

Balanço Social

2021

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	13
3.4. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADES	15
3.5. TRABALHADORES DEFICIENTES	16
3.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL	16
3.7. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO	17
4. INDICADORES DE MOBILIDADE	18
4.1. ADMISSÕES / REGRESSOS E SAÍDAS	18
4.2. ALTERAÇÕES DO POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO	20
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	28
8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS	28
8.2. PROCESSOS DISCIPLINARES	28
9. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS	28
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	19
QUADRO 9 - MOTIVO DAS SAÍDAS TOTAIS	20
. QUADRO 10 – DISTRIBUIÇÃO POR CARREIRA/CATEGORIA DA ALTERAÇÃO DE POSICIONAMENTO REMUNERATÓRIO OBRIGATÓRIO	20
QUADRO 10 - ACIDENTES EM SERVIÇO	21
QUADRO 11 - Nº HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR	24
QUADRO 12 - DESPESAS COM PESSOAL (UNID. EUROS).....	28
QUADRO 13 - 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	18
GRÁFICO 11 – EVOLUÇÃO DO MOVIMENTO DE PESSOAL.....	19
GRÁFICO 12 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA	22
GRÁFICO 13 – EVOLUÇÃO DO ABSENTISMO	22
GRÁFICO 14 – AUSÊNCIAS AO TRABALHO	23
GRÁFICO 15 – EVOLUÇÃO DO ABSENTISMO	24
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO MENSAL DAS HORAS SUPLEMENTARES	25
GRÁFICO 17 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO	26
GRÁFICO 18 – EVOLUÇÃO DOS CUSTOS COM A FORMAÇÃO EM EUROS (€)	26
GRÁFICO 19 - REPARTIÇÃO DOS ENCARGOS COM O PESSOAL.....	29

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). 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, trabalho suplementar, progressões, 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 2021.

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 110% o que permitiu ao Instituto colmatar o número de saídas, recorrendo ao regime da mobilidade e ao recrutamento centralizado;
- 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.

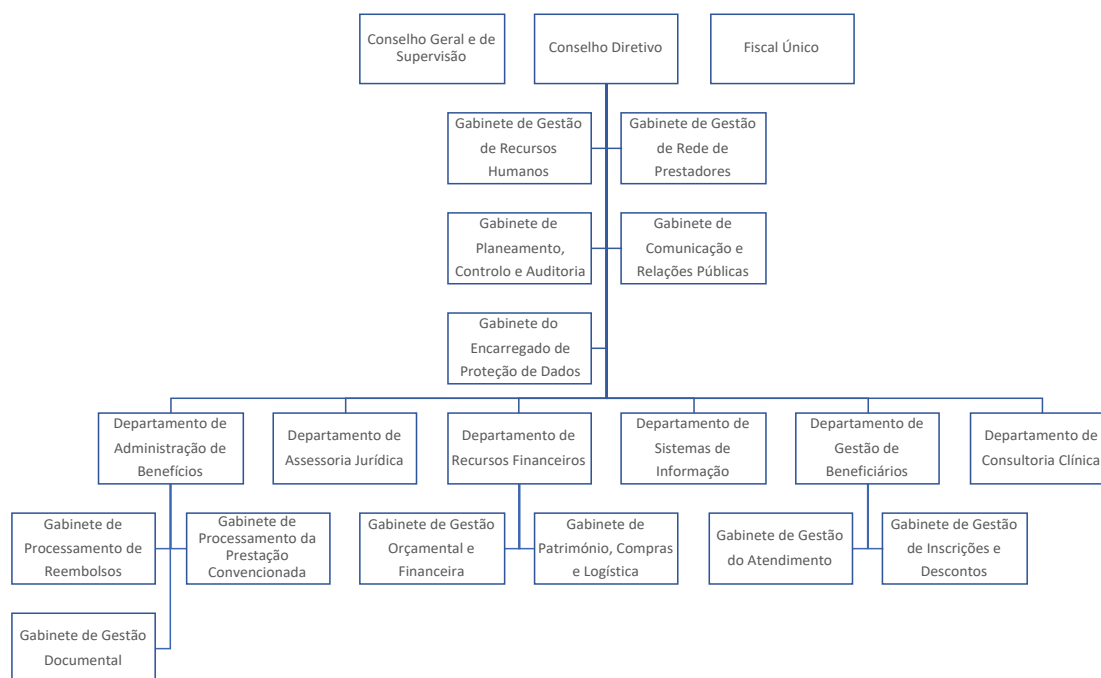
Por Despacho n.º 8568/2017 do Ministro das Finanças e do Ministro da Saúde, de 15 de setembro, foi designado o Fiscal Único. O Conselho Geral e de Supervisão ficou integralmente constituído após o decurso das eleições dos representantes dos beneficiários em 19 de setembro de 2017.

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.

Em 2019, o Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), passa a estar sob a tutela do Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública e do Ministério das Finanças.

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	2021
Conselho Diretivo	6
Departamento de Gestão Beneficiários	29
Departamento de Administração de Benefícios	84
Departamento de Recursos Financeiros	17
Departamento Assessoria Jurídica	6
Departamento de Consultoria Clínica	6
Departamento de Sistemas de Informação	11
Gabinete Comunicação e Relações Públicas	3
Gabinete Gestão Recursos Humanos	6
Gabinete Gestão Rede Prestadores	5
Gabinete Planeamento Controlo e Auditoria	6
Gabinete Encarregado Proteção Dados	2
Total de efetivos	181

¹ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 181 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 2021 é composto por 279 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	78
Assistente Graduado	2
Técnico Superior das Áreas Diagnóstico e Terapêutica	1
Especialista de Informática	12
Técnico de Informática	5
Coordenador Técnico	4
Assistente Técnico	138
Assistente Operacional	18
Total	279

3.2. Número de Trabalhadores

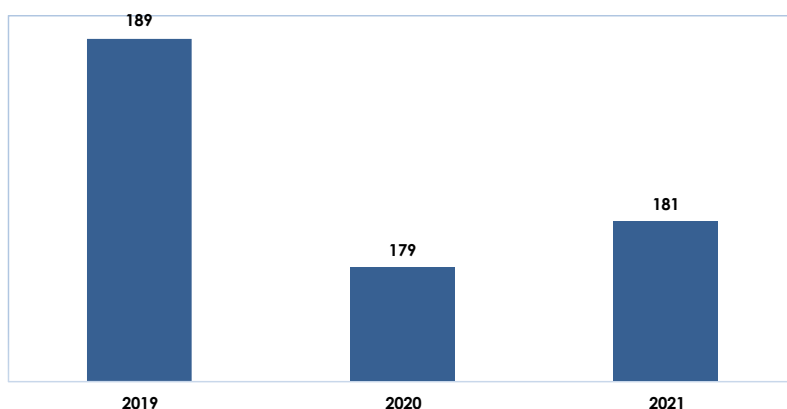
No final de 2021, a ADSE, I.P. contou com 181 trabalhadores.

