

# BALANÇO SOCIAL 2020

Inspeção-Geral Das Atividades Culturais

“Acrescentar valor à  
cultura, aos autores  
e ao espetáculo”



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
CULTURA



IGAC  
INSPEÇÃO-GERAL  
DAS ATIVIDADES  
CULTURAIS

# BALANÇO SOCIAL 2020

## INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

### FICHA TÉCNICA

#### TÍTULO

Balanço Social 2020

#### COORDENAÇÃO

Inspeção-Geral das Atividades Culturais | Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC

#### DESIGN GRÁFICO

Inspeção-Geral das Atividades Culturais | Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC

#### EXECUÇÃO TÉCNICA

Inspeção-Geral das Atividades Culturais | Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC

*“Acrescentar valor à cultura, aos  
autores e ao espetáculo”*

# ÍNDICE

ÍNDICE .....	3
1. APRESENTAÇÃO .....	6
2. CARACTERIZAÇÃO DA IGAC.....	8
2.1. IDENTIFICAÇÃO.....	8
2.2. MISSÃO, VISÃO, VALORES E LEMA .....	9
2.3. ORGANOGRAMA .....	10
3. RECURSOS HUMANOS .....	10
3.1. CARACTERIZAÇÃO 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.....	20
3.6.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO .....	20
3.6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR .....	21
3.7. ABSENTISMO LABORAL .....	23
3.8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....	25
3.8.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA .....	25
3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS .....	26
3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	27
3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS.....	28
3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	30
3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	30
3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA.....	32
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	34

## 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 2020, 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 2020, 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

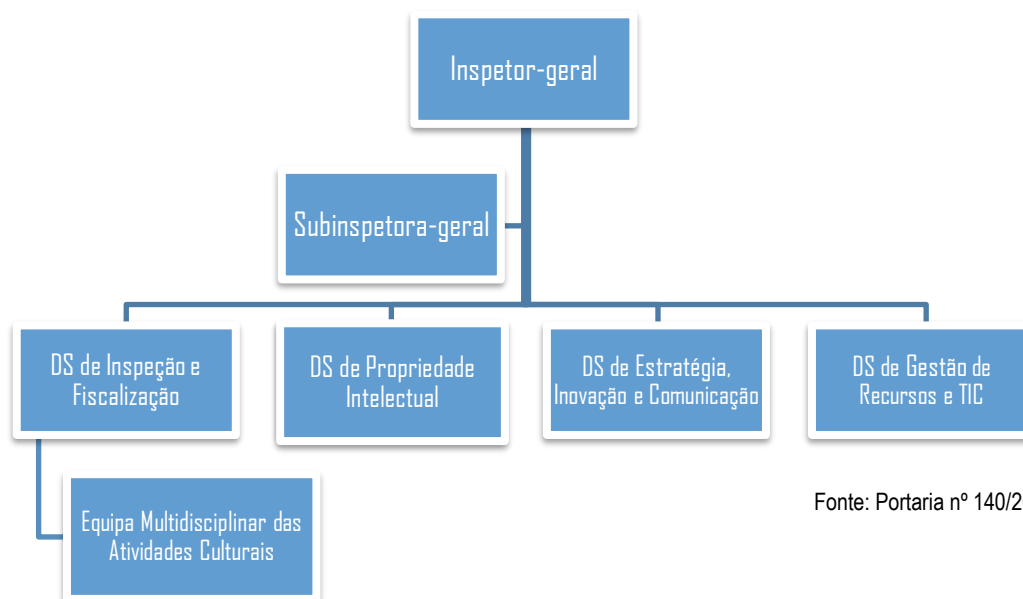


### LEMA

**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 de Direito de Autor e Recintos de Espetáculos), a qual deu lugar em janeiro de 2021, à Equipa Multidisciplinar das Atividades Culturais, conforme Despacho n.º 687/2021, de 15 de janeiro.



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

## 3. RECURSOS HUMANOS

### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2020, a IGAC, contava com 65 trabalhadores efetivos, mais 2 trabalhadores que no ano anterior.

Numa análise comparativa aos últimos anos, verifica-se que o número de trabalhadores ainda que tenha diminuído gradualmente no período compreendido entre 2010 e 2015, perdendo 35 trabalhadores nestes 5 anos, a verdade é que a partir desse ano, a IGAC assistiu a um aumento do número de trabalhadores, verificando-se uma recuperação anual no mapa de pessoal.

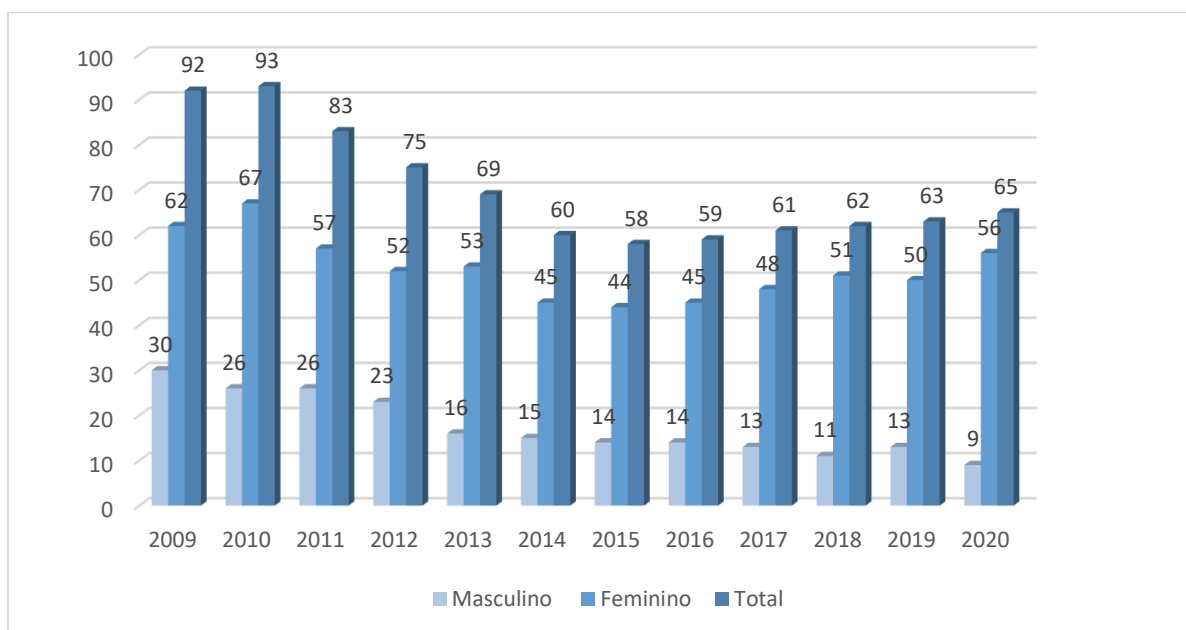


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efectivos

Importa salientar que no universo dos 65 trabalhadores deverá ser tido em consideração o facto de três trabalhadores, à data de 31 de dezembro de 2020, registarem ausências ao serviço superiores a seis meses.

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			2	21			2	21	23
Assistente técnico			0	19				19	19
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	0			1	0	1
Informático			2	2			2	2	4
Pessoal de inspeção	3	9					3	9	12
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>42</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>65</b>

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

Do total de trabalhadores efetivos, 9 são do género masculino e 56 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **20%** e feminina de **76,92%**.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **9,2%**, enquanto o grupo do pessoal técnico superior obteve **32,30%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspetores, informáticos e assistentes operacionais.

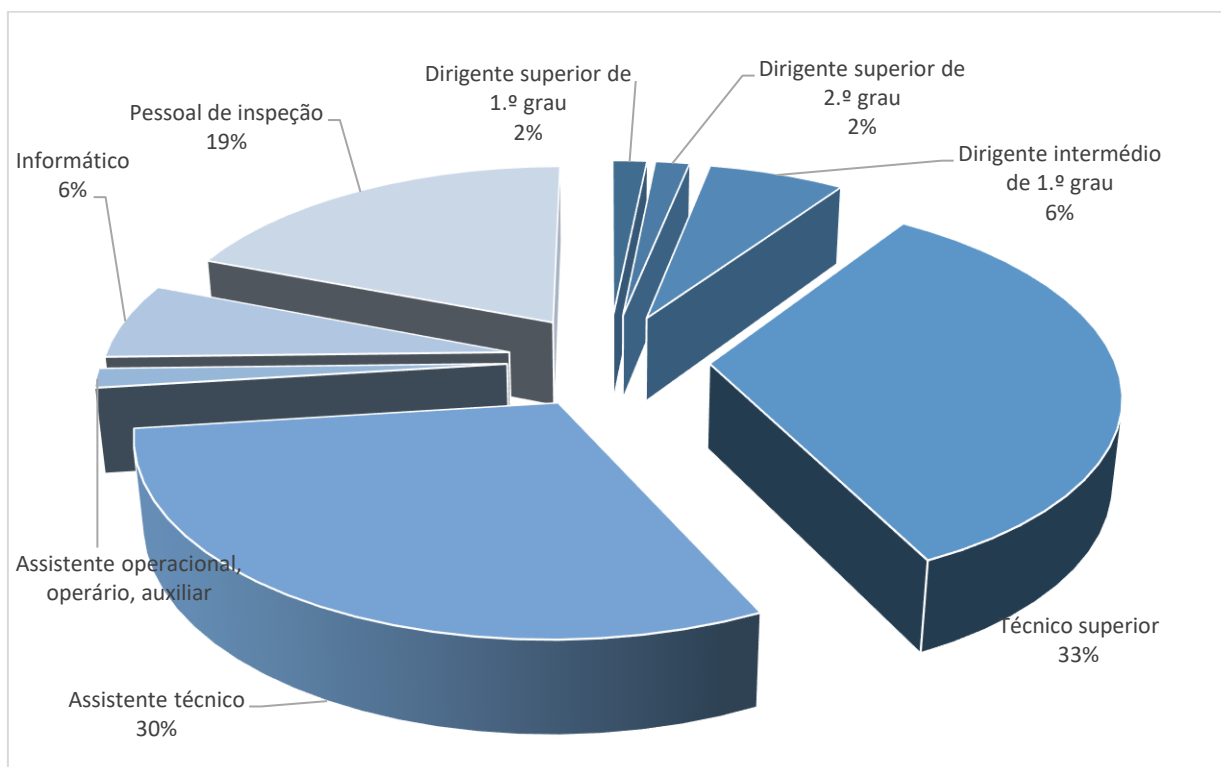


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

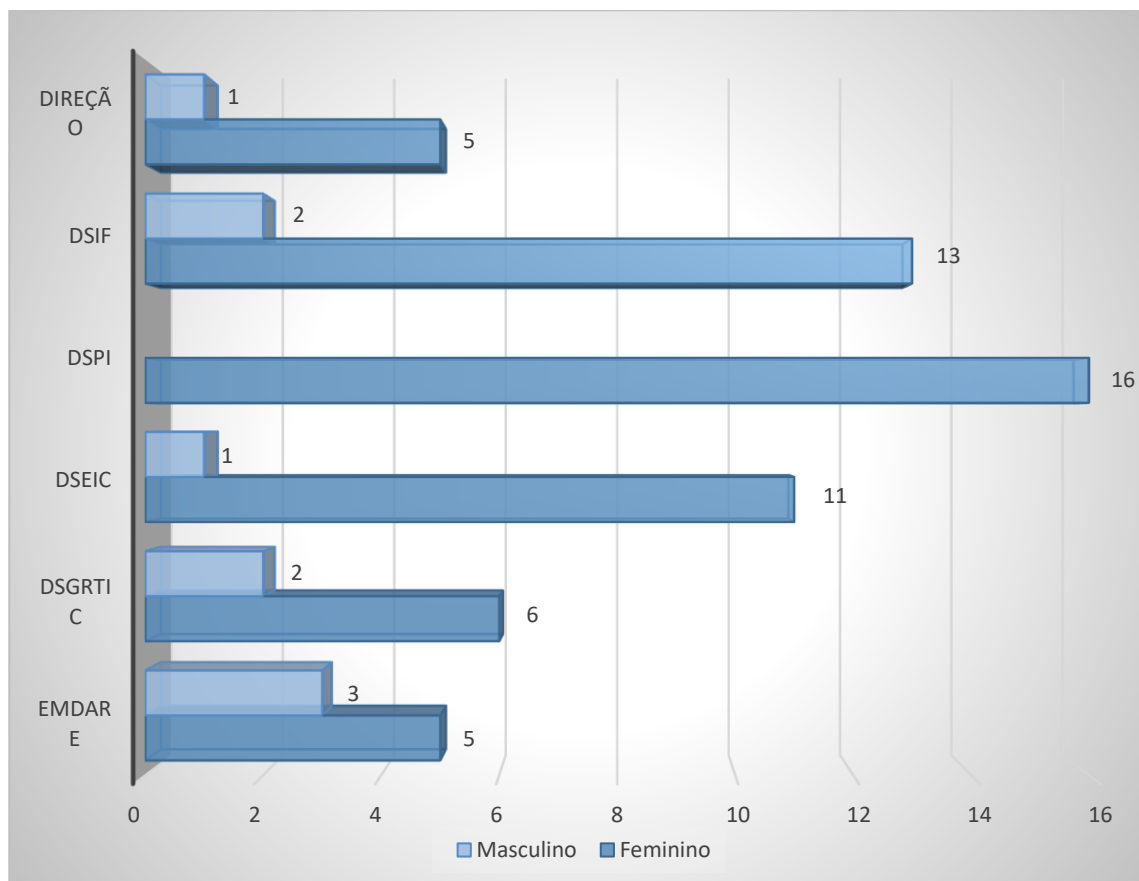


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

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

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2019		Total	2020		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	2	21	23
Assistente técnico	1	18	19	0	19	19
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	1	1	0	1
Informático	2	2	4	2	2	4
Pessoal de inspeção	5	7	12	3	9	12
<b>TOTAL</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>63</b>	<b>9</b>	<b>56</b>	<b>65</b>

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

Do total de trabalhadores, 6 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de **10,77%**.

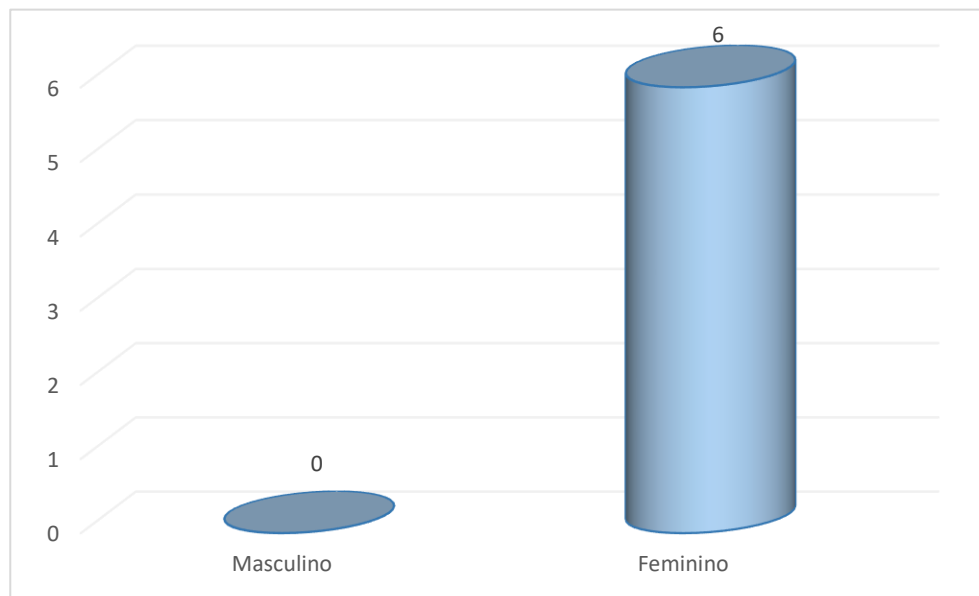


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência

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 31 anos e o mais velho 67 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 15 trabalhadores e dos **60-64** com 18 trabalhadores.

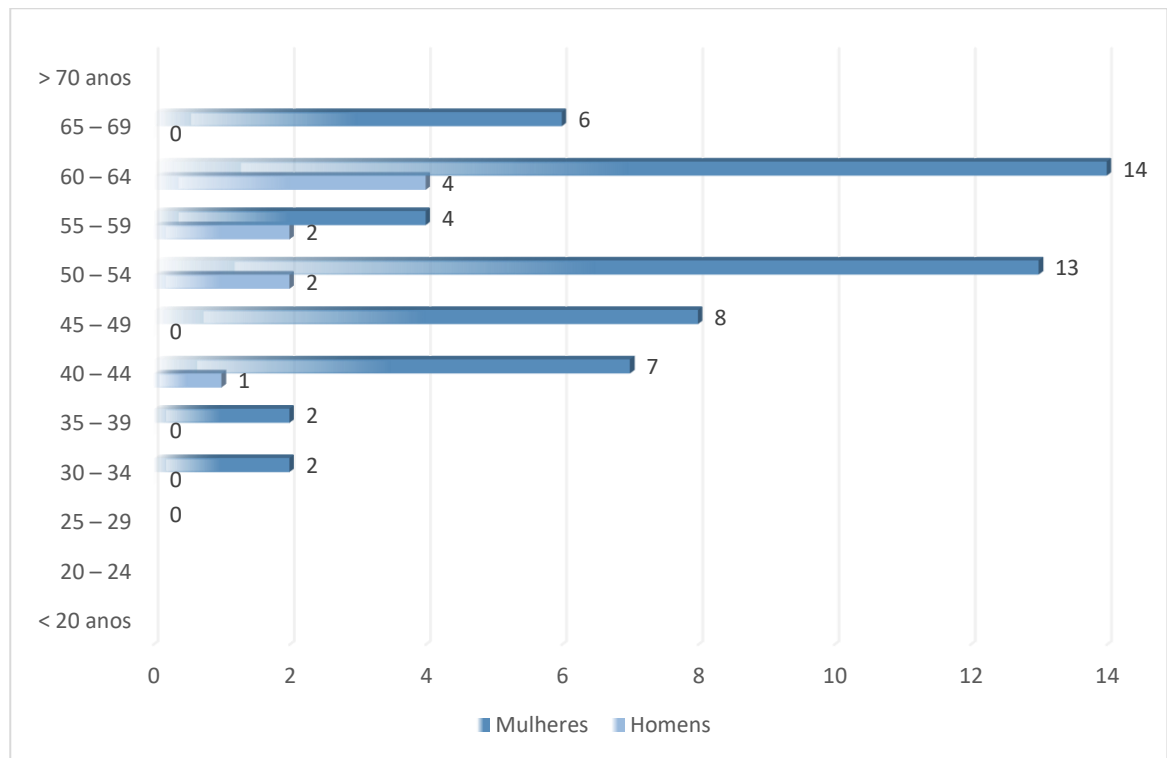


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2020 (65), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos **55,28 anos**, valor superior ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2020 situou-se nos **30%**, menos dezoito pontos percentuais face ao período homólogo.

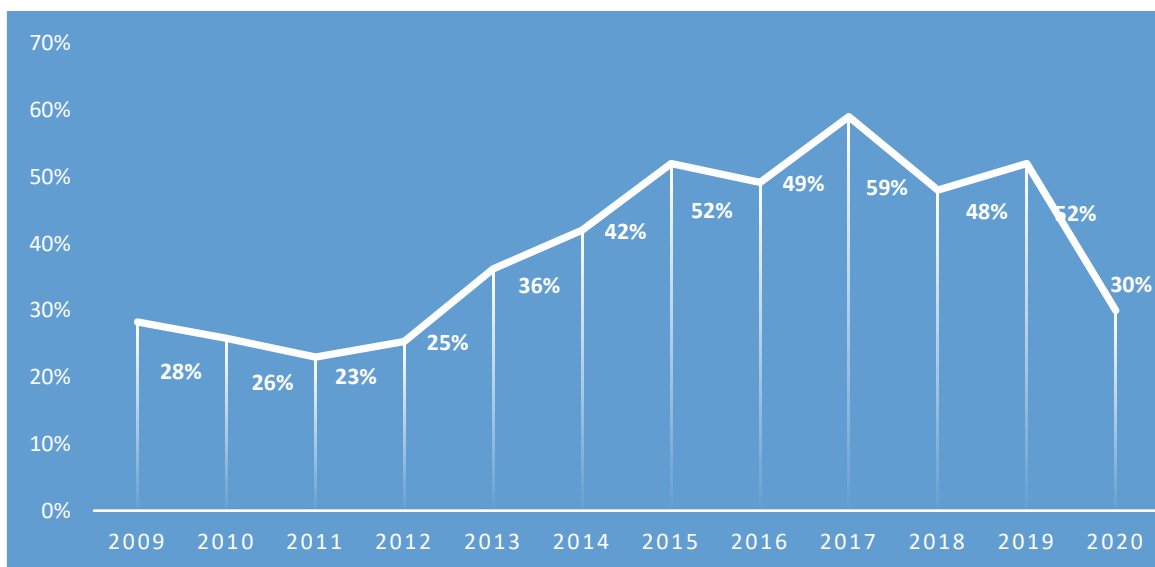


Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento

### 3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

À semelhança do ano 2019, no ano de 2020, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 27,7 anos. Em termos globais o escalão de antiguidade entre 20-24, com 15 trabalhadores é o que concentra o maior número de trabalhadores, seguido do escalão de antiguidade dos  $\geq 40$ , com 13 trabalhadores.

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

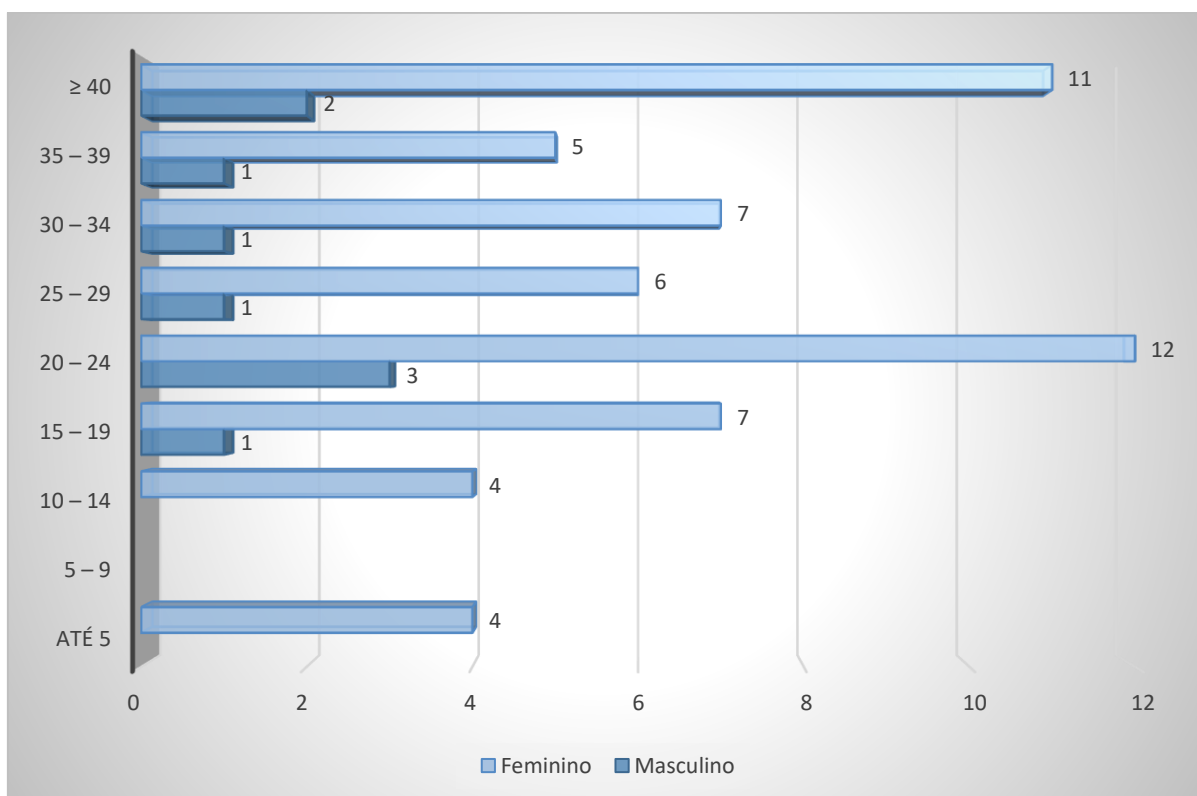


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

### 3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 43 trabalhadores que detêm grau académico superior, dos quais dois mestrados, 35 são do género feminino e 6 do género masculino.



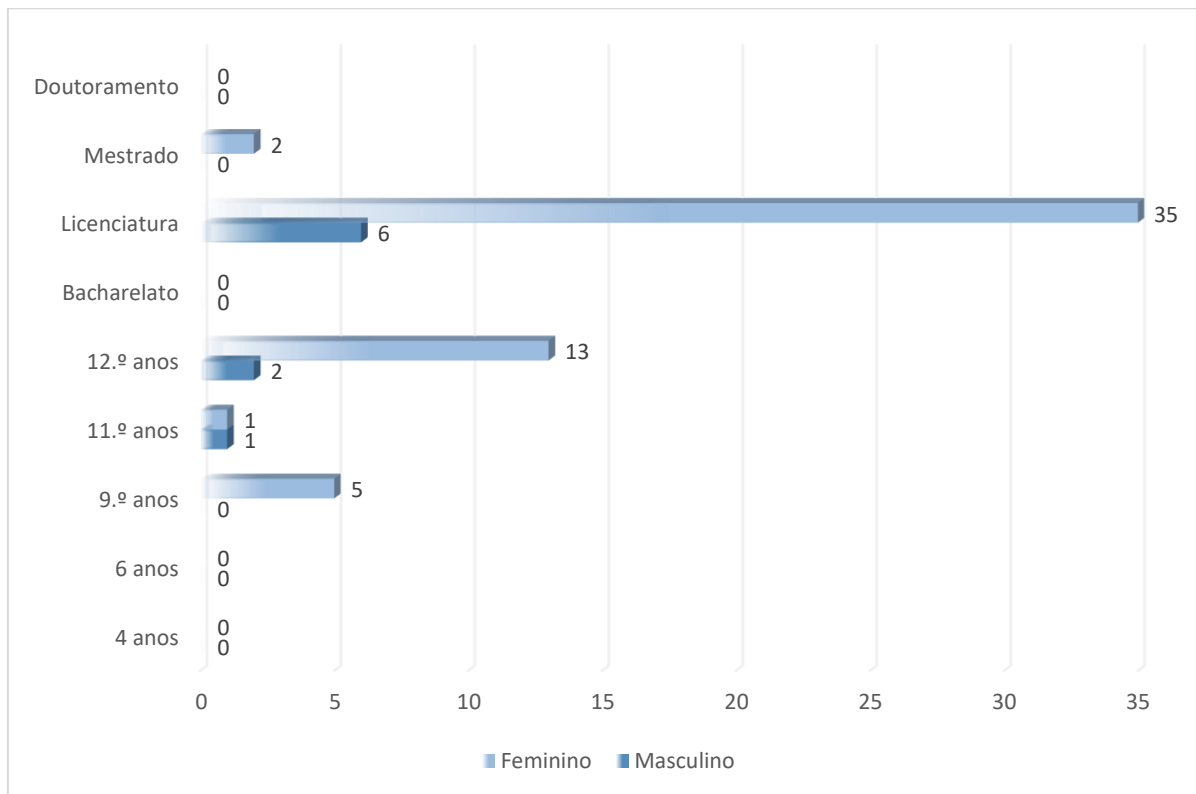


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de **66,15%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade), estão 17 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de **26,15%**. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa **7,69%**, com 5 trabalhadores.

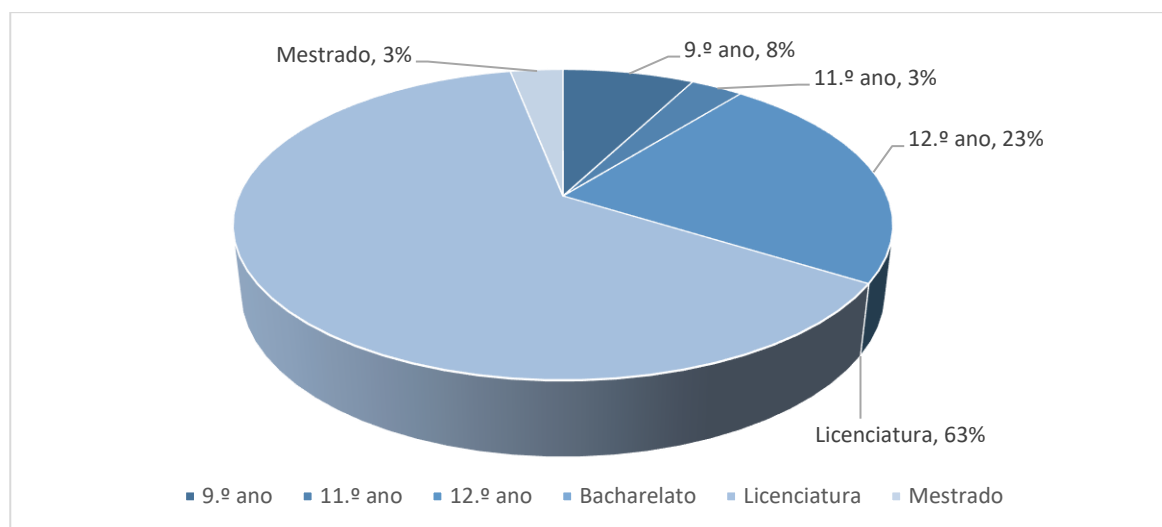


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

### 3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

#### 3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2020, registou-se um total de **6 admissões e 7 saídas**. Além do grupo profissional dos Inspetