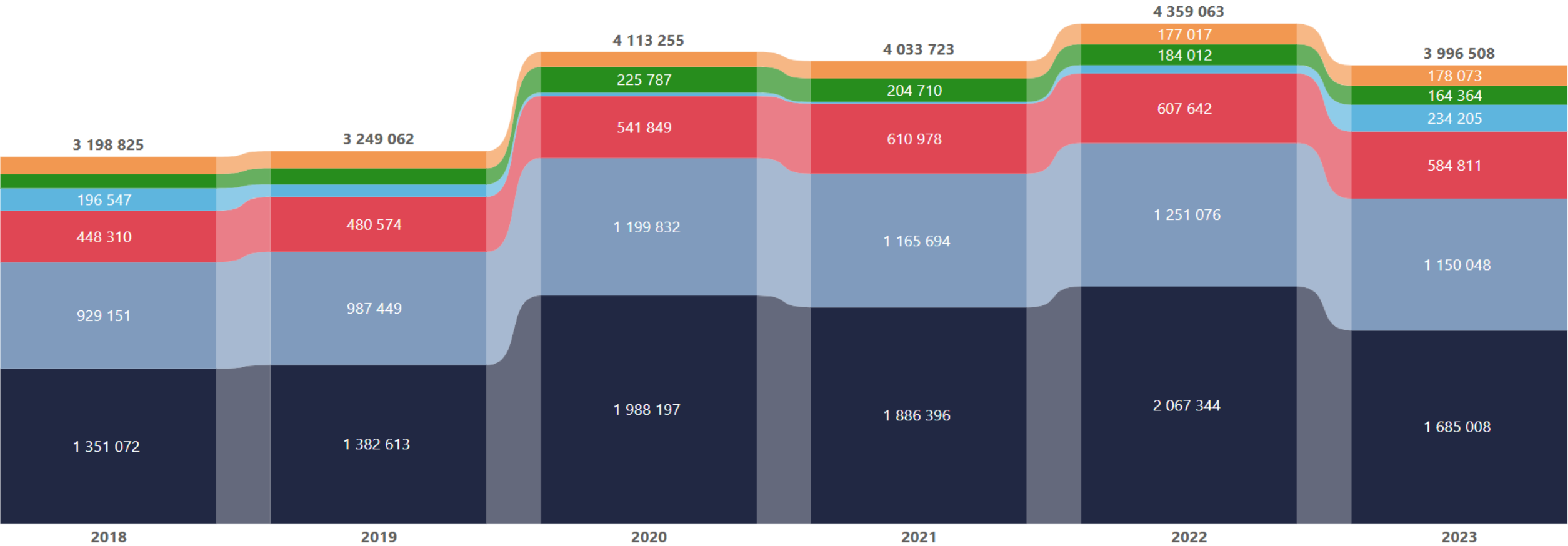


Escolha uma das dimensões:

- Género
- Grupo Etário
- Grupo Profissional
- Principais Motivos
- Região
- Setor

Total de Dias Úteis de Ausência (DUA)

Doença Protecção na parentalidade Outras Greve Por acidente em serviço ou doença profissional Outros motivos



Corresponde à soma do número de dias úteis de ausência ao trabalho, excluindo as férias. São consideradas todas as ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, independentemente das suas causas e de se converterem ou não em faltas justificadas.



Escolha uma das dimensões:

Género

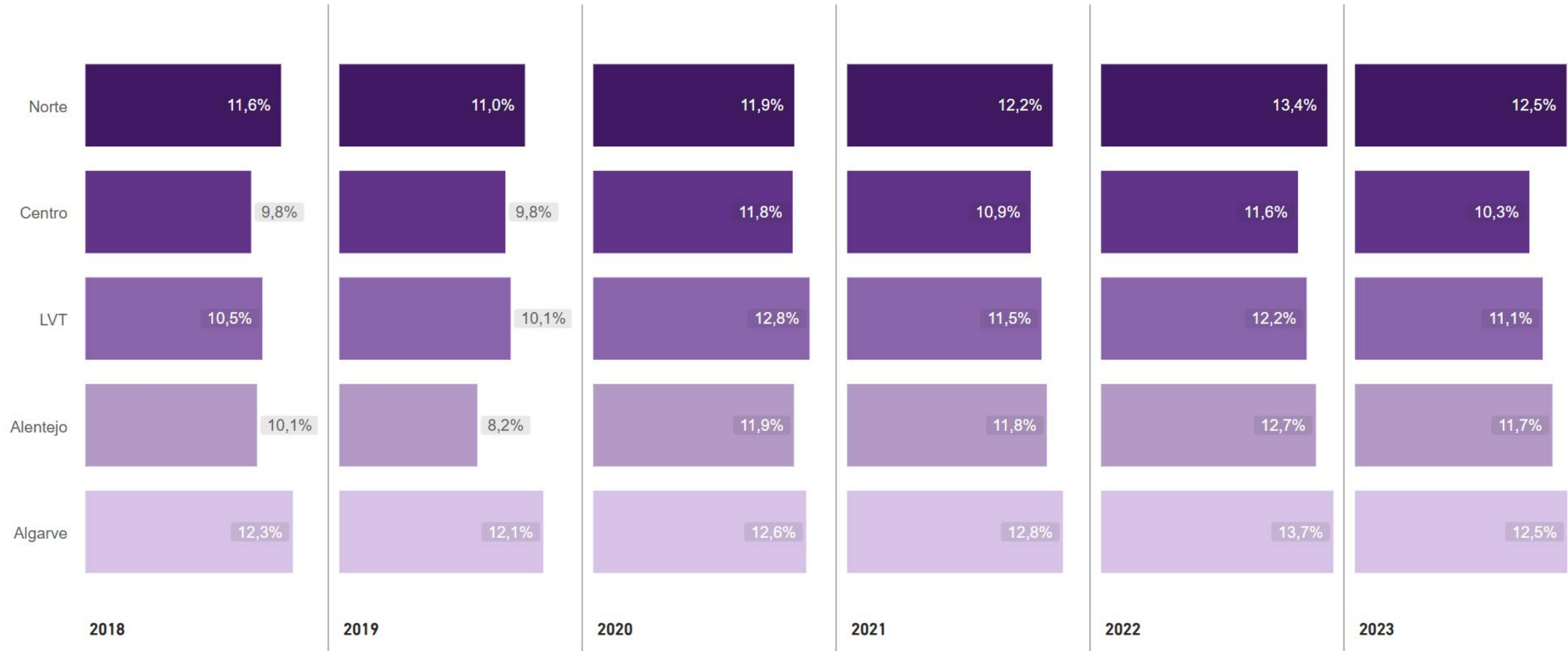
Grupo Etário

Grupo Profissional

Região

Setor

Taxa de Absentismo (%)

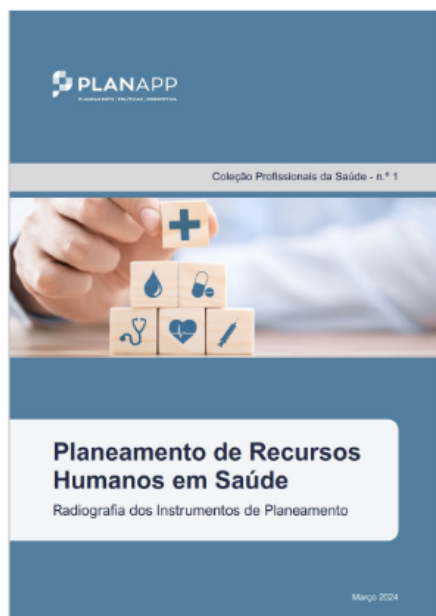


Taxa de absentismo (%) = (Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias) / Total de dias potenciais de trabalho) * 100

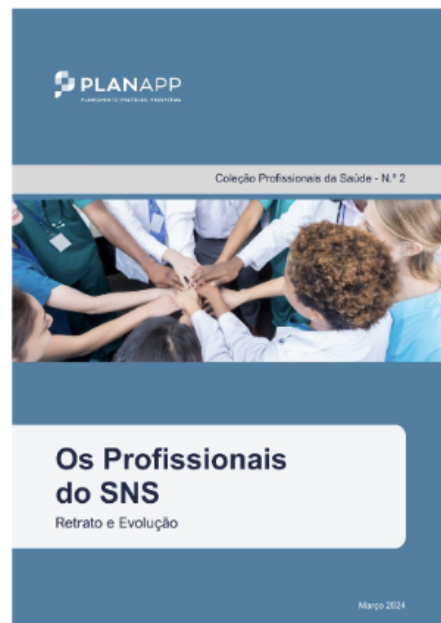
O projeto Recursos Humanos da Saúde



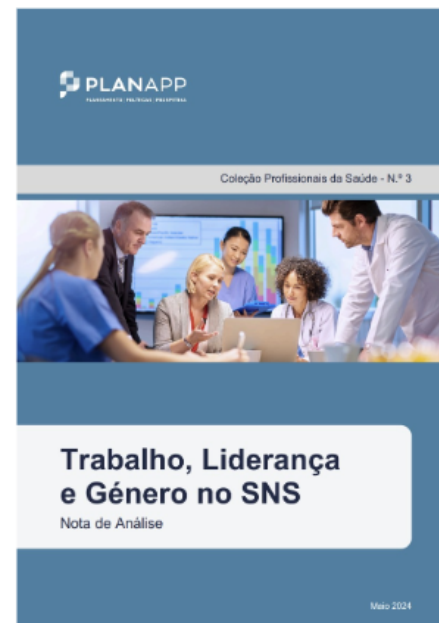
O PLANAPP - Centro de Planeamento e Avaliação de Políticas Públicas está a desenvolver um conjunto de trabalhos, inseridos no projeto Políticas de gestão e planeamento estratégico de Recursos Humanos da Saúde (RHS). Consulte todas as publicações e dashboards associadas a este projeto na [página institucional](#) do PLANAPP.



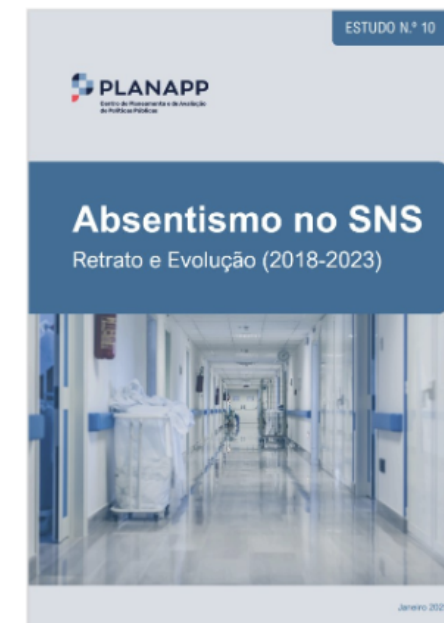
O objetivo desta Nota é efetuar um mapeamento do planeamento existente em Portugal ao nível dos recursos humanos (RH) da área da Saúde, especialmente no Serviço Nacional de Saúde (SNS). Pretende-se retratar como é que o planeamento dos Recursos Humanos da Saúde (RHS) se encontra previsto no sistema de planeamento estratégico nacional e, em paralelo, identificar medidas de política relacionadas com o planeamento dos RHS.



O estudo tem por objetivo apoiar a produção de dados para uma análise do mercado de trabalho na área da Saúde em Portugal, na linha do que propõe a Organização Mundial da Saúde (OMS), enquanto primeiro passo recomendado para um exercício de planeamento do Recursos Humanos da Saúde (RHS) ou da força de trabalho da saúde (*health workforce*). Infra, encontra-se um *dashboard* que permite a exploração livre e dinâmica dos dados disponíveis sobre os Profissionais do SNS.



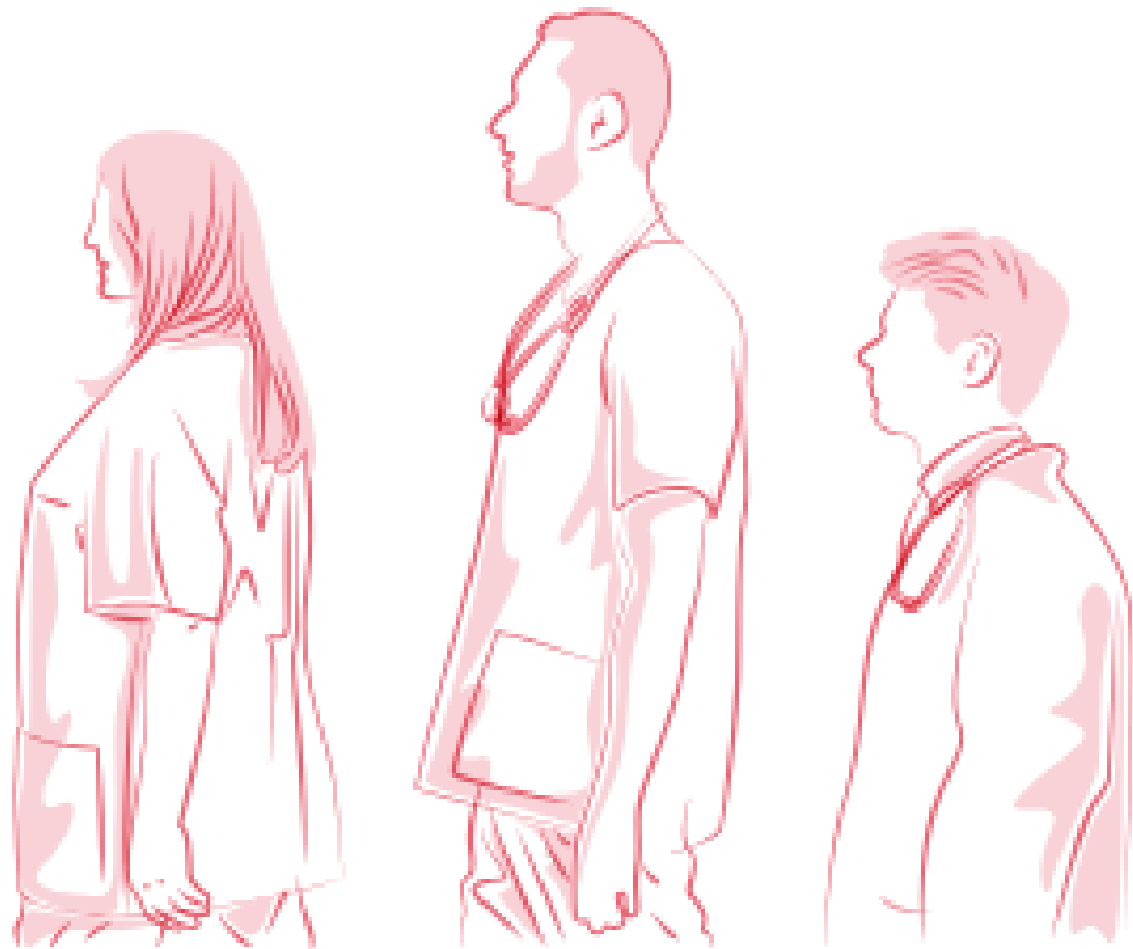
Nesta publicação enquadra-se a análise de género das lideranças no Serviço Nacional de Saúde (SNS) à luz do quadro normativo e dos compromissos assumidos por Portugal neste domínio, caracterizam-se os vários grupos de dirigentes intermédios e de topo que foi possível identificar no Ministério da Saúde com base nos dados disponíveis do sistema de informação RHV, e apresentam-se os indicadores e análises sobre liderança e género relativos a 2018 e 2022.



No presente estudo é analisado o volume e a estrutura do absentismo registado nas organizações do SNS, detalhando os seus motivos, a sua relação com o grupo profissional, género, grupo etário, entidade/setor produtivo do SNS (cuidados de saúde primários ou hospitalares), e região. A análise incide no período entre 2018 e 2023, verificando-se, nomeadamente o impacto da pandemia por COVID-19 e o sucedido no pós-COVID, em termos das ausências ao trabalho.

Trabalho, Liderança e Género no SNS

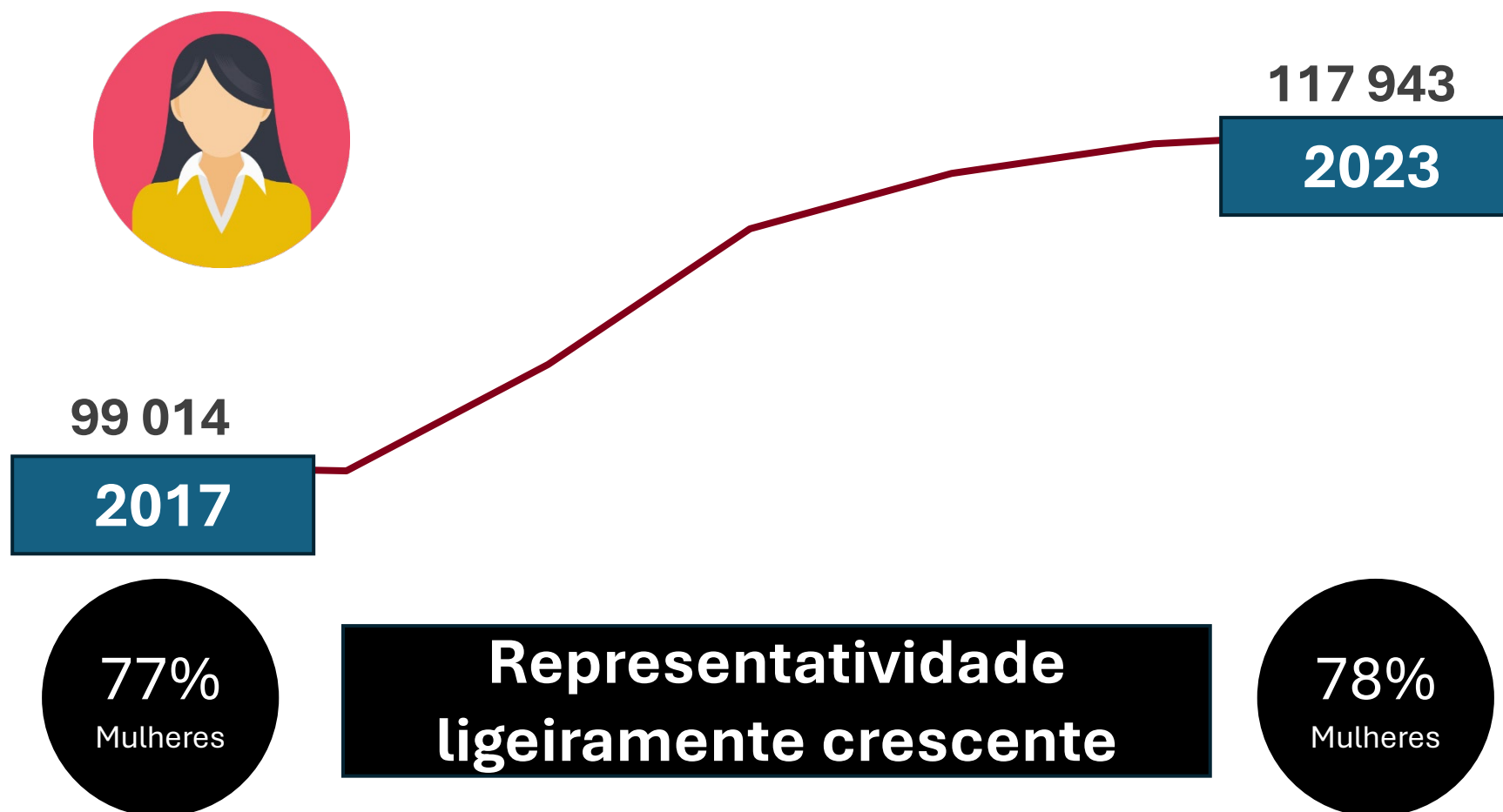




Contexto



Crescimento no número de profissionais do sexo feminino no SNS (ETC)