Para além destes efetivos, o Instituto contou também com 2 estagiários no âmbito do Programa de Estágios – Estágio AP XXI e ainda com 45 médicos, em regime de contrato de prestação de

serviços, nomeadamente na modalidade de avença, que participam na realização de juntas médicas em Lisboa (11), Porto (6), Coimbra (5) e Évora e Faro (6) e na consultoria médica, em Lisboa (17).

Invertendo a tendência do último ano, em 2021 registou-se um acréscimo de 1,0% no número de trabalhadores.

Gráfico 1 – Evolução dos efetivos



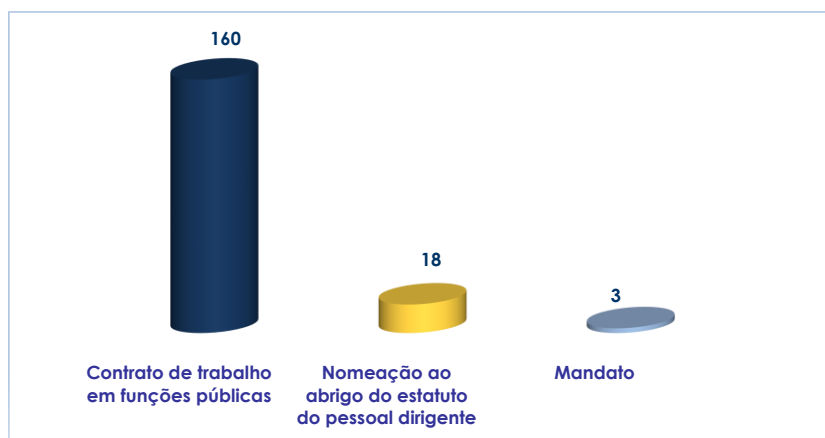
Nos termos do n.º 1 do artigo 88.º do anexo à LTFP a distribuição do número de trabalhadores por carreiras foi conforme o Quadro 3.

Quadro 3 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras

Carreira	2021
Dirigente	21
Técnico Superior	52
Assistente Técnico	86
Assistente Operacional	11
Técnico Superior das Áreas Diagnóstico e Terapêutica	1
Informático	10
Médico	0
Total	181

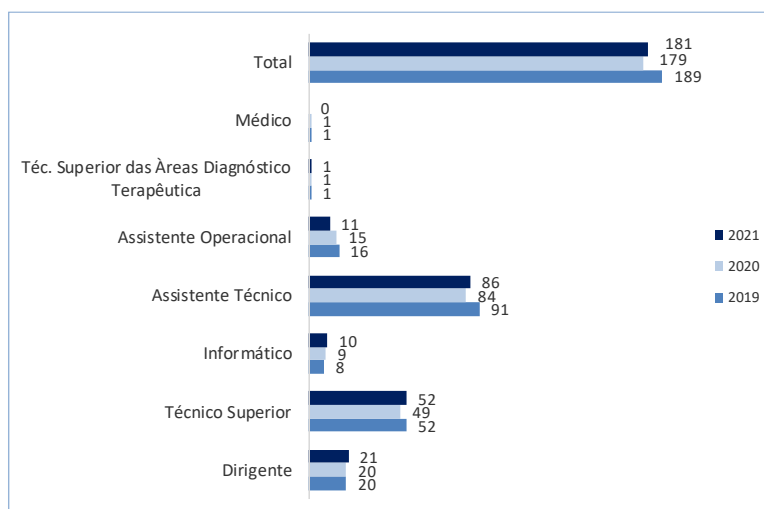
Quanto às formas de constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 6.º do anexo à LTFP, predomina o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e a nomeação ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração 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 (vd. Anexo 1), verifica-se um decréscimo do número de trabalhadores na carreira de assistente operacional e médica e um acréscimo no quadro dirigente, na carreira técnica superior e na carreira assistente técnica.

Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de carreira



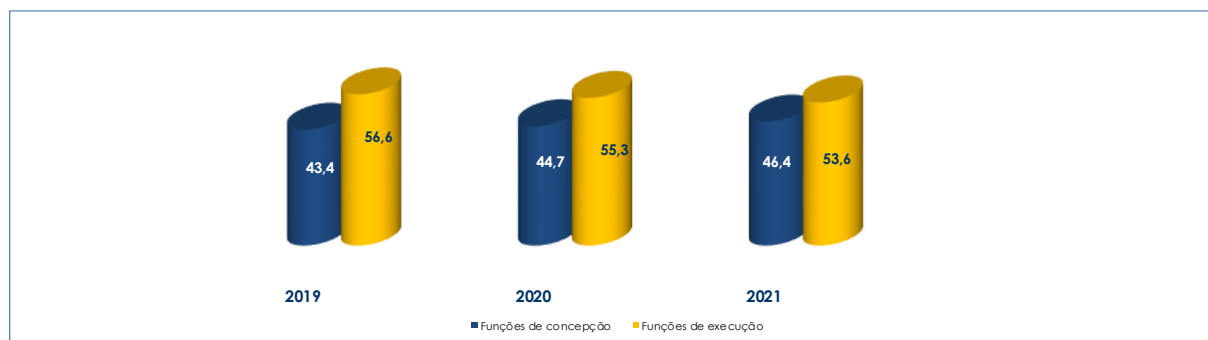
No que concerne à distribuição de efetivos por sexo (Quadro 4)², verifica-se que as mulheres representam no ano de 2021, 72,9%³ do número de trabalhadores do Instituto.

Quadro 4 – Evolução do número de trabalhadores por sexo

Anos	H	M	Total
2019	51	138	189
2020	47	132	179
2021	49	132	181

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

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



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 70 e mais anos (81,2%).

