



BALANÇO SOCIAL 2016



FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2016

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

22 de fevereiro de 2017

ÍNDICE

1	NOTA PRÉVIA	4
2	CARACTERIZAÇÃO DO IGFSS	5
2.1	Estrutura Organizacional	5
3	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IGFSS	6
3.1	Relação Jurídica de Emprego	7
3.2	Grupo de Pessoal /cargo/carreira	8
3.3	Estrutura Etária	9
3.4	Antiguidade	11
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	15
3.7	Prestação do Trabalho	15
3.7.1	Modalidades de Horário de Trabalho	15
3.7.2	Trabalho Suplementar	16
3.8	Absentismo Laboral	17
3.9	Remunerações e Encargos	18
3.9.1	Estrutura Remuneratória	18
3.9.2	Encargos Remuneratórios	19
3.9.3	Encargos com Suplementos Remuneratórios	20
3.9.4	Encargos com Prestações Sociais	21
3.9.5	Encargos com Benefícios Sociais	21
3.10	Segurança e Saúde no Trabalho	21
3.10.1	Acidentes de Trabalho	23
3.11	Formação Profissional	23
3.12	Relações Profissionais e de Disciplina	25
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
5	SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS	27

Índice de Gráfico

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos do IGFSS, de 2010 a 2016	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	12
Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade	13
Gráfico 8 - Admissões de trabalhadores, por género e modalidade	14
Gráfico 9 - Mudança profissional de trabalhadores, por género e motivo	15
Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (%)	15
Gráfico 11 - Número de horas de trabalho suplementar, por género	16
Gráfico 12 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano	17
Gráfico 13 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género	17
Gráfico 14 - Distribuição taxa de absentismo, por grupo de pessoal (%)	18
Gráfico 15 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género	19
Gráfico 16 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2016 por rubrica	20
Gráfico 17 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho	22
Gráfico 18 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho	22
Gráfico 19- Ações de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal e duração	24

Índice de Quadros

Quadro 1 - Total de efetivo do IGFSS em 2016 - Distribuição por categoria e género	6
Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2016 por género e unidade orgânica	7
Quadro 3 - Distribuição de efetivo por vínculo, em 2015 e 2016	8
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira	10
Quadro 5 - Distribuição de efetivo de acordo com o nível escolaridade, em 2015 e 2016	11
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal	14
Quadro 7 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria, em 2015 e 2016	16
Quadro 8 - Remuneração mínima e máxima, por género	19
Quadro 9 - Comparação anual de encargos remuneratórios com os trabalhadores	20

Quadro 10 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios	21
Quadro 11 - Comparação anual de encargos com prestações sociais	21
Quadro 12 - Acidentes de Trabalho	23
Quadro 13 - Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por grupo, cargo, carreira e segundo o tipo de ação	24
Quadro 14 - Número de ações de formação	24
Quadro 15 - Comparação anual de ações de formação	25

Índice de Indicadores

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2016	7
Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes	9
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	14
Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido	19
Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género	19
Indicador 11 – Taxa de Incidência de Acidentes de trabalho	23

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 IGFSS

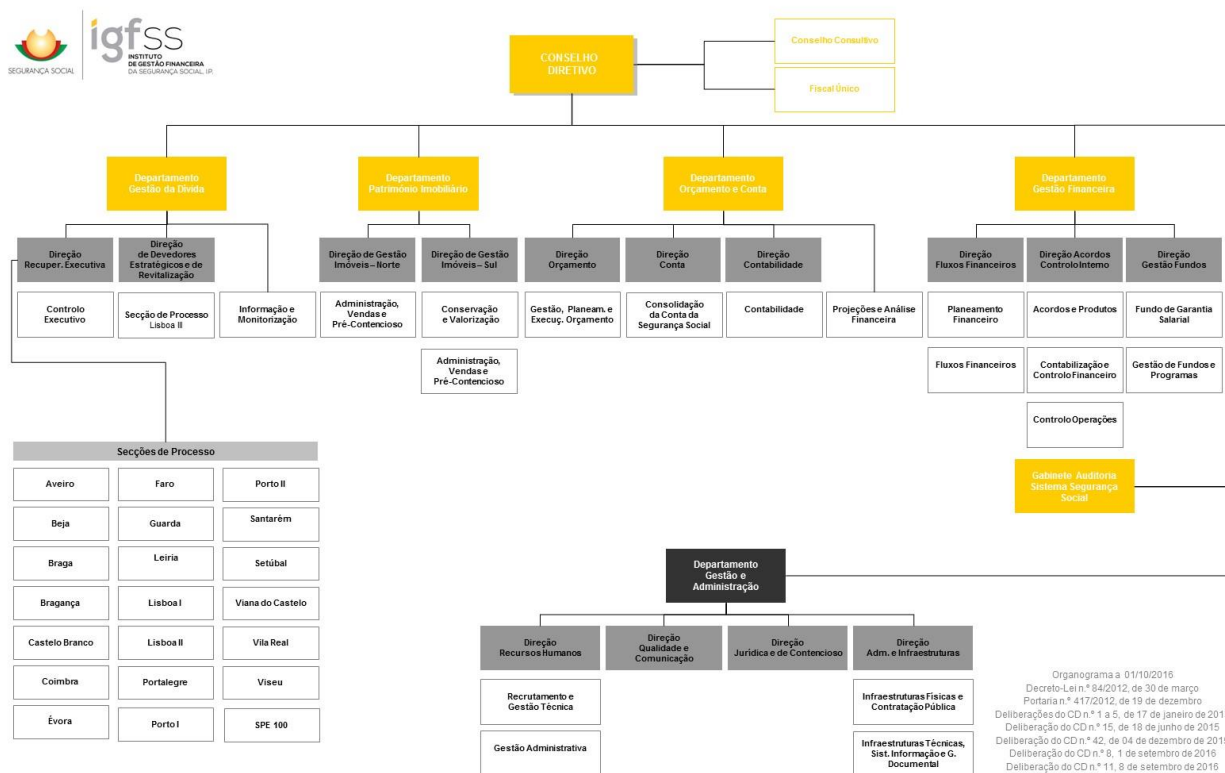
2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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



Organograma a 01/10/2016
 Decreto-Lei n.º 84/2012, de 30 de março
 Portaria n.º 417/2012, de 19 de dezembro
 Deliberações do CD n.º 1 a 5, de 17 de janeiro de 2013
 Deliberação do CD n.º 15, de 19 de junho de 2015
 Deliberação do CD n.º 42, de 04 de dezembro de 2015
 Deliberação do CD n.º 8, 1 de setembro de 2016
 Deliberação do CD n.º 11, 8 de setembro de 2016
 revisão: 13 • 30/09/2016

3 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IGFSS

Em 31 de dezembro de 2016 o número de efetivos do IGFSS totalizava **356 trabalhadores**, sendo **104 (29%) trabalhadores do género masculino** e **252 (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.

