



**igfss**  
INSTITUTO  
DE GESTÃO FINANCEIRA  
DA SEGURANÇA SOCIAL, IP.

# BALANÇO SOCIAL 2015



## **FICHA TÉCNICA**

### **TÍTULO**

BALANÇO SOCIAL 2015

### **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](mailto:igfss@seg-social.pt)

### **CONCEÇÃO TÉCNICA**

DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

### **DATA DE EDIÇÃO**

30 de março de 2016

# ÍNDICE

<b>1</b>	<b>NOTA PRÉVIA</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DO IGFSS</b>	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Identificação</b>	<b>3</b>
<b>2.2</b>	<b>Missão, Visão e Valores</b>	<b>3</b>
<b>2.3</b>	<b>ESTRUTURA ORGÂNICA</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IGFSS</b>	<b>5</b>
<b>3.1</b>	<b>Relação Jurídica de Emprego</b>	<b>7</b>
<b>3.2</b>	<b>Grupo de Pessoal</b>	<b>8</b>
<b>3.3</b>	<b>Estrutura Etária dos Trabalhadores</b>	<b>9</b>
<b>3.4</b>	<b>Antiguidade dos Trabalhadores</b>	<b>10</b>
<b>3.5</b>	<b>Nível Habilitacional dos Trabalhadores</b>	<b>11</b>
<b>3.6</b>	<b>Movimentação de Trabalhadores</b>	<b>12</b>
3.6.1	Admissão e Saídas	12
3.6.2	Mudança de Situação Profissional	14
<b>3.7</b>	<b>Prestação do Trabalho</b>	<b>14</b>
3.7.1	Modalidades de Horário de Trabalho	14
3.7.2	Trabalho Suplementar	15
<b>3.8</b>	<b>Absentismo Laboral</b>	<b>17</b>
<b>3.9</b>	<b>Remunerações e Encargos</b>	<b>18</b>
3.9.1	Estrutura Remuneratória	18
3.9.2	Encargos Remuneratórios	20
3.9.3	Encargos com Suplementos Remuneratórios	21
3.9.4	Encargos com Prestações Sociais	22
<b>3.10</b>	<b>Segurança e Saúde no Trabalho</b>	<b>23</b>
<b>3.11</b>	<b>Formação Profissional</b>	<b>24</b>
<b>3.12</b>	<b>Relações Profissionais e de Disciplina</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>27</b>
<b>5</b>	<b>SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS</b>	<b>28</b>

### 1 NOTA PRÉVIA

O Balanço Social é o documento que caracteriza, social e financeiramente, uma organização.

A sua elaboração anual é uma obrigação instituída pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, na sua atual redação, para todos os 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.

O presente documento é um importante instrumento de planeamento e gestão, na relação do instituto com a sociedade, onde se encontram sistematizados os principais elementos referentes à situação atual da organização no domínio social e financeiro, em confronto com a situação dos anos anteriores.

Incluído no ciclo anual de gestão dos recursos humanos, o Balanço Social é elaborado no primeiro trimestre do ano, com referência a 31 de dezembro do ano anterior. Os dados que constam do documento estão de acordo com os elementos fornecidos no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE).

No que se refere ao ano de 2015, registaram-se, no âmbito do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. (IGFSS), 29 admissões e 50 saídas de trabalhadores. Estes valores confirmam a tendência verificada nos anos anteriores, de diminuição do efetivo do Instituto que, a 31 de dezembro de 2015 era constituído por 311 trabalhadores.

Em 2015, atingiu-se uma taxa de absentismo de 4,73%, que, comparativamente com o ano anterior, aumentou 0,63 p.p.

Considerando que o capital humano é o fator crucial para o desenvolvimento organizacional, o Instituto continua a investir na valorização dos seus recursos humanos, tendo registado uma média de 19,75 horas de formação por trabalhador.

A consolidação do capital humano, o aumento da sua tecnicidade e conseqüente desenvolvimento das competências dos efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, são alguns dos fatores possíveis de intervenção no sentido do aumento da performance organizacional.

## 2 CARACTERIZAÇÃO DO IGfSS

### 2.1 Identificação

O IGfSS, 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 29 de maio, e os seus estatutos constam da Portaria n.º 417/2012, de 19 de dezembro.

### 2.2 Missão, Visão e Valores

#### **Missão**

*“Gestão financeira unificada dos recursos económicos consignados no Orçamento da Segurança Social.”*

#### **Visão**

*“Ser uma referência na excelência e sustentabilidade do serviço público”.*

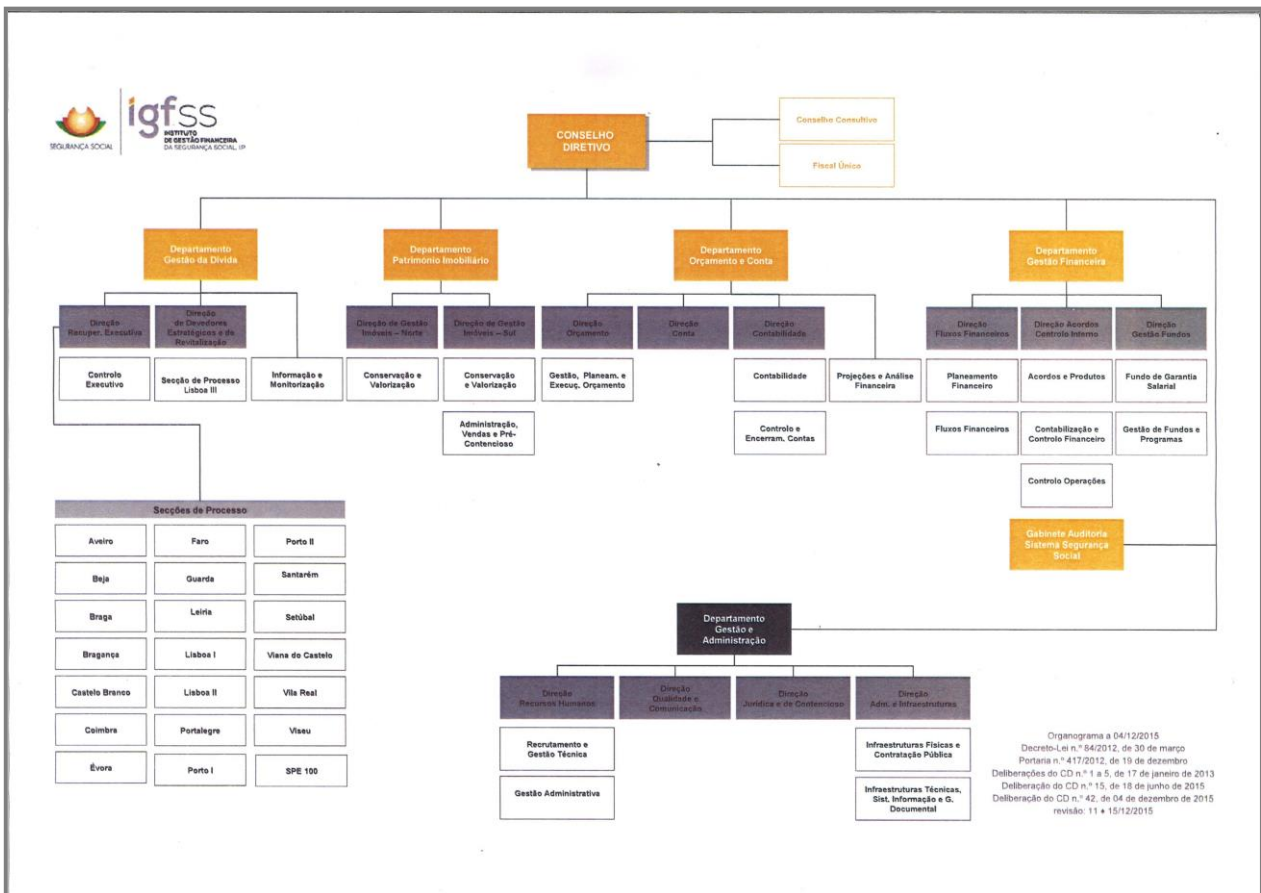
#### **Valores**

*“Rigor, Imparcialidade, Eficiência, Ética e Inovação.”*

### 2.3 ESTRUTURA ORGÂNICA

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 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).



### 3 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IGFSS

Em 31 de dezembro de 2015 o número de efetivos do IGFSS totalizava **311 trabalhadores**, comparativamente com o ano anterior, registou-se um decréscimo de 23 trabalhadores.

Nos últimos seis anos, o número de trabalhadores tem vindo a diminuir, no entanto, as diminuições mais significativas ocorreram em 2010 e 2014, com um decréscimo de 34 e 32 trabalhares, respetivamente.

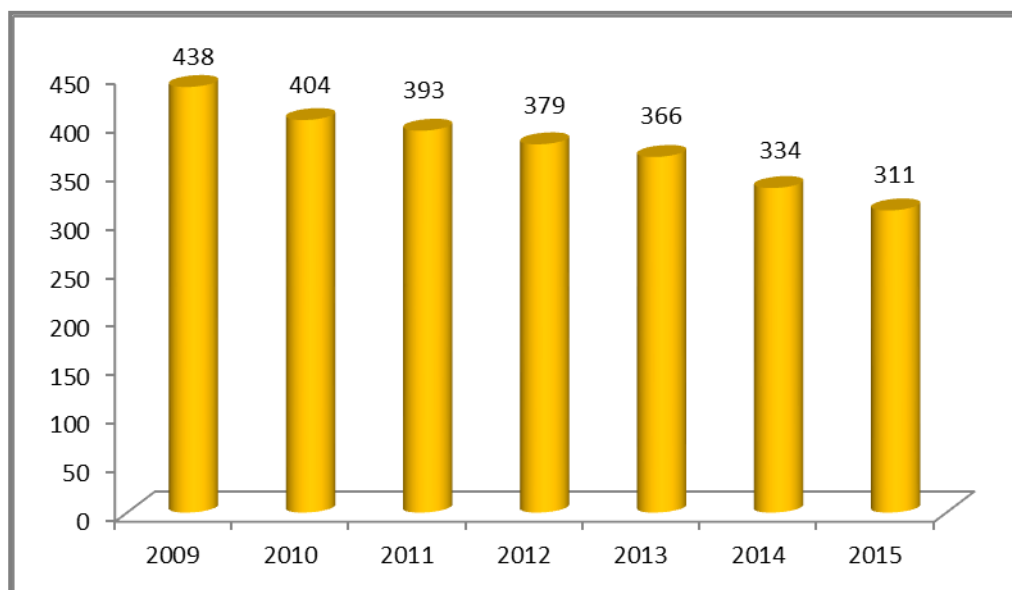


Gráfico 1: Evolução do número de efetivos do IGFSS

Grupo / cargo / carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior 1.º Grau															1									1	0	1
Dirigente Superior 2.º Grau															2	1								2	1	3
Dirigente Intermédio 1.º Grau															1	2								1	2	3
Dirigente Intermédio 2.º Grau															12	41								12	41	53
Técnico Superior									46	125														46	125	171
Assistente Técnico									16	55														16	55	71
Assistente Operacional									6	3														6	3	9
<b>Total</b>	0	0	0	0	0	0	0	0	68	183	0	0	0	0	16	44	0	0	0	0	0	0	0	84	227	311

Quadro 1: Total de efetivos do IGFSS em 2015

Do total de efetivos, 84 são do sexo masculino (27%) e 227 do sexo feminino (73%).

