

# BALANÇO SOCIAL 2019

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

*“Aumentar o valor da cultura, aos  
autores e ao espetáculo”*



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
CULTURA



IGAC  
INSPEÇÃO-GERAL  
DAS ATIVIDADES  
CULTURAIS

# BALANÇO SOCIAL 2019

## INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

### FICHA TÉCNICA

<b>TÍTULO</b>	Balanço Social 2019
<b>COORDENAÇÃO</b>	Inspeção-Geral das Atividades Culturais   Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC
<b>DESIGN GRÁFICO</b>	Inspeção-Geral das Atividades Culturais   Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC
<b>EXECUÇÃO TÉCNICA</b>	Inspeção-Geral das Atividades Culturais   Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC

**ÍNDICE**

<b>1. APRESENTAÇÃO</b> .....	6
<b>2. CARACTERIZAÇÃO DA IGAC</b> .....	8
2.1. IDENTIFICAÇÃO .....	8
2.2. MISSÃO, VISÃO, VALORES E LEMA .....	9
2.3. ORGANOGRAMA .....	10
<b>3. RECURSOS HUMANOS</b> .....	10
3.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS .....	10
3.2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES .....	14
3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES .....	16
3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES .....	16
3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES .....	18
3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES .....	18
3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL .....	20
3.6. PRESTAÇÃO DO TRABALHO .....	21
3.6.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	21
3.6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR .....	22
3.7. ABSENTISMO LABORAL .....	23
3.8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....	25
3.8.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA .....	25
3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS .....	27
3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	28
3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	29
3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	30
3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	31
3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	33
<b>4. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	33

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de trabalhadores efetivos.....	10
Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional.....	11
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	12
Gráfico 4 – Número de trabalhadores portadores de deficiência.....	13
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	14
Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento.....	15
Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género.....	16
Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género.....	16
Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	17
Gráfico 10 – Número de trabalhadores admitidos e saídos.....	18
Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores.....	18
Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores.....	19
Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género.....	21
Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar.....	22
Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional.....	23
Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo.....	23
Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo.....	24
Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional.....	24
Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	27
Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	28
Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	29
Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	31
Gráfico 23 – Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	32

## ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Número de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género.....	10
Quadro 2 – Comparação do número de trabalhadores efetivos com o ano anterior.....	12
Quadro 3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano.....	20
Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género.....	25
Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género.....	26
Quadro 6 – Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores.....	26
Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	28
Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	29
Quadro 9 – Número de acidentes de trabalho e dias de ausência.....	30
Quadro 10 – Número de participações em ações de formação profissional.....	31
Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional.....	32

## 1. APRESENTAÇÃO

O Balanço Social, cuja elaboração é determinada pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, é um instrumento aplicável aos serviços e organismos da Administração Pública, com um mínimo de 50 trabalhadores, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, e deve refletir, com clareza e transparência, a caracterização dos recursos humanos, o comportamento organizacional e a responsabilidade institucional para com os trabalhadores.

Na linha da modernização, inovação e promoção da qualidade dos serviços da Administração Pública, o Balanço Social deve ser um instrumento apto a demonstrar, de forma objetiva, as necessidades e até os riscos associados à gestão de recursos humanos da organização.

O presente Balanço Social, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2019, tem por finalidade de oferecer os principais indicadores que colaboram para caracterizar os recursos humanos e traçar um quadro organizacional abrangente dos Serviços da Inspeção-Geral das Atividades Culturais, doravante designada por IGAC.

A análise dos indicadores visa contribuir para a eficaz gestão de recursos humanos, bem como para demonstrar o desempenho social e as atividades desenvolvidas, em 2019, através da comparação deste período com os anos anteriores, permitindo ilustrar o esforço desenvolvido na promoção da evolução profissional e no cumprimento das metas estabelecidas que pautaram a atuação de todos os intervenientes no processo de mudança da IGAC.

Assim, o Balanço Social da Inspeção-Geral das Atividades Culturais assume-se como um importante instrumento de apoio ao planeamento e à gestão dos recursos humanos, no contexto do seu funcionamento, caracterizado por uma lógica funcional do desenvolvimento da atividade estruturada em processos, proporcionando a análise evolutiva e comparativa dos seus recursos e servindo de instrumento de apoio à tomada de decisão nas áreas sociais e de recursos humanos.

A gestão do conhecimento é um fator chave na competitividade das organizações, sendo que a IGAC investe na introdução de práticas de gestão do conhecimento com a finalidade de aumentar a eficácia e a eficiência dos recursos humanos, a partilha da informação e a formação dos seus trabalhadores.

Neste sentido, o conteúdo retrospectivo do Balanço Social, acrescido de indicadores, quadros e gráficos, é essencial para uma análise global e exata da situação dos recursos humanos da IGAC e para permitir uma visão pormenorizada da realidade de cada área de atividade. Permite, ainda, traçar uma política social da IGAC, tendo em vista a melhoria das condições de trabalho, a segurança e a formação dos trabalhadores.

Importa, por último, referir que para efeitos do cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, constantes da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, bem como do Plano Setorial, as referências indicadas no presente documento à expressão “trabalhadores”, inclui ambos dos géneros.

## 2. CARACTERIZAÇÃO DA IGAC

### 2.1. IDENTIFICAÇÃO

A génese da IGAC remonta ao reinado de D. Maria II, que no ano de 1836, criou a Inspeção-Geral dos Teatros, atribuindo a Almeida Garrett, primeiro Inspetor-Geral dos Teatros, as funções de inspeção na área dos espectáculos.

Atualmente, a IGAC é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, cuja Lei Orgânica foi aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 43/2012, de 25 de maio.

A IGAC é a entidade especializada na proteção do direito de autor e dos direitos conexos, a qual concorre com várias outras atribuições no domínio das atividades culturais. O seu papel é determinante no contexto das políticas de desenvolvimento cultural, designadamente na melhoria, no desenvolvimento, na gestão e proteção do direito de autor e dos direitos conexos e no assegurar das condições técnicas e de segurança dos recintos de espetáculos de natureza artística onde assume competências de vistoria.

Para além da componente de fiscalização que inclui, também, a auditoria técnica, financeira e de gestão das entidades organicamente integradas e dependentes da tutela da Cultura, a IGAC tem entre os seus órgãos, a Comissão de Classificação, que é responsável pela classificação etária das obras e conteúdos culturais, entretenimento e espetáculos de natureza artística (obras cinematográficas, teatrais, ópera e videogramas, etc.).

É ainda a entidade à qual incumbe o registo de obras literárias e artísticas, o controlo da distribuição de obras cinematográficas e autenticação de videogramas.

Para além das atribuições previstas no seu diploma orgânico e em vários outros normativos, designadamente, o Código do Direito de Autor, a Lei da Cópia Privada, a Lei do Preço Fixo do Livro e o regime jurídico que regula o funcionamento das Entidades de Gestão Coletiva, a IGAC tem a superintendência da atividade tauromáquica, por força do Decreto-Lei n.º 89/2014, de 11 de junho.



## 2.2. MISSÃO, VISÃO, VALORES E LEMA

### MISSÃO

Auditar o desempenho das entidades organicamente integradas e dependentes do membro do Governo responsável pela área da cultura, garantir a segurança dos espetáculos artísticos, promover e defender os autores e autenticar e classificar os conteúdos culturais

### VISÃO

Acrescentar valor à Cultura, aos Autores e ao Espetáculo

### VALORES

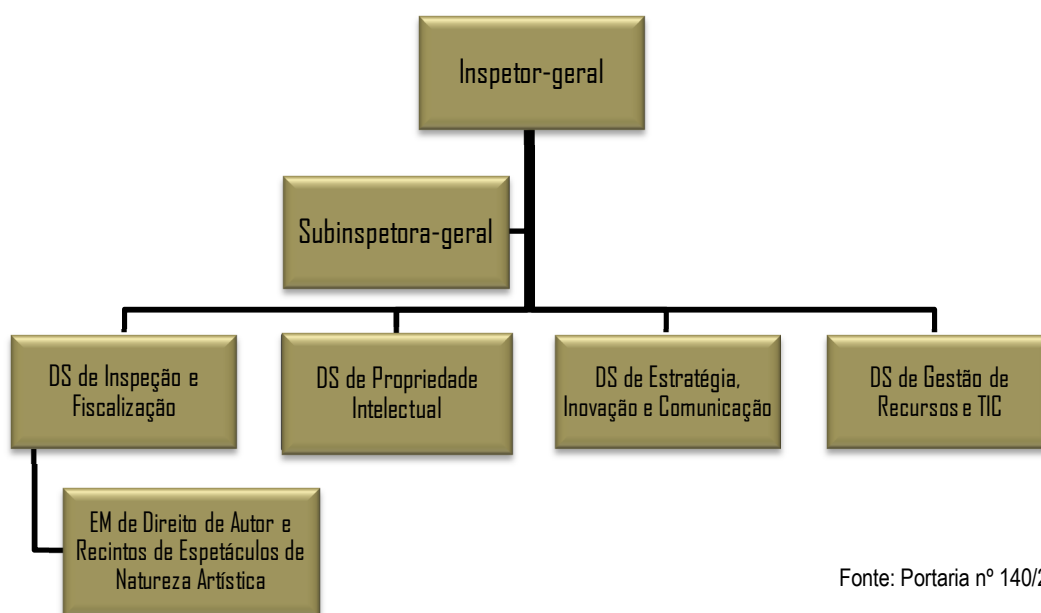


### LEMA

Protegemos o que é autêntico

## 2.3. ORGANOGRAMA

A estrutura orgânica da IGAC está definida na Portaria n.º 140/2013, de 3 de abril, que criou as unidades orgânicas nucleares (Direções de Serviços), e no Despacho n.º 7732/2013, de 17 de junho, que criou uma unidade flexível (Equipa Multidisciplinar).



Fonte: Portaria n.º 140/2013, de 3 de abril

## 3. RECURSOS HUMANOS

### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2018, a IGAC, contava com 63 trabalhadores efetivos, mais 1 trabalhador que no ano anterior.

Numa análise comparativa aos últimos anos, verifica-se que o número de trabalhadores diminuiu de forma constante de 2010 até 2015, perdendo 35 trabalhadores nestes 5 anos, apresentando no entanto uma ligeira recuperação nos últimos 3 anos.