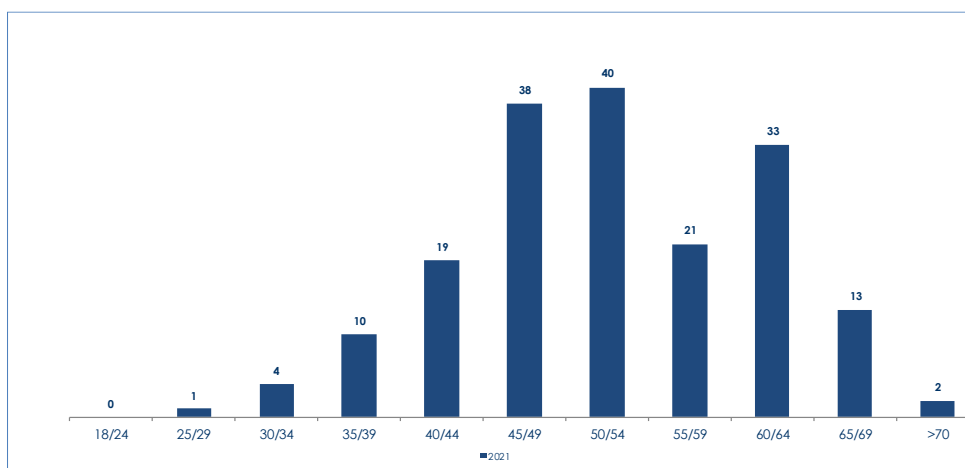
² Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 181 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses

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

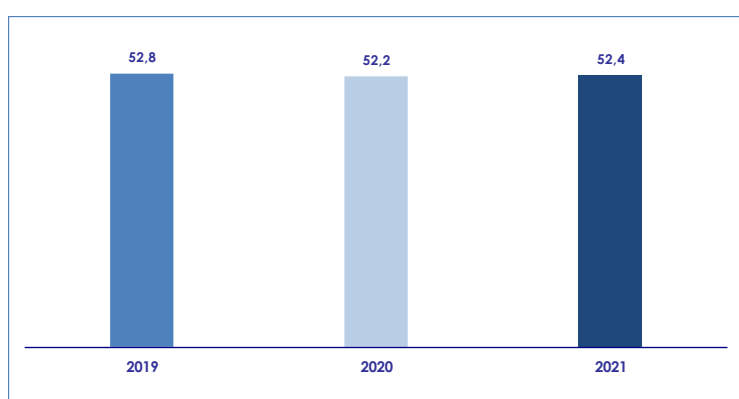
⁵ Índice de tecnicidade (funções de conceção) = (Nº de técnicos superiores + técnicos + dirigentes + informáticos) / total de efetivos × 100

Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por escalão etário



A idade média⁶ dos trabalhadores da ADSE, I.P. é de 52,4 anos (vd. Gráfico 6), sendo de 50,7 anos nos homens e de 53,0 anos nas mulheres. O índice de envelhecimento⁷ passou dos 37,4% em 2020 para 35,4% em 2021. 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 54 anos (o mais novo tem 26 anos e o mais velho tem 80 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

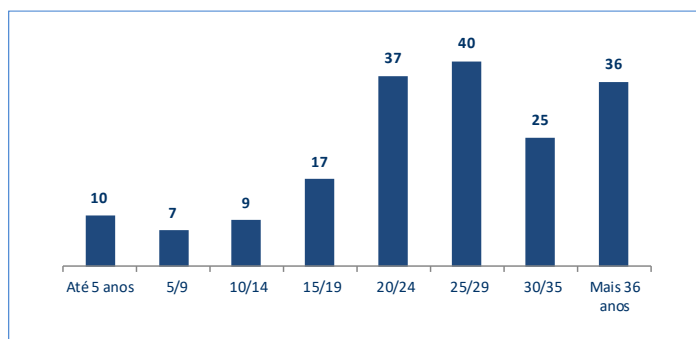
3.4. Estrutura de Antiguidades

A caracterização dos efetivos em função da antiguidade na Administração Pública reflete a manutenção da concentração dos trabalhadores com mais de 30 de anos de serviço, os quais representam 33,7% do total de trabalhadores.

Cerca de 76,2% dos trabalhadores têm mais de 20 anos de serviço.

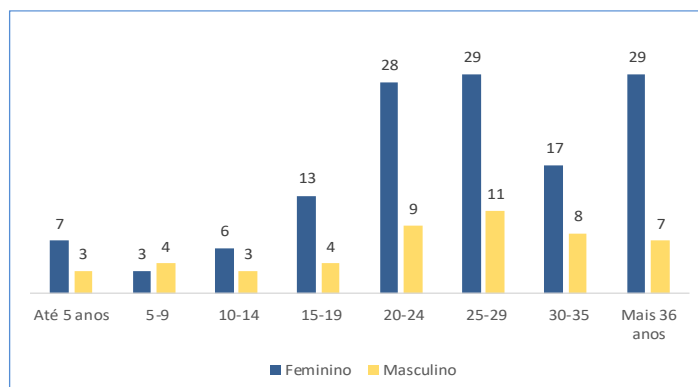
O nível médio de antiguidade⁸ situou-se nos 25,7 anos.

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 contou com oito trabalhadores com estas características: seis mulheres e dois homens, os quais representam 4,4% do efetivo.

Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores deficientes

Anos	Nº de trab.	
	deficientes	efectivos
2019	8	4,2
2020	6	3,4
2021	8	4,4

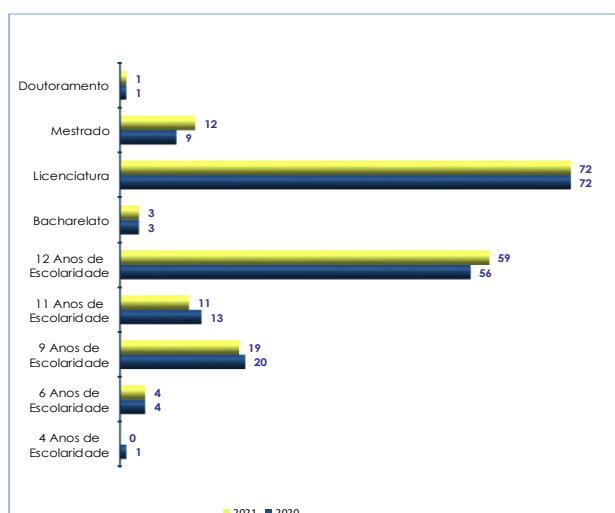
3.6. Estrutura Habilitacional

Existe preponderância dos trabalhadores com grau habilitacional de licenciatura 39,8%, sendo que com o 12º ano são 32,6% e com o 11º ano são 6,1 % (Gráfico 9).

