

igfss



BALANÇO SOCIAL 2012



SEGURANÇA SOCIAL



Recognised for excellence
5 star

FICHA TÉCNICA

Título

BALANÇO SOCIAL 2012

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
Email: igfss@seg-social.pt

Conceção Técnica

DIREÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Data de Edição

27 de março de 2013



ÍNDICE

1. NOTA PRÉVIA	1
2. CARATERIZAÇÃO DO IGFSS,	2
2.1. Identificação	2
2.2. Missão, Visão e Valores	2
2.3. Estrutura orgânica	3
3. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IGFSS,	4
3.1. – Relação Jurídica de Emprego	6
3.2. – Grupo de Pessoal	7
3.3. – Estrutura Etária dos Trabalhadores	8
3.4. – Antiguidade dos Trabalhadores	9
3.5. – Nível Habilitacional dos Trabalhadores	10
3.6. – Movimentação de Trabalhadores	12
3.6.1. – Admissões e Saídas	12
3.6.2. – Mudança de Situação Profissional	14
3.7. – Prestação do Trabalho	16
3.7.1. – Modalidade de Horário de Trabalho	16
3.7.2. – Trabalho Extraordinário	17
3.8. – Absentismo Laboral	18
3.9. – Remunerações e Encargos	21
3.9.1. – Estrutura Remuneratória	21
3.9.2. – Encargos Remuneratórios	23
3.9.3. – Encargos com Suplementos Remuneratórios	24
3.9.4. – Encargos com Prestações Sociais	26
3.10. – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho	28
3.11. – Formação Profissional	29
3.12. – Relações Profissionais e de Disciplina	31



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do número de trabalhadores.....	4
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	5
Gráfico 3 - Número de trabalhadores portadores de deficiência.....	5
Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego.....	6
Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego e género.....	6
Gráfico 6 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal.....	7
Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género.....	8
Gráfico 8 - Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género.....	9
Gráfico 9 - Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade.....	10
Gráfico 10 - Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional	11
Gráfico 11 - Número de trabalhadores segundo habilitações literárias e género.....	11
Gráfico 12 - Número de trabalhadores admitidos e saídos	12
Gráfico 13 - Motivos de admissão de trabalhadores.....	13
Gráfico 14 - Motivos de saída de trabalhadores.....	14
Gráfico 15 - Mudança profissional de trabalhadores segundo o género.....	15
Gráfico 16 - Mudança profissional de trabalhadores segundo o grupo profissional.....	15
Gráfico 17 - Modalidade de horário de trabalho por género	16
Gráfico 18 - Número de horas de trabalho extraordinário	17
Gráfico 19 - Percentagem de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional.....	18
Gráfico 20 - Número de ausências dos trabalhadores por motivo e género	19
Gráfico 21 - Número de ausências por grupo profissional	20
Gráfico 22 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores	23
Gráfico 23 - Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	25
Gráfico 24 - Encargos com prestações sociais dos trabalhadores	27
Gráfico 25 - Número de ações de formação profissional e duração	29



Gráfico 26 - Número de participantes em ações de formação durante o ano segundo o grupo profissional	30
Gráfico 27 - Número de horas de formação durante o ano segundo o grupo profissional....	30

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 - Estrutura Remuneratória dos trabalhadores por género	21
Quadro 2 - Amplitude da estrutura remuneratória dos trabalhadores por género.....	22
Quadro 3 - Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	23
Quadro 4 - Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	24
Quadro 5 - Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	26
Quadro 6 - Número de acidentes de trabalho	28
Quadro 7 - Encargos com atividades de medicina no trabalho.....	28



1. NOTA PRÉVIA

A elaboração anual do Balanço Social é uma obrigação instituída pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, 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 fim de cada ano civil, um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço.

O Balanço Social é um importante instrumento de gestão, na relação do instituto com a sociedade, na medida que fornece uma considerável variedade de dados quantitativos e qualitativos sobre os seus recursos humanos e financeiros.

Incluído no ciclo anual de gestão, o Balanço Social é elaborado no primeiro trimestre do ano, com referência a 31 de dezembro do ano anterior e sempre que possível, permitir uma análise comparativa com os anos anterior.

No ano a que se refere o presente Balanço Social, registaram-se 23 admissões e 37 saídas de trabalhadores. Estes valores confirmam a tendência verificada nos anos anteriores de diminuição do número de efetivos do instituto, situando-se a 31 de dezembro em 379 trabalhadores.

Em 2012 atingiu-se uma taxa de absentismo laboral de 3,26%, invertendo-se a tendência de diminuição verificada desde o ano de 2009.

Consciente que o capital humano é o fator mais importante e condicionante do desenvolvimento organizacional, o instituto continua a investir na valorização dos seus recursos humanos, tendo registado uma média de 17,50 horas de formação por trabalhador.

2. CARATERIZAÇÃO DO IGfSS

2.1. Identificação

O Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, Instituto Público, abreviadamente designado por IGfSS, sob a tutela do Ministério da Solidariedade e da 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.

Decreto-Lei n.º 17/77 de 12 de janeiro – Cria o IGfSS

Decreto-Lei n.º 84/2012 de 30 de março – Aprova o estatuto orgânico do IGfSS

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.”

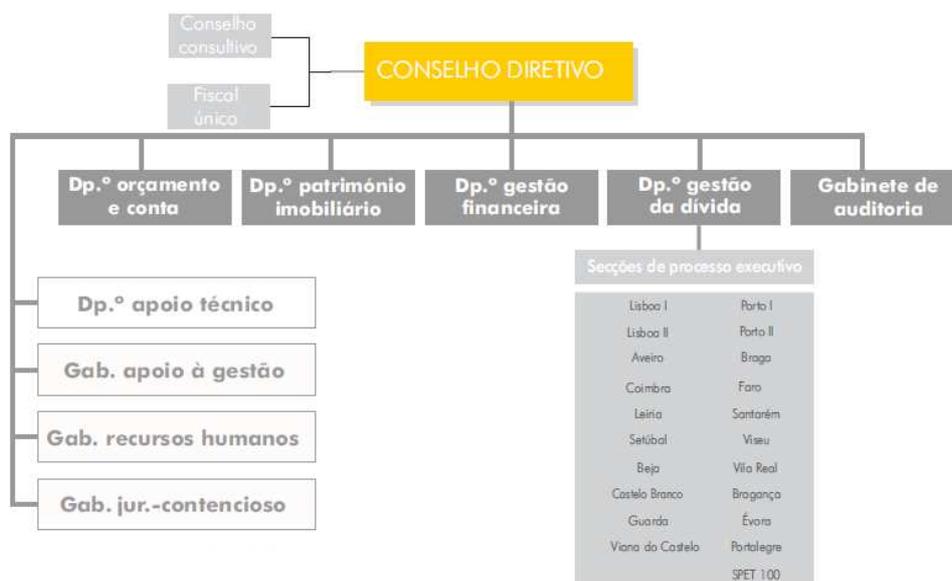


2.3. Estrutura orgânica

A 31 de dezembro de 2012, a estrutura orgânica do instituto, aprovada pela Portaria n.º 639/2007, de 30 de maio e posteriormente alterada pela Portaria n.º 1329-C/2010, de 30 de dezembro, divide-se em quatro áreas operacionais e cinco áreas de suporte, existindo ainda serviços desconcentrados na área de gestão da dívida, que correspondem às secções de processo executivo do sistema de Segurança Social.

Constituem áreas operacionais os departamentos de orçamento e conta, património imobiliário, gestão financeira e gestão da dívida.

Nas áreas de suporte incluem-se o departamento de apoio técnico e os gabinetes de apoio à gestão, recursos humanos, jurídico-contencioso e auditoria.



Deliberação n.º 215/2007, de 29 de maio
 Portaria n.º 639/2007, de 30 de maio
 Portaria n.º 1329-C/2010, de 30 de dezembro
 Deliberação n.º 291/2011, de 31 de janeiro



3. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DO IGFSS

Em 31 de Dezembro de 2012, contabilizaram-se 379 trabalhadores em exercício de funções. Em termos evolutivos, registaram-se menos 14 trabalhadores face ao ano de 2011, número que resulta de um maior fluxo de saídas relativamente às entradas.

Esta tendência tem-se mantido nos últimos anos, conforme se constata no gráfico abaixo.

