

O CD deliberou aprovar.

BALANÇO SOCIAL 2020

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2020

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 2021

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	6
1 CARACTERIZAÇÃO DO IGFSS	7
1.1 Estrutura organizacional	7
2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	8
2.1 Relação Jurídica de Emprego	9
2.2 Grupo de Pessoal /cargo/carreira	10
2.3 Estrutura Etária	11
2.4 Antiguidade	12
2.5 Nível de Escolaridade	13
2.6 Movimentação	14
2.6.1 Saídas	14
2.6.2 Admissões	15
2.6.3 Mudança de Situação Profissional	16
2.7 Prestação do Trabalho	17
2.7.1 Modalidades de Horário de Trabalho	17
2.7.2 Trabalho Suplementar	17
2.8 Absentismo Laboral	18
2.9 Remunerações e Encargos	19
2.9.1 Estrutura Remuneratória	19
2.9.2 Encargos Remuneratórios	21
2.9.3 Encargos com Suplementos Remuneratórios	21
2.9.4 Encargos com Prestações Sociais	22
2.9.5 Encargos com Benefícios Sociais	22
2.9.6 Segurança e Saúde no Trabalho	23
2.9.7 Acidentes de Trabalho	24
2.10 Formação Profissional	24
2.11 Relações Profissionais e de Disciplina	26
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS	27
4 SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS	28

ÍNDICE DE GRÁFICO

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos entre 2015 a 2020	8
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal (Cargo/carreira)	10
Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género	11
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género	11
Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade	13
Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género (N=401)	13
Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade	14
Gráfico 8 - Admissões de trabalhadores, por género e modalidade	15
Gráfico 9 - Mudança profissional de trabalhadores, por género e carreira	16
Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (N=401) (%)	17
Gráfico 11 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano	18
Gráfico 12 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género	18
Gráfico 13 - Distribuição taxa de absentismo, por grupo de pessoal (%)	19
Gráfico 14 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género	20
Gráfico 15 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2019, por rubrica	21
Gráfico 16 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho	23
Gráfico 17 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho	23
Gráfico 18 – Nº de horas de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal	25

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Distribuição do efetivo em 2020 por cargos/categoria e género	8
Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2020 por unidade orgânica e género (N=401)	9
Quadro 3 - Variação (2020 vs 2019) da distribuição de efetivo por tipo de vínculo	10
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira	12
Quadro 5 - Variação (2020 vs 2019) da distribuição de efetivo por nível escolaridade	13
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal	16
Quadro 7 - Variação (2020 vs 2019) da distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria	17
Quadro 8 - Remuneração mínima e máxima, por género	20
Quadro 9 - Comparação anual (2020 vs 2019) de encargos remuneratórios com os trabalhadores	21
Quadro 10 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios	22
Quadro 11 - Comparação anual de encargos com prestações sociais	22
Quadro 12 - Acidentes de Trabalho	24
Quadro 13 – Nº Participações em ações de formação profissional, por cargo/ carreira, segundo o tipo de ação	25
Quadro 14 - Número de participações em ações de formação	25
Quadro 15 - Comparação anual de participações em ações de formação	26

ÍNDICE DE INDICADORES

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2020	8
Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes	10
Indicador 3 – Leque Etário	12
Indicador 4 – Índice de Envelhecimento	12
Indicador 5 – Índice de Tecnicidade	14
Indicador 6 – índice de Saídas	14
Indicador 7 – Taxa de Reposição	15
Indicador 8 – índice de Admissão	16
Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido	20
Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género	20
Indicador 11 – Taxa de Incidência de Acidentes de trabalho	24

INTRODUÇÃO

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 Instituto.

1 CARACTERIZAÇÃO DO IGFSS

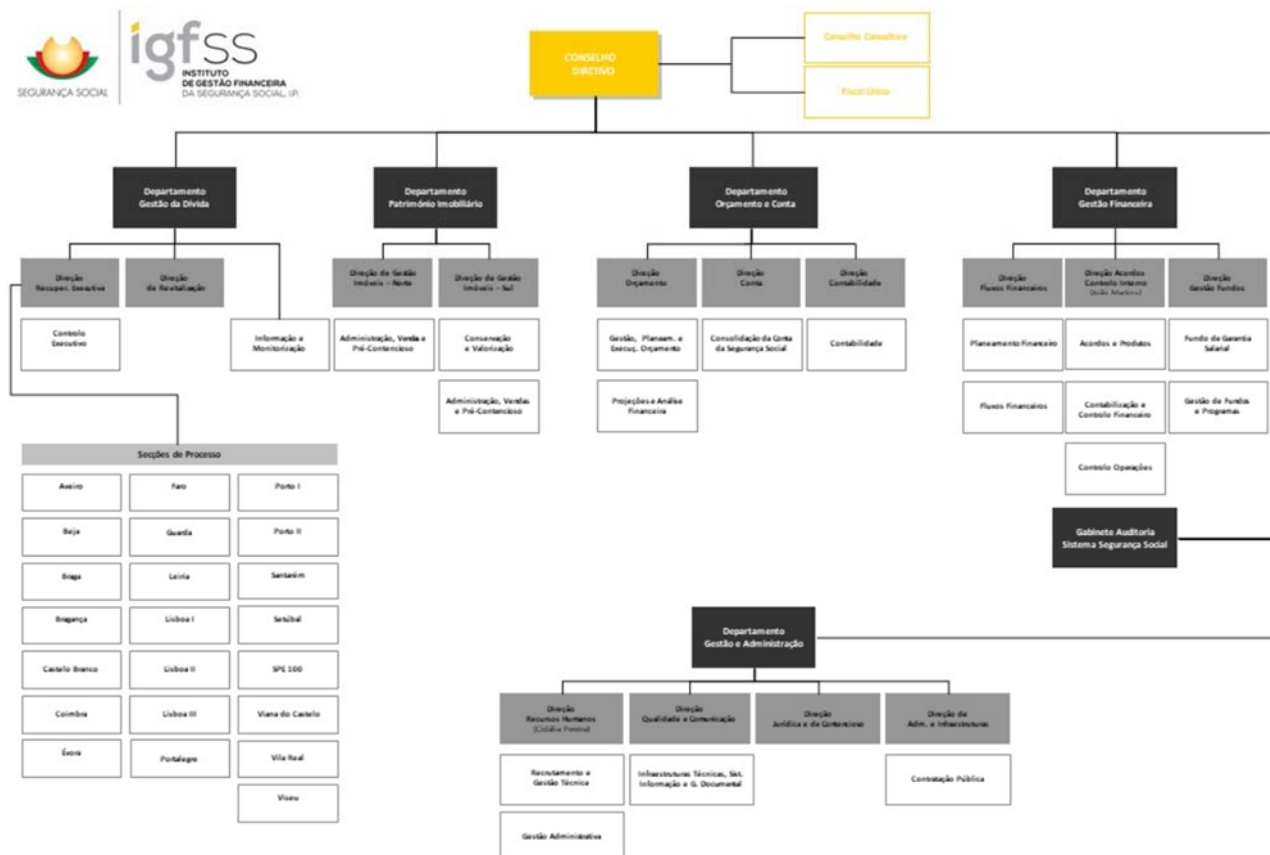
1.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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, de suporte e 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



2 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

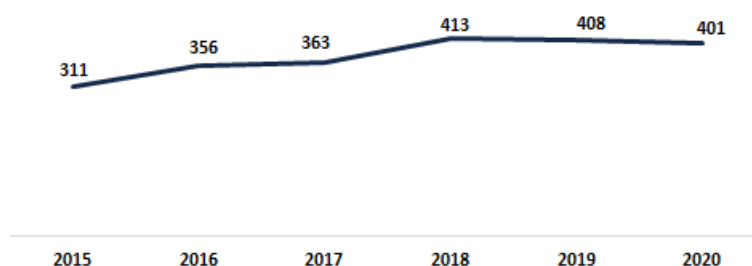
Em 31 de dezembro de 2020 o número de efetivos do IGFSS totalizava **401 trabalhadores**, sendo **111 (28%) trabalhadores do género masculino e 290 (72%) trabalhadores do género feminino**. Esta tendência confirma a assimetria existente no âmbito da Administração Pública, em que a taxa de trabalhadores do género feminino é, claramente, superior à taxa de trabalhadores do género masculino.