As mulheres predominam em todos os Grupos Profissionais do SNS



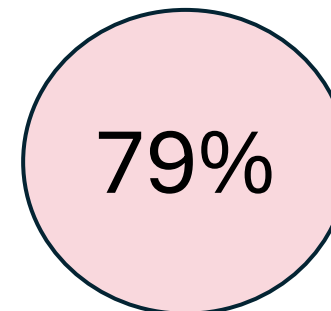
65%



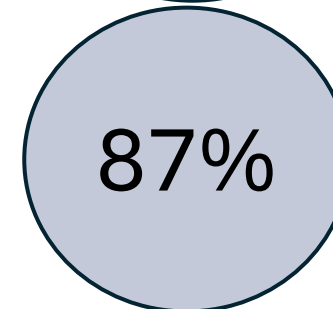
70%



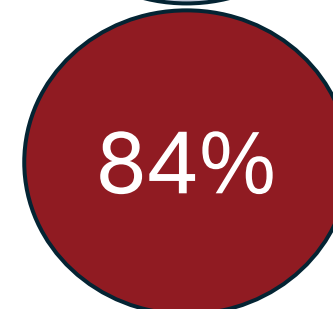
84%



79%



87%

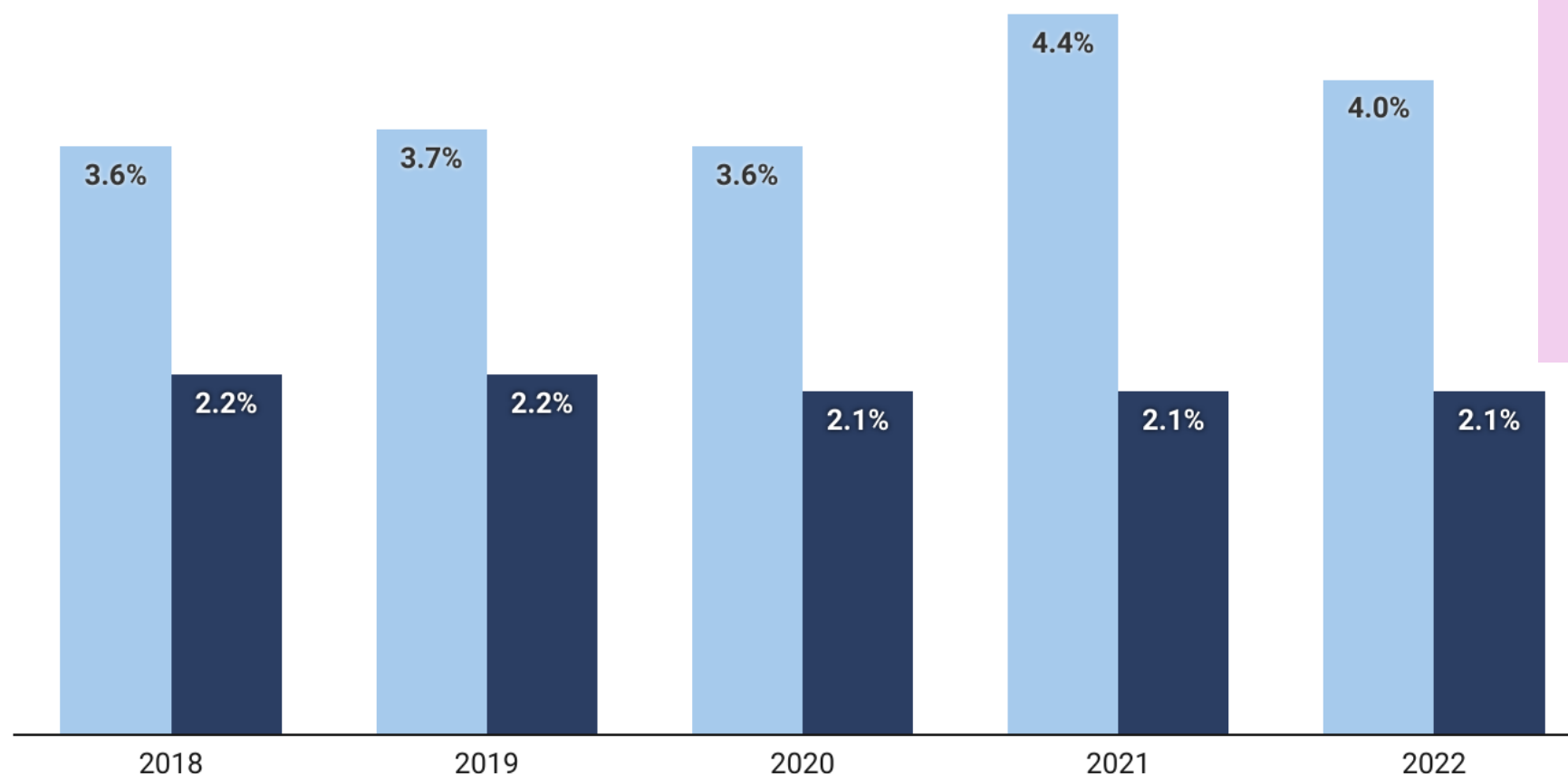


84%



Probabilidade de um Profissional exercer Funções de Gestão / de Chefia (setor privado vs. SNS)

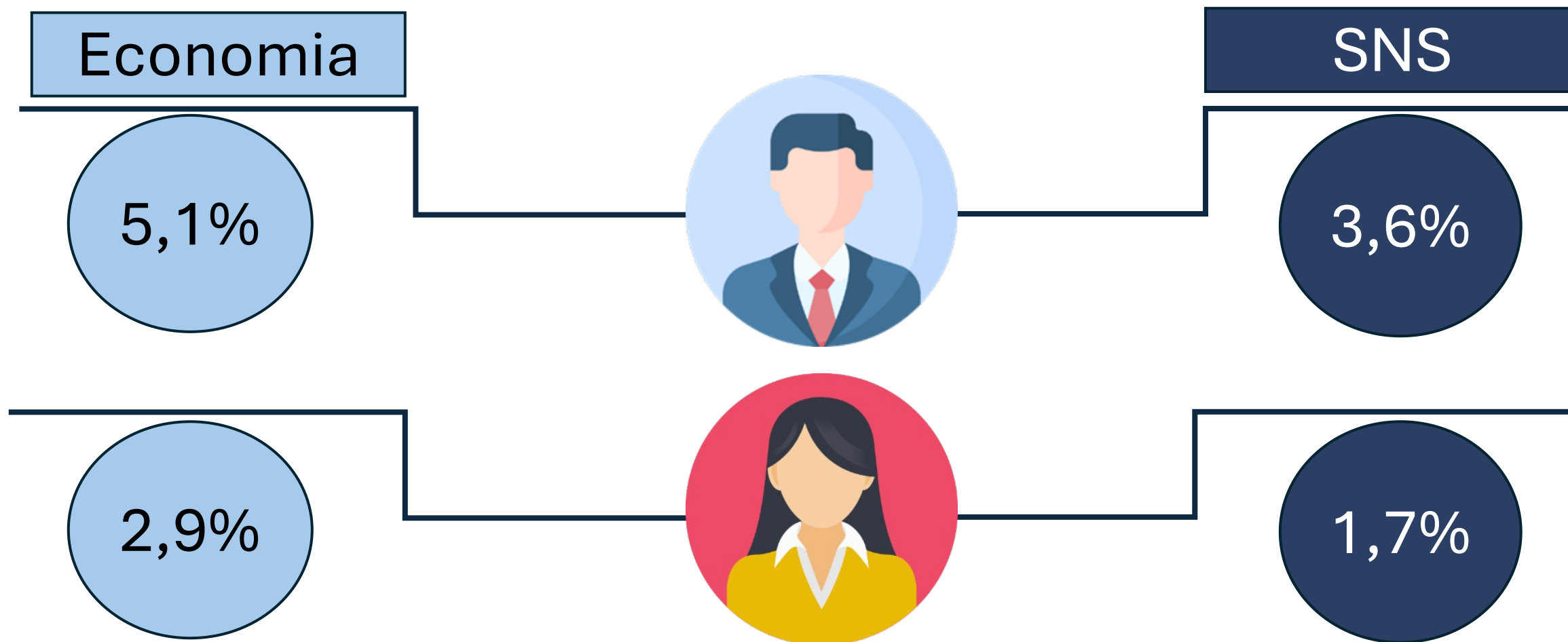
■ Economia ■ SNS



Proporção piorou com a integração geral em ULS em janeiro 2024 (redução acrescida de posições de liderança)



Probabilidade de um Profissional exercer Funções de Gestão / de Chefia no SNS mais diferenciada por Género:





Conceitos





Definição de Igualdade de Género

A **igualdade de género** significa que mulheres e homens têm as **mesmas oportunidades, visibilidade, participação e responsabilidade** na vida **pública e privada**.