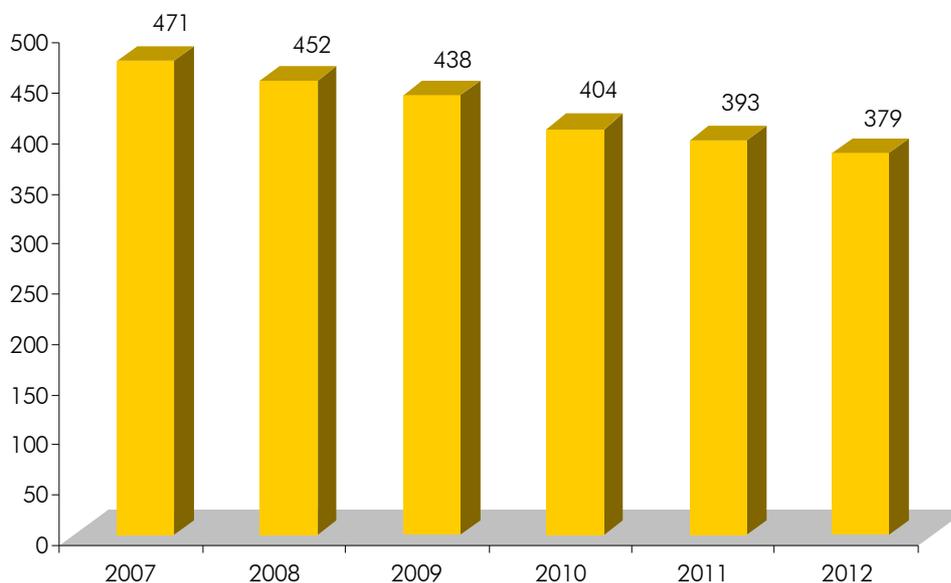


Gráfico 1: Evolução do número de trabalhadores

Do total de efetivos, 110 são do sexo masculino e 269 do sexo feminino, o que representa uma taxa de emprego feminina de 71% e masculina de 29%.

O gráfico 2, indica a distribuição do total de efetivos em 31 de dezembro, pelas unidades orgânicas do IGFSS.

Destes 379 trabalhadores, 200 pertencem às unidades orgânicas da sede e 179 estão afetos aos serviços descentralizados (Secções de Processo Executivo e Direção de Gestão de Imóveis – Norte).



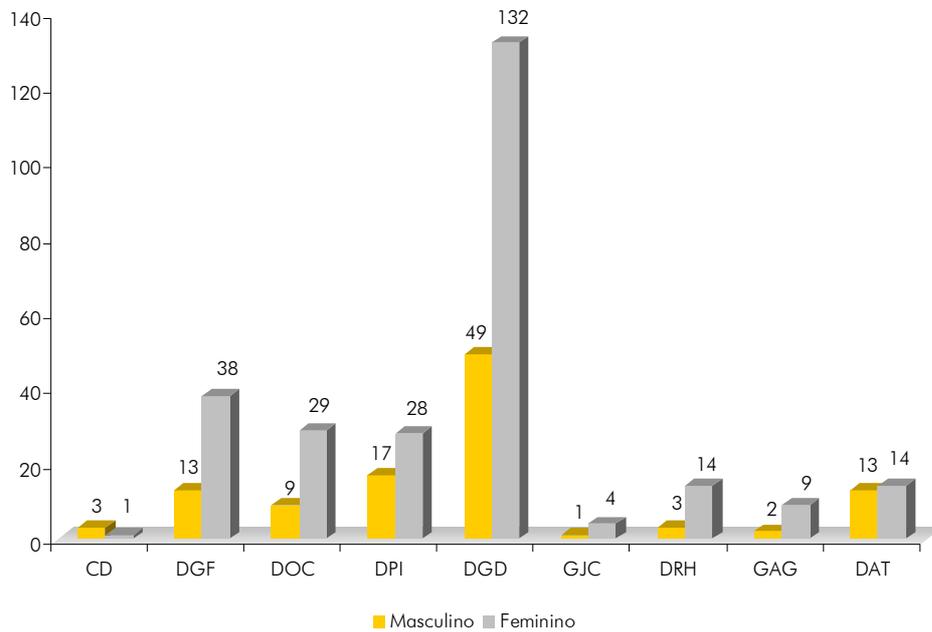


Gráfico 2: Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Importante referir, que do total dos 379 trabalhadores, 11 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de emprego de 2,9% de trabalhadores deficientes.

Em termos de empregabilidade de trabalhadores deficientes, verificou-se que 4,6% pertencem ao género masculino e 2,2% ao género feminino.

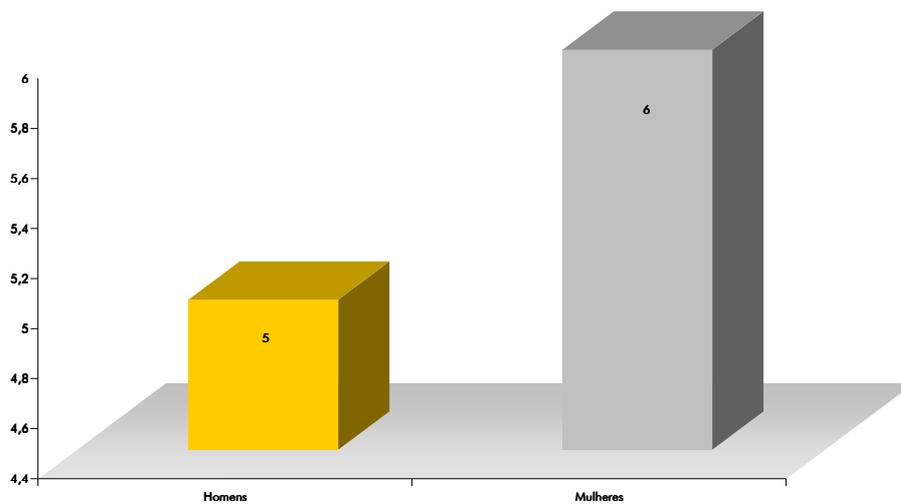


Gráfico 3: Número de trabalhadores portadores de deficiência

O IGSS não possui trabalhadores estrangeiros em funções.



3.1. – Relação Jurídica de Emprego

A maioria dos trabalhadores do IGFSS, (315) possui uma relação jurídica de emprego assente no contrato de trabalho em funções públicas (CTFP) por tempo indeterminado.

Por outro lado, temos 64 efetivos em comissão de serviço no âmbito da Lei de Vínculos Carreiras e Remunerações (LVCR). As comissões de serviço englobam os membros do Conselho Diretivo (Presidente, Vice-Presidente e Vogais), e os dirigentes intermédios de 1.º, 2.º grau.

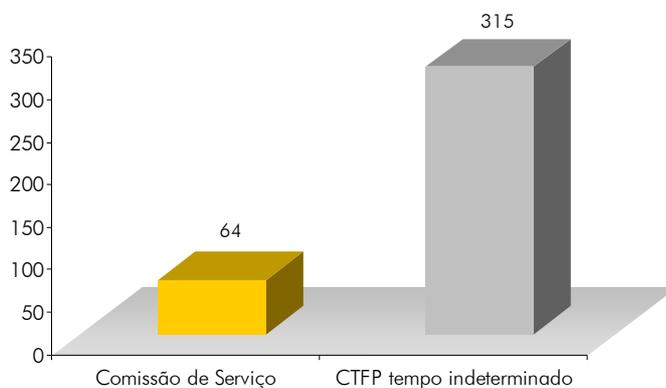


Gráfico 4: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego

No que diz respeito ao género, quer nas comissões de serviço, quer nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, as mulheres assumem maior preponderância relativamente aos homens.

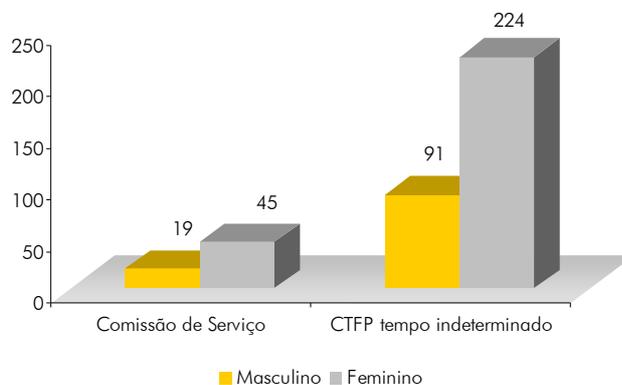


Gráfico 5: Distribuição de trabalhadores por relação jurídica de emprego e género



3.2. – Grupo de Pessoal

O grupo de pessoal mais representativo é o de técnico superior com 194 trabalhadores, o que significa que a taxa de emprego do grupo profissional de técnico superior é de 52% do total de efetivos.