Quadro 1 – Distribuição do efetivo em 2020 por cargos/categoria e género

Categoria	M	F	Total	
			N.º	%
Dirigente Superior 1.º Grau	0	1	1	0,2%
Dirigente Superior 2.º Grau	1	1	2	0,5%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	1	4	5	1,2%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	15	40	55	14,0%
Técnico Superior	67	146	213	53,0%
Assistente Técnico	23	95	118	29,4%
Assistente Operacional	4	3	7	1,7%
Total	N.º	111	290	401
	%	28%	72%	100%

A tendência de crescimento do efetivo dos últimos anos reduziu ligeiramente em 2020, registando-se neste indicador uma diminuição de 1,7%.

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos entre 2015 a 2020



Sendo certo que em 31 de dezembro de 2020, o IGFSS, I.P. contava com 401 trabalhadores, sendo que o número médio de trabalhadores em exercício de funções ao longo do ano de 2020 foi de 405 trabalhadores, atendendo às constantes movimentações (saídas/entradas) ocorridas ao longo do ano em análise.

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2020

N.º médio de trabalhadores = [(n.º trabalhadores início do ano + n.º trabalhadores final do ano)/2]
N.º Médio Trabalhadores 2020 = 405

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

Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2020 por unidade orgânica e género (N=401)

Unidade Orgânica	M	F	Total	
			N.º	%
Conselho Diretivo (CD)	1	3	4	1%
Áreas operacionais	98	248	346	86%
Departamento Gestão da Dívida (DGD)	63	169	232	58%
Departamento Património Imobiliário (DPI)	8	22	30	7%
Departamento Orçamento e Conta (DOC)	11	24	35	9%
Departamento Gestão Financeira (DGF)	16	33	49	12%
Área de suporte	12	39	51	13%
Departamento Gestão e Administração (DGA)	11	36	47	12%
Gabinete de Auditoria Sistema Seg Social (GASSS)	1	3	4	1%
Total	111	290	401	100%

Nota: do total de efetivos, 223 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 232 trabalhadores, o que representa 58% do efetivo total do IGFSS, seguida do departamento de Gestão Financeira com 49 trabalhadores (12%) e do departamento de Gestão e Administração com 47 trabalhadores (12%). Os departamentos do Património Imobiliário e do Orçamento e Conta têm 30 (7%) e 35 trabalhadores (9%), respetivamente.

De salientar que as áreas operacionais detêm 86% (346 trabalhadores) do efetivo a 31 de dezembro de 2020 e a área de suporte 13% (51 trabalhadores).

Do universo de trabalhadores (401), **30 são portadores de deficiência**, o que representa uma taxa de emprego de **7,5%** de trabalhadores portadores de deficiência (taxa de empregabilidade masculina de 3,0% e taxa de empregabilidade feminina de 4,5%).

2.1 Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de dezembro de 2020, cerca de 84% (338) dos trabalhadores do IGFSS encontravam-se vinculados através de relação jurídica de emprego público, com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) e 16% (63) trabalhadores nomeados em cargos dirigentes no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD), onde se incluem os membros do conselho diretivo (presidente, vice-presidente e vogal) e os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Quadro 3 - Variação (2020 vs 2019) da distribuição de efetivo por tipo de vínculo

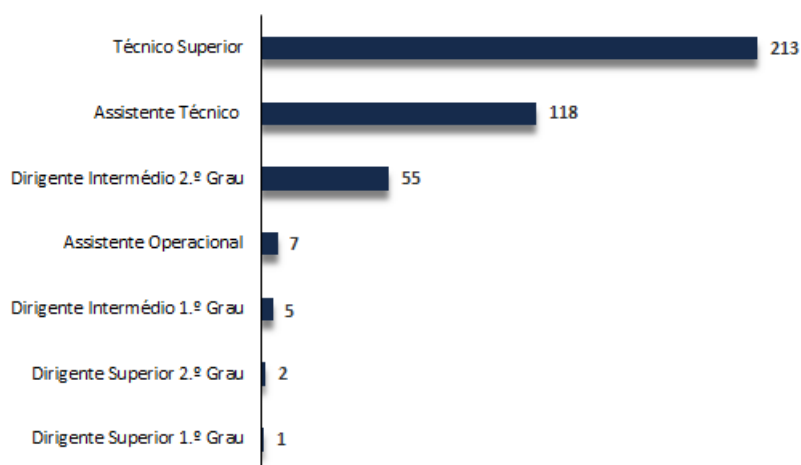
Vínculo	2019		2020		↕
	N.º	%	N.º	%	
Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado	349	86%	338	84%	-11
Comissão de Serviço	59	14%	63	16,0%	4
Total	408	100%	401	100%	-7

2.2 Grupo de Pessoal /cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior com 213 trabalhadores (diminuição de 2 trabalhadores face ao ano anterior), ou seja, 53% do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de 29% (118) trabalhadores, conforme gráfico infra.

Mantém-se com menor representatividade o grupo de pessoal assistente operacional, representada por cerca de 2% dos trabalhadores.

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



Relativamente, à ocupação dos cargos dirigentes, esta corresponde a uma taxa de enquadramento de cerca de 16%, sendo que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 11%.

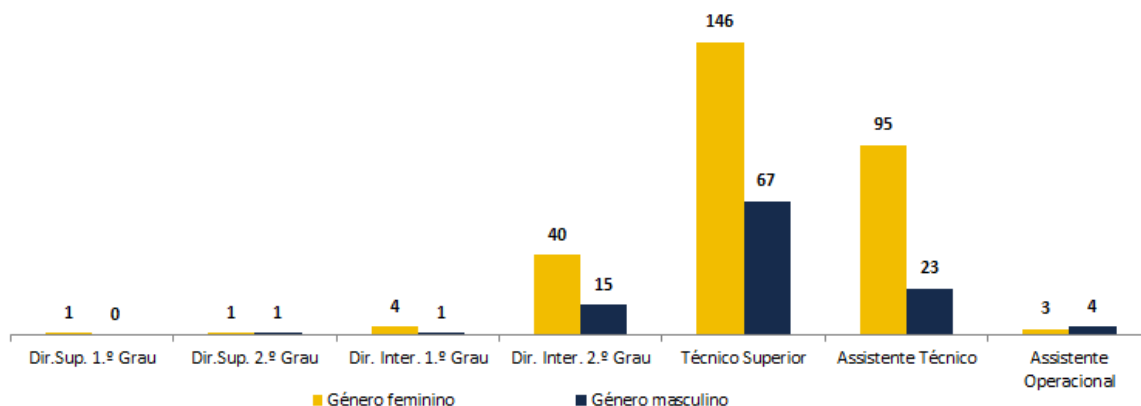
Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes

$$\text{Índice de Enquadramento} = [(n.º \text{ dirigentes} / \text{total efetivo}) \times 100]$$

$$\text{Índice de Enquadramento} = 16\%$$

Constata-se a predominância do género feminino, 290 em 401 trabalhadores, que se traduz numa taxa de feminização de 72%. Esta realidade é mais notória nas carreiras técnica superior e assistente técnico, bem como nos cargos dirigentes intermédios 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