Esta visão vai além da dos direitos e garantias **legais** e da ausência formal de discriminação, apontando para o princípio de que todas as pessoas devem ser **igualmente livres** no direito de efetuarem escolhas, **partilharem** responsabilidades familiares e realizarem plenamente o seu **potencial** enquanto seres humanos.

Barreiras à Liderança Feminina (Chang, 2021)



Teto de Vidro

Barreira invisível que limita o acesso de mulheres a cargos de liderança.



Leaky Pipeline

Perda progressiva de talentos femininos ao longo das carreiras.



Paredes de Vidro

Segregação ocupacional, direcionando mulheres para funções menos estratégicas.

Quadro Normativo Nacional

Estratégia Nacional de Igualdade e Não Discriminação

Objetivos da ENIND



Futuro Sustentável

Promover um futuro sustentável garantindo direitos humanos e participação inclusiva.

Priorizar intervenções nos domínios do mercado de trabalho, educação e prevenção da violência.

Prioridades de Intervenção



Combater a Discriminação

Combater a discriminação com base no género e orientação sexual.

Contribuir para a implementação da Agenda 2030 e ODS.

Agenda 2030





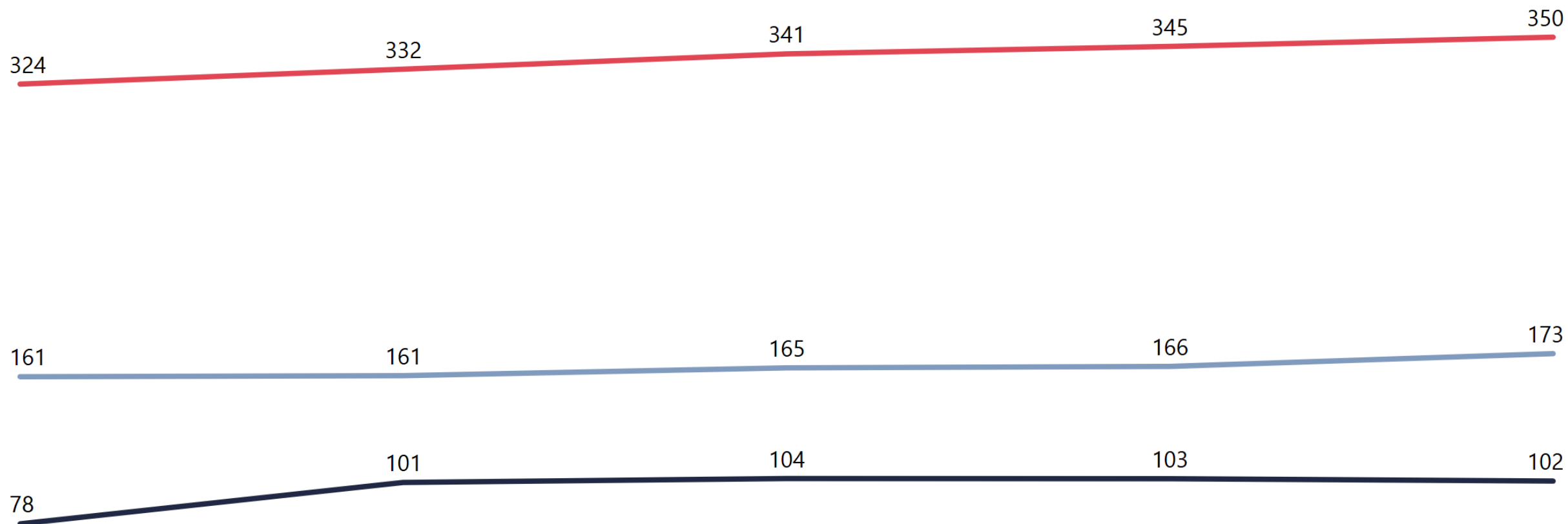
Análise dos Dados - SNS





Relação de Feminilidade* nos cargos do SNS

● Dirigentes de Topo ● Dirigentes Intermédios ● Profissionais do SNS



2018

*mulheres por 100 homens

2022

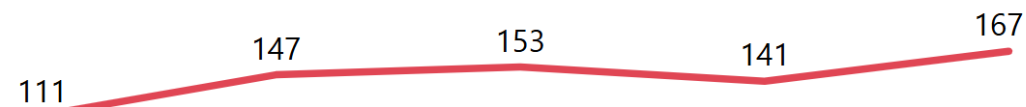
Relação de Feminilidade* nos cargos do SNS



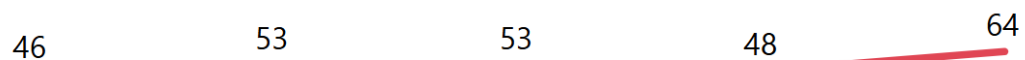
Dirigentes de Topo Clínico Enfermagem



Dirigentes de Topo Clínico Medicina



Dirigentes de Topo Máximo



Dirigentes de Topo Não Clínico



*mulheres por 100 homens

Mulheres em cargos de Liderança no SNS



Dirigentes Intermédios

Dirigentes de Topo

Atual

1 820

146

Cenário

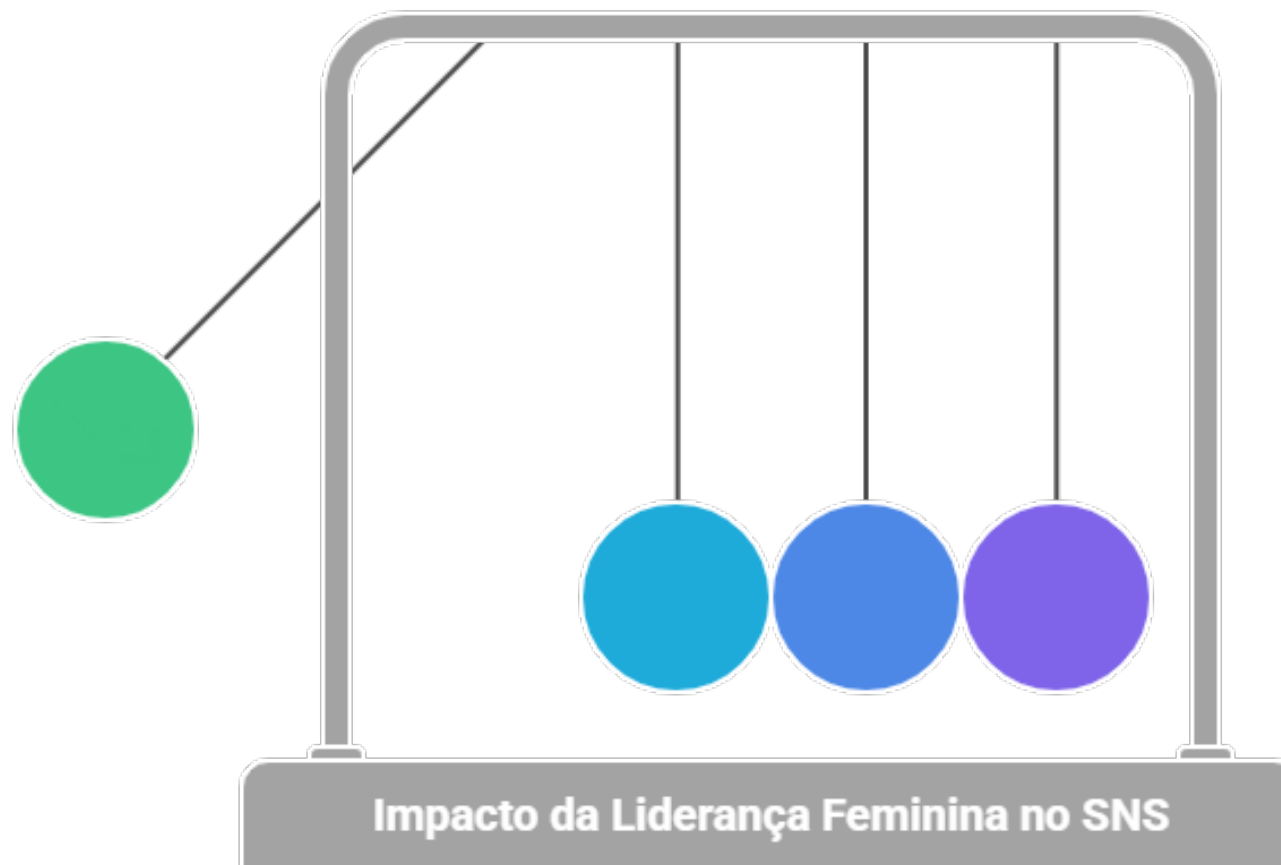
2 232

225

Se fosse aplicada
a mesma
proporção de
mulheres no SNS?



A Reter...