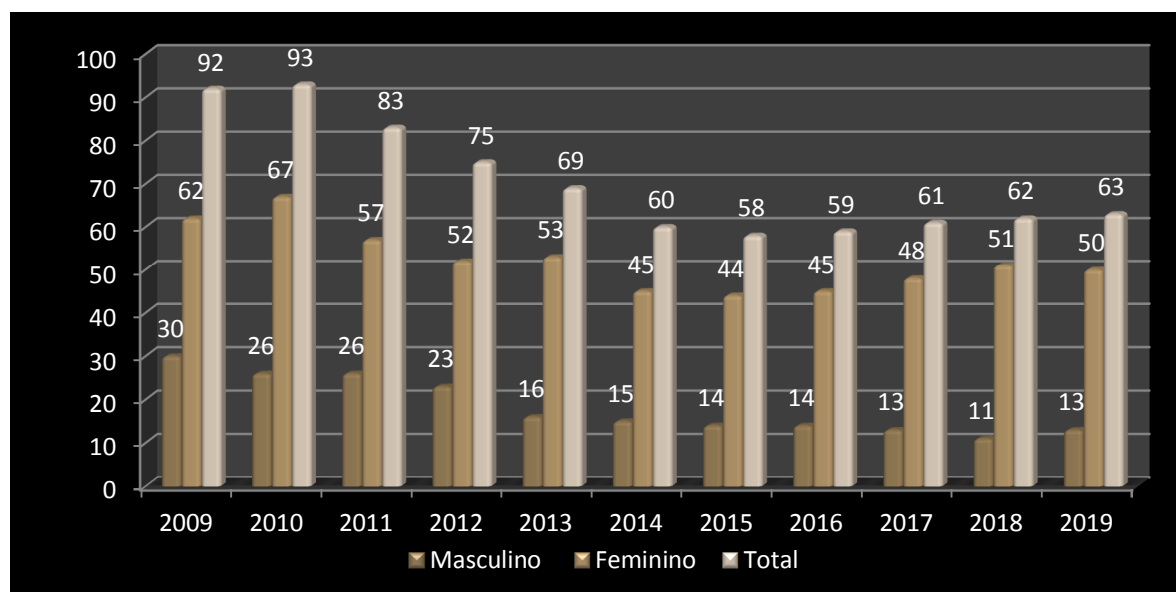


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efectivos

Importa salientar que no universo dos 62 trabalhadores não estão incluídos os trabalhadores que, à data de 31 de dezembro de 2018, registam ausências ao serviço superiores a seis meses, num total de três.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	Nomeação definitiva		CT Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de serviço no âmbito da LTFP		Total		Total Geral
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente superior de 1.º grau					1		1		1
Dirigente superior de 2.º grau						1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau						4		4	4
Técnico superior			3	18			3	18	21
Assistente técnico			1	18			1	18	19
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	0			1	0	1
Informático			2	2			2	2	4
Pessoal de inspeção	5	7					5	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>7</b>	<b>38</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>63</b>

Quadro 1 – N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género

Do total de trabalhadores efetivos, 13 são do género masculino e 50 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **20,63%** e feminina de **79.37%**.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **9,52%**, enquanto o grupo do pessoal técnico superior obteve **33,33%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspetores, informáticos e assistentes operacionais.

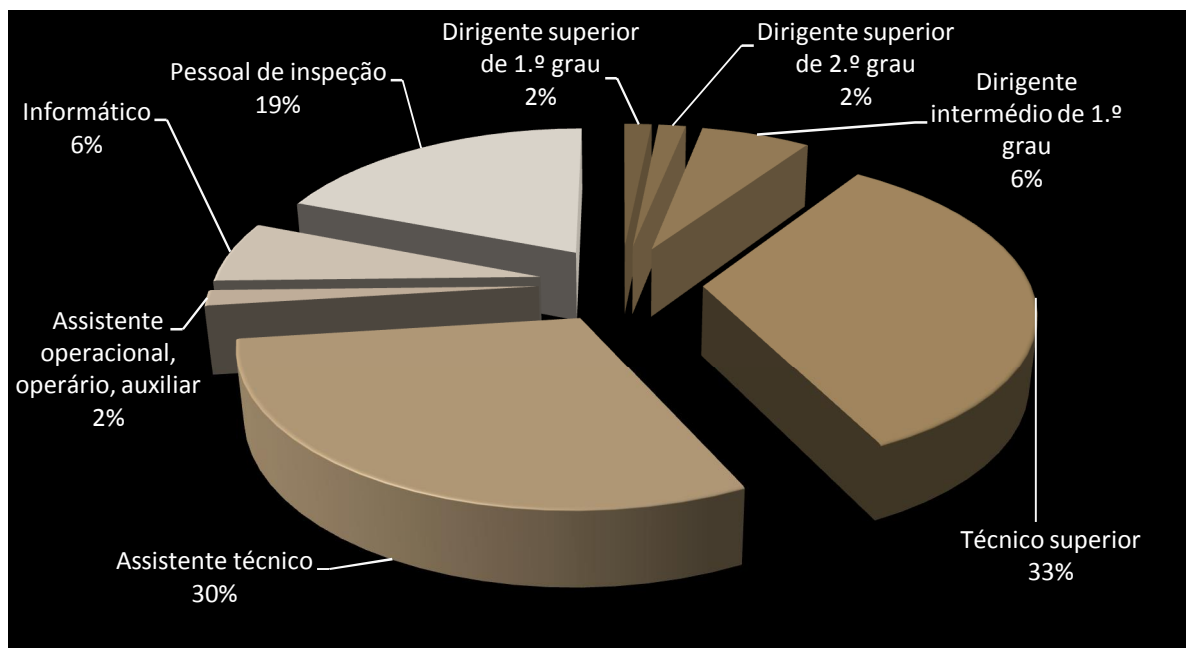


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

Relativamente à distribuição dos trabalhadores da IGAC por unidade orgânica, os resultados são aqueles que se apresentam no gráfico abaixo.

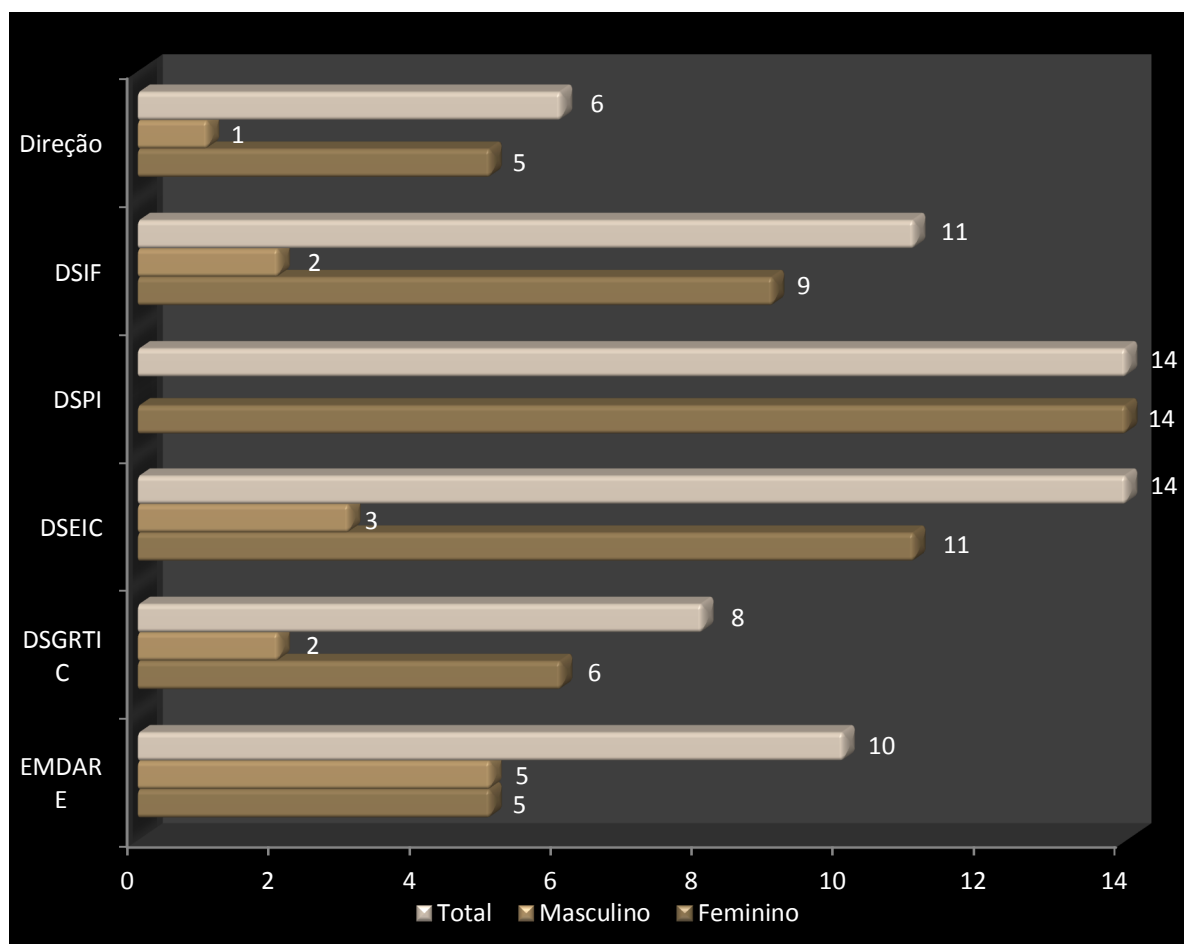


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Face ao ano anterior, apenas a carreira de técnico superior registou o aumento de um trabalhador, sem registo de alterações em qualquer outra carreira/categoria.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2018		Total	2018		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	1		1	1		1
Dirigente superior de 2.º grau		1	1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau		4	4		4	4
Técnico superior	3	18	21	3	18	21
Assistente técnico	1	18	19	1	18	19
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	1	2	1	0	1
Informático	1	2	3	2	2	4
Pessoal de inspeção	4	7	11	5	7	12
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>51</b>	<b>62</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>63</b>

Quadro 2 – Comparação do n.º de trabalhadores efectivos com o ano anterior

Do total de trabalhadores, 7 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de **11,11%**, mais 2,5 pontos percentuais face ao ano de 2018.

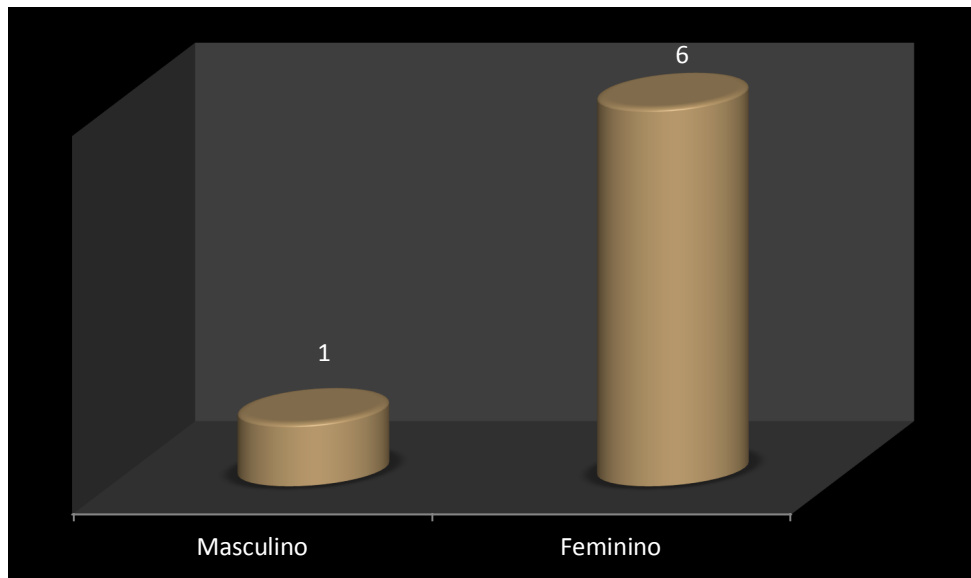


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência

Relativamente a trabalhadores de nacionalidade estrangeira, não se encontram a exercer funções, na presente data, na IGAC, quaisquer trabalhadores que não tenham nacionalidade portuguesa.

