

BALANÇO SOCIAL 2018

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

BALANÇO SOCIAL 2018

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

08 de março de 2019

ÍNDICE

1	NOTA PRÉVIA	4
2	CARACTERIZAÇÃO DO IGFSS	5
2.1	ESTRUTURA ORGANIZACIONAL	5
3	CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	6
3.1	RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
3.2	GRUPO DE PESSOAL /CARGO/CARREIRA	8
3.3	ESTRUTURA ETÁRIA	9
3.4	ANTIGUIDADE	10
3.5	NÍVEL DE ESCOLARIDADE	10
3.6	MOVIMENTAÇÃO	11
3.6.1	SAÍDAS	11
3.6.2	ADMISSÃO	12
3.6.3	MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL	14
3.7	PRESTAÇÃO DO TRABALHO	14
3.7.1	MODALIDADES DE HORÁRIO DE TRABALHO	14
3.7.2	TRABALHO SUPLEMENTAR	15
3.8	ABSENTISMO LABORAL	16
3.9	REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	17
3.9.1	ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	17
3.9.2	ENCARGOS REMUNERATÓRIOS	18
3.9.3	ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	19
3.9.4	ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	20
3.9.5	ENCARGOS COM BENEFÍCIOS SOCIAIS	20
3.10	SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	20
3.10.1	ACIDENTES DE TRABALHO	21
3.11	FORMAÇÃO PROFISSIONAL	22
3.12	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	23
4	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
5	SÍNTESE DOS INDICADORES SOCIAIS	25

Índice de Gráfico

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos entre 2013 a 2018	6
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal (Cargo/carreira)	8
Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género	8
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género	9
Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade	10
Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género (N=413)	11
Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade	12
Gráfico 8 - Admissões de trabalhadores, por género e modalidade	13
Gráfico 9 - Mudança profissional de trabalhadores, por género e carreira	14
Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (N=413) (%)	14
Gráfico 11 - Número de horas de trabalho suplementar, por género	15
Gráfico 12 - Distribuição de horas de trabalho suplementar, por ano	16
Gráfico 13 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género	16
Gráfico 14 - Distribuição taxa de absentismo, por grupo de pessoal (%)	17
Gráfico 15 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género	18
Gráfico 16 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2018, por rubrica	19
Gráfico 17 - Encargos no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho	21
Gráfico 18 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho	21
Gráfico 19 – Nº de horas de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal	23

Índice de Quadros

Quadro 1 – Distribuição do efetivo em 2018 por cargos/categoria e género	6
Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2018 por unidade orgânica e género (N=413)	7
Quadro 3 - Variação (2018 vs 2017) da distribuição de efetivo por tipo de vínculo	7
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira	10
Quadro 5 - Variação (2018 vs 2017) da distribuição de efetivo por nível escolaridade	11
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídos, por grupo de pessoal	13
Quadro 7 - Variação (2018 vs 2017) da distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria	15
Quadro 8 - Remuneração mínima e máxima, por género	18
Quadro 9 - Comparação anual (2018 vs 2017) de encargos remuneratórios com os trabalhadores	19
Quadro 10 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios	20
Quadro 11 - Comparação anual de encargos com prestações sociais	20
Quadro 12 - Acidentes de Trabalho	22
Quadro 13 – Nº Participações em ações de formação profissional, por cargo/ carreira, segundo o tipo de ação	22
Quadro 14 - Número de participações em ações de formação	23
Quadro 15 - Comparação anual de participações em ações de formação	23

Índice de Indicadores

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2018	6
Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes	8
Indicador 3 – Leque Etário	9
Indicador 4 – Índice de Envelhecimento	9
Indicador 5 – Índice de Tecnicidade	11
Indicador 6 – índice de Saídas	12
Indicador 7 – Taxa de Reposição	12
Indicador 8 – índice de Admissão	13
Indicador 9 – Leque Salarial Ilíquido	18
Indicador 10 - Leque Salarial Ilíquido por género	18
Indicador 11 – Taxa de Incidência de Acidentes de trabalho	22

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

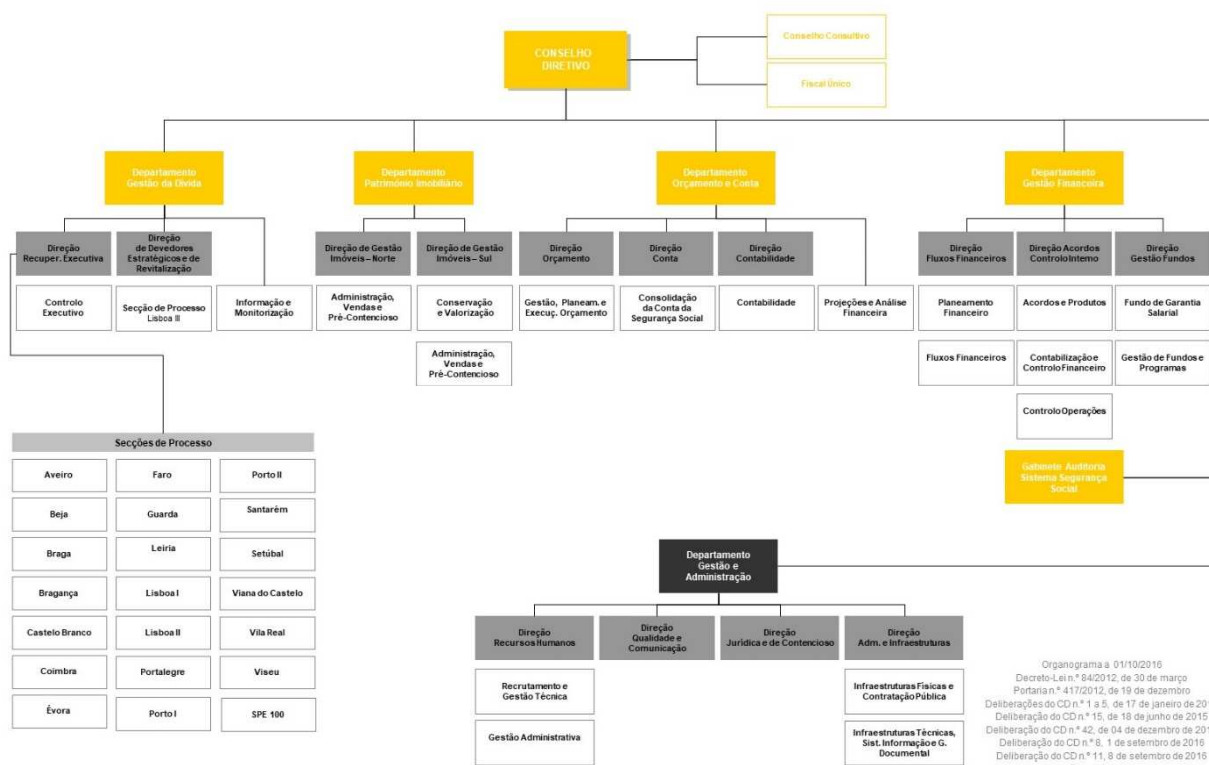
2.1 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL

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



3 CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2018 o número de efetivos do IGFSS totalizava **413 trabalhadores**, sendo **119 (29%) trabalhadores do género masculino** e **294 (71%) trabalhadores do género feminino**. Esta tendência confirma a assimetria existente no âmbito da Administração Pública, em que a taxa de trabalhadores do género feminino é, claramente, superior à taxa de trabalhadores do género masculino.