Representação Feminina

Crescimento modesto em cargos de liderança

Desigualdade na Liderança

Continuação da sub-representação em posições de topo

Progresso Lento

Avanços limitados em cargos de liderança

Disparidade Setorial

Menor densidade de gestores (homens e mulheres) em comparação ao setor privado

Absentismo no SNS

Retrato e Evolução (2018-2023)

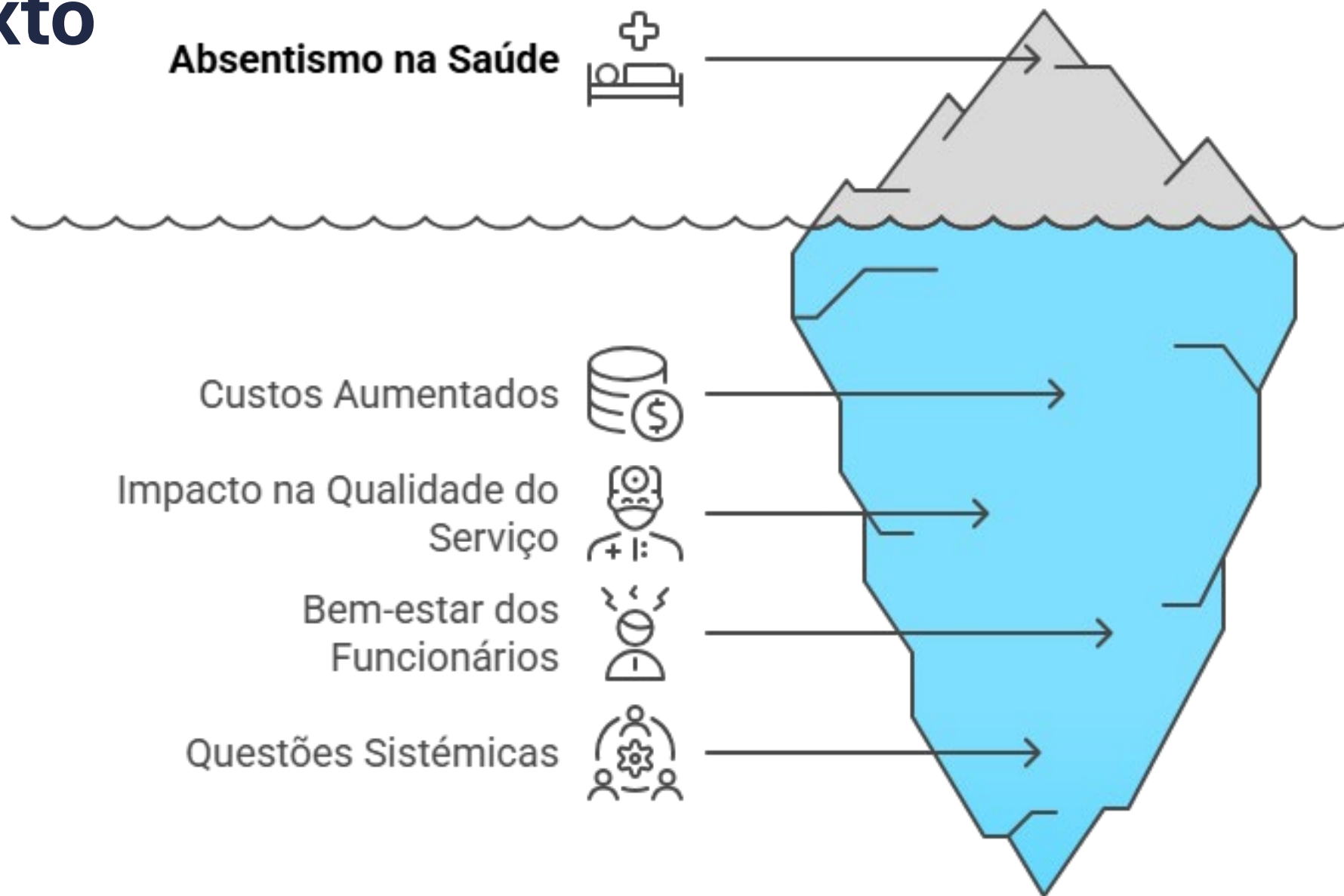




Contexto

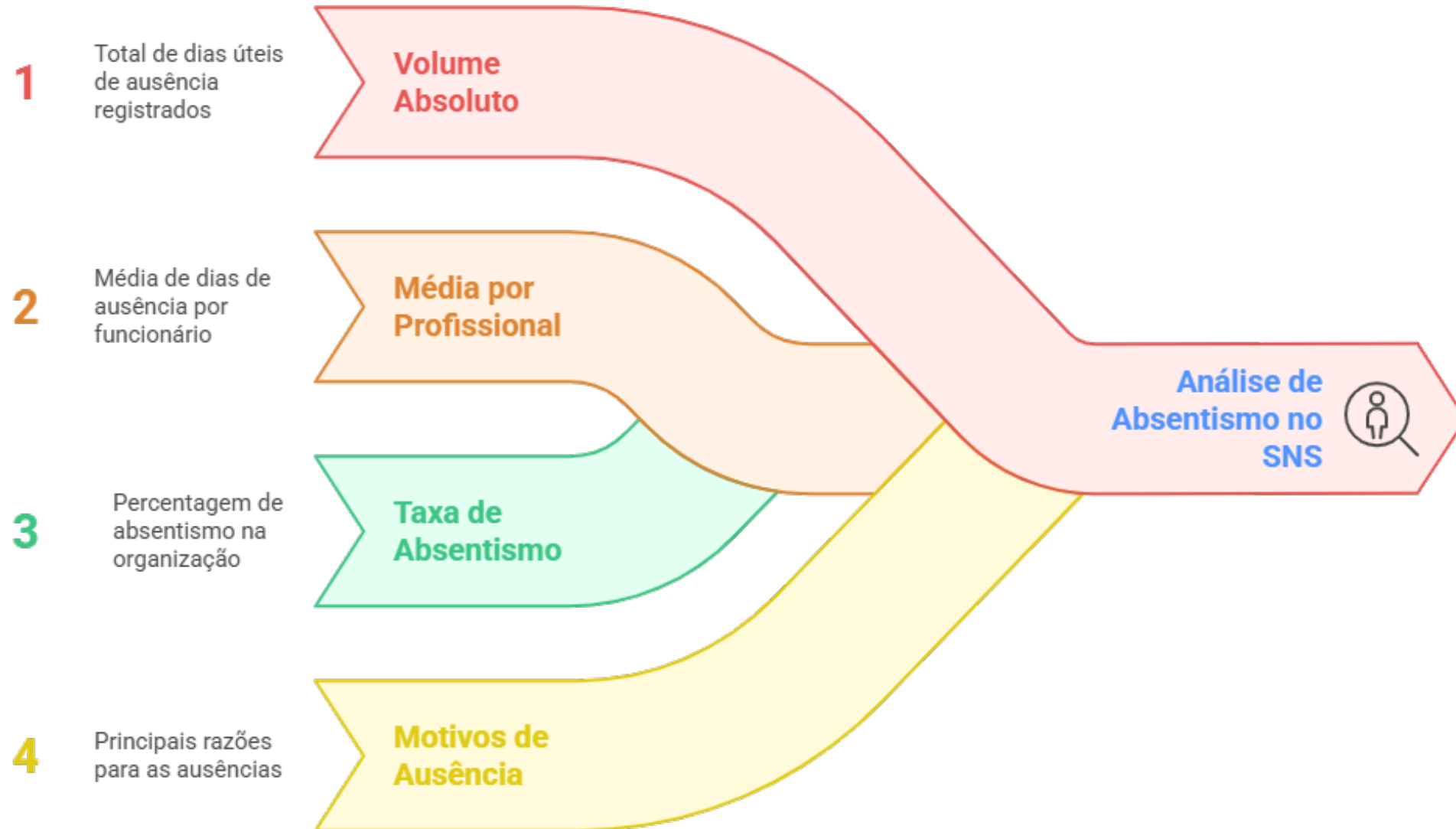


Contexto



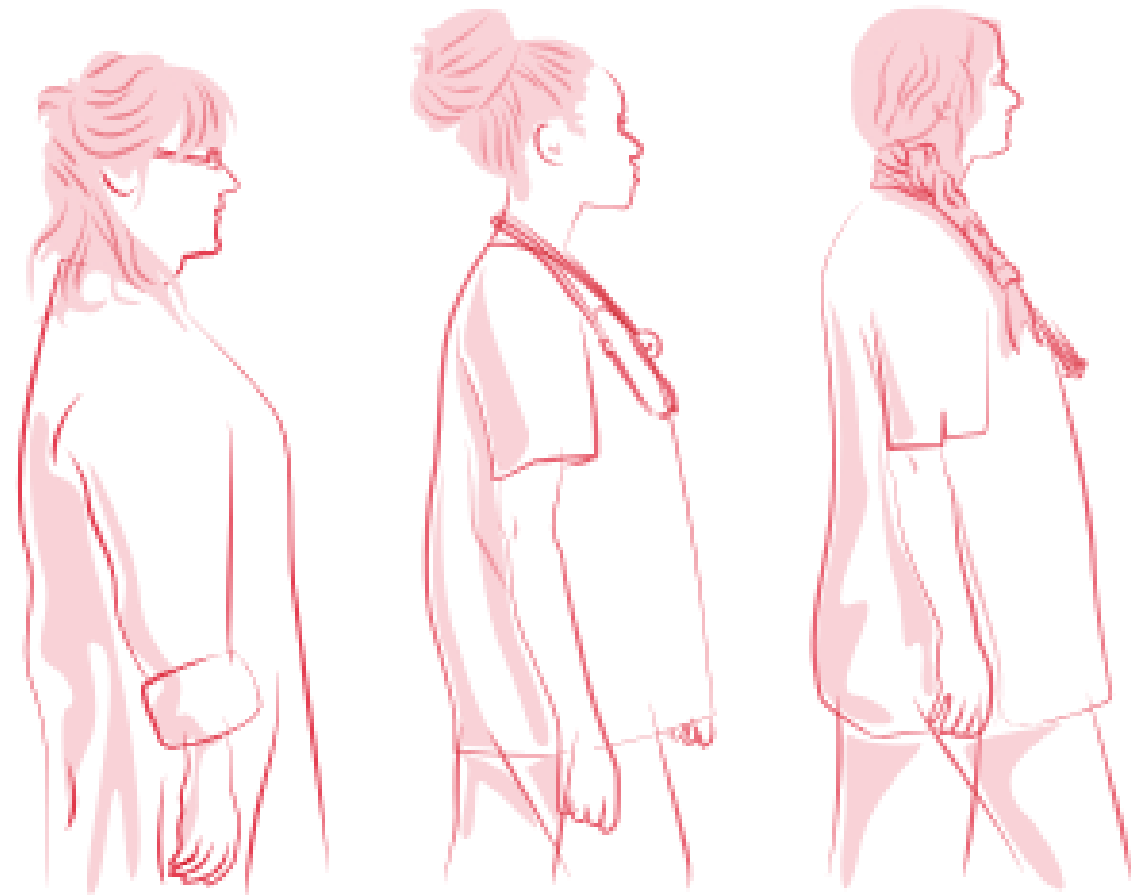


Metodologia da Análise: Métricas

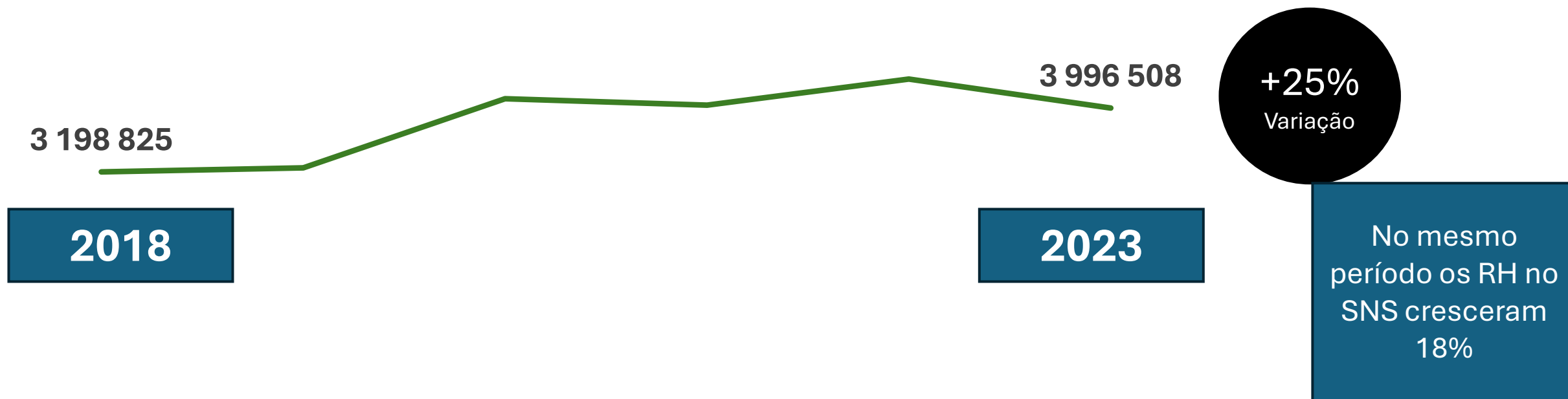




Análise

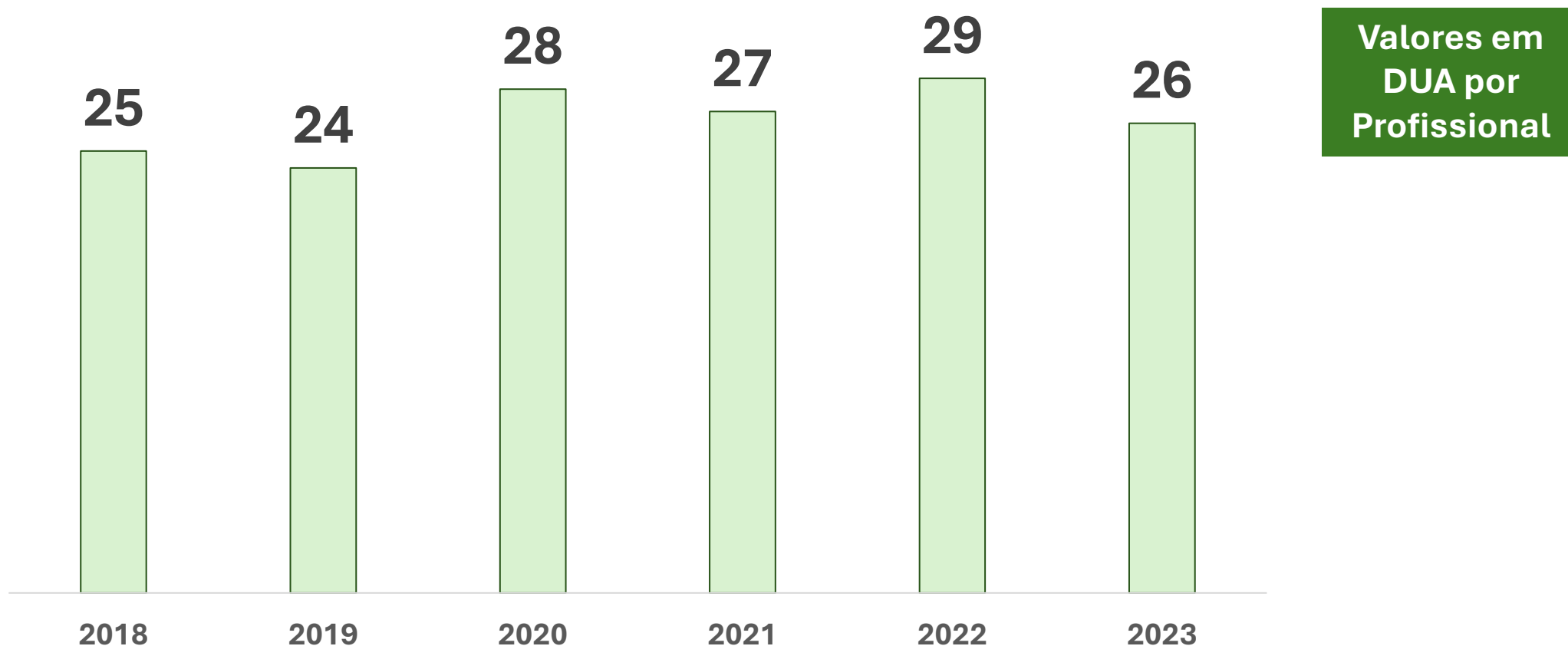


Visão Geral: Crescimento do nº dias úteis de ausência (DUA)





Visão Geral: 5 semanas de ausência média dos trabalhadores do SNS durante o período normal de trabalho, por Absentismo





Visão Geral: A taxa de absentismo no SNS é superior à verificada no setor empresarial nacional e no setor privado de saúde

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Taxa de ausência Universo Empresarial Privado*	6.7%	6.8%	12.5%	10.4%	8.5%	6.8%**
Taxa de ausência Setor Privado da saúde*	8.0%	8.4%	13.5%	10.9%	11.1%	8.9%**
Taxa de absentismo SNS	10.8%	10.4%	12.2%	11.7%	12.6%	11.5%
Taxa de absentismo Administração Pública	7.0%	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