### 3.2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES

A estrutura etária dos trabalhadores da IGAC situa-se no intervalo compreendido entre os 30 e 69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 30 anos e o mais velho 65 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores situam-se nos escalões **50-54** com 13 trabalhadores e dos **60-64** com 23 trabalhadores.

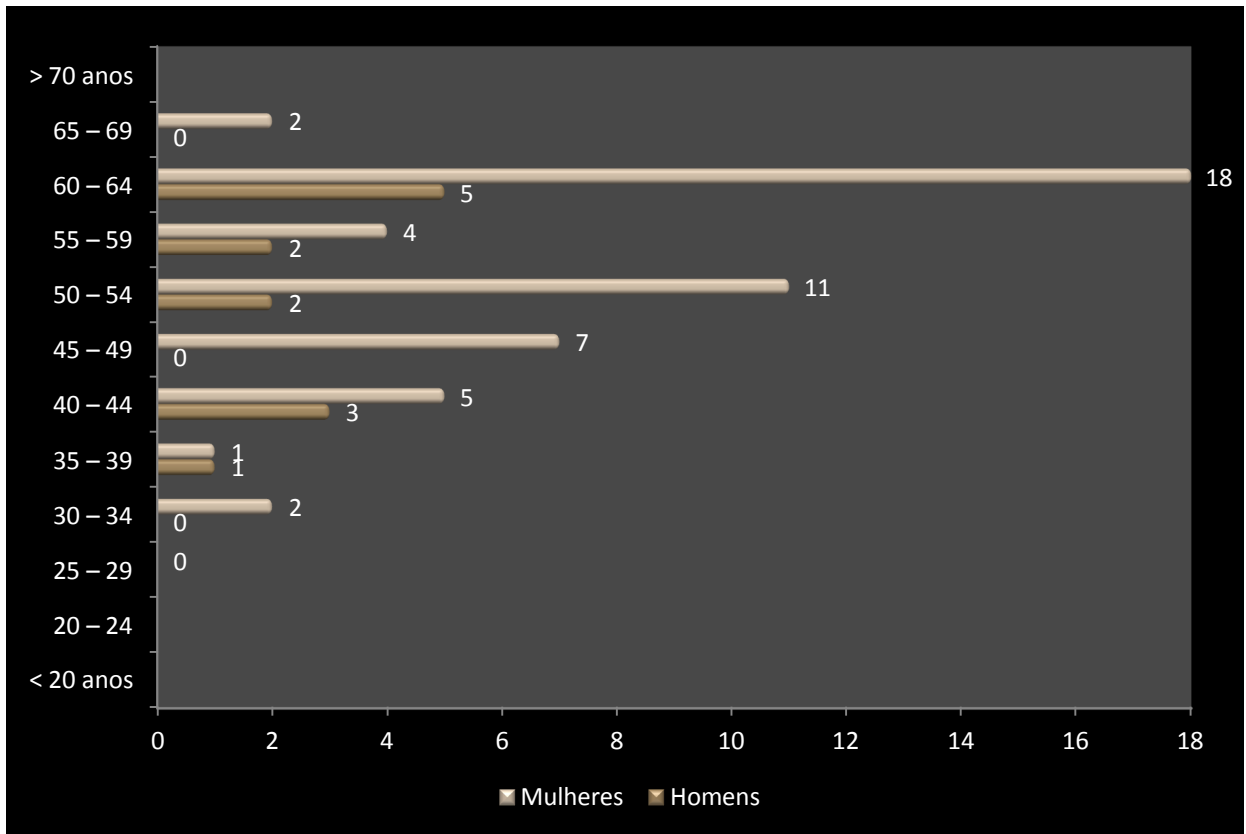


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2019 (63), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos **52,33 anos**, valor inferior ao registado no ano anterior. Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2018 situou-se nos **52%**, mais três pontos percentuais face ao período homólogo.

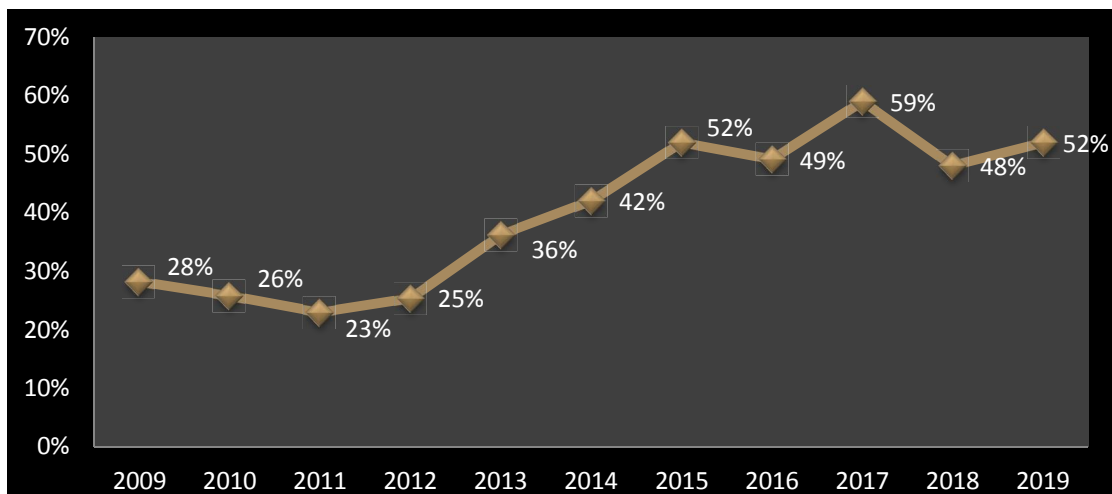


Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento

### 3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

À semelhança do ano 2017, no ano de 2018, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 26,6 anos. Em termos globais o escalão de antiguidade dos 40 ou mais anos, com 12 trabalhadores é o que concentra o maior número de trabalhadores, seguido do escalão de antiguidade dos 15-19 anos, com 10 trabalhadores.

Pelo contrário, o escalão de antiguidade até 5 anos, é o que obtém o menor número de trabalhadores apenas com três trabalhadores, mais um que no ano anterior.

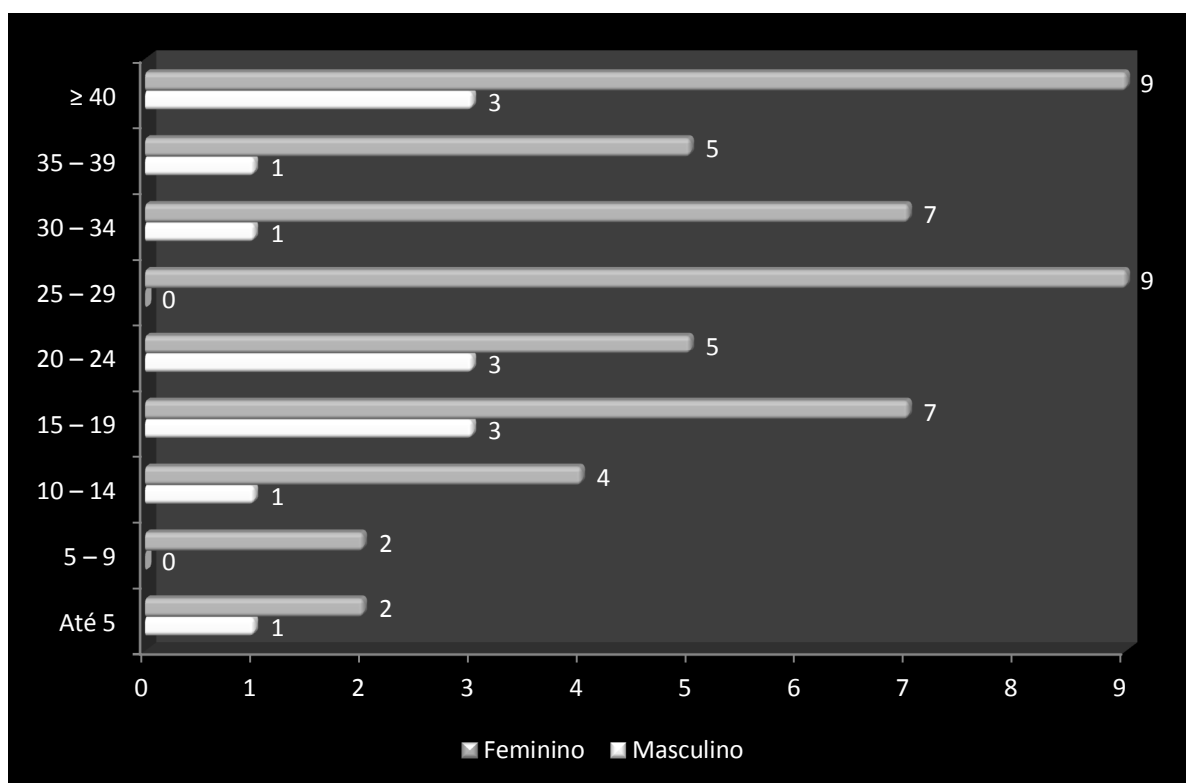


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

### 3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 41 trabalhadores que detêm grau académico superior, dos quais quatro mestrados, 31 são do género feminino e 10 do género masculino.