Com 28% surge o grupo de assistente técnico, com 108 trabalhadores.

Relativamente à taxa de emprego de chefias diretas é de 17%, com 64 dirigentes. Neste grupo de pessoal estão incluídos os dirigentes superiores de 1.º e 2.º grau, e os dirigentes intermédios de 1.º e 2.º grau.

O grupo de pessoal dos assistentes operacionais é o menos representativo, com 3%.

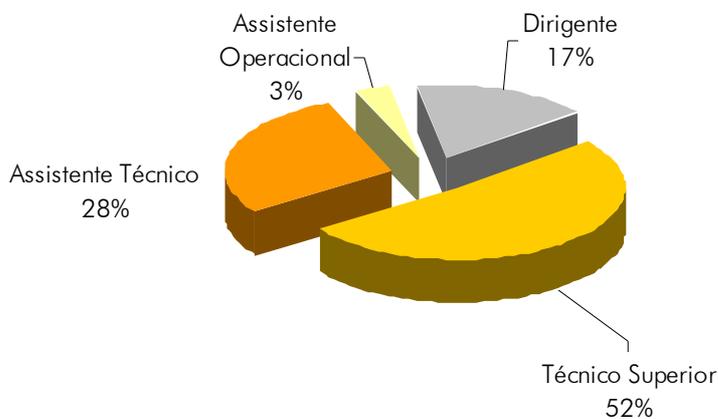


Gráfico 6: Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal.



Em termos de distribuição por género, pode-se verificar pelo gráfico abaixo, que à exceção dos assistentes operacionais, o género feminino está maioritariamente representado nos restantes grupos.

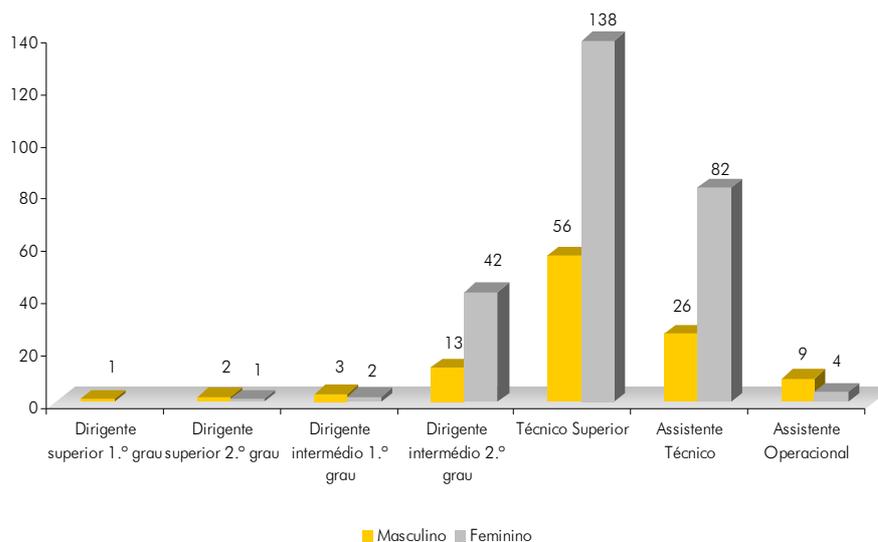


Gráfico 7: Distribuição de trabalhadores por grupo de pessoal e género.

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. Salienta-se que não existem trabalhadores com idade inferior a 25 anos e superior ou igual a 70 anos, sendo que o trabalhador mais novo tem 26 anos e o mais velho 66 anos de idade.

Da contagem dos trabalhadores por escalão etário identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos situa-se nos 45,3 anos enquanto que no efetivo masculino este valor é de 47,7 anos.





Gráfico 8: Distribuição de trabalhadores por estrutura etária e género.

O escalão etário com maior incidência é o 35-39 anos, com 109 trabalhadores, o que representa 29% do efetivo. Este escalão é também aquele que abarca o maior número de mulheres (83) e homens (26).

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2012 situou-se nos 24%, idêntico valor face a 2011.

Para o total de efetivos, em 31.12.2012 a idade média situa-se nos 45,8 anos.

3.4. – Antiguidade dos Trabalhadores

No ano de 2012, a antiguidade média dos trabalhadores do IGFSS, foi de 18 anos. Em termos globais, o escalão de antiguidade dos 10 -14 anos é aquele que concentra o maior número de trabalhadores com 157. Pelo contrário, o escalão de antiguidade dos 30 – 34 anos, é aquele que possui menos trabalhadores, com 14.

O efetivo feminino tem maior representatividade em todos os escalões de antiguidade, sendo que a maior incidência se situa no escalão 10-14 anos, com 121 trabalhadoras.



Relativamente ao género masculino o maior número de registos encontra-se também no escalão 10-14 anos, com 36 trabalhadores.

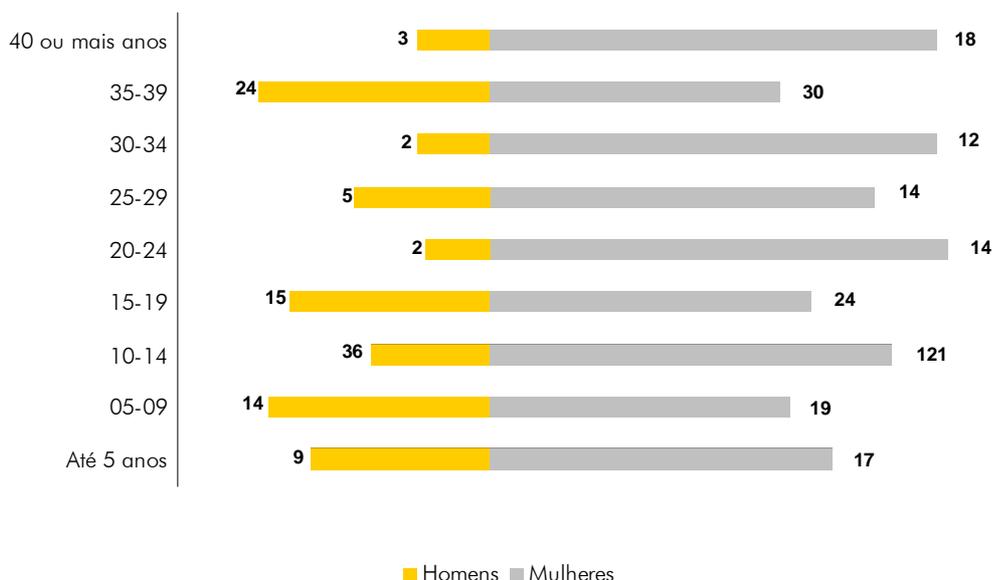


Gráfico 9: Número de trabalhadores segundo o nível de antiguidade

Pela análise do gráfico podemos verificar que a estrutura apresenta bastante solidez pois 67% do total de efetivos está representado até ao escalão dos 15 – 19 anos.

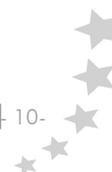
Esta situação evidencia a capacidade do instituto em atrair e reter novos trabalhadores bem como a preocupação com o rejuvenescimento do capital humano.

Com uma antiguidade acima de 35 anos estão apenas 73 trabalhadores, o que representa 20% do efetivo total do instituto.

3.5. – Nível Habilitacional dos Trabalhadores

Dos 379 trabalhadores, 259 têm habilitações de nível superior, representando uma taxa de habilitação superior de 68,5%, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo.

Com estudos de nível secundário (11º e 12º ano de escolaridade) estão 72 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de 19,1% .



Importante referir que a taxa de habilitação básica (até 9 anos de escolaridade) representa 12,4% do efetivo ou seja 48 trabalhadores.

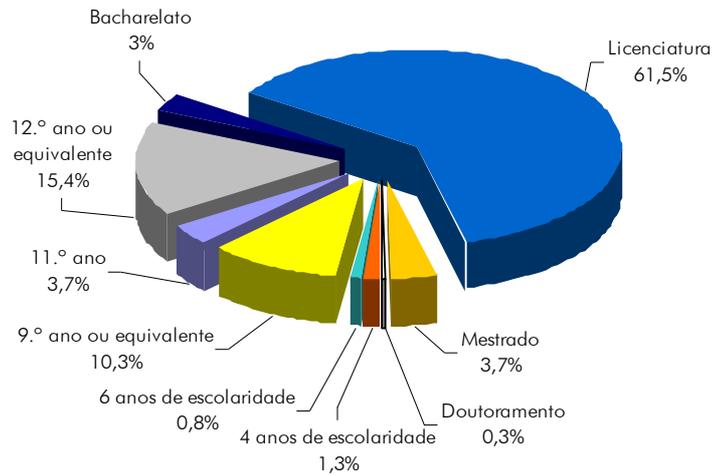


Gráfico 10: Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 259 trabalhadores que possuem grau académico superior, 184 são mulheres e 75 são homens.

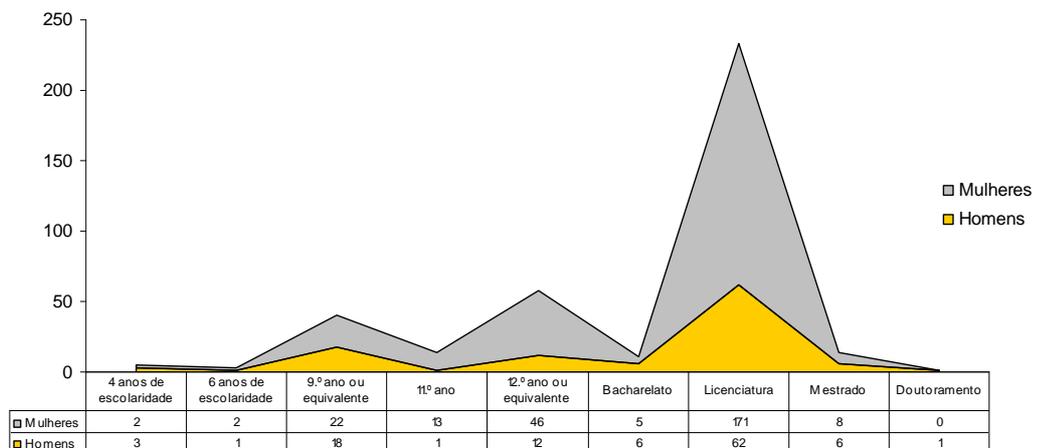


Gráfico 11: Número de trabalhadores segundo habilitações literárias e género

3.6. – Movimentação de Trabalhadores

3.6.1. – Admissões e Saídas

Os dados apresentados neste ponto referem-se à admissão e saída de trabalhadores do IGFSS. Na análise dos dados, importa destacar que as admissões no período de referência são a conjugação de novas admissões e regressos de trabalhadores ao instituto.

Do lado das saídas, resultam as situações de saída a título definitivo e as situações em que há possibilidade de regresso do trabalhador.

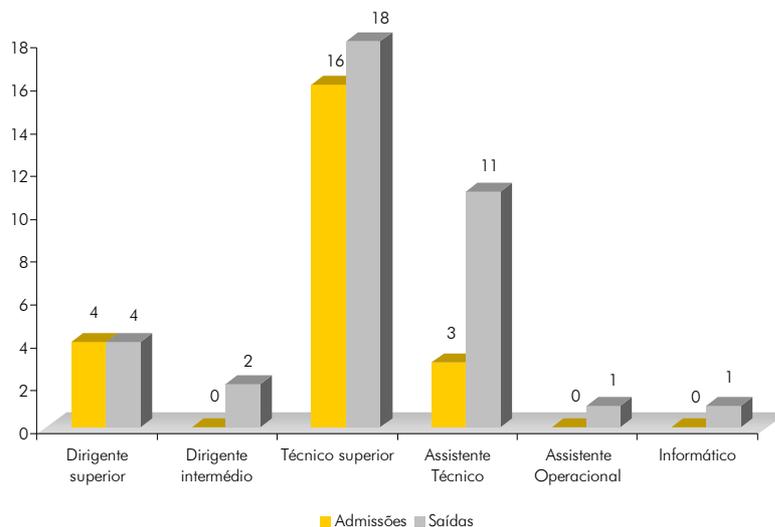


Gráfico 12: Número de trabalhadores admitidos e saídos

No ano de 2012, registou-se um total de 23 admissões, mais uma admissão face ao ano de 2011, valor que representa uma taxa de admissão de 6%. O grupo de pessoal que obteve um reforço mais significativo foi o de técnico superior, com 16 admissões, sendo 12 do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

Quanto aos motivos que estiveram na origem dos trabalhadores admitidos, destacam-se as “outras situações”, com 9 trabalhadores e os “procedimentos concursais”, com 6 trabalhadores.



As “outras situações” englobam a nomeação dos quatro membros do Conselho Diretivo, bem como o regresso de trabalhadores que desempenhavam funções noutros organismos e regressaram ao IGFSS durante o ano de 2012.

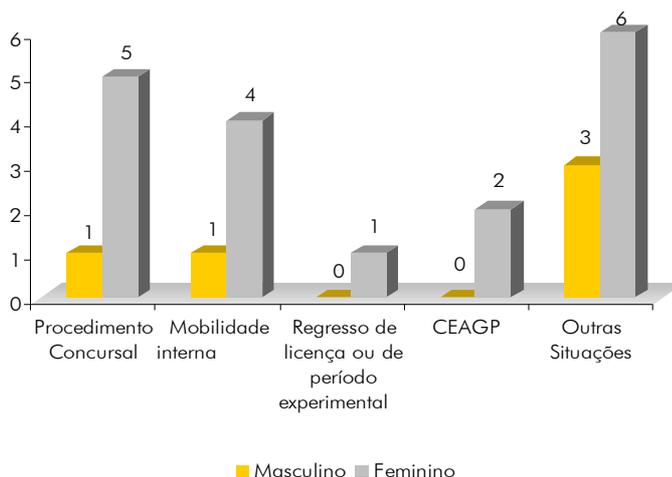


Gráfico 13: Motivos de admissão de trabalhadores

No ano de 2012, saíram do IGFSS, um total de 37 trabalhadores, dos quais 25 são mulheres e 12 são homens. A taxa de saídas situou-se nos 9,8%.

Os grupos profissionais que registaram um maior fluxo de saídas foram o de técnico superior e assistente técnico, com 18 e 11 trabalhadores respetivamente.

Quanto aos motivos que estão na origem da saída dos trabalhadores estão “outras situações”, com 11 trabalhadores e “reforma/aposentação”, com 10 trabalhadores.

As “outras situações” englobam a saída dos quatro membros do Conselho Diretivo, bem como a saída de trabalhadores que desempenhavam funções no IGFSS e regressaram durante o ano de 2012 ao seu serviço de origem.



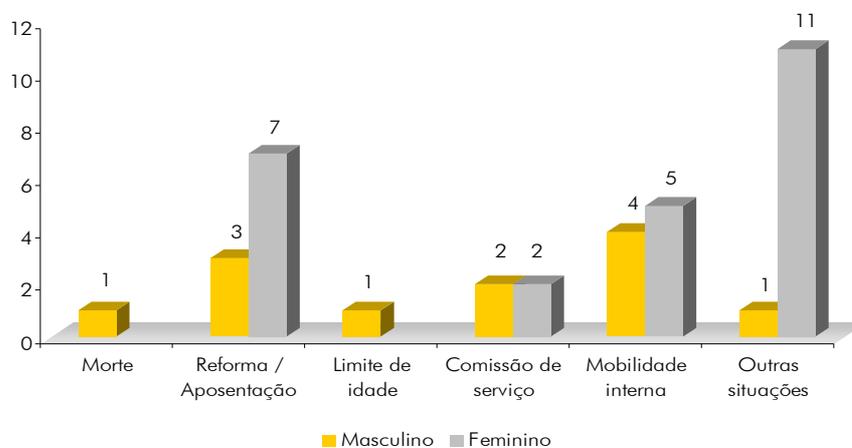


Gráfico 14: Motivos de saída de trabalhadores

A taxa de cobertura entre trabalhadores admitidos e trabalhadores saídos do IGFSS, foi de 62%, significa que saíram mais trabalhadores face aos admitidos.