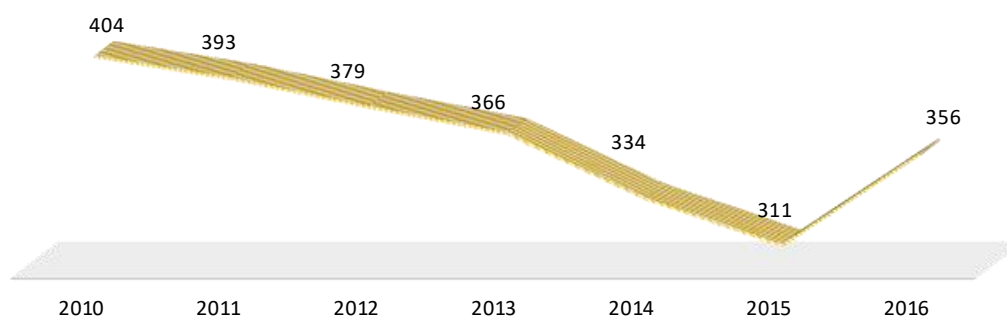
Quadro 1 - Total de efetivo do IGFSS em 2016 - Distribuição por categoria e género

Categoria	M	F	Total	
			N.º	%
Dirigente Superior 1.º Grau	1	0	1	0,28%
Dirigente Superior 2.º Grau	2	1	3	0,84%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	1	2	3	0,84%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	13	38	51	14,33%
Técnico Superior	67	153	220	61,8%
Assistente Técnico	14	56	70	19,66%
Assistente Operacional	6	2	8	2,25%
Total	N.º	104	252	356
	%	29%	71%	100%

Importa referir que à data de referência, 4 trabalhadores encontravam-se ausentes por doença, por um período superior a seis meses, pelo que não são considerados no efetivo.

No ano de 2016 inverteu-se a tendência decrescente dos últimos 6 anos, que em 2015 atingiu o número de efetivo mais baixo (311 trabalhadores). Face ao ano de 2015, verificou-se um acréscimo de 45 trabalhadores, o que representa de variação positiva do efetivo de 14%.

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos do IGFSS, de 2010 a 2016



Sendo certo que em 31 de dezembro de 2016, o número total de efetivo era de 356 trabalhadores, o número médio de trabalhadores em exercício de funções foi de 331 trabalhadores, atendendo às constantes movimentações (saídas e entradas) ocorridas ao longo do ano em análise.

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2016

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

N.º Médio Trabalhadores 2016 = 331

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

Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2016 por género e unidade orgânica

Unidade Orgânica	M	F	Total	
			N.º	%
Conselho Diretivo (CD)	3	3	6	1,7%
Áreas operacionais	86	219	305	85,7%
Departamento Gestão da Dívida (DGD)	54	136	190	53,4%
Departamento Património Imobiliário (DPI)	9	24	33	9,3%
Departamento Orçamento e Conta (DOC)	11	22	33	9,3%
Departamento Gestão Financeira (DGF)	12	37	49	13,7%
Área de suporte	15	30	45	12,6%
Departamento Gestão e Administração (DGA)	15	30	45	12,6%
Total	104	252	356	100%

Nota 1: Do total de efetivos, 151 estão afetos a unidades orgânicas territorialmente desconcentradas (DPI/Direção Gestão Imóveis-Norte e DGD/Secções Processo Executivo)

O DGD é a unidade orgânica com o número mais elevado de trabalhadores, com 190 trabalhadores, o que representa 53,4% do efetivo total do IGFSS, seguida do DGF com 49 trabalhadores (13,7%) e do DGA com 45 trabalhadores (12,6%). Os departamentos do Património Imobiliário e do Orçamento e Conta têm ambos 33 trabalhadores (9,3% do efetivo do IGFSS).

De salientar que as áreas operacionais detêm 85,7% (305 trabalhadores) do efetivo a 31 de dezembro de 2016, a área de suporte 12,6% (45 trabalhadores) e o Conselho Diretivo representa 1,7% do efetivo.

Do universo de trabalhadores (356), **14 são portadores de deficiência**, o que representa uma taxa de emprego de **3,93%** de trabalhadores deficientes (Taxa de empregabilidade masculina de 1,12% e taxa de empregabilidade feminina de 2,81%).

3.1 Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de dezembro de 2016, **298 (84%)** 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 **58 (16%)** trabalhadores em comissão de serviço no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD).

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

Quadro 3 - Distribuição de efetivo por vínculo, em 2015 e 2016

Vínculo	2015		2016		↕
	N.º	%	N.º	%	
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	251	81%	298	84%	47
Comissão de Serviço	60	19%	58	16%	-2
Total	311	100%	356	100%	45

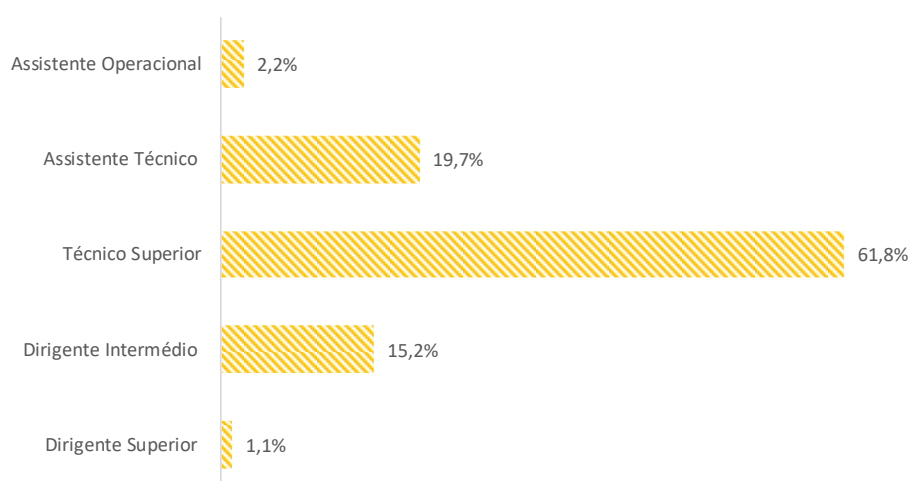
Face ao ano de 2015, verificou-se um acréscimo de 47 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e um decréscimo de 2 comissões de serviço.

3.2 Grupo de Pessoal /cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior com **220 trabalhadores** (acréscimo de 49 trabalhadores na categoria/carreira face ao ano anterior), ou seja, **61,8%** do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de **19,7%** (**70 trabalhadores**), conforme gráfico infra.

Menor representatividade mantém-se no grupo de pessoal assistente operacional, representada por **2,2%** (**8 trabalhadores**).

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



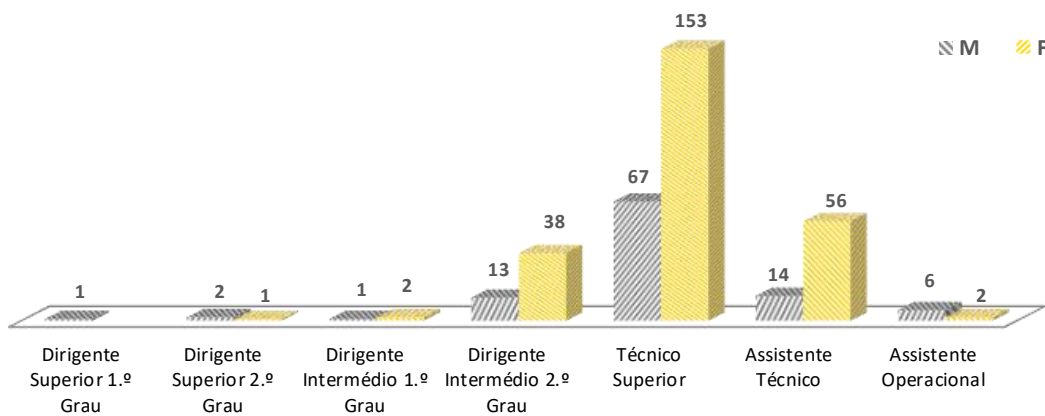
A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de 16,3%, sendo que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 11,5%.

Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes

Índice de Enquadramento = $[(n.º \text{ dirigentes} / \text{total efetivo}) \times 100]$
Índice de Enquadramento = 16,3%

Constata-se a predominância do género feminino, 252 em 356, 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

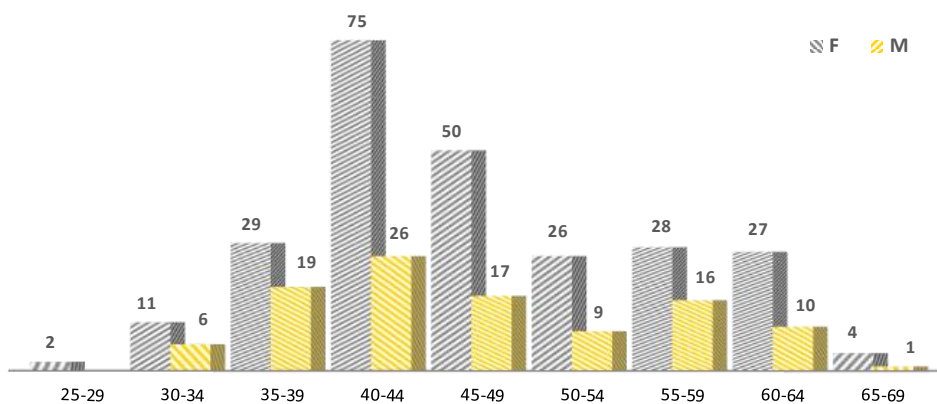


3.3 Estrutura Etária

Na estrutura etária (gráfico 4), o efetivo do IGFSS, situa-se no intervalo compreendido entre os 25 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, para ambos os géneros, no escalão 40-44 anos de idade, com um número de trabalhadores de 75 do género feminino e 26 do género masculino.

Destaca-se que o trabalhador **mais jovem** tem **26 anos** e o trabalhador com **maior idade** tem **66 anos** de idade.

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género



O nível médio de idade dos trabalhadores do IGFSS é de **47 anos**, o **leque etário** é de **2,54** (isto é, a idade do trabalhador mais idoso é 2,54 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem) e o **índice de envelhecimento** é de **24,2%**.

Os grupos etários com maior representatividade são o 40-44 e o 45-49, que representam **42,3%** do total dos trabalhadores do IGFSS.

Indicador 3 – Leque Etário

Leque Etário = (Idade trabalhador mais idoso/Idade trabalhador menos idoso)
Leque Etário = 2,54

Devido ao número de admissão de trabalhadores no decurso de 2016, foi possível inverter a tendência de envelhecimento dos recursos humanos, tendo-se registado um decréscimo do índice de envelhecimento de **0,6 p.p.**, face a 2015 (24,8%).

De acordo com o género, o índice de envelhecimento feminino representa 16,6% do total do efetivo com idade superior a 55 anos e o masculino representa 7,6%.

Indicador 4 – Índice de Envelhecimento

Índice de Envelhecimento = (N.º trabalhadores com idade >= a 55 anos/Total efetivo) x 100
Índice Envelhecimento = 24,2%

Analisando o mesmo indicador por cargo/carreira (quadro 4), mantém-se a tendência do ano anterior, ou seja, o grupo mais envelhecido é o grupo dos assistentes técnicos (11%), seguido dos grupos do técnico superior (9,3%).

Uma das causas da elevada média etária dos trabalhadores, relaciona-se com a dificuldade de rejuvenescimento dos quadros, devido à limitação de admissão de novos trabalhadores.

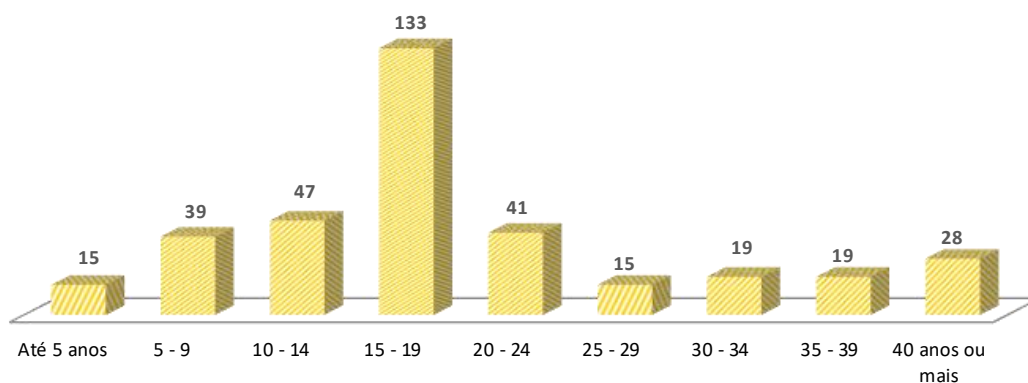
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira

Carreira/cargo	Índice Envelhecimento
Dirigente Superior 1.º Grau	0,3%
Dirigente Superior 2.º Grau	0,0%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0,3%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	1,1%
Técnico Superior	9,3%
Assistente Técnico	11,0%
Assistente Operacional	2,2%

3.4 Antiguidade

O nível médio de antiguidade dos efetivos é de 19 anos, quer no género feminino como no género masculino. No que respeita à estrutura de antiguidade, a faixa de antiguidade dos **15 aos 19 anos** e dos **10 aos 14 anos** são as que reúnem maior número de trabalhadores. Já o menor número de trabalhadores encontra-se nas faixas de antiguidade do **tempo inferior a 5 anos** e dos **25-29 anos**, com **15 trabalhadores**, em cada um.

Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



3.5 Nível de Escolaridade

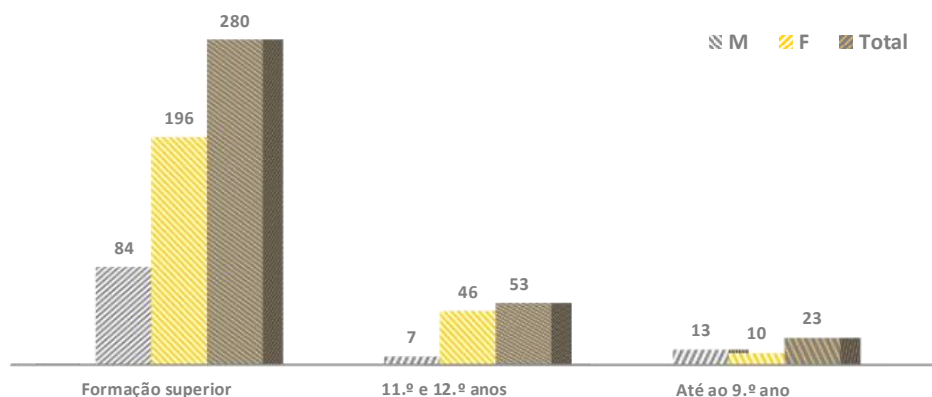
Conforme se pode verificar no quadro 5, a **formação superior** é o nível habilitacional com maior representatividade, **79% dos trabalhadores** do IGFSS, seguida do **11.º e 12.º ano ou equivalente**, detido por **15% dos trabalhadores**.

Quadro 5 - Distribuição de efetivo de acordo com o nível escolaridade, em 2015 e 2016

Nível habilitacional	2015		2016		↕
	N.º	%	N.º	%	
Formação Superior	233	75%	280	79%	47
11º e 12º anos	54	17%	53	15%	-1
Até ao 9º ano	24	8%	23	6%	-1
Total	311	100%	356	100%	45

No universo do efetivo com habilitações ao nível superior, **70% (196 trabalhadores)** são do género feminino, conforme gráfico 6.

Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género



O índice de tecnicidade é de 61,8 % e a taxa de habilitação superior é de 79%, 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 = 61,8%

3.6 Movimentação

Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do IGFSS durante o ano de 2016, considerando, para além das novas admissões, regressos e saídas de trabalhadores, as mudanças internas ocorridas entre unidades orgânicas do IGFSS.

3.6.1 Saídas

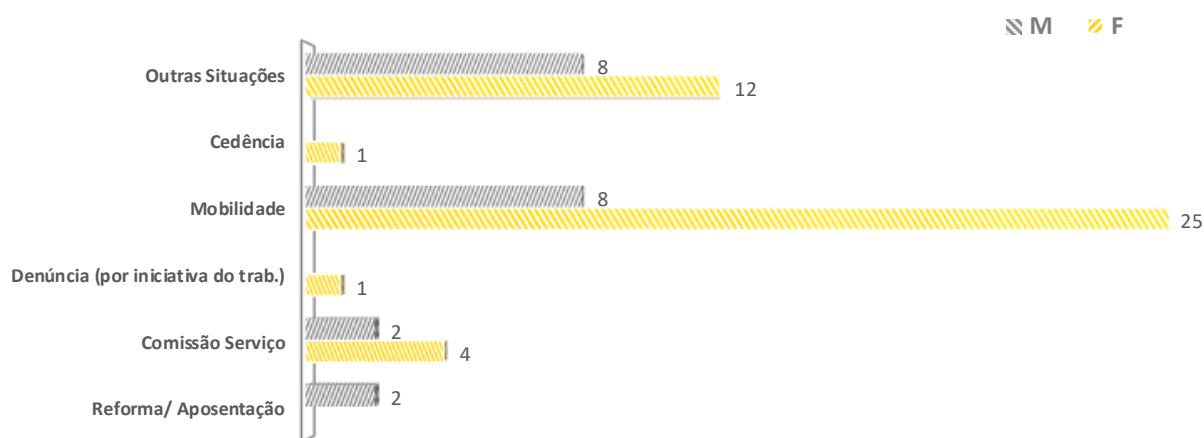
No período em análise, registou-se a saída de 63 trabalhadores, por aposentação, por cessação da comissão de serviço, por mobilidade, cedência, entre outros motivos.

O índice de rotatividade (*turn over*) atingiu 24%, sendo o índice de saída de 17,7%.

Indicador 6 – índice de Saídas

Índice de Saídas = (N.º Saídas/Total efetivo) x 100
Índice de Saídas = 17,7%

Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade



Importa referir que se consideraram “outras situações”, as saídas por procedimento concursal, cessação de mobilidade interna (regresso à situação de origem), ausências superiores a 6 meses (doença e licença parentalidade) e licença sem vencimento. A saída registada por denúncia (por iniciativa do trabalhador) ocorreu durante o período experimental.

Observa-se ainda que o grupo de pessoal com maior representatividade nas saídas foi nos técnicos superiores (45 trabalhadores).

A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi de 171%. Estes valores vão ao encontro da política de reforço do número de efetivos do IGFSS, preconizado no Plano de Gestão de Recursos Humanos para 2016.

Indicador 7 – Taxa de Reposição

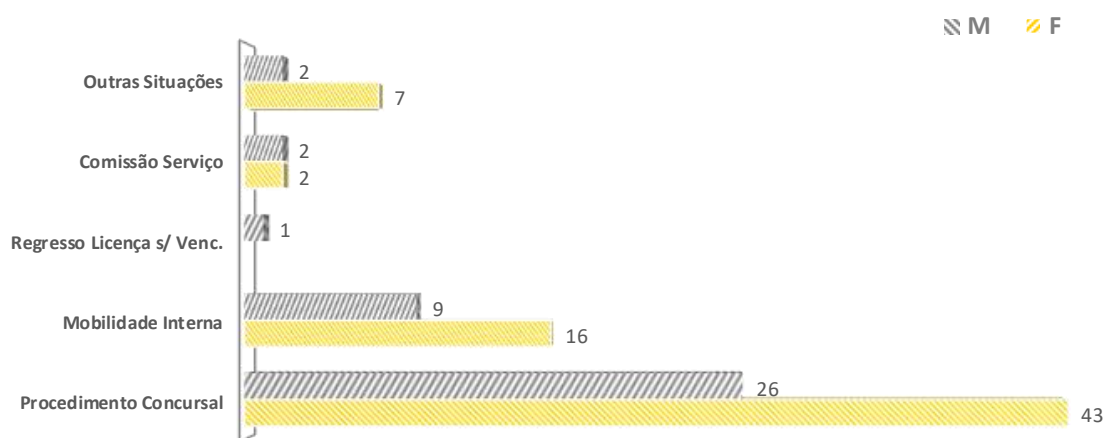
Taxa de Reposição = (N.º de admissões/N.º de saídas) x 100
Taxa de Reposição = 171%

3.6.2 Admissão

No que concerne às admissões, em 2016 registaram-se 108 admissões. À semelhança das saídas, o grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o dos técnicos superiores, com a entrada de 94 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) e regresso por cessação antecipada de mobilidade. Contrariando a tendência dos últimos dois anos, o maior número de admissões ocorreu por procedimento concursal (69 trabalhadores).

O **índice de admissão** é de **30,3%**, aproximadamente duas vezes superior ao índice de saída (17,7%).

Indicador 8 – índice de Admissão

Índice de Admissões = (N.º Admissões/Total efetivo) x 100
Índice de Admissão = 30,3%

Em suma, em 2016, o grupo de pessoal onde ocorreram a maior das movimentações foi nos técnicos superiores, quer ao nível das saídas quer ao nível das admissões. Neste grupo, as admissões compensaram todas as saídas ocorridas o que não aconteceu as restantes carreiras/cargo, conforme se demonstra no quadro 6.

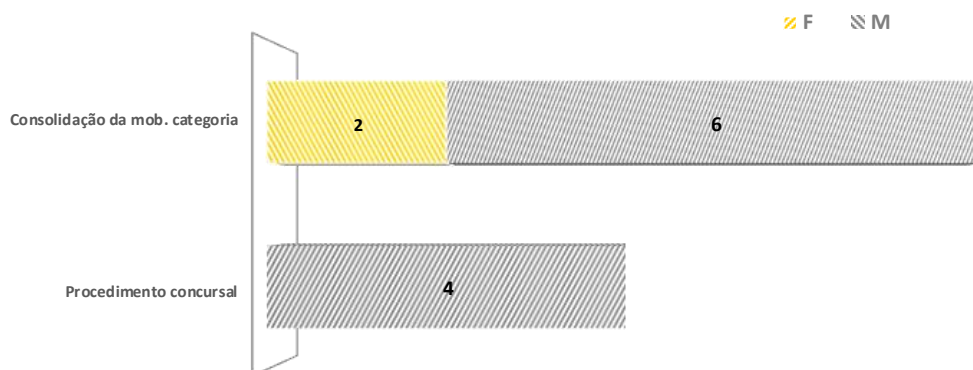
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal

Carreira/cargo	Movimentações		↕	
	Saídas	Admissões	N.º	%
Dirigente Intermédio 2.º Grau	8	6	-2	-25%
Técnico Superior	45	94	49	109%
Assistente Técnico	8	7	-1	-13%
Assistente Operacional	2	1	-1	-50%

3.6.3 Mudança de Situação Profissional

Em 2016, registaram-se **12** mudanças de situação profissional dos trabalhadores no instituto, **10 por procedimento concursal** (8 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos) e **2 consolidações de mobilidade na categoria**, na carreira de técnico superior.

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

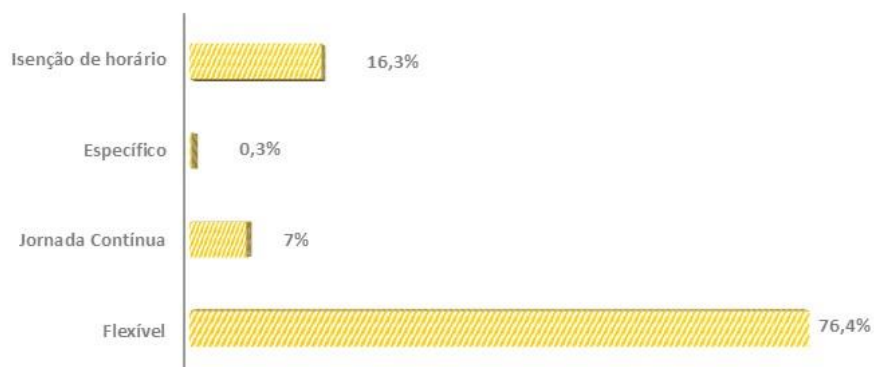


3.7 Prestação do Trabalho

3.7.1 Modalidades de Horário de Trabalho

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

Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (%)



No IGFSS a modalidade de horário de trabalho tipo é **horário flexível**, com uma representatividade de **76,4% dos trabalhadores** (272), cerca de **7%** pratica o regime de **horário de jornada contínua** (25 trabalhadores) e **16,3%** têm **isenção de horário** (dirigentes). A modalidade de horário específico é praticada pela trabalhadora que exerce funções de secretariado no Conselho Diretivo.

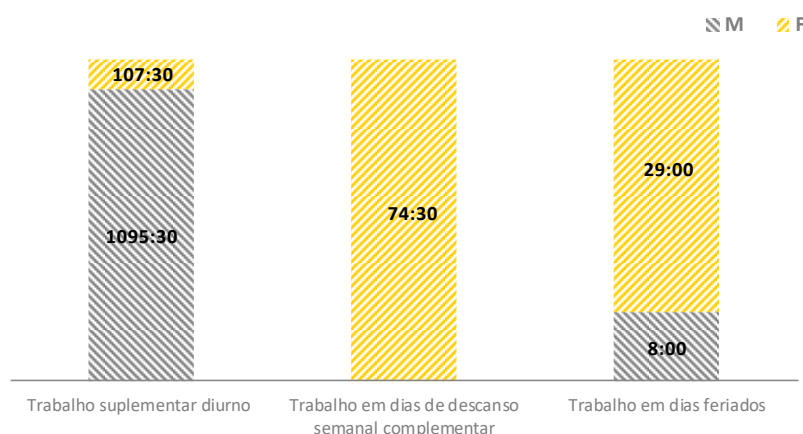
3.7.2 Trabalho Suplementar

No decurso do ano de 2016, foram realizadas **1314 horas e 30 minutos** de trabalho suplementar, maioritariamente em **dias úteis diurnos (1203 horas)**.

Em **dia de descanso semanal complementar** foram prestadas **74 horas e 30 minutos** de trabalho suplementar e **37 horas** em **dias feriados**.

O supramencionado trabalho foi prestado por trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior (219 horas), de assistente técnico (20 horas) e de assistente operacional, praticado pelos trabalhadores a exercerem funções de motorista (1.075:30 horas).

Gráfico 11 - Número de horas de trabalho suplementar, por género

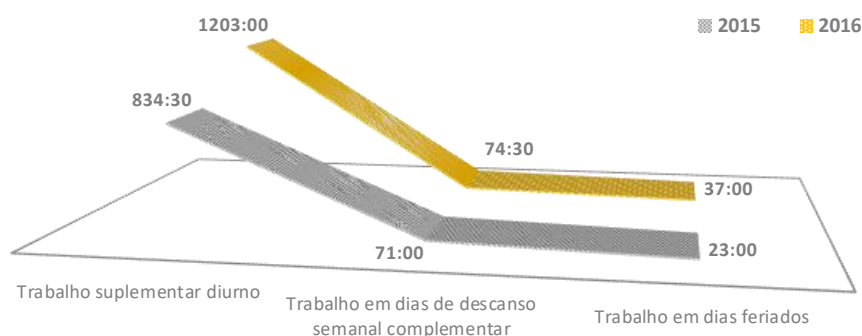


Quadro 7 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria, em 2015 e 2016

Categoria	2015		2016		↕
	N.º	%	N.º	%	
Técnico Superior	78:00:00	8%	219:00:00	16,7%	141:00:00
Assistente Técnico	16:00:00	2%	20:00:00	1,5%	4:00:00
Assistente Operacional	834:30:00	90%	1075:30:00	81,8%	241:00:00
Total	928:30:00	100%	1314:30:00	100%	386:00:00

Destaca-se ainda que, face ao ano anterior, regista-se um **aumento de 8,7 p.p.** no trabalho suplementar realizado pelos técnicos superiores e um **aumento de 386 horas** na totalidade de horas de trabalho suplementar prestado.

Gráfico 12 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano



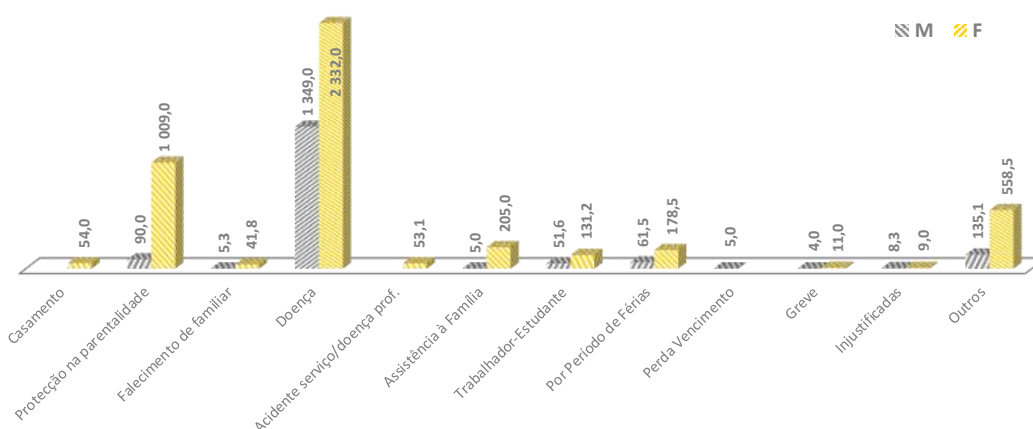
O aumento de horas de trabalho suplementar na categoria/carreira de técnico superior deveu-se ao aumento do volume de trabalho nos últimos meses do ano.

3.8 Absentismo Laboral

Em 2016, atingiu-se uma **taxa de absentismo** (acumulada) de **5,48%**, para um número médio de 306 trabalhadores, incluindo-se para o efeito as ausências no âmbito da parentalidade.

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 1.714,60 dias no ano, enquanto as mulheres registaram 4.583,10 dias de ausência ao trabalho. Os motivos que mais fortemente contribuíram para este diferencial foram as faltas por doença, por assistência a familiares e no âmbito da parentalidade.

