

Balanço Social

2019

ÍNDICE

Índice de Quadros	3
Índice de Gráficos	4
Abreviaturas	5
1. Sumário Executivo	6
2. Estrutura Orgânica.....	8
3. Indicadores Demográficos	10
3.1. Mapa de Pessoal.....	10
3.2. Número de Trabalhadores	10
3.3. Estrutura Etária.....	14
3.4. Estrutura de Antiguidades.....	15
3.5. Trabalhadores Deficientes	16
3.6. Estrutura Habitacional.....	16
3.7. Duração e Organização do Trabalho	17
4. Indicadores de mobilidade	18
4.1. Admissões / Regressos e Saídas.....	18
4.2. Promoções / Progressões	19
5. Segurança e Saúde no Trabalho	21
6. Indicadores de Tempo de Trabalho	21
6.1. Absentismo	21
6.2. Trabalho Suplementar.....	24
7. Formação	25
8. Relações Profissionais e de Disciplina.....	27
8.1. Relações Profissionais	27
8.2. Processos Disciplinares.....	27
9. Remuneração e Benefícios.....	27
ANEXOS	30
Anexo 1 – Número de Trabalhadores	31
Anexo 2 - Número Total de Dias de Ausências	32
Anexo 3 - Ações de Formação Profissional	33
Anexo 4 - Horas Despendidas em Ações de Formação	33
Anexo 5 - Participações em Ações de Formação.....	33
Anexo 6 - Modalidades de Horários	34
Anexo 7 – Encargos com Pessoal	35

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica	9
Quadro 2 - Mapa de Pessoal.....	10
Quadro 3 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras.....	11
Quadro 4 – Evolução do número de trabalhadores, por sexo	13
Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores deficientes	16
Quadro 6 - Admissões/ Regressos	18
Quadro 7 – Evolução das admissões/ Regressos	18
Quadro 8 - Total das saídas definitivas e temporárias	18
Quadro 9 - Motivo das saídas totais.....	19
Quadro 10 - Alteração de posicionamento remuneratório	20
Quadro 11 - Acidentes em serviço.....	21
Quadro 12 - N ^o horas de trabalho suplementar.....	24
Quadro 13 - Despesas com Pessoal (unid. euros).....	27
Quadro 14 - Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)	29

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos.....	11
Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por tipo de relação jurídica de emprego público.....	12
Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de carreira.....	12
Gráfico 4 – Evolução do número de trabalhadores com funções de execução e conceção.....	13
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por escalão etário	14
Gráfico 6 – Evolução da idade média	14
Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade.....	15
Gráfico 8 - Estrutura de antiguidade, por sexo.....	15
Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores, por tipo de habilitação literária	16
Gráfico 10 - Distribuição dos trabalhadores, por modalidades de horários.....	17
Gráfico 11 – Evolução do movimento de pessoal.....	19
Gráfico 12 – Evolução do número de dias de ausência	21
Gráfico 13 – Evolução do absentismo	22
Gráfico 14 – Ausências ao trabalho	22
Gráfico 15 – Evolução do absentismo	23
Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas suplementares	24
Gráfico 17 – Evolução dos custos com a formação, em euros.....	25
Gráfico 18 - Repartição dos encargos com o pessoal	28

ABREVIATURAS

ADSE IP	Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P.
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
GERHUP	Gestão de Recursos Humanos Partilhada
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
SIOE	Sistema de Informação da Organização do Estado

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos, incluído no ciclo anual de gestão.

Para além de observadas as disposições do Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro e da circular nº 2/DGAP/97, de 17 de março, foram utilizados os dados produzidos através das aplicações informáticas GeRHuP (gestão de recursos humanos em modo partilhado) e Millenium Plus. Teve-se ainda, em consideração as alterações legislativas ocorridas durante o ano. Devido à utilização de metodologias diferentes podem registar-se divergências entre a informação prestada para o SIOE e mapas fornecidos à DGAEP.

Este documento sintetiza a evolução registada na gestão dos recursos humanos, nomeadamente a distribuição e evolução do número de efetivos nas várias vertentes (idade, sexo, antiguidade, grau de escolaridade), entradas e saídas de pessoal, absentismo, formação, horas extraordinárias, horários de trabalho e despesas com pessoal.

Neste sentido, no âmbito do processo de reforma e de inovação, modernização e promoção da qualidade dos serviços da Administração Pública, que requer uma maior flexibilidade na gestão de recursos humanos nas suas diversas vertentes, o Balanço Social demonstra, objetivamente, as necessidades e os riscos associados, permitindo a reflexão sobre a estratégia a adotar e a identificação de medidas corretivas.

A informação apresentada no presente documento reporta-se ao período de 1 de janeiro a 31 de dezembro do ano de 2019.

A análise dos diversos indicadores que caracterizam os recursos humanos da ADSE, I.P. permite retirar as seguintes conclusões:

- Os efetivos concentram-se nos escalões etários mais elevados o que constitui um fator de risco que obriga a uma atenção redobrada na gestão das admissões de trabalhadores, sendo necessário intensificar o recrutamento de trabalhadores mais jovens;
- A taxa de reposição de trabalhadores foi de 131% o que permitiu ao Instituto colmatar o número de saídas, recorrendo ao regime da mobilidade;
- A taxa de absentismo verificou um decréscimo em relação ao ano anterior.

2. ESTRUTURA ORGÂNICA

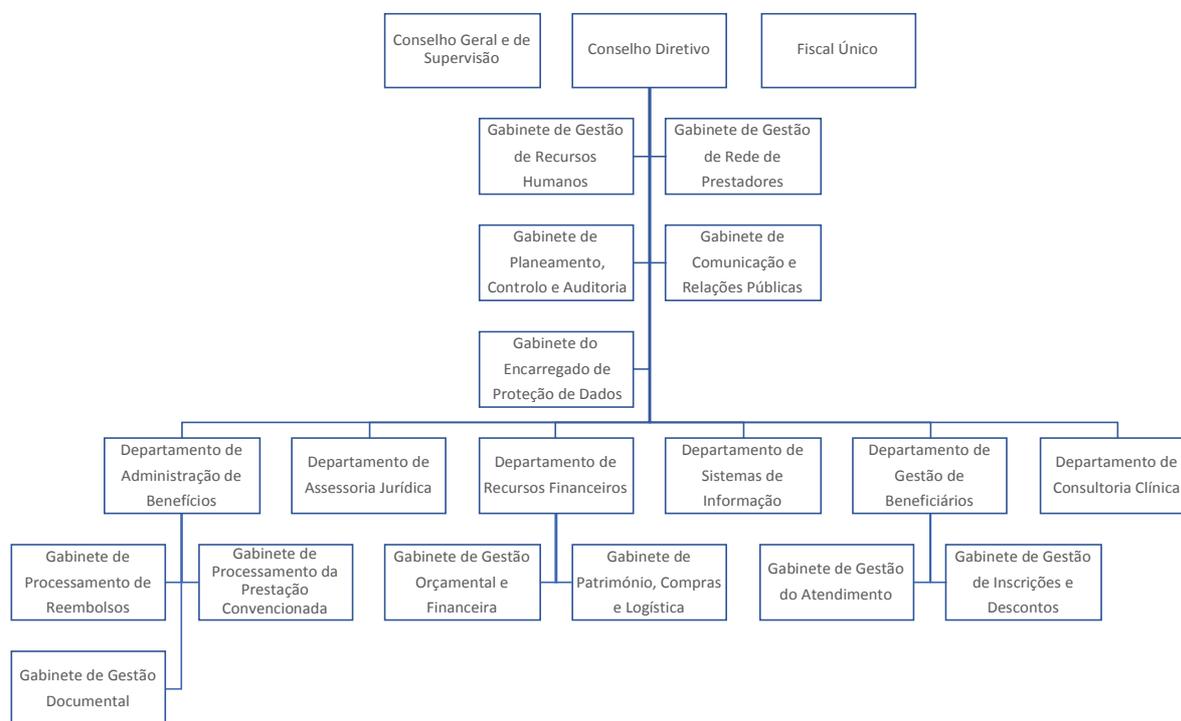
O Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), por publicação do Decreto-Lei n.º 7/2017, de 9 de janeiro, é um Instituto Público de regime especial e de gestão participada, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

Por Despacho n.º 8568/2017 do Ministro das Finanças e do Ministro da Saúde, de 15 de setembro, foi designado o Fiscal Único. O Conselho Geral e de Supervisão ficou integralmente constituído após o decurso das eleições dos representantes dos beneficiários em 19 de setembro de 2017.