Quanto á taxa de rotação dos trabalhadores no IGFSS é de 15,9%. Este valor resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2012.

3.6.2. – Mudança de Situação Profissional

Em 2012, não foram ocupados 110 postos de trabalho, o que significa que o mapa de pessoal do IGFSS, tem uma taxa de ocupação de 78%.

No ano em análise, 9 trabalhadores viram a sua situação profissional alterada mediante conclusão de procedimento concursal e consolidação de mobilidade interna na categoria.

Dos 6 trabalhadores que alteraram a sua situação profissional no seguimento de procedimento concursal, 4 são mulheres e 2 são homens.

Por outro lado, dos três trabalhadores que consolidaram a mobilidade interna na categoria, 2 são homens e apenas uma mulher.



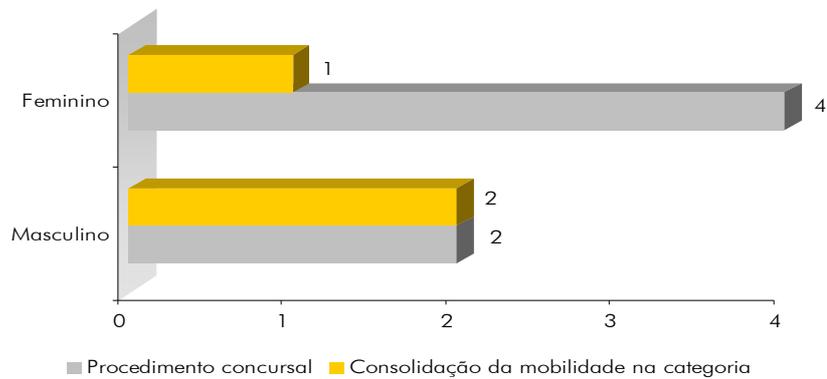


Gráfico 15: Mudança profissional de trabalhadores segundo o género

No que diz respeito à classificação por grupo profissional, as alterações da situação profissional verificadas, apenas abrangeram dois grupos profissionais, designadamente, técnico superior e assistente técnico.

No grupo de assistente técnico, verificou-se uma consolidação de mobilidade interna na categoria e quatro admissões por procedimento concursal.

No grupo de técnico superior, verificaram-se duas mudanças de situação profissional por procedimento concursal e duas por consolidação de mobilidade interna na categoria.

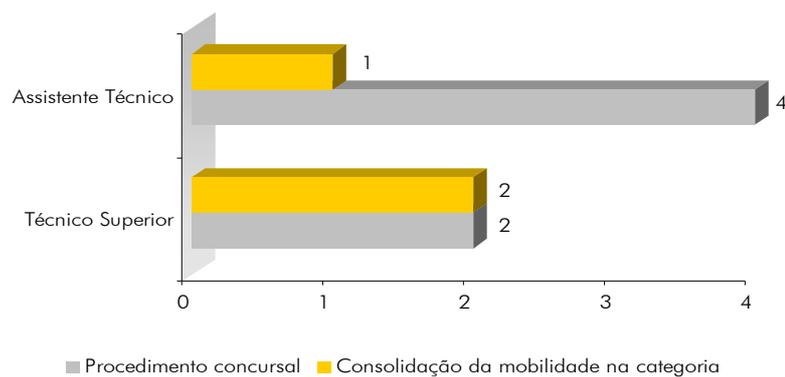


Gráfico 16: Mudança profissional trabalhadores segundo o grupo profissional

3.7. – Prestação do Trabalho

3.7.1. – Modalidade de Horário de Trabalho

O horário de trabalho mais praticado no IGFSS, IP, é o horário flexível com 297 trabalhadores, o que representa 78% do efetivo global.

Para além do horário flexível, no IGFSS, também se pratica o horário de trabalho em regime de jornada contínua para 18 trabalhadores, 17 dos quais são mulheres.

O grupo de pessoal dirigente (64), desempenha funções na modalidade de isenção de horário.

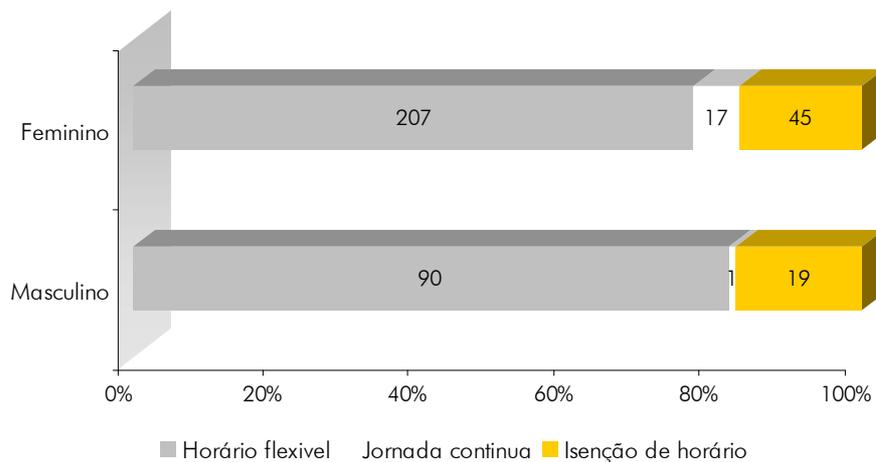


Gráfico 17: Modalidade de horário de trabalho por género

De realçar, que relativamente ao período normal de trabalho, todos os trabalhadores do IGFSS, praticam um horário a tempo completo de 35 horas semanais.

3.7.2. – Trabalho Extraordinário

Durante o ano de 2012, os trabalhadores do IGFSS, efetuaram 4.785:50 horas de trabalho extraordinário.

Estas horas extras, foram realizadas maioritariamente em dia de descanso semanal complementar e por mulheres (2.464:50 horas).

Em contrapartida, os homens realizaram a maioria do trabalho extraordinário diurno (1703:50 horas).

Com pouca expressividade surge o trabalho extraordinário realizado em dia de descanso semanal obrigatório (193:50 horas).

Não se registou qualquer hora de trabalho noturno.

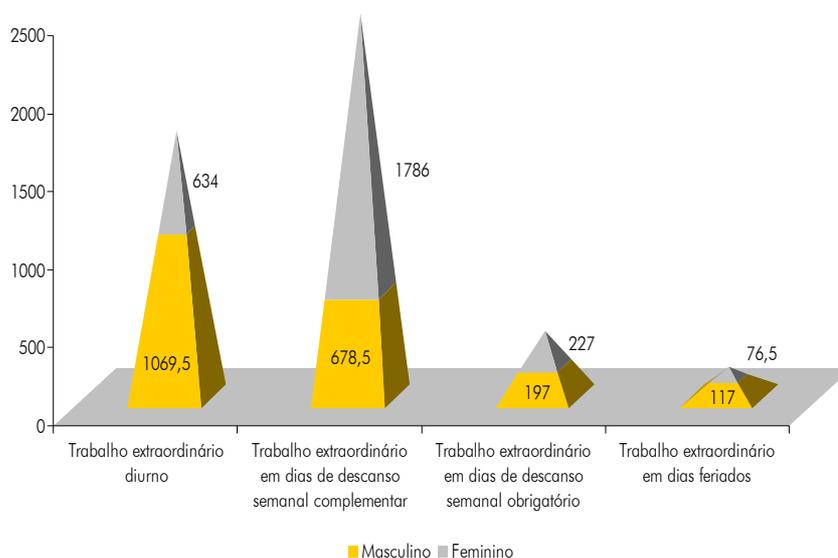


Gráfico 18: Número de horas de trabalho extraordinário



Quando à distribuição por grupo profissional, os técnicos superior realizaram 58,2% do total de horas extraordinárias, enquanto os assistentes operacionais surgem como o segundo grupo mais representativo com 22,4%.

Os assistentes técnicos apenas realizaram 19,4% do total de horas extraordinárias.

