

# ***Balanço Social***

# ***2022***

## ÍNDICE

<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS.....</b>	<b>4</b>
<b>ABREVIATURAS.....</b>	<b>5</b>
<b>1. SUMÁRIO EXECUTIVO.....</b>	<b>6</b>
<b>2. ESTRUTURA ORGÂNICA .....</b>	<b>7</b>
<b>3. INDICADORES DEMOGRÁFICOS .....</b>	<b>9</b>
<b>3.1. MAPA DE PESSOAL.....</b>	<b>9</b>
<b>3.2. NÚMERO DE TRABALHADORES .....</b>	<b>9</b>
<b>3.3. ESTRUTURA ETÁRIA.....</b>	<b>13</b>
<b>3.4. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....</b>	<b>14</b>
<b>3.5. TRABALHADORES DEFICIENTES .....</b>	<b>15</b>
<b>3.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL .....</b>	<b>15</b>
<b>3.7. DURAÇÃO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....</b>	<b>16</b>
<b>4. INDICADORES DE MOBILIDADE.....</b>	<b>17</b>
<b>4.1. ADMISSÕES / REGRESSOS E SAÍDAS.....</b>	<b>17</b>
<b>5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....</b>	<b>19</b>
<b>6. INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO .....</b>	<b>20</b>
<b>6.1. ABSENTISMO.....</b>	<b>20</b>
<b>6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR .....</b>	<b>22</b>
<b>7. FORMAÇÃO .....</b>	<b>24</b>
<b>8. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA.....</b>	<b>27</b>
<b>8.1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....</b>	<b>27</b>
<b>8.2. PROCESSOS DISCIPLINARES .....</b>	<b>27</b>
<b>9. REMUNERAÇÃO E BENEFÍCIOS.....</b>	<b>27</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXO 1 – NÚMERO DE TRABALHADORES.....</b>	<b>30</b>
<b>ANEXO 2 - NÚMERO TOTAL DE DIAS DE AUSÊNCIAS .....</b>	<b>31</b>
<b>ANEXO 3 - AÇÕES DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 4 - HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 5 - PARTICIPAÇÕES EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....</b>	<b>32</b>
<b>ANEXO 6 - MODALIDADES DE HORÁRIOS.....</b>	<b>33</b>
<b>ANEXO 7 – ENCARGOS COM PESSOAL.....</b>	<b>34</b>

## ÍNDICE DE QUADROS

<b>QUADRO 1 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR UNIDADE ORGÂNICA .....</b>	<b>8</b>
<b>QUADRO 2 - MAPA DE PESSOAL .....</b>	<b>9</b>
<b>QUADRO 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR CARREIRAS .....</b>	<b>10</b>
<b>QUADRO 4 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES POR SEXO .....</b>	<b>12</b>
<b>QUADRO 5 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES DEFICIENTES .....</b>	<b>15</b>
<b>QUADRO 6 - ADMISSÕES/ REGRESSOS .....</b>	<b>17</b>
<b>QUADRO 7 – EVOLUÇÃO DAS ADMISSÕES/ REGRESSOS .....</b>	<b>18</b>
<b>QUADRO 8 - TOTAL DAS SAÍDAS .....</b>	<b>18</b>
<b>QUADRO 9 - MOTIVO DAS SAÍDAS TOTAIS .....</b>	<b>19</b>
<b>QUADRO 10 - ACIDENTES EM SERVIÇO .....</b>	<b>19</b>
<b>QUADRO 11 - N.º HORAS DE TRABALHO SUPLEMENTAR .....</b>	<b>23</b>
<b>QUADRO 12 - DESPESAS COM PESSOAL (UNID. EUROS) .....</b>	<b>27</b>
<b>QUADRO 13 - DESPESAS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS (UNID. EUROS) .....</b>	<b>28</b>

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS.....	10
GRÁFICO 2 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR TIPO DE RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO PÚBLICO .....	11
GRÁFICO 3 - DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR TIPO DE CARREIRA.....	11
GRÁFICO 4 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE TRABALHADORES COM FUNÇÕES DE EXECUÇÃO E CONCEÇÃO .....	12
GRÁFICO 5 – DISTRIBUIÇÃO DOS TRABALHADORES POR ESCALÃO ETÁRIO .....	13
GRÁFICO 6 – EVOLUÇÃO DA IDADE MÉDIA .....	13
GRÁFICO 7 – ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....	14
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 .....	18
GRÁFICO 12 – EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE DIAS DE AUSÊNCIA .....	20
GRÁFICO 13 – EVOLUÇÃO DO ABSENTISMO .....	21
GRÁFICO 14– AUSÊNCIAS AO TRABALHO.....	21
GRÁFICO 15 – EVOLUÇÃO DO ABSENTISMO .....	22
GRÁFICO 16 - DISTRIBUIÇÃO MENSAL DAS HORAS SUPLEMENTARES .....	23
GRÁFICO 17 - PERCENTAGEM DE FORMAÇÃO MINISTRADA.....	24
GRÁFICO 18 - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE HORAS DE FORMAÇÃO.....	25
GRÁFICO 19 - EVOLUÇÃO DOS CUSTOS COM A FORMAÇÃO EM EUROS (€) .....	26
GRÁFICO 20 - REPARTIÇÃO DOS ENCARGOS COM O PESSOAL .....	28

## ABREVIATURAS

<b>ADSE, I.P.</b>	Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P.
<b>DGAEP</b>	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
<b>GERHUP</b>	Gestão de Recursos Humanos Partilhada
<b>LTFP</b>	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
<b>SIOE</b>	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 n.º 190/96, de 9 de outubro e da circular n.º 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 2022.

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 113% 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 acréscimo 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.

Pelo Despacho n.º 2914/2023, (publicado em DR - II Série a 3 de março de 2023), da Secretária de Estado da Administração Pública e do Secretário de Estado do Tesouro, foi renovada a designação do Fiscal Único da ADSE, I.P., com data de efeitos a 15 de setembro de 2022.

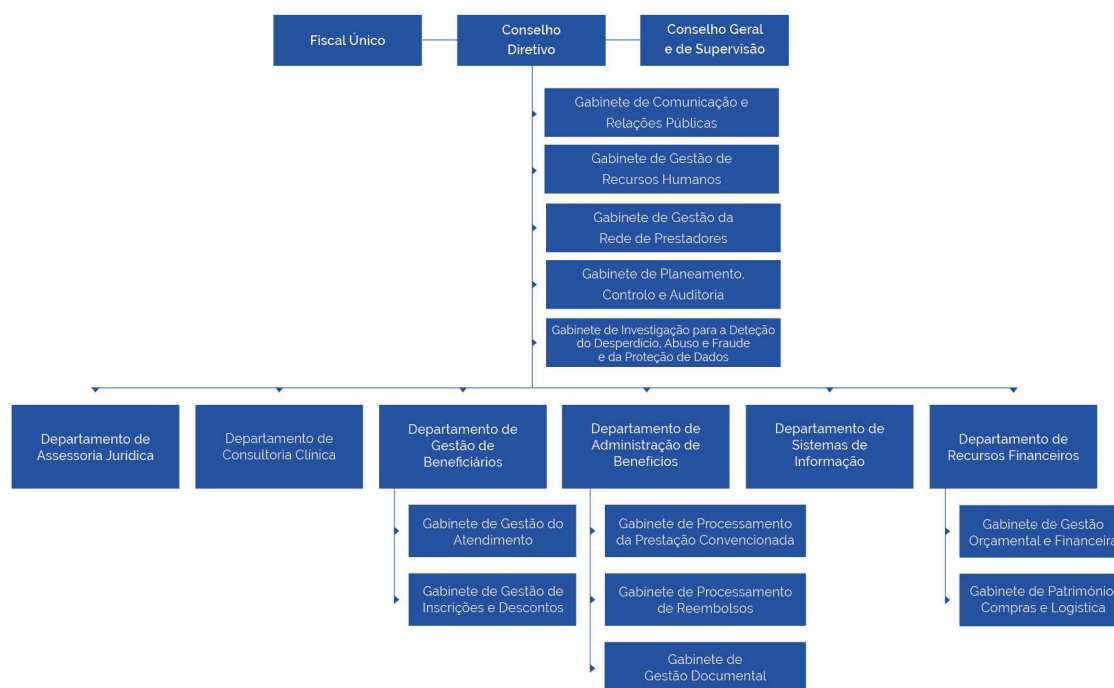
No final do ano de 2022, iniciou-se o processo eleitoral, para a nova constituição do Conselho Geral e de Supervisão da ADSE, I.P..

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 2022, o Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I.P. (ADSE, I.P.), passa a estar sob a dupla tutela do Ministério da Presidência 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 orgânicas<sup>1</sup>.