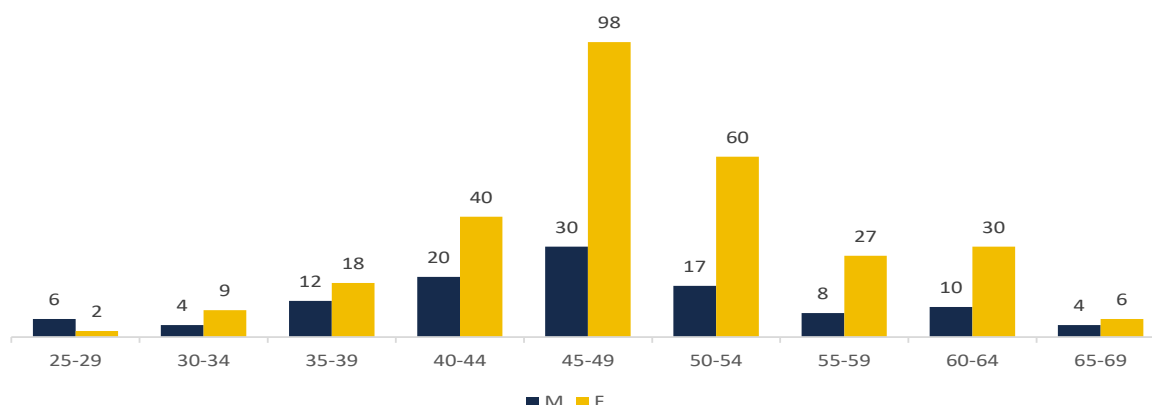


2.3 Estrutura Etária

Na estrutura etária (gráfico 4), o efetivo do IGFSS, situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, para o género feminino e masculino no escalão 45-49 anos de idade com um número de 98 e 30 trabalhadores, respetivamente.

Destaca-se que o trabalhador **mais jovem** tem **25 anos** e o trabalhador com **maior idade** tem **67 anos** de idade.

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género



A média de idade dos trabalhadores do IGFSS é de **48 anos** e o **leque etário** é de **2,68**, sendo que o índice de envelhecimento é de 21,2% (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 45-49 e o 50-54, que representam **51%** do total dos trabalhadores do IGFSS.

Indicador 3 – Leque Etário

Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador menos idoso)
Leque Etário = 2,68

Em 2020 verificou-se a tendência de envelhecimento dos recursos humanos, tendo-se registado um decréscimo deste índice em **1,6 p.p.**, face a 2019 (22,8%).

De acordo com o género, o índice de envelhecimento feminino representa 15,7% do total do efetivo com idade superior ou igual a 55 anos e o masculino representa 5,5%.

Indicador 4 – Índice de Envelhecimento

Índice de Envelhecimento = (N.º trabalhadores com idade > = a 55 anos/Total efetivo) x 100
Índice Envelhecimento = 21,2%

Analisando o mesmo indicador por cargo/carreira (quadro 4), o grupo de pessoal com maior índice de envelhecimento é o grupo dos assistentes técnicos (10,7%), seguido do grupo dos técnicos superiores (8,2%). Em comparação com o ano anterior verifica-se uma ligeira descida do envelhecimento de **0.8 p.p.** e **0.4 p.p.**, respetivamente.

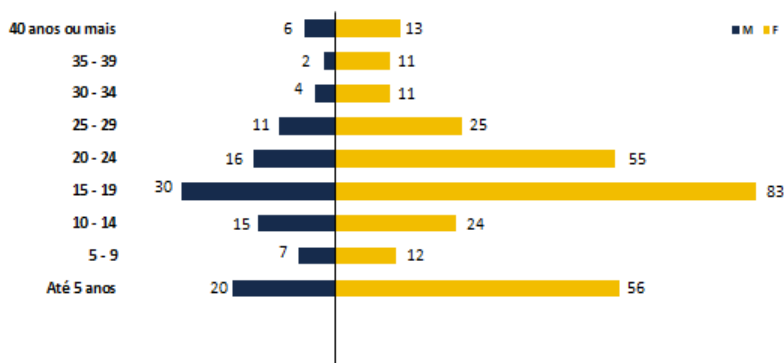
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira

Carreira/cargo	2019	2020
	Índice Envelhecimento	Índice Envelhecimento
Dirigente Superior 1.º Grau	0,0%	0,0%
Dirigente Superior 2.º Grau	0,0%	0,0%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0,2%	0,2%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	0,7%	0,5%
Técnico Superior	8,6%	8,2%
Assistente Técnico	11,5%	10,7%
Assistente Operacional	1,7%	1,5%

2.4 Antiguidade

A média de antiguidade do efetivo no Instituto é de 17,7 anos (17,9 anos no género feminino e 17,2 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 **13 e 15 trabalhadores**, respetivamente.

Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



2.5 Nível de Escolaridade

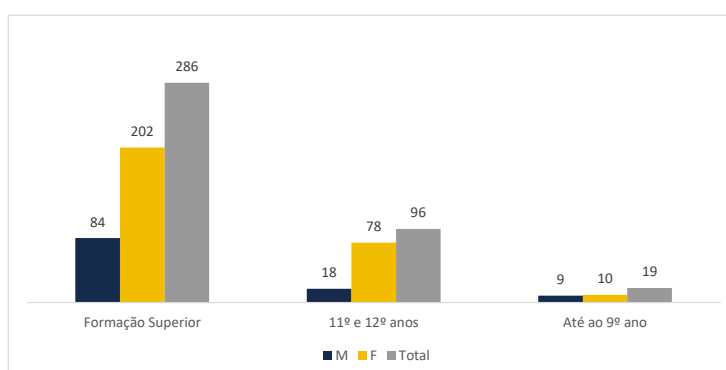
Conforme se pode verificar no quadro 5, a **formação superior** é o nível habilitacional com maior representatividade com **71% dos trabalhadores**, seguida do **11.º e 12.º ano ou equivalente**, com **24% dos trabalhadores**.

Quadro 5 - Variação (2020 vs 2019) da distribuição de efetivo por nível escolaridade

Nível habilitacional	2019		2020		↕
	N.º	%	N.º	%	
Formação Superior	287	70%	286	71%	-1
11º e 12º anos	98	24%	96	24%	-2
Até ao 9º ano	23	6%	19	5%	-4
Total	408	100%	401	100%	-7

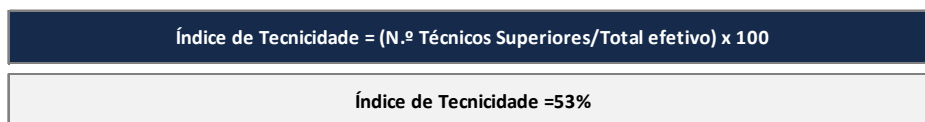
No universo do efetivo com habilitações ao nível superior, **71% (202 trabalhadores)** são do género feminino, conforme gráfico 6.

Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género (N=401)



O **índice de tecnicidade** é de **53 %**, o que demonstra o elevado nível técnico existente. Relativamente a 2019 manteve-se o mesmo índice técnico, assim como o predomínio do género feminino.

Indicador 5 – Índice de Tecnicidade



2.6 Movimentação

Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores durante o ano de 2020, considerando, as novas admissões, regressos, saídas de trabalhadores e 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.

2.6.1 Saídas

No período em análise, registou-se a saída de 63 trabalhadores, por aposentação, por cessação em cargo dirigente, por mobilidade, entre outros motivos.

O **índice de rotatividade** (*turn over*) atingiu **15%**, sendo o **índice de saída** de **16%**.

Indicador 6 – índice de Saídas

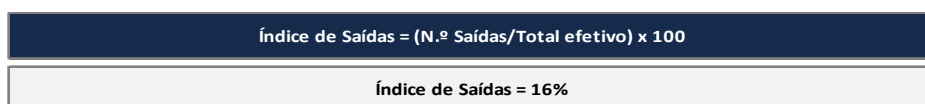
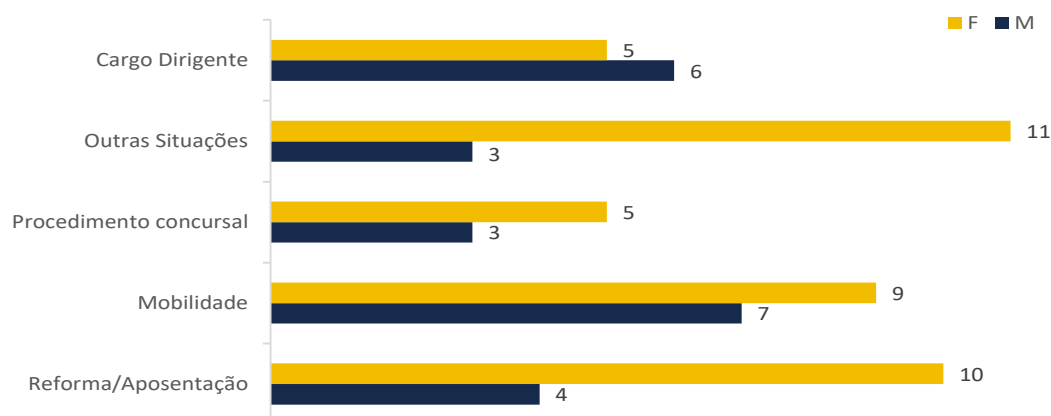


Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade



O grupo de pessoal com maior representatividade nas saídas foi nos técnicos superiores (33 trabalhadores), seguido do grupo assistente técnico (16 trabalhadores).

Consideram-se nas saídas por “outras situações” as ausências superiores a 6 meses (doença/ licença parental), bem como alterações de situação profissional.

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



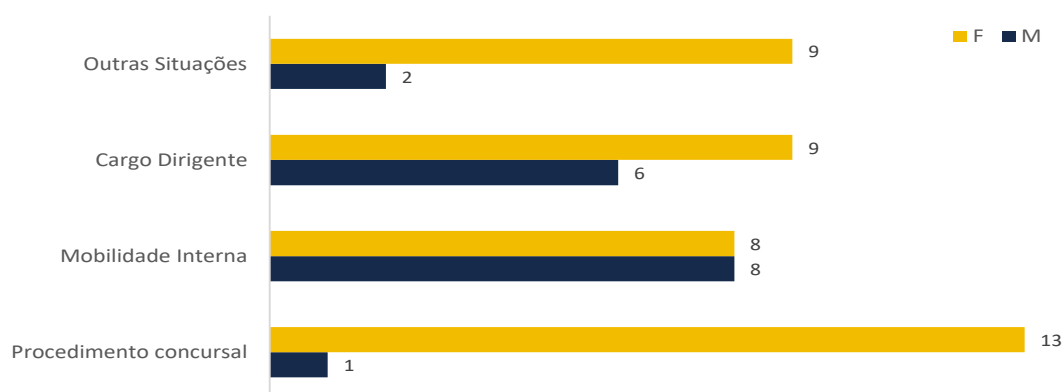
2.6.2 Admissões

No que concerne às admissões, em 2020 registaram-se 56 admissões, por procedimento concursal, mobilidade, comissão de serviço e outras situações, que comparativamente ao ano anterior (41), representa um acréscimo de 15 admissões.

O grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o dos técnicos superiores, com a entrada de 23 trabalhadores por mobilidade e procedimento concursal.

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 em “outras situações”, as entradas por cessação de mobilidade em outros Organismos, regresso de doença prolongada e licença parental, entre outros.

O maior número de admissões ocorreu por mobilidade interna (16 trabalhadores).

O índice de admissão é de 14%.

Indicador 8 – índice de Admissão

Índice de Admissões = (N.º Admissões/Total efetivo) x 100
Índice de Admissão = 14%

Em conclusão, em 2020, o grupo de pessoal onde ocorreram a maior das movimentações tanto ao nível das admissões e saídas foi nos técnicos superiores. Com exceção dos dirigentes, observa-se que as admissões se apresentaram deficitárias face às saídas, em todas as carreiras, conforme se demonstra no quadro 6.

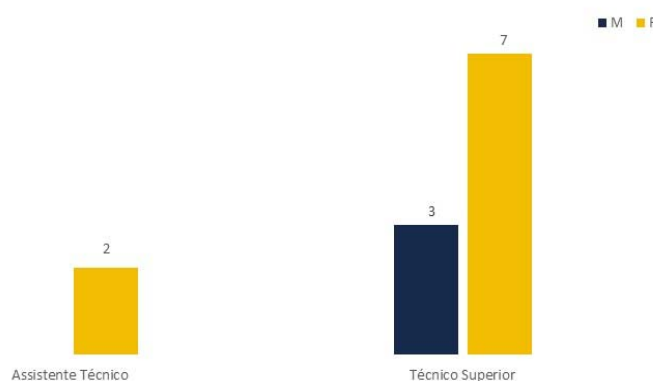
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal

Carreira/cargo	Movimentações		↕	
	Saídas	Admissões	N.º	%
Dirigente Superior 2.º Grau	0	1	1	100%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	1	2	1	100%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	10	12	2	20%
Técnico Superior	33	31	-2	-6%
Assistente Técnico	16	9	-7	-44%
Assistente Operacional	3	1	-2	-67%

2.6.3 Mudança de Situação Profissional

Em 2020, registaram-se 12 mudanças de situação profissional dos trabalhadores no Instituto, a saber: 3 técnicos superiores por alteração do posicionamento remuneratório, 1 por procedimento concursal, 6 por consolidação da mobilidade e 2 assistentes técnicos por consolidação de mobilidade na categoria.