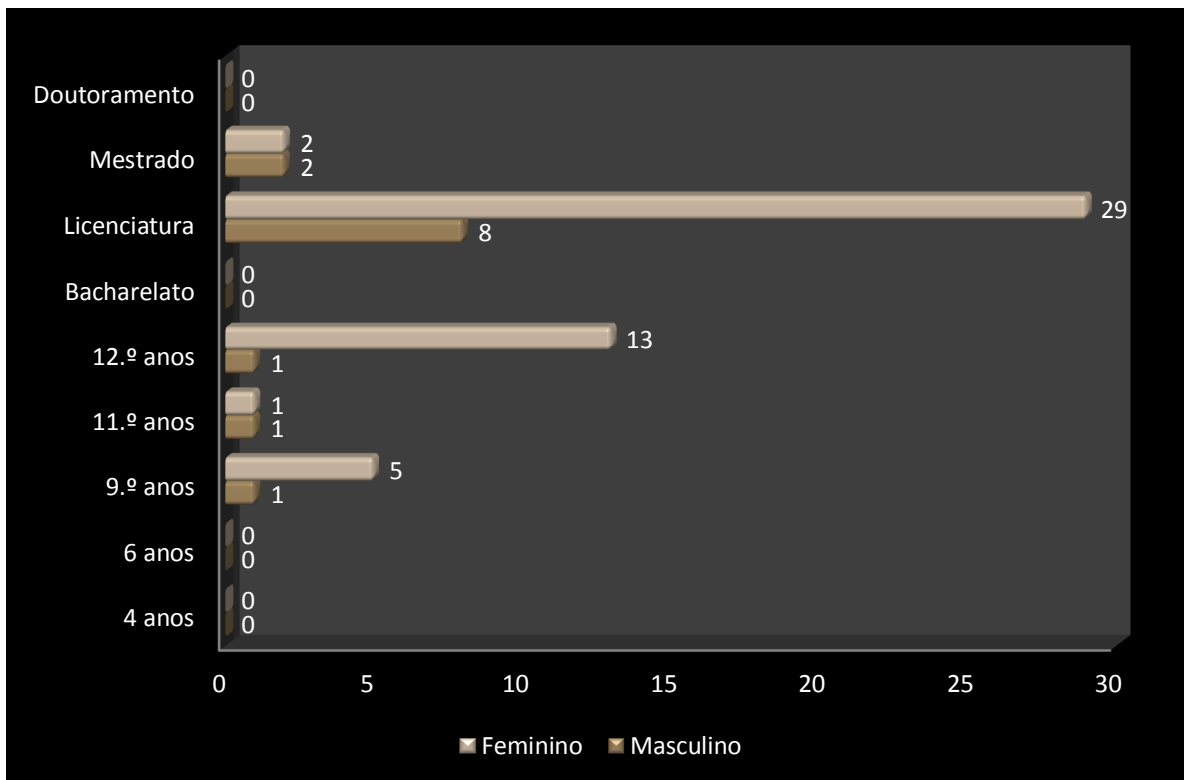


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de **65%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade), estão 16 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de **25%**. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa **9,5%**, com 6 trabalhadores.

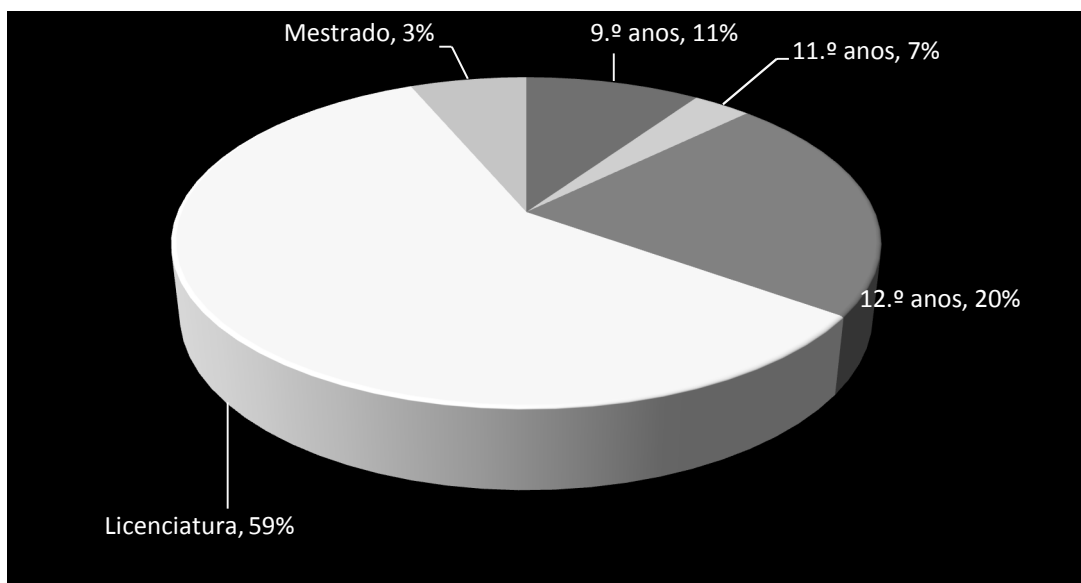


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

### 3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

#### 3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2019, registou-se um total de **12 admissões e 7 saídas**. Além do grupo de Dirigentes com a entrada de 4 novos elementos, o grupo profissional dos Inspectores foi aquele que registou o maior número de entradas, com 3 trabalhadores, seguido do grupo dos técnicos superiores com 2 trabalhadores, grupo de informáticos com 2 trabalhadores o grupo dos Assistentes Técnicos com 1 trabalhador.

Nas saídas, os grupos profissionais que registaram maior número de saídas foram o de assistente técnico, pessoal de inspeção e dirigentes com 2 trabalhadores cada, seguido pelo grupo dos técnicos superiores, com uma saída.

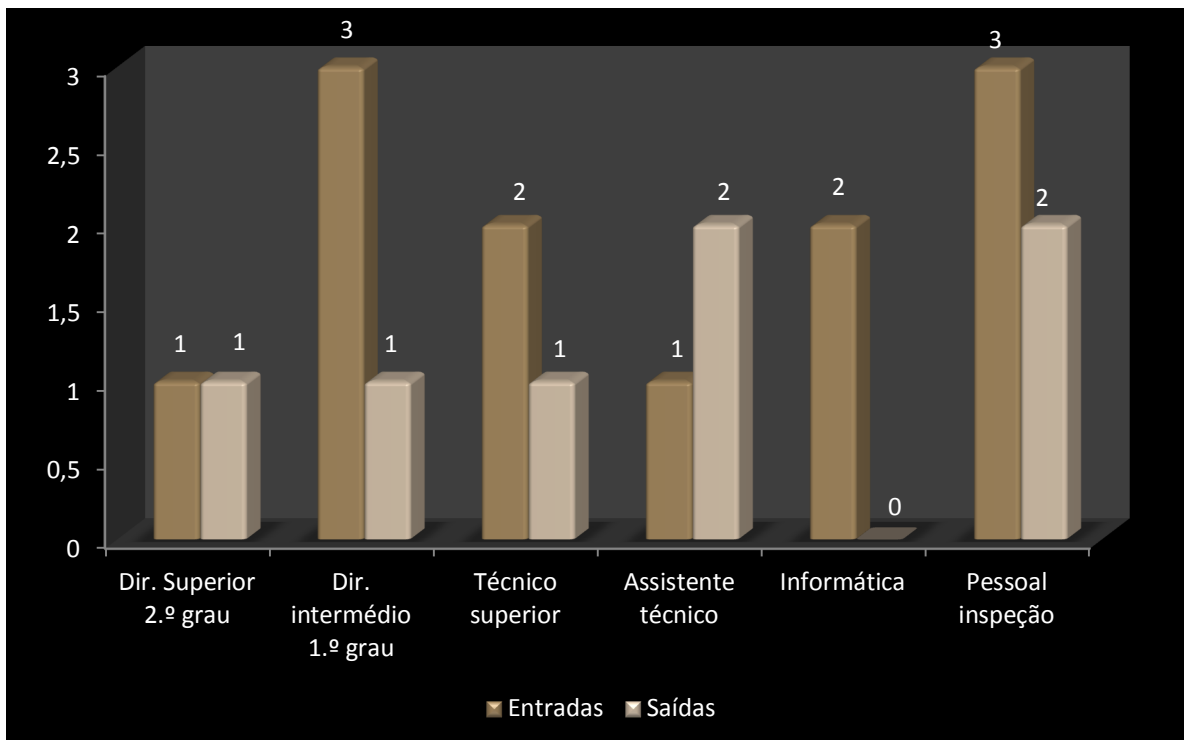


Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída

Relativamente aos motivos de admissão de trabalhadores, referir ainda que “Outras situações”, dizem respeito ao regresso de 1 trabalhador que se encontrava a exercer funções noutra organização.

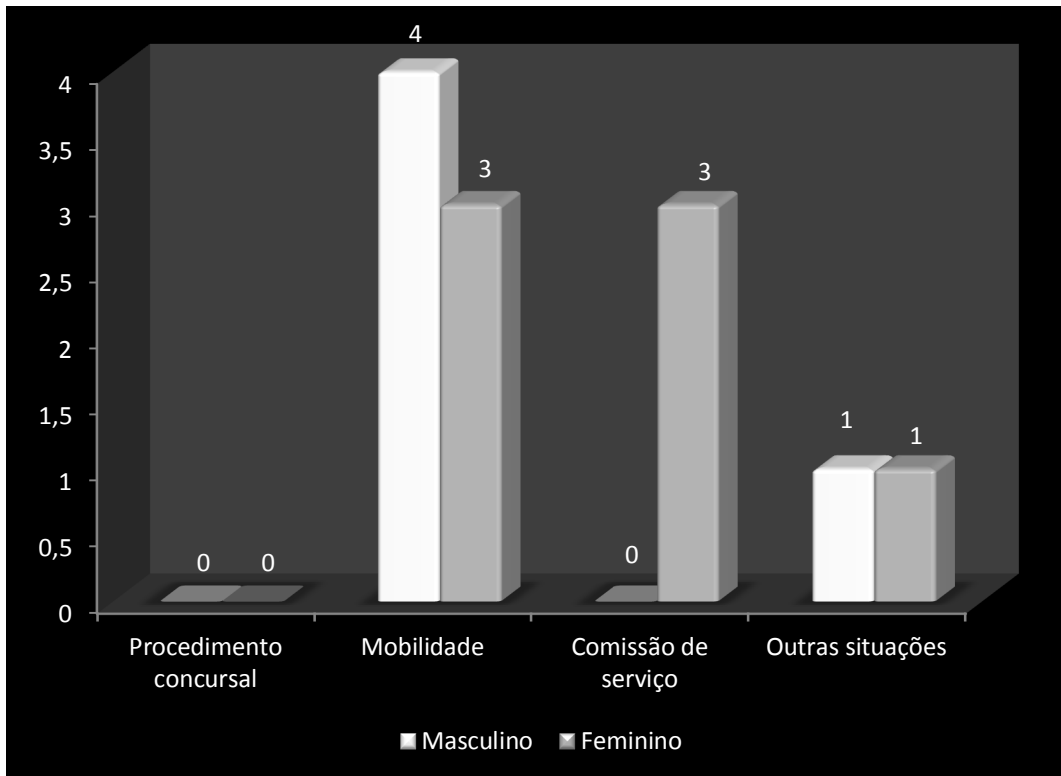


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores

Os motivos de saída de trabalhadores prendem-se com o exercício de funções noutras organizações por via de mobilidade, por outro lado, em “comissão de serviço” constatou-se o regresso de 1 trabalhador ao seu serviço de origem e 3 trabalhadores, que terminaram a comissão de serviço.

