



Balanço Social 2019

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2019

AUTOR/EDITOR

INSTITUTO DE GESTÃO FINANCEIRA DA SEGURANÇA SOCIAL, I. P.

Av. Manuel da Maia, n.º 58•1049-002 Lisboa

Tel: 21 843 33 00 • Fax: 21 843 37 20

E-mail: igfss@seg-social.pt

CONCEÇÃO TÉCNICA

DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

DATA DE EDIÇÃO

24 de março de 2020

ÍNDICE

1	NOTA PRÉVIA	4
2	CARACTERIZAÇÃO DO IGFSS	5
2.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	5
3	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	6
3.1	Relação Jurídica de Emprego	7
3.2	Grupo de Pessoal /cargo/carreira	8
3.3	Estrutura Etária	9
3.4	Antiguidade	10
3.5	Nível de Escolaridade	11
3.6	Movimentação	12
3.6.1	Saídas	12
3.6.2	Admissão	13
3.6.3	Mudança de Situação Profissional	14
3.7	Prestação do Trabalho	14
3.7.1	Modalidades de Horário de Trabalho	14
3.7.2	Trabalho Suplementar	15
3.8	Absentismo Laboral	15
3.9	Remunerações e Encargos	16
3.9.1	Estrutura Remuneratória	16
3.9.2	Encargos Remuneratórios	18
3.9.3	Encargos com Suplementos Remuneratórios	18
3.9.4	Encargos com Prestações Sociais	19
3.9.5	Encargos com Benefícios Sociais	19
3.9.6	Segurança e Saúde no Trabalho	19
3.9.7	Acidentes de Trabalho	20
3.10	Formação Profissional	21
3.11	Relações Profissionais e de Disciplina	23
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
5	SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS	25

Índice de Gráfico

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos entre 2014 a 2019	6
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal (Cargo/carreira)	8
Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género	9
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género	9
Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade	11
Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género (N=408)	11
Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade	12
Gráfico 8 - Admissões de trabalhadores, por género e modalidade	13
Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (N=408) (%)	14
Gráfico 11 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano	15
Gráfico 12 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género	16
Gráfico 13 - Distribuição taxa de absentismo, por grupo de pessoal (%)	16
Gráfico 14 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género	17
Gráfico 15 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2019, por rubrica	18
Gráfico 16 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho	20
Gráfico 17 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho	20
Gráfico 18 – Nº de horas de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal	22

Índice de Quadros

Quadro 1 – Distribuição do efetivo em 2019 por cargos/categoria e género	6
Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2019 por unidade orgânica e género (N=408)	7
Quadro 3 - Variação (2019 vs 2018) da distribuição de efetivo por tipo de vínculo	7
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira	10
Quadro 5 - Variação (2019 vs 2018) da distribuição de efetivo por nível escolaridade	11
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal	14
Quadro 7 - Mudança de situação de trabalhadores por motivo e género	14
Quadro 8 - Variação (2019 vs 2018) da distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria	15
Quadro 9 - Remuneração mínima e máxima, por género	17
Quadro 10 - Comparação anual (2019 vs 2018) de encargos remuneratórios com os trabalhadores	18
Quadro 11 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios	19
Quadro 12 - Comparação anual de encargos com prestações sociais	19
Quadro 13 - Acidentes de Trabalho	20
Quadro 14 – Nº Participações em ações de formação profissional, por cargo/ carreira, segundo o tipo de ação	21
Quadro 15 - Número de participações em ações de formação	22
Quadro 16 - Comparação anual de participações em ações de formação	22

Índice de Figura

Figura 1 – Organograma do IGFSS a 31.12.2019

5

Índice de Indicadores

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2019	6
Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes	8
Indicador 3 – Leque Etário	10
Indicador 4 – Índice de Envelhecimento	10
Indicador 5 – Índice de Tecnicidade	12
Indicador 6 – índice de Saídas	12
Indicador 7 – Taxa de Reposição	13
Indicador 8 – índice de Admissão	13
Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido	17
Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género	17
Indicador 11 – Taxa de Incidência de Acidentes de trabalho	21

1 NOTA PRÉVIA

O Balanço Social é instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos dos serviços e organismos, inserido num ciclo de gestão anual, consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro, na sua atual redação, como medida de modernização da Administração Pública e com obrigatoriedade de elaboração para a generalidade dos organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos, que tenham, no termo de cada ano civil, um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego.

O Balanço Social é elaborado com referência a 31 de dezembro do ano anterior, com dados e indicadores que permitem a caracterização dos recursos humanos do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. (IGFSS), contribuindo para uma melhor gestão dos efetivos que asseguram prossecução da missão do Instituto.

De referir que os dados que constam do documento estão de acordo com os elementos fornecidos no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), estando excluídos deste universo os trabalhadores com períodos de ausência superiores a 6 meses.

Assim, apresenta-se um conjunto de dados, quadros e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente, pretendendo dar a conhecer e evidenciar alguns dos valores mais significativos apresentados, que demonstre a realidade do IGFSS, I.P.

2 CARACTERIZAÇÃO DO IGSS

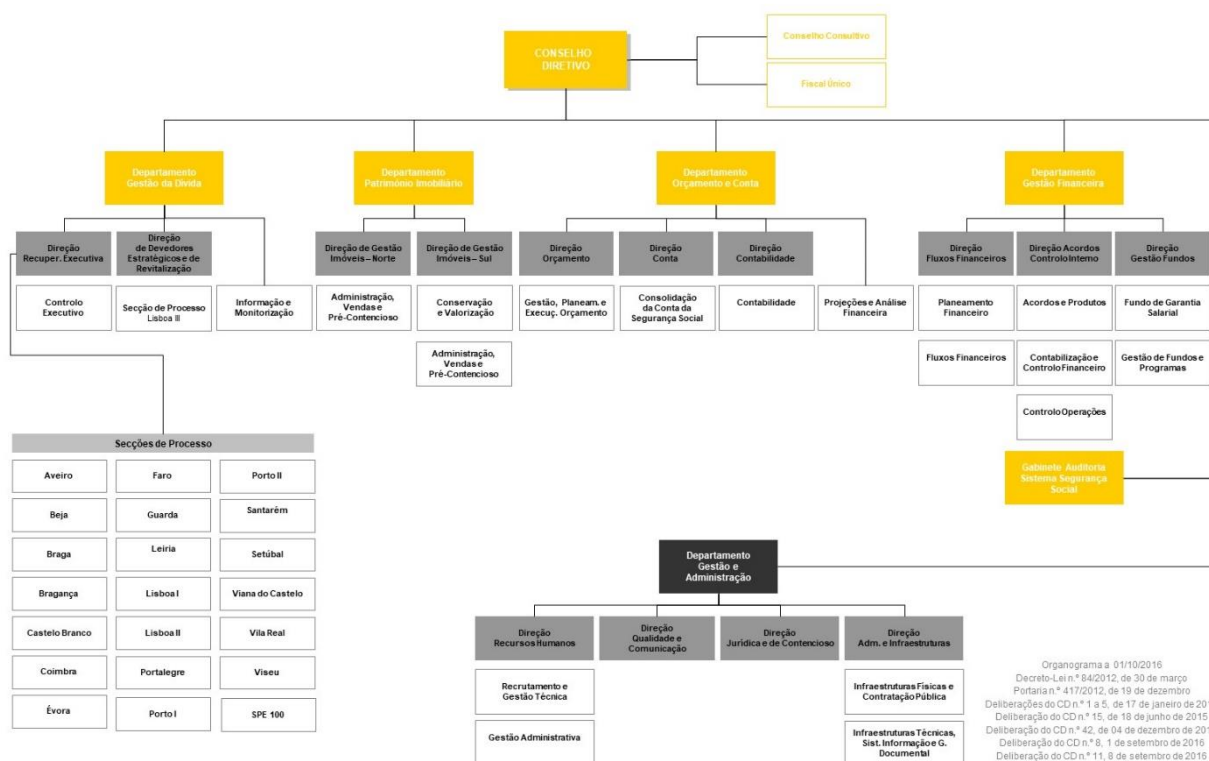
2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

O Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. (IGFSS, I.P.), sob a tutela do Ministro do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, é um instituto público de regime especial, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira, personalidade jurídica e património próprio. O respetivo diploma orgânico foi aprovado pelo Decreto-Lei n.º 84/2012, de 30 de março, e os seus estatutos constam da Portaria n.º 417/2012, de 19 de dezembro.