A missão, atribuições e tipo de organização interna da ADSE, I.P. estão reguladas no Decreto-Lei n.º 7/2017, de 9 de janeiro.

A Portaria n.º 127/2018, de 9 de maio, estabelece os estatutos da ADSE, I.P. A Deliberação n.º 701/2018 do Conselho Diretivo da ADSE, I.P. de 29 de maio, cria as unidades orgânicas flexíveis da ADSE, I.P.

Apresenta-se de seguida o organograma da ADSE, I.P.



O Quadro 1 apresenta a distribuição dos efetivos pelas unidades orgânicas¹.

Quadro 1 - Distribuição dos trabalhadores, por Unidade Orgânica

Unidade Orgânica	2019
Conselho Diretivo	6
Departamento de Gestão Beneficiários	32
Departamento de Administração de Benefícios	94
Departamento de Recursos Financeiros	21
Departamento Assessoria Jurídica	5
Departamento de Consultoria Clínica	8
Departamento de Sistemas de Informação	9
Gabinete Comunicação e Relações Públicas	2
Gabinete Gestão Recursos Humanos	5
Gabinete Gestão Rede Prestadores	2
Gabinete Planeamento Controlo e Auditoria	4
Gabinete Encarregado Proteção Dados	1
Total de efetivos	189

¹ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 189 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses.

3. INDICADORES DEMOGRÁFICOS

3.1. Mapa de Pessoal

O regime que regula o vínculo de trabalho em funções públicas dos trabalhadores encontra-se estabelecido na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

Nos termos do artigo 29.º e seguintes do anexo à LTFP, o mapa de pessoal em vigor em 2019 é composto por 265 postos de trabalho, distribuídos conforme Quadro 2.

Quadro 2 - Mapa de Pessoal

Cargo/Carreira/Categoria	Nº de postos de trabalho
Presidente Conselho Diretivo	1
Vogal Conselho Diretivo Executivo	2
Diretor de Serviços	6
Chefe de Divisão	12
Técnico Superior	74
Assistente Graduado	2
Técnico Superior das Áreas Diagnóstico e Terapêutica	1
Especialista de Informática	12
Técnico de Informática	4
Coordenador Técnico	4
Assistente Técnico	128
Assistente Operacional	19
Total	265

3.2. Número de Trabalhadores

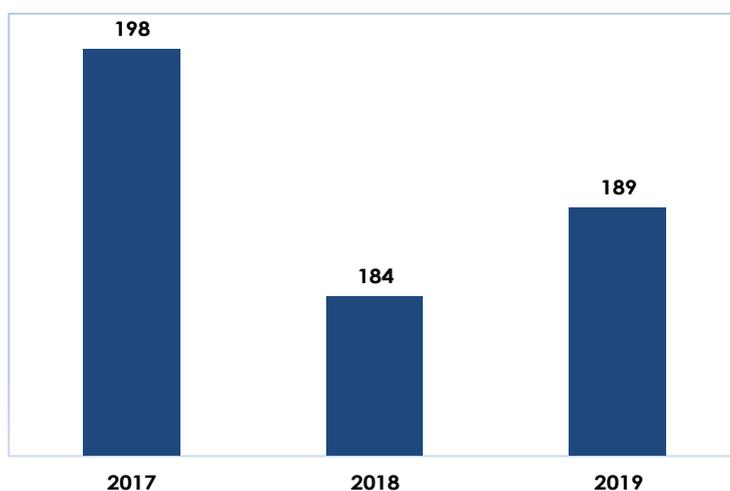
No final de 2019, a ADSE, I.P. contou com 189 trabalhadores.

Para além destes efetivos, o Instituto contou também com 41 médicos, em regime de contrato de prestação de serviços, nomeadamente na modalidade de avença, que participam na

realização de juntas médicas em Lisboa (13), Porto (6), Coimbra (6) e Évora e Faro (5) e na consultadoria médica, em Lisboa (11).

Invertendo a tendência do último ano, em 2019 registou-se um acréscimo de 2,7% no número de trabalhadores.

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos



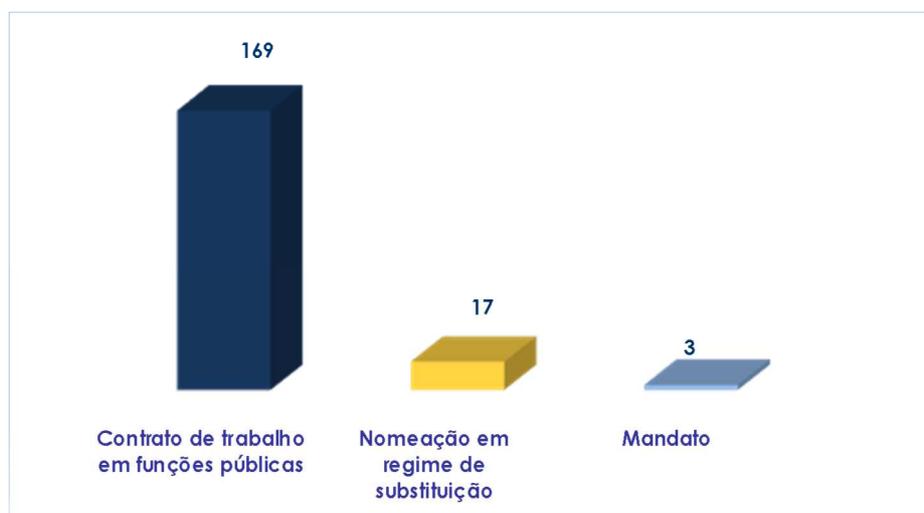
Nos termos do n.º 1 do artigo 88.º do anexo à LTFP, a distribuição do número de trabalhadores por carreiras foi conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras

Carreira	2019
Dirigente	20
Técnico Superior	52
Assistente Técnico	91
Assistente Operacional	16
Técnico Superior das Áreas Diagnóstico e Terapêutica	1
Informático	8
Médico	1
Total	189

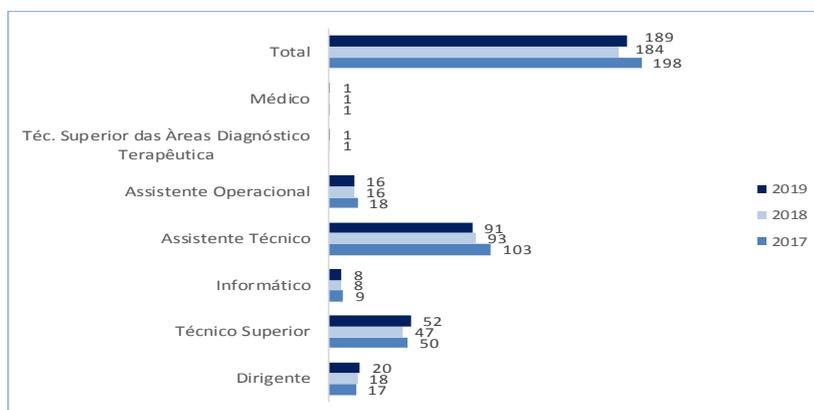
Quanto às formas de constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 6.º do anexo à LTFP, predomina o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, e a nomeação ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração pública, conforme demonstra o gráfico seguinte.