*Dados do Balanço Social das Empresas – GEP/MTSSS; ** Dados disponibilizados a 17/04/2025

AP - Dados DGAEP

n.d. – não disponível



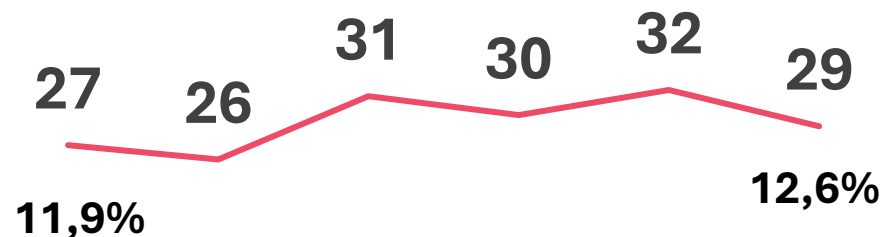
Visão Geral: Repensar a lógica de Agregação de Motivos

85%
dos
Motivos

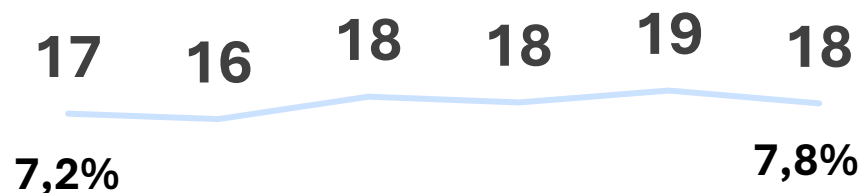
Motivos	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Doença	42.2%	42.6%	48.3%	46.8%	47.4%	42.2%
Proteção na parentalidade	29.0%	30.4%	29.2%	28.9%	28.7%	28.8%
Outras	14.0%	14.8%	13.2%	15.1%	13.9%	14.6%
Greve	6.1%	3.4%	0.7%	0.4%	1.7%	5.9%
Por acidente em serviço ou doença profissional	3.9%	4.3%	5.5%	5.1%	4.2%	4.1%
Trabalhador-estudante	1.1%	1.2%	0.7%	1.0%	1.1%	1.2%
Falecimento de familiar	0.8%	0.8%	0.7%	0.9%	0.9%	1.0%
Assistência a familiares	1.1%	1.1%	0.7%	0.7%	0.8%	0.9%
Casamento	0.5%	0.5%	0.2%	0.5%	0.5%	0.5%
Injustificadas	0.5%	0.4%	0.4%	0.4%	0.5%	0.5%
Por conta do período de férias	0.5%	0.5%	0.2%	0.2%	0.3%	0.3%
Com perda do vencimento	0.0%	0.0%	0.2%	0.0%	0.0%	0.1%
Cumprimento de pena disciplinar	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%



Absentismo por Género: Média de dias úteis de ausência por profissional e taxa de absentismo



As profissionais mulheres apresentam em média mais 10 dias de absentismo comparativamente aos profissionais homens, mas...