Em 2021, a taxa de habilitação superior que inclui o bacharelato, licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutoramento é de 48,6%, a taxa de habilitação secundária que inclui o 11º ano e 12º ano é de 38,7% e a taxa de habilitação básica que inclui o 9º ano ou inferior é de 12,7%.

Comparativamente com o ano de 2020, 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, carga horária relativamente à qual todos os trabalhadores estão submetidos (Vd. Anexo 6).

Em relação à organização do trabalho, o ano 2021 caracterizou-se por ser um ano atípico, derivado da situação pandémica verificada, que conduziu a sucessivas declarações do estado de emergência, alerta e contingência.

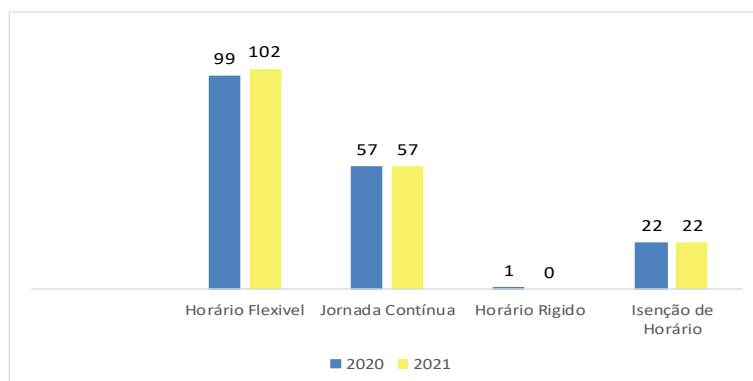
Neste contexto, o regime de teletrabalho foi declarado como obrigatório ou recomendado para todos os trabalhadores, independentemente do vínculo laboral, da modalidade ou da natureza da relação, sempre que compatível com a atividade desempenhada e desde que o trabalhador dispusesse das condições para o exercer. Os trabalhadores que mantiveram a sua prestação de trabalho em regime presencial viram os seus horários ajustados de forma a haver desfasamento nas entradas e de saídas de trabalhadores, o que conduziu ao aumento do número de jornadas contínuas.

Assim sendo, verificou-se que a modalidade de horário praticada preponderante foi o horário flexível, praticado por 56,4% dos trabalhadores, seguindo-se a jornada contínua praticada por 31,5% dos trabalhadores e por fim, a isenção de horário de trabalho praticada por 12,2% dos trabalhadores, (Vd. Gráfico 10)⁹.

Comparativamente ao ano de 2020, o horário flexível sofreu um acréscimo de 3% e o horário de jornada contínua manteve-se estável.

⁹ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 181 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses.

Gráfico 10 - Distribuição dos trabalhadores por modalidades de horários



4. INDICADORES DE MOBILIDADE

4.1. Admissões / Regressos e Saídas

Em 2021, houve 22 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									1	1
Técnico Superior			2	6				1	1	10
Assistente Técnico			3	7						10
Assistente Operacional										0
Informatico			1							1
Total	0	0	6	13	0	0	0	1	2	22

Quadro 7 – Evolução das admissões/ Regressos

	2019	2020	2021
Admissões/regressos	21	19	22
Variação comparativa com o ano anterior	5%	-10%	16%

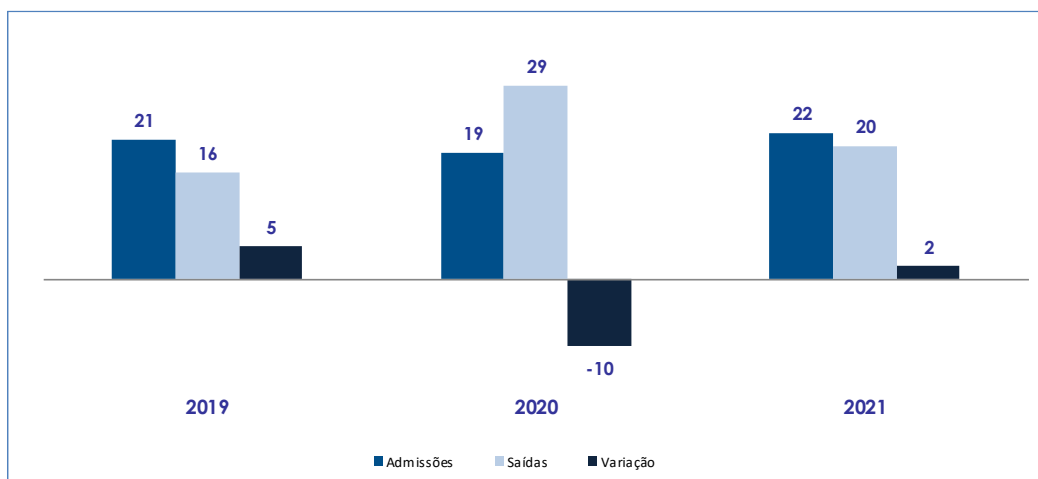
Em 2021, 20 trabalhadores cessaram funções no Instituto, maioritariamente por motivo de mobilidade, pertencendo na sua maioria às carreiras de assistente técnico e técnico superior.

Quadro 8 - Total das saídas definitivas e temporárias

Carreira	Saídas definitivas		Saídas Temporárias	
	Do mapa	Fora do mapa	Do mapa	Fora do mapa
Dirigente				
Técnico Superior	1	3	3	
Médico	1			
Informático				
Assistente Técnico	3	2	3	
Assistente Operacional	1		3	
Total	6	5	9	0

O índice do total das saídas rondou os 11%¹⁰ e a taxa de reposição¹¹ foi de 110%.

Gráfico 11 – Evolução do movimento de pessoal



A saída de efetivos foi determinada maioritariamente por situações de mobilidade (mobilidade entre serviços, cessação de mobilidade, mobilidade intercarreiras), aposentação e/ ou procedimento concursal.

¹⁰ Índice de saídas = N^o total de saídas / efetivo total × 100

¹¹ Taxa de reposição = N^o de admissões / N^o de saídas × 100

Quadro 9 - Motivo das saídas totais

Motivos das saídas	2019	2020	2021
Procedimento concursal	1	2	2
Aposentação	2	15	3
Limite de Idade	0	0	2
moblidade /Outros	13	12	12
Falecimento	0	0	1
Total	16	29	20

4.2. Alterações do posicionamento remuneratório

No âmbito do processo de valorização remuneratória em referência ao processo de avaliação de desempenho do biénio 2019-2020, no ano de 2021, por aplicação do previsto no nº 7 do artigo 156º da LTFP, na sua atual redação, o qual obriga à alteração do posicionamento remuneratório, para a posição remuneratória imediatamente seguinte àquela em que o trabalhador se encontra, quando tenha acumulado 10 pontos.

Neste contexto, verificaram-se 32 alterações de posicionamento remuneratório na respetiva carreira/categoria de origem.

Quadro 10 – Distribuição por carreira/categoria da alteração de posicionamento remuneratório obrigatório

Carreira	Alteração obrigatória de posicionamento remuneratório
	Carreira/categoria de origem
Técnico Superior	12
Informático	1
Assistente Técnico	16
Assistente Operacional	3
Total	32

5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, no ano de 2021 ocorreram 2 acidentes em serviço, que não originaram dias de ausência, verificando-se que a taxa de incidência de acidentes no local de trabalho foi de 1,1%¹², sofrendo um decréscimo em relação ao ano de 2020.

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	0	0
Número de dias perdidos com baixa	0	0

6. INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO

6.1. Absentismo

Nos termos dos artigos 133º a 135º do anexo à LTFP, em 2021, registaram-se 2.205,5 dias não trabalhados (Vd. Anexo 2).

O número de dias de ausência ao trabalho registou uma tendência de decréscimo de 28% em 2021 face ao ano anterior, maioritariamente em resultado do decréscimo de faltas por doença, assistência à família e por greve

Em sentido contrário, todas as outras tais como: parentalidade, por conta do período de férias, trabalhador-estudante, por conta das férias e outras (tratamento ambulatorio, isolamento profilático, cumprimento de obrigações, doação de sangue, etc.), registaram um aumento.

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

Gráfico 12 – Evolução do número de dias de ausência

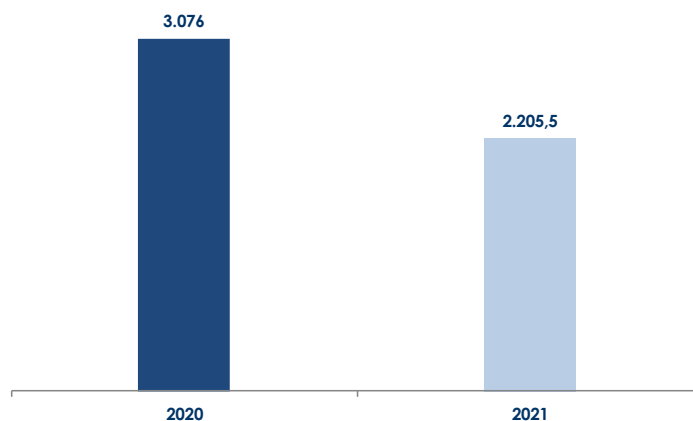
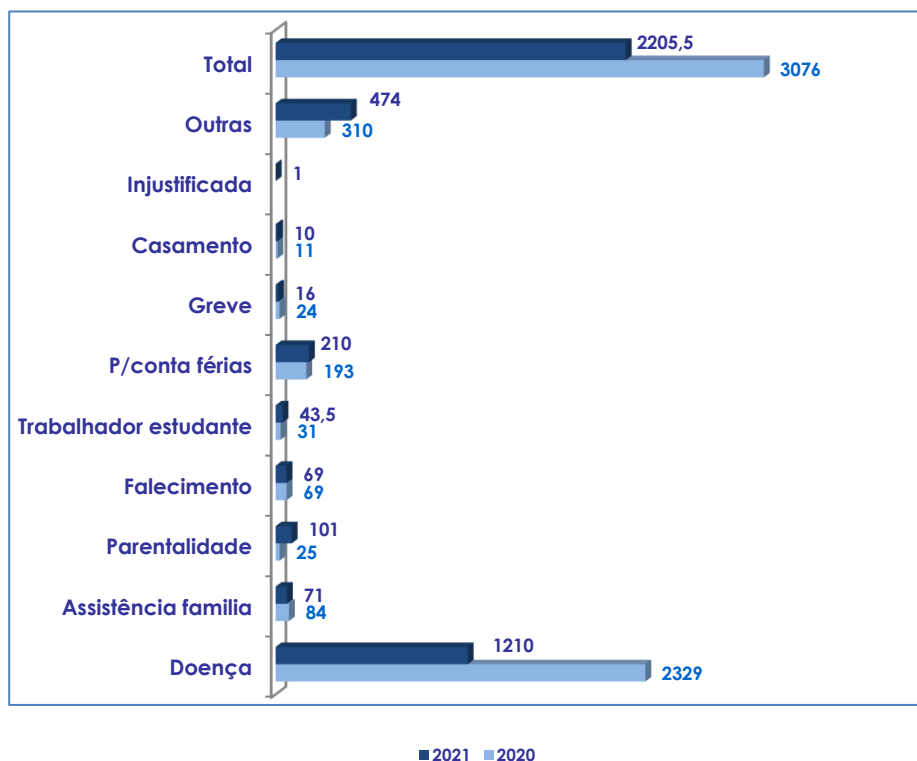
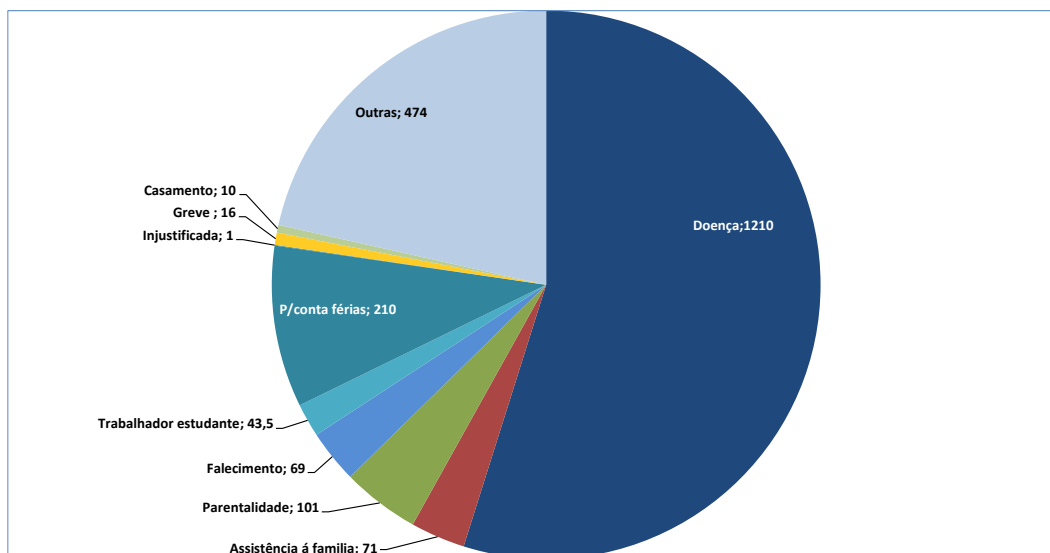


Gráfico 13 – Evolução do absentismo



Os dias de ausência ao trabalho foram justificados maioritariamente por doença (54,9%).