A estrutura orgânica do Instituto, aprovada pela Portaria n.º 417/2012, de 19 de dezembro, é constituída por unidades orgânicas operacionais, unidades orgânicas de suporte e unidades orgânicas territorialmente desconcentradas, que correspondem às secções de processo executivo da segurança social.

Constituem áreas operacionais os Departamentos de Gestão da Dívida (DGD), Património Imobiliário (DPI), Orçamento e Conta (DOC) e Gestão Financeira (DGF). As áreas de suporte são o Gabinete de Auditoria do Sistema de Segurança Social (GASSS) e o Departamento de Gestão e Administração (DGA), no qual estão integradas as Direções de Qualidade e Comunicação (DQC), Recursos Humanos (DRH), Administração e Infraestruturas (DAI) e a Direção Jurídica e de Contencioso (DJC).

Figura 1 – Organograma do IGFSS a 31.12.2019



3 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

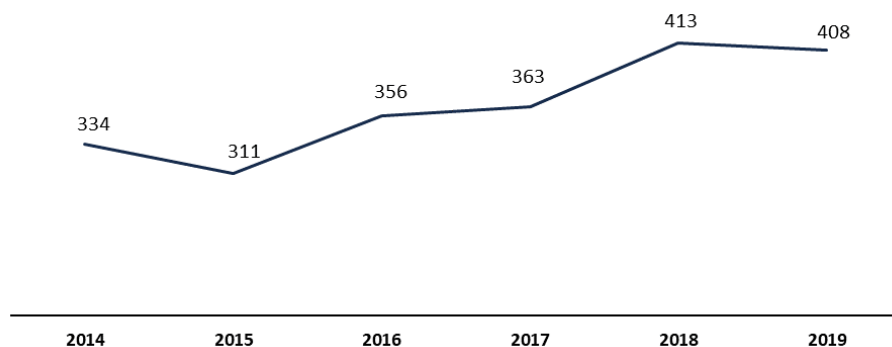
Em 31 de dezembro de 2019 o número de efetivos do IGFSS totalizava **408 trabalhadores**, sendo **117 (29%) trabalhadores do género masculino** e **291 (71%) trabalhadores do género feminino**. Esta tendência confirma a assimetria existente no âmbito da Administração Pública, em que a taxa de trabalhadores do género feminino é, claramente, superior à taxa de trabalhadores do género masculino.

Quadro 1 – Distribuição do efetivo em 2019 por cargos/categoria e género

Categoria	M	F	Total	
			N.º	%
Dirigente Superior 1.ª grau	0	1	1	0,3%
Dirigente Superior 2.ª grau	1	0	1	0,3%
Dirigente Intermédio 1.ª grau	1	3	4	1,0%
Dirigente Intermédio 2.ª grau	15	38	53	13,0%
Técnico Superior	66	149	215	53%
Assistente Técnico	28	97	125	31%
Assistente Operacional	6	3	9	2%
Total	N.º	117	291	408
	%	29%	71%	100%

A tendência de crescimento do efetivo dos últimos anos influiu-se ligeiramente em 2019, registando-se neste indicador uma diminuição de 1,2%.

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos entre 2014 a 2019



Sendo certo que em 31 de dezembro de 2019, o número total de efetivo era de 408 trabalhadores, o número médio de trabalhadores em exercício de funções foi de 411 trabalhadores, atendendo às constantes movimentações (saídas e entradas) ocorridas ao longo do ano em análise.

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2019

$$\text{N.º Médio Trabalhadores} = \frac{(\text{n.º trabalhadores início do ano} + \text{n.º trabalhadores final do ano})}{2}$$

$$\text{N.º Médio Trabalhadores 2019} = 411$$

Da análise do quadro 2, constata-se que existe uma distribuição diferenciada dos recursos humanos pelas unidades orgânicas.

Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2019 por unidade orgânica e género (N=408)

Unidade Orgânica	M	F	Total	
			N.º	%
Conselho Diretivo (CD)	1	3	4	1%
Áreas operacionais	101	254	355	87%
Departamento Gestão da Dívida (DGD)	67	171	238	58%
Departamento Património Imobiliário (DPI)	9	22	31	7%
Departamento Orçamento e Conta (DOC)	10	25	35	9%
Departamento Gestão Financeira (DGF)	15	36	51	13%
Áreas de suporte	15	34	49	12%
Departamento Gestão e Administração (DGA)	14	34	48	12%
Gabinete de Auditoria SSS	1	0	1	0%
Total	117	291	408	100%

Nota: Do total de efetivos, 186 trabalhadores estão afetos a unidades orgânicas territorialmente desconcentradas (DPI/Direção Gestão Imóveis-Norte e DGD/Secções Processo Executivo)

O Departamento de Gestão da Dívida é a unidade orgânica com o número mais elevado de trabalhadores, com 238 trabalhadores, o que representa 58% do efetivo total do IGFSS, seguida do departamento de Gestão Financeira com 51 trabalhadores (13%) e do departamento de Gestão e Administração com 48 trabalhadores (12%). Os departamentos do Património Imobiliário e do Orçamento e Conta têm 31 e 35 trabalhadores, respetivamente (7% e 9% do efetivo do IGFSS).

De salientar que as áreas operacionais detêm 87% (355 trabalhadores) do efetivo a 31 de dezembro de 2019, a área de suporte 12% (49 trabalhadores) e o Conselho Diretivo representa 1% do efetivo.

Do universo de trabalhadores (408), **30 são portadores de deficiência**, o que representa uma taxa de emprego de **7,4%** de trabalhadores portadores de deficiência (Taxa de empregabilidade masculina de 3,2% e taxa de empregabilidade feminina de 4,2%).

3.1 Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de dezembro de 2019, **349 (86%)** trabalhadores do IGFSS encontravam-se vinculados através de relação jurídica de emprego, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e **59 (14%)** trabalhadores nomeados em cargos dirigentes no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD).

No pessoal dirigente, em cargos dirigentes, incluem-se os membros do conselho diretivo (presidente, vice-presidente), assim como os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Quadro 3 - Variação (2019 vs 2018) da distribuição de efetivo por tipo de vínculo

Vínculo	2018		2019		↕
	N.º	%	N.º	%	
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	352	85%	349	86%	-3
Comissão de Serviço	61	15%	59	14%	-2
Total	413	100%	408	100%	-5

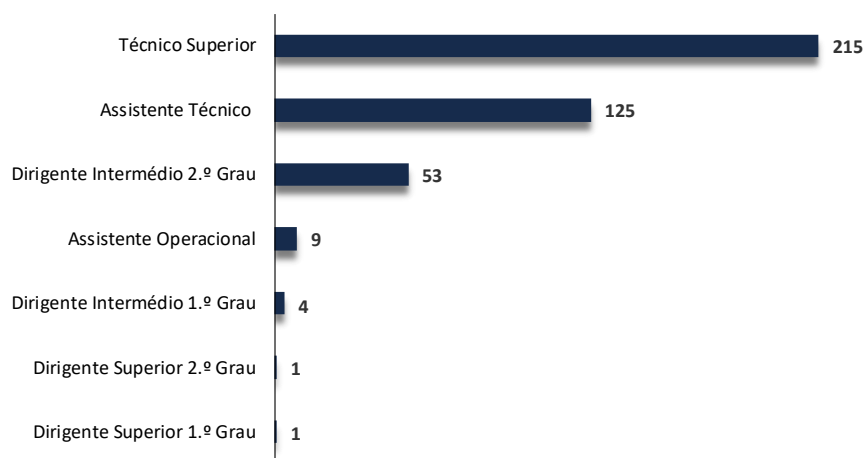
Face ao ano de 2018, verificou-se um decréscimo de 3 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 2 dirigentes.