Gráfico 13 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género

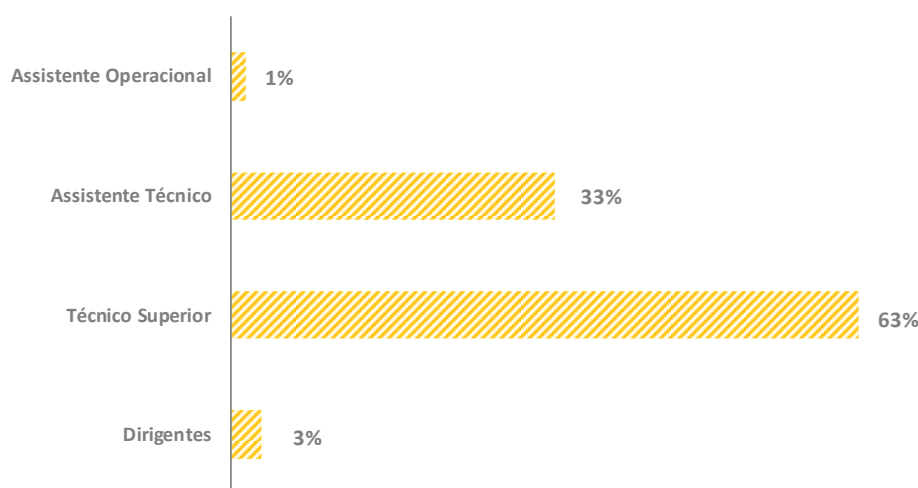


O número total de dias de ausência foi **6.297,70 dias**, sendo as faltas por doença (3.681 dias), proteção na parentalidade (1099 dias) e outros (693,60 dias), as principais causas de ausência ao trabalho. Importa referir que, em 2016, registaram-se 17,3 dias de ausências injustificadas.

As ausências por motivos de greve correspondem a 15 trabalhadores, com a participação de 13 trabalhadores na greve do dia 29/01/2016 e 2 trabalhadores na greve do dia 18/11/2016.

Em termos globais, os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos** são os que contabilizam mais dias de ausência, em média e cumulativamente, **3.969 dias de ausência (63%)** e **2.047,40 dias (33%)**, respetivamente. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes e os assistentes operacionais.

Gráfico 14 - 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 salário base líquido e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

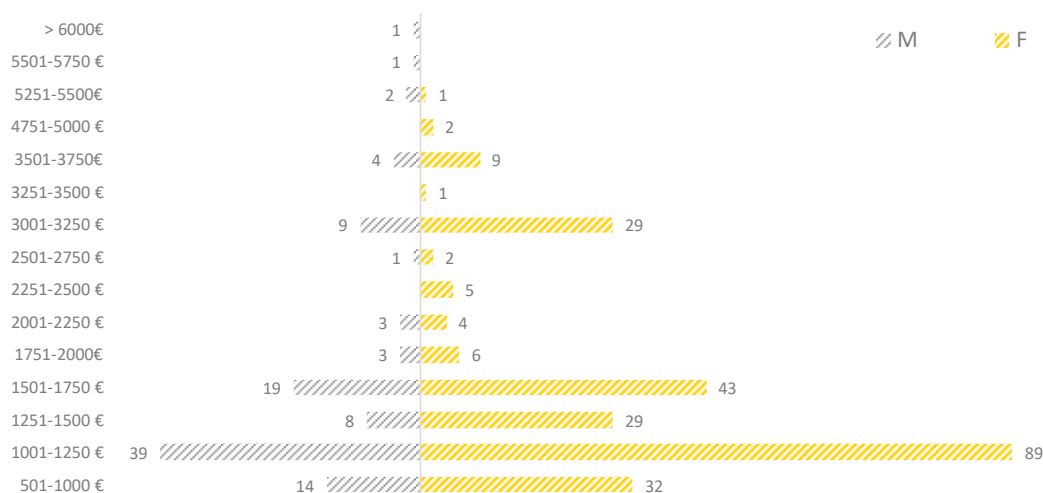
A estrutura remuneratória no instituto varia entre os escalões 501-1.000 euros e mais de 6.000 euros. Parte representativa dos trabalhadores (**53%**) está situada no escalão remuneratório **1.001-1.250 euros** e no escalão remuneratório **1.501-1.750 euros**. Estes escalões abrangem 128 trabalhadores e 62 trabalhadores, respetivamente.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores do IGFSS, para ambos os géneros, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de **683,13 euros**. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de **6.178,31 euros** para o género **masculino** e **5.255,22 euros** para o género **feminino**.

Quadro 8 - Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínimo	683,13	683,13
Máximo	6178,31	5255,22

Gráfico 15 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género



A amplitude do **leque salarial ilíquido**, ou seja, a diferença entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo, é de **5.495,18€**, incluindo dirigentes, ou seja, a remuneração ilíquida mais elevada é 9 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.

Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido

Leque Salarial Ilíquido = (Maior remuneração ilíquida/Menor remuneração ilíquida)
Leque Salarial Ilíquido = 9

O leque remuneratório, por género, corresponde, no género masculino a **9** e no género feminino a **7,7**.

Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género

Leque Salarial Ilíquido	
Masculino	9
Feminino	7,7

3.9.2 Encargos Remuneratórios

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram, em 2016, **9.501.709,51 euros**, traduzindo uma redução de 72.255,56 euros face ao ano anterior (2015)¹.

¹ Valores corrigidos face ao BS apresentado em 2015, por incorreta distribuição de encargos nas rúbricas

Do total dos encargos com pessoal, **70% (6.621.827,88 euros)** correspondem a remuneração base e **20% (1.861.417,27 euros)** a “outros encargos com pessoal”.

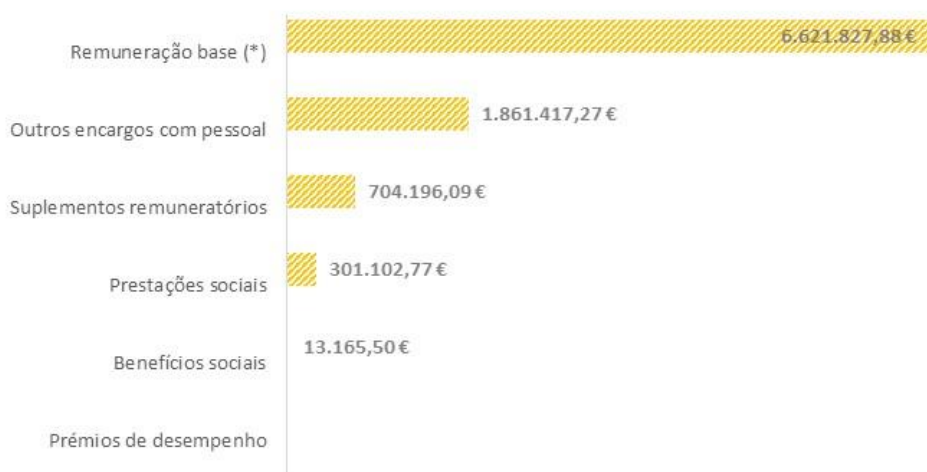
Quadro 9 - Comparação anual de encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos Anuais com Pessoal	2015 ¹		2016		↕
	€	%	€	%	
Remuneração base (*)	6.685.510,89 €	69,8%	6.621.827,88 €	70%	- 63.683,01 €
Suplementos remuneratórios	669.990,53 €	7,0%	704.196,09 €	7%	34.205,56 €
Prémios de desempenho	- €	0,0%	- €	0%	- €
Prestações sociais	315.392,50 €	3,3%	301.102,77 €	3%	- 14.289,73 €
Benefícios sociais	- €	0,0%	13.165,50 €	0%	13.165,50 €
Outros encargos com pessoal	1.903.071,15 €	19,9%	1.861.417,27 €	20%	- 41.653,88 €
Total	9.573.965,07 €	100,0%	9.501.709,51 €	100%	- 72.255,56 €

(*) - 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 e o SAMS, quotas da Ordem dos Advogados e Caixa de Previdência dos Advogados e Solicitadores (CPAS), suplemento de lavagem de viaturas e os encargos com o serviço de medicina no trabalho.

Gráfico 16 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2016 por rubrica



3.9.3 Encargos com Suplementos Remuneratórios

Em 2016, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de **704.196,09 euros**, registando um **aumento de 34.205,56 euros**, comparativamente com o ano anterior.

O suplemento remuneratório com maior encargo para o IGFSS mantém-se nas **despesas de representação** com o valor de **647.493,78 euros (92%)**, seguido do encargo com as **ajudas de custo** no valor de **33.123,62 euros (5%)**.

Quadro 10 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios

Encargos Suplementos Remuneratórios	2015		2016		↕
	€	%	€	%	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	5.292,49 €	0,79%	6.687,85 €	1%	1.395,36 €
Trab. em dias de descanso semanal, complementar e feriados	1.358,26 €	0,20%	622,00 €	0%	- 736,26 €
Abono para falhas	15.024,50 €	2,24%	14.869,28 €	2%	- 155,22 €
Ajudas de custo	18.241,57 €	2,73%	33.123,62 €	5%	14.882,05 €
Representação	628.674,15 €	93,83%	647.493,78 €	92%	18.819,63 €
Secretariado	1.399,56 €	0,21%	1.399,56 €	0%	- €
Total	669.990,53 €	100,0%	704.196,09 €	100%	34.205,56 €

3.9.4 Encargos com Prestações Sociais

O total anual de encargos com as prestações sociais foi de **301.102,77 euros**, que se traduz numa **diminuição de 14.289,73 euros**, face ao ano anterior.

O maior encargo, no âmbito das prestações sociais, **93,6%**, é destinado a **subsídios de refeição** num total de **281.852,66 euros**.

Quadro 11 - Comparação anual de encargos com prestações sociais

	2015		2016		↕
	€	%	€	%	
Abono de família	12.995,96 €	4,1%	13.591,61 €	4,5%	595,65 €
Acidente de trabalho e doença profissional	1.116,25 €	0,4%	542,70 €	0,2%	- 573,55 €
Subsídio de refeição	293.382,10 €	93%	281.852,66 €	93,6%	- 11.529,44 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões) ²	7.898,19 €	2,5%	5.115,80 €	1,7%	- 2.782,39 €
Total	315.392,50 €	100,0%	301.102,77 €	100%	- 14.289,73 €

Importa referir que na rubrica “outras prestações sociais²” incluem-se os montantes pagos aos trabalhadores a aguardar aposentação definitiva.

3.9.5 Encargos com Benefícios Sociais

Em 2016, e de acordo com o despacho n.º 14490/2016, de 22/11/2016, 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 **13.165,50 euros**.

3.10 Segurança e Saúde no Trabalho

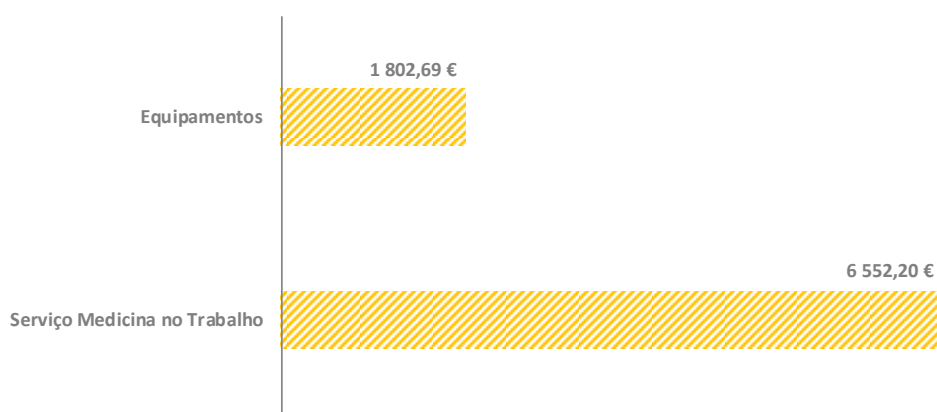
No período em análise, foram efetuadas **8** visitas aos locais de trabalho, com vista à realização de auditorias internas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), asseguradas por uma técnica da Direção de Recursos Humanos.

² Valores corrigidos face ao BS apresentado em 2015, por incorreta distribuição de encargos na rubrica

À semelhança do ano de 2015, e na sequência das auditorias realizadas, foi identificada a necessidade de substituição de cadeiras nos postos de trabalho, assim como de aquisição de equipamentos de proteção individual para alguns trabalhadores que exercem funções no DPI, devido à especificidade das suas atividades. Estas aquisições traduziram-se num encargo de **1.802,69 euros** no ano de 2016.

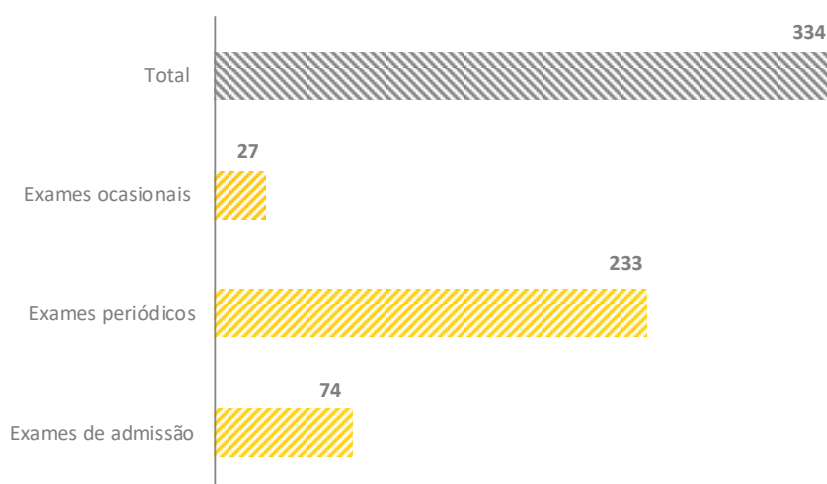
O serviço de medicina no trabalho registou um encargo de **6.552,20 euros**, incluindo o material adquirido para reposição das caixas de 1^{os} socorros existentes nas unidades orgânicas do IGFSS.

Gráfico 17 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho



No que respeito aos serviços de saúde no trabalho, realizaram-se **334 exames médicos** nas atividades de medicina no trabalho, onde se incluem exames de admissão (74), periódicos (233) e ocasionais (27).

Gráfico 18 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho



No âmbito da temática da Segurança Contra Incêndios, foram realizadas **10 ações de formação**, abrangendo **169 trabalhadores** do IGFSS, de Lisboa e do Porto.

3.10.1 Acidentes de Trabalho

Durante o ano de 2016, registaram-se **3 acidentes de trabalho** com trabalhadores do género feminino, ocorridos *in itinere*.

Dois dos acidentes registados traduziram-se em **49 dias de ausência ao trabalho**, com incapacidade temporária absoluta.

Quadro 12 - Acidentes de Trabalho

Descrição	N.º	Dias Ausência	Incapacidade Temporária Absoluta	Transitados do ano anterior
Acidentes de Trabalho	3	49	2	0

Em termos práticos, o impacto dos riscos de segurança e saúde no trabalho traduziu-se numa **taxa de incidência de acidentes de trabalho** de **0,84%**.

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 = 0,84%

3.11 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.

Do total de 340 trabalhadores previstos no plano de formação, apenas 12 não participaram em qualquer ação de formação o que se traduz numa **taxa de formação profissional** de cerca de **96%**. Comparativamente a 2015, regista-se um aumento de 25,6 p.p..