No que respeita à taxa de emprego por carreira, 19,3% dos trabalhadores têm cargos de dirigentes e 55% dos trabalhadores são técnicos superiores.

O gráfico n.º 2 representa a distribuição de trabalhadores a 31 de dezembro, por género, pelas diferentes unidades orgânicas existentes no IGFSS.

Do total do efetivo, 133 trabalhadores estão afetos a unidades orgânicas territorialmente desconcentradas (Direção de Gestão de Imóveis – Norte e Secções de Processo Executivo).

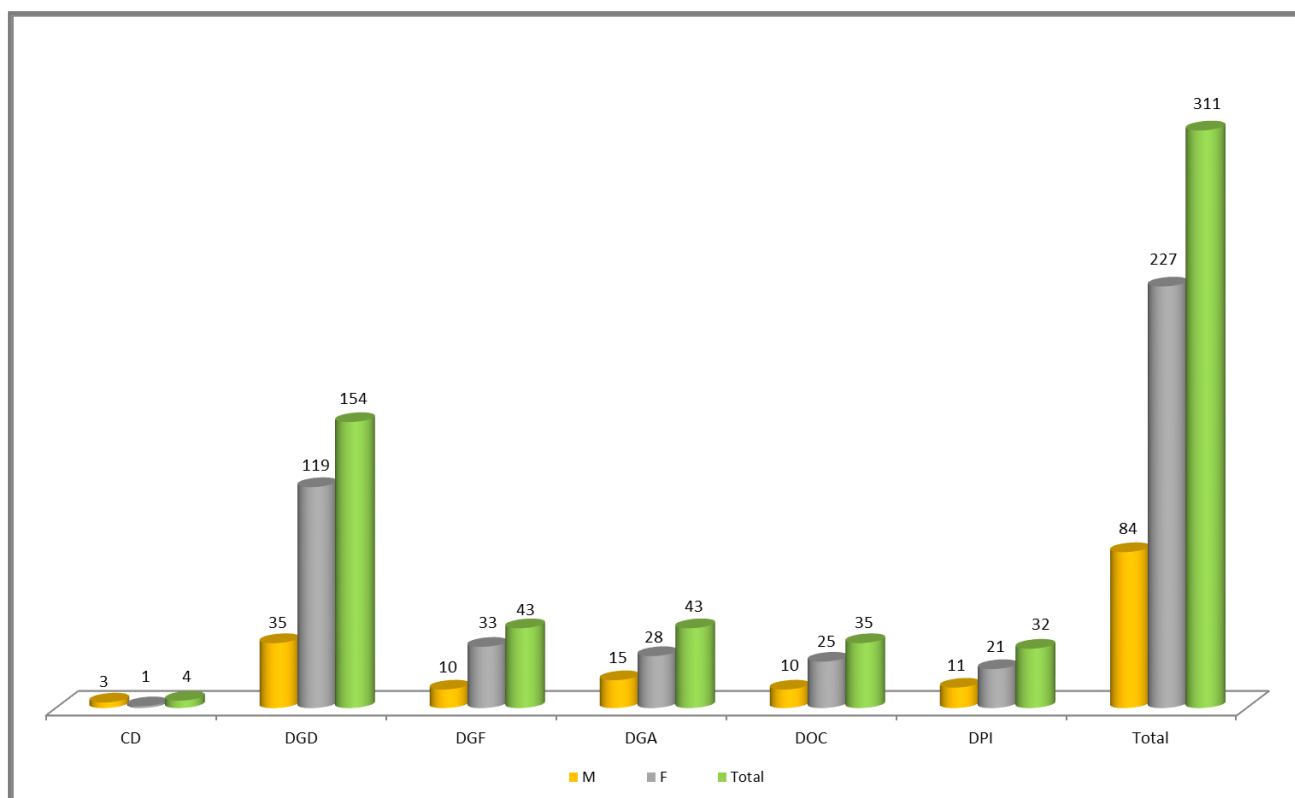


Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores, por género, por unidade orgânica

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

**N.º Médio Trabalhadores 2015 = 322**

Do universo de trabalhadores (311), **10 são portadores de deficiência**, o que representa uma taxa de emprego de **3,21%** de trabalhadores deficientes (Taxa de empregabilidade masculina de 1,28% e taxa de empregabilidade feminina de 1,93%).

No IGFSS não existem trabalhadores estrangeiros em exercício de funções.



### 3.1 Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de dezembro de 2015, **251** Trabalhadores do IGFSS encontravam-se vinculados através de uma relação jurídica de emprego assente no contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado ao abrigo da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LGTFP) e **60** trabalhadores em comissão de serviço no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD).

De referir que, o regime de comissão de serviço abrange os membros do conselho diretivo (presidente, vice-presidente e vogais), assim como os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

Comparativamente com o ano anterior, registou-se um **decréscimo de 25 trabalhadores** em regime de contrato de trabalho em funções públicas em tempo indeterminado e um **aumento de 2 trabalhadores** em regime comissão de serviço.

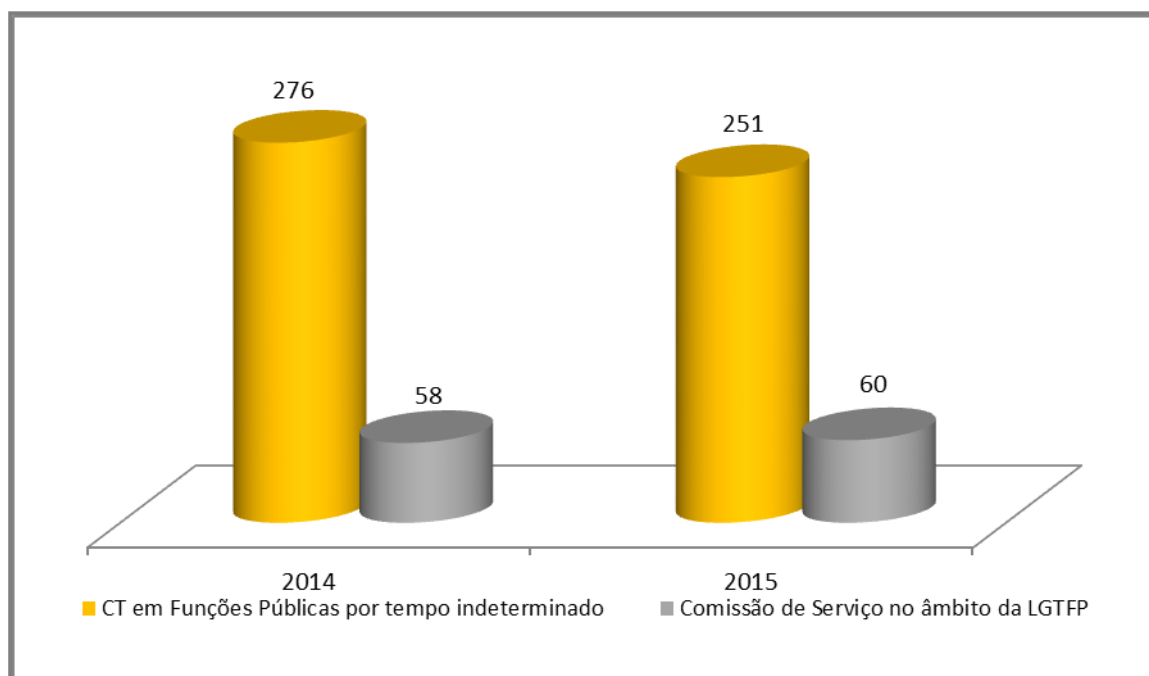


Gráfico 3: Distribuição anual de trabalhadores por relação jurídica de emprego

Na distribuição por género, existe maior representatividade do sexo feminino em qualquer um dos tipos de vínculo, traduzindo-se em 58,8% nos contratos de trabalho por tempo indeterminado e em 14,1% nas comissões de serviço.

### 3.2 Grupo de Pessoal

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior com **171 trabalhadores**, traduzida em **55%** do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de **22,8% (71 trabalhadores)** do total do efetivo.

Menor representatividade tem o grupo de pessoal assistente operacional, representada por **2,9%**, correspondente a **9 trabalhadores**.

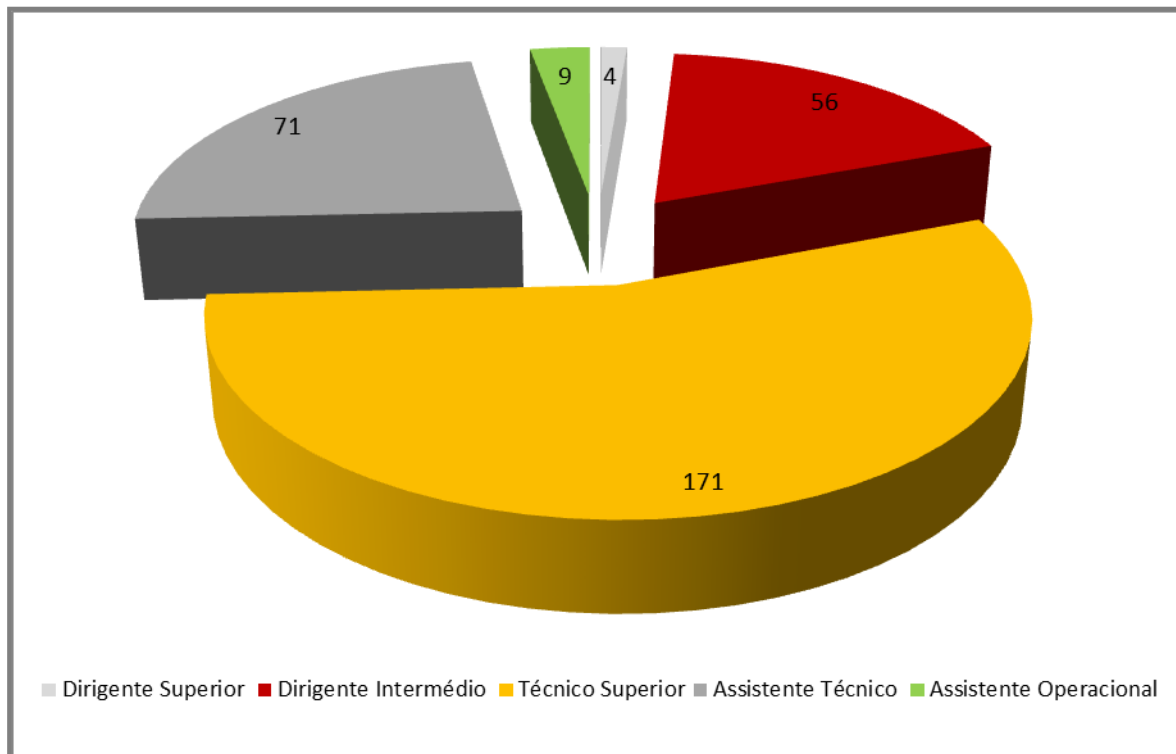


Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal

De acordo com o grupo de pessoal e o género, comparativamente ao ano anterior, manteve-se uma maior representatividade do sexo feminino em todas as carreiras/cargos, à exceção dos dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau e dos assistentes operacionais.