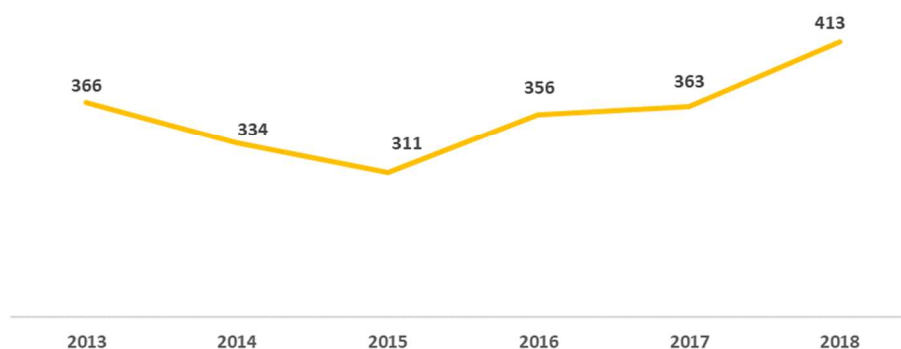
Quadro 1 – Distribuição do efetivo em 2018 por cargos/categoria e género

Categoria	M	F	Total		
			N.º	%	
Dirigente Superior 1.º Grau	0	1	1	0,2%	
Dirigente Superior 2.º Grau	2	0	2	0,5%	
Dirigente Intermédio 1.º Grau	2	2	4	1,0%	
Dirigente Intermédio 2.º Grau	16	38	54	13,1%	
Técnico Superior	66	149	215	52,0%	
Assistente Técnico	27	101	128	31,0%	
Assistente Operacional	6	3	9	2,2%	
Total	N.º	119	294	413	
	%	29%	71%	100%	100,0%

Importa referir que à data de referência, 5 trabalhadoras encontravam-se ausentes por doença, por um período superior a seis meses, pelo que não são considerados no efetivo.

No ano de 2018 manteve-se a tendência de crescimento do efetivo. Nos últimos dois anos, este indicador registou um aumento na ordem dos 16%.

Gráfico 1 - Evolução do número de efetivos entre 2013 a 2018



Sendo certo que em 31 de dezembro de 2018, o número total de efetivo era de 413 trabalhadores, o número médio de trabalhadores em exercício de funções foi de 387 trabalhadores, atendendo às constantes movimentações (saídas e entradas) ocorridas ao longo do ano em análise.

Indicador 1 - N.º Médio Trabalhadores 2018

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

$$\text{N.º Médio Trabalhadores 2018} = 387$$

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

Quadro 2 - Distribuição do efetivo 2018 por unidade orgânica e género (N=413)

Unidade Orgânica	M	F	Total	
			N.º	%
Conselho Diretivo (CD)	2	3	5	1%
Áreas operacionais	103	260	363	88%
Departamento Gestão da Dívida (DGD)	71	180	251	61%
Departamento Património Imobiliário (DPI)	9	16	25	6%
Departamento Orçamento e Conta (DOC)	10	24	34	8%
Departamento Gestão Financeira (DGF)	13	40	53	13%
Área de suporte	14	31	45	11%
Departamento Gestão e Administração (DGA)	14	31	45	11%
Total	119	294	413	100%

Nota 1: Do total de efetivos, 188 trabalhadores 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 251 trabalhadores, o que representa 61% do efetivo total do IGFSS, seguida do DGF com 53 trabalhadores (13%) e do DGA com 45 trabalhadores (11%). Os departamentos do Património Imobiliário e do Orçamento e Conta têm 25 e 34 trabalhadores, respetivamente (6% e 8% do efetivo do IGFSS).

De salientar que as áreas operacionais detêm 88% (363 trabalhadores) do efetivo a 31 de dezembro de 2018, a área de suporte 11% (45 trabalhadores) e o Conselho Diretivo representa 1% do efetivo.

Do universo de trabalhadores (413), **29 são portadores de deficiência**, o que representa uma taxa de emprego de **7%** de trabalhadores portadores de deficiência (Taxa de empregabilidade masculina de 2,7% e taxa de empregabilidade feminina de 4,3%).

3.1 Relação Jurídica de Emprego

Em 31 de dezembro de 2018, **352 (85,2%)** 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 **61 (14,8%)** trabalhadores nomeados em cargos dirigentes no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente (EPD).

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

Quadro 3 - Variação (2018 vs 2017) da distribuição de efetivo por tipo de vínculo

Vínculo	2017		2018		↕
	N.º	%	N.º	%	
CT em Funções Públicas por tempo indeterminado	306	84%	352	85,2%	46
Comissão de Serviço	57	16%	61	14,8%	4
Total	363	100%	413	100%	50

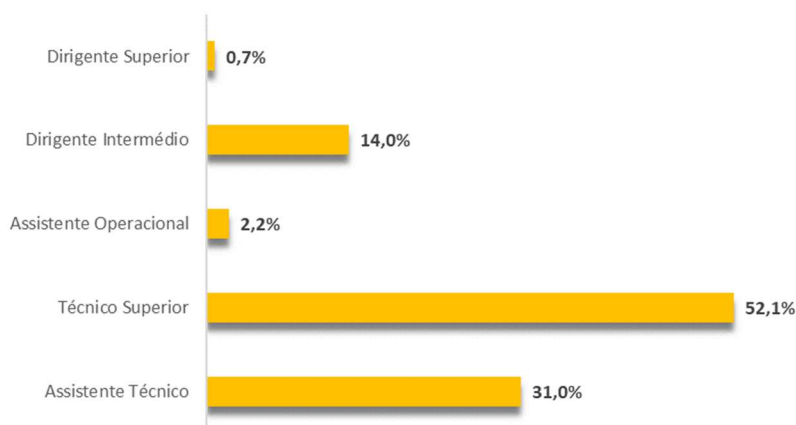
Face ao ano de 2017, verificou-se um aumento de 46 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e um acréscimo de dirigentes.

3.2 Grupo de Pessoal /cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior representatividade no universo de trabalhadores é o de técnico superior com **215 trabalhadores** (diminuição de 15 trabalhadores face ao ano anterior), ou seja, **52,1%** do total de efetivos, seguido dos assistentes técnicos, com uma representatividade de **31% (128)** trabalhadores), conforme gráfico infra.

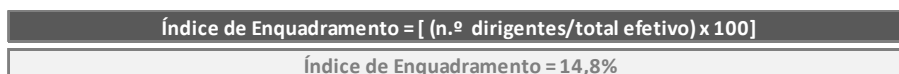
Menor representatividade mantém-se no grupo de pessoal assistente operacional, representada por **2,2% (9)** trabalhadores).

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



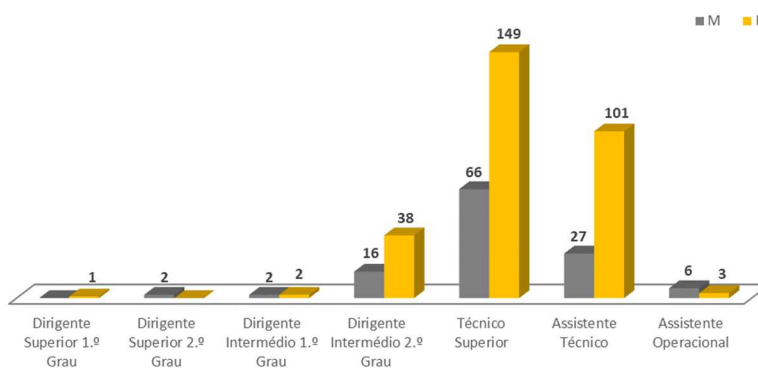
A ocupação dos cargos dirigentes corresponde a uma taxa de enquadramento de **14,8%**, sendo que a taxa de enquadramento dos dirigentes do género feminino é de 10%.