**Quadro 1 - Distribuição dos trabalhadores por Unidade Orgânica**

Unidade Orgânica	2022
Conselho Diretivo	7
Departamento de Gestão Beneficiários	30
Departamento de Administração de Benefícios	83
Departamento de Recursos Financeiros	20
Departamento Assessoria Jurídica	6
Departamento de Consultoria Clínica	6
Departamento de Sistemas de Informação	10
Gabinete Comunicação e Relações Públicas	3
Gabinete Gestão Recursos Humanos	6
Gabinete Gestão Rede Prestadores	4
Gabinete Planeamento Controlo e Auditoria	6
Gabinete Investigação para Detecção do Desperdício Abuso Fraude e da Proteção Dados	3
<b>Total de Efetivos</b>	<b>184</b>

<sup>1</sup> Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 184 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 2022 é composto por 279 postos de trabalho, distribuídos conforme Quadro 2.

**Quadro 2 - Mapa de Pessoal**

Cargo/Carreira/Categoria	N.º 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
<b>Total</b>	<b>279</b>

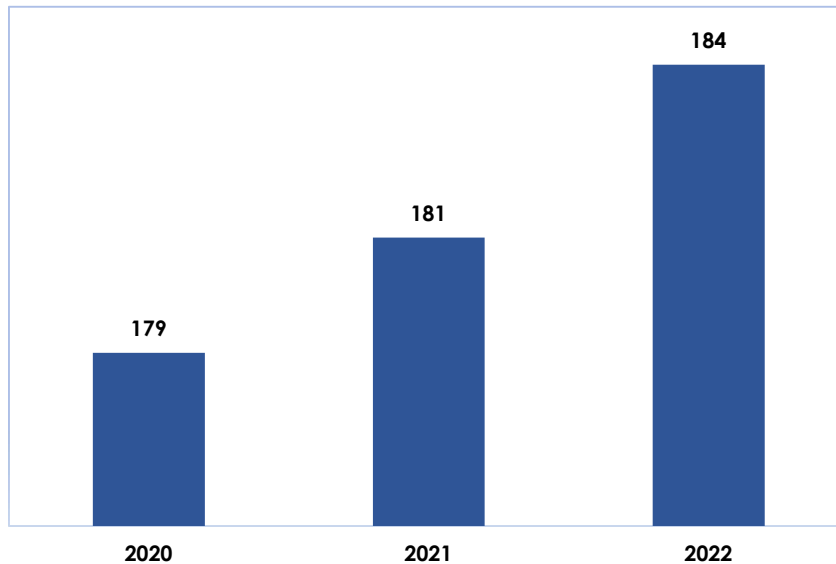
#### 3.2. Número de Trabalhadores

No final de 2022, a ADSE, I.P. contou com 184 trabalhadores.

Para além destes efetivos, o Instituto contou também com 2 estagiários no âmbito do Programa de Estágios – Estágio AP XXI e ainda com 42 médicos, em regime de contrato de prestação de serviços, nomeadamente na modalidade de avença, cuja atividade é a realização de juntas médicas em Lisboa (10), Porto (6), Coimbra (6) e Évora e Faro (5) e na consultadoria médica/ peritagem, (15).

Invertendo a tendência do último ano, em 2022 registou-se um acréscimo de 2,0% no número de trabalhadores.

**Gráfico 1 – Evolução dos efetivos**



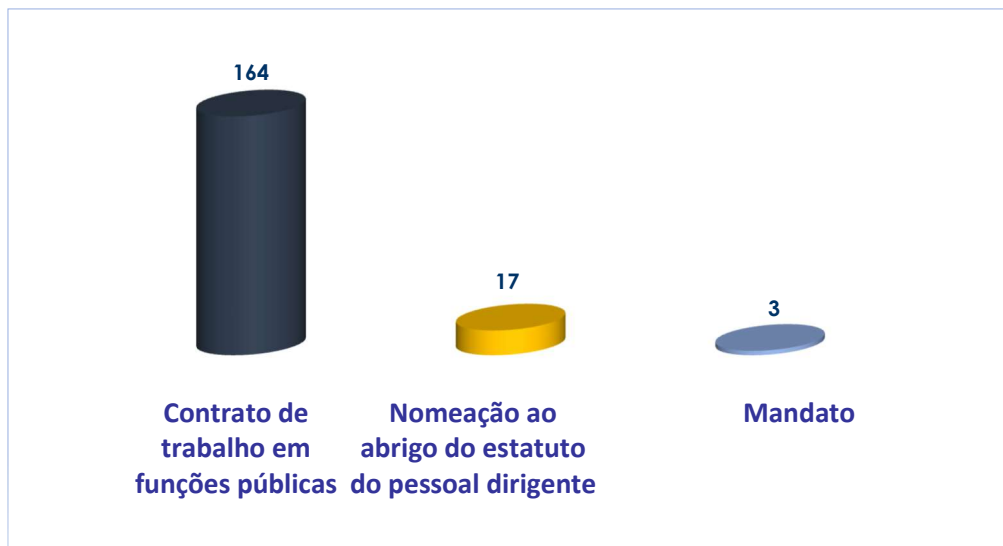
Nos termos do n.º 1 do artigo 88.º do anexo à LTFP a distribuição do número de trabalhadores por carreiras foi conforme o Quadro 3.

**Quadro 3 - Distribuição dos trabalhadores por carreiras**

Carreira	2022
Dirigente	20
Técnico Superior	51
Assistente Técnico	90
Assistente Operacional	13
Técnico Superior das Áreas Diagnóstico e Terapêutica	1
Informático	9
Médico	0
<b>TOTAL</b>	<b>184</b>

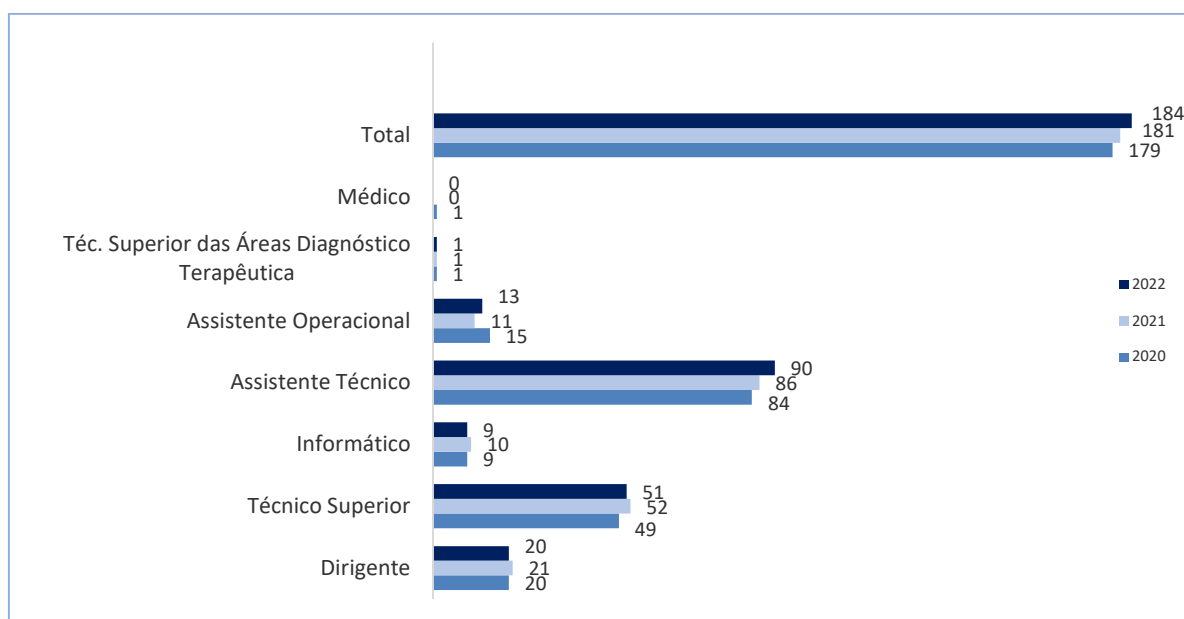
Quanto às formas de constituição da relação jurídica de emprego público, nos termos do artigo 6.º do anexo à LTFP, predomina o regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e a nomeação ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente dos serviços e organismos da administração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

**Gráfico 3 - Distribuição dos trabalhadores por tipo de carreira**



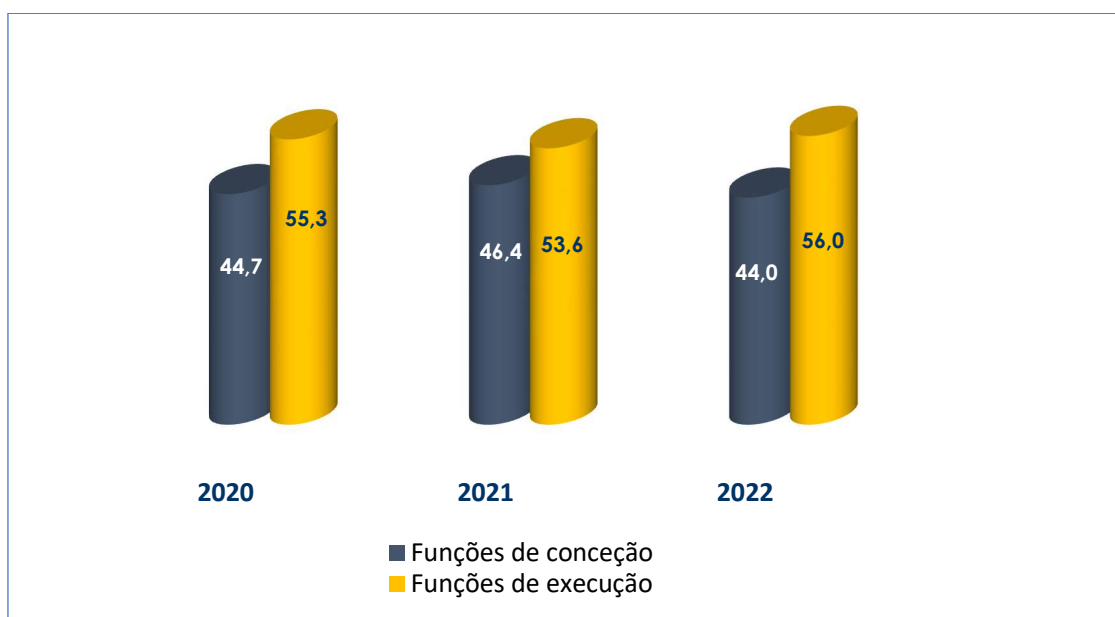
No que concerne à distribuição de efetivos por sexo (Quadro 4)<sup>2</sup>, verifica-se que as mulheres representam no ano de 2022, 73,4%<sup>3</sup> do número de trabalhadores do Instituto.

**Quadro 4 – Evolução do número de trabalhadores por sexo**

Anos	Homens	Mulheres	Total
2020	47	132	179
2021	49	132	181
2022	49	135	184

Verificou-se uma tendência de aumento das funções de execução<sup>4</sup> em detrimento das funções de conceção<sup>5</sup>.

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



<sup>2</sup> Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 184 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses

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

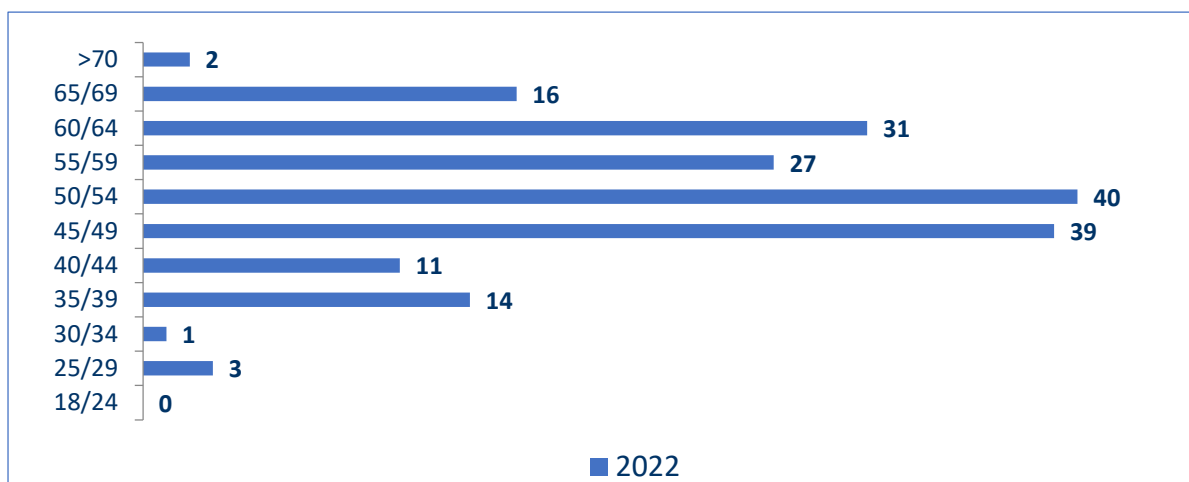
<sup>4</sup> Índice de execução (funções de execução) = (N.º de assistentes técnicos + assistentes operacionais) / total de efetivos × 100

<sup>5</sup> Índice de tecnicidade (funções de conceção) = (N.º de técnicos superiores + técnicos + dirigentes + informáticos) / total de efetivos × 100

### 3.3. Estrutura Etária

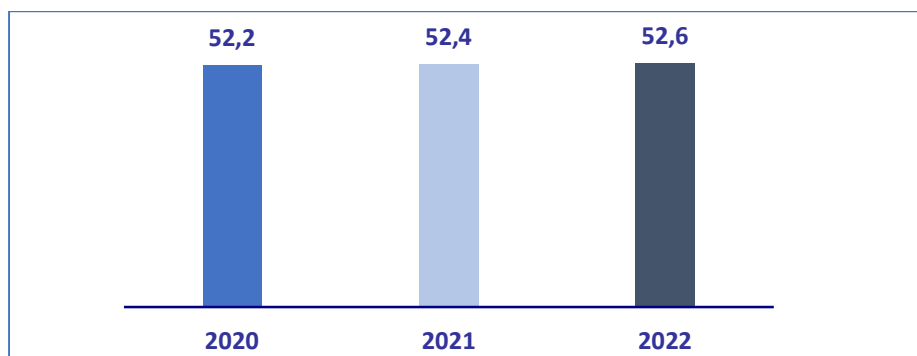
A estrutura etária dos trabalhadores do Instituto caracteriza-se por uma significativa concentração nos escalões etários entre os 45 e os 70 e mais anos (84,2%).

**Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por escalão etário**



A idade média<sup>6</sup> dos trabalhadores da ADSE, I.P. é de 52,6 anos (vd. Gráfico 6), sendo de 51,1 nos homens e de 53,1 anos nas mulheres. O índice de envelhecimento<sup>7</sup> passou dos 35,4% em 2021 para 41,3% em 2022. 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 27 anos e o mais velho tem 81 anos).

**Gráfico 6 – Evolução da idade média**



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

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

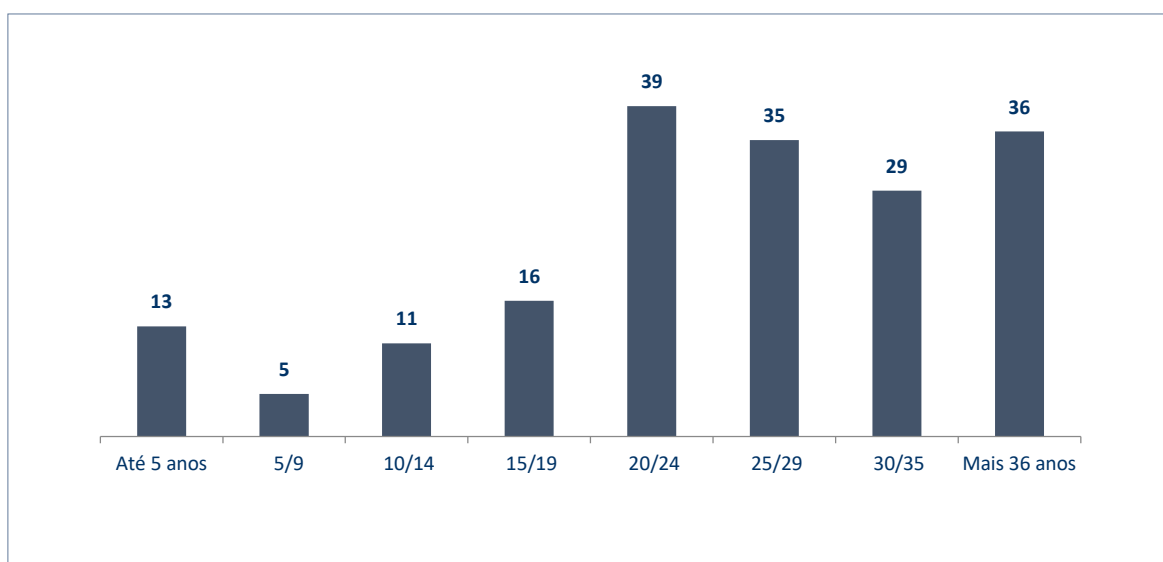
### 3.4. Estrutura de Antiguidade

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 35,3% do total de trabalhadores.

Cerca de 40,2% dos trabalhadores têm entre 20 e 29 anos de serviço.

O nível médio de antiguidade<sup>8</sup> situou-se nos 25,6 anos.

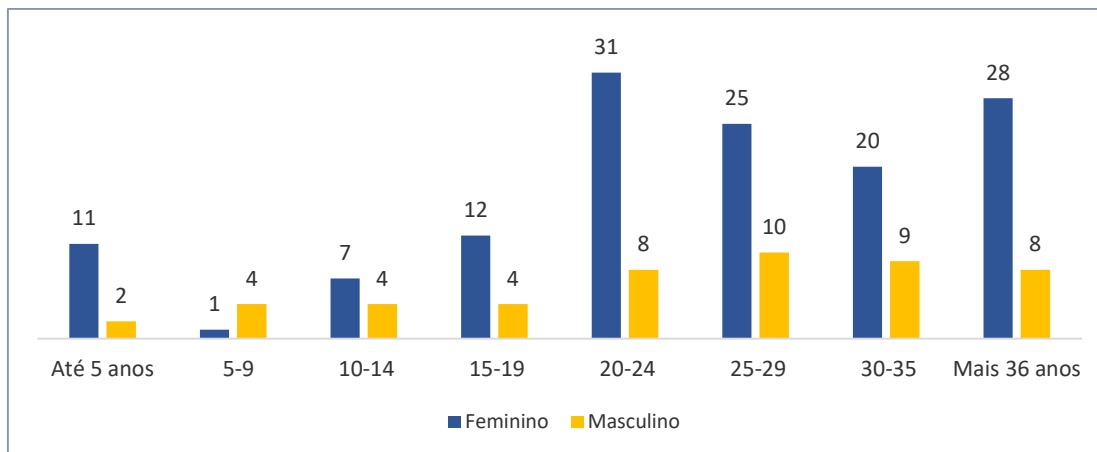
Gráfico 7 – Estrutura de antiguidade



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

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

**Gráfico 8 - Estrutura de antiguidade por sexo**



### 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 nove trabalhadores com estas características: sete mulheres e dois homens, os quais representam 4,9% do efetivo.