Gráfico 9 - Mudança profissional de trabalhadores, por género e carreira

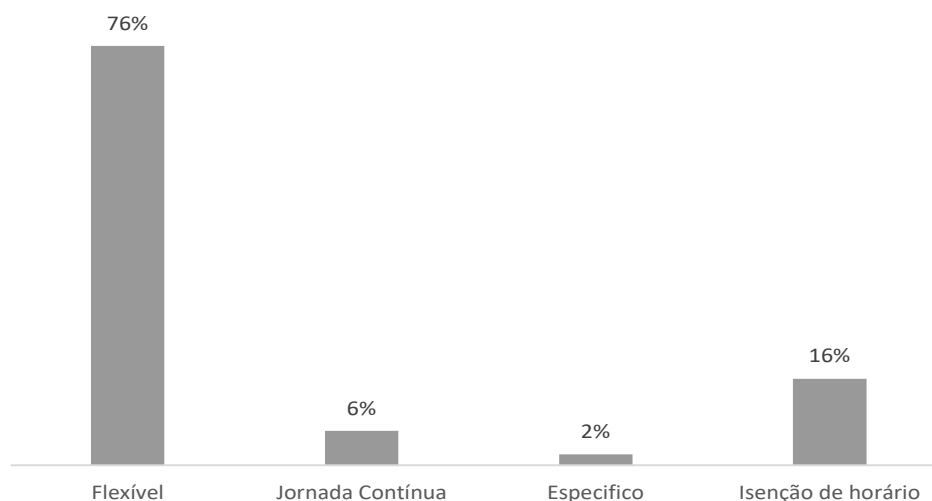


2.7 Prestação do Trabalho

2.7.1 Modalidades de Horário de Trabalho

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

Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (N=401) (%)



No IGFSS a modalidade de horário de trabalho tipo é **horário flexível**, com uma representatividade de cerca de **76%** dos trabalhadores (305), **6%** pratica o regime de **horário de jornada contínua**, **2%**, pratica um horário específico e **16%** têm **isenção de horário**.

2.7.2 Trabalho Suplementar

No decurso do ano de 2020, foram realizadas **481 horas e 53 minutos** de trabalho suplementar.

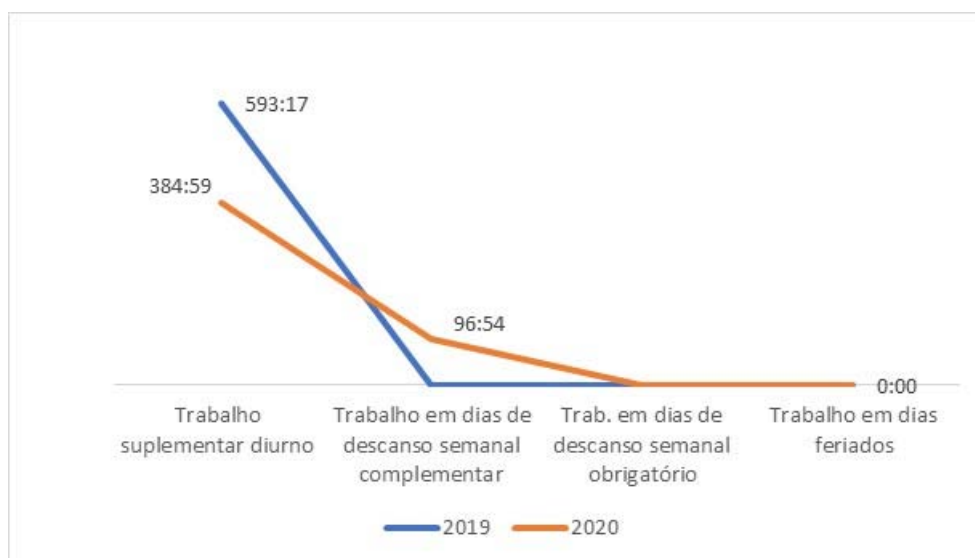
O trabalho suplementar foi prestado por trabalhadores integrados nas carreiras de assistente operacional, (executado pelos trabalhadores a exercerem funções de motorista), assistente técnico e técnica superior.

Quadro 7 - Variação (2020 vs 2019) da distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria

Categoria	2019		2020		↕	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Técnico Superior	0:00:00	0%	40:54:00	8%	40:54:00	8%
Assistente Técnico	0:00:00	0%	172:54:00	36%	172:54:00	36%
Assistente Operacional	593:17:00	100%	268:05:00	56%	325:12:00	-55%
Total	593:17:00	100%	481:53:00	100%	111:24:00	-19%

Destaca-se ainda que, face ao ano anterior, regista-se um **decréscimo significativo (-19%)** no total do trabalho suplementar.

Gráfico 11 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano

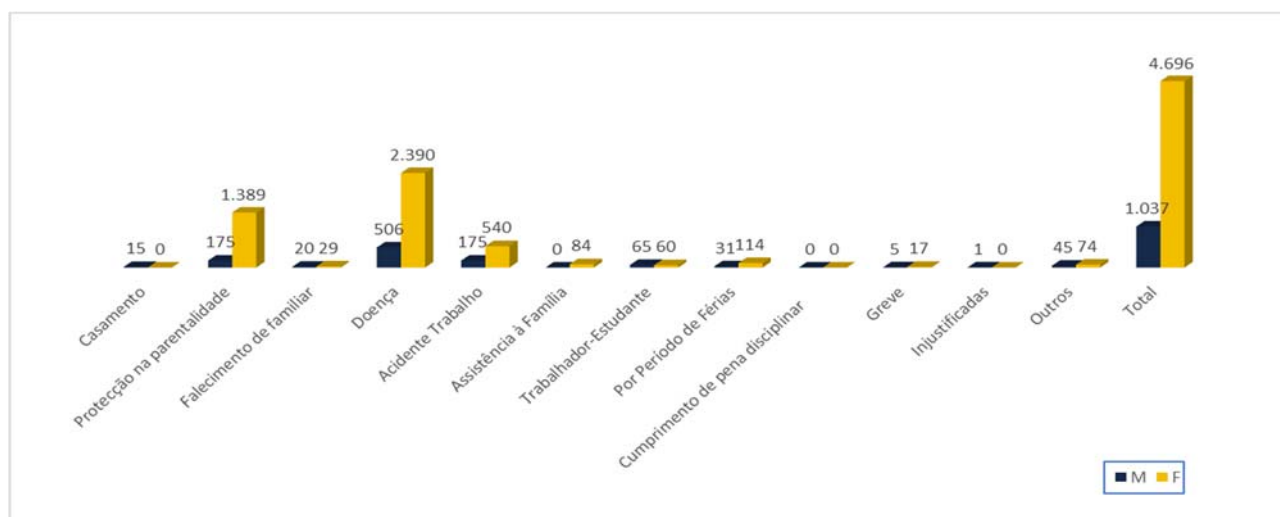


2.8 Absentismo Laboral

Em 2020, atingiu-se uma **taxa de absentismo** (acumulada) de **5,7 %**, registando-se uma descida de **0,5 p.p.** face ao ano anterior (**6,2%**).

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 1037 dias no ano, enquanto as mulheres registaram 4696 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 acidentes de trabalho.