Indicador 2 - Índice de Enquadramento de cargos dirigentes



Constata-se a predominância do género feminino, 294 em 413, que se traduz numa taxa de feminização de 71,2%. Esta realidade é mais notória nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, bem como no cargo dirigente Intermédio de 2.º grau, tal como se pode verificar pela leitura do gráfico infra.

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

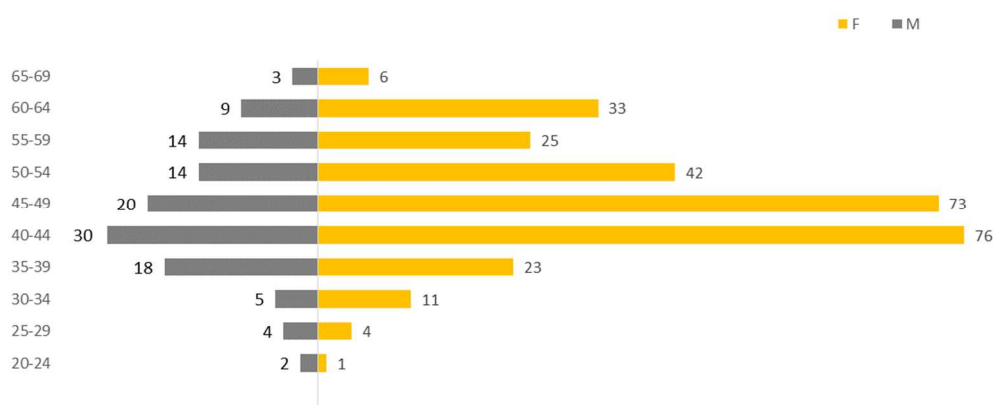


3.3 Estrutura Etária

Na estrutura etária (gráfico 4), o efetivo do IGFSS, situa-se no intervalo compreendido entre os 20 e os 69 anos de idade, com maior representatividade, para ambos os géneros, no escalão 40-44 anos de idade, com um número de 76 trabalhadores do género feminino e 30 do género masculino.

Destaca-se que o trabalhador **mais jovem** tem **23 anos** e o trabalhador com **maior idade** tem **68 anos** de idade.

Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género



A **média de idade** dos trabalhadores do IGFSS é de **47 anos**, o **leque etário** é de **2,96** (isto é, a idade do trabalhador mais idoso é 2,96 vezes superior à idade do trabalhador mais jovem) e o **índice de envelhecimento** é de **21,8%**.

Os grupos etários com maior representatividade são o 40-44 e o 45-49, que representam **48,2%** do total dos trabalhadores do IGFSS.

Indicador 3 – Leque Etário

$$\text{Leque Etário} = (\text{Idade trabalhador mais idoso} / \text{Idade trabalhador menos idoso})$$

Leque Etário = 2,96

Em 2018 inverteu-se a tendência de envelhecimento dos recursos humanos, tendo-se registado um aumento do índice de rejuvenescimento de **3,3 p.p.**, face a 2017 (25,1%).

De acordo com o género, o índice de envelhecimento feminino representa 15,5% do total do efetivo com idade superior a 55 anos e o masculino representa 6,3%.

Indicador 4 – Índice de Envelhecimento

$$\text{Índice de Envelhecimento} = (\text{N.º trabalhadores com idade} \geq \text{a 55 anos} / \text{Total efetivo}) \times 100$$

Índice Envelhecimento = 21,8%

Analisando o mesmo indicador por cargo/carreira (quadro 4), o grupo de pessoal com maior índice de envelhecimento é o grupo dos assistentes técnicos (10,7%), seguido do grupo dos técnicos superiores (8,2%).

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, através de recrutamento externo.

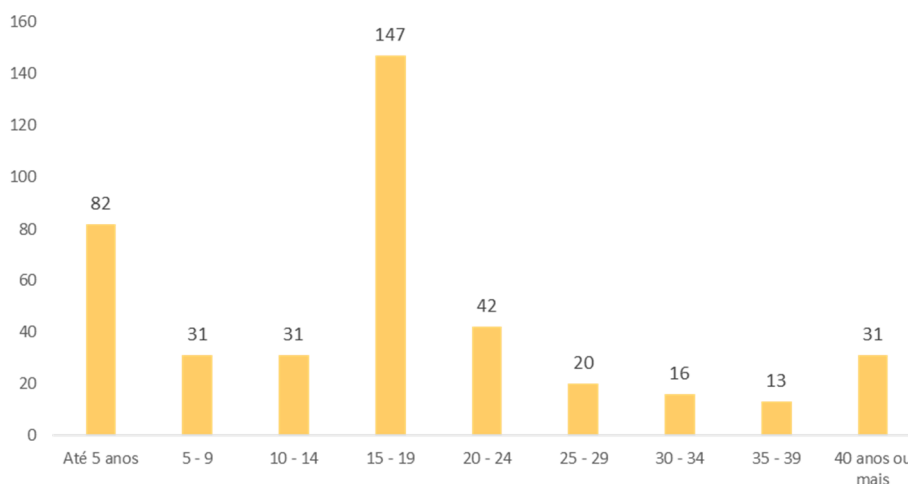
Quadro 4 - Índice de envelhecimento por cargo /carreira

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

3.4 Antiguidade

A média de antiguidade do efetivo na Administração Pública é de 16,8 anos (17,1 anos no género feminino e 16,2 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 16 trabalhadores**, respetivamente.

Gráfico 5 – Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade



3.5 Nível de Escolaridade

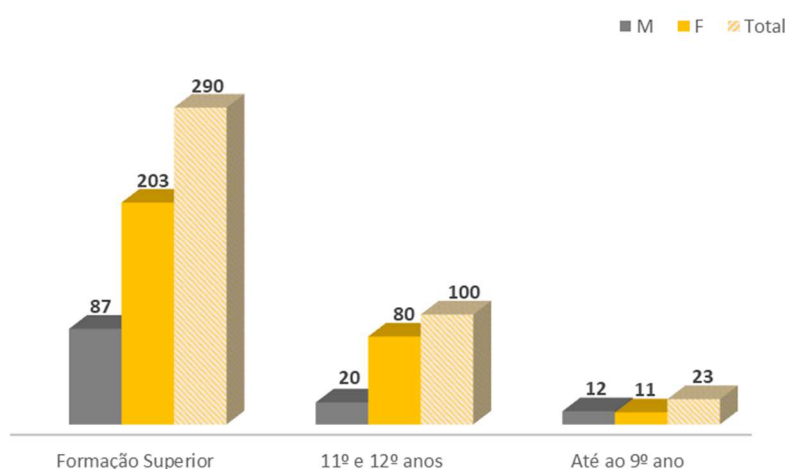
Conforme se pode verificar no quadro 5, a **formação superior** é o nível habilitacional com maior representatividade, **70% dos trabalhadores** do IGFSS, seguida do **11.º e 12.º ano ou equivalente**, detido por **24% dos trabalhadores**.

Quadro 5 - Variação (2018 vs 2017) da distribuição de efetivo por nível escolaridade

Nível habilitacional	2017		2018		↕
	N.º	%	N.º	%	
Formação Superior	287	79%	290	70%	3
11º e 12º anos	54	15%	100	24%	46
Até ao 9º ano	22	6%	23	6%	1
Total	363	100%	413	100%	50

No universo do efetivo com habilitações ao nível superior, **70% (203 trabalhadores)** são do género feminino, conforme gráfico 6.