3.2 Grupo de Pessoal /cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior com **215 trabalhadores**, ou seja, **53%** do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de **31% (125)** trabalhadores), conforme gráfico infra.

Menor representatividade mantém-se no grupo de pessoal assistente operacional, representada por **2% (9 trabalhadores)**.

Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal (Cargo/carreira)



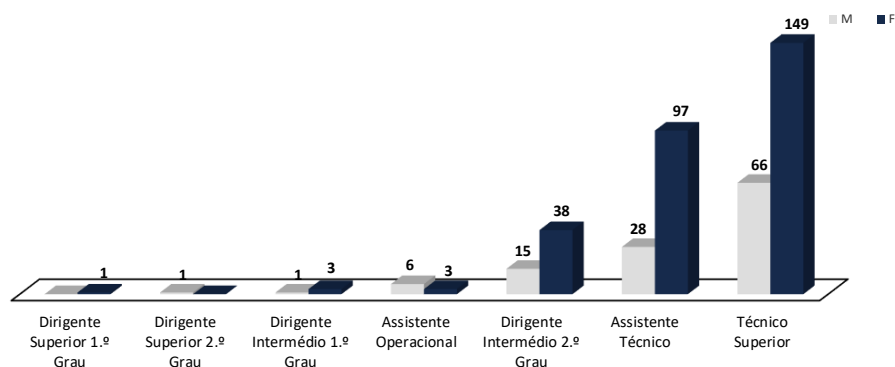
A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de **14%**, sendo que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 10%.

Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes

Índice de Enquadramento = [(n.º dirigentes/total efetivo) x 100]
Índice de Enquadramento = 14%

Constata-se a predominância do género feminino, 291 em 408 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 71%. Esta realidade é mais notória nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, bem como no cargo dirigente Intermédio de 2.º grau, tal como se pode verificar pela leitura do gráfico infra.

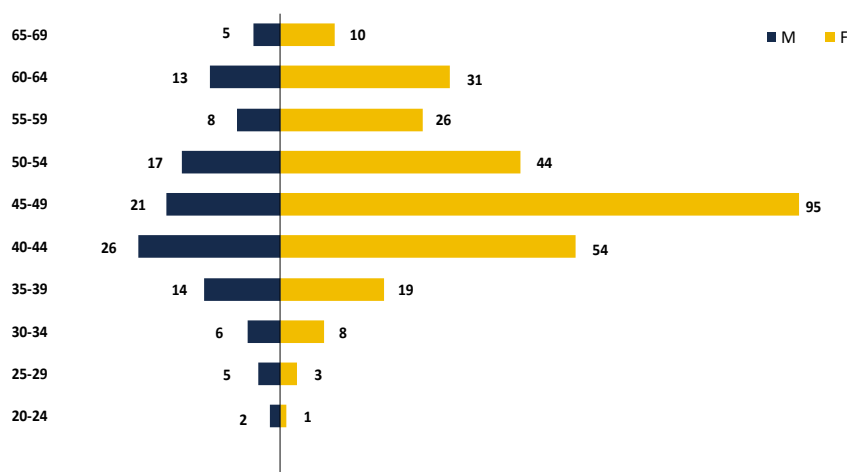
Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género



3.3 Estrutura Etária

Na estrutura etária (gráfico 4), o efetivo do IGFSS, situa-se no intervalo compreendido entre os 20 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, para o género feminino, no escalão 45-49 anos de idade, com um número de 95 trabalhadoras e no género masculino, no escalão etário dos 40-44 anos.

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género



Destaca-se que o trabalhador **mais jovem** tem **24 anos** e o trabalhador com **maior idade** tem **68 anos** de idade.

A **média de idade** dos trabalhadores do IGFSS é de **48 anos**, o **leque etário** é de **2,83** (isto é, a idade do trabalhador mais idoso é 2,83 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem) e o índice de envelhecimento é de 22,8% representa a relação entre os trabalhadores com idade igual a superior a 55 anos e o total do efetivo.

Os grupos etários com maior representatividade são o 40-44 e o 45-49, que representam **48%** do total dos trabalhadores do IGFSS.

Indicador 3 – Leque Etário

Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador menos idoso)

Leque Etário = 2,83

Em 2019 verificou-se a tendência de envelhecimento dos recursos humanos, tendo-se registado um aumento deste índice em **1,0 p.p.**, face a 2018 (21,8%).

De acordo com o género, o índice de envelhecimento feminino representa 16,4% do total do efetivo com idade superior ou igual a 55 anos e o masculino representa 6,4%.

Indicador 4 – Índice de Envelhecimento

Índice de Envelhecimento = (N.º trabalhadores com idade >= a 55 anos/Total efetivo) x 100

Índice Envelhecimento = 22,8%

Analisando o mesmo indicador por cargo/carreira (quadro 4), o grupo de pessoal com maior índice de envelhecimento é o grupo dos assistentes técnicos (11,5%), seguido do grupo dos técnicos superiores (8,6%). Face a 2018 verifica-se uma tendência de aumento de envelhecimento **de 0.4 p.p. e 0.8 p.p.**, respetivamente.

Predominância dos grupos etários mais velhos, traduzindo uma maior experiência profissional, mas também um escasso nível de rejuvenescimento, que poderá tornar-se problemático a médio prazo.

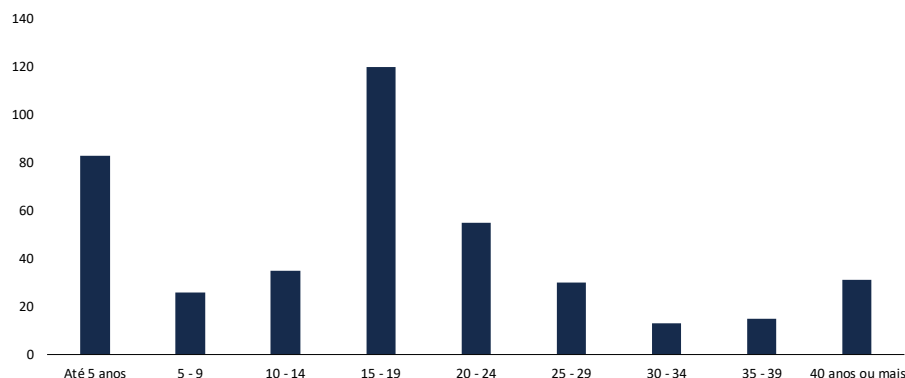
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira

Carreira/cargo	Índice Envelhecimento	
	2018	2019
Dirigente Superior 1.º Grau	0,0%	0,0%
Dirigente Superior 2.º Grau	0,2%	0,0%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0,2%	0,2%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	0,7%	0,7%
Técnico Superior	8,2%	8,6%
Assistente Técnico	10,7%	11,5%
Assistente Operacional	1,7%	1,7%

3.4 Antiguidade

A média de antiguidade do efetivo no Instituto é de 17,5 anos (17,7 anos no género feminino e 16,9 anos no género masculino). No que respeita à estrutura de antiguidade, a faixa de antiguidade dos **15 aos 19 anos** e até **5 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores. Já o menor número de trabalhadores encontra-se nas faixas de antiguidade de **35-39 anos**, e de **30-34 anos** com **15 e 13 trabalhadores**, respetivamente.

Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



3.5 Nível de Escolaridade

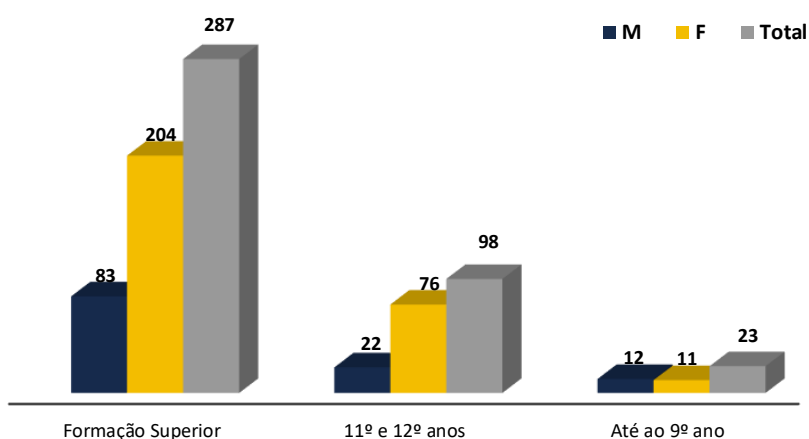
Conforme se pode verificar no quadro 5, a **formação superior** é o nível habilitacional com maior representatividade, **70% dos trabalhadores** do IGFSS, seguida do **11.º e 12.º ano ou equivalente**, detido por **24% dos trabalhadores**.

Quadro 5 - Variação (2019 vs 2018) da distribuição de efetivo por nível escolaridade

Nível habilitacional	2018		2019		↕
	N.º	%	N.º	%	
Formação Superior	290	70%	287	70,3%	-3
11º e 12º anos	100	24%	98	24,0%	-2
Até ao 9º ano	23	6%	23	5,6%	0
Total	413	100%	408	100%	-5

No universo do efetivo com habilitações ao nível superior, **71% (204 trabalhadores)** são do género feminino, conforme gráfico 6.

Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género (N=408)



O **índice de tecnicidade** é de **53 %** e a **taxa de habilitação superior** é de **70%**, o que demonstra o elevado nível técnico existente no IGFSS.

Indicador 5 – Índice de Tecnicidade

Índice de Tecnicidade = (N.º Técnicos Superiores/Total efetivo) x 100
Índice de Tecnicidade =53%

3.6 Movimentação

Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de dirigentes e trabalhadores durante o ano de 2019, considerando, para além das novas admissões, regressos e saídas, as mudanças internas ocorridas entre unidades orgânicas do IGFSS, bem como os trabalhadores com períodos de ausência superiores a 6 meses, nos termos do SIOE.

3.6.1 Saídas

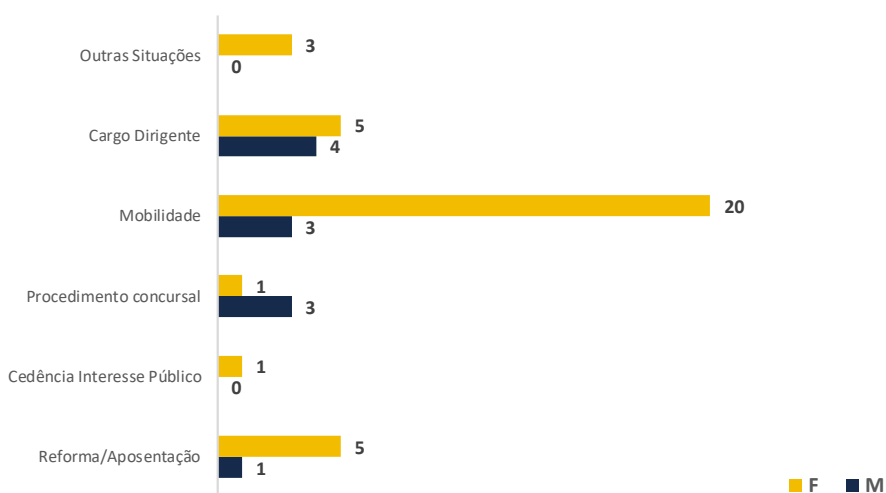
No período em análise, registou-se a saída de 46 trabalhadores, por aposentação, por cessação em cargo dirigente, por mobilidade, entre outros motivos.

O índice de rotatividade (*turn over*) atingiu **10,7%**, sendo o índice de saída de **11 %**.

Indicador 6 – índice de Saídas

Índice de Saídas = (N.º Saídas/Total efetivo) x 100
Índice de Saídas = 11%

Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade



Importa referir que se consideraram “outras situações”, rescisão do contrato de trabalho em funções públicas e ausências superiores a 6 meses.

Observa-se ainda que o grupo de pessoal com maior representatividade nas saídas foi nos técnicos superiores (32 trabalhadores).

A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de trabalhadores que saíram, foi de **89%**.

Indicador 7 – Taxa de Reposição

Taxa de Reposição = (N.º de admissões/N.º de saídas) x 100

Taxa de Reposição = 89%

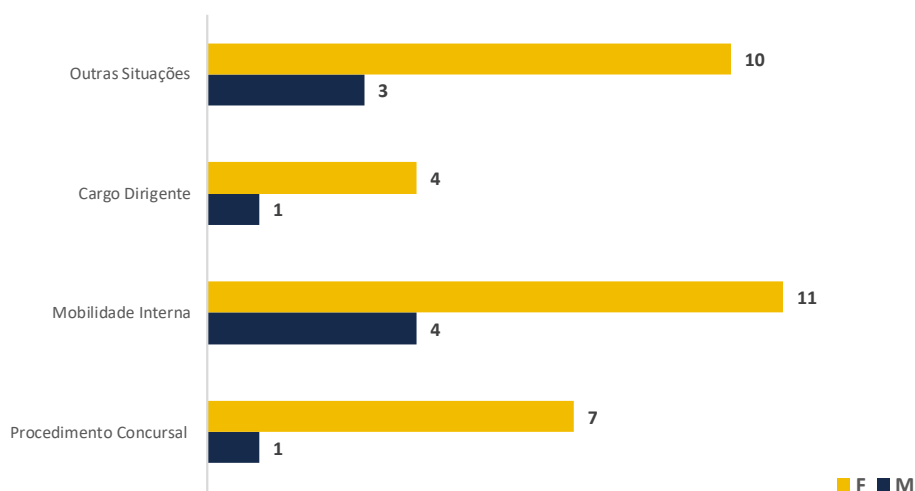
3.6.2 Admissão

No que concerne às admissões, em 2019 registaram-se 41 admissões, que comparativamente ao ano anterior (104), representa uma diminuição de cerca de **60%** face a 2018. Este decréscimo assenta no facto de, no ano de 2018, ter ocorrido o recrutamento de candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (68 trabalhadores).

O grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o dos técnicos superiores, com a entrada de 32 trabalhadores.

No gráfico 8, apresenta-se as diferentes modalidades das admissões de trabalhadores no período em análise:

Gráfico 8 - Admissões de trabalhadores, por género e modalidade



Importa referir que se consideraram “outras situações”, as entradas por regresso de baixa prolongada (doença ou licença parentalidade), regressos por cessação de mobilidades e cessação de licença sem remuneração. O maior número de admissões ocorreu por mobilidade interna (15 trabalhadores).

O **índice de admissão** é de **10%**.