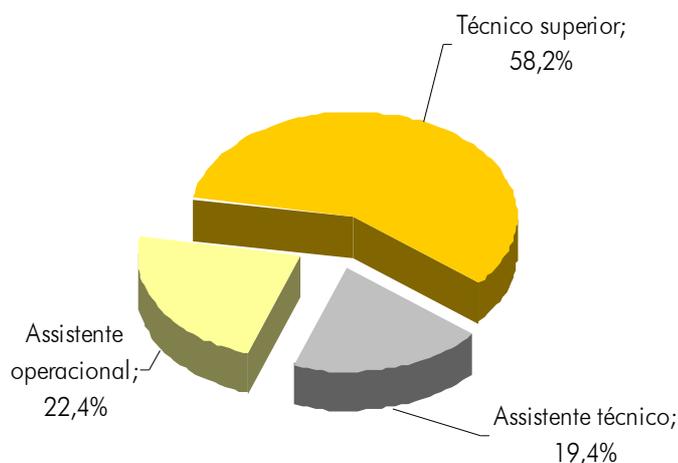


Gráfico 19: Percentagem de horas de trabalho extraordinário por grupo profissional

3.8. – Absentismo Laboral

Em 2012 foram totalizados 5044,4 dias de ausência dos trabalhadores, registando-se um decréscimo de 1134 dias, comparado com o período homólogo.

Apesar de o número de dias de ausência ter diminuído, a taxa média de absentismo aumentou 0,33 pontos percentuais face ao ano de 2011, situando-se nos 3,26%, situação imputável à diminuição do número de efetivos.



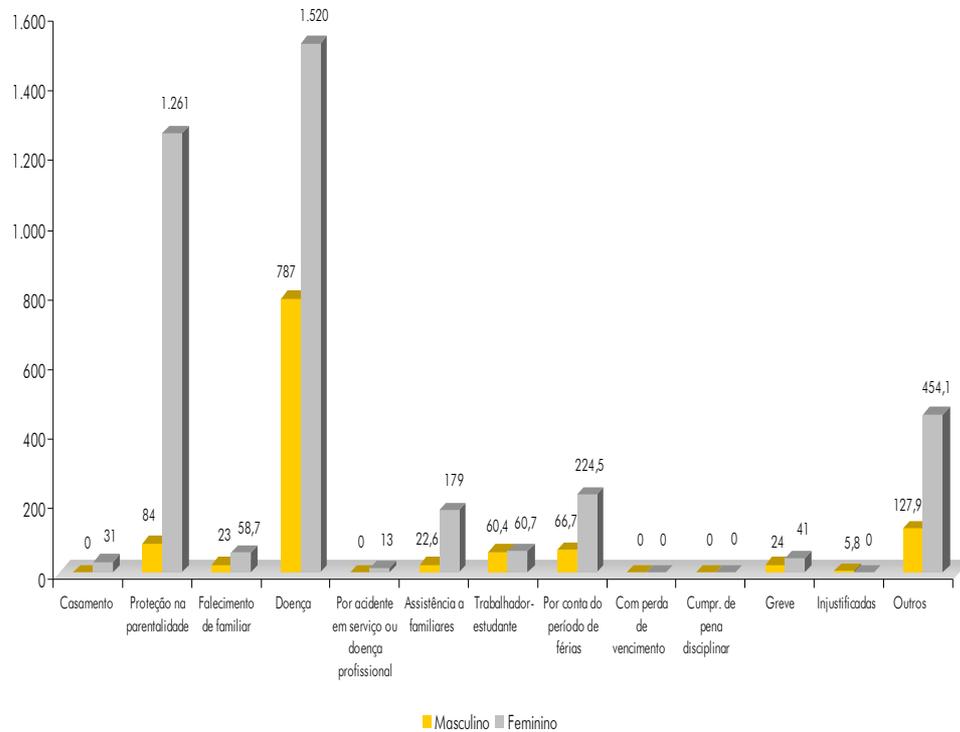


Gráfico 20: Número de ausências dos trabalhadores por motivo e género

Foram consideradas as seguintes ausências em “Outros” motivos de ausência:

Atividades escolares com o educando; Autorizado entidade patronal; Candidatos/Deputados/Autarcas; Cumprimento de obrigações legais; Dádiva de sangue; Dirigente Associativo Voluntário; Dispensa consultas médicas, tratamento ambulatorio; Faltas provas de concurso; Faltas de membros de mesas eleitorais; Greve de transportes e Representação Desportiva.

De acordo com os dados refletidos no gráfico acima, constata-se que a principal causa do absentismo são as faltas por doença, com 2.307 dias representando 45,7% do cômputo de dias de ausência, seguido das faltas por proteção na parentalidade com 1.345 dias representando 26,7%.

Comparativamente com o período homólogo, verifica-se um crescimento de 275 dias de faltas por doença (2.032 dias) e um decréscimo de 602 dias de faltas por proteção na parentalidade (1.947 dias).



Da análise dos dados, no que respeita ao número de horas de ausência ao trabalho por motivo de greve por parte dos trabalhadores, importa realçar que representam 449 horas de paralisação.

Relativamente aos dias de greve registados em 2012, aderiram 65 trabalhadores, dos quais 63% são mulheres e 37% são homens.

Considerando os grupos de pessoal do IGFSS, aqueles que registam um índice maior de ausências são o técnico superior com 2.922,09 dias e o assistente técnico com 1.530,94 dias.

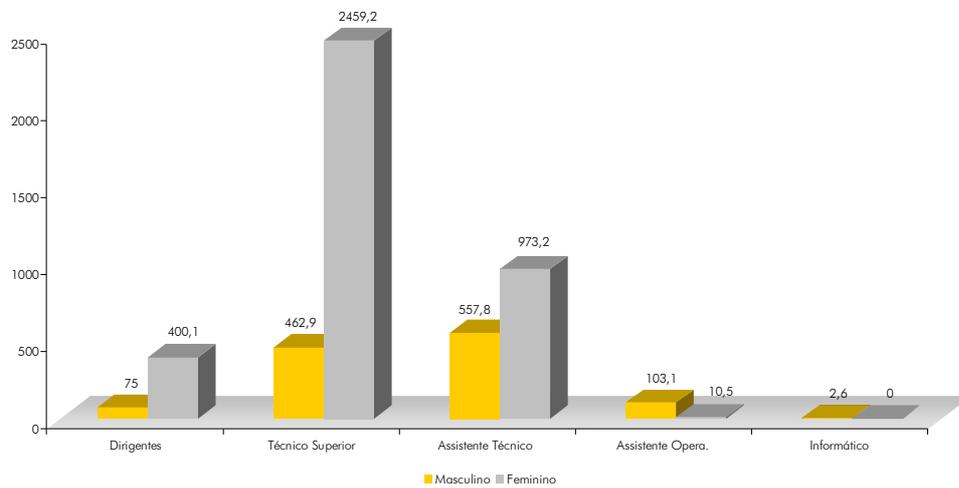


Gráfico 21: Número de ausências por grupo profissional



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, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

O quadro abaixo, ilustra 23 intervalos remuneratórios, cujos valores são inferiores a 500€ e até superior a 6.000€ mensais.

Da análise dos resultados, verificou-se que a massa salarial predominante se situa em remunerações entre 1001€ e 1250€ com um total de 92 trabalhadores, seguindo-se as remunerações entre 1501€ e 1750€, relativo a 76 trabalhadores.

Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	19	34	53
1001-1250 €	26	66	92
1251-1500 €	23	49	72
1501-1750 €	18	58	76
1751-2000€	2	6	8
2001-2250 €	1	4	5
2251-2500 €	1	6	7
2501-2750 €	0	0	0
2751-3000 €	10	34	44
3001-3250 €	0	1	1
3251-3500 €	3	5	8
3501-3750 €	0	0	0
3751-4000 €	0	2	2
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	2	2	4
4501-4750 €	1	1	2
4751-5000 €	1	0	1
5001-5250 €	1	0	1
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	1	0	1
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	0	0
Total	109	268	377

Quadro 1: Estrutura remuneratório dos trabalhadores por género



Nos limites das remunerações auferidas pelos trabalhadores do IGFSS, por género identificou-se o vencimento mínimo de 583,58€ relativo ao sexo masculino e 635,07€ ao sexo feminino já nos limites máximos apuraram-se valores de 5.560,48€ para o sexo masculino e 4.729,70€ para o sexo feminino, conforme o quadro abaixo.