Gráfico 6 - Número de trabalhadores segundo o nível habilitacional e género (N=413)



O **índice de tecnicidade** é de **52,1%** e a **taxa de habilitação superior** é de **70,2%**, 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 = 52,1%

3.6 Movimentação

Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do IGFSS durante o ano de 2018, considerando, para além das novas admissões, regressos e saídas de trabalhadores, as mudanças internas ocorridas entre unidades orgânicas do IGFSS.

3.6.1 Saídas

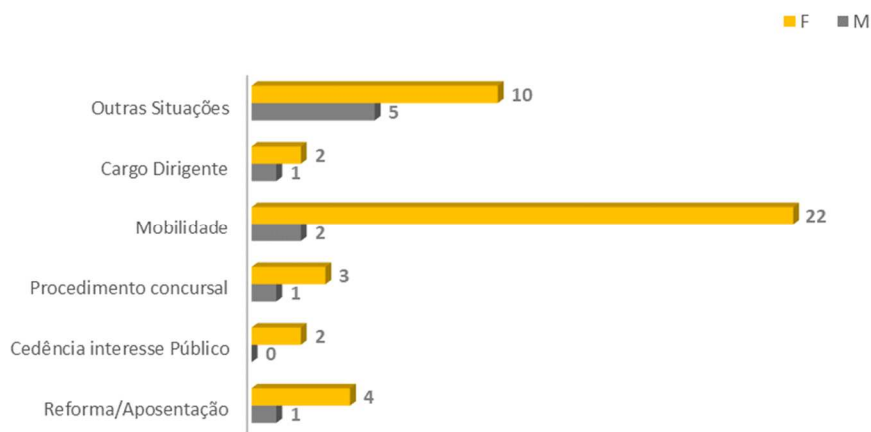
No período em análise, registou-se a saída de 53 trabalhadores, por aposentação, por cessação em cargo dirigente, por mobilidade, entre outros motivos.

O índice de rotatividade (*turn over*) atingiu **19,0%**, sendo o índice de saída de **12,8%**.

Indicador 6 – índice de Saídas

Índice de Saídas = (N.º Saídas/Total efetivo) x 100
Índice de Saídas = 12,8%

Gráfico 7 - Saída de trabalhadores, por género e modalidade



Importa referir que se consideraram “outras situações”, rescisão do contrato de trabalho em funções públicas, falecimento, ausências superiores a 6 meses (doença e licença parentalidade), licença sem vencimento e saídas de cargo dirigente.

Observa-se ainda que o grupo de pessoal com maior representatividade nas saídas foi nos técnicos superiores (36 trabalhadores).

A taxa de reposição, que se traduz na relação do número de trabalhadores admitidos *versus* o número de saídas, foi de **196%**. Estes valores são vão ao encontro da política de reforço do número de efetivos do IGFSS, preconizada no Plano de Gestão de Recursos Humanos para 2018.

Indicador 7 – Taxa de Reposição

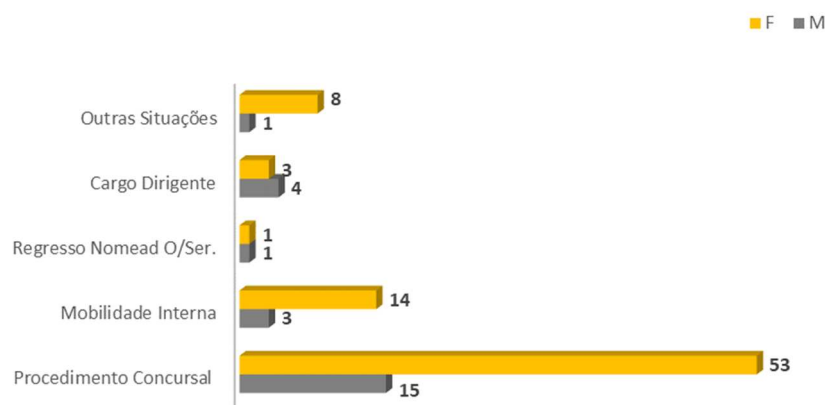
Taxa de Reposição = (N.º de admissões/N.º de saídas) x 100
Taxa de Reposição = 196%

3.6.2 Admissão

No que concerne às admissões, em 2018 registaram-se 104 admissões, que comparativamente ao ano anterior (44), representa um crescimento de **136%**. Este crescimento assenta em particular no recrutamento de candidatos abrangidos pelo programa de regularização extraordinária de vínculos precários (PREVPAP), traduziram-se em 68 trabalhadores. O grupo de pessoal com maior representatividade nas admissões foi o dos assistentes técnicos, com a entrada de 71 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), regresso por cessação antecipada de mobilidade e regresso de nomeados em cargos dirigentes noutros Organismos. À semelhança do ano anterior, o maior número de admissões ocorreu por procedimento concursal (68 trabalhadores).

O índice de admissão é de 25,2%.

Indicador 8 – índice de Admissão

Índice de Admissões = (N.º Admissões/Total efetivo) x 100
Índice de Admissão = 25,2%

Em suma, em 2018, o grupo de pessoal onde ocorreram a maior das movimentações foi nos assistentes técnicos ao nível das admissões e dos técnicos superiores no que concerne às saídas. Neste grupo, as admissões compensaram todas as saídas ocorridas, tal como nas restantes carreiras/cargo, à exceção dos técnicos superiores, conforme se demonstra no quadro 6.

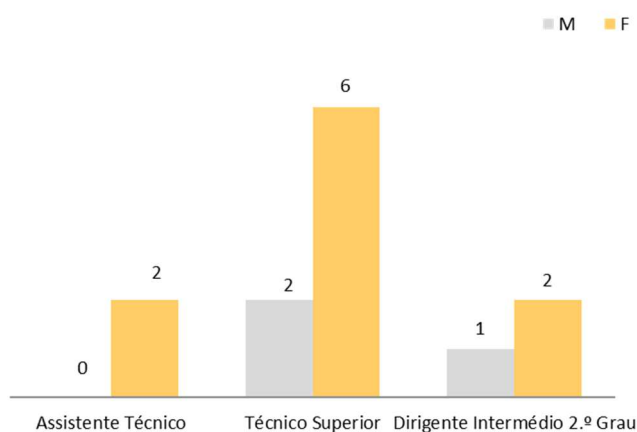
Quadro 6 - Número de trabalhadores admitidos e saídas, por grupo de pessoal

Carreira/cargo	Movimentações		↕	
	Saídas	Admissões	N.º	%
Dirigente Superior 1.º Grau	1	1	0	0%
Dirigente Intermédio 1.º Grau	0	1	1	-
Dirigente Intermédio 2.º Grau	3	6	3	100%
Técnico Superior	36	23	-13	-36%
Assistente Técnico	13	71	58	446%
Assistente Operacional	0	2	2	-

3.6.3 Mudança de Situação Profissional

Em 2018, registaram-se 13 mudanças de situação profissional dos trabalhadores no Instituto, de trabalhadores técnicos superiores **promovidos a dirigentes intermédios de 2.º grau (3)** e **por consolidação de mobilidade na categoria** (8 técnicos superiores e 2 assistentes técnicos).

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

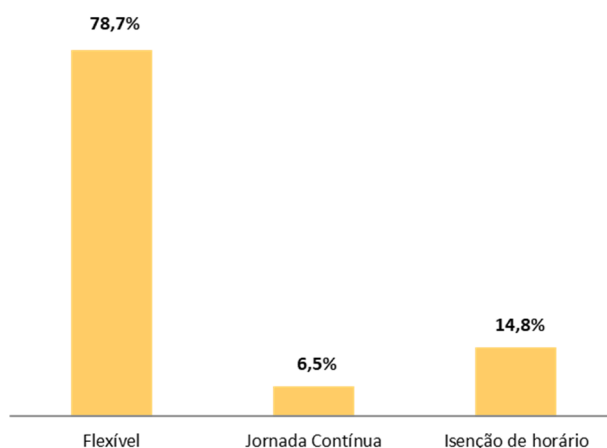


3.7 Prestação do Trabalho

3.7.1 Modalidades de Horário de Trabalho

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

Gráfico 10 - Modalidade de horário de trabalho (N=413) (%)



No IGFSS a modalidade de horário de trabalho tipo é **horário flexível**, com uma representatividade de **79,7% dos trabalhadores** (325), **6,5%** pratica o regime de **horário de jornada contínua** (27 trabalhadores) e **14,8%** têm **isenção de horário** (dirigentes).

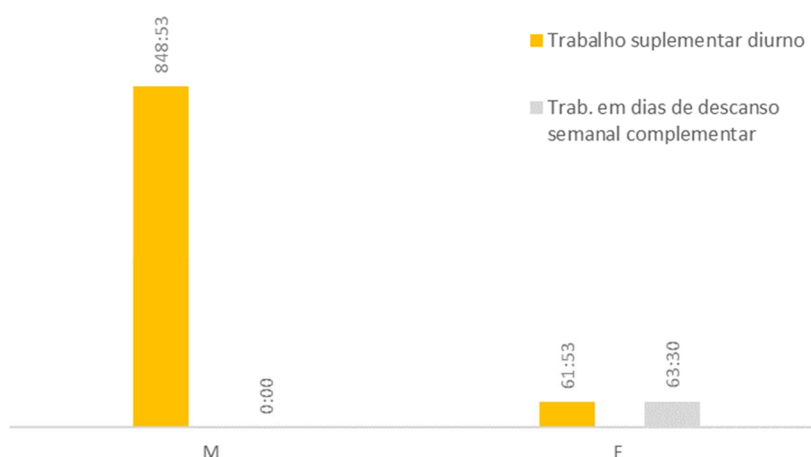
3.7.2 Trabalho Suplementar

No decurso do ano de 2018, foram realizadas **974 horas e 16 minutos** de trabalho suplementar, maioritariamente em **dias úteis diurnos (910 horas e 46 minutos)**.

Em **dia de descanso semanal complementar** foram prestadas **633 horas e 30 minutos** de trabalho suplementar.

O trabalho suplementar foi prestado por trabalhadores integrados nas carreiras de técnico superior (55 horas e 57 minutos), de assistente técnico (75 horas e 53 minutos) e de assistente operacional, praticado pelos trabalhadores a exercerem funções de motorista (974 horas e 16 minutos).

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

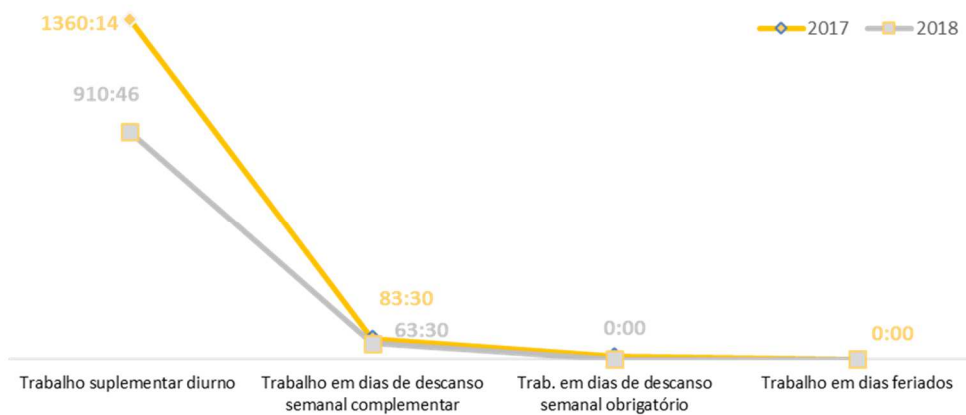


Quadro 7 - Variação (2018 vs 2017) da distribuição de horas de trabalho suplementar, por categoria

Categoria	2017		2018		↕	
	Horas	%	Horas	%	Horas	%
Técnico Superior	518:00:00	36%	55:57:00	6%	-462:03:00	-89%
Assistente Técnico	63:30:00	4%	75:53:00	8%	43:30:00	20%
Assistente Operacional	875:14:00	60%	842:26:00	86%	200:16:00	-4%
Total	1456:44:00	100%	974:16:00	100%	-482:28:00	-33%

Destaca-se ainda que, face ao ano anterior, regista-se um **decréscimo significativo (-33%)** no total do trabalho suplementar, de destacar o realizado pelos técnicos superiores **(-80%)** e um **aumento de 43 horas e 30 minutos (50%)** no trabalho realizado pelos assistentes técnicos.

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

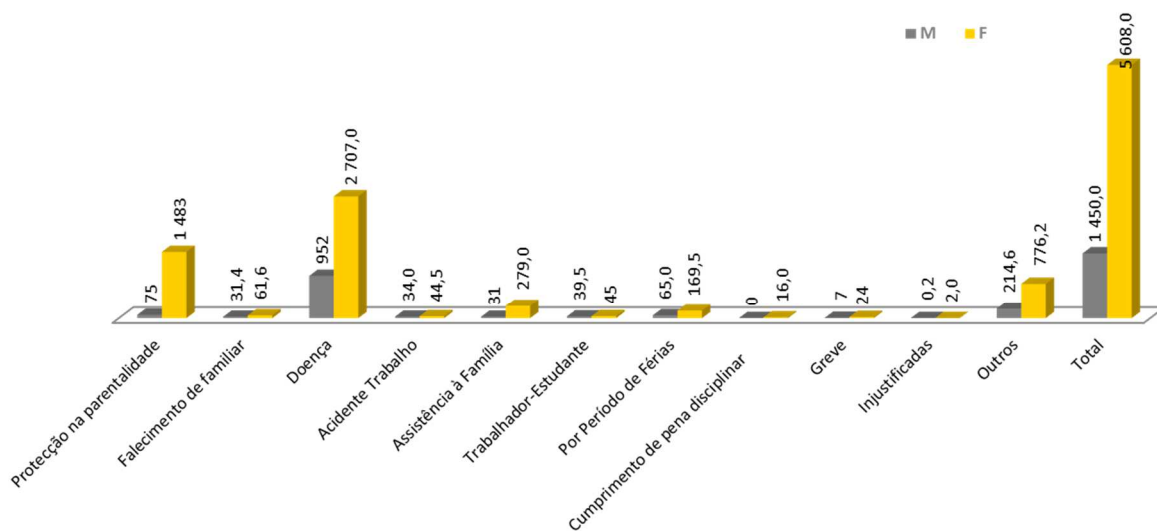


3.8 Absentismo Laboral

Em 2018, atingiu-se uma **taxa de absentismo** (acumulada) de **4,03%**, registando-se uma diminuição de 0,49% face ao ano anterior (4,05%).