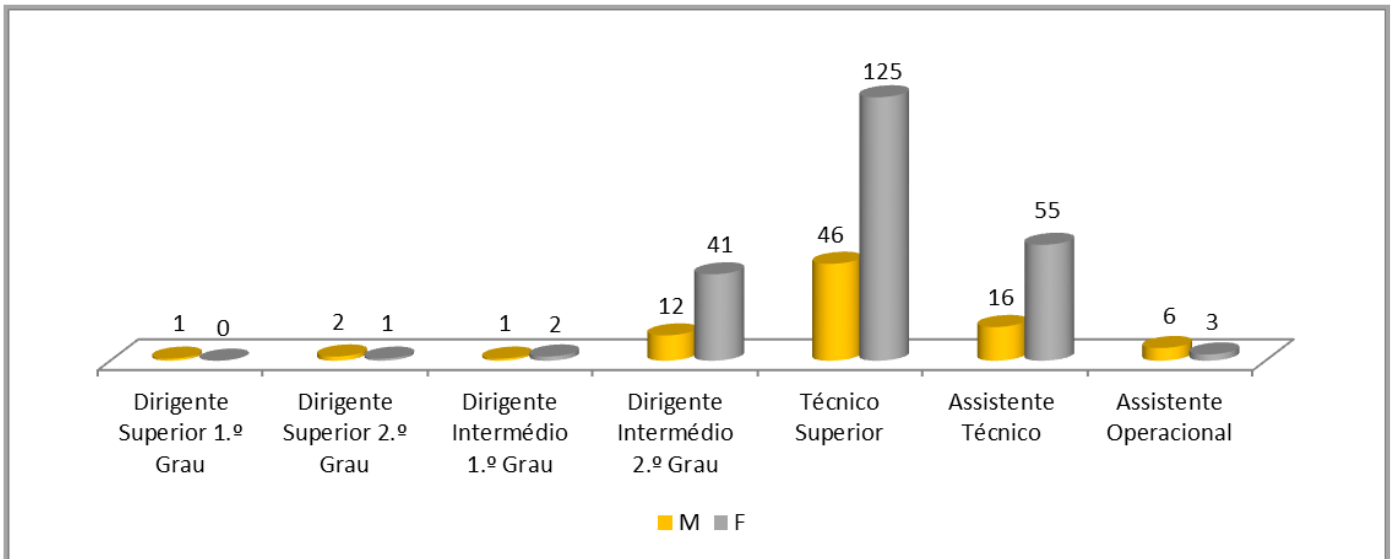


Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género

### 3.3 Estrutura Etária dos Trabalhadores

Na estrutura etária, os efetivos do IGFSS, situam-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade. Não existem trabalhadores com idade inferior a 25 anos e superior ou igual a 70 anos, no entanto, é de referir que **o trabalhador com menor idade tem 29 anos e o trabalhador com maior idade tem 68 anos de idade.**

Considerando a distribuição de efetivos por escalão etário, a maior representatividade verifica-se no escalão etário dos 40 aos 44 anos, para ambos os géneros, com um índice de 78 trabalhadores do sexo feminino e 23 trabalhadores do sexo masculino.

Em 31/12/2015, a média de idades dos trabalhadores do IGFSS é de 47 anos.

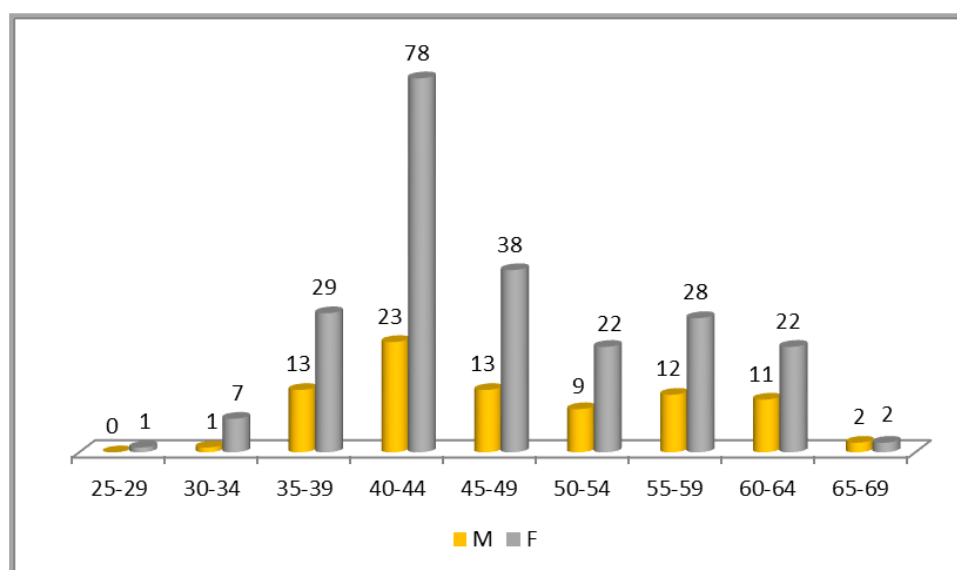


Gráfico 6: Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género

**Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador mais jovem)**

**Leque Etário = 2**

A idade do trabalhador mais idoso é 2 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem.

Relativamente à taxa de envelhecimento, em 31 de dezembro de 2015, 16,7% do efetivo com idade igual ou superior a 55 anos é do sexo feminino e 8,04% é do sexo masculino.

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

**Índice Envelhecimento = 24,8%**

O IGFSS, em 2015, apresenta uma taxa de envelhecimento de 24,8%, que representa **mais 0,8%**, comparativamente ao ano de 2014 (24%).

A taxa de envelhecimento, por carreira, tem maior representatividade nos assistentes técnicos (12,5%), seguida dos técnicos superiores (7,4%).

### 3.4 Antiguidade dos Trabalhadores

No ano de 2015, o escalão de antiguidade com maior representatividade de trabalhadores corresponde aos **10-14 anos (102 trabalhadores)**, que se traduz em **32,8%** do universo do efetivo do IGFSS.

O escalão de antiguidade com menor n.º de trabalhadores corresponde aos **25-29 anos**, com **12 trabalhadores**.

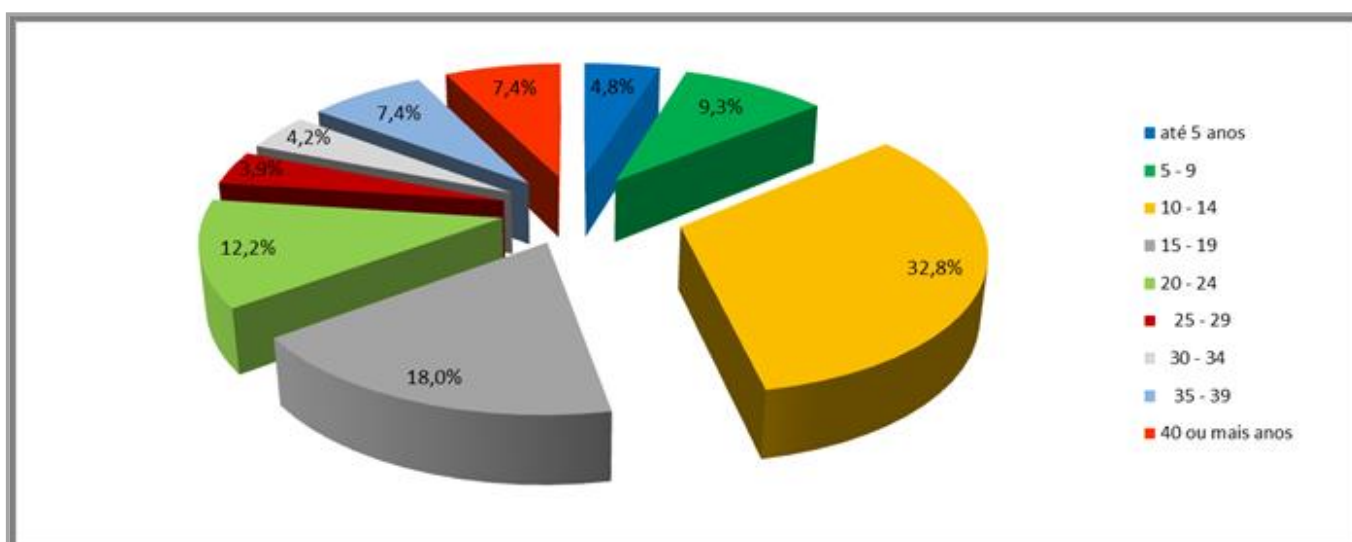


Gráfico 7: Percentagem de trabalhadores segundo o nível de antiguidade

### 3.5 Nível Habilitacional dos Trabalhadores

Do total de efetivos do IGFSS a 31/12/2015 (311 trabalhadores), **233** têm habilitações ao nível superior, com uma representatividade de **74,9%**, e **17,4%** (54 trabalhadores) têm habilitações ao nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade).

Com habilitações de nível básico (até ao 9.º ano de escolaridade), registaram-se **24** trabalhadores, representados por **7,7%** do total de efetivos do Instituto.

Comparativamente com o ano anterior, a maior diminuição no número de trabalhadores regista-se nas habilitações ao nível superior, com menos 14 trabalhadores. Ao nível secundário e básico, regista-se uma diminuição de 6 e 3 trabalhadores, respetivamente.

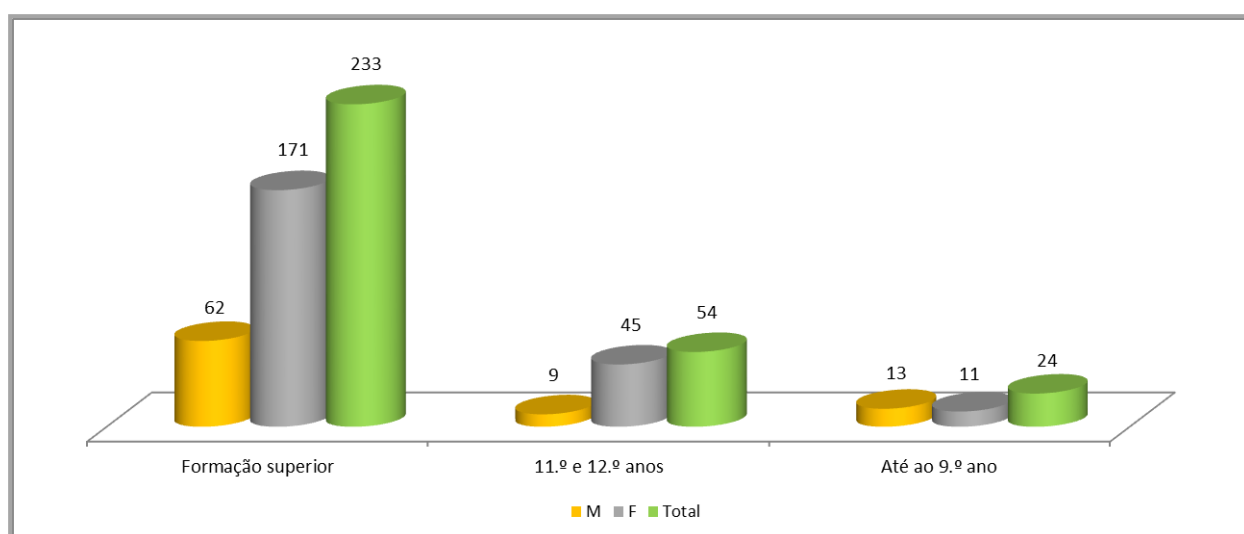


Gráfico 8: Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género

No universo do efetivo com habilitações ao nível superior, **73,4%** dos trabalhadores são do sexo feminino (171 trabalhadores) e 55% representam os trabalhadores da carreira de técnico superior.

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

**Índice de Tecnicidade = 55%**

### 3.6 Movimentação de Trabalhadores

#### 3.6.1 Admissão e Saídas

Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do IGfSS. Na análise dos dados, importa referir que as admissões, no período de referência, contemplam novas admissões e regressos de trabalhadores ao Instituto.

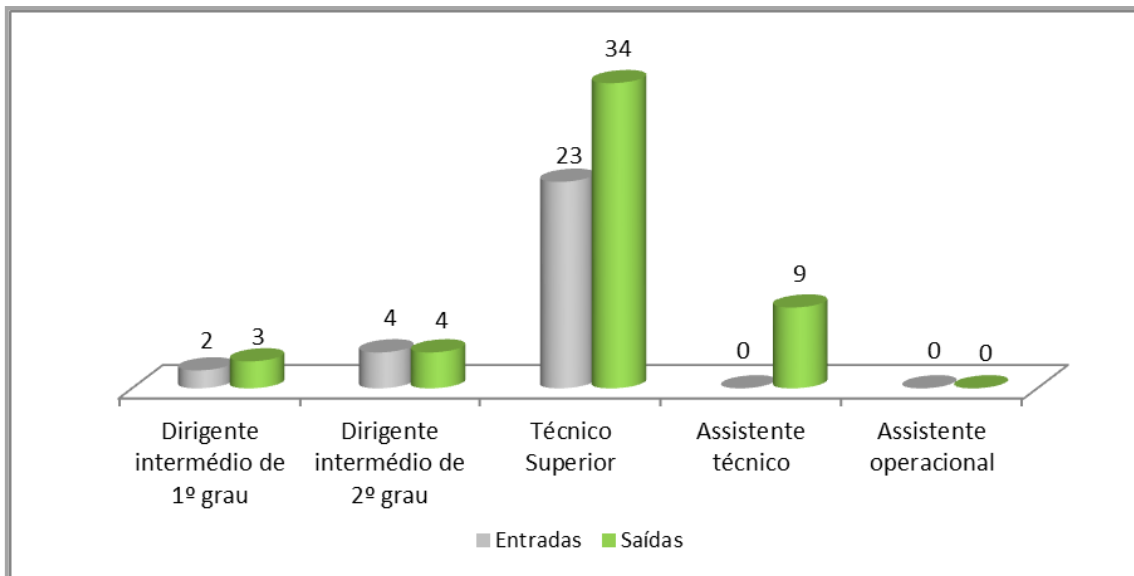


Gráfico 9: Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal

Em 2015 registaram-se **29 admissões**, sendo no grupo de pessoal técnico superior que se verifica maior representatividade de entrada de trabalhadores (23).

As admissões de trabalhadores foram registadas pelos seguintes meios:

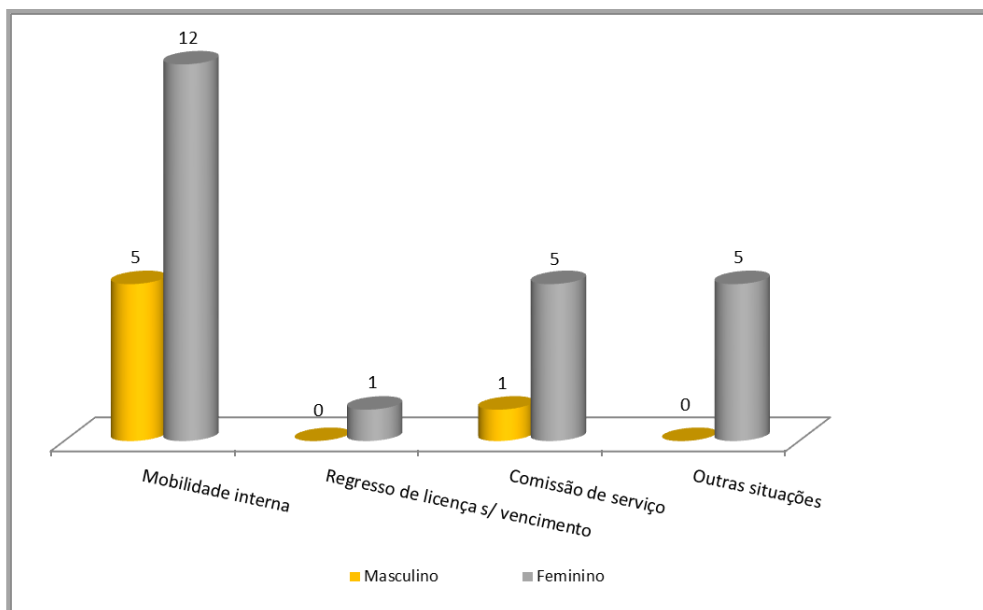


Gráfico 10: Meios de admissão de trabalhadores, por género

Na análise dos dados, consideram-se “outras situações”, as entradas por mobilidade, os regressos de baixa prolongada e regresso de licença sem vencimento.

As admissões com maior representatividade são as registadas por mobilidade interna, com 17 trabalhadores.

Relativamente às saídas, no período em análise, registaram-se **50 saídas** de trabalhadores do IGFSS, das quais se destacam 5 por reforma/aposentação, 24 por mobilidade e 17 por “outras situações”. Para o efeito, consideram-se “outras situações”, as saídas por procedimento concursal, cessação de mobilidade interna, cessação de comissão de serviço e as ausências superiores a 6 meses.

De referir também que 2 das saídas registadas ocorreram por resolução de vínculo (por iniciativa do trabalhador).

A maior representatividade de saídas verificou-se na categoria de técnico superior (34 trabalhadores) e no grupo de pessoal dirigente registou-se a saída de 7 trabalhadores.

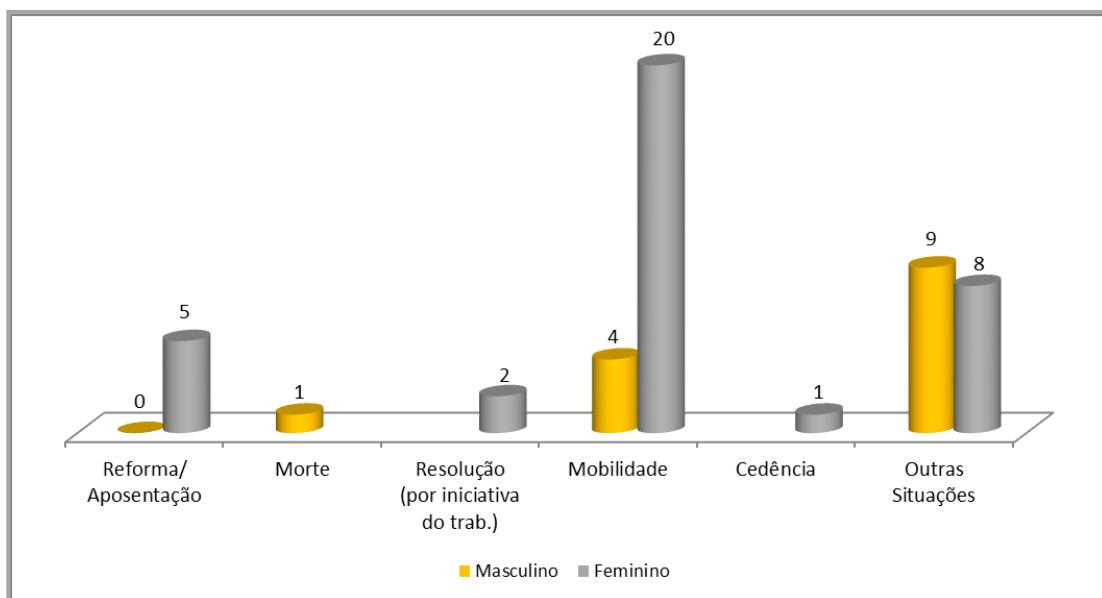


Gráfico 11: Meios de saída de trabalhadores, por género

A taxa de admissões é de **9,3%**, registando um aumento de 2,3% face ao ano anterior, no entanto, a taxa de saídas é de **16,1%**, que reflete uma diminuição de 0,9% comparativamente ao ano anterior (17%).

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

**Taxa de Reposição = 58%**

Em 2015, o IGFSS repôs 58% do capital humano, através das admissões e regressos.

### 3.6.2 Mudança de Situação Profissional

Em 2015, foram realizados 9 procedimentos concursais com vista ao recrutamento de dirigentes intermédios (1º e 2º grau), cuja distribuição, por género, está representada no gráfico n.º 14.

No período em análise, registaram-se ainda **5 consolidações de mobilidade na categoria**, nas carreiras de técnico superior e assistente técnico.

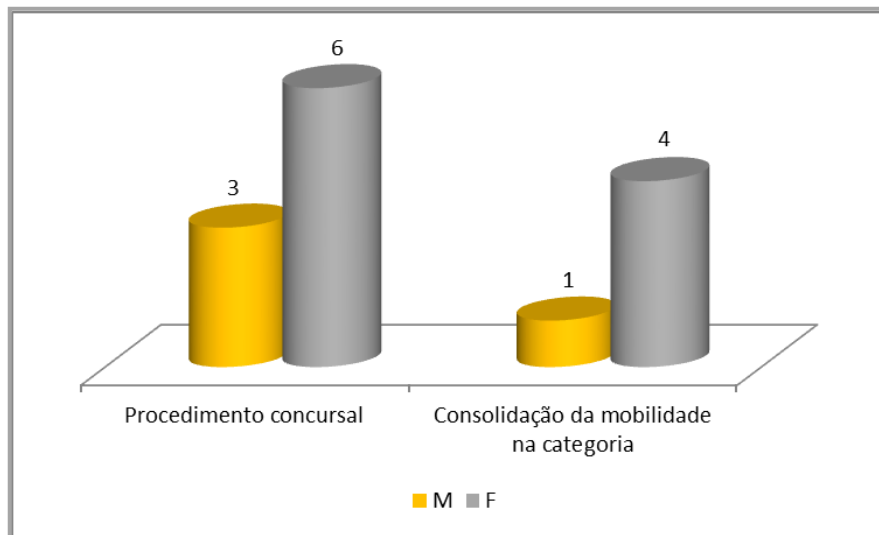


Gráfico 12: Mudança profissional de trabalhadores, por género

## 3.7 Prestação do Trabalho

### 3.7.1 Modalidades de Horário de Trabalho

A modalidade de horário de trabalho “regra” no IGFSS é o **horário flexível**, que abrange **217 trabalhadores**, que se traduz numa representatividade de **69,7%** do total do efetivo.

A modalidade de **isenção de horário de trabalho** aplica-se ao grupo de pessoal dirigente, que representa por **19,3% (60 trabalhadores)**. A modalidade de **jornada contínua** é praticada por **34 trabalhadores (10,9%)**.

De referir que, relativamente ao período normal de trabalho, os trabalhadores do IGFSS praticam um horário a tempo completo de 40 horas semanais, com exceção de 34 trabalhadores que praticam um horário de 35 horas semanais (modalidade de horário de trabalho de jornada contínua).



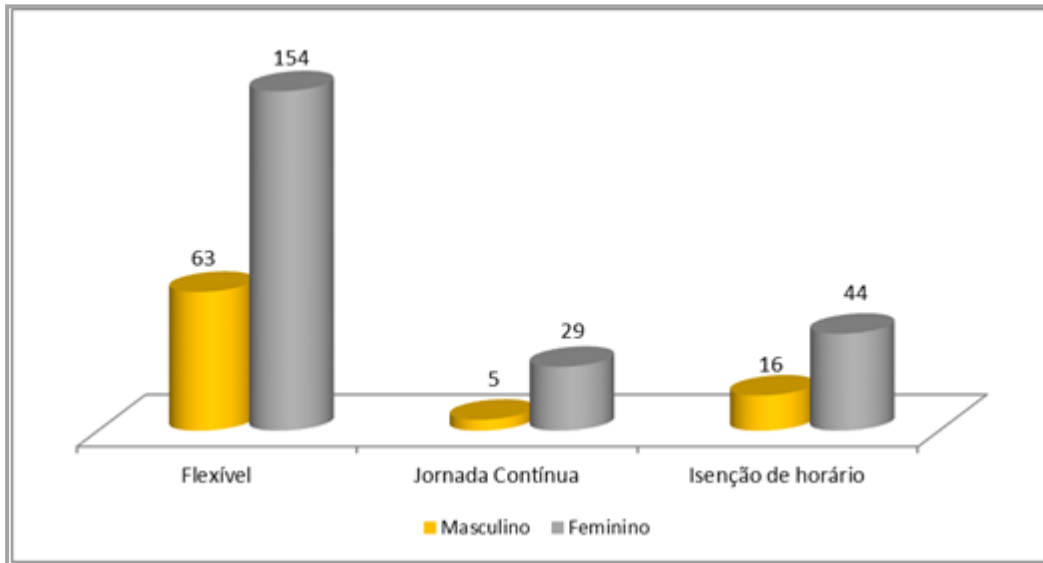


Gráfico 13: Modalidade de horário de trabalho, por género

### 3.7.2 Trabalho Suplementar

No decurso do ano de 2015, os trabalhadores do IGFSS realizaram **928 horas e 30 minutos** de trabalho suplementar.

O trabalho suplementar foi realizado, maioritariamente, em **dias úteis diurnos** num total de **834 horas e 30 minutos**, seguido do trabalho prestado em **dia de descanso semanal complementar**, num total de **71 horas** e do trabalho em **dias feriados** com **23 horas**.

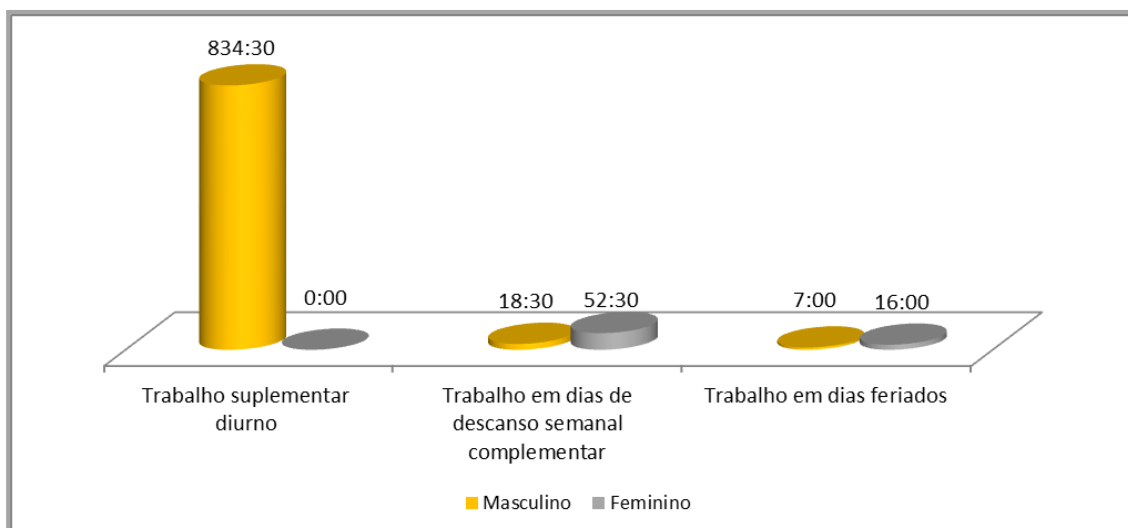


Gráfico 14: Número de horas de trabalho suplementar, por género

Analisando a distribuição do trabalho suplementar por grupo de pessoal, os assistentes operacionais apresentam uma maior representatividade com **89,9%** do total de horas suplementares, seguido do grupo de pessoal técnico superior com **8,4%**.

Com menor representatividade são as horas de trabalho suplementar realizadas pelos assistentes técnicos com **1,7%**.

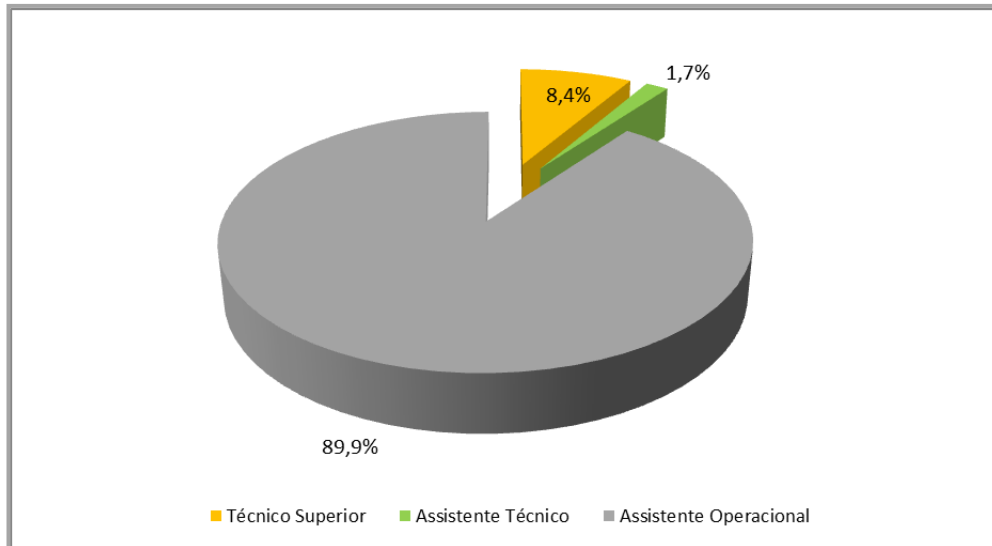


Gráfico 15: Percentagem de horas de trabalho suplementar, por grupo profissional

Comparativamente ao ano anterior, o trabalho suplementar registou uma **redução de 349 horas e 22 minutos**, representado no gráfico seguinte:

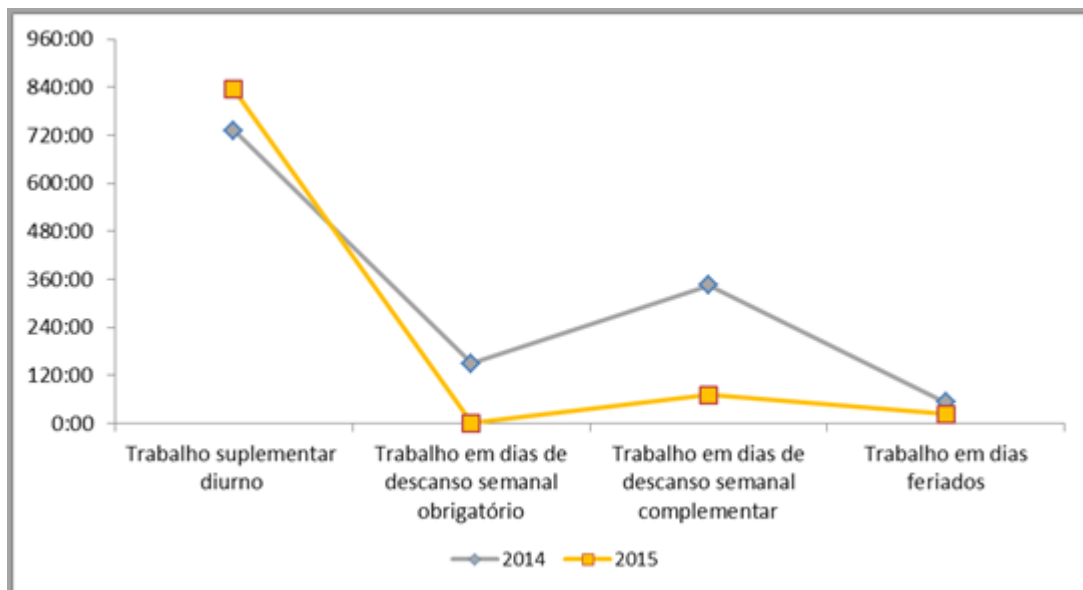


Gráfico 16: Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano

### 3.8 Absentismo Laboral

Em 2015, verificou-se um total de **6.936,90 dias** de ausência dos trabalhadores, representando um **aumento de 754,4 dias**, comparativamente com o ano anterior (6.182,50 dias).