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima	583,58€	635,07€
Máxima	5.560,48€	4.729,70€

Quadro 2: Amplitude da estrutura remuneratório dos trabalhadores por género

O leque remuneratório, que consiste na divisão da remuneração mais elevada pela menos elevada, representa um valor de referência para avaliação do equilíbrio das remunerações base praticadas no instituto.

Com base nos dados do quadro 2, podemos verificar que o leque remuneratório para os homens é de 9,5 ou seja, a remuneração máxima é 9,5 vezes superior à remuneração mínima, enquanto que, para as mulheres o valor do leque remuneratório é de 7,4.



3.9.2. – Encargos Remuneratórios

Os custos com pessoal atingiram em 2012, a importância de 9.879.335,07 euros (uma redução de 17,6% face a 2011), sendo a rubrica “remuneração base” aquela que maior impacto tem no total de encargos com 8.476.472,52 euros, seguido da rubrica “Suplementos remuneratórios”, com 795.447,73 euros.

Encargos com pessoal	2012	2011
Remuneração base (*)	8.476.472,52 €	10.413.393,43 €
Suplementos remuneratórios	795.447,73 €	829.791,68 €
Prémios de desempenho	0,00 €	208,05 €
Prestações sociais	452.145,81 €	584.661,07 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	155.269,01 €	162.402,20 €
Total	9.879.335,07 €	11.990.456,43 €

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

Quadro 3: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

O gráfico abaixo ilustra os custos com pessoal de acordo com o tipo de encargo suportado.

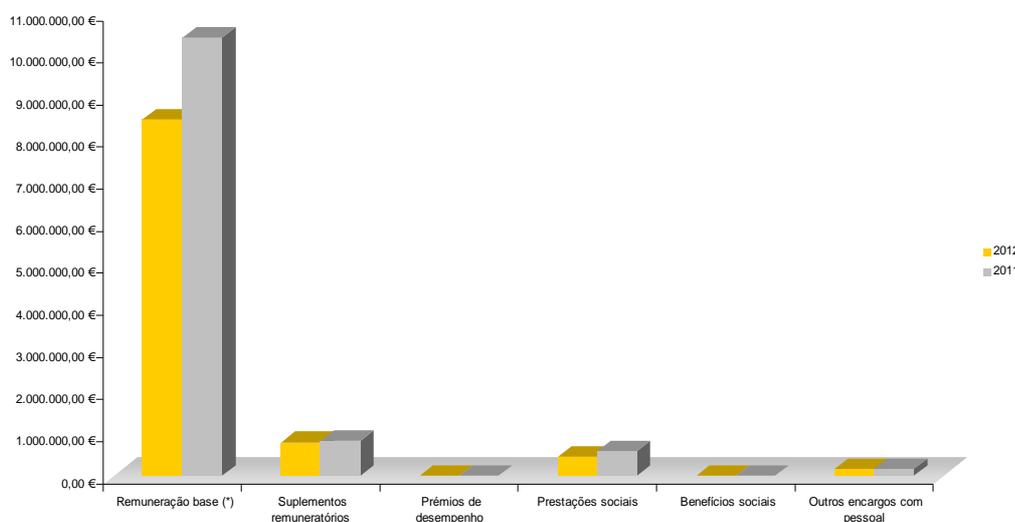


Gráfico 22: Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.9.3. – Encargos com Suplementos Remuneratórios

Os suplementos remuneratórios efetivos com os trabalhadores em 2012, encontram-se discriminados no quadro abaixo, onde se evidencia que o custo com a despesas de representação foi o suplemento que acarretou mais despesa para o IGFSS, com 673.913,36 euros.

Encargos com pessoal	2012	2011
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	13.110,68 €	17.571,77 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	53.541,11 €	105.436,10 €
Disponibilidade permanente	0,00 €	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação do 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	17.885,87 €	18.729,94 €
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	35.597,15 €	41.549,32 €
Representação	673.913,36 €	643.705,43 €
Secretariado	1.399,56 €	2.799,12 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	0,00 €
Total	795.447,73 €	829.791,68 €

(*) - Se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Quadro 4: Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores



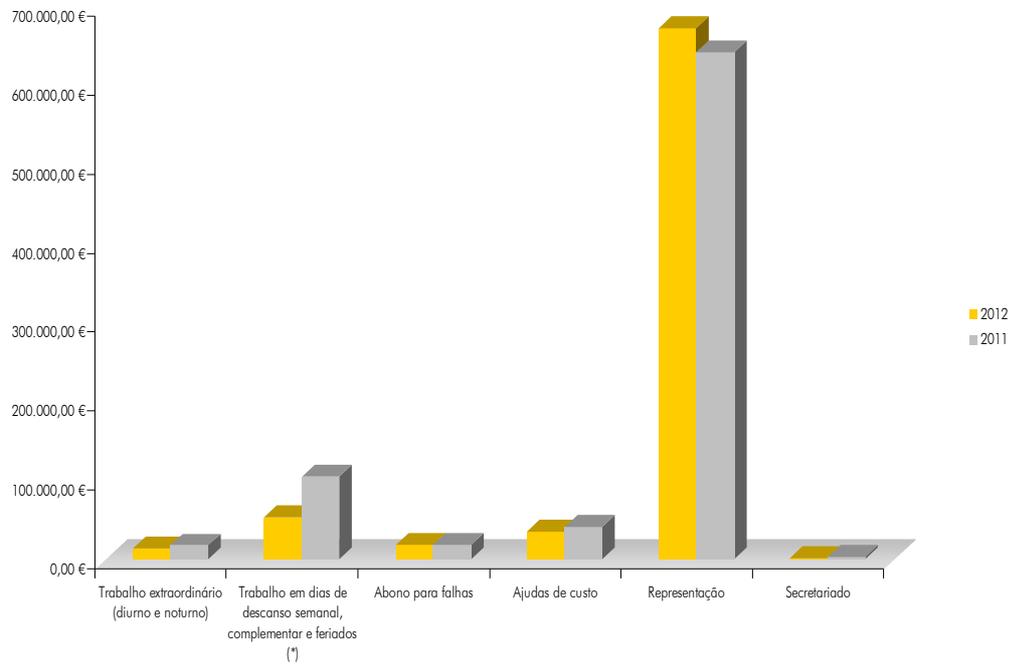


Gráfico 23 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.9.4. – Encargos com Prestações Sociais

Os encargos com prestações sociais atingem em 2012, a importância de 452.145,81 euros. Onde se evidencia a despesa com “Subsídio de Refeição”, na importância de 414.446,20 euros, seguido dos “Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)” no valor de 12.546,67 euros.

Encargos com prestações sociais	2012	2011
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)	12.546,67 €	0,00 €
Abono de família	7.069,07 €	9.854,49 €
Subsídio de educação especial	5.250,00 €	6.849,16 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €	0,00 €
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	0,00 €	0,00 €
Subsídio de funeral	0,00 €	0,00 €
Subsídio por morte	2.515,32 €	754,71 €
Acidente de trabalho e doença profissional	466,52 €	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €	0,00 €
Subsídio de refeição	414.446,20 €	403.362,30 €
Outras prestações sociais	9.852,03 €	163.840,41 €
Total	452.145,81 €	584.661,07 €

Quadro 5: Encargos com prestações sociais dos trabalhadores



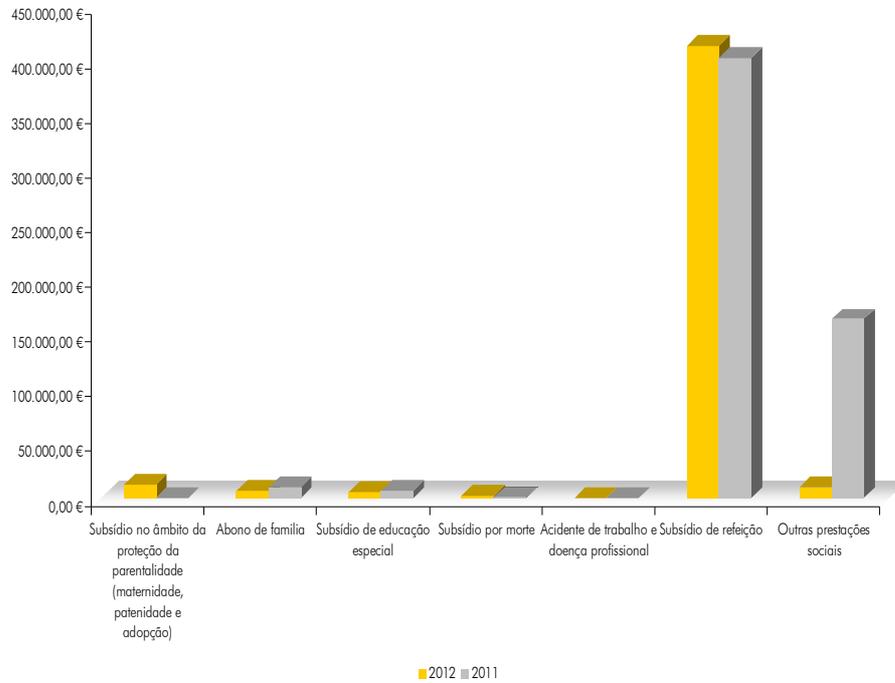


Gráfico 24 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

3.10. – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

Durante o ano de 2012, ocorreu 1 acidente de trabalho com um trabalhador do sexo feminino, o que significa uma taxa de incidência de acidentes no local de trabalho de 0,26%.