Relativamente à análise do absentismo por género, verifica-se que os homens faltaram 1.506,30 dias no ano, enquanto as mulheres registaram 4.913,10 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 13 - Número de dias de ausência dos trabalhadores, por motivo e género



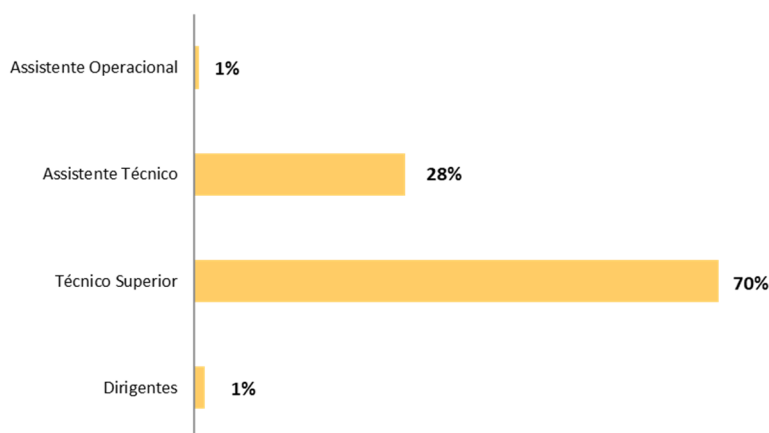
O número total de dias de ausência foi de **7.058 dias**, sendo as faltas por doença (3.659 dias), proteção na parentalidade (1.558,4 dias) e outros (990,8 dias), as principais causas de ausência ao trabalho. Importa referir que, em 2018, registaram-se 78,5 dias de ausências por acidente de trabalho e 234,5 dias de ausências por assistência à família.

As ausências por motivos de greve ocorreram no dia 26 de outubro de 2018, com registo de paralisação de 31 trabalhadores.

Em termos globais, os **técnicos superiores** e os **assistentes técnicos** são os que contabilizam mais dias de ausência, **4.935,5 dias (70%)** e **1.985,80 dias (28%)**, respetivamente. Com valores menos relevantes, em termos de taxa de absentismo, surgem os dirigentes e os assistentes operacionais.

Face a 2017, registou-se um aumento de 638 dias de ausências.

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 base ilíquida e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

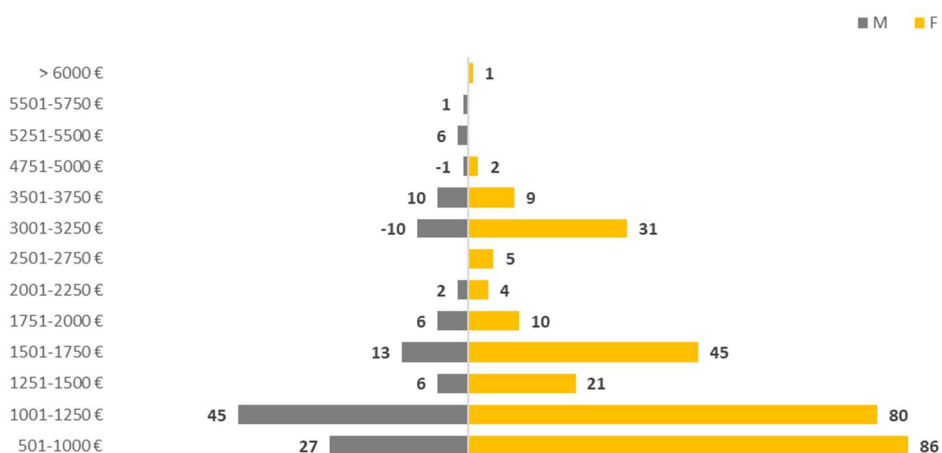
A estrutura remuneratória no Instituto varia entre os escalões 501-1.000 euros e mais de 6.000 euros. Parte representativa dos trabalhadores (**57,6%**) está situada no escalão remuneratório **501-1.000 euros** e no escalão **1.001-1.250 euros**. Estes escalões abrangem 113 trabalhadores e 125 trabalhadores, respetivamente.

No limite mínimo das remunerações auferidas pelos trabalhadores do IGFSS, para ambos os géneros, identificou-se como vencimento mínimo, o valor de **580,00 euros**. Relativamente aos limites máximos, apuraram-se valores de **5.772,90 euros** para o género **masculino** e **6.306,12 euros** para o género **feminino**.

Quadro 8 - Remuneração mínima e máxima, por género

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínimo	580,00 €	580,00 €
Máximo	5.772,90 €	6.306,12 €

Gráfico 15 - Distribuição dos escalões remuneratórios, por género



A amplitude do **leque salarial líquido**, ou seja, a diferença entre o vencimento líquido mais alto e o mais baixo, é de **5.726,12€**, incluindo dirigentes, ou seja, a remuneração líquida mais elevada é 10,87 vezes superior à remuneração líquida mais baixa.

Indicador 9 – Leque Salarial Líquido

Leque Salarial Líquido = (Maior remuneração líquida/Menor remuneração líquida)
Leque Salarial Líquido = 10,87

O leque remuneratório, por género, corresponde, no género masculino a **10** e no género feminino a **10,9**.

Indicador 10 - Leque Salarial Líquido por género

Leque Salarial Líquido	
Masculino	10,0
Feminino	10,9

3.9.2 Encargos Remuneratórios

Os encargos globais com trabalhadores contabilizaram, em 2018, **10.960.623,79 euros**, traduzindo um aumento de 277.892,03 euros face ao ano anterior.

Do total dos encargos com pessoal, **69,9% (7.663.907,85 euros)** correspondem a remuneração base e **19,5% (2.132.121,18 euros)** a “outros encargos com pessoal”.

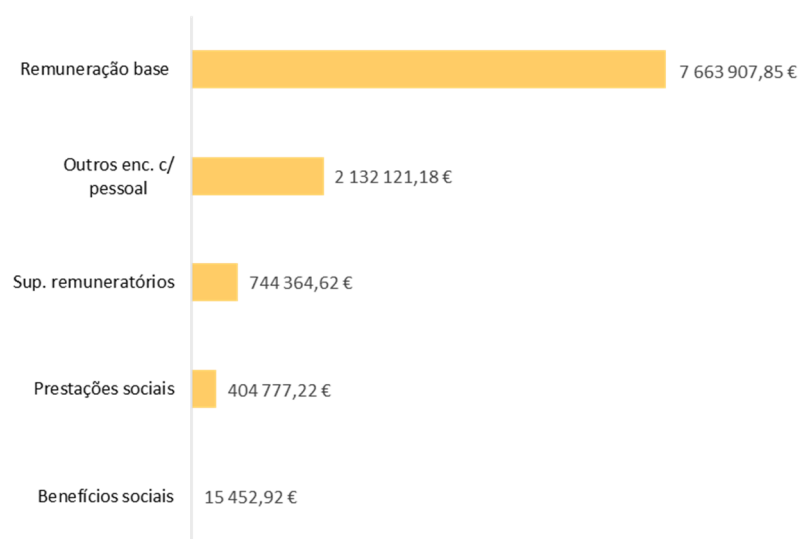
Quadro 9 - Comparação anual (2018 vs 2017) de encargos remuneratórios com os trabalhadores

Encargos Anuais com Pessoal	2017		2018		↕
	€	%	€	%	
Remuneração base (*)	7 483 855,88 €	70,1%	7 663 907,85 €	69,9%	180 051,97 €
Suplementos remuneratórios	724 700,93 €	6,8%	744 364,62 €	6,8%	19 663,69 €
Prémios de desempenho	- €	0,0%	- €	0%	- €
Prestações sociais	375 120,17 €	3,5%	404 777,22 €	3,7%	29 657,05 €
Benefícios sociais	15 080,55 €	0,1%	15 452,92 €	0,1%	372,37 €
Outros encargos com pessoal	2 083 974,23 €	19,5%	2 132 121,18 €	19,5%	48 146,95 €
Total	10 682 731,76 €	100,0%	10 960 623,79 €	100%	277 892,03 €

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

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

Gráfico 16 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores em 2018, por rubrica



3.9.3 Encargos com Suplementos Remuneratórios

Em 2018, o encargo com os suplementos remuneratórios abonados aos trabalhadores foi de **744.364,62 euros**, registando um **aumento de 19.663,69 euros**, comparativamente com o ano anterior.