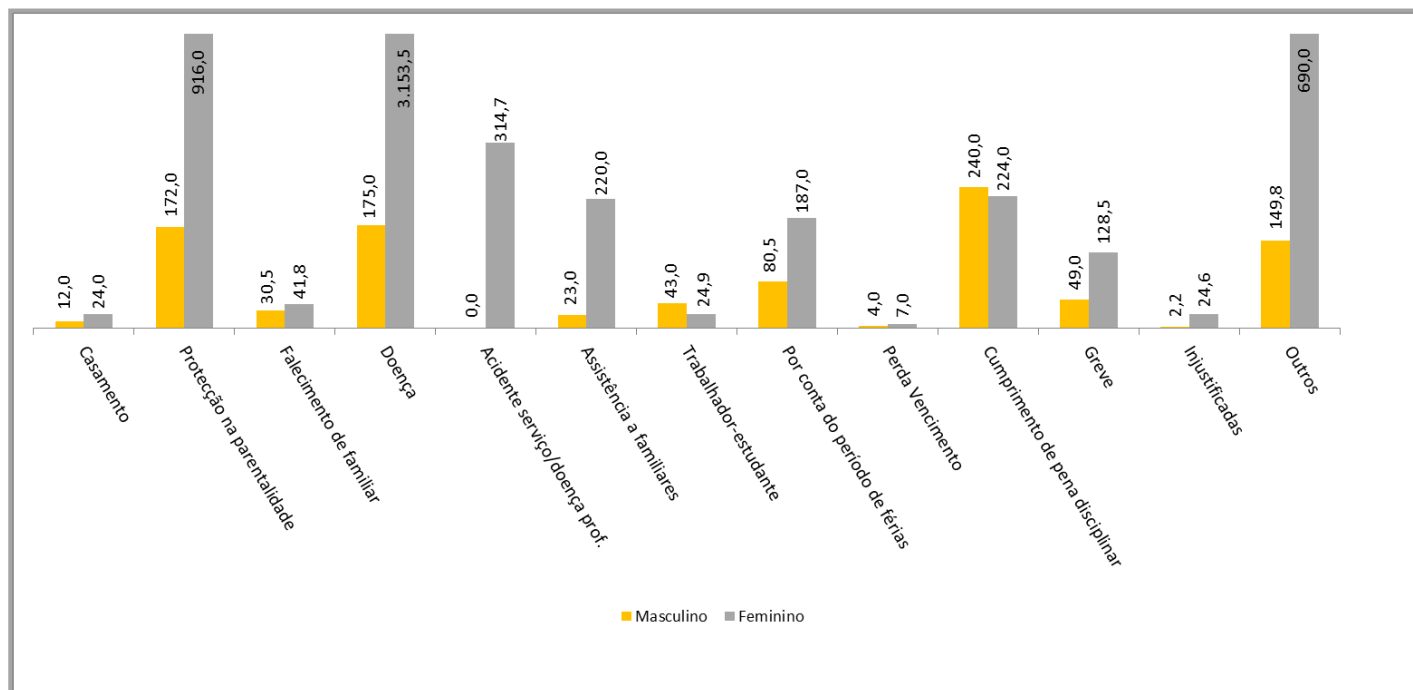


Gráfico 17: Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género

As principais causas de absentismo foram as ausências por motivo de **doença com 3.328,50 dias**, as ausências decorrentes da **proteção na parentalidade com 1088 dias** e as ausências por **outros motivos com registo de 839,80 dias**. Nas ausências por “outros motivos” incluem-se: atividades sindicais, consultas médicas, cumprimento de obrigações legais, doação de sangue, deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa, greve/atraso nos transportes, provas para concurso e licença especial para a prática de desporto.

Os grupos de pessoal do IGFSS com maior representatividade são os **técnicos superiores com registo de 5.222,90 dias de ausência (75,3%)**, seguido dos **assistentes técnicos com 1.566,20 dias (22,6%)** e dos **dirigentes intermédios de 2º grau com 113,80 dias (1,6%)**.

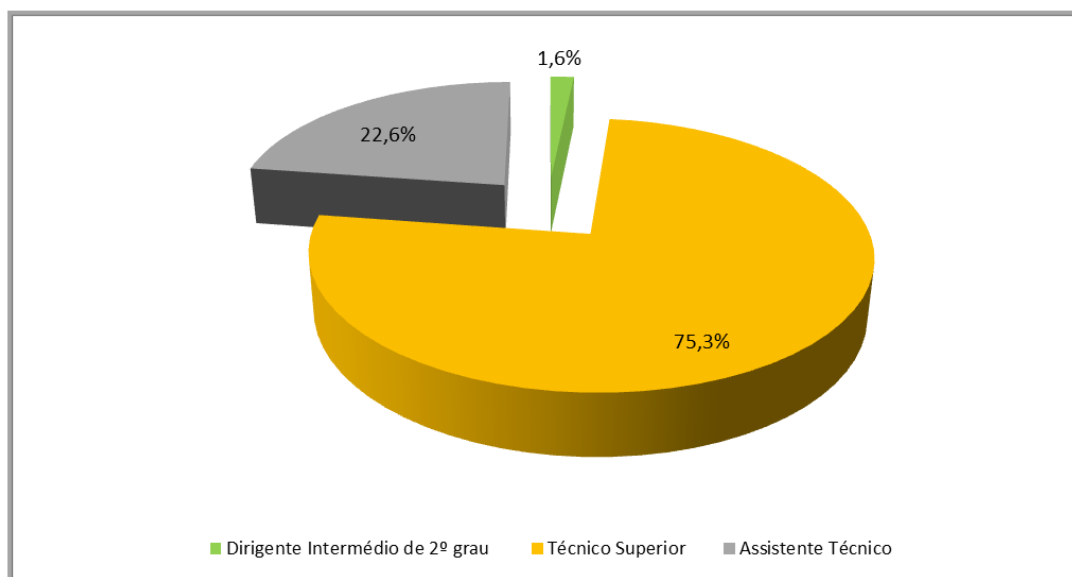


Gráfico 18: Número de ausências com maior representatividade, por grupo de pessoal

Comparativamente ao ano anterior, a taxa de absentismo teve um aumento de **0,63 p.p.**, passando de **4,10%** em 2014 para **4,73%**<sup>1</sup> em 2015.

## 3.9 Remunerações e Encargos

### 3.9.1 Estrutura Remuneratória

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores do Instituto, considerou-se remuneração salário base líquido e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisadas as remunerações líquidas brutas do total do efetivo, verifica-se que o escalão **1.001-1.250 euros** tem maior representação com **73 trabalhadores**, seguido do escalão **1.501-1.750 euros**, com **70 trabalhadores**.

<sup>1</sup> Taxa de absentismo não inclui as ausências no âmbito da parentalidade

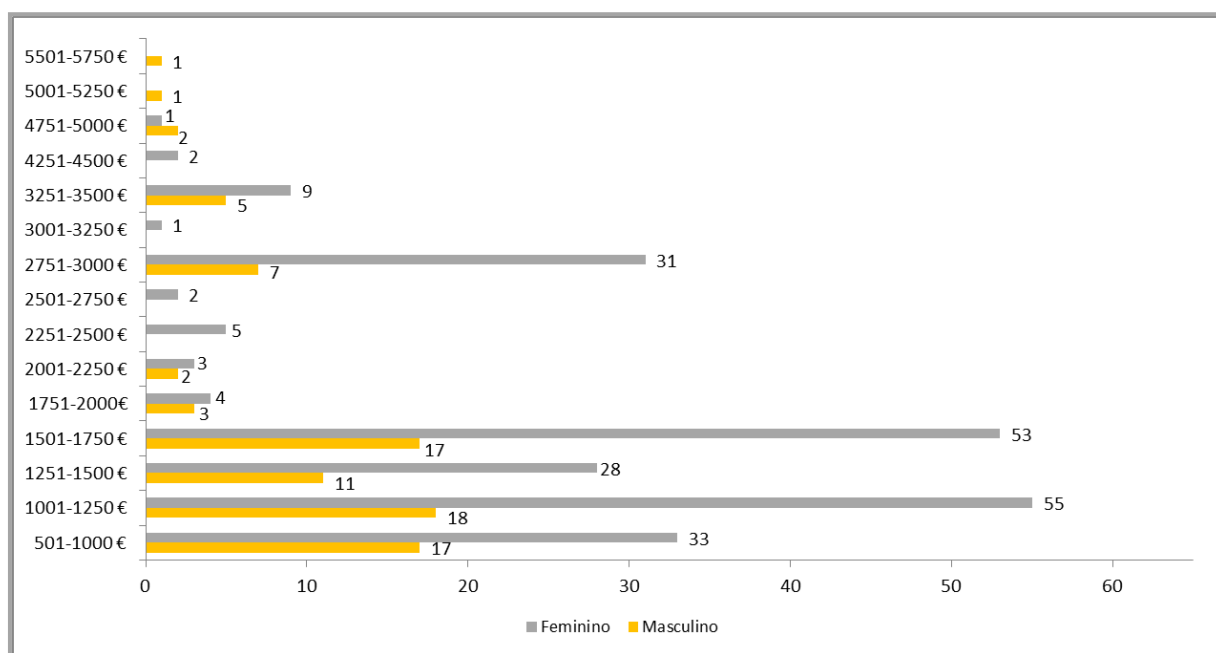


Gráfico 19: Distribuição dos escalões remuneratórios, por género

Nos limites mínimos das remunerações auferidas pelos trabalhadores do IGFSS, por género, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de **656,88 euros** para os trabalhadores do **sexo masculino** e **635,07 euros** para os trabalhadores do **sexo feminino**.

No que diz respeito aos limites máximos, apuraram-se valores de **5.684,05 euros** para o **sexo masculino** e **4.834,80 euros** para o **sexo feminino**, de acordo com os dados apresentados no quadro abaixo.

	Masculino	Feminino
Mínimo	656,88 €	635,07 €
Máximo	5.684,05 €	4.834,80 €

Quadro 2: Remuneração mínima e máxima, por género

**Leque Salarial Ilíquido = (Maior remuneração ilíquida/Menor remuneração ilíquida)**

**Leque Salarial Ilíquido = 9**

Em 2015, a remuneração ilíquida mais elevada é 9 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.

Leque Salarial Ilíquido	M	F
	8,7	7,6

O leque remuneratório, por género, corresponde, no sexo masculino a **8,7** e no sexo feminino a **7,6**.

### 3.9.2 Encargos Remuneratórios

Em 2015, o total de encargos com pessoal foi de **9.576.935,61 euros**, traduzindo uma **redução de 1.171.757,77 euros** face ao ano anterior (10.748.693,38 euros), devendo-se esta diferença, sobretudo, à redução do n.º de efetivos.

Nesta análise, verificou-se também que a rubrica “remuneração base” foi a que teve maior impacto no total de encargos com 8.444.686,54 euros, seguido da rubrica “Suplementos remuneratórios”, com 669.990,53 euros.

Encargos com pessoal	2014	2015
Remuneração base (*)	9.229.794,45 €	8.444.686,54 €
Suplementos remuneratórios	709.280,59 €	669.990,53 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	437.592,00 €	327.495,48 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	372.026,34 €	134.763,06 €
<b>Total</b>	<b>10.748.693,38 €</b>	<b>9.576.935,61 €</b>

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

Quadro 3: Comparação anual de encargos remuneratórios com os trabalhadores

Na rubrica “outros encargos com pessoal” incluem-se os abonos pagos por cessação de relação jurídica de emprego, nomeadamente, férias não gozadas, os reembolsos referentes às quotas da Ordem dos Advogados e Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS).