Gráfico 2 – Distribuição dos trabalhadores por tipo de relação jurídica de emprego público



Em relação à distribuição de efetivos por carreira, o número de assistentes técnicos supera o número dos outros grupos profissionais (vd. Anexo 1). Verifica-se o acréscimo do número de trabalhadores na carreira técnica superior e nos dirigentes.

Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de carreira



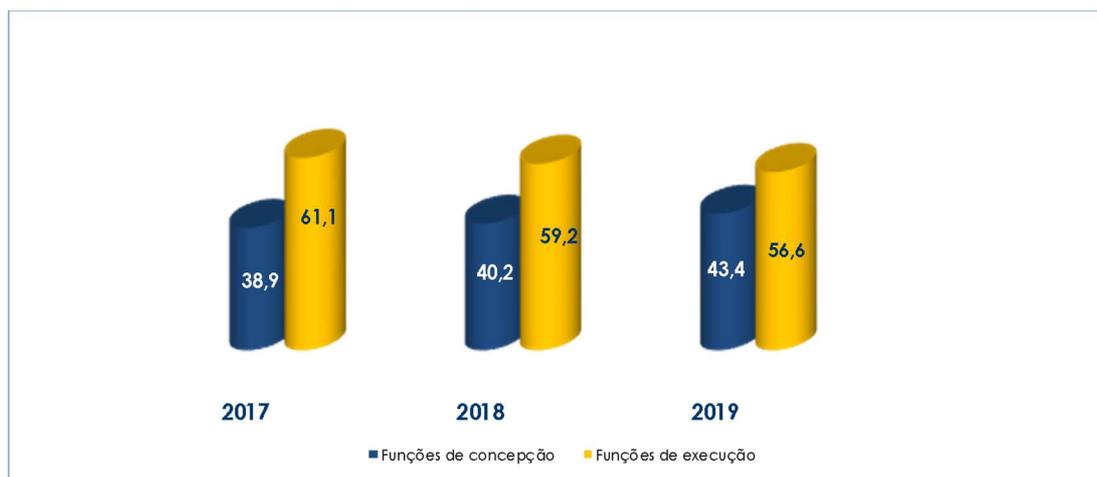
No que concerne à distribuição de efetivos por sexo (Quadro 4)², verifica-se que as mulheres representam 73,0%³ do número de trabalhadores do Instituto.

Quadro 4 – Evolução do número de trabalhadores, por sexo

Anos	H	M	Total
2017	58	140	198
2018	54	130	184
2019	51	138	189

Verificou-se uma diminuição das funções de execução⁴ em detrimento das funções de conceção⁵.

Gráfico 4 – Evolução do número de trabalhadores com funções de execução e conceção



² Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 189 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses

³ Taxa de feminização = Total de efetivos do sexo feminino / total de efetivos × 100

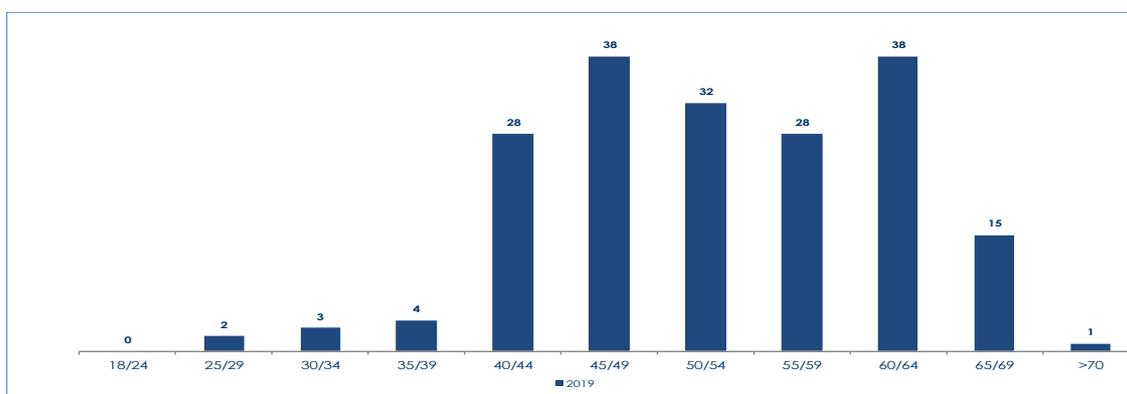
⁴ Índice de execução (funções de execução) = (Nº de assistentes técnicos + assistentes operacionais) / total de efetivos × 100

⁵ Índice de tecnicidade (funções de conceção) = (Nº de técnicos superiores + técnicos + dirigentes + informáticos) / total de efetivos × 100

3.3. Estrutura Etária

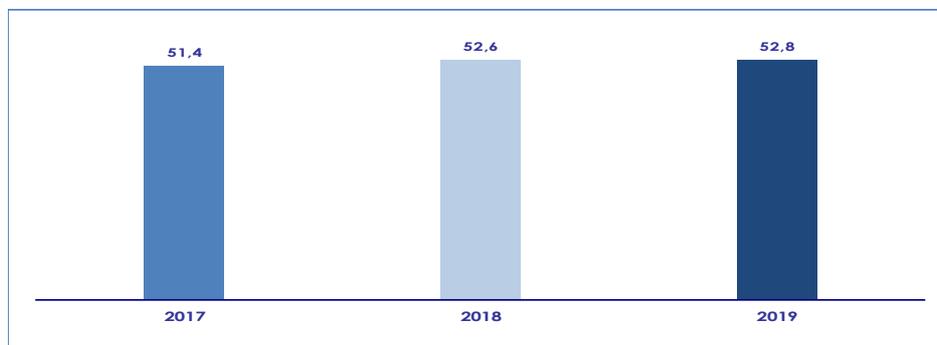
A estrutura etária dos trabalhadores do Instituto caracteriza-se por uma significativa concentração nos escalões etários entre os 45 e os 69 anos (59,8%).

Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por escalão etário



A idade média⁶ dos trabalhadores da ADSE, I.P. é de 52,8 anos (vd. Gráfico 6), sendo de 52,1 anos nos homens e de 53,1 anos nas mulheres. O índice de envelhecimento⁷ passou dos 39,7% em 2018 para 41,3% em 2019. O leque etário que se traduz na diferença de idade entre o trabalhador mais jovem e o trabalhador mais velho na ADSE, I.P. é de 50 anos (o mais novo tem 28 anos e o mais velho tem 78 anos).