Indicador 8 – índice de Admissão

Índice de Admissões = (N.º Admissões/Total efetivo) x 100

Índice de Admissão = 10%

Em suma, em 2019, o grupo de pessoal onde ocorreram a maior das movimentações tanto ao nível das admissões e saídas foi nos técnicos superiores, em ambas as situações 32 trabalhadores, conforme se demonstra no quadro 6.

Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal

Carreira/cargo	Movimentações		↕	
	Saídas	Admissões	N.º	%
Dirigente Superior 2.º Grau	3	2	-1	-33,3%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	2	2	0	0,0%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	2	1	-1	-50,0%
Técnico Superior	32	32	0	0,0%
Assistente Técnico	7	4	-3	-42,9%

3.6.3 Mudança de Situação dos trabalhadores

Em 2019, registaram-se 113 mudanças de situação dos trabalhadores, sendo os principais motivos a alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (101) e a consolidação da mobilidade na categoria (11).

Quadro 7 - Mudança de situação de trabalhadores por motivo e género

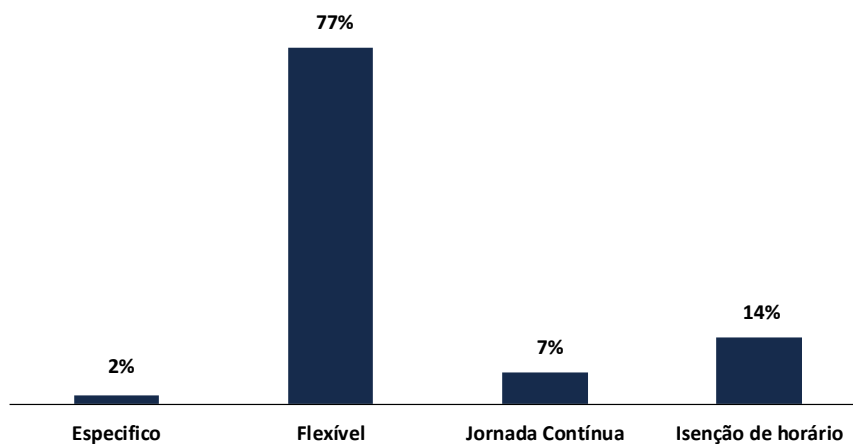
Mudança de situação dos trabalhadores	F	M	Total
Alterações de posicionamento remuneratório obrigatória / Promoção	73	29	102
Consolidação na categoria	6	5	11
Total	79	34	113

3.7 Prestação do Trabalho

3.7.1 Modalidades de Horário de Trabalho

As principais modalidades de horário de trabalho praticada no IGFSS no período em análise, foram o horário flexível, a jornada contínua e a isenção de horário, conforme distribuição representada infra:

Gráfico 9 - Modalidade de horário de trabalho (N=408) (%)



No IGFSS a modalidade de horário de trabalho tipo é **horário flexível**, com uma representatividade de **77% dos trabalhadores** (313), **7%** pratica o regime de **horário de jornada contínua** (28 trabalhadores) e **14%** têm **isenção de horário** (59 dirigentes).

3.7.2 Trabalho Suplementar

No decurso do ano de 2019, foram realizadas **593 horas e 17 minutos** de trabalho suplementar, a totalidade foi efetuada em **dias úteis no período diurno**.

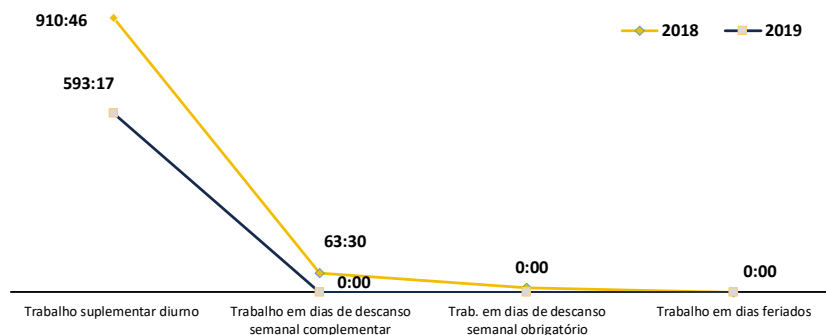
O trabalho suplementar foi prestado por trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional, executado pelos trabalhadores a exercerem funções de motorista (593 horas e 17 minutos).

Quadro 8 - Variação (2019 vs 2018) da distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria

Categoria	2018		2019		↕	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Técnico Superior	55:57:00	6%	0:00:00	0%	-55:57:00	-100,0%
Assistente Técnico	75:53:00	8%	0:00:00	0%	-75:53:00	-100,0%
Assistente Operacional	842:26:00	86%	593:17:00	100%	-249:09:00	-29,6%
Total	974:16:00	100%	593:17:00	100%	-380:59:00	-39%

Destaca-se ainda que, face ao ano anterior, regista-se um **decréscimo significativo (-39%)** no total do trabalho suplementar, de destacar a não realização de trabalho suplementar na carreira/categoria de técnicos superiores e assistentes técnicos.

Gráfico 10 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano

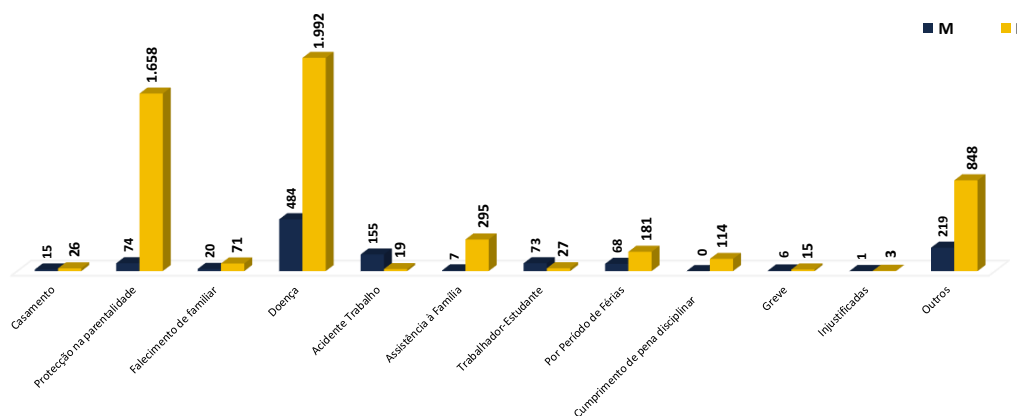


3.8 Absentismo Laboral

Em 2019, atingiu-se uma **taxa de absentismo** (acumulada) de **2,96%**, registando-se uma diminuição de **1.07 p.p.** face ao ano anterior (**4,03%**).

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que o género masculino faltou 1.122 dias no ano, enquanto que o género feminino registou 5.248 dias de ausência ao trabalho. Os motivos que mais fortemente contribuíram para este diferencial foram as faltas por doença, por assistência a familiares, no âmbito da parentalidade e faltas por acidente de trabalho.

Gráfico 11 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género

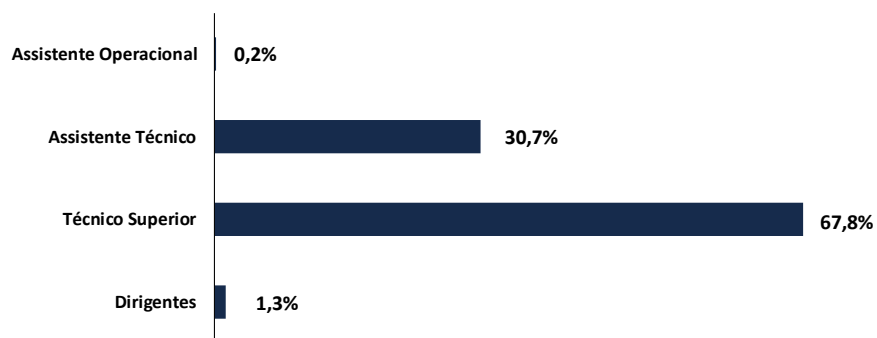


O número total de dias de ausência foi de **6.370 dias**, sendo as faltas por doença (2.476 dias), proteção na parentalidade (1.732 dias) e outros (1.067 dias), as principais causas de ausência ao trabalho. Importa referir que, em 2019, registaram-se 174 dias de ausências por acidente de trabalho e 302 dias de ausências por assistência à família.