Gráfico 14 – Ausências ao trabalho



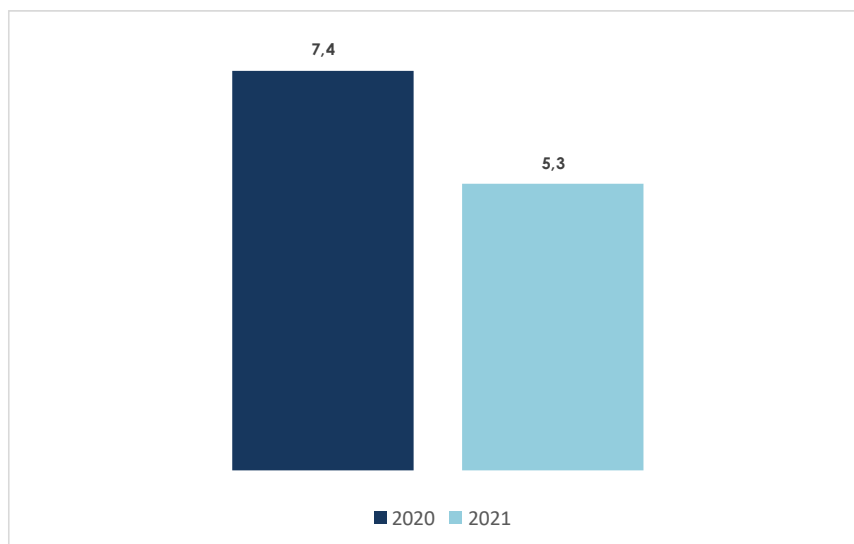
Dos 1.210 dias de ausência por doença, uma parte significativa é determinada por um número diminuto trabalhadores (6), que registaram 886 faltas, o que representa 40% do total dos dias de ausência.

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

A taxa de absentismo¹³ tem mantido a tendência de decréscimo em relação ao ano anterior apresentando um valor de 5,3%.

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

Gráfico 15 – Evolução do absentismo



6.2. Trabalho Suplementar

Em 2021 as horas de trabalho suplementar efetuadas pelos trabalhadores ao abrigo do artigo 120º do anexo à LTFP, englobam:

- trabalho suplementar diurno;
- trabalho em dias de descanso semanal complementar.

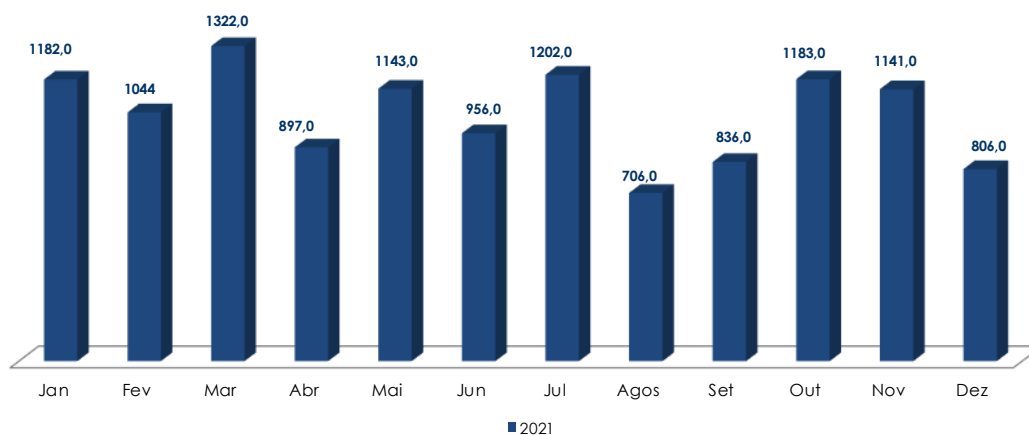
Tendo-se registado uma diminuição do número de horas de trabalho suplementar em 2,5%.

Quadro 12 - Nº horas de trabalho suplementar

Designação da hora Extraordinária	2019	2020	2021	VAR. %
Trabalho Suplementar diurno	3519,10	3175,02	3260,00	2,7%
Trabalho em dias de descanso semanal complementar/obrigatório	11000,20	9545,00	9159,00	-4,0%
Trabalho em dias feriado	70,00	12,00	0,00	-100,0%
Total	14589,3	12732,0	12419,0	-2,5%

Os primeiros 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 e da área das tecnologias de informação, em formato de e-learning. Comparativamente a 2020, foram realizadas mais horas de formação e um maior número de ações de formação.

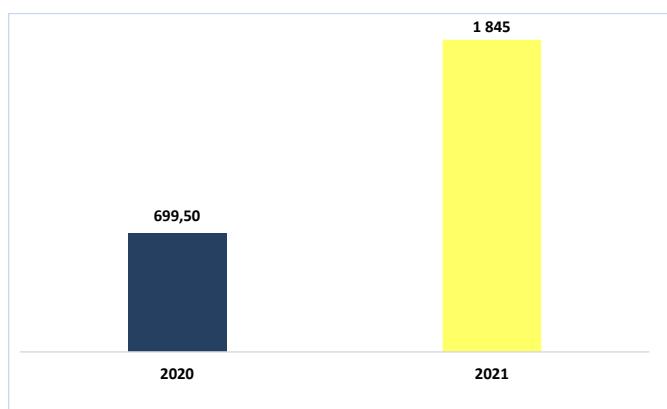
Assim, durante o ano de 2021, foram realizadas um total de 20 ações de formação (19 ações externas e 1 interna), das quais (Vd. anexo 3):

- 17 com duração inferior a 30h;
- 1 com duração entre 30h e 59h;
- 1 entre 60h e 119h;
- 1 de mais de 120h.

Relativamente ao tipo de ação, destaca-se a preponderância da formação em formato de e-learning, ocorrendo a mesma via online.