Gráfico 6 – Evolução da idade média



⁶ Nível médio etário = Soma das idades / total do efetivo

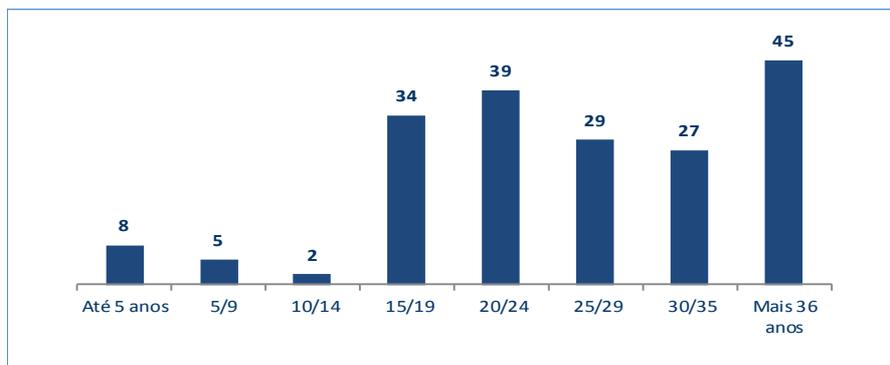
⁷ Índice de envelhecimento = Número de trabalhadores com idade maior que 55 anos / total de efetivos × 100

3.4. Estrutura de Antiguidades

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade na Administração Pública, reflete um ligeiro aumento da concentração dos trabalhadores com mais de 30 de anos de serviço, os quais representam 38% do total de trabalhadores. Cerca de 74% dos trabalhadores têm mais de 20 anos de serviço.

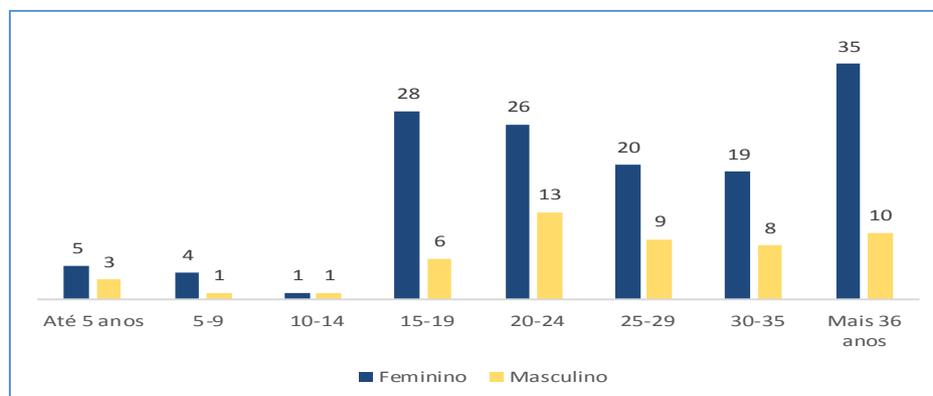
O nível médio de antiguidade⁸ situou-se nos 26,9 anos.

Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade



Quanto à distribuição da antiguidade por sexo, verifica-se uma predominância do sexo feminino em todos os escalões de antiguidade.

Gráfico 8 - Estrutura de antiguidade, por sexo



⁸ Nível médio de antiguidade = Soma das antiguidades na função pública / total de efetivos

3.5. Trabalhadores Deficientes

São considerados como trabalhadores deficientes, aqueles a quem foi atribuída uma deficiência para efeitos de benefícios fiscais. Segundo este critério, o Instituto conta com oito trabalhadores com estas características: seis mulheres e dois homens, os quais representam 4,2% do efetivo.

Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores deficientes

Anos	Nº de trab.	% dos
	deficientes	efectivos
2017	9	4,6
2018	8	4,3
2019	8	4,2

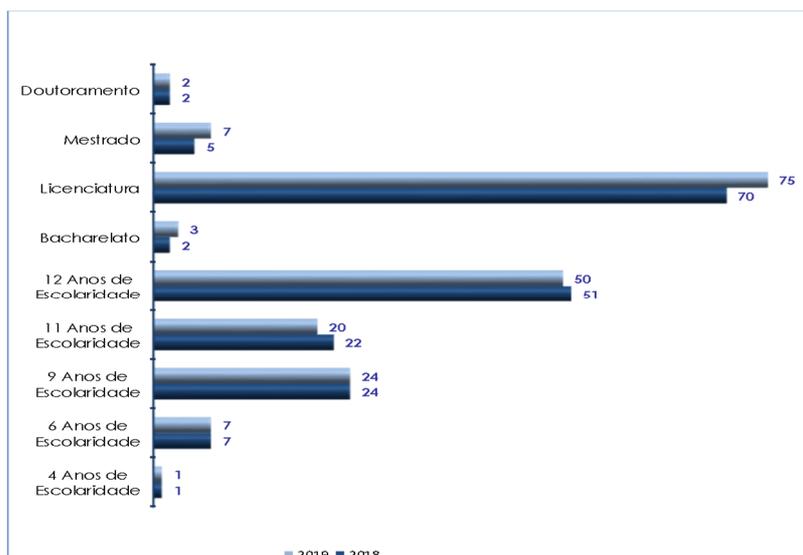
3.6. Estrutura Habilitacional

Existe preponderância dos trabalhadores com licenciatura (37,0%). Com o 12º ano são 26,9% e como 11º ano, 27,5 % (Gráfico 9).

Em 2019, a taxa de habilitação superior é de 46%, a taxa de habilitação secundária de 37% e a taxa de habilitação básica de 17%.

Comparativamente com o ano de 2018, verificou-se um ligeiro aumento da taxa de habilitação superior, com o aumento do número de dirigentes e técnicos superiores.

Gráfico 9 – Evolução do número de trabalhadores, por tipo de habilitação literária

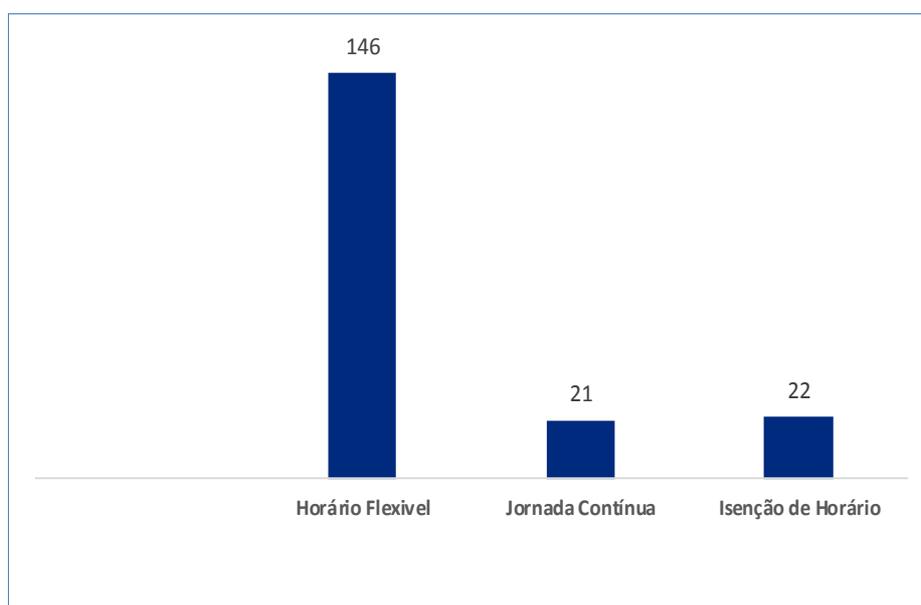


3.7. Duração e Organização do Trabalho

O número de horas semanais de trabalho é de 35 horas, nos termos do anexo à LTFP, número ao qual todos os trabalhadores estão submetidos (Vd. Anexo 6).

Relativamente às modalidades de horários praticadas, verifica-se que o horário preponderante é o horário flexível (praticado por 77,2% dos trabalhadores), a isenção de horário de trabalho (praticada por 11,6% dos trabalhadores) e a jornada contínua (praticada por 11,1% dos trabalhadores) (Gráfico 10)⁹.