Gráfico 12 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género



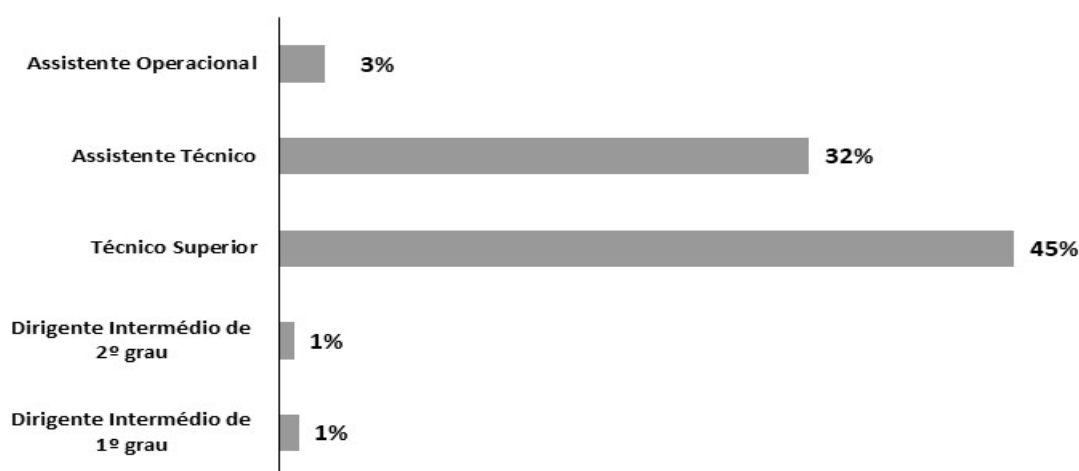
O número total de dias de ausência foi de **5733 dias**, sendo as faltas por doença (2896 dias), proteção na parentalidade (1564 dias) e acidentes de trabalho (715 dias), as principais causas de ausência ao trabalho.

As ausências por motivos de greve ocorreram no dia 20 de março de 2020 com registo de paralisação de 22 trabalhadores.

Em termos globais, os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos** são os que contabilizam mais dias de ausência, **3585 dias (45%)** e **1863 dias (32%)**, respetivamente. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes e os assistentes operacionais.

Face a 2019, observou-se a diminuição de 638 dias de ausências.

Gráfico 13 - Distribuição taxa de absentismo, por grupo de pessoal (%)



2.9 Remunerações e Encargos

2.9.1 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.

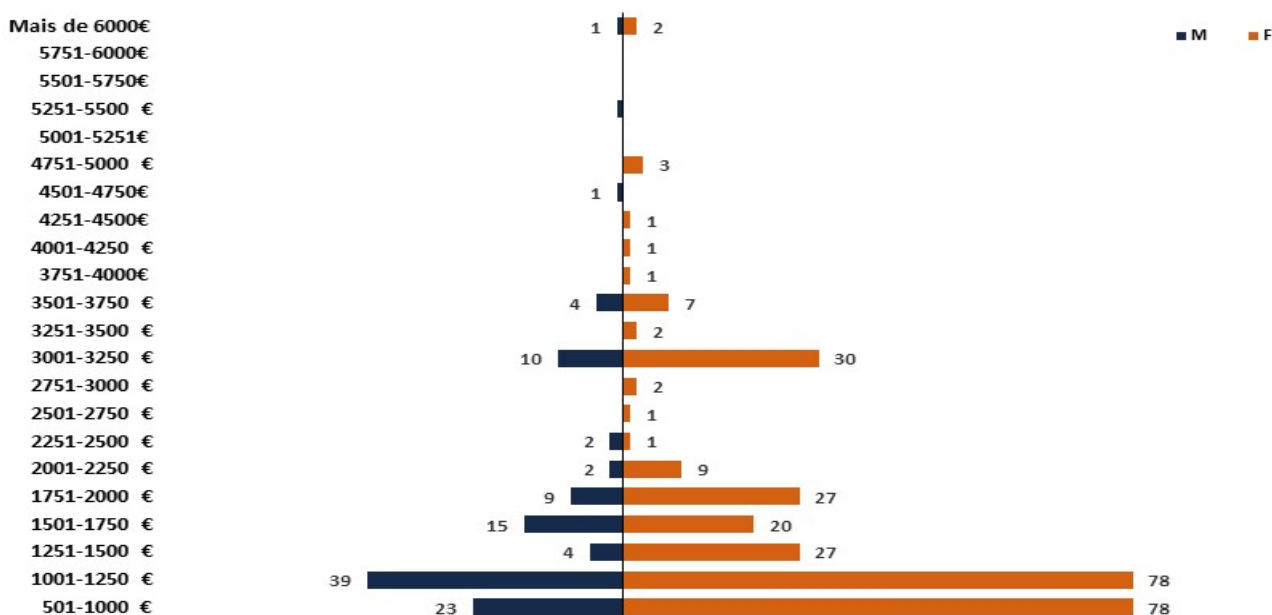
A estrutura remuneratória no Instituto varia entre os escalões 501-1.000 euros e mais de 6.000 euros. Parte representativa dos trabalhadores (**53,7%**) está situada no escalão remuneratório **501-1.000 euros** que abrange 103 trabalhadores e no escalão **1.001-1.250 euros**, que inclui 113 trabalhadores.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores do IGFSS, para ambos os géneros, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de **645,07 euros**. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de **6.870,68 euros** para o género **masculino** e **7634,09 euros** para o género **feminino**.

Quadro 8 - Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínimo	693,13 €	645,07 €
Máximo	6.870,68 €	7.634,09 €

Gráfico 14 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género



A amplitude do **leque salarial ilíquido**, ou seja, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta (incluindo os suplementos regulares) e a menor remuneração ilíquida é 11,8 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa

Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido

Leque Salarial Ilíquido = (Maior remuneração ilíquida/Menor remuneração ilíquida)
Leque Salarial Ilíquido = 11,8

O leque remuneratório, por género, corresponde, no género masculino a **9,90** e no género feminino a **11,8**.

Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género

Leque Salarial Ilíquido	
Masculino	9,90
Feminino	11,8

2.9.2 Encargos Remuneratórios

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram, em 2020, **12.812.317,47 euros**, traduzindo um aumento de 780.636,34 euros face ao ano anterior.

Do total dos encargos com pessoal, **63,7% (8.159.389,55 euros)** correspondem a remuneração base e **20,7% (2.656.388,88 euros)** a “outros encargos com pessoal”.

Quadro 9 - Comparação anual (2020 vs 2019) de encargos remuneratórios com os trabalhadores

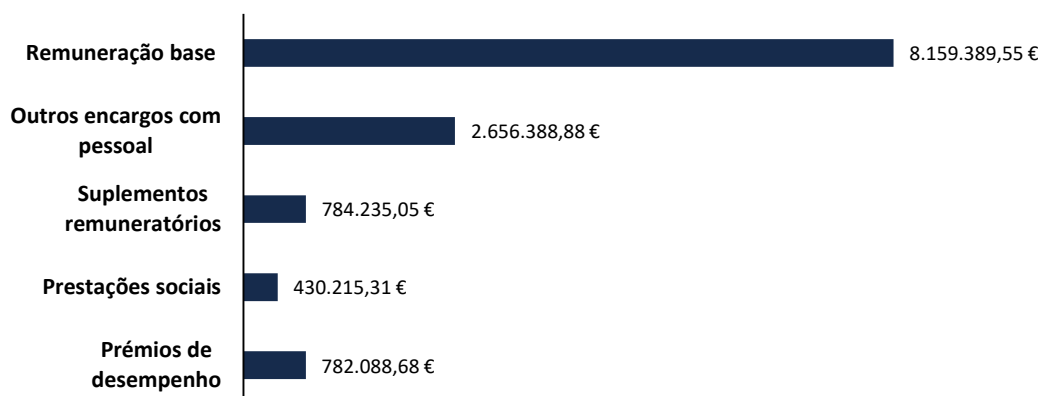
Encargos Anuais com Pessoal	2019		2020		↕
	€	%	€	%	
Remuneração base (*)	8.173.788,81 €	67,9%	8.159.389,55 €	63,7%	- 14.399,26 €
Suplementos remuneratórios	761.703,65 €	6,3%	784.235,05 €	6,1%	22.531,40 €
Prémios de desempenho (**)	317.534,56 €	2,6%	782.088,68 €	6,1%	464.554,12 €
Prestações sociais	440.657,52 €	3,7%	430.215,31 €	3,4%	- 10.442,21 €
Benefícios sociais	16.824,78 €	0,1%	- €	0,0%	- 16.824,78 €
Outros encargos com pessoal	2.321.171,81 €	19,3%	2.656.388,88 €	20,7%	335.217,07 €
Total	12.031.681,13 €	100,0%	12.812.317,47 €	100%	780.636,34 €

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

(**) – Pagamento suportado pelo Fundo de Cobrança Executiva da Segurança Social (FCE), nos termos do Decreto-Lei n.º 56/2019, de 26 de abril.