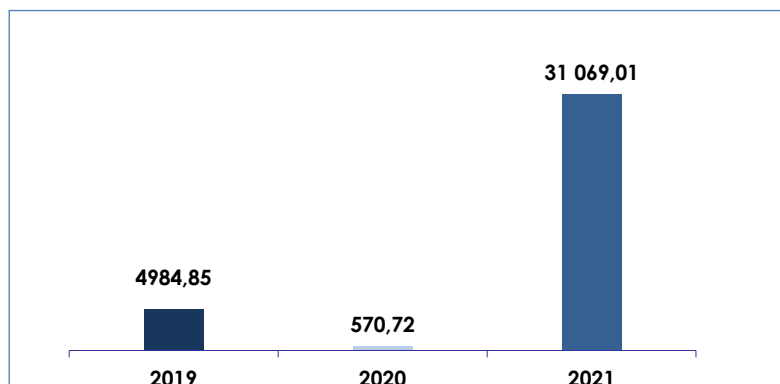
Assim, em 2021, foram ministradas 1845 horas de formação, envolvendo todos os trabalhadores (Vd. Anexo 4), verificando-se um acréscimo em relação ao ano de 2020.

Gráfico 17 – Evolução do número de horas de formação



Em 2021, o número total de participações em ações de formação foi de 130, (Vd. Anexo 5), verificando-se um aumento da despesa, conforme demonstra o Gráfico 18.

Gráfico 18 – 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 2021, foi de 51,3%.

No que concerne ao grau de participação¹⁵, em 2021 cada trabalhador teve, em média, 10,2 horas de formação. A duração média¹⁶ de cada ação de formação foi de 19,8 horas.

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

¹⁵ Grau de participação = Horas de formação totais / Total do efetivo

¹⁶ 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 2021, 13 trabalhadores sindicalizados descontaram para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

8.2. Processos Disciplinares

Durante o ano de 2021 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 2021 em cerca de 6,2M€.

Quadro 13 - Despesas com Pessoal (unid. euros)

	2019	2020	2021	VAR. %
Remunerações certas e permanentes	4 980 295,83	4 682 711,05	4 981 083,13	6,4%
Abonos variáveis ou eventuais	149 855,68	148 094,38	129 992,66	-12,2%
Segurança Social	1 049 730,40	1 049 213,73	1 020 884,59	-2,7%
Aquisição de Serviços	11 986,85	3 043,87	42 901,28	1309,4%
Total	6 191 869	5 883 063	6 174 862	5,0%

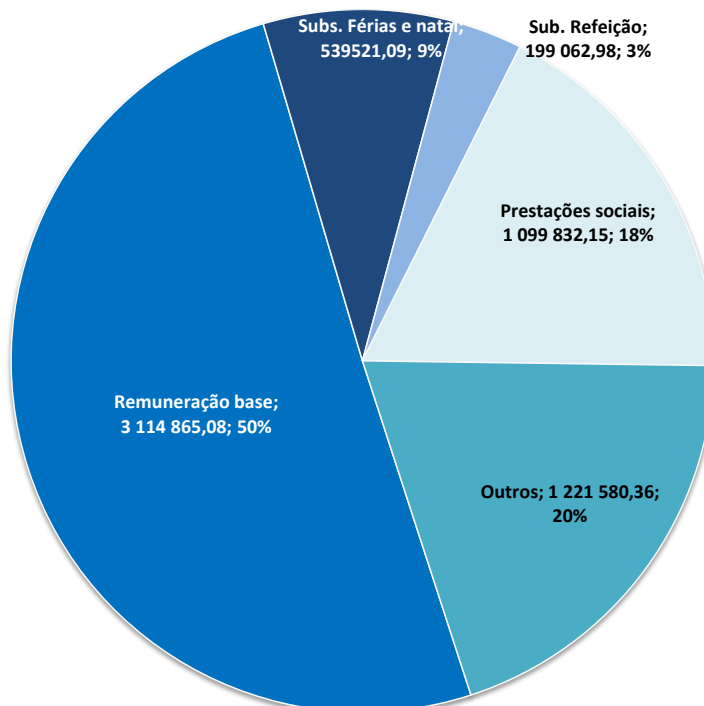
Em 2021, a despesa com pessoal sofreu um acréscimo de 291.799€ face ao ano 2020 (+5%).

O leque salarial ilíquido¹⁷ situou-se nos 10,2 o que significa que a remuneração mais alta é 10 vezes superior à mais baixa.

¹⁷ Leque salarial ilíquido = Remuneração individual bruta mais elevada / Remuneração individual bruta mais baixa

Cerca de 50% dos encargos com pessoal respeitam à remuneração.

Gráfico 19 - Repartição dos encargos com o pessoal



As prestações sociais totalizaram cerca de 1.299,259€ em 2021.

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

Prestações Sociais	2019	2020	2021
Subsídio de refeição	196 318	192 733	199 063
Rem doença mater/pater	0	0	78 948
Subsídio familiar crianças e jovens	12 447	11 200	9 047
Outras prestações familiares	0	366	28
Acidentes em serviço e doenças profissionais	4 023	49	364
Outras pensões	33 594	33 672	33 672
Contribuições Seg. Soc.-CGA	826 099	785 381	717 168
Contribuições Soc. Soc. SS	127 958	194 939	232 976
Parentalidade	20146,13	2186,42	2445,71
Outras Despesas	25 463,28	21 421,75	25 548,67
Total	1 246 048	1 241 947	1 299 259

ANEXOS

Anexo 1 – Número de Trabalhadores¹⁸

Carreira	Modalidade de vinculação	Total de efectivos		Total
		Mulheres	Homens	
Dirigente	Nomeação ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente ou Mandato	15	6	21
		Total:	15	6
Técnico Superior	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	42	10	52
		Total:	42	10
Assistente Técnico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	68	18	86
		Total:	68	18
Assistente Operacional	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	4	7	11
		Total:	4	7
Informático	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	2	8	10
		Total:	2	8
Técnico Superior das Áreas Diagnost	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	1	0	1
		Total:	1	0
Total		132	49	181