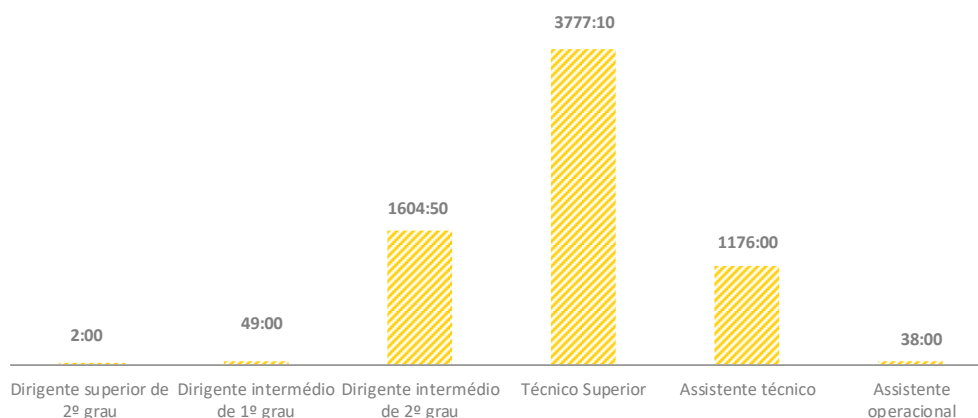
Quadro 13 - Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por grupo, cargo, carreira e segundo o tipo de ação

Nº de participações e de participantes	Ações internas		Ações externas		TOTAL	
	Nº de participações	%	Nº de participações	%	Nº de participações	Nº de participantes
Dirigente superior de 2º grau	0	0%	1	0%	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	1	0%	4	1%	5	3
Dirigente intermédio de 2º grau	43	11%	82	22%	125	51
Técnico Superior	274	71%	204	55%	478	200
Assistente técnico	66	17%	75	20%	141	67
Assistente operacional	2	1%	7	2%	9	6
Total	386	100%	373	100%	759	328

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 (200 trabalhadores; 3777;10 horas), de assistente técnico (67 trabalhadores; 1176 horas) e os dirigentes intermédios de 2º grau (51 trabalhadores; 1604;50 horas) foram os que mais participaram em ações de formação, o que se explica por serem os grupos com maior número de trabalhadores, num número total de 318 participantes, 97% do total.

Gráfico 19- Ações de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal e duração



No que respeita às ações de formação ministradas no ano de 2016, realizou-se um total de **759 ações**, sendo **386 ações internas** e **373 ações externas**, num total de **6.647 horas**.

Quadro 14 - Número de ações de formação

Ações de Formação	< 30 horas	30-59 horas	60-119 horas	>=120 horas	Total
Internas	386	0	0	0	386
Externas	364	5	1	3	373
Total	750	5	1	3	759

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 ações de formação realizadas tiveram uma **duração inferior a 30 horas**, com um volume total de **750 ações**. Em 2016, registou-se uma média de **20,27 horas** de formação por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, registou-se um aumento de **287** ações de formação ministradas.

Quadro 15 - Comparação anual de ações de formação

Acções de formação	2015	2016	↕
Internas	79	386	307
Externas	393	373	-20
Total	472	759	287
Horas Despendidas	6.142:00	6.647:00	505:00

Os custos totais com ações de formação externa, durante o período em análise, foram de **34.776,10 euros**. Não obstante o n.º de ações formações realizadas ser superior ao ano anterior, regista-se uma diminuição de 16.885,68€, face ao ano de 2015.

A **taxa de investimento em formação**, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de **0,18%**.

3.12 Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2016 existiam **50** trabalhadores sindicalizados, mais **5** trabalhadores face ao ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam **14%** do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2016, não foram instaurados processos disciplinares, no entanto existiam **4** processos que transitaram do ano anterior.

Destes processos, **1** foi arquivado e os restantes **3** transitaram para 2017.

4 Considerações Finais

Em 2016, a tendência no decréscimo do efetivo no IGFSS inverteu-se, registando-se um efetivo de 356 trabalhadores a 31 de dezembro, ou seja, um aumento de 45 trabalhadores, face ao ano anterior. O efetivo a 31 de dezembro não inclui 4 trabalhadores que estavam ausentes por doença por um período superior a seis meses;

O efetivo do IGFSS é maioritariamente feminino (70,8%) e apresenta uma média de idades de 47 anos. O trabalhador mais jovem tem 26 anos e o trabalhador com maior idade tem 66 anos;

O índice de envelhecimento no IGFSS, face a 2015, regista uma diminuição de 0,6 p.p, traduzindo-se numa taxa de 24,2%;

A média de antiguidade no instituto, em 2016, é de 19 anos;

Devido ao número significativo de recrutamentos realizados, face às saídas registadas, a taxa de reposição situa-se nos 171%;

O índice de Admissões é de 30,3% (108 admissões) e o Índice de Saídas é de 17,7% (63 saídas);

O índice de rotatividade (*turn over*) foi de 24%;

O motivo das saídas com maior representatividade é a mobilidade interna, seguido do procedimento concursal, cessação de mobilidade interna e ausências superiores a 6 meses, classificados como “outras situações”;

No IGFSS as carreiras com maior representatividade são as dos técnicos superiores (61,8%) e dos assistentes técnicos (19,7%). Em comissão de serviço registam-se 58 trabalhadores (16,3%);

No que se refere ao absentismo, em 2016, o IGFSS regista uma diminuição de 0,20 p.p., face a 2015, que se traduz numa taxa de absentismo de 5,48%, onde o motivo com maior representatividade são as ausências por doença;

Regista-se um aumento de 386 horas na totalidade de trabalho suplementar realizado, comparativamente ao ano anterior, mantendo-se os assistentes operacionais como grupo de pessoal com maior representatividade;

Os encargos remuneratórios em 2016 traduzem-se em 9.501.709,51€, registando-se uma diminuição de 72.255,56€, face ao ano anterior, sendo a redução mais significativa na rubrica “remuneração base”;

No âmbito da formação profissional, apesar do aumento significativo no número de ações de formação realizadas (759), relativamente ao ano anterior (472), registou-se um investimento menor que se traduz em 34.776,10 euros (menos 16.885,68 euros comparativamente a 2015). A taxa de participação é de cerca de 96%, com uma média de 20,27 horas³ por trabalhador;

No âmbito disciplinar não foram instaurados processos disciplinares.

³ 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	2015	2016
Efetivo	311 Trabalhadores	356 Trabalhadores
Nº Médio de Trabalhadores	322 Trabalhadores	331 Trabalhadores
Índice de Tecnicidade	55%	61,80%
Média de Idades	47 Anos	47 Anos
Leque Etário	2,34	2,54
Índice de Envelhecimento	24,80%	24,20%
Média de Antiguidade	19 Anos	19 Anos
Taxa de Admissões	9,30%	30,30%
Taxa de Saídas	16,10%	17,70%
Taxa de Reposição	58%	171%
Índice Rotatividade	12,7%	24%
Taxa de Absentismo	5,68%	5,48%
Dias de Ausência	6.936,90 dias	6.297,70 dias
Leque Remuneratório	9	9
Leque Remuneratório Masculino	8,7	9
Leque Remuneratório Feminino	7,6	7,7
Taxa de Cumprimento Medicina no Trabalho	72,90%	97,10%
Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho	0,64%	0,84%
Taxa Participação em Formação Profissional	70,40%	96%
Nº Médio de Horas de formação/trabalhador	19,75h	20,27h



SEGURANÇA SOCIAL