De referir que “outros encargos com pessoal”, inclui as indemnizações por férias não gozadas, os encargos da entidade patronal com a CGA/SS, quotas da OA e CS, CPAS, lavagem de viaturas, abonos pagos a trabalhadores a aguardarem aposentação.

Gráfico 15 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2020, por rubrica



2.9.3 Encargos com Suplementos Remuneratórios

Em 2020, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de **784.235,05 euros**, registando um **aumento de 22.531,40 euros**, comparativamente com o ano anterior.

O suplemento remuneratório com maior peso no IGFSS mantém-se nas **despesas de representação** com o valor de **758.838,27 euros (96,8%)**.

Quadro 10 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios

Encargos Suplementos Remuneratórios	2019		2020		↕	↕
	€	%	€	%		
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5.152,99 €	0,68%	3.414,88 €	0,4%	- 1.738,11 €	-33,7%
Trab. em dias de descanso semanal, complementar e feriados	- €	0,00%	1.062,27 €	0,1%	1.062,27 €	4,7%
Abono para falhas	12.881,16 €	1,69%	11.493,09 €	1,5%	- 1.388,07 €	-10,8%
Ajudas de custo	34.397,19 €	4,52%	8.026,98 €	1,0%	- 26.370,21 €	-76,7%
Representação	707.872,78 €	92,93%	758.838,27 €	96,8%	50.965,49 €	7,2%
Secretariado	1.399,56 €	0,18%	1.399,56 €	0,18%	- €	0,0%
Total	761.703,68 €	100,0%	784.235,05 €	100,0%	22.531,37 €	3,0%

2.9.4 Encargos com Prestações Sociais

O total anual de encargos com as prestações sociais foi de **430.215,31 euros**, que se traduz num **decréscimo de 10.442,21 euros**, face ao ano anterior.

O maior encargo, no âmbito das prestações sociais é destinado ao **subsídio de refeição** num total de **411.595,89 euros (96%)**.

Quadro 11 - Comparação anual de encargos com prestações sociais

Encargos Prestações Sociais	2019		2020		↕	↕
	€	%	€	%		
Abono de família	14.486,33 €	3,3%	13.275,94 €	3,1%	- 1.210,39 €	-8,4%
Acidente de trabalho e doença profissional	2.640,64 €	0,6%	2.237,57 €	0,5%	- 403,07 €	-15,3%
Subsídio de refeição	420.918,26 €	95,5%	411.595,89 €	95,7%	- 9.322,37 €	-2,2%
Outras prestações sociais	2.612,29 €	0,6%	3.105,91 €	0,7%	493,62 €	18,9%
Total	440.657,52 €	100,0%	430.215,31 €	100,0%	- 10.442,21 €	-2,4%

Importa referir que na rubrica “outra prestação social” é contabilizada os subsídios de doença, pagos aos trabalhadores do regime convergente.

2.9.5 Encargos com Benefícios Sociais

No presente ano verificou-se a inexistência de encargos com os benefícios sociais.

2.9.6 Segurança e Saúde no Trabalho

As aquisições dos equipamentos de trabalho e de equipamentos ergonómicos, incluindo equipamentos de proteção individual, traduziram-se num encargo de **48.714,89 euros** no ano de 2020. Salienta-se o acréscimo dos custos nesta área devido aos Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), no âmbito do COVID-19.

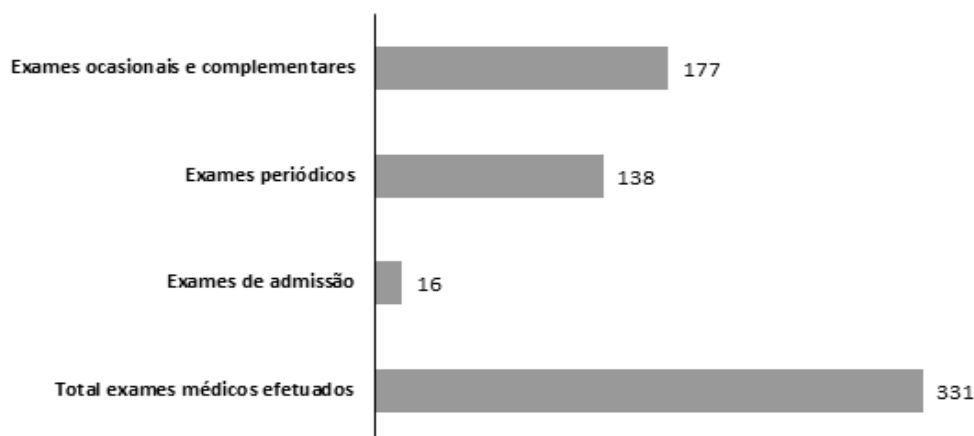
O serviço de medicina no trabalho registou um encargo de **9.150 euros**.

Gráfico 16 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho



No que respeito aos serviços de saúde no trabalho, realizaram-se **371 exames médicos** nas atividades de medicina no trabalho, onde se incluem exames de admissão (116), periódicos (138) e ocasionais e complementares (177).

Gráfico 17 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho



2.9.7 Acidentes de Trabalho

Durante o ano de 2020, registaram-se **9 acidentes de trabalho**, 5 com trabalhadores do género feminino, e 4 trabalhadores do género masculino. Destes acidentes de trabalho 2 ocorreram no local de trabalho e 7 ocorreram *in itinere*.

Dos acidentes registados às **ausências ao trabalho contabilizaram 715 dias**, com incapacidade temporária absoluta.

Importa referir que face a 2019, as faltas ao trabalho por acidente de trabalho representaram um aumento de 541 dias.

Quadro 12 - Acidentes de Trabalho

Descrição	N.º	Dias Ausência	Incapacidade Temporária Absoluta	Transitados do ano anterior
Acidentes de Trabalho	9	715	2	5

Em termos práticos, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa **taxa de incidência de acidentes de trabalho de 2,24%**.

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 = 2,24%

2.10 Formação Profissional

Uma das apostas do IGFSS é a formação contínua dos seus trabalhadores, promovendo estes com as competências necessárias para acompanhar os processos de modernização e de gestão de qualidade. Neste sentido, a identificação das necessidades de formação dos mesmos é realizada anualmente, através de inquérito distribuído às chefias e aos trabalhadores. Com base nesta informação, é elaborado um plano, onde constam todos os cursos que este serviço pretende promover, com vista à melhoria do desempenho da organização e da qualificação dos trabalhadores. A formação é realizada recorrendo a meios internos e a entidades externas, empresas formadoras ou formadores externos.

A **taxa de formação profissional** foi de 92,91%, de acordo com o número de trabalhadores previstos no plano de formação, o que se traduz numa diminuição de 1,16 p.p. face a 2019.

Quadro 13 – Nº Participações em ações de formação profissional, por cargo/ carreira, segundo o tipo de ação

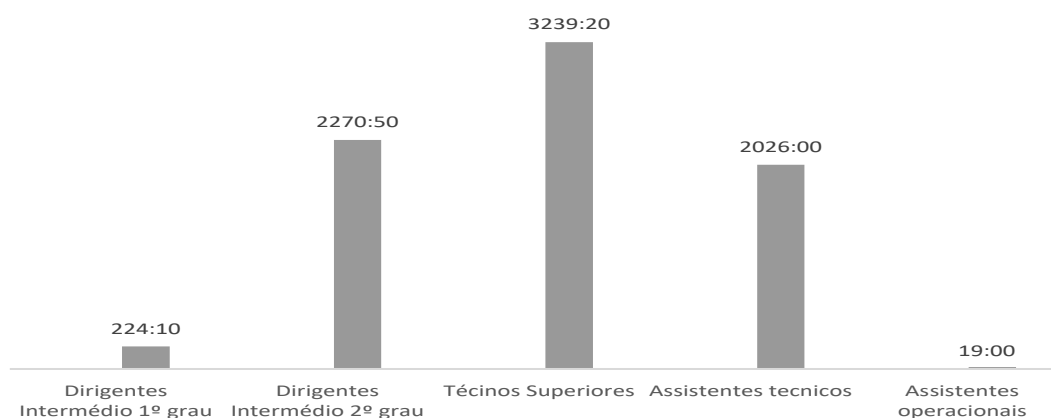
Nº de participações e de participantes	Ações internas		Ações externas		TOTAL			
	Nº de participação	%	Nº de participação	%	Nº de participação	%	Nº de participantes	%
Dirigente intermédio de 1º grau	3	3%	13	1%	16	2%	5	1%
Dirigente intermédio de 2º grau	25	25%	239	27%	264	27%	53	14%
Técnico Superior	58	57%	368	41%	426	43%	204	54%
Assistente técnico	16	16%	266	30%	282	28%	116	31%
Assistente operacional	0	0%	2	0%	2	0%	2	1%
Total	102	100%	888	100%	990	100%	380	100%

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

De acordo com o gráfico infra verifica-se que os trabalhadores inseridos na carreira técnica superior (3239 horas e 20 minutos), os dirigentes intermédios de 2.º grau (2270:50 horas) e os assistentes técnicos (2026 horas) foram os que mais participaram em ações de formação.

No que respeita às ações de formação ministradas no ano de 2020, registou-se um total de **990 participações**, sendo **102 em ações internas** e **888 em ações externas**, num total de **7779:20 horas**.

Gráfico 18 – Nº de horas de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal



Quadro 14 - Número de participações em ações de formação

Ações de Formação	< 30 horas	30-59 horas	60-119 horas	>=120 horas	Total
Internas	102	0	0	0	102
Externas	878	5	1	4	888
Total	980	5	1	4	990

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 **980 participações**. Em 2020, registou-se uma média de 19,4 horas de formação por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, registou-se uma diminuição de **135 participações** em ações de formação.

Quadro 15 - Comparação anual de participações em ações de formação

Acções de formação	2019	2020	↕
Internas	562	102	-460
Externas	563	888	325
Total	1125	990	-135
Horas Despendidas	9385,00	7779,20	1.605,80

Os custos totais com ações de formação externa, durante o período em análise, foram de **17.235 euros**. Face a 2019, regista-se, um aumento dos custos de **5.872 euros**.

A **taxa de investimento em formação**, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de **0,1%**.

2.11 Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2020 existiam **50** trabalhadores sindicalizados, face ao ano anterior registam-se menos 4 trabalhadores sindicalizados.

Os trabalhadores sindicalizados representam **12,4%** do total do efetivo.

Em 2020 verificou -se a instrução de 1 procedimento disciplinar.

3 Considerações Finais

Em 31 de dezembro registou-se um efetivo de 401 trabalhadores, ou seja, uma diminuição de 7 trabalhadores, face ao ano anterior. Salienta-se que, neste efetivo não estão considerados 3 trabalhadores por se encontrarem ausentes há mais de 6 meses;

O efetivo do IGFSS é maioritariamente feminino (72%) e apresenta uma média de idades de 48 anos. O trabalhador mais jovem tem 25 anos e o trabalhador com maior idade tem 67 anos;

O índice de envelhecimento no IGFSS traduz-se numa taxa de 21,2% que, face a 2019, regista um aumento de 1,6 p.p.;

O nível médio da antiguidade no Instituto, em 2020, é de 17,7 anos, o qual face a 2019 (17,5 anos) subiu 0,2 anos;

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

O índice de admissões foi de 14% (56 admissões) e o índice de saídas foi de 16% (63 saídas);

O índice de rotatividade (*turn over*) foi de 15%;

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

No IGFSS as carreiras com maior representatividade são a técnica superior (53%) e assistente técnico (29%). Em cargos dirigentes registam-se 63 trabalhadores (16%);

A modalidade de trabalho mais praticada no IGFSS é o horário flexível com 76% dos trabalhadores;

Registou-se um decréscimo de 111 horas e 24 minutos na totalidade do trabalho suplementar realizado, comparativamente ao ano anterior;

No que se refere ao absentismo, em 2020, o IGFSS registou um decréscimo de 0,5 p.p. face a 2019, que se traduziu numa taxa de absentismo 5,7%, sendo o motivo com maior representatividade as ausências por doença;

Os custos com remunerações em 2020 traduziram-se em 12.821.467,47 euros, registando-se um aumento de 789.786,34 euros, face ao ano anterior;

No âmbito da formação profissional registou-se uma diminuição do número de participações em ações de formação (990) relativamente ao ano anterior (1.1125);

A taxa de participação foi de 92,91%, com uma média de 19:40 horas por trabalhador.

4 Síntese dos Indicadores Sociais

Indicador*	2019	2020
Efetivo	408 Trabalhadores	401 Trabalhadores
Nº Médio de Trabalhadores	411 Trabalhadores	405 trabalhadores
Índice de Tecnicidade	53%	53%
Índice de Enquadramento	14%	16%
Nível Etário Médio (anos)	48 anos	48 anos
Leque Etário	2,83	2,68
Índice de Envelhecimento	22,80%	21,20%
Índice de Trabalhadores Portadores de Deficiência	7,40%	7,50%
Nível Médio de Antiguidade (anos)	17,5	17,7
Taxa de Admissões	10%	14%
Taxa de Saídas	11%	16%
Taxa de Reposição	89%	89%
Índice Rotatividade	11,50%	15%
Taxa de Absentismo	6,2% (**)	5,70%
Dias de Ausência	6.370 dias	5733 dias
Leque Remuneratório	11,93	11,8
Leque Salarial Masculino	10,79	9,9
Leque Salarial Feminino	11,93	11,8
Taxa de Saúde Ocupacional	100%	83%
Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho	1,23%	2,24%
Taxa Participação em Formação Profissional	94,07%	92,91%
Nº Médio de Horas de formação/trabalhador	23,10h	19,40h

(*) utilizadas as fórmulas de cálculo dos indicadores de síntese do balanço social, disponível na DGAEP, significando quebra de série face aos valores do ano anterior.

(**) – No balanço social de 2019, este valor foi apresentado em 2,96%, tendo por base uma fórmula de cálculo incorreta, a qual se veio a revelar não conforme com a fórmula definidas pela DGAEP para o efeito.



SEGURANÇA SOCIAL

igfSS

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