¹⁸ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 181 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença 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	0	0	0
	Técnico Superior	89	0	89
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	12	0	12
	Total:	101	0	101
Falecimento de familiar	Dirigente	0	5	
	Técnico Superior	10	5	15
	Assistente Técnico	31	5	36
	Assistente Operacional	6	5	11
	Informático	0	2	6
	Total:	47	22	69
Doença	Dirigente	0	0	0
	Técnico Superior	425	115	540
	Técnico Sup. A. Diag.Terapêutica	7	0	7
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	532	16	548
	Assistente Operacional	49	66	115
	Total:	1013	197	1210
Assistência à família	Dirigente	0	0	0
	Técnico Superior	22	8	30
	Informático	0	8	8
	Assistente Técnico	33	0	33
	Assistente Operacional	0	0	0
	Total:	55	16	71
Casamento	Dirigente	0	0	0
	Técnico Superior	10	0	10
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	0	0	0
	Assistente Operacional	0	0	0
	Total:	10	0	10
Trabalhador estudante	Assistente Técnico	32,5	0	32,5
	Técnico Superior	11	0	11
	Total:	43,5	0	43,5
Por conta do período de férias	Dirigente	3,5		3,5
	Técnico Superior	34,0	5	39,0
	Informático	6,5		6,5
	Médico	0	0	0
	Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico Terapêutica	4,5	0	4,5
	Assistente Técnico	81,0	37,5	118,5
	Assistente Operacional	24	14	38
	Total:	153,5	56,5	210
Greve	Técnico Superior	3	0	3
	Assistente Operacional	1	3	4
	Assistente Técnico	7	2	4
	Total:	11	5	16
Injustificada	Assistente Operacional	1	0	1
	Total:	1	0	1
Outras	Dirigente	9,0	1,0	10,0
	Técnico Superior	94,0	36,0	130,0
	Informático	5,0	7,0	12,0
	Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico Terapêutica	8,0	0,0	8,0
	Assistente Técnico	224,0	34,0	258,0
	Assistente Operacional	36,0	20,0	56,0
	Total:	376	98	474,0
Total:		1810	394,5	2205,5

Anexo 3 - Ações de Formação Profissional

Duração	Menos de 30 h	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	1			
Externas	16	1	1	1
Total	17	1	1	1

Anexo 4 - Horas Despendidas em Ações de Formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Téc. Superior das Áreas Diagnóstico Terapêutica	Total
Horas dispendidas em ações internas	0,0	0,0	0,0	20,0	0,0	0,0	20,0
Horas dispendidas em ações externas	334,0	999,0	118,0	352,0	8,0	14,0	1 825,0
Total de horas em ações de formação	334,0	999,0	118,0	372,0	8,0	18,0	1 845,0

Anexo 5 - Participações em Ações de Formação

	Dirigente	Téc. Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Téc. Superior das Áreas Diagnóstico Terapêutica	Total
Participações em ações internas	0	0	0	5	0	0	5
Participações em ações externas	25	58	7	33	1	1	125
Total de participantes em ações de formação	25	58	7	38	1	1	130

Anexo 6 - Modalidades de Horários¹⁹

Designação do horário	Carreira	Modalidades de horários
Horário flexível	Técnico Superior	35
	Assistente Técnico	56
	Assistente Operacional	2
	Informático	9
	Total:	102
Jornada contínua	Assistente Técnico	30
	Assistente Operacional	9
	Técnico Superior da Áreas de Diagnósti	1
	Técnico Superior	17
	Total:	57
Isenção de horário	Dirigente	21
	Informático	1
	Total:	22
Total:		181

¹⁹ Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 181 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses

Anexo 7 – Encargos com Pessoal

	2019	2020	2021	Var%
Orgãos Sociais	157 138,44	161 433,16	157 570,69	-2,4%
Pessoal quadros-regime função pública	2 942 935,42	2 900 950,17	2 957 294,39	1,9%
Pessoal em reg. de tarefa ou avença	903 549,02	596 520,81	912 033,26	52,9%
Pessoal aguardando aposentação	2 483,40	18 303,30	13 894,99	-24,1%
Gratificações	26 879,52	20 473,92	13 983,56	-31,7%
Representação	103 488,44	107 566,64	106 302,97	-1,2%
Suplementos e prémios	2 544,12	2 471,64	2 471,64	0,0%
Subsídio de refeição	196 317,72	192 733,19	199 062,98	3,3%
Subsídio de férias -pessoal em funções	543 586,48	289 189,36	273 915,61	-5,3%
Subsídio de natal-pessoal em funções	0,00	265 282,04	265 605,48	0,1%
Remun. por doença e matern./patern.	101 373,27	127 786,82	78 947,56	-38,2%
REMUN. CERTAS E PERMANENTES	4 980 295,83	4 682 711,05	4 981 083,13	6,4%
Horas extraordinárias	28 243,98	23 120,71	25 035,78	8,3%
Ajudas de custo	1 832,09	441,06	1 623,33	268,1%
Abonos para falhas	3 572,52	2 729,86	2 556,18	-6,4%
Indemnizações por cessação de funções	3 684,66	22 675,42	12 152,13	-46,4%
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,0%
Outros abonos em num. ou espécie	112 522,43	99 127,33	88 625,24	-10,6%
ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS	149 855,68	148 094,38	129 992,66	-12,2%
Contribuições da Entidade Patronal p/ADSE	0,00	0,00	0,00	0,0%
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	12 447,30	11 199,97	9 046,52	-19,2%
Outras prestações familiares	0,00	365,82	28,00	-92,3%
Contribuições S. Soc. SS	127 958,01	194 938,60	232 975,68	19,5%
Acid. trabalho e doenças prof.	4 022,87	49,04	0,00	-100,0%
Outras Pensões	33 593,56	33 671,54	33 671,54	0,0%
Seguros	0,00	0,00	0,00	0,0%
Contrib. Seg.sl.c-CGA	826 099,25	785 380,59	0,00	-100,0%
Contribuições para a segurança social-CGA	0,00	0,00	717 168,47	0,0%
Out. desp. SS-SS da AP	25 463,28	21 305,68	25 184,96	18,2%
Out. desp. SS-SS da AP acidentes de trabalho e doenças profissionais	0,00	116,07	363,71	213,4%
Out. Desp.SS-parentalidade	20 146,13	2 186,42	2 445,71	11,9%
SEGURANÇA SOCIAL	1 049 730,40	1 049 213,73	1 020 884,59	-2,7%
Seguros- Estágios profissionais na A. P.	0,00	0,00	121,48	0,0%
Formação	4 984,85	570,72	31 069,01	5343,8%
Deslocações e estadas	7 002,00	2 473,15	6 367,55	157,5%
Estágios profissionais na Administração	0,00	0,00	4 394,68	0,0%
Seg social estágios prof ap-contrib seg soc	0,00	0,00	948,56	0,0%
AQUISIÇÃO DE SERVIÇOS/TRANSFERÊNCIAS CORRENTES	11 986,85	3 043,87	42 901,28	1309,4%
Total	6 191 868,76	5 883 063,03	6 174 861,66	5,0%

Nota: Var % - Taxa de variação de 2021 face a 2020.