Gráfico 10 - Distribuição dos trabalhadores, por modalidades de horários



⁹ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 189 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausentes por motivo de doença há mais de 6 meses.

4. INDICADORES DE MOBILIDADE

4.1. Admissões / Regressos e Saídas

Em 2019, houve 21 admissões/regressos de trabalhadores para a ADSE, I.P.

Quadro 6 - Admissões/ Regressos

Carreira	Modos de ocupação do posto de trabalho								Total	
	Procedimento Concursal		Mobilidade órgão /serviço		Regresso de licença		Outras situações			
	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres	Homens	Mulheres		
Dirigente									3	3
Técnico Superior		4	1	6					1	12
Assistente Técnico				5						5
Assistente Operacional										0
Informático			1							1
Total	0	4	2	11	0	0	0	0	4	21

Quadro 7 – Evolução das admissões/ Regressos

	2018	2019
Admissões/regressos	20	21
Variação comparativa com o ano anterior	33%	5%

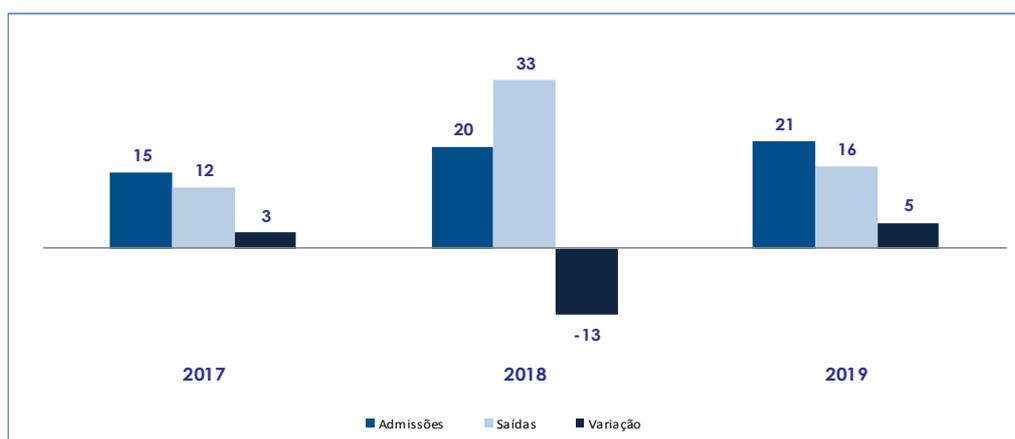
Em 2019, 16 trabalhadores cessaram funções no Instituto, pertencendo maioritariamente às carreiras de assistente técnico e técnico superior.

Quadro 8 - Total das saídas definitivas e temporárias

Carreira	Saídas definitivas		Saídas Temporárias		Total
	Do mapa	Fora do mapa	Do mapa	Fora do mapa	
Dirigente	1				1
Técnico Superior		1	6		7
Informático	1				1
Assistente Técnico	1	2	4		7
Assistente Operacional					0
Total	3	3	10	0	16

O índice do total das saídas rondou os 8,5%¹⁰, e a taxa de reposição¹¹ foi de 131%.

Gráfico 11 – Evolução do movimento de pessoal



A saída de efetivos foi determinada maioritariamente por situações de mobilidade (mobilidade entre serviços, cessação de mobilidade).

Quadro 9 - Motivo das saídas totais

Motivos das saídas	2017	2018	2019
Concurso	0	0	1
Aposentação	1	4	2
Limite de Idade	0	0	0
moblidade /Outros	11	29	13
Falecimento	0	0	0
Total	12	33	16

4.2. Promoções / Progressões

No âmbito do processo de descongelamento de carreiras pela aplicação do disposto no n.º 2 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro (LOE/2019), em matéria de valorizações

¹⁰ Índice de saídas = Nº total de saídas / efetivos total × 100

¹¹ Taxa de reposição = Nº de admissões / Nº de saídas × 100

remuneratórias, no ano de 2019 verificaram-se progressões em 57 trabalhadores, motivadas pela alteração do posicionamento remuneratório obrigatório.

Quadro 10 - Alteração de posicionamento remuneratório

Carreira	Alterações Obrigatórias de Posicionamento Remuneratório
Técnico Superior	14
Assistente Técnico	38
Assistente Operacional	3
Informático	2
Total	57

5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em matéria de saúde e segurança no trabalho, no ano de 2019 ocorreram 2 acidentes em serviço, os quais originaram 45 dias de ausência, verificando-se que a taxa de incidência de acidentes no local de trabalho foi de 1,1%¹².

Quadro 11 - Acidentes em serviço

Acidentes em Serviço	No local de trabalho	In Itinere
Número Total de Acidentes	2	0
Número de Acidentes com baixa	2	0
Numero de dias perdidos com baixa	45	0

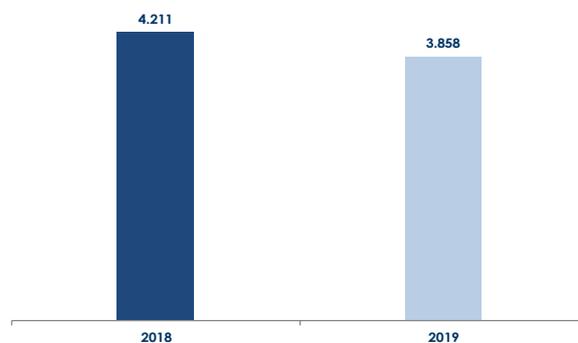
6. INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO

6.1. Absentismo

Nos termos dos artigos 133º a 135º do anexo à LTFP, em 2019, registaram-se 3.858,5 dias não trabalhados (Vd. Anexo 2).

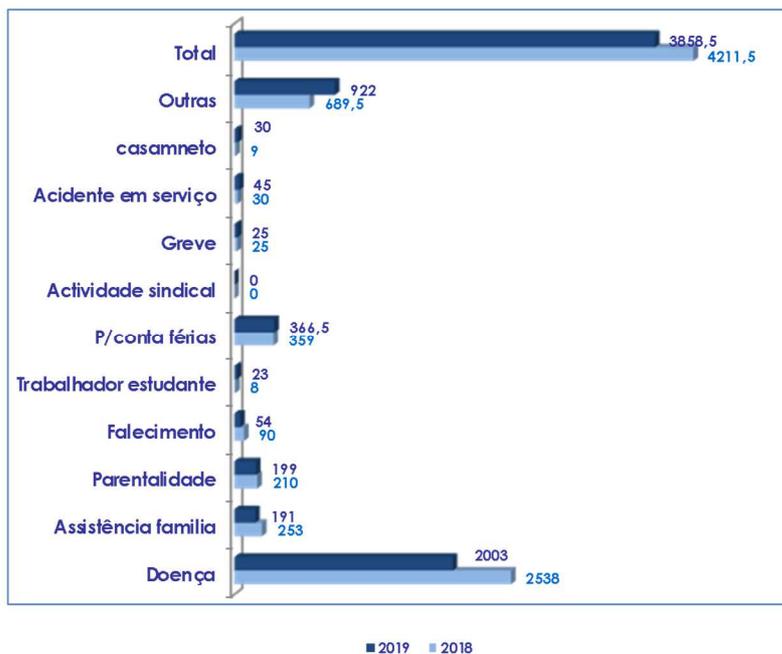
O número de dias de ausência ao trabalho registou um decréscimo de 8% em 2019 face ao ano anterior, maioritariamente em resultado do decréscimo de faltas por doença e assistência à família.