**Quadro 5 – Evolução do número de trabalhadores deficientes**

Anos	Nº de Trabalhadores Deficientes	% dos Efetivos
2020	6	3,4
2021	8	4,4
2022	9	4,9

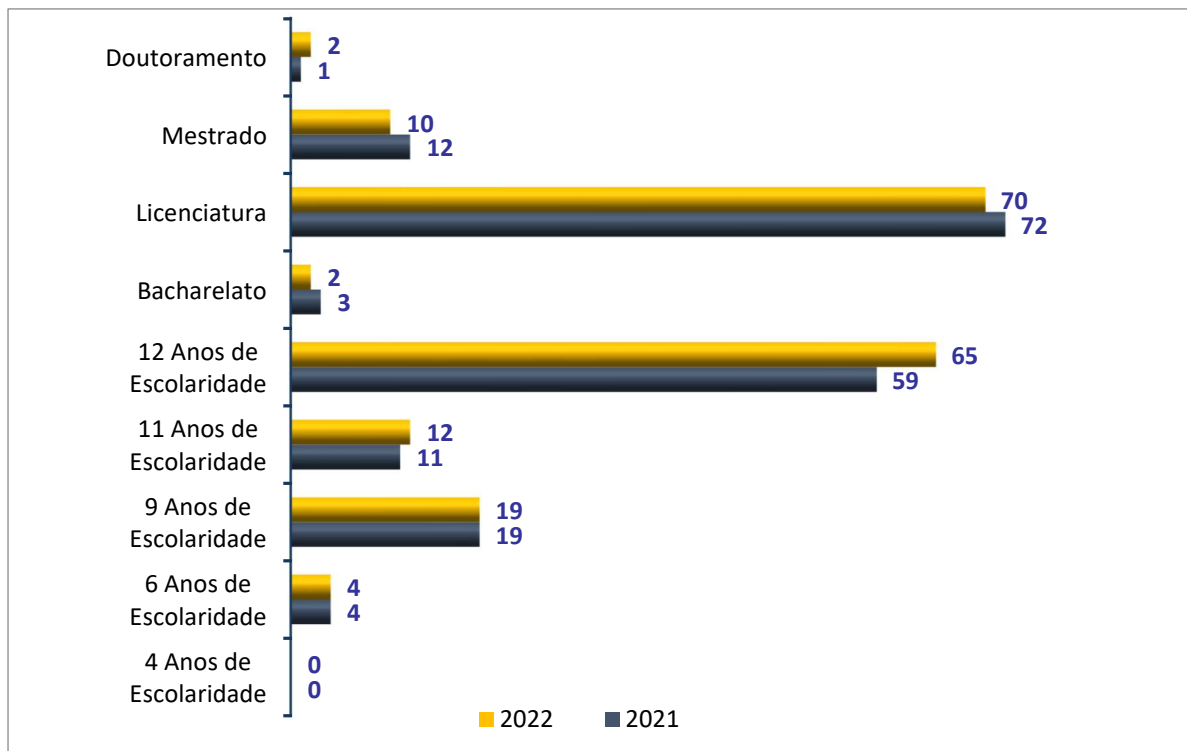
### 3.6. Estrutura Habitacional

Existe preponderância dos trabalhadores com grau habilitacional de licenciatura 38,0%, sendo que com o 12º ano são 35,3% e com o 11º ano são 6,5 % (Gráfico 9).

Em 2022, a taxa de habilitação superior que inclui o bacharelato, licenciatura, pós-graduação, mestrado, doutoramento é de 45,7%, a taxa de habilitação secundária que inclui o 11º ano e 12º ano é de 41,8% e a taxa de habilitação básica que inclui o 9º ano ou inferior é de 12,5%.

Comparativamente com o ano de 2021, verificou-se um ligeiro decréscimo da taxa de habilitação superior, com a diminuição 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

Em relação à duração e à organização do trabalho, no ano 2022, na sequência da situação pandémica que se verificou nos anos anteriores, foi adotado, maioritariamente, o regime de teletrabalho em regime de rotatividade relativamente aos trabalhadores que o requereram, sempre que compatível com a atividade desempenhada e desde que o trabalhador dispusesse das restantes condições para o exercer.

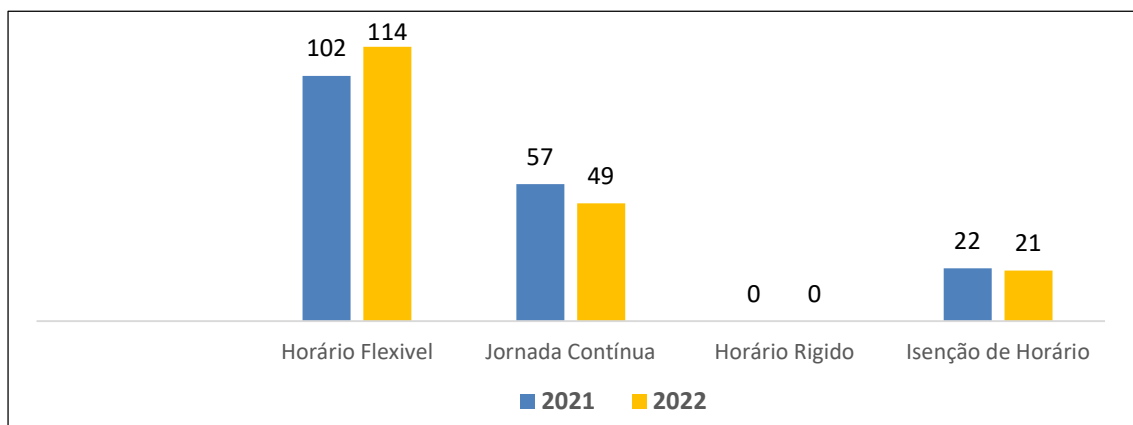
No que se refere à prestação de trabalho em regime presencial foram mantidos os horários de jornada contínua por motivo de conveniência de serviço.

Assim sendo, verificou-se que a modalidade de horário praticada preponderante foi o horário flexível (35 horas semanais), praticado por 62,0% dos trabalhadores, seguindo-se a jornada contínua praticada por 26,6% dos trabalhadores e por fim, a isenção de horário de trabalho praticada por 11,4% dos trabalhadores (Vd. Anexo 6).



Comparativamente ao ano de 2021, o horário flexível sofreu um acréscimo de 11,8% e o horário de jornada contínua um decréscimo de 14,0% (Vd. Gráfico 10)<sup>9</sup>.

**Gráfico 10 - Distribuição dos trabalhadores por modalidades de horários**



#### 4. INDICADORES DE MOBILIDADE

##### 4.1. Admissões / Regressos e Saídas

Em 2022, houve 26 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	3	4
Técnico Superior		1	2	3					6
Assistente Técnico			1	11			1	1	14
Assistente Operacional			1	1					2
Informático									0
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>26</b>

<sup>9</sup> Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 184 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses.

**Quadro 7 – Evolução das admissões/ Regressos**

	2020	2021	2022
Admissões/regressos	19	22	26
Varição comparativa com o ano anterior	-10%	16%	18%

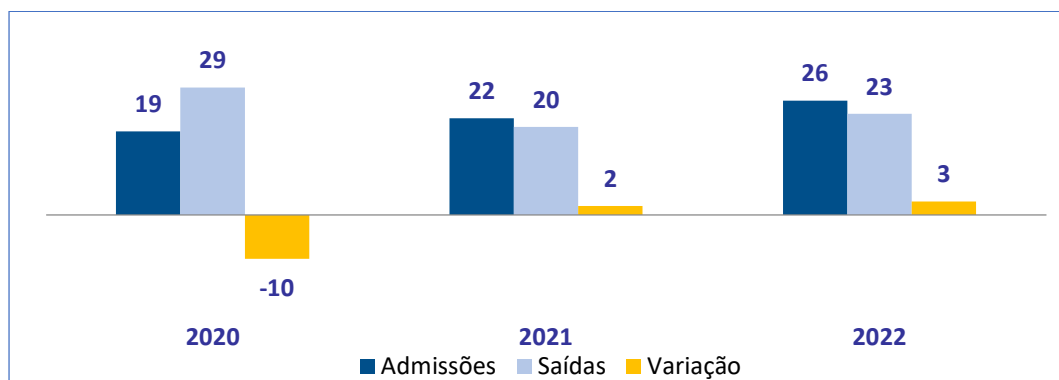
Em 2022, 23 trabalhadores cessaram funções no Instituto, maioritariamente por motivo de mobilidade, pertencendo na sua maioria às carreiras de assistente técnico e técnico superior.