2018

2023



Absentismo por Género: Top 3 da importância dos Motivos



Doença

42.2%

42.2%

Proteção na parentalidade

11.8%

31.7%

Outras

26.3%

12.6%

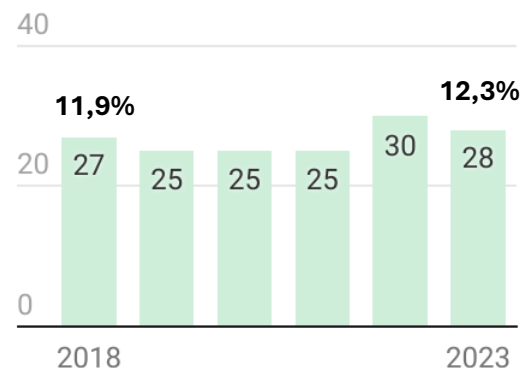




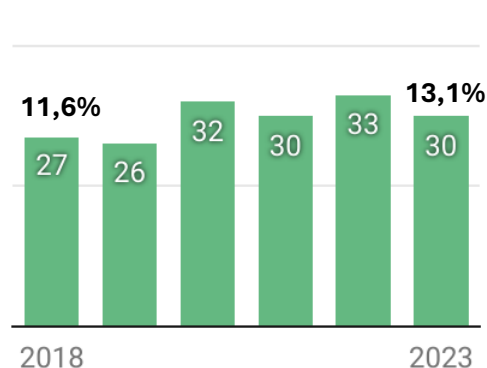
Absentismo por Grupo Etário:

Valores em DUA
por profissional

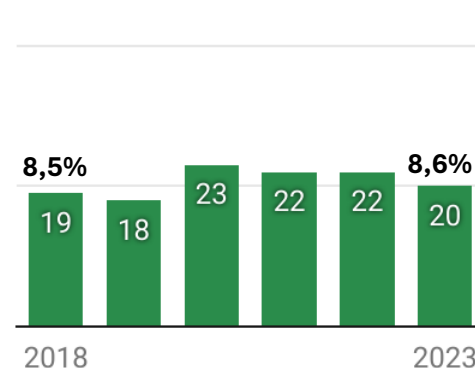
Menos de 35 anos



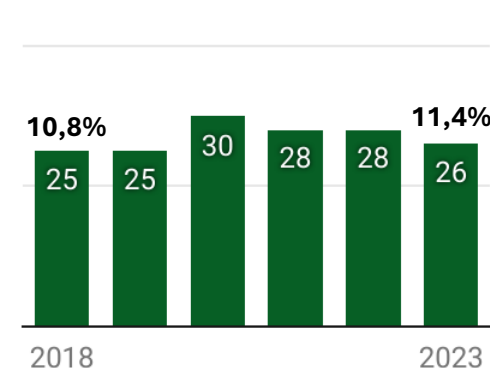
Entre 35 e 44 anos



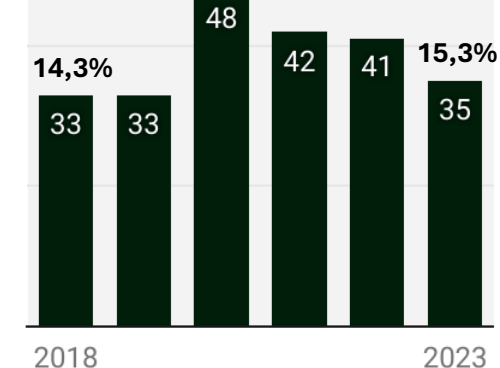
Entre 45 e 54 anos



Entre 55 e 64 anos



65 ou mais anos



Principal Motivo

Até 44 anos

Proteção na
Parentalidade

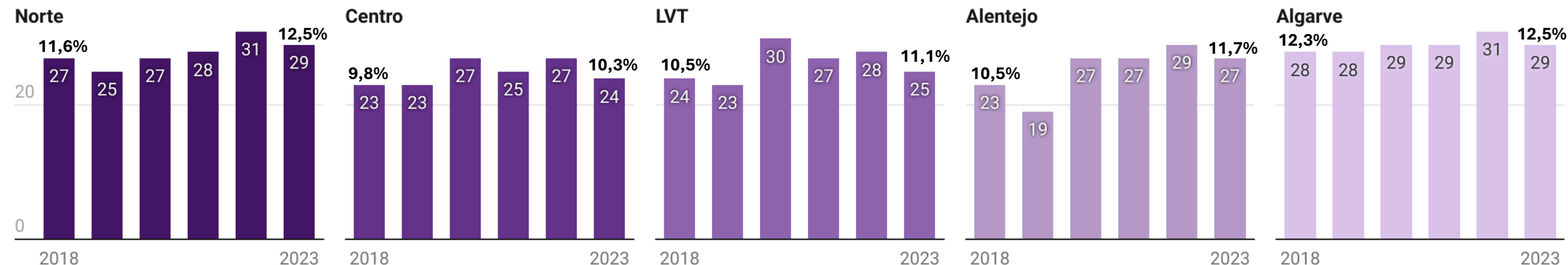
Após 44 anos

Doença

Os profissionais com mais de 65 anos apresentaram um total de 7 semanas de ausência média do serviço (para além das férias)



Absentismo por ARS



Na ARS Norte verificou-se o maior crescimento do absentismo (+33,8%) entre 2018 e 2023

Principal Motivo

Valores em DUA por profissional

Doença

43,3%

41,9%

40,5%

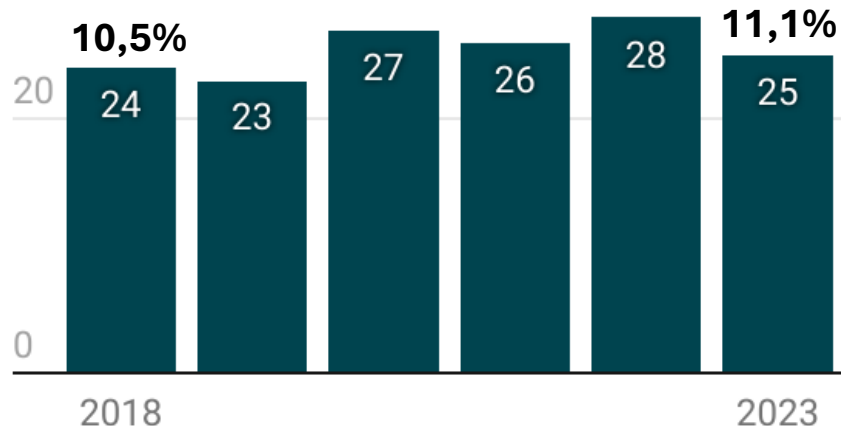
43,7%

44,7%

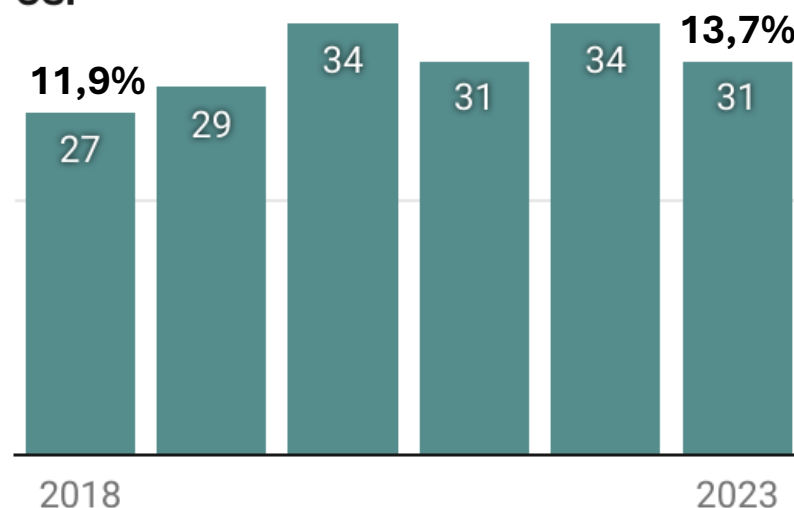


Absentismo por Setor

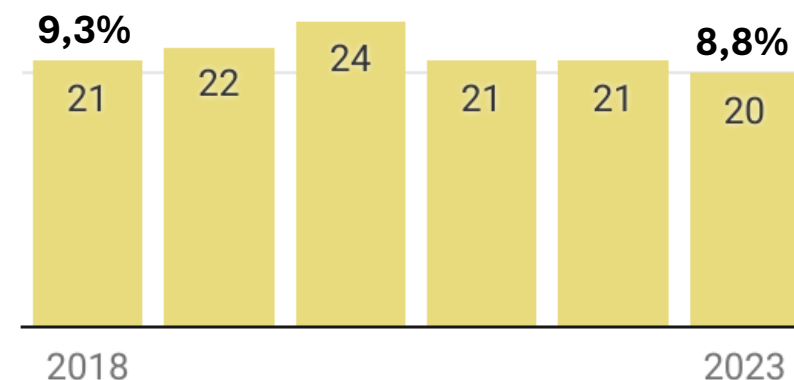
CSH



CSP



SC



Valores em DUA
por profissional

É nos CSP que se regista o maior
número médio de ausências ao
serviço por profissional

Principal Motivo

Doença

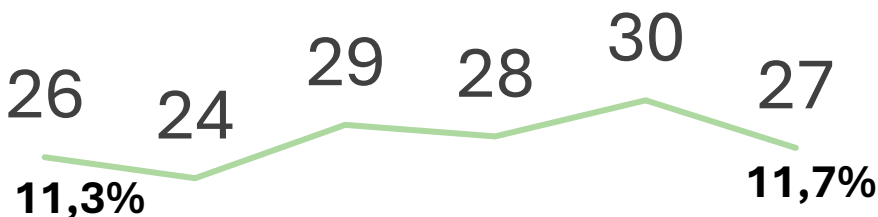
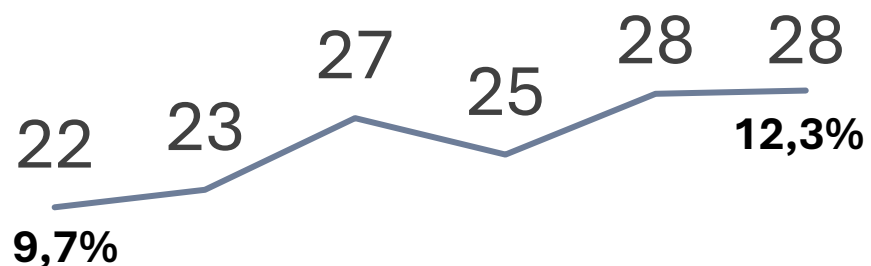
43,1%

39,5%

38,5%



Absentismo por Grupo Profissional



2018

2023

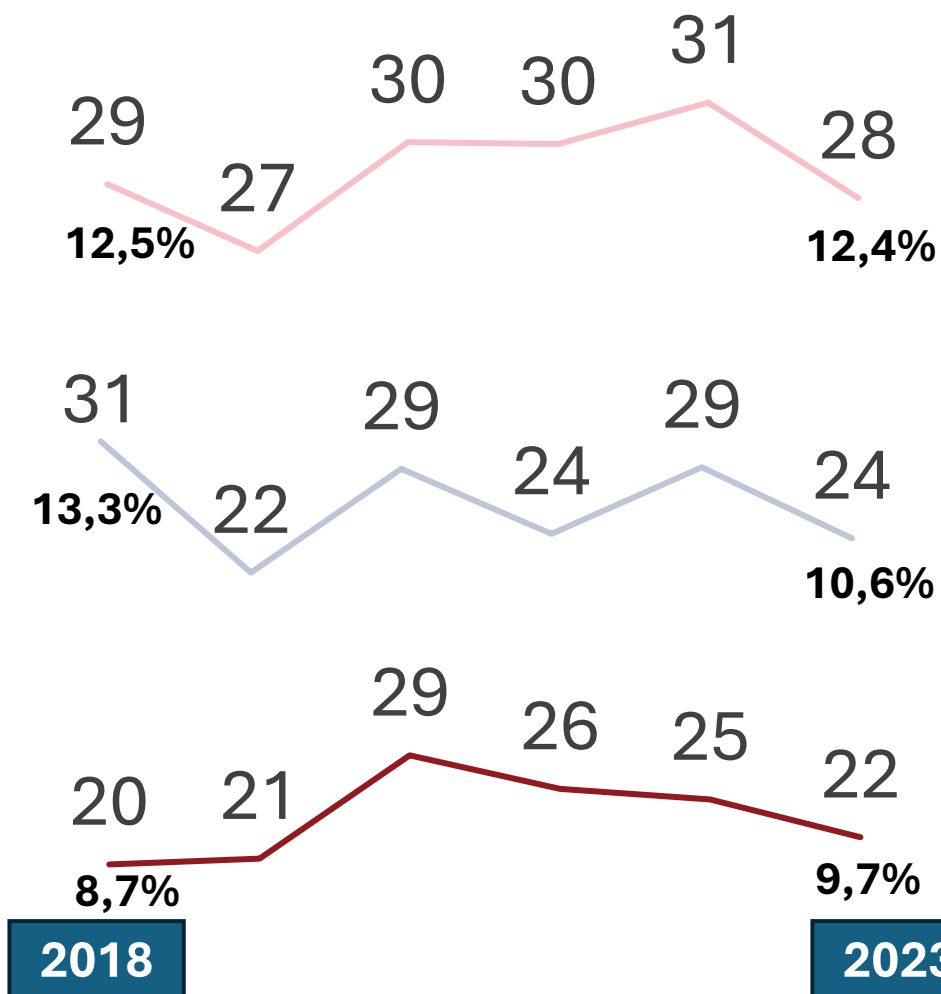
Principal Motivo

Proteção na Parentalidade – 38,1%

Proteção na Parentalidade – 39,8%



Absentismo por Grupo Profissional



Principal Motivo

Doença – 66,6%

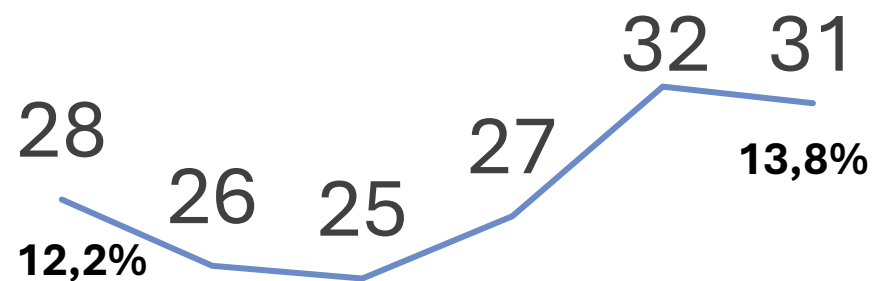
Doença – 41,0%

Doença – 61,5%



Absentismo por Grupo Profissional

Principal Motivo



Outros – 56,3%

2018

2023





Impacto do Absentismo

(cenário 0%)

Enfermeiros
6000 enfermeiros a menos disponíveis

Assistentes Operacionais
3800 assistentes a menos disponíveis

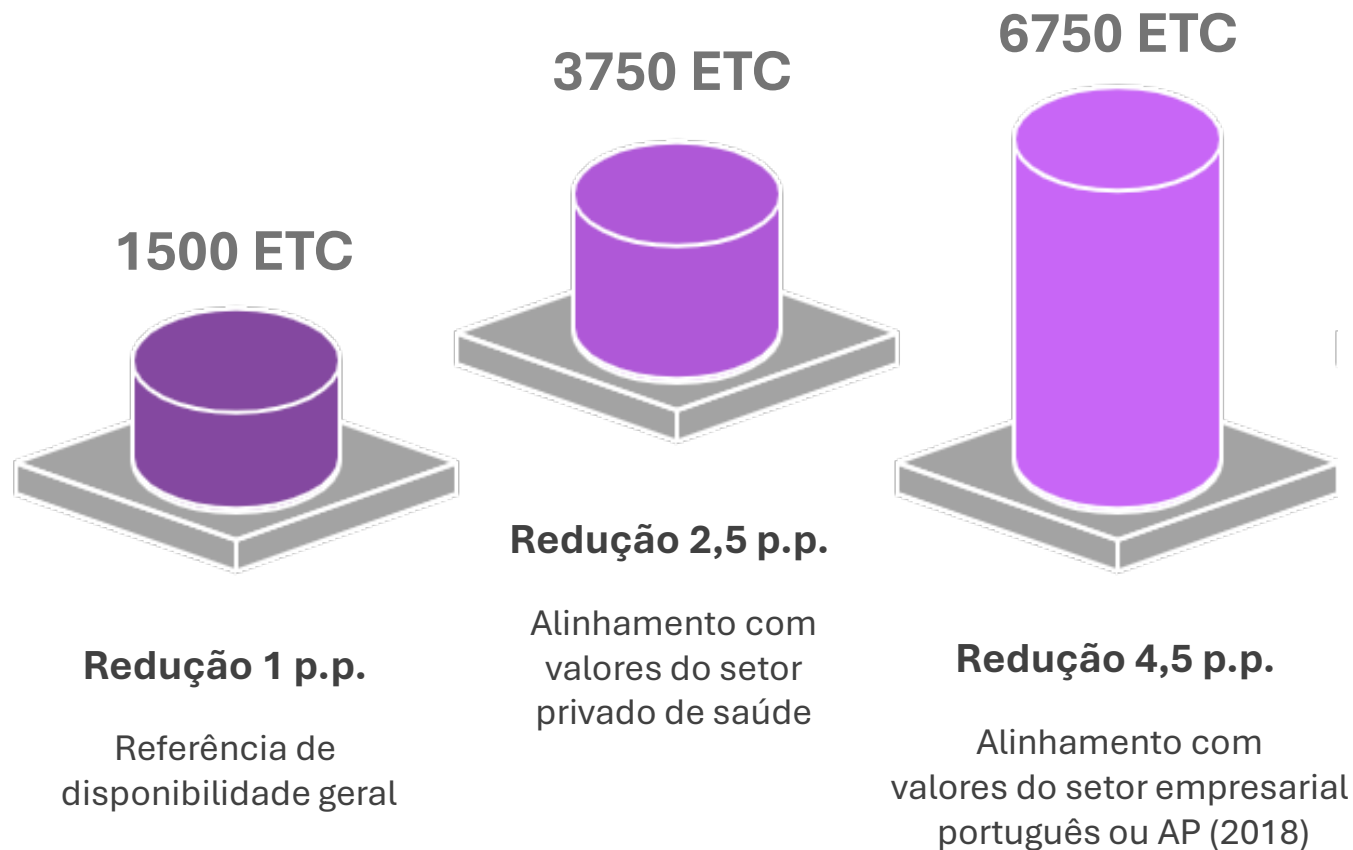
Médicos Especialistas
2500 médicos a menos disponíveis





Impacto do Absentismo

(2023)



Acompanhe a atividade em:

www.planapp.gov.pt