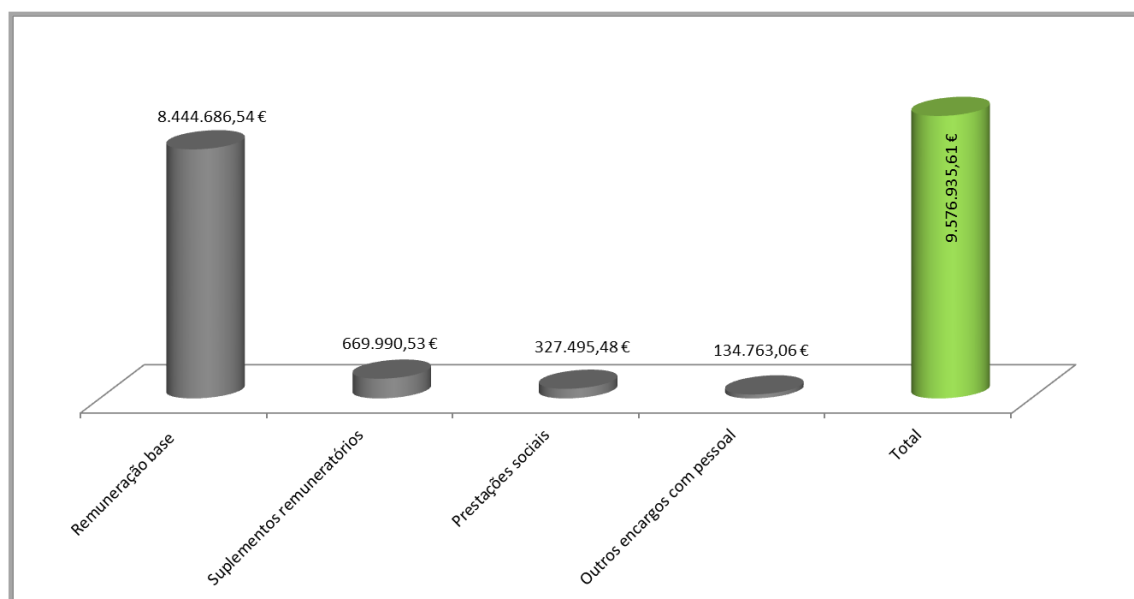


Gráfico 20: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

### 3.9.3 Encargos com Suplementos Remuneratórios

Comparativamente com o ano anterior, registou-se um **decréscimo de 39.290,06 euros** nos suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores, sendo o encargo, em 2015, de **669.990,53 euros**.

Nos encargos com suplementos remuneratórios assumidos pelo IGFSS, o valor mais representativo é de **628.674,15 euros**, referente a **despesas de representação**.

Suplementos remuneratórios	2014	2015
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	7.141,86 €	5.292,49 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	6.607,74 €	1.358,26 €
Disponibilidade permanente	0,00 €	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €	0,00 €
Fixação na periferia	0,00 €	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €	0,00 €
Abono para falhas	15.635,33 €	15.024,50 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	33.413,43 €	18.241,57 €
Representação	645.115,52 €	628.674,15 €
Secretariado	1.366,71 €	1.399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	0,00 €
<b>Total</b>	<b>709.280,59 €</b>	<b>669.990,53 €</b>

(\*) – Não está incluído o trabalho extraordinário diurno e noturno

Quadro 4: Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

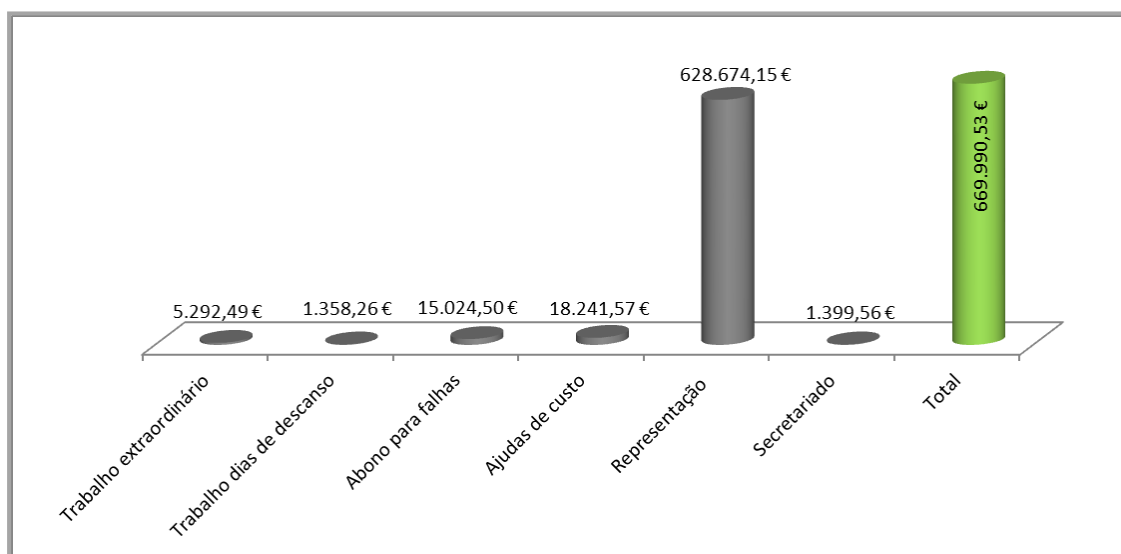


Gráfico 21 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

### 3.9.4 Encargos com Prestações Sociais

Em 2015 o total de encargos com as prestações sociais foi de **327.495,48 euros**, que se traduz numa **diminuição de 110.096,52 euros**, face ao ano anterior.

Do total dos encargos com prestações sociais, a rubrica com maior representatividade foi referente ao subsídio de refeição com **294.031,14 euros**.

Prestações sociais	2014	2015
Subsídios proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	0,00 €	0,00 €
Abono de família	6.974,07 €	6.707,54 €
Subsídio de educação especial	5.430,32 €	5.778,20 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00 €	0,00 €
Subsídio de funeral	0,00 €	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	3.332,77 €	1.116,25 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	319.538,11 €	294.031,14 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	102.316,73 €	19.862,35 €
<b>Total</b>	<b>437.592,00 €</b>	<b>327.495,48 €</b>

Quadro 5: Comparação anual de encargos com prestações sociais dos trabalhadores

Na rubrica “outras prestações sociais (incluindo pensões)” incluem-se os subsídios de parentalidade e doença, o abono de família pré-natal e os montantes pagos aos trabalhadores a aguardar aposentação definitiva.

A diferença significativa refletida nesta rubrica, de 2014 para 2015, é referente ao montante pago aos trabalhadores a aguardar aposentação definitiva e traduz-se em **80.651,47€**.

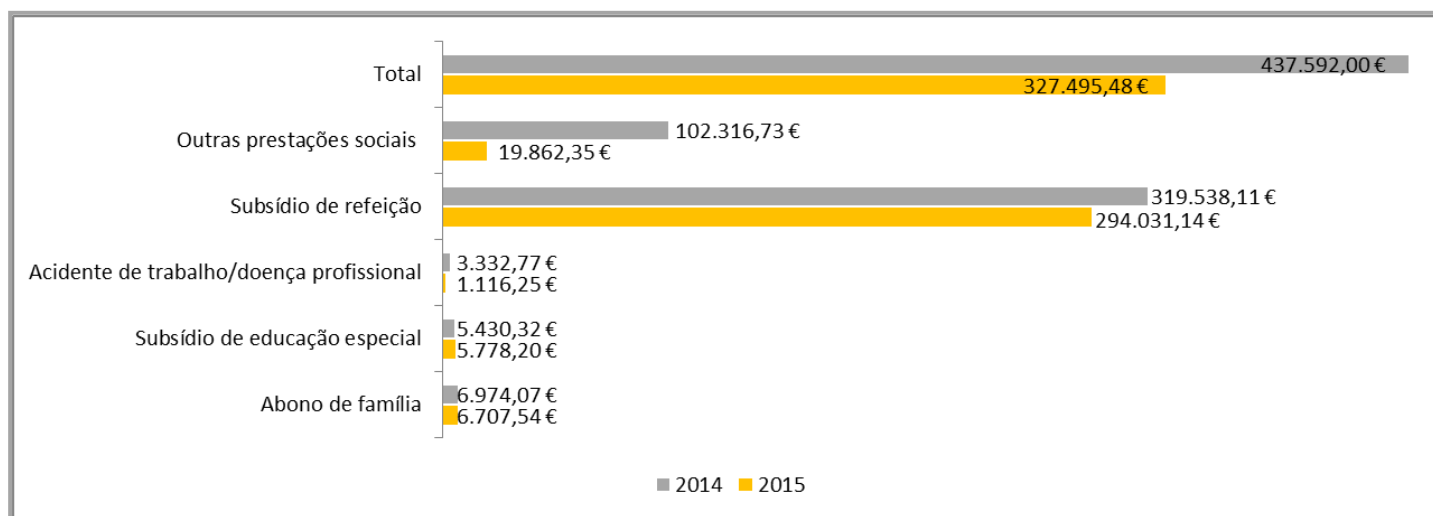


Gráfico 22 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores, por ano



### 3.10 Segurança e Saúde no Trabalho

Durante o ano de 2015, ocorreram **5 acidentes de trabalho**, respeitantes a trabalhadores do sexo feminino, traduzidos em **296 dias de ausência ao trabalho**.

Dos acidentes registados, 2 ocorreram no local de trabalho, tendo os restantes ocorrido *in itinere*.

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	2	1			1		3	1		1	1	
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	0											
	F	0						2			1	1	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	151				151		145			18	127	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0											
	F	0						0					

Quadro 6 – Número de acidentes de trabalho e de dias perdidos com baixa, por género

Dos 5 acidentes de trabalho registados, 2 resultaram em incapacidades temporárias e absolutas e 1 resultou em incapacidade temporária a parcial para o trabalho.

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	2
Casos de incapacidade temporária e parcial	1
<b>Total</b>	<b>3</b>

Quadro 7 – Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho

No ano de 2015, não foram declaradas doenças profissionais.

No que respeito aos serviços de saúde no trabalho, em 2015, realizaram-se **126 exames médicos** nas atividades de medicina no trabalho, com um encargo de **6.289 euros**. Nos exames médicos realizados incluem-se os exames periódicos, de admissão e ocasionais.

Não se registaram intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho, nem ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional, no entanto, foram realizadas **16 ações de formação** no âmbito da segurança e saúde no trabalho, abrangendo **100 trabalhadores** do IGFSS.

Foram efetuadas **13** visitas aos locais de trabalho, com vista à realização de auditorias internas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), asseguradas por uma técnica da Direção de Recursos Humanos.

### 3.11 Formação Profissional

No que respeita às ações de formação ministradas no ano de 2015, decorreram **79 ações internas** e **393 ações externas**, num total de **6.142 horas**.

As ações de formação com maior participação tiveram uma **duração inferior a 30 horas**, com um volume total de **445 ações**.

Tipo de ação	Menos 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	De 120 horas ou mais	Total
Internas	79	0	0	0	79
Externas	366	15	3	9	393
<b>Total</b>	<b>445</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>472</b>

Quadro 8 – Número de ações de formação e número de horas despendidas pelos trabalhadores

Comparativamente ao ano de 2014, registou-se uma diminuição de **373** ações de formação ministradas.

Tipo de ação	2014	2015
Internas	83	79
Externas	762	393
<b>Total</b>	<b>845</b>	<b>472</b>

Quadro 9- Comparação das ações de formação por tipo de ação, por ano

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.