**Quadro 8 - Total das saídas**

Carreira	N.º Saídas	Total
Dirigente	5	5
Técnico Superior	7	7
Informático	1	1
Assistente Técnico	10	10
Assistente Operacional	0	0
Total	23	23

O índice do total das saídas rondou os 12,5%<sup>10</sup> e a taxa de reposição<sup>11</sup> foi de 113%.

**Gráfico 11 – Evolução do movimento de pessoal**



<sup>10</sup> Índice de saídas = N.º total de saídas / efetivo total × 100

<sup>11</sup> Taxa de reposição = N.º de admissões / N.º de saídas × 100

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

**Quadro 9 - Motivo das saídas totais**

Motivos das saídas	2020	2021	2022
Procedimento concursal	2	2	3
Aposentação	15	3	3
Limite de Idade	0	2	2
Mobilidade/Outros	12	12	15
Falecimento	0	1	0
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>20</b>	<b>23</b>

## 5. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Em matéria de segurança e saúde no trabalho, no ano de 2022 ocorreu 1 acidente em serviço, que não originou dias de ausência, verificando-se que a taxa de incidência de acidentes no local de trabalho foi de 0,5%<sup>12</sup>, sofrendo um decréscimo em relação ao ano de 2021.

**Quadro 10 - Acidentes em serviço**

Acidentes de Serviço	No local do Trabalho	<i>In Itinere</i> <sup>13</sup>
Número Total de Acidentes	1	0
Número de Acidentes com baixa	0	0
Número de dias perdidos com baixa	0	0

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

<sup>13</sup> No itinerário nos termos do previsto no Decreto-Lei 503/99, 20 de novembro

## 6. INDICADORES DE TEMPO DE TRABALHO

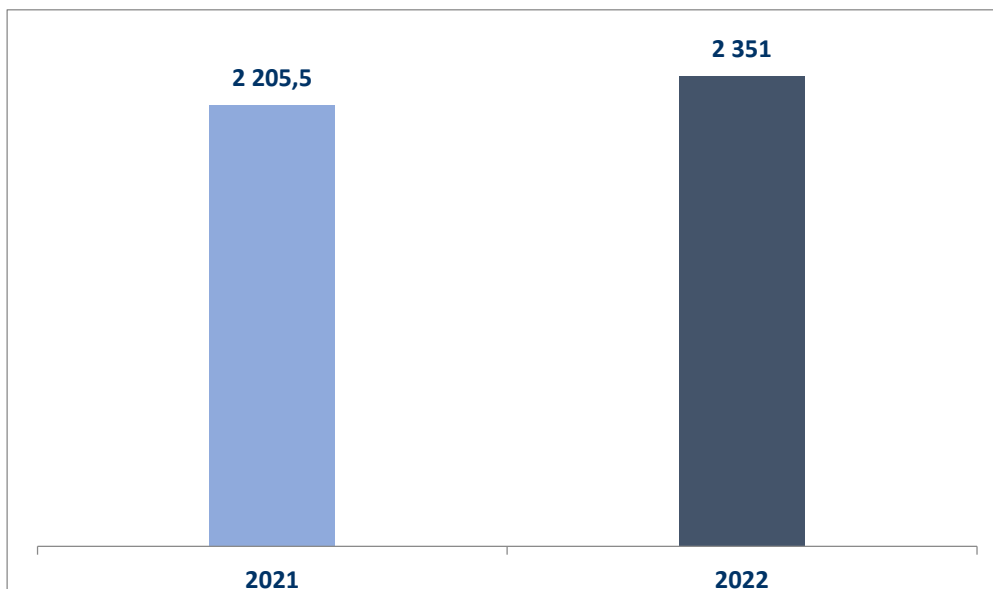
### 6.1. Absentismo

Nos termos dos artigos 133.º a 135.º do anexo à LTFP, em 2022, registaram-se 2.351 dias não trabalhados (Vd. Anexo 2).

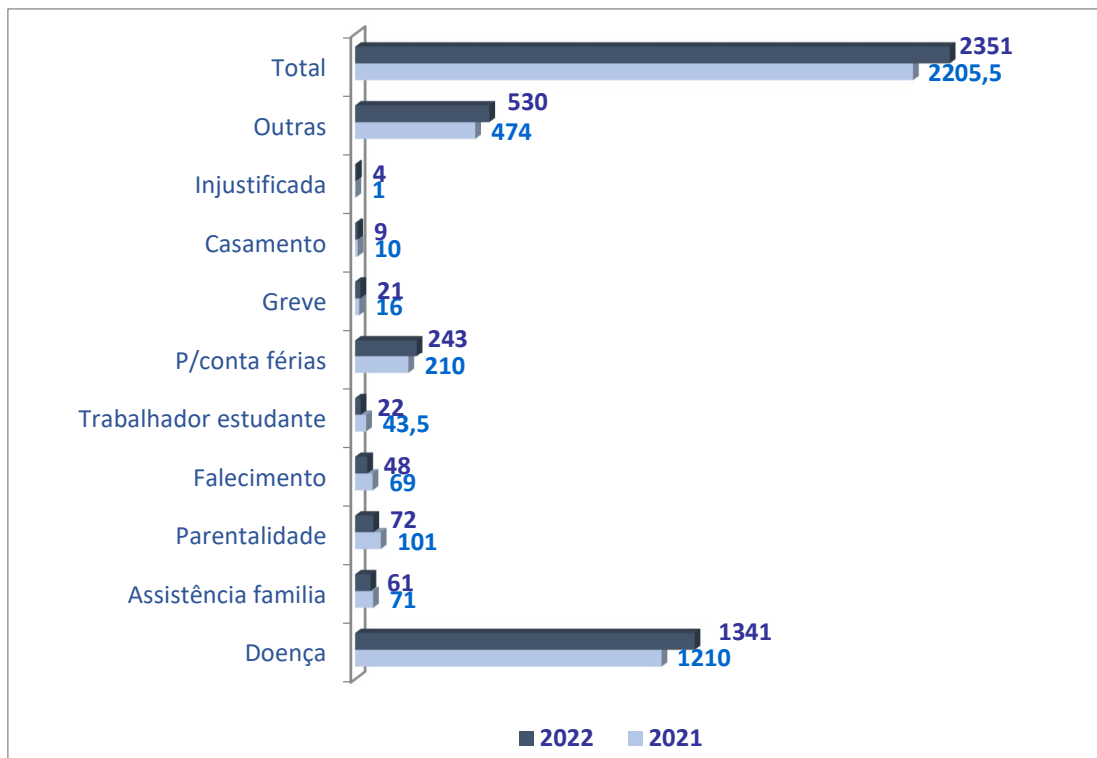
O número de dias de ausência ao trabalho registou um acréscimo de 7% em 2022 face ao ano anterior, maioritariamente em resultado do acréscimo de faltas por doença, greve, por conta do período de férias, injustificadas e outras (tratamento ambulatorio, isolamento profilático, cumprimento de obrigações, doação de sangue, etc.).

Em sentido contrário, todas as outras tais como: parentalidade, assistência à família trabalhador-estudante e falecimento, registaram uma diminuição.

**Gráfico 12 – Evolução do número de dias de ausência**

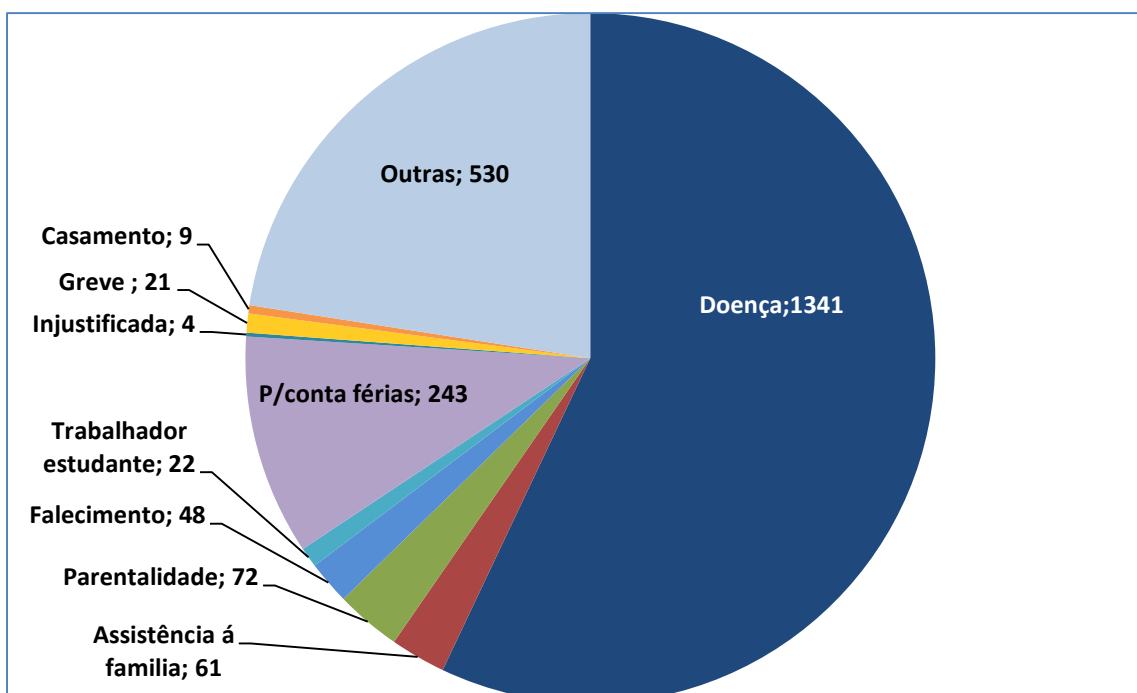


**Gráfico 13 – Evolução do absentismo**



Os dias de ausência ao trabalho foram justificados maioritariamente por doença (57,0%).

**Gráfico 14– Ausências ao trabalho**

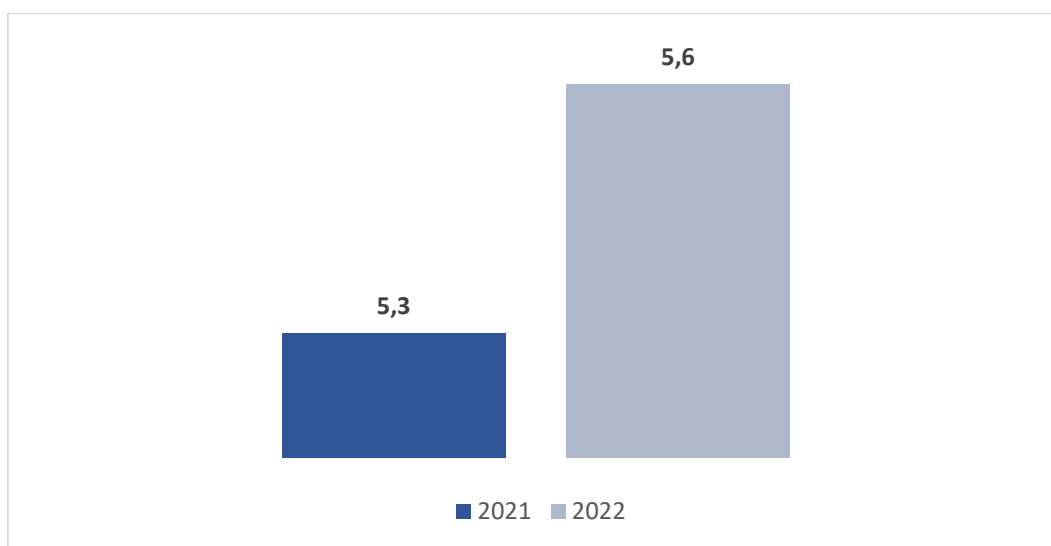


Dos 1.341 dias de ausência por doença, uma parte significativa é determinada por um número diminuto trabalhadores (3), que registaram 599 faltas, o que representa 25,5% do total dos dias de ausência.

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, licenças sem remuneração e formação.

A taxa de absentismo<sup>14</sup> inverteu a tendência de decréscimo em relação ao ano anterior apresentando um valor de 5,6%.

**Gráfico 15 – Evolução do absentismo**



## 6.2. Trabalho Suplementar

Em 2022 as horas de trabalho suplementar efetuadas pelos trabalhadores ao abrigo do artigo 120.º do anexo à LTFP, englobam:

<sup>14</sup> Taxa de absentismo = N.º de dias de ausência / (N.º anual de dias trabalháveis × N.º total de efetivos) × 100

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

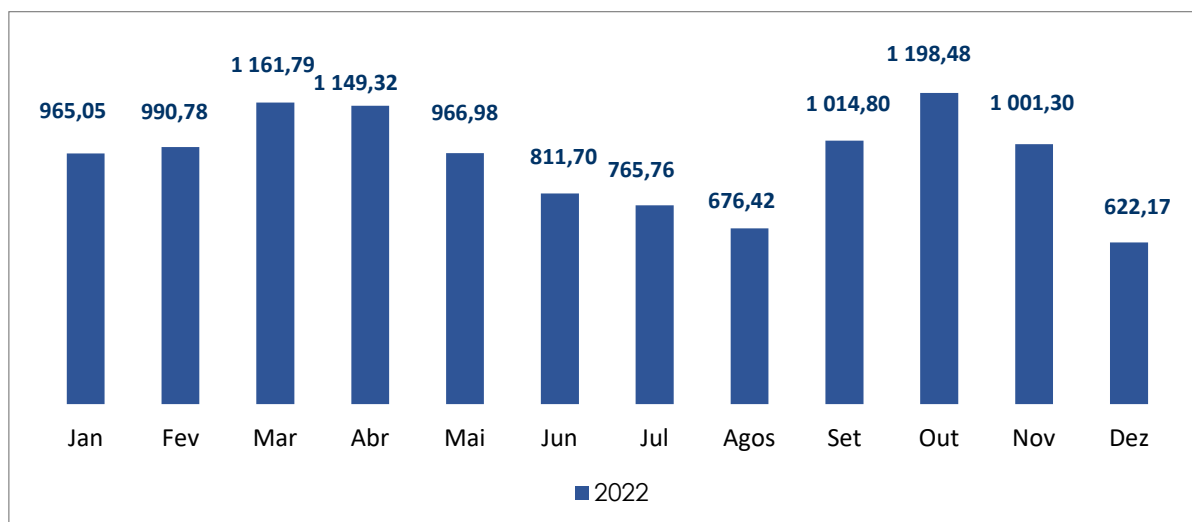
Tendo-se registado uma diminuição do número de horas de trabalho suplementar em 8,8%.

**Quadro 11 - N.º horas de trabalho suplementar**

Designação da Hora Extraordinária	2020	2021	2022	VAR. %
Trabalho Suplementar diurno	3 175,02	3 260,00	3 636,57	11,6%
Trabalho em dias de descanso semanal complementar/obrigatório	9 545,00	9 159,00	7 613,68	-16,9%
Trabalho em dias feriado	12,00	0,00	74,30	0,0%
<b>Total</b>	<b>12 732,02</b>	<b>12 419,00</b>	<b>11 324,55</b>	<b>-8,8%</b>

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

**Gráfico 16 - Distribuição mensal das horas suplementares**



## 7. FORMAÇÃO

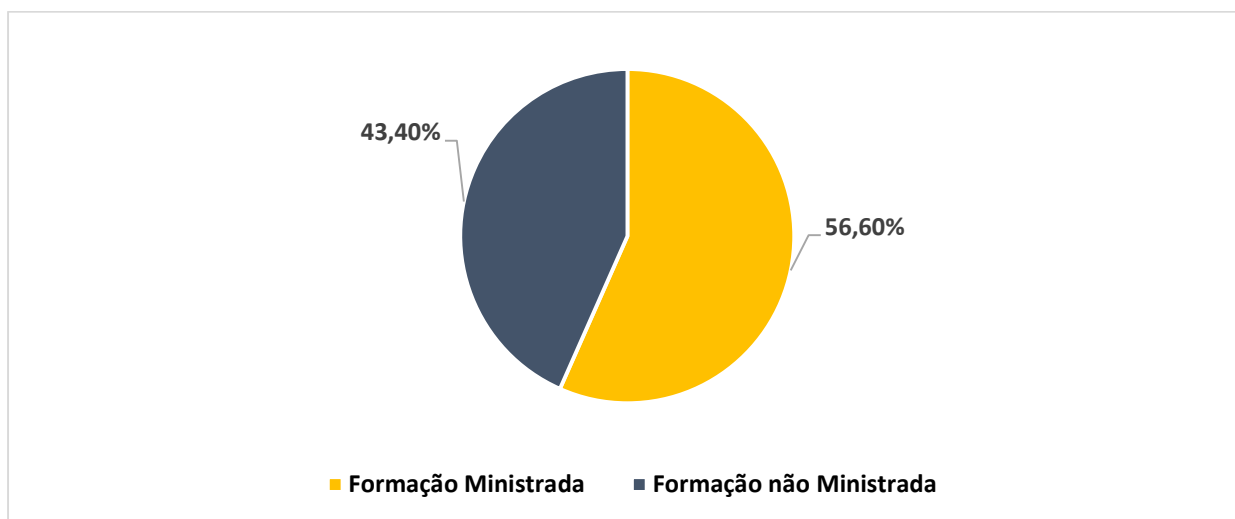
O ano de 2022 ficou marcado pela elaboração do plano de formação, o qual comportou 83 ações de formação, englobando diversas áreas formativas, de entre as quais foram concretizadas 35.

As restantes ações de formação não foram efetivadas, por diversos motivos de que se destaca cancelamento da ação pela entidade formadora, ou falta de disponibilidade dos trabalhadores da ADSE, I.P. .

Atenta esta circunstância a taxa de execução do plano de formação cifrou-se em 42,2%.

Para além da formação planeada, foi realizada formação extraplano que comportou 12 ações de formação, o que perfaz um total de formação ministrada de 56,6%.

**Gráfico 17 - Percentagem de formação ministrada**



De uma forma global, foram realizadas ações de formação de carácter geral e da área das tecnologias de informação, em formato presencial e de e-learning. Comparativamente a 2021, foram realizadas mais horas de formação e um maior número de ações de formação.



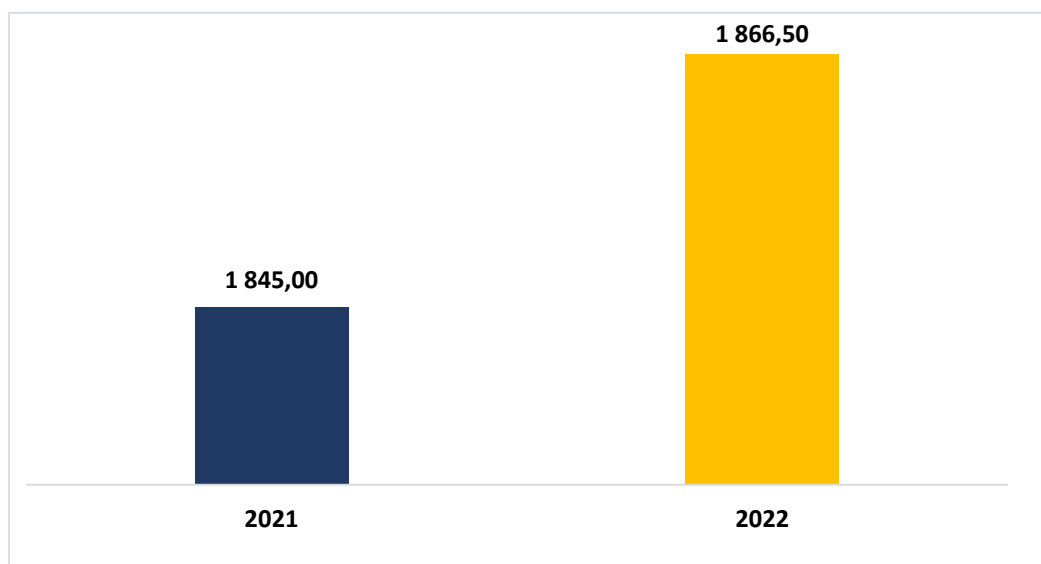
Assim, durante o ano de 2022, foram realizadas um total de 47 ações de formação (45 ações externas e 2 internas), das quais (Vd. anexo 3):

- 44 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.

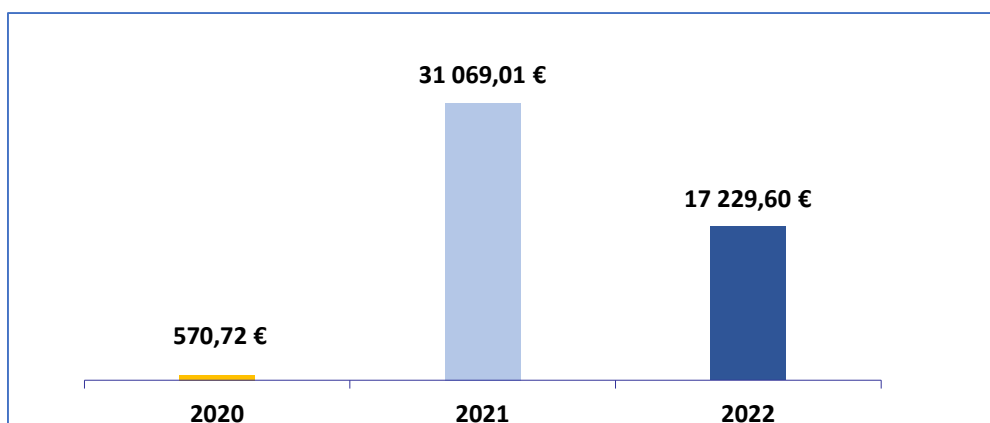
Assim, em 2022, foram ministradas 1866,5 horas de formação, (Vd. Anexo 4), verificando-se um acréscimo em relação ao ano de 2021.

**Gráfico 18 - Evolução do número de horas de formação**



Em 2022, o número total de participações em ações de formação foi de 120, (Vd. Anexo 5), verificando-se uma diminuição da despesa, conforme demonstra o Gráfico 19.

**Gráfico 19 - Evolução dos custos com a formação em euros (€)**



A taxa de participação<sup>15</sup>, ou seja, a relação entre o número de trabalhadores que beneficiaram de ações de formação relativamente ao número total de trabalhadores, no ano de 2022, foi de 41,3%.

No que concerne ao grau de participação<sup>16</sup>, em 2022 cada trabalhador teve, em média, 10,1 horas de formação. A duração média<sup>17</sup> de cada ação de formação foi de 24,5 horas.

<sup>15</sup> Taxa de participação = N.º total de participantes / Total do efetivo \*100

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

<sup>17</sup> 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 2022, 13 trabalhadores sindicalizados descontaram para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

### 8.2. Processos Disciplinares

Durante o ano de 2022 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 2022 em cerca de 6,2M€.

**Quadro 12 - Despesas com Pessoal (unid. euros)<sup>18</sup>**

	2020	2021	2022	VAR. %
Remunerações certas e permanentes	4 682 711,05	4 981 083,13	4 976 732,99	-0,09%
Abonos variáveis ou eventuais	148 094,38	129 992,66	143 284,48	10,23%
Segurança Social	1 049 213,73	1 020 884,59	1 005 839,27	-1,47%
<b>Total</b>	<b>5 880 019,16</b>	<b>6 131 960,38</b>	<b>6 125 856,74</b>	<b>-0,10%</b>

Em 2022, a despesa com pessoal sofreu um decréscimo de 6.103,64€ face ao ano 2021 (-0,10%).

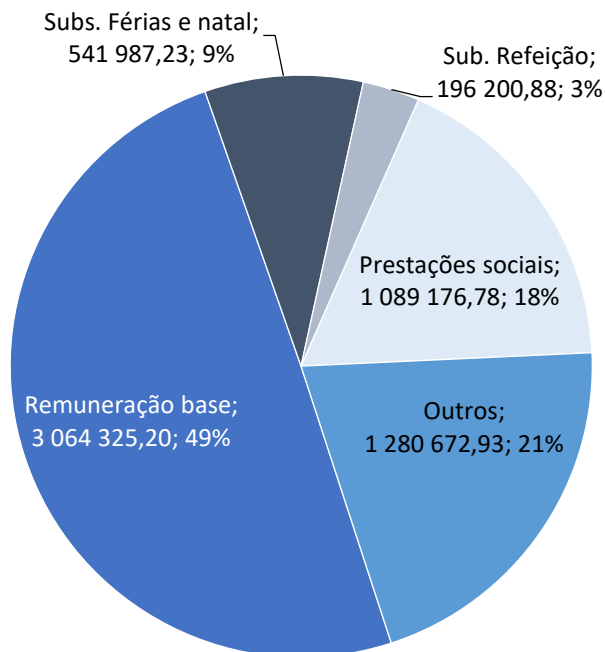
O leque salarial ilíquido<sup>19</sup> situou-se nos 9,3 o que significa que a remuneração mais alta é 9 vezes superior à mais baixa.

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

<sup>18</sup> Fonte: Relatório Financeiro da execução orçamental para o ano de 2022

<sup>19</sup> Leque salarial ilíquido = Remuneração individual bruta mais elevada / Remuneração individual bruta mais baixa

**Gráfico 20 - Repartição dos encargos com o pessoal**



As prestações sociais, incluindo o subsídio de refeição, totalizaram cerca de 1 285,378€ em 2022.