Destes acidentes resultou uma diminuição do número de horas perdidas (40 horas) na sequência de acidentes de trabalho, comparativamente ao ano anterior.

		2012	2011
N.º de acidentes com baixa	< a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	0	1
	1 a 3 dias de baixa	0	0
	4 a 30 dias de baixa	1	1
	> a 30 dias de baixa	0	1
Total		1	3
N.º de dias de trabalho perdidos por acidente de trabalho		13	53

Quadro 6 – Número de acidentes de trabalho

Importa referir que durante o ano de 2012, não foram identificados casos de doença profissional.

No que respeita aos encargos com as atividades de medicina do trabalho obrigatória, foram gastos 9.000€ em exames médicos, menos 5.000€, face ao ano de 2011.

		2012		2011	
		Número	Valor (€)	Número	Valor (€)
Total de exames médicos efetuados	Exames de admissão	-	-	-	-
	Exames periódicos	197	9.000,00 €	326	14.000,00 €
	Exames ocasionais e complementares	-	-	-	-
	Exames de cessação de funções	-	-	-	-
Despesas com a medicina no trabalho	-	9.000,00 €	-	14.000,00 €	
Visitas aos postos de trabalho	0	-	14	-	

Quadro 7 – Encargos com atividades de medicina no trabalho



3.11. – Formação Profissional

No que respeita às ações de formação desenvolvidas no ano de 2012, realizaram-se 47 ações de formação interna, e 399 ações de formação externa.

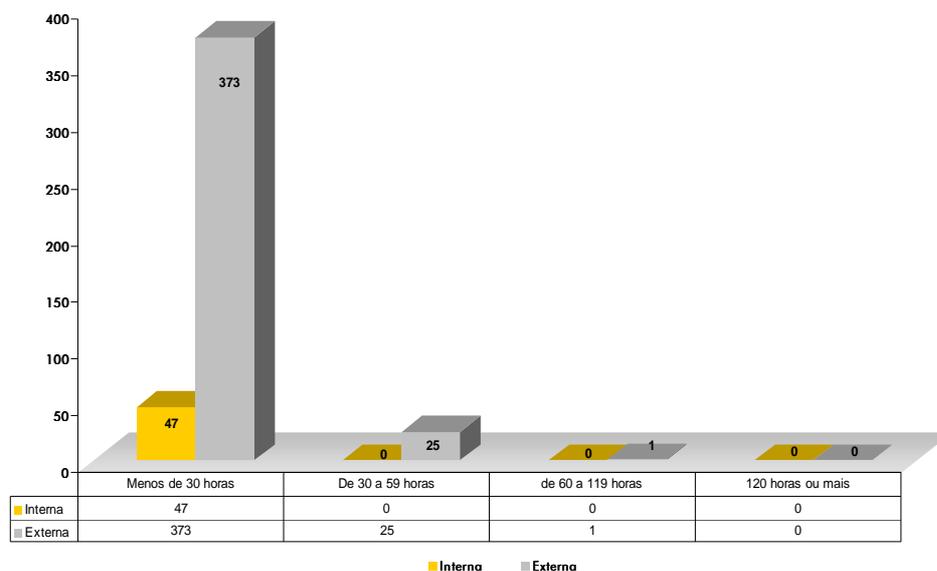


Gráfico 25 – Número de ações de formação profissional e duração

Do total de ações de formação realizadas, participaram 283 trabalhadores, o que representa uma taxa geral de participação em formação de 75%. Este valor é substancialmente inferior à taxa geral de participação verificada no ano de 2011 (93,32%). Uma das razões para esta diminuição prende-se com o cancelamento por parte da entidade formadora (Instituto Nacional de Administração, IP), de algumas ações de formação previamente planeadas para os trabalhadores do IGFSS.



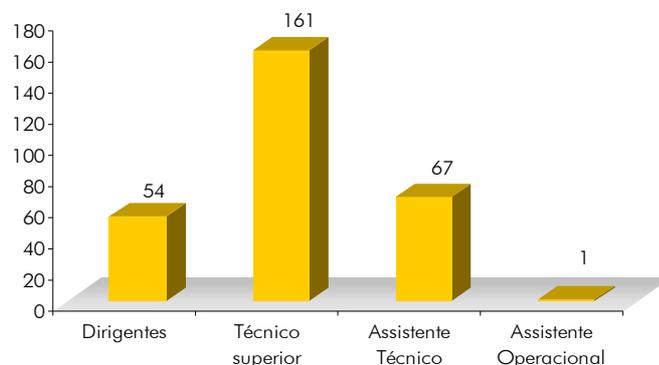


Gráfico 26 – Número de participantes em ações de formação durante o ano segundo o grupo profissional

A participação nas ações de formação profissional realizadas ao longo do ano de 2012, representou um total de 6.644 horas de formação dispendidas, distribuídas pelos grupos profissionais, conforme consta no gráfico abaixo.

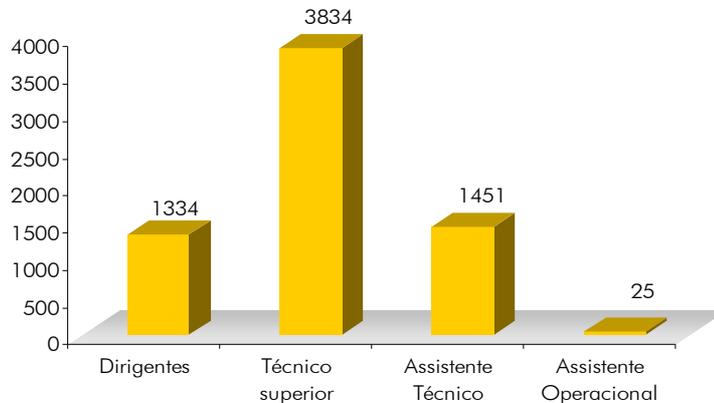
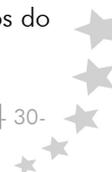


Gráfico 27 – Número de horas de formação durante o ano segundo o grupo profissional

O investimento financeiro efetuado pelo IGFSS durante o ano de 2012, em formação profissional, sofreu uma redução de 52%, comparativamente ao investimento realizado no ano de 2011.

Em termos globais, durante o ano em análise, investiu-se 43.484,10€ em formação profissional dos trabalhadores, associado exclusivamente a ações de formação externas, uma vez que as ações internas foram realizadas através de e-learning e por formadores internos do IGFSS.



3.12. – Relações Profissionais e de Disciplina

No que diz respeito às relações profissionais, em 2012, havia no IGFSS, 62 trabalhadores sindicalizados, menos 17 trabalhadores face ao ano de 2011. Os trabalhadores sindicalizados representam 16,3% do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2012, não se instauraram processos disciplinares aos trabalhadores do IGFSS, no entanto, transitou do ano de 2011, um processo disciplinar cuja decisão resultou, uma repreensão escrita.





INSTITUTO DE GESTÃO FINANCEIRA
DA SEGURANÇA SOCIAL, IP
Av. Manuel da Maia, N° 58
1049-002 Lisboa

www.seg-social.pt
T. 21 843 0000
F. 21 843 3720