Em termos globais, os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos** são os que contabilizam mais dias de ausência, **4.321 dias (67,8%)** e **1.954 dias (30,7%)**, respetivamente. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes e os assistentes operacionais.

Face a 2018, observou-se a diminuição de 688 dias de ausências

Gráfico 12 - Distribuição taxa de absentismo, por grupo de pessoal (%)



3.9 Remunerações e Encargos

3.9.1 Estrutura Remuneratória

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores do Instituto, tendo como referência o mês de dezembro, considerou-se a remuneração base ilíquida e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

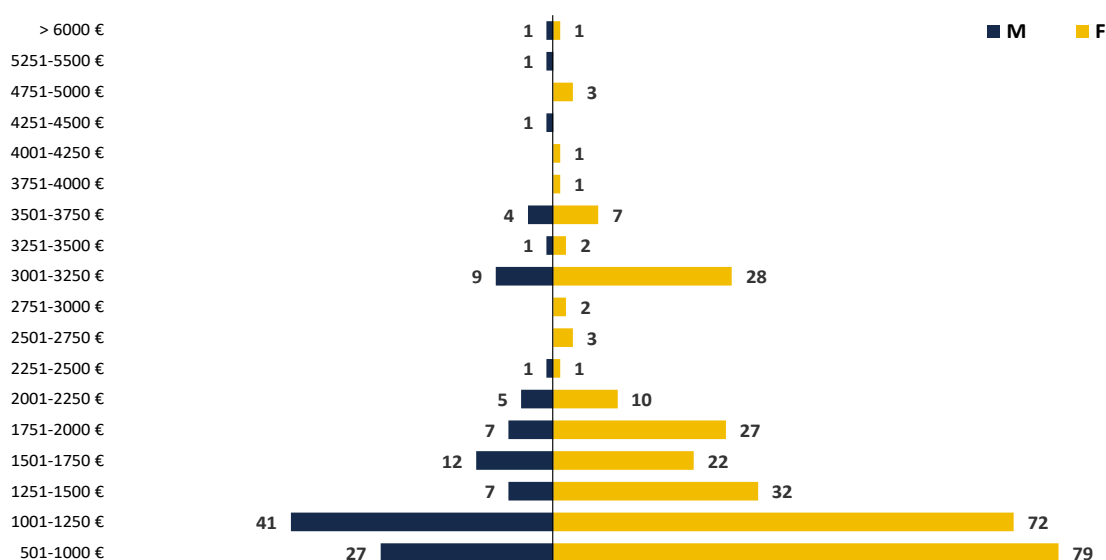
A estrutura remuneratória no Instituto varia entre os escalões 501-1.000 euros e mais de 5.000 euros. Parte representativa dos trabalhadores (**54%**) está situada no escalão remuneratório **501-1.000 euros** e no escalão **1.001-1.250 euros**. Estes escalões abrangem 106 trabalhadores e 113 trabalhadores, respetivamente.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores do IGFSS, para ambos os géneros, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de **635,07 euros**. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de **6.850,14 euros** para o género **masculino** e **7.611,25 euros** para o género **feminino**.

Quadro 9 - Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínimo	635,07 €	635,07 €
Máximo	6.850,14 €	7.611,25 €

Gráfico 13 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género



A amplitude do **leque salarial ilíquido**, ou seja, a diferença entre a remuneração máxima base ilíquida (incluindo os suplementos regulares) e a remuneração mínima é 11,98 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.

Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido

Leque Salarial Ilíquido = (Maior remuneração ilíquida/Menor remuneração ilíquida)
Leque Salarial Ilíquido = 11,98

O leque remuneratório, por género, corresponde, no género masculino a **10,79** e no género feminino a **11,98**.

Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género

Leque Salarial Ilíquido	
Masculino	10,79
Feminino	11,98

3.9.2 Encargos Remuneratórios

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram, em 2019, **12.031.681,13 euros**, traduzindo um aumento de **1.071.057,34 euros** face ao ano anterior, sendo o aumento mais significativo na rubrica “remuneração base” em **509.880,96 euros** e no encargo com o pagamento de prémios no âmbito do sistema de recompensa do desempenho aos trabalhadores do Departamento de Gestão da Dívida, que ascendeu em **317.534,56 euros**.

Do total dos encargos com pessoal, **67,9% (8.173.788,81 euros)** correspondem a remuneração base e **19,3% (2.321.171,81 euros)** a “outros encargos com pessoal”.

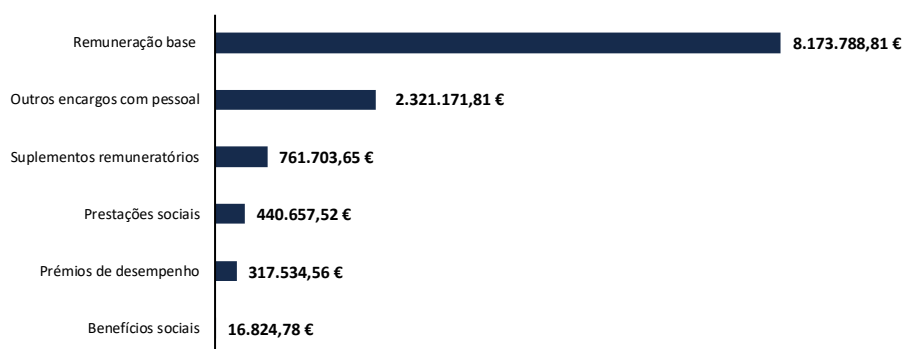
Quadro 10 - Comparação anual (2019 vs 2018) de encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos Anuais com Pessoal	2018		2019		↕
	€	%	€	%	
Remuneração base (*)	7.663.907,85 €	69,9%	8.173.788,81 €	67,9%	509.880,96 €
Suplementos remuneratórios	744.364,62 €	6,8%	761.703,65 €	6,3%	17.339,03 €
Prémios de desempenho	- €	0,0%	317.534,56 €	2,6%	317.534,56 €
Prestações sociais	404.777,22 €	3,7%	440.657,52 €	3,7%	35.880,30 €
Benefícios sociais	15.452,92 €	0,1%	16.824,78 €	0,1%	1.371,86 €
Outros encargos com pessoal	2.132.121,18 €	19,5%	2.321.171,81 €	19,3%	189.050,63 €
Total	10.960.623,79 €	100%	12.031.681,13 €	100%	1.071.057,34 €

(*) - Inclui o subsídio de férias e o subsídio de Natal

De referir que se considera “outros encargos com pessoal”, as indemnizações por férias não gozadas, os encargos da entidade patronal com a CGA, a Segurança Social, quotas da Ordem dos Advogados e Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores, suplemento de lavagem de viaturas e os encargos com o serviço de medicina no trabalho.

Gráfico 14 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2019, por rubrica



3.9.3 Encargos com Suplementos Remuneratórios

Em 2019, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de **761.703,65 euros**, registando um **aumento de 17.339,03 euros**, comparativamente com o ano anterior.

O suplemento remuneratório com maior peso no IGFSS mantém-se nas **despesas de representação** com o valor de **707.872,78 euros (92,9%)**, seguido do encargo com as **ajudas de custo** no valor de **34.397,19 euros (4,5%)**.