**Quadro 13 - Despesas com Prestações Sociais (unid. euros)<sup>20</sup>**

Prestações Sociais	2020	2021	2022
Subsídio de refeição	192 733,19	199 062,98	196 200,88
Remuneração por doença e maternidade/paternidade	0,00	78 947,56	83 337,51
Subsídio familiar crianças e jovens	11 199,97	9 046,52	7 770,63
Outras prestações familiares	365,82	28,00	1 316,43
Acidentes em serviço e doenças profissionais	49,04	363,71	0,00
Outras pensões	33 671,54	33 671,54	33 884,62
Contribuições Seg. Social - CGA	785 380,59	717 168,47	736 315,15
Contribuições Seg. Social - SS	194 938,60	232 975,68	207 007,73
Parentalidade	2 186,42	2 445,71	748,39
Outras Despesas	21 421,75	25 548,67	18 796,32
<b>Total</b>	<b>1 241 946,92</b>	<b>1 299 258,84</b>	<b>1 285 377,66</b>

<sup>20</sup> Fonte: Relatório Financeiro da execução orçamental para o ano de 2022

## ANEXOS

## Anexo 1 – Número de Trabalhadores<sup>21</sup>

Carreira	Modalidade de vinculação	Total de Efetivos		
		Mulheres	Homens	Total
Dirigente	Nomeação ao abrigo do estatuto do pessoal dirigente ou Mandato	15	5	20
	<b>Total:</b>	<b>15</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
Técnico Superior	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	40	11	51
	<b>Total:</b>	<b>40</b>	<b>11</b>	<b>51</b>
Assistente Técnico	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	72	18	90
	<b>Total:</b>	<b>72</b>	<b>18</b>	<b>90</b>
Assistente Operacional	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	5	8	13
	<b>Total:</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>13</b>
Informático	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	2	7	9
	<b>Total:</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>
Técnico Superior das Áreas Diagnóstico e Terapêutica	Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	1	0	1
	<b>Total:</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
<b>Total</b>		<b>135</b>	<b>49</b>	<b>184</b>

<sup>21</sup> Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 184 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	72	0	72
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	0	0	0
	<b>Total:</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	<b>72</b>
Falecimento de familiar	Dirigente	0	0	
	Técnico Superior	9	5	14
	Assistente Técnico	23	6	29
	Assistente Operacional	0	3	3
	Informático	0	2	6
	<b>Total:</b>	<b>32</b>	<b>16</b>	<b>48</b>
Doença	Dirigente	22	9	31
	Técnico Superior	133	302	435
	Técnico Sup. A. Diag.Terapêutico	0	0	0
	Informático	8	45	53
	Assistente Técnico	751	26	777
	Assistente Operacional	29	16	45
	<b>Total:</b>	<b>943</b>	<b>398</b>	<b>1341</b>
Assistência à família	Dirigente	0	0	0
	Técnico Superior	22	4	26
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	22	7	29
	Assistente Operacional	6	0	6
	<b>Total:</b>	<b>50</b>	<b>11</b>	<b>61</b>
Casamento	Dirigente	0	0	0
	Técnico Superior	0	0	0
	Informático	0	0	0
	Assistente Técnico	9	0	9
	Assistente Operacional	0	0	0
	<b>Total:</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>9</b>
Trabalhador estudante	Assistente Técnico	0	9	9
	Técnico Superior	13	0	13
	<b>Total:</b>	<b>13</b>	<b>0</b>	<b>22</b>
Por conta do período de férias	Dirigente	0,5	1,5	2
	Técnico Superior	29,0	6	35,0
	Informático	10	1	11
	Médico	0	0	0
	Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico Terapêutica	4,5	0	4,5
	Assistente Técnico	111,0	43	154,0
	Assistente Operacional	17	19,5	36,5
	<b>Total:</b>	<b>172</b>	<b>71</b>	<b>243</b>
Greve	Técnico Superior	4	0	4
	Assistente Operacional	9	5	14
	Assistente Técnico	0	3	4
	<b>Total:</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>21</b>
Injustificada	Técnico Superior	2	0	2
	Assistente Técnico	2	0	2
	<b>Total:</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Outras	Dirigente	2,0	2,0	4,0
	Técnico Superior	102,5	12,0	114,5
	Informático	6,0	17,0	23,0
	Técnico Superior das Áreas de Diagnóstico Terapêutica	8,0	0,0	8,0
	Assistente Técnico	255,0	68,0	323,0
	Assistente Operacional	30,0	27,5	57,5
	<b>Total:</b>	<b>403,5</b>	<b>126,5</b>	<b>530,0</b>
<b>Total:</b>	<b>1707,5</b>	<b>630,5</b>	<b>2351,0</b>	

### Anexo 3 - Ações de Formação Profissional

Duração	Menos de 30 horas	30 a 59 horas	60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	2	0	0	0
Externas	42	1	1	1
<b>Total</b>	<b>44</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>

### Anexo 4 - Horas Despendidas em Ações de Formação

	Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Técnico Superior das Áreas Diagnóstico Terapêutica	Total
Horas despendidas em ações internas	0,0	20,5	0,0	29,5	12,5	0,0	62,5
Horas despendidas em ações externas	253,0	1 054,0	116,0	381,0	0,0	0,0	1 804,0
<b>Total de horas em ações de formação</b>	<b>253,0</b>	<b>1 074,5</b>	<b>116,0</b>	<b>410,5</b>	<b>12,5</b>	<b>18,0</b>	<b>1 866,5</b>

### Anexo 5 - Participações em Ações de Formação

	Dirigente	Técnico Superior	Informático	Assistente técnico	Assistente Operacional	Técnico Superior das Áreas Diagnóstico Terapêutica	Total
Participações em ações internas	0	9	0	12	5	0	26
Participações em ações externas	15	45	12	22	0	0	94
<b>Total de participantes em ações de formação</b>	<b>15</b>	<b>54</b>	<b>12</b>	<b>34</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>120</b>



## Anexo 6 - Modalidades de Horários<sup>22</sup>

Designação do horário	Carreira	Modalidades de horários
Horário flexível	Técnico Superior	39
	Assistente Técnico	64
	Assistente Operacional	3
	Técnico Superior da Áreas de Diagnóstico e Terapêutica	1
	Informático	7
	<b>Total:</b>	<b>114</b>
Jornada contínua	Assistente Técnico	26
	Assistente Operacional	10
	Informático	1
	Técnico Superior	12
	<b>Total:</b>	<b>49</b>
Isenção de horário	Dirigente	20
	Informático	1
	<b>Total:</b>	<b>21</b>
	<b>Total:</b>	<b>184</b>

<sup>22</sup> Por utilização de metodologia diferente da preconizada pelo SIOE, ao total de 184 efetivos não foi retirado 1 trabalhador ausente por motivo de doença há mais de 6 meses

### Anexo 7 – Encargos com Pessoal<sup>23</sup>

	2020	2021	2022	Var%
Órgãos Sociais	161 433,16	157 570,69	155 092,62	-1,57%
Pessoal quadros-regime função pública	2 900 950,17	2 957 294,39	2 909 232,58	-1,63%
Pessoal em reg. de tarefa ou avença	596 520,81	912 033,26	955 692,18	4,79%
Pessoal aguardando aposentação	18 303,30	13 894,99	18 000,87	29,55%
Gratificações	20 473,92	13 983,56	7 473,20	-46,56%
Representação	107 566,64	106 302,97	107 244,28	0,89%
Suplementos e prémios	2 471,64	2 471,64	2 471,64	0,00%
Subsídio de refeição	192 733,19	199 062,98	196 200,88	-1,44%
Subsídio de férias -pessoal em funções	289 189,36	273 915,61	282 215,21	3,03%
Subsídio de natal-pessoal em funções	265 282,04	265 605,48	259 772,02	-2,20%
Remun. por doença e matern./patern.	127 786,82	78 947,56	83 337,51	5,56%
<b>REMUN. CERTAS E PERMANENTES</b>	<b>4 682 711,05</b>	<b>4 981 083,13</b>	<b>4 976 732,99</b>	<b>-0,09%</b>
Horas extraordinárias	23 120,71	25 035,78	27 247,36	8,83%
Ajudas de custo	441,06	1 623,33	2 731,51	68,27%
Abonos para falhas	2 729,86	2 556,18	2 679,56	4,83%
Indemnizações por cessação de funções	22 675,42	12 152,13	30 765,34	153,17%
Prémios de desempenho	0,00	0,00	0,00	0,00%
Outros abonos em num. ou espécie	99 127,33	88 625,24	79 860,71	-9,89%
<b>ABONOS VARIÁVEIS OU EVENTUAIS</b>	<b>148 094,38</b>	<b>129 992,66</b>	<b>143 284,48</b>	<b>10,23%</b>
Contribuições da Entidade Patronal p/ADSE	0,00	0,00	0,00	0,00%
Subsídio Familiar a Crianças e Jovens	11 199,97	9 046,52	7 770,63	-14,10%
Outras prestações familiares	365,82	28,00	1 316,43	4601,54%
Contribuições Seg. Soc. - SS	194 938,60	232 975,68	207 007,73	-11,15%
Acid. trabalho e doenças prof.	49,04	0,00	0,00	0,00%
Outras Pensões	33 671,54	33 671,54	33 884,62	0,63%
Seguros	0,00	0,00	0,00	0,00%
Contrib. Seg.Soc.- CGA	785 380,59	0,00	0,00	0,00%
Contribuições para a segurança social-CGA	0,00	717 168,47	736 315,15	2,67%
Out. desp. SS-SS da AP	21 305,68	25 184,96	18 796,32	-25,37%
Out. desp. SS-SS da AP acidentes de trabalho e doenças profissionais	116,07	363,71		-100,00%
Out. Desp. SS-parentalidade	2 186,42	2 445,71	748,39	-69,40%
<b>SEGURANÇA SOCIAL</b>	<b>1 049 213,73</b>	<b>1 020 884,59</b>	<b>1 005 839,27</b>	<b>-1,47%</b>
<b>Total</b>	<b>5 880 019,16</b>	<b>6 131 960,38</b>	<b>6 125 856,74</b>	<b>-0,10%</b>

Nota: Var % - Taxa de variação de 2022 face a 2021.

<sup>23</sup> Fonte: Relatório Financeiro da execução orçamental para o ano de 2022