Gráfico 12 – Evolução do número de dias de ausência



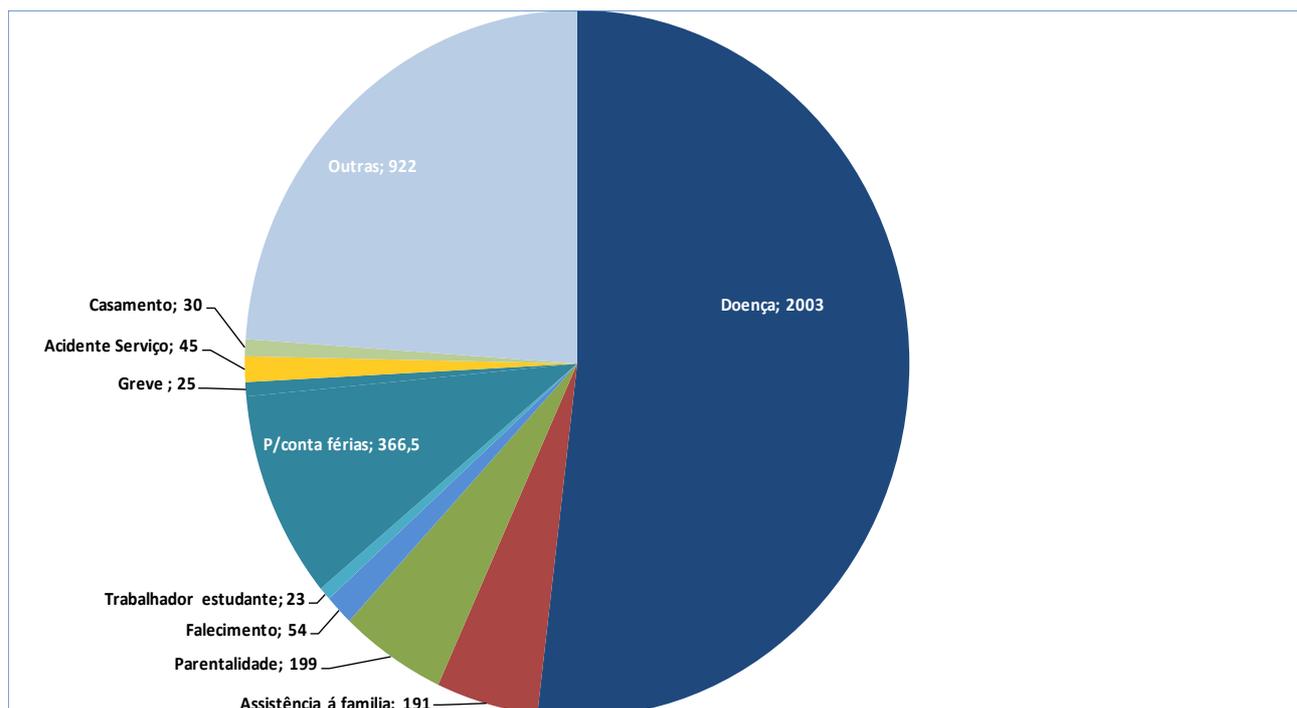
¹² Taxa de incidência de acidentes no local de trabalho = Número de acidentes no local de trabalho × 100 / Total de efetivos

Gráfico 13 – Evolução do absentismo



Os dias de ausência ao trabalho foram justificados maioritariamente por doença (52%).

Gráfico 14 – Ausências ao trabalho

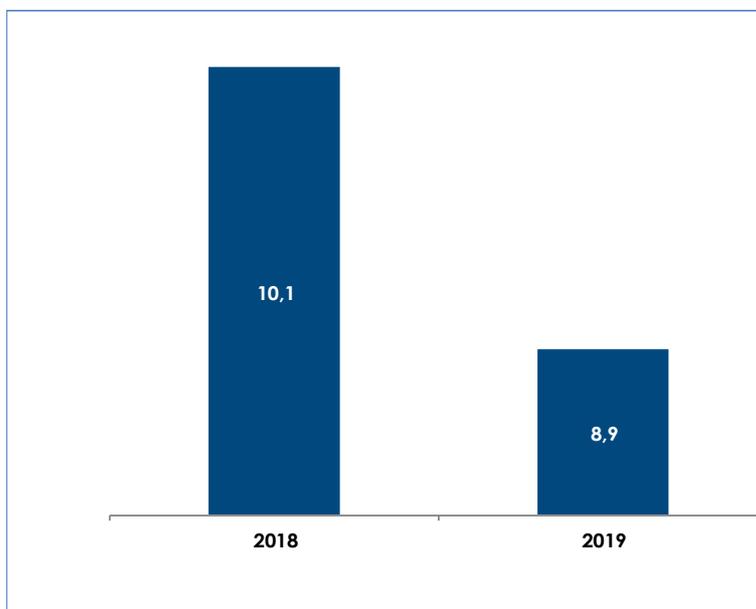


Dos 2.003 dias de ausência por doença, uma parte significativa é determinada por um número diminuto trabalhadores (9), que registou 1.067 faltas, o que representa 28% do total dos dias de ausência.

O cálculo do absentismo foi efetuado com base nos valores obtidos nos mapas anuais das ausências ao trabalho da aplicação GERHUP e Millenium Plus. Foram consideradas como ausências ao trabalho as faltas por conta das férias e excluídos os dias de férias e formação.

A taxa de absentismo¹³ sofreu um decréscimo em relação ao ano anterior apresentando um valor de 8,9%.

Gráfico 15 – Evolução do absentismo



¹³ Taxa de absentismo = N^o de dias de ausência / (N^o anual de dias trabalháveis × N^o total de efetivos) × 100

6.2. Trabalho Suplementar

Em 2019, as horas de trabalho suplementar efetuadas pelos trabalhadores foram efetuadas ao abrigo do previsto no artigo 120º do anexo à LTFP, englobando:

- trabalho suplementar diurno;
- trabalho em dias de descanso semanal complementar e em dias feriado;

Em 2019, registou-se um aumento do número de horas de trabalho suplementar em 0,3%.

Quadro 12 - Nº horas de trabalho suplementar

Designação da hora Extraordinária	2017	2018	2019	VAR. %
Trabalho Suplementar diurno	2778,4	3272,42	3519,10	7,5%
Trabalho em dias de descanso semanal complementar/obrigatório	11010,0	10784,50	11000,20	2,0%
Trabalho em dias feriado	137,0	487,05	70,00	-85,6%
Total	13925,4	14544,0	14589,3	0,3%

Os primeiros e últimos meses do ano são os mais representativos na realização de horas de trabalho suplementar.

Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas suplementares



7. FORMAÇÃO

Foram realizadas ações de formação de carácter geral, bem como formações específicas para dar resposta a necessidades próprias da ADSE, I.P. Comparativamente a 2018, foram realizadas mais horas de formação, abrangendo um maior número de trabalhadores.