Quadro 11 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios

Encargos Suplementos Remuneratórios	2018		2019		↕	
	€	%	€	%	€	%
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	6.243,48 €	0,8%	5.152,99 €	0,7%	- 1.090,49 €	-17,5%
Trab. em dias de descanso semanal,	1.026,42 €	0,1%	- €	0,0%	- 1.026,42 €	-100,0%
Abono para falhas	14.284,73 €	1,9%	12.881,16 €	1,7%	- 1.403,57 €	-9,8%
Ajudas de custo	30.188,49 €	4,1%	34.397,19 €	4,5%	4.208,70 €	13,9%
Representação	691.221,94 €	92,9%	707.872,78 €	92,9%	16.650,84 €	2,4%
Secretariado	1.399,56 €	0,2%	1.399,56 €	0,2%	- €	0,0%
Total	744.364,62 €	100%	761.703,68 €	100%	17.339,06 €	2%

3.9.4 Encargos com Prestações Sociais

O total anual de encargos com as prestações sociais foi de **440.657,52 euros**, que se traduz num **aumento de 35.880,30 euros**, face ao ano anterior.

O maior encargo, no âmbito das prestações sociais é destinado ao **subsídio de refeição** num total de **420.918,26 euros**, representando **95,5%** dos encargos com as prestações sociais.

Quadro 12 - Comparação anual de encargos com prestações sociais

Encargos Prestações Sociais	2018		2019		↕	
	€	%	€	%	€	%
Abono de família ¹⁾	17.578,26 €	4,3%	14.486,33 €	3,3%	- 3.091,93 €	-17,6%
Acidente de trabalho e doença profissional	2.436,31 €	0,6%	2.640,64 €	0,6%	204,33 €	8,4%
Subsídio de refeição	375.134,09 €	92,7%	420.918,26 €	95,5%	45.784,17 €	12,2%
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	9.628,56 €	2,4%	2.612,29 €	0,6%	- 7.016,27 €	-72,9%
Total	404.777,22 €	100%	440.657,52 €	100%	35.880,30 €	9%

1)Subsídios no âmbito da parentalidade

Importa referir que na rubrica “outras prestações sociais” incluem-se os montantes pagos aos trabalhadores a aguardar aposentação definitiva.

3.9.5 Encargos com Benefícios Sociais

Em 2019, e de acordo com o despacho n.º 7459/2019, de 22/8/2019, que estabelece as orientações de apoio financeiro aos CCD no desenvolvimento das respetivas atividades, o encargo do IGFSS na rubrica “grupos desportivos/casa do pessoal” foi de **16.824,78 € euros**.

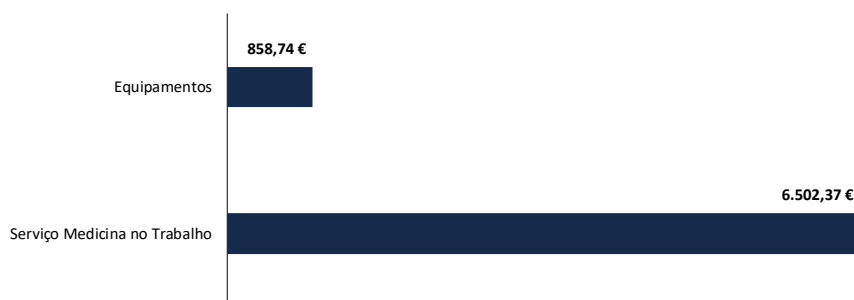
3.9.6 Segurança e Saúde no Trabalho

No período em análise e no âmbito das auditorias internas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) não foram efetuadas visitas aos locais de trabalho, que eram asseguradas por uma técnica da Direção de Recursos Humanos, que por motivo de saída do Instituto para outro Serviço, não foi possível dar cumprimento a esta atividade.

As aquisições dos equipamentos de trabalho e de equipamentos ergonómicos traduziram-se num encargo de **858,74 euros** no ano de 2019.

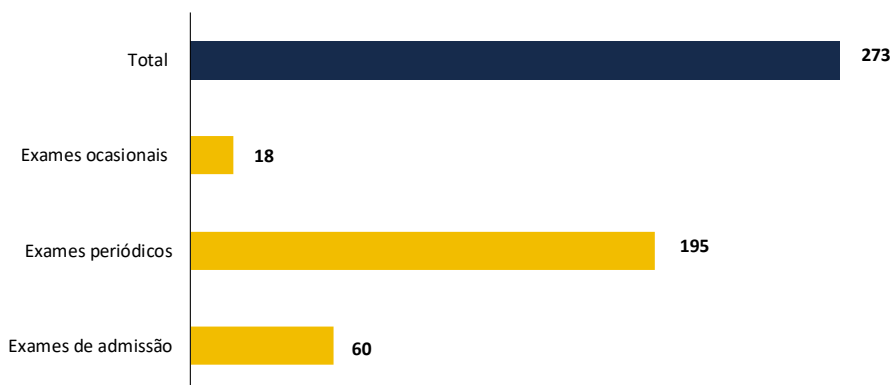
O serviço de medicina no trabalho registou um encargo de **6.502,37 euros**.

Gráfico 15 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho



No que respeito aos serviços de saúde no trabalho, realizaram-se **273 exames médicos** nas atividades de medicina no trabalho, onde se incluem exames de admissão (60), periódicos (195) e ocasionais (18).

Gráfico 16 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho



3.9.7 Acidentes de Trabalho

Durante o ano de 2019, registaram-se **5 acidentes de trabalho**, 3 com trabalhadores do género feminino, e 2 acidente com trabalhadores do género masculino, todos estes ocorreram *in itinere*.

Dois dos acidentes registados traduziram-se em **120 dias de ausência ao trabalho**, com incapacidade temporária absoluta.

Importa referir que face a 2018, as faltas ao trabalho por acidente de trabalho representaram um aumento de 119,5 dias.

Quadro 13 - Acidentes de Trabalho

Descrição	N.º	Dias Ausência	Incapacidade Temporária Absoluta	Transitados do ano anterior
Acidentes de Trabalho	5	174	4	3

Em termos práticos, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa **taxa de incidência de acidentes de trabalho de 1,23%**.

Indicador 11 – Taxa de Incidência de Acidentes de trabalho

Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho = (N.º Acidentes de Trabalho/Total Efetivo) x 100

Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho = 1,23%

3.10 Formação Profissional

Uma das apostas do IGFSS é a formação contínua dos seus colaboradores, dotando os seus recursos humanos das competências necessárias para acompanhar os processos de modernização e de gestão de qualidade. Neste sentido, a identificação das necessidades de formação dos trabalhadores é realizada anualmente, através de inquérito distribuído pelas chefias e pelos trabalhadores.

Com base no diagnóstico de necessidades, é elaborado o plano de formação, onde constam todos os cursos que este serviço pretende promover, com vista à melhoria do desempenho da organização e dos trabalhadores e ainda à evolução das qualificações destes. A formação é realizada recorrendo a meios internos e a entidades externas, empresas formadoras ou formadores externos.

A **taxa de formação profissional** foi de **94,07%**, de acordo com o número de trabalhadores previstos no plano de formação, o que se traduz num aumento de 8,4 p.p. face a 2018.

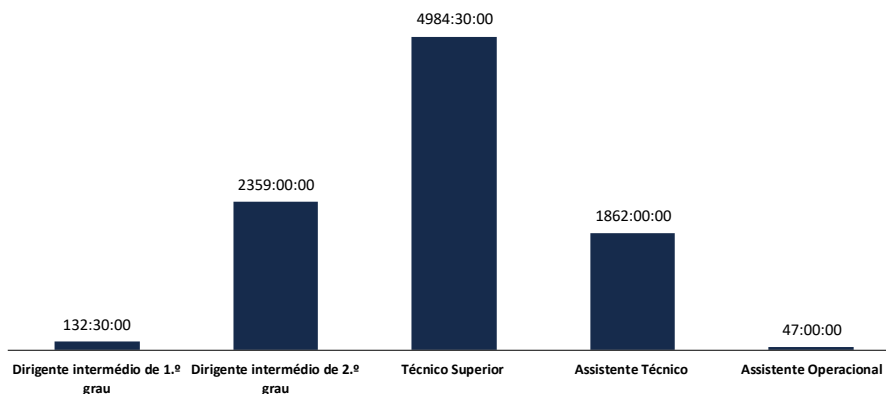
Quadro 14 – Nº Participações em ações de formação profissional, por cargo/ carreira, segundo o tipo de ação

Nº de participações e de participantes	Participações						Participantes	
	Ações internas		Ações externas		Total		Nº	%
	Nº	%	Nº	%	Nº	%		
Dirigente intermédio de 1º grau	2	0,4%	15	2,7%	17	1,5%	5	1,3%
Dirigente intermédio de 2º grau	86	15,3%	138	24,5%	224	19,9%	50	13,0%
Técnico Superior	328	58,4%	293	52,0%	621	55,2%	211	54,7%
Assistente técnico	142	25,3%	115	20,4%	257	22,8%	115	29,8%
Assistente operacional	4	0,7%	2	0,4%	6	0,5%	5	1,3%
Total	562	100%	563	100%	1125	100%	386	100%

A formação profissional envolveu trabalhadores de todos os grupos/cargos do IGFSS, incluindo pessoal dirigente.

De acordo com o quadro supra e do gráfico infra, os trabalhadores da carreira de técnico superior (211 trabalhadores; 4.984 horas e 15 minutos), de dirigentes intermédios de 2.º grau (50 trabalhadores; 2.359 horas) e os assistentes técnicos (115 trabalhadores; 1862 horas) foram os que mais participaram em ações de formação.

Gráfico 17 – Nº de horas de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal



No que respeita às ações de formação ministradas no ano de 2019, registou-se um total de **1.125 participações**, sendo **562 em ações internas** e **563 em ações externas**, num total de **9.385 horas**.

Quadro 15 - Número de participações em ações de formação

Ações de Formação	< 30 horas	30-59 horas	60-119 horas	>=120 horas	Total
Internas	562	0	0	0	562
Externas	545	13	4	1	563
Total	1107	13	4	1	1.125

Considera-se ação de formação interna, a que se destina exclusivamente a efetivos do serviço e ação de formação externa, a que pode ter a participação de efetivos de vários serviços.

A maioria das participações nas ações de formação tiveram uma **duração inferior a 30 horas**, com um volume total de **1.107 participações**. Em 2019, registou-se uma média de **23 horas** de formação por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, registou-se uma diminuição de **410 participações** em ações de formação.

Quadro 16 - Comparação anual de participações em ações de formação

Ações de formação	2018	2019	↕
Internas	166	562	396
Externas	1369	563	-806
Total	1535	1125	-410
Horas Despendidas	12.445,50	9.385,00	3.060,50

Os custos totais com ações de formação externa, durante o período em análise, foram de **11.363,05 euros**. Face a 2017, regista-se, uma diminuição dos custos de 26.658,80€.

A **taxa de investimento em formação**, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de **0,35%**.

3.11 Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2019 existiam **54** trabalhadores sindicalizados, face ao ano anterior registam-se mais 8 trabalhadores sindicalizados. Os trabalhadores sindicalizados representam **13,2%** do total do efetivo.

Em 2019 não se verificou a instrução de qualquer procedimento disciplinar.

4 Considerações Finais

Em 31 de dezembro 2019 registou-se um efetivo de 408 trabalhadores, ou seja, uma diminuição de 5 trabalhadores, face ao ano anterior.

O efetivo do IGFSS é maioritariamente feminino (71%) e apresenta uma média de idades de 48 anos. O trabalhador mais jovem tem 24 anos e o trabalhador com maior idade tem 68 anos;

O índice de envelhecimento no IGFSS traduz-se numa taxa de 22,8% que, face a 2018, regista um aumento de 1,0 p.p.;

O nível médio da antiguidade no Instituto, em 2019, é de 17,5 anos, o qual face a 2018 (16,8 anos), subiu 0,7 anos, apesar da saída de 6 trabalhadores por aposentação;

Devido ao número significativo de recrutamentos realizados, face às saídas registadas, a taxa de reposição situa-se nos 89%;

O índice de admissões foi de 10% (41 admissões) e o índice de saídas foi de 11% (46 saídas);

O índice de rotatividade (*turn over*) foi de 10,7%;

O motivo das saídas com maior representatividade foi a mobilidade interna, por aposentação e por procedimento concursal;

No IGFSS as carreiras com maior representatividade são as dos técnicos superiores (53%) e dos assistentes técnicos (31%). Em cargos dirigente registam-se 59 trabalhadores (14%);

No que se refere ao absentismo, em 2019, o IGFSS registou uma diminuição de 1,07 p.p. face a 2018, que se traduziu numa taxa de absentismo de 2,96%, sendo o motivo com maior representatividade as ausências por doença;

Registou-se um decréscimo de 380 horas e 59 minutos na totalidade do trabalho suplementar realizado, comparativamente ao ano anterior, apenas os assistentes operacionais realizaram trabalho suplementar (593 horas e 17 minutos);

Os custos com remunerações, em 2019, traduziram-se em 12.031.681,13 euros, registando-se um aumento de 1.071.057,34 euros, face ao ano anterior, sendo o aumento mais significativo na rubrica “remuneração base” em 509.880,96 euros;

No âmbito da formação profissional, uma diminuição do número de participações em ações de formação (1.125), relativamente ao ano anterior (1.535). A taxa de participação foi de 94,07%, com uma média de 23,10 horas¹ por trabalhador.

¹ A média de horas de formação por trabalhador tem em conta o n.º total de trabalhadores que frequentaram, pelo menos, 1 ação de formação

5 Síntese dos Indicadores Sociais

Indicador	2018	2019	↕
Efetivo	413 Trabalhadores	408 Trabalhadores	- 5 trabalhadores
Nº Médio de Trabalhadores	387 Trabalhadores	411 Trabalhadores	411 Trabalhadores
Índice de Tecnicidade	63,10%	53%	-10%
Índice de Enquadramento	14,80%	14%	-1%
Média de Idades	47 Anos	47 Anos	=
Leque Etário	2,96	2,83	-0,13
Índice de Envelhecimento	21,80%	22,80%	1,00%
Índice de Trabalhadores Portadores de Deficiência	7,00%	7,40%	0,40%
Média de Antiguidade	16,8	17,5	0,7
Taxa de Admissões	25,20%	10%	-15,2%
Taxa de Saídas	12,80%	11%	-1,5%
Taxa de Reposição	196%	89%	-107%
Índice Rotatividade	19,00%	11,5%	-7,5%
Taxa de Absentismo	4,03%	2,96%	-1,1%
Dias de Ausência	7.058 dias	6.370 dias	-688 dias
Leque Remuneratório	10,87	11,93	1,06
Leque Remuneratório Masculino	10	10,79	0,79
Leque Remuneratório Feminino	10,87	11,93	1,06
Taxa de Cumprimento Medicina no Trabalho	62%	100%	37,9%
Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho	0,97%	1,23%	0,3%
Taxa Participação em Formação Profissional	85,67%	94,07%	8,4%
Nº Médio de Horas de formação/trabalhador	30,13h	23,10h	-7,03h



SEGURANÇA SOCIAL

igfSS

INSTITUTO
DE GESTÃO FINANCEIRA
DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P.