O suplemento remuneratório com maior peso no IGFSS mantém-se nas **despesas de representação** com o valor de **691.221,94 euros (92,9%)**, seguido do encargo com as **ajudas de custo** no valor de **30.188,49 euros (4,1%)**.

Quadro 10 - Comparação anual de encargos com suplementos remuneratórios

Encargos Suplementos Remuneratórios	2017		2018		↕	
	€	%	€	%	€	%
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	12.934,75 €	1,78%	6.243,48 €	0,8%	- 6.691,27 €	-51,7%
Trab. em dias de descanso semanal,	2.076,48 €	0,3%	1.026,42 €	0,1%	- 1.050,06 €	-50,6%
Abono para falhas	14.996,64 €	2,1%	14.284,73 €	1,9%	- 711,91 €	-4,7%
Ajudas de custo	31.841,66 €	4,4%	30.188,49 €	4,1%	- 1.653,17 €	-5,2%
Representação	661.451,84 €	91,9%	691.221,94 €	92,9%	29.770,10 €	4,5%
Secretariado	1.399,56 €	0,2%	1.399,56 €	0,2%	- €	0,0%
Total	724.700,93 €	100,6%	744.364,62 €	100,0%	19.663,69 €	2,7%

3.9.4 Encargos com Prestações Sociais

O total anual de encargos com as prestações sociais foi de **404.777,22 euros**, que se traduz num **aumento de 29.657,05 euros**, face ao ano anterior.

O maior encargo, no âmbito das prestações sociais, **92,7%**, é destinado a **subsídios de refeição** num total de **375.134,09 euros**.

Quadro 11 - Comparação anual de encargos com prestações sociais

Encargos Prestações Sociais	2017		2018		↕	
	€	%	€	%	€	%
Abono de família ¹⁾	20.818,94 €	5,5%	17.578,26 €	4,3%	- 3.240,68 €	-15,6%
Acidente de trabalho e doença profissional	2.808,05 €	0,7%	2.436,31 €	0,6%	- 371,74 €	-13,2%
Subsídio de refeição	349.436,65 €	93,2%	375.134,09 €	92,7%	25.697,44 €	7,4%
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	2.056,53 €	0,5%	9.628,56 €	2,4%	7.572,03 €	368,2%
Total	375.120,17 €	100,0%	404.777,22 €	100,0%	29.657,05 €	7,9%

1) Subsídios no âmbito da parentalidade.

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

3.9.5 Encargos com Benefícios Sociais

Em 2018, e de acordo com o despacho n.º 7730/2018, de 13/8/2018, 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 **15.452,92 euros**.

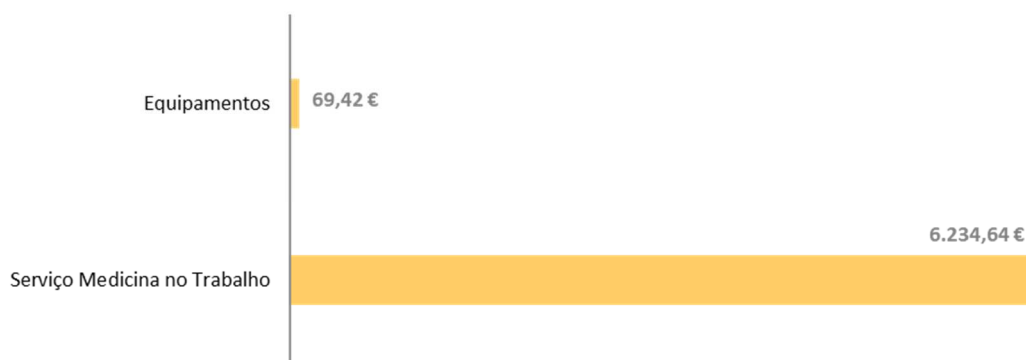
3.9.6 Segurança e Saúde no Trabalho

No período em análise, foram efetuadas **7** 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.

À semelhança do ano de 2017, e na sequência das auditorias realizadas, foram identificadas as necessidades de melhoria das condições de trabalho, nomeadamente, através da substituição dos equipamentos de trabalho e aquisição de equipamentos ergonómicos. Estas aquisições traduziram-se num encargo de **983,5 euros** no ano de 2018.

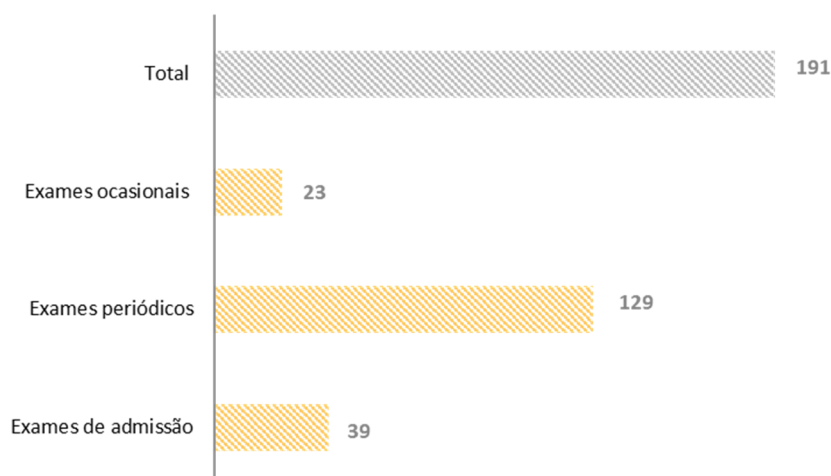
O serviço de medicina no trabalho registou um encargo de **5.672,17 euros**.

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



No que respeito aos serviços de saúde no trabalho, realizaram-se **253 exames médicos** nas atividades de medicina no trabalho, onde se incluem exames de admissão (42), periódicos (200) e ocasionais (11).

Gráfico 18 – Exames realizados no âmbito da Medicina no Trabalho



3.9.7 Acidentes de Trabalho

Durante o ano de 2018, registaram-se **4 acidentes de trabalho**, 3 com trabalhadores do género feminino, e 1 acidente com trabalhador do género masculino, estes ocorreram *in itinere* ..

Dois dos acidentes registados traduziram-se em **78,5 dias de ausência ao trabalho**, com incapacidade temporária absoluta.

Importa referir que face a 2017, as faltas ao trabalho por acidente de trabalho representaram uma diminuição de 161,5 dias.

Quadro 12 - Acidentes de Trabalho

Descrição	N.º	Dias Ausência	Incapacidade Temporária Absoluta	Transitados do ano anterior
Acidentes de Trabalho	4	78,5	4	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 0,97%**.

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 = 0,97%

3.10 Formação Profissional

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

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

A **taxa de formação profissional** é de **85,67%**, de acordo com o número de trabalhadores previstos no plano de formação (349), o que se traduz numa diminuição de 4,73 p.p. face a 2017.

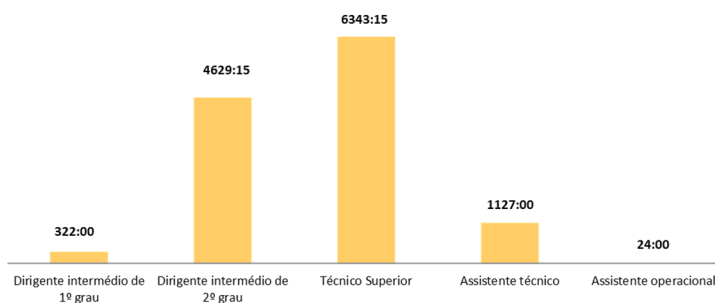
Quadro 13 – Nº Participações em ações de formação profissional, por cargo/ carreira, segundo o tipo de ação

Nº de participações e de participantes	Ações internas		Ações externas		TOTAL			
	Nº de participações	%	Nº de participações	%	Nº de participações	%	Nº de participantes	%
Dirigente intermédio de 1º grau	0	0%	48	4%	48	3%	3	1%
Dirigente intermédio de 2º grau	35	21%	600	44%	635	41%	55	18%
Técnico Superior	100	60%	634	46%	734	48%	197	66%
Assistente técnico	30	18%	86	6%	116	8%	42	14%
Assistente operacional	1	1%	1	0%	2	0%	2	1%
Total	166	100%	1369	100%	1535	100%	299	100%

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

De acordo com o quadro supra e do gráfico infra, os trabalhadores da carreira de técnico superior (197 trabalhadores; 6.343 horas e 15 minutos), de dirigente intermédio de 2.º grau (55 trabalhadores; 4.629 e 15 minutos horas) e os assistentes técnicos (42 trabalhadores; 1.127 horas) foram os que mais participaram em ações de formação.

Gráfico 19 – Nº de horas de formação realizadas durante o ano, por grupo de pessoal



No que respeita às ações de formação ministradas no ano de 2018, registou-se um total de **1.535 participações**, sendo **166 em ações internas** e **1.369 em ações externas**, num total de **12.445 horas**.

Quadro 14 - Número de participações em ações de formação

Ações de Formação	< 30 horas	30-59 horas	60-119 horas	>=120 horas	Total
Internas	166	0	0	0	166
Externas	1363	1	4	1	1369
Total	1529	1	4	1	1535

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 **1529 participações**. Em 2018, registou-se uma média de **30,13 horas** de formação por trabalhador.

Comparativamente com o ano anterior, registou-se um aumento de **428** participações em ações de formação.

Quadro 15 - Comparação anual de participações em ações de formação

Ações de formação	2017	2018	↕
Internas	129	166	37
Externas	978	1369	391
Total	1107	1535	428
Horas Despendidas	10062:00:00	12445:30:00	2383:30:00

Os custos totais com ações de formação externa, durante o período em análise, foram de **38.022,30 euros**. Face a 2017, regista-se, uma diminuição dos custos de 36.472,16€.

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

3.11 Relações Profissionais e de Disciplina

No ano de 2018 existiam **46** trabalhadores sindicalizados, menos **3** trabalhadores face ao ano anterior. Os trabalhadores sindicalizados representam **11,1%** do total do efetivo.

Em termos disciplinares, no ano de 2018, foi instaurado **1** processo disciplinar, no entanto existiam **3** processos que transitaram do ano anterior.

Destes processos, **2** foram decididos aplicar a sanção disciplinar de suspensão e **2** foram arquivados.

4 Considerações Finais

Em 31 de dezembro registou-se um efetivo de 413 trabalhadores, ou seja, um aumento de 50 trabalhadores, face ao ano anterior. O efetivo não inclui 5 trabalhadores ausentes por doença num período superior a seis meses;

O efetivo do IGFSS é maioritariamente feminino (71%) e apresenta uma média de idades de 47 anos. O trabalhador mais jovem tem 23 anos e o trabalhador com maior idade tem 68 anos;

O índice de envelhecimento no IGFSS traduz-se numa taxa de 21,8% que, face a 2017, regista um decréscimo de 3,3 p.p.;

A média de antiguidade no Instituto, em 2018, é de 16,8 anos, face a 2017 (20 anos) a antiguidade reduziu-se em 3,2 anos;

Devido ao número significativo de recrutamentos realizados, face às saídas registadas, a taxa de reposição situa-se nos 196%;

O índice de admissões foi de 25,2 % (104 admissões) e o índice de saídas foi de 12,8% (53 saídas);

O índice de rotatividade (*turn over*) foi de 19%;

O motivo das saídas com maior representatividade foi a mobilidade interna, seguido das ausências por outras situações, nomeadamente ausências superiores a 6 meses, cessação em cargo dirigente, rescisão do contrato em funções públicas e falecimento;

No IGFSS as carreiras com maior representatividade são as dos técnicos superiores (52%) e dos assistentes técnicos (31%). Em cargos dirigente registam-se 61 trabalhadores (14,8%);

No que se refere ao absentismo, em 2018, o IGFSS registou uma diminuição de 0,49%, face a 2017, que se traduz numa taxa de absentismo de 4,03%, sendo o motivo com maior representatividade as ausências por doença;

Registou-se um decréscimo de 482 horas e 28 minutos na totalidade de trabalho suplementar realizado, comparativamente ao ano anterior, mantendo-se os assistentes operacionais como grupo de pessoal com maior representatividade (842 horas e 26 minutos);

Os custos com remunerações, em 2018, traduziram-se em 10.960.623,79 euros, registando-se um aumento de 277.892,03 euros, face ao ano anterior, sendo o aumento mais significativo na rubrica “remuneração base”;

No âmbito da formação profissional, o aumento do número de participações em ações de formação (1.535), relativamente ao ano anterior (1.107). A taxa de participação foi de 85,7%, com uma média de 30,13 horas¹ por trabalhador;

No âmbito disciplinar foi instaurado 1 processo disciplinar.

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

5 Síntese dos Indicadores Sociais

Indicador	2017	2018
Efetivo	363 Trabalhadores	413 Trabalhadores
Nº Médio de Trabalhadores	360 Trabalhadores	387 Trabalhadores
Índice de Tecnicidade	63,10%	63,10%
Índice de Enquadramento	15,70%	14,80%
Média de Idades	47 Anos	47 Anos
Leque Etário	2,48	2,96
Índice de Envelhecimento	25,10%	21,80%
Índice de Trabalhadores Portadores de Deficiência	3,60%	7,00%
Média de Antiguidade	20 Anos	16,8
Taxa de Admissões	12,10%	25,20%
Taxa de Saídas	10,20%	12,8%
Taxa de Reposição	119%	196%
Índice Rotatividade	11,20%	19,00%
Taxa de Absentismo	4,05%	4,03%
Dias de Ausência	6.419,40 dias	7,058 dias
Leque Remuneratório	9,4	10,87
Leque Remuneratório Masculino	9,4	10
Leque Remuneratório Feminino	7,1	10,87
Taxa de Cumprimento Medicina no Trabalho	86%	62%
Taxa de Incidência de Acidentes de Trabalho	2,48%	0,97%
Taxa Participação em Formação Profissional	90,36%	85,67%
Nº Médio de Horas de formação/trabalhador	30,68h	30,13h



SEGURANÇA SOCIAL