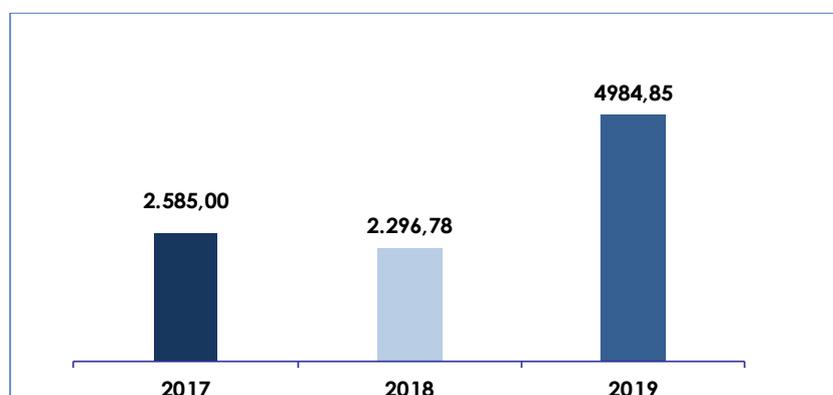
Assim, durante o ano de 2019 foram realizadas um total de 14 ações de formação (2 ações externas e 12 ações internas), com duração inferior a 30 horas cada (Vd. Anexo 3).

Relativamente ao tipo de ação (interna e externa), destaca-se a preponderância da formação interna, ocorrendo a mesma nas instalações da ADSE, I.P., ministrada por formadores externos.

Assim em 2019 foram ministradas 5.075 horas de formação, envolvendo todos os trabalhadores (Vd. Anexo 4).

Em 2019, o número total de participações em ações de formação foi de 533, (Vd. Anexo 5), verificando-se um aumento da despesa, conforme demonstra o Gráfico 17.

Gráfico 17 – Evolução dos custos com a formação, em euros (€)



A taxa de participação¹⁴, ou seja, a relação entre o número de trabalhadores que beneficiaram de ações de formação relativamente ao número total de trabalhadores, no ano de 2019, foi de 100, %.

A taxa de formação¹⁵ foi de 1,7%.

No que concerne ao grau de participação¹⁶, em 2019 cada trabalhador teve, em média, 26,8 horas de formação. A duração média¹⁷ de cada ação de formação foi de 26,8 horas.

¹⁴ Taxa de participação = N^o total de participantes / Total do efetivo *100

¹⁵ Taxa de formação = Horas de formação totais / Potencial de Trabalho*100

¹⁶ Grau de participação = Horas de formação totais / Total do efetivo

¹⁷ Duração média (h) = Horas de formação totais / N^o total de participantes

8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

8.1. Relações Profissionais

Durante o ano de 2019, 18 trabalhadores sindicalizados descontaram para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

8.2. Processos Disciplinares

Durante o ano de 2019 não ocorreram processos disciplinares a trabalhadores.

9. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS

As despesas com pessoal (vd. Anexo 7) constituem uma parte significativa dos custos de administração do Instituto, cifrando-se em 2019 em cerca de 6,2M€.

Quadro 13 - Despesas com Pessoal (unid. euros)

	2017	2018	2019	VAR. %
Remunerações certas e permanentes	4.661.257,80	4.780.303,70	4.980.295,83	4,2%
Abonos variáveis ou eventuais	117.744,86	160.218,68	149.855,68	-6,5%
Segurança Social	993.381,43	1.034.295,54	1.049.730,40	1,5%
Aquisição de Serviços/transferências Correntes	10.471,65	2.296,78	11.986,85	421,9%
Total	5.782.856	5.977.115	6.191.869	3,6%

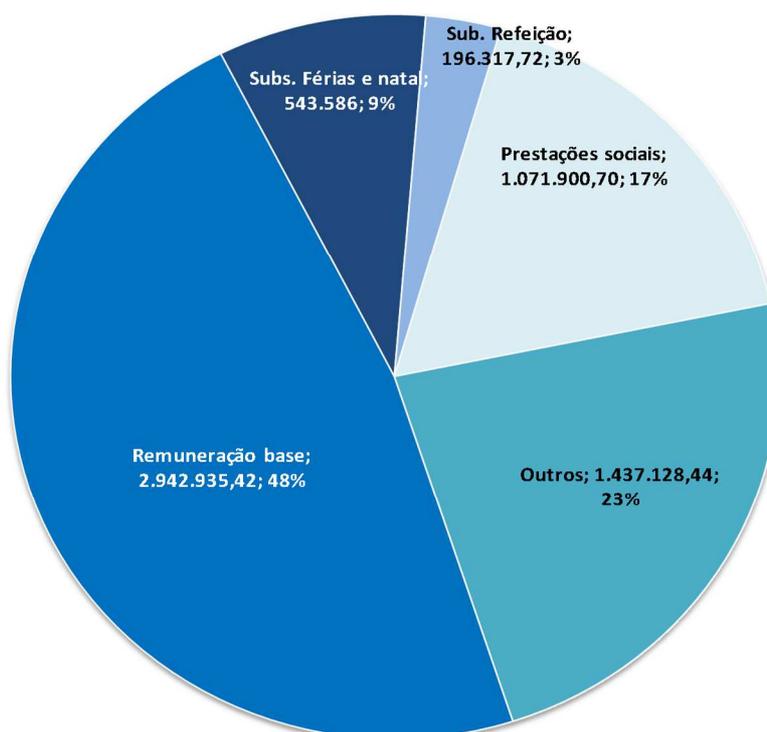
Em 2019, a despesa com pessoal aumentou 214.754€ face ao ano 2018 (3,6%), acréscimo que foi sobretudo determinado pela aplicação do disposto no nº 2 do artigo 16.º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, que aprova o Orçamento de Estado para o ano de 2019, em matéria de valorizações remuneratórias.

O leque salarial ilíquido¹⁸ situou-se nos 9,8 o que significa que a remuneração mais alta é 9,8 vezes superior à mais baixa.

A remuneração anual média por trabalhador¹⁹ foi de 26.350,77€, que acrescido de abonos e segurança social determinou um custo médio por trabalhador²⁰ de 32.697,79€.

Cerca de 48% dos encargos com pessoal respeitam à remuneração base.

Gráfico 18 - Repartição dos encargos com o pessoal



¹⁸ Leque salarial ilíquido = Remuneração individual bruta mais elevada / Remuneração individual bruta mais baixa

¹⁹ Remuneração média por trabalhador = Remuneração total bruta num período / N^o de trabalhadores

²⁰ Custo médio por trabalhador = (Remuneração total bruta com encargos + benefícios) / N^o de trabalhadores

As prestações sociais totalizaram cerca de 1,2M€ em 2019.

Quadro 14 - Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)

Prestações Sociais	2017	2018	2019
Subsídio de refeição	199.265	202.259	196.318
Rem doença mater/pater	0	0	0
Subsídio familiar crianças e jovens	11.849	15.007	12.447
Outras prestações familiares	0	0	0
Acidentes em serviço e doenças profissionais	378	2.872	4.023
Outras pensões	32.636	33.165	33.594
Contribuições CGA-Parentalidade	0	0	0
Contribuições para a segurança social-CGA	830.097	832.100	826.099
Contribuições S. Soc. SS	113.332	110.835	127.958
Parentalidade	5.089	0	20146,13
Outras Despesas	0	0	25463,28
Total	1.192.646	1.196.239	1.246.048

ANEXOS

Anexo 1 – Número de Trabalhadores²¹

Carreira	Modalidade de vinculação	Total de efectivos		Total
		Mulheres	Homens	
Dirigente	Regime de substituição ou Mandato	13	7	20
	Total:	13	7	20
Técnico Superior	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	42	10	52
	Total:	42	10	52
Assistente Técnico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	73	18	91
	Total:	73	18	91
Assistente Operacional	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	6	10	16
	Total:	6	10	16
Informático	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	2	6	8
	Total:	2	6	8
Técnico Superior das Áreas Diagnósticas	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	1	0	1
	Total:	1	0	1
Médico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	1	0	1
	Total:	1	0	1
Total		138	51	189