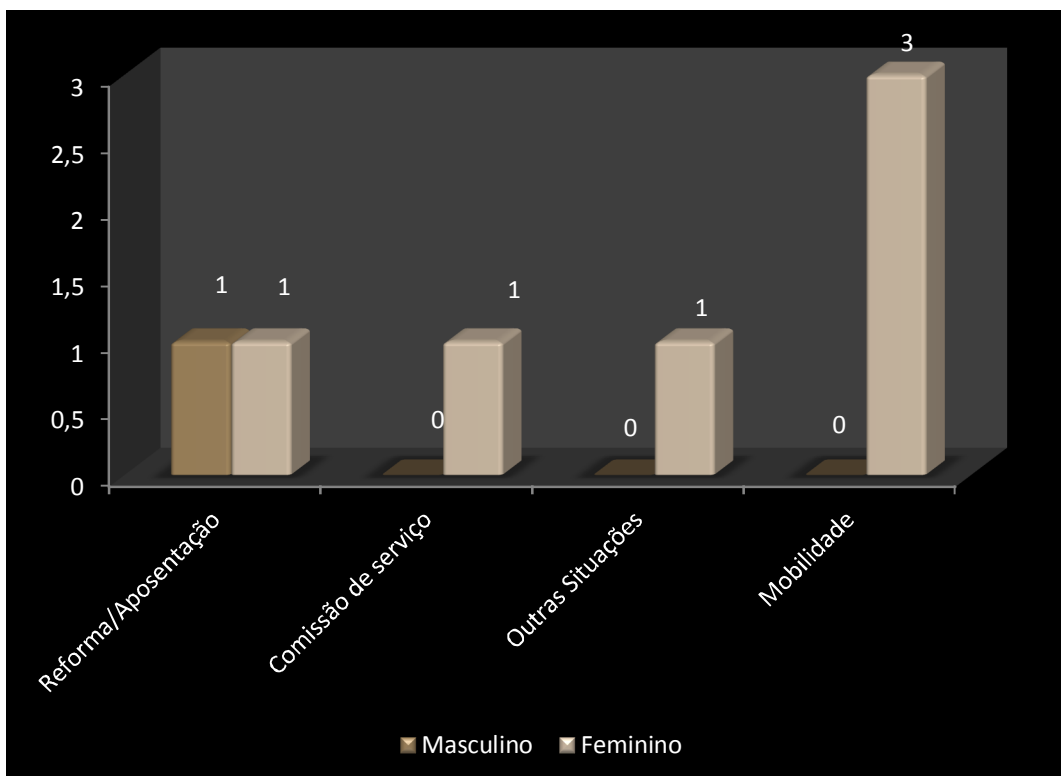


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

A **taxa de cobertura**, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram da IGAC, foi de **100%**, o que significa que a IGAC conseguiu colmatar todas as saídas de trabalhadores durante o ano de 2019, tendo admitido mais um trabalhador.

Quanto à **taxa de rotação** dos trabalhadores, a mesma é de **30%**, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2019.

### 3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2019, ficaram por ocupar 10 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAC, pelos motivos indicados no quadro abaixo:

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade e de vinculação	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procediment o concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procediment o concursal improcedent e	Procedimento concursal em desenvolviment o	Total Geral
Dirigente superior de 1.º grau						
Dirigente superior de 2.º grau						
Dirigente intermédio de 1.º grau						
Técnico superior	5					5
Assistente técnico	2					
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático						
Pessoal de inspeção	3					2
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>

Quadro 3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

### 3.6. PRESTAÇÃO DO TRABALHO

#### 3.6.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Na IGAC, a regra de modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, abrangendo 41 trabalhadores, o que representa que mais de metade do efetivo global detém horário flexível.

Na modalidade de jornada contínua estão abrangidos 15 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário incluem-se 7 trabalhadores. Existem ainda dois trabalhadores a exercerem funções com horário de trabalho a tempo parcial.

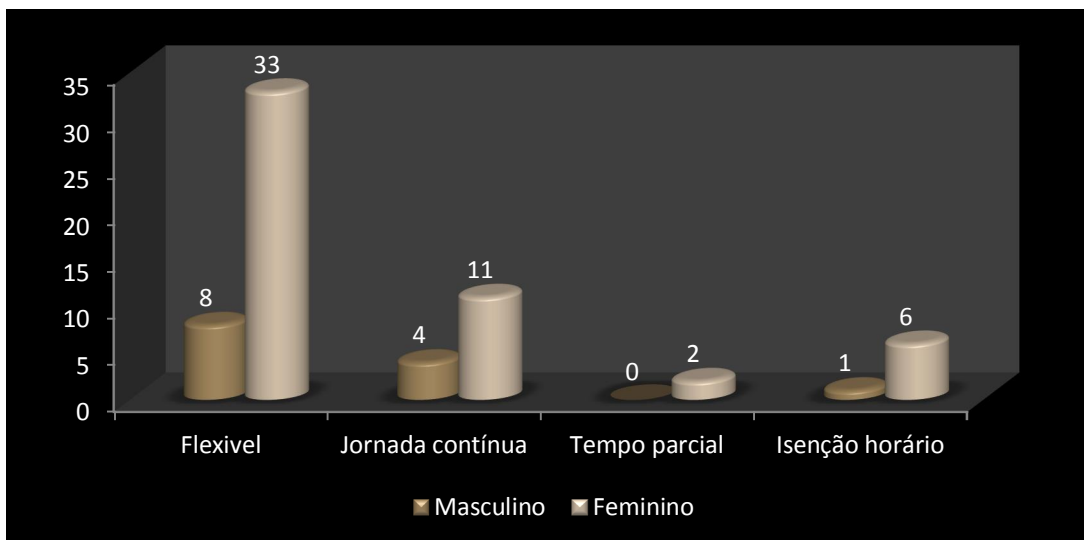


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

Relativamente ao período normal de trabalho, os trabalhadores da IGAC, praticam um horário a tempo completo de 35 horas semanais, com exceção dos trabalhadores em jornada contínua que realizam 30 horas semanais e dos trabalhadores a tempo parcial, que realizam no caso de um trabalhador, 17 horas e 30 minutos por semana e no caso de outro, 21 horas por semana.

### 3.6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2019, os trabalhadores da IGAC efetuaram **1667 horas** de trabalho suplementar, número de horas que ultrapassou o realizado no ano 2018 em 85 horas, resultante de um aumento do número de inspeções, fiscalizações e vistorias.

O trabalho suplementar maioritariamente realizado foi diurno, com **716,3 horas** e em dia de descanso semanal complementar com **614 horas**, seguido do trabalho suplementar nocturno com **188 horas**, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório, num total de **148,30 horas**.

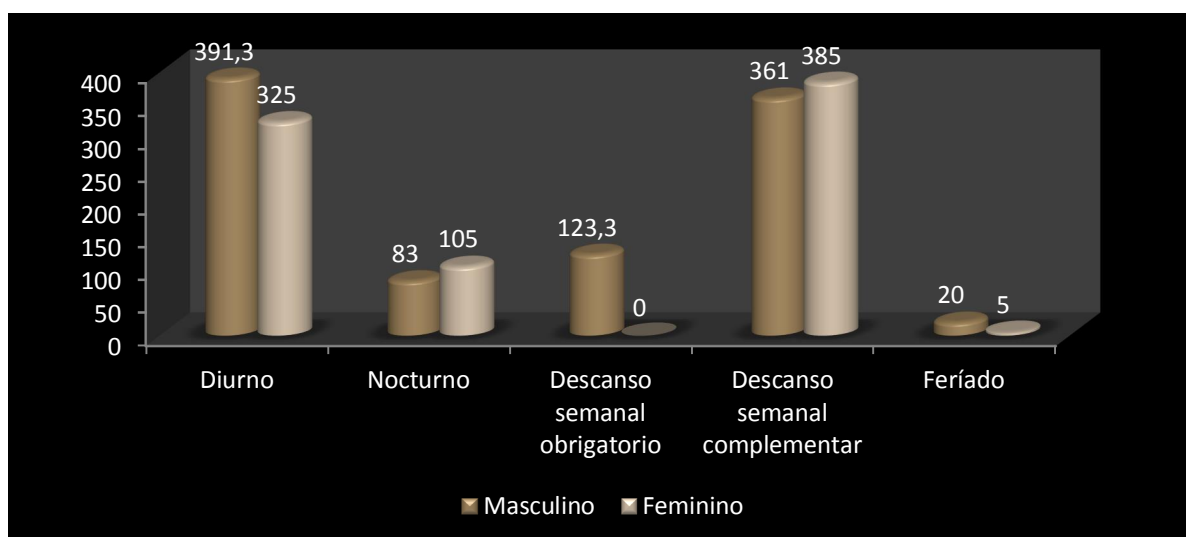


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2019, **tem** maior representatividade o pessoal de inspeção com **903 horas**, seguido do grupo dos assistentes operacionais com **372 horas**, do grupo profissional dos técnicos superiores com **363 horas** e do grupo dos assistentes técnicos com **161 horas**.

Do lado oposto, com menos expressão, surge o grupo profissional dos informáticos com **0 horas**.

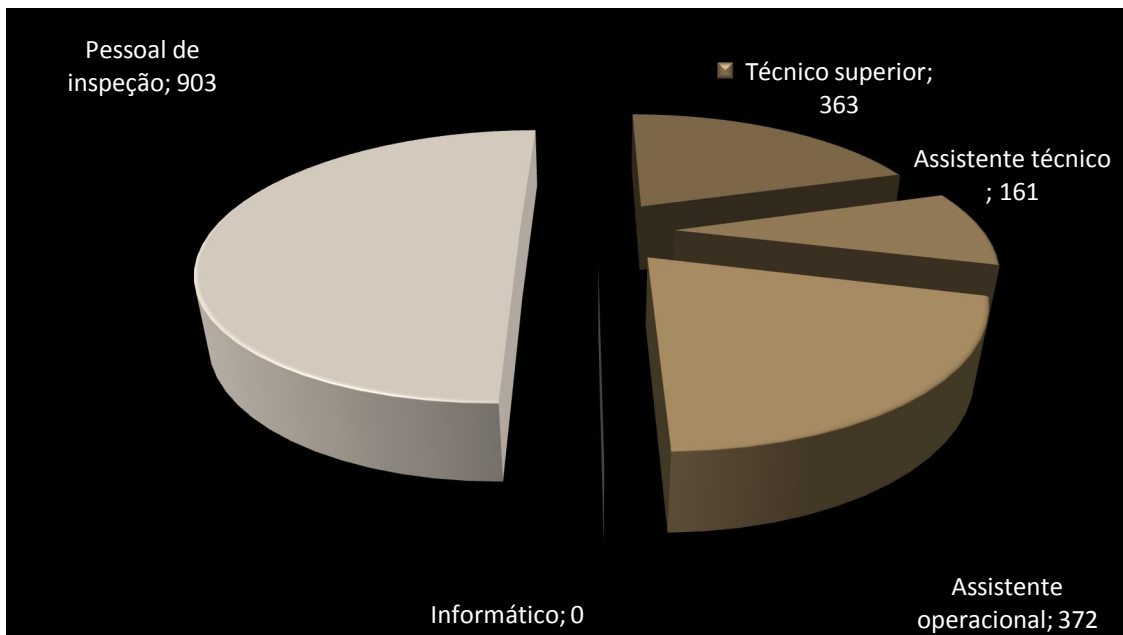


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional

### 3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2019, verificou-se um total de 2532 dias de ausências de trabalhadores, menos 63 dias de ausência face ao ano anterior. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo, diminuiu ligeiramente, fixando-se nos 15,95%. Para o cálculo da taxa de absentismo foram considerados três trabalhadores que se encontravam ausentes por motivo de doença, superior a 6 meses.

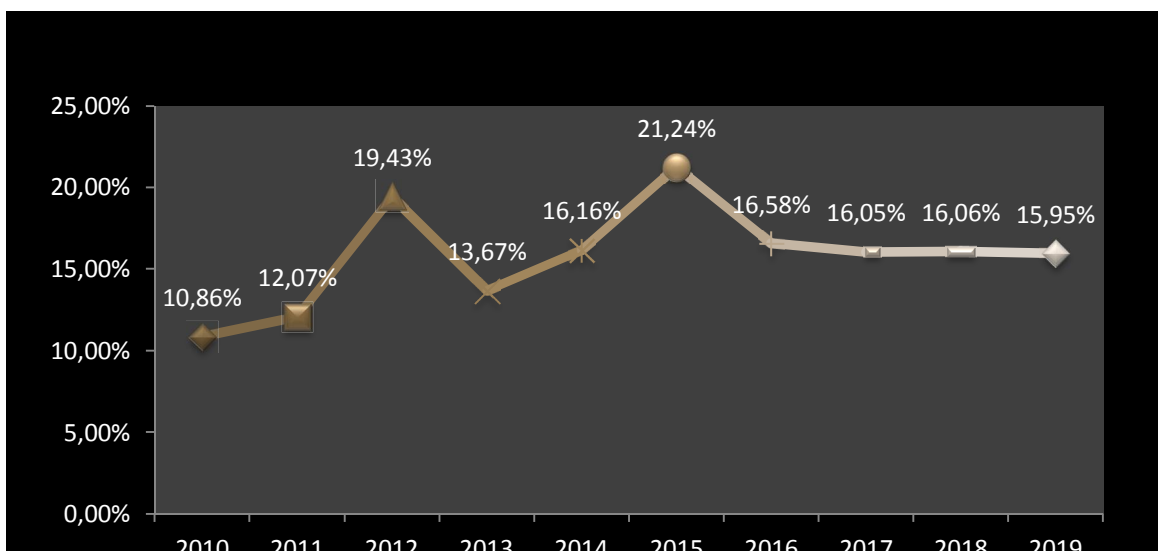


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com **1835 dias** de ausência, seguido de ausência por conta do período de férias, com **339 dias** de ausência.

Na rubrica “outros”, estão incluídas as ausências por motivos de doação de sangue ou socorrismo, cumprimento de obrigações legais, prestação de provas de concurso, deslocação à escola do educando, dispensa exercício da actividade profissional/lei eleitoral, dirigentes associativos voluntários e finalmente por motivos não imputáveis ao trabalhador.

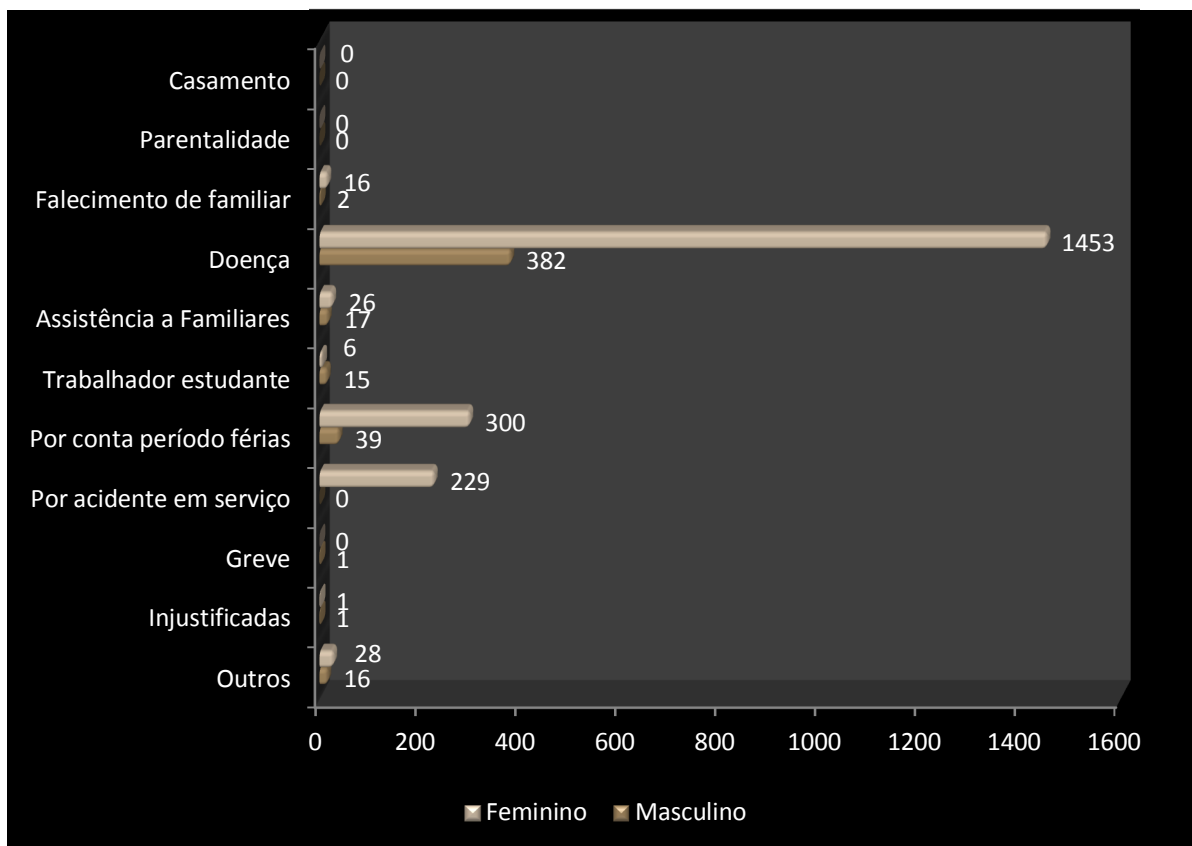


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos assistentes técnicos com 1100 dias de ausências, seguido pelo grupo profissional dos técnicos superiores com 690 dias de ausência.



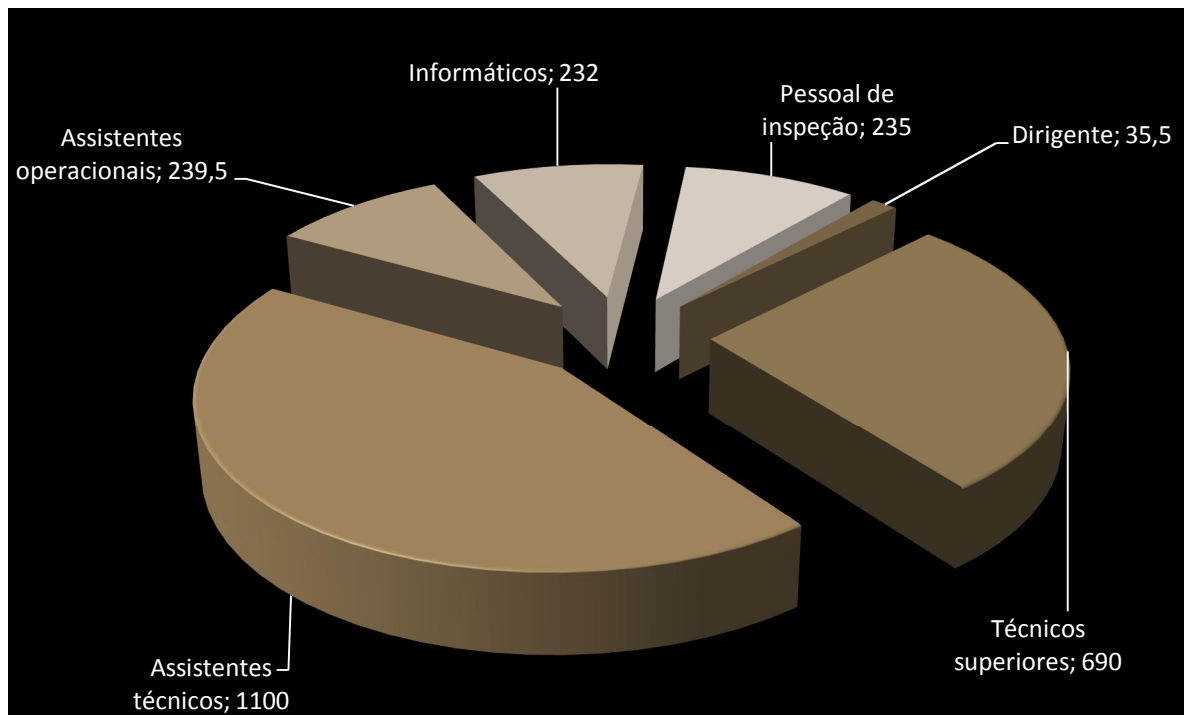


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional

## 3.8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

### 3.8.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores da IGAC, considerou-se a remuneração salarial base ilíquida e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisadas as remunerações ilíquidas brutas, constatou-se que o maior número de trabalhadores (15) se situa no escalão de remunerações fixadas entre os valores **1.001€** (mil e um euros) e **1.250€** (mil duzentos e cinquenta euros).

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
Até 500€	0	0	0
501€-1.000€	1	6	7
1.001€-1.250€	2	13	15
1.251€-1.500€	1	6	7
1.501€-1.750€	1	2	3
1.751€-2.000€	3	3	6
2.001€-2.250€	1	3	4
2.251€-2.500€	0	6	6
2.501€-2.750€	1	4	5
2.751€-3.000€	0	1	1
3.001€-3.250€	1	0	1
3.251€-3.500€	1	5	6
3.501€-3.750€	0	0	0
3.751€-4.000€	0	1	1
4.001€-4.250€	0	0	0
4.251€-4.500€	0	0	0
4.501€-4.750€	1	0	1
4.751€-5.000€	0	0	0
5.001€-5.250€	0	0	0
5.251€-5.500€	0	0	0
5.501€-5.750€	0	0	0
5.751€-6.000€	0	0	0
Mais 6.000€	0	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>63</b>

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração ilíquida mínima auferida na IGAC é no valor de **683,13€** (masculino) e de **789,54€** (feminino). A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de **4.512,09€** (masculino) e de **3.757,76€** (feminino). Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **6,6** vezes superior ao salário mínimo enquanto, que no género feminino esta diferença é de **4,8**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	683,13	789.54
Máxima (€)	4512.09	3757.76

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

### 3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2019, foram gastos 2.279.231,28 € em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de **121.948,25€**, em comparação com o período homólogo. A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **1.580.348,06€**, seguida da rubrica “prestações sociais” com **501.614,56€**, onde estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social.

Encargos com o pessoal	2018	2019
Remuneração base *	1.542.100,55 €	1.580.348,06 €
Suplemento remuneratório	81.327,05 €	106.153,81 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	450.758,88 €	501.614,56 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	83.096,55 €	91.114,85 €
<b>TOTAL</b>	<b>2211943,12</b>	<b>2157283,03</b>

(\*) – Inclui o subsídio de férias e o subsídio de natal

Quadro 6 – Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores

No gráfico seguinte, são tipificados os custos com pessoal, considerando o tipo de encargo suportado:

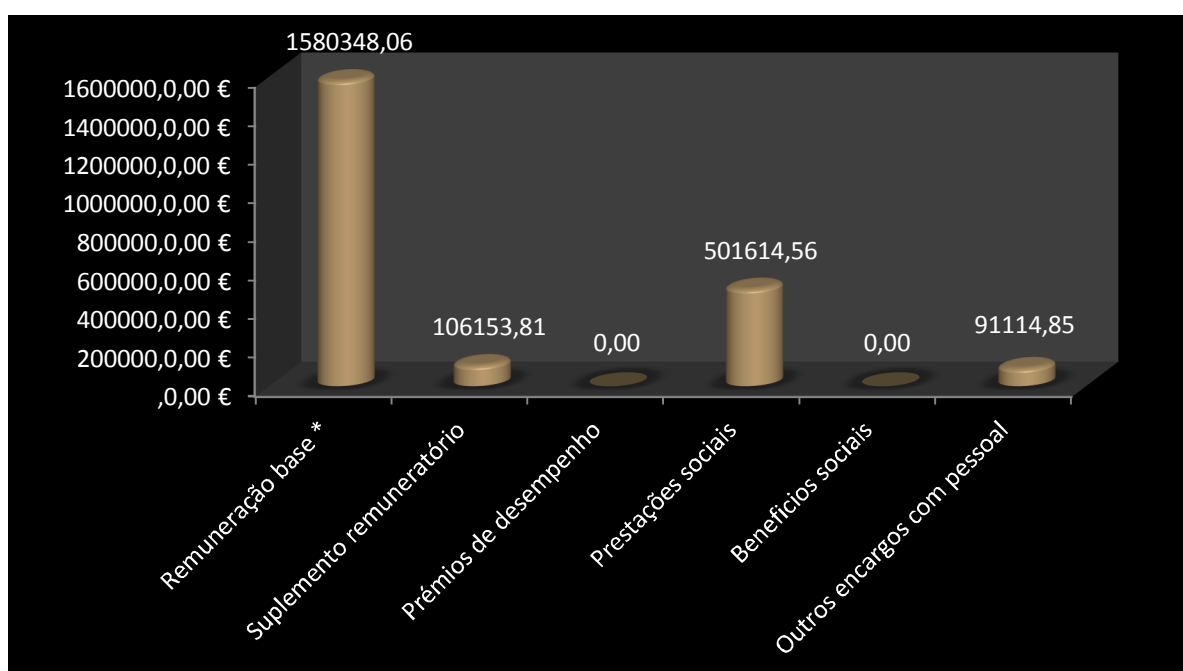


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

**3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS**

No ano de 2019, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de **106.153.81 €**, verificando-se um aumento de **24.826,76 €**, face ao ano anterior. O suplemento remuneratório com maior expressão é o que diz respeito às despesas de representação com **35.423.35€** pagos aos dirigentes superiores e intermédios.

<b>Suplemento remuneratório</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	9.755,65 €	12.620.44 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	12.632,25 €	17.901.69 €
Isenção de horário de trabalho	0,00 €	0,00 €
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	3.632,81 €	3.502.15€
Participação em reuniões	0,00 €	0,00 €
Ajudas de custo	13.364,20 €	18805.49 €
Representação	34.827,96 €	35423.35 €
Secretariado	1.399,56 €	17900.69 €
Outros suplementos remuneratórios	5.714,62 €	0,00€
<b>TOTAL</b>	<b>81.327,05 €</b>	<b>106.153,81€</b>

Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

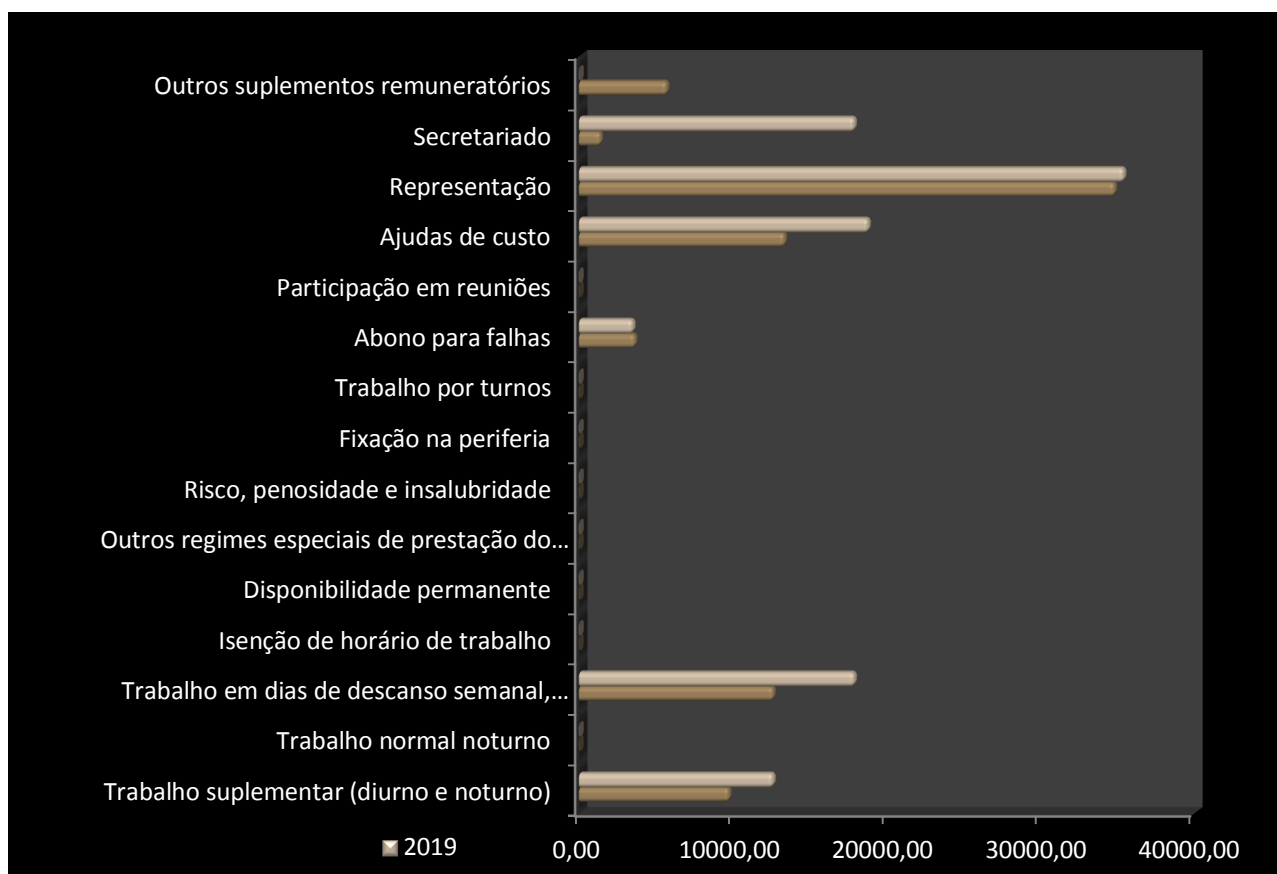


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

### 3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2018, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos 501.614,56€, sendo o valor registado, comparativamente com o período homólogo, substancialmente superior.

Encargos com prestações sociais	2018	2019
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	2.438,36 €	1.548.33€
Abono de família	1.805,46 €	2.448.62€
Subsídio de refeição	62.992,62 €	67.772.69€
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00€	12756.88€
Outras prestações sociais	383.522,44 €	417.088.04€
<b>TOTAL</b>	<b>450.758,88 €</b>	<b>501.614,56€</b>

Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

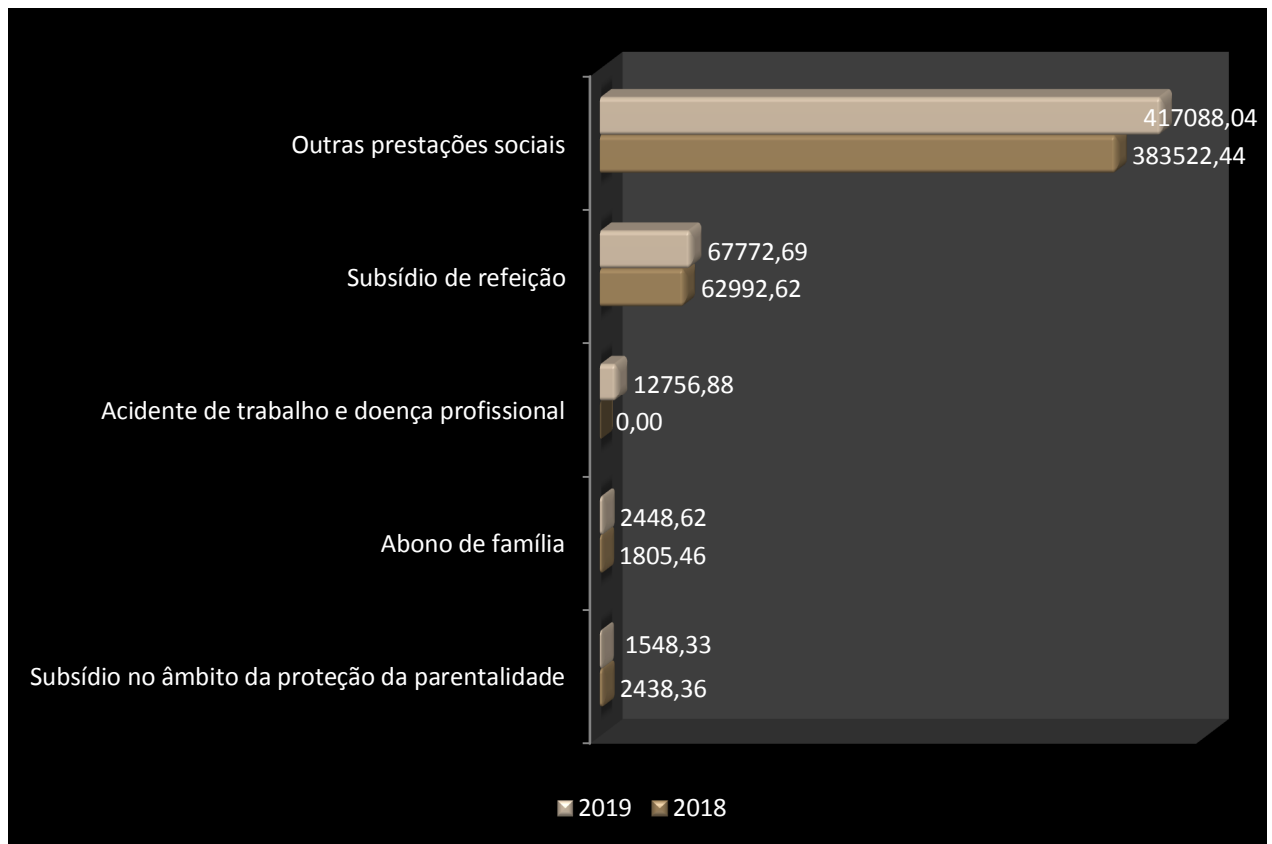


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

### 3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2019, ocorreram quatro acidentes de trabalho *In itinere*, respeitantes a trabalhadores do género feminino, o que representou uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de **6,35%**. Destes acidentes resultaram **229 dias de ausências ao trabalho**, mais 53 dias face ao ano anterior.