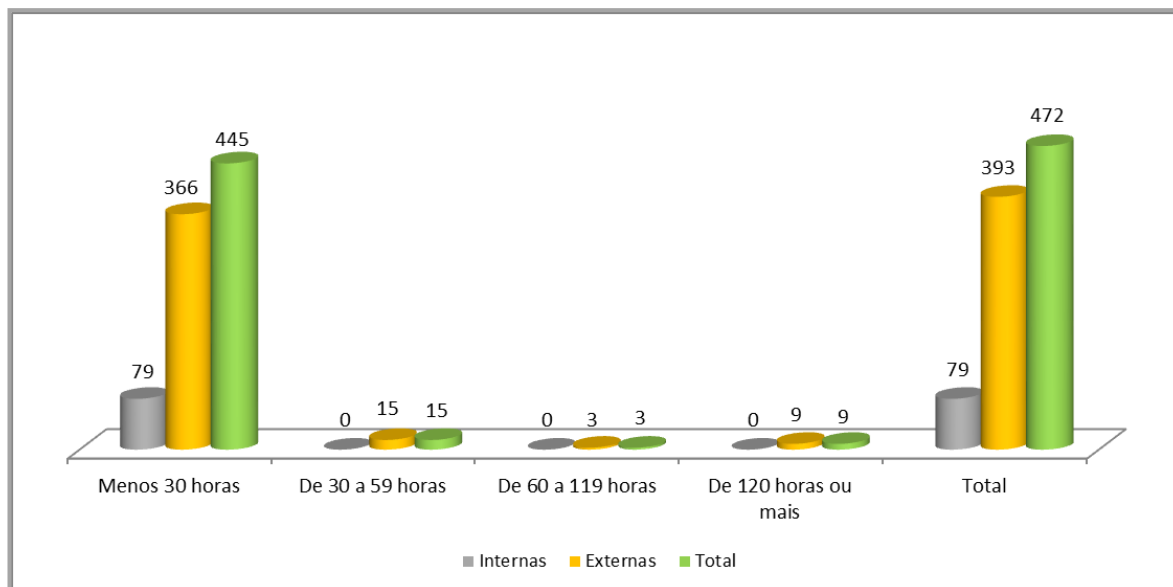


Gráfico 23 – Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo e duração

Nº de participações e de participantes	Ações internas	Ações externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente intermédio de 1º grau	0	2	2	2
Dirigente intermédio de 2º grau	28	104	132	17
Técnico Superior	49	181	230	142
Assistente técnico	2	95	97	52
Assistente operacional	0	11	11	6
<b>Total</b>	<b>79</b>	<b>393</b>	<b>472</b>	<b>219</b>

Quadro 10- Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por grupo, cargo, carreira e segundo o tipo de ação

No total de ações de formação realizadas, participaram **219 trabalhadores**, que se traduz numa taxa de participação de **70,4%** do total do efetivo.

Comparativamente a 2014, regista-se uma diminuição **de 22,1%** na taxa de participação, sendo a taxa de participação em 2014 de 92,5%.

Esta diminuição deveu-se, principalmente, ao facto do plano do plano de formação só ter sido aprovado no mês de abril e também pelo cancelamento de ações de formação por parte de algumas entidades formadoras.

Desta análise destaca-se a maior representatividade no grupo de pessoal técnico superior com maior número de participações nas ações de formação realizadas (**230**).

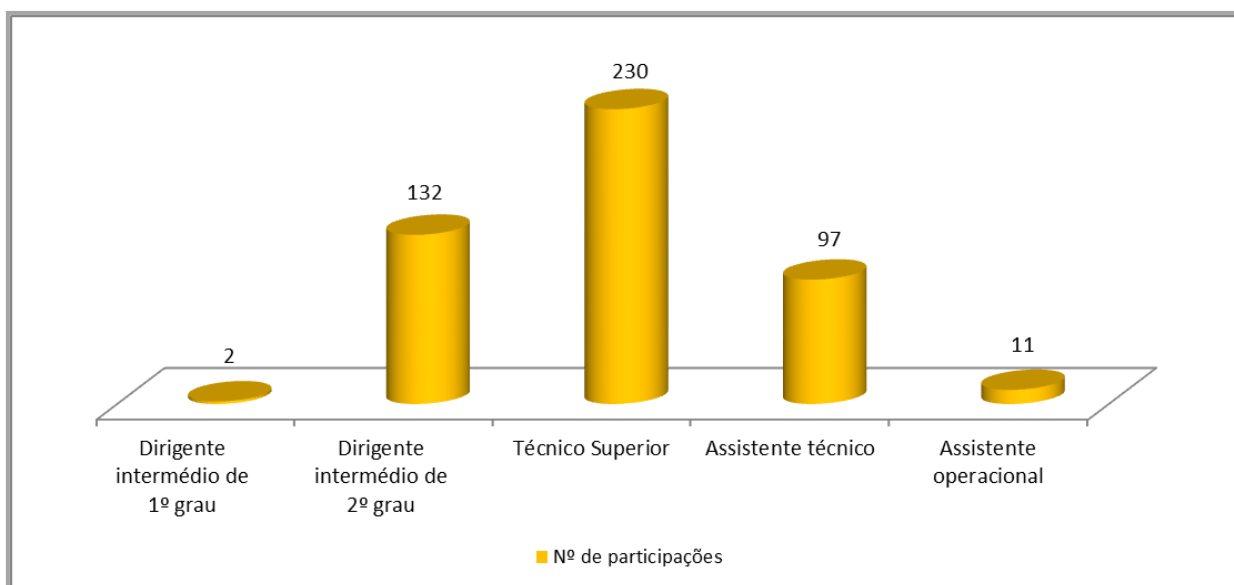


Gráfico 24 – Número de participações em ações de formação durante o ano, segundo o grupo de pessoal

A participação nas ações de formação profissional realizadas ao longo do ano de 2015, representou um total de **6.142 horas** de formação despendidas, distribuídas pelos grupos de pessoal, conforme gráfico abaixo:

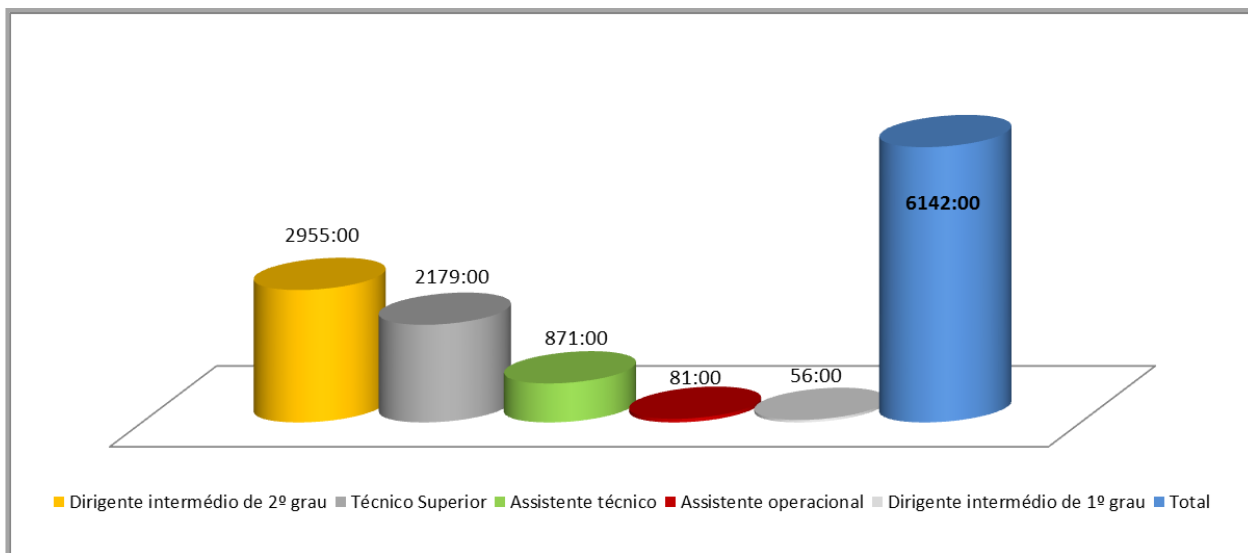


Gráfico 25 – Número de horas de formação, durante o ano segundo o grupo de pessoal

Relativamente aos encargos, em 2015 foram despendidos **51.661,78 euros** em formação profissional dos trabalhadores, associado exclusivamente a ações de formação externas. Face ao ano anterior, registou-se uma **redução de 537,05 euros**.

### 3.12 Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2015 existiam **45** trabalhadores sindicalizados, menos **1** trabalhador face ao ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam **14,5%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2015, foram instaurados **5** processos disciplinares e existia **1** processo transitado do ano anterior. Do total de processos em curso, foram decididos **2**, com aplicação da sanção disciplinar de suspensão.

## 4 Considerações Finais

Em 2015, confirma-se a tendência no decréscimo do efetivo no IGFSS, registando-se um efetivo de 311 trabalhadores a 31 de dezembro. Os últimos seis anos refletem uma redução de 127 trabalhadores;

O efetivo do IGFSS é maioritariamente feminino (73%) e apresenta uma média de idades de 47 anos. O trabalhador mais jovem tem 29 anos e o trabalhador com maior idade tem 68 anos;

O índice de envelhecimento no IGFSS, face a 2014, aumentou, traduzindo-se numa taxa de 24,8%;

Apesar da taxa de reposição se situar nos 58%, importa referir a relevância de avaliar esta movimentação dos recursos e os consequentes custos;

O motivo das saídas com maior representatividade é a mobilidade interna, seguido das situações de cessação de comissão de serviço, cessação de mobilidade interna e procedimento concursal, classificados como “outras situações”;

No IGFSS as carreiras com maior representatividade são as dos técnicos superiores (55%) e dos assistentes técnicos (22,8%). Em comissão de serviço registam-se 60 trabalhadores (19,3%);

Relativamente às ausências, em 2015, o IGFSS regista um aumento de 0,63 p.p. face ao ano anterior, refletindo uma taxa de absentismo de 4,73%, onde o motivo com maior representatividade são as ausências por doença;

Face a 2014, registou-se uma redução de 1.171.757,77€ nos encargos remuneratórios, que se deveu sobretudo à diminuição do n.º de efetivos;

No âmbito da formação profissional, registou-se uma redução significativa no número de ações de formação realizadas (472), relativamente ao ano anterior (845). Esta diminuição é consequente da aprovação tardia do plano de formação, que apenas se realizou em abril de 2015, inviabilizando a realização de ações de formação antes desse período. No entanto, 70,4% do efetivo realizaram formação profissional no ano de 2015 com uma média de 19,75 horas por trabalhador;

No âmbito disciplinar registou-se, durante o ano de 2015, a aplicação de 2 sanções disciplinares de suspensão.

## 5 Síntese dos Indicadores Sociais

Indicador	Valor
Nº Médio de Trabalhadores	322 Trabalhadores
Índice de Tecnicidade	55%
Média de Idades	47 Anos
Leque Etário	2
Índice de Envelhecimento	24,8%
Taxa de Admissões	9,3%
Taxa de Saídas	16,1%
Taxa de Reposição	58%
Taxa de Absentismo	4,73%
Nº Médio de Dias de Ausência	6,6 Dias
Leque Remuneratório Masculino	8,7
Leque Remuneratório Feminino	7,6
Taxa de Incidência de Acidentes no Local de Trabalho	0,64%
Percentagem de Trabalhadores com Formação Profissional	70,4%
Nº Médio de Horas de Formação/trabalhador	19,75h



SEGURANÇA SOCIAL