²¹ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 189 efectivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença e parentalidade há mais de 6 meses

Anexo 2 - Número Total de Dias de Ausências

Designação da falta	Carreira	Número de Dias		Total
		Mulher	Homem	
Protecção na parentalidade	Dirigente	104	0	104
	Técnico Superior	0	68	68
	Informático	0	20	20
	Assistente Técnico	7	0	7
	Total:	111	88	199
Falecimento de familiar	Técnico Superior	7	4	11
	Assistente Técnico	33	3	36
	Assistente Operacional	1	1	2
	Informático	5	0	6
	Total:	46	8	54
Doença	Dirigente	12	0	12
	Técnico Superior	354	12	366
	Informático	71	62	133
	Assistente Técnico	1290	72	1362
	Assistente Operacional	89	41	130
	Total:	1816	187	2003
Assistência à família	Dirigente	0	0	0
	Técnico Superior	73	16	89
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	85	13	98
	Assistente Operacional	1	3	4
	Total:	159	32	191
Casamento	Dirigente	10	0	10
	Técnico Superior	0	0	0
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	0	0	0
	Assistente Operacional	10	10	20
	Total:	20	10	30
Trabalhador estudante	Assistente Técnico	23	0	23
	Total:	23	0	23
Por conta do período de férias	Dirigente	1,5	2,5	4
	Técnico Superior	87,0	17,5	104,5
	Informático	9,5	3	12,5
	Médico	1	0	1
	Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico Terapêutica	1,5	0	1,5
	Assistente Técnico	148,0	51	199
	Assistente Operacional	23	21	44
	Total:	271,5	95	366,5
Greve	Técnico Superior	5	0	5
	Assistente Operacional	1	1	2
	Assistente Técnico	12	6	4
	Total:	18	7	25
Acidente em Serviço	Técnico Superior	0	0	0
	Assistente Técnico	45	0	45
	Assistente Operacional	0	0	0
	Total:	45	0	45
Outras	Dirigente	2,0	6,0	8,0
	Técnico Superior	132,0	39,0	171,0
	Informático	14,0	8,0	22,0
	Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico Terapêutica	2,0	0,0	2,0
	Assistente Técnico	619,0	37,0	656,0
	Assistente Operacional	41,0	22,0	63,0
	Total:	810	112	922
Total:		3319,5	539	3858,5

Anexo 3 - Ações de Formação Profissional

Duração	Menos de 30 h	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	12	0	0	0
Externas	2	0	0	0
Total	14	0	0	0

Anexo 4 - Horas Despendidas em Ações de Formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Téc. Superior das Áreas Diagnóstico Terapêutica	Médica	Total
Horas dispendidas em ações internas	436,5	1.242,0	204,0	2.232,0	411,0	15,0	15,0	4.555,5
Horas dispendidas em ações externas	54,0	147,0	24,0	243,0	45,0	3,0	3,0	519,0
Total de horas em ações de formação	490,5	1.389,0	228,0	2.475,0	456,0	18,0	18,0	5.074,5

Anexo 5 - Participações em Ações de Formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Téc. Superior das Áreas Diagnóstico Terapêutica	Médica	Total
Participações em ações internas	37	97	16	175	32	1	1	359
Participações em ações externas	18	49	8	82	15	1	1	174
Total de participantes em ações de formação	55	146	24	257	47	2	2	533

Anexo 6 - Modalidades de Horários²²

Designação do horário	Carreira	Modalidades de horários
Horário flexível	Técnico Superior	41
	Assistente Técnico	74
	Assistente Operacional	15
	Informático	7
	Total:	137
Horário flexível atendimento público	Assistente Técnico	7
	Técnico Superior	2
	Total:	9
Jornada contínua	Assistente Técnico	10
	Assistente Operacional	1
	Técnico Superior da Áreas de Diagnósti	1
	Técnico Superior	9
	Total:	21
Isenção de horário	Dirigente	20
	Informático	1
	Médico	1
	Total:	22
	Total:	189

²² Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 189 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença e parentalidade há mais de 6 meses

Anexo 7 – Encargos com Pessoal

	2017	2018	2019	Var%
Orgãos Sociais	79.195,30	135.819,65	157.138,44	15,7%
Pessoal quadros-pessoal em funções	3.108.545,45	2.938.211,12	2.942.935,42	0,2%
Pessoal em reg. de tarefa ou avença	622.888,80	754.839,10	903.549,02	19,7%
Pessoal aguardando aposentação	962,26	4.545,77	2.483,40	-45,4%
Pessoal em qualquer outra situação	0,00	0,00	0,00	0,0%
Pessoal em aq. outra situação-PIDDAC	0,00	0,00	0,00	0,0%
Gratificações	26.879,52	26.879,52	26.879,52	0,0%
Representações	79.792,10	91.587,01	103.488,44	13,0%
Suplementos e prémios	3.447,06	2.588,78	2.544,12	-1,7%
Subsídio de refeição	199.264,80	202.259,36	196.317,72	-2,9%
Subsídio de refeição-PIDDAC	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio de férias e natal-pessoal em funções	540.282,51	267.108,55	543.586,48	103,5%
Subsídio de férias e natal-pes. em funções-anos anteriores	0,00	265.875,29	0,00	-100,0%
Remun. por doença e matern./patern.	0,00	90.589,55	101.373,27	11,9%
REMUN. CERTAS E PERMANENTES	4.661.257,80	4.780.303,70	4.980.295,83	4,2%
Trabalho Suplementar	17.012,31	23.395,93	28.243,98	20,7%
Ajudas de custo	1.343,25	2.419,32	1.832,09	-24,3%
Abonos para falhas	3.340,07	3.535,26	3.572,52	1,1%
Formação	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio por turno	0,00	0,00	0,00	0,0%
Indemnizações por cessação de funções	3.993,59	23.014,04	3.684,66	-84,0%
Prémios de desempemho	0,00	0,00	0,00	0,0%
Outros abonos em num. ou espécie	92.055,64	107.854,13	112.522,43	4,3%
ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS	117.744,86	160.218,68	149.855,68	-6,5%
Contribuições da Entidade Patronal p/ADSE	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	11.848,88	15.007,22	12.447,30	-17,1%
Outras prestações familiares	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contribuições S. Soc. SS	113.331,92	110.835,45	127.958,01	15,4%
Acid. trabalho e doenças prof.	378,36	2.872,45	4.022,87	40,1%
Outras Pensões	32.636,22	33.164,74	33.593,56	1,3%
Seguros	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contrib. Seg.sl.c-CGA	0,00	0,00	826.099,25	0,0%
Contribuições para a segurança social-CGA	830.096,97	832.099,69		-100,0%
Out. desp. SS-SS da AP	0,00	40.315,99	25.463,28	-36,8%
Out. Desp.SS-parentalidade	5.089,08	0,00	20.146,13	0,0%
SEGURANÇA SOCIAL	993.381,43	1.034.295,54	1.049.730,40	1,5%
Seguros- Estágios profissionais na A. P.	0,00	0,00	0,00	0,0%
Formação	2.585,00	2.296,78	4.984,85	117,0%
Deslocações e estadas	0,00	0,00	7.002,00	0,0%
Estágios profissionais na Administração	7.061,11	0,00	0,00	0,0%
Seg social estágios prof ap-contrib seg soc	825,54	0,00	0,00	0,0%
AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS/TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	10.471,65	2.296,78	11.986,85	421,9%
Total	5.782.855,74	5.977.114,70	6.191.868,76	3,6%

Nota: Var % - Taxa de variação de 2019 face a 2018.