Acidentes de trabalho	No local de trabalho					<i>In itinere</i>				
	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Total	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Total
Acidentes com baixa	0	0	0	0	0	0	0	1	2	3
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>4</b>
Nº de dias perdidos com baixa	0	0	0	0	0	0	0	4	225	229

Quadro 9 – Número de acidentes de trabalho e dias de ausência

Dos quatro acidentes de trabalho ocorridos durante o ano, um resultou em incapacidade temporária e parcial para o trabalho habitual e outros três em incapacidade temporária absoluta.

Durante o ano de 2019 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

### 3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às acções de formação profissional, no ano de 2019, realizaram-se 78 acções de formação profissional.

Foram registadas 50 acções de formação profissional de carácter externo e 28 acções de formação profissional de carácter interno, sendo a carga horária com maior índice de formação a de duração inferior a 30 horas.

O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 36, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 57,14%.

Relativamente às participações de trabalhadores em acções de formação profissional, no ano de 2019, registaram-se 78 participações.

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	28	0	0	0	28
Externas	44	3	1	2	50
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>78</b>

Quadro 10 – Número de participações em acções de formação profissional

O grupo profissional de técnicos superiores e inspetores foram os que apresentaram o maior número de participantes nas acções de formação profissional com 14 técnicos superiores e 11 inspetores, seguidos pelo grupo profissional dos assistentes técnicos com 6 trabalhadores.

De referir que todos os grupos profissionais foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2019, salvo os assistentes operacionais.

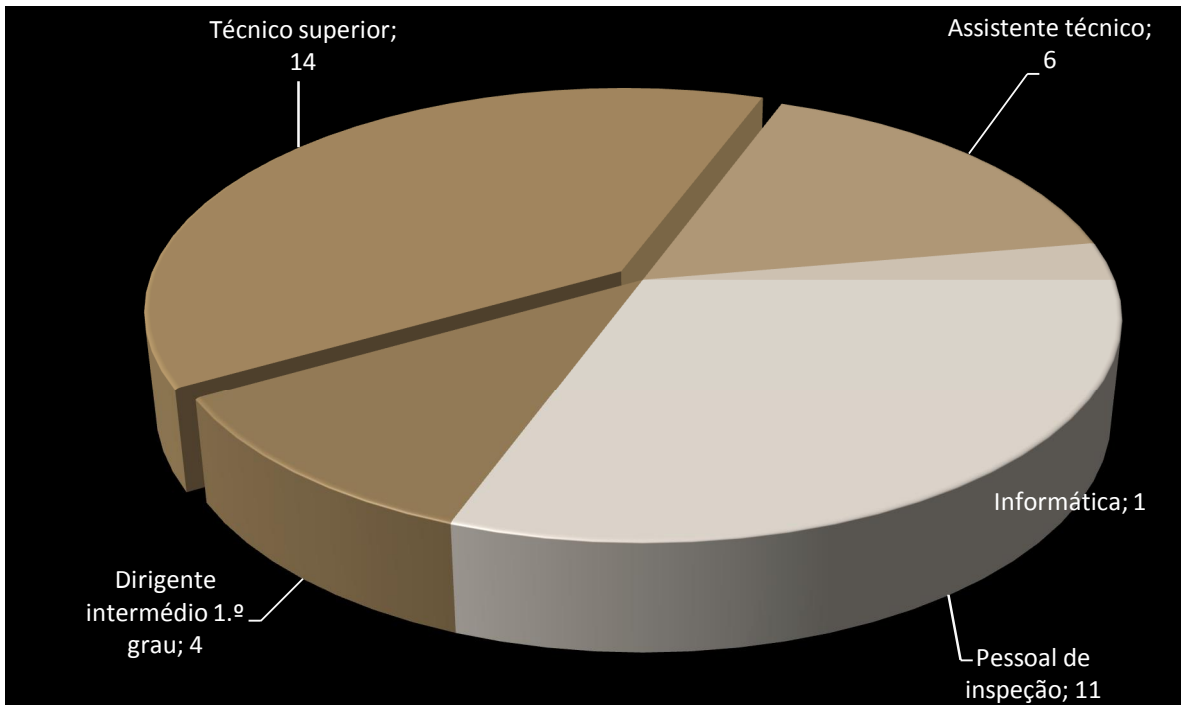


Gráfico 22 – Número de participantes em acções de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas acções de formação profissional realizadas durante o ano de 2019 representou um total de 699 horas de formação despendidas.

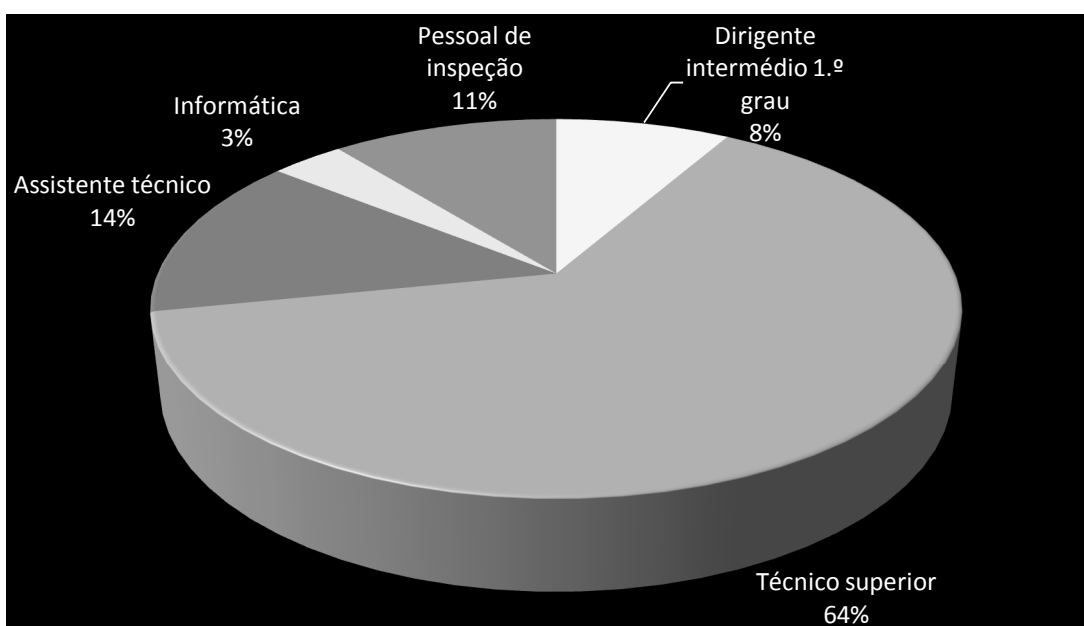


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional



Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2019 foram de 6.635,85 €, o que significa um aumento de 1906,35€, face ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	5.545,00€
<b>TOTAL</b>	<b>5.545,00€</b>

Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional

### 3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2019, existiam na IGAC, 5 trabalhadores sindicalizados, que representam 7,9 % do total de efectivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2019, não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

- No ano de 2019, a IGAC deparou-se com dificuldades acrescidas na gestão de recursos, dificuldades que têm vindo a acentuar-se nos últimos anos;
- A 31 de dezembro de 2019, exerciam funções na IGAC, 63 trabalhadores (mais 1 que no ano anterior), considerando a ausência de três trabalhadores por um período superior a seis meses devido a doença;

- 80,95% são trabalhadores do género feminino e 19,05 % do género masculino, verificando-se relativamente ao ano de 2019, uma ligeira descida do número de trabalhadores do género feminino, bem como uma ligeira subida do número de trabalhadores do género masculino;
- 65% dos trabalhadores tem formação superior (licenciatura e mestrado), sendo a licenciatura o grau académico que concentra maior número de trabalhadores (37);
- A taxa anual de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), situou-se nos 49,25% (mais 0,86% que no ano anterior), sendo necessário o rejuvenescimento urgente do mapa de pessoal;
- A antiguidade média dos trabalhadores da IGAC fixou-se nos 26 anos e dois meses;
- Durante o ano de 2019, registaram-se 2532 dias de ausência ao serviço (menos 63 dias do que no ano 2018), dos quais 1453 dias de ausência por motivo de doença. O grupo profissional que registou o maior número de ausências ao serviço foi dos assistentes técnicos com 1100 dias;
- Relativamente aos acidentes de trabalho, registaram-se 4 acidentes (100% do género feminino), dos quais resultaram 229 dias de ausência ao serviço;
- No ano de 2019, foram realizadas 1799 horas de trabalho suplementar;
- O total de encargos com o pessoal foi de 2.279.231,28€, tendo havido um ligeiro aumento face ao ano anterior;
- O encargo global suportado com o pagamento de suplementos remuneratórios foi de 88.253,12€;
- O encargo global suportado com o pagamento de prestações sociais foi de 501.614,56€;
- O encargo global suportado com o pagamento de formação profissional foi de 5.545,00€;
- A formação profissional envolveu 36 trabalhadores da IGAC, o que representa uma taxa de participação em formação de 57,14%;

- Durante o ano de 2019, não houve lugar a qualquer instauração de processos disciplinares.

## INDICADORES

Indicadores	Fórmula de cálculo	2018	2019
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	58,12	52,33
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	2,36	1,76
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Número de recursos humanos com idade } >55\text{anos}}{100} \times 100$	48,39%	49,25%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	26,6 anos	26,2anos
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de pessoal tecnico superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	33,87%	33,33%
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	82,26%	80,95%
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	6,45%	9,52%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total bach + Lic. +Mest. + Dout.}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	62,90%	65,08%
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitação do 11.º ao 12.º}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	25,81%	25,40%
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitação } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	11,29%	9,52%
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	17,74%	19,05%
Taxa de saída	$\frac{\text{Total desaiídas}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	14,52%	11,11%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	16,88%	16,90%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida	6,97	7,16
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	24.872,50€	25.084,88€
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{total de participantes na formação}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	80,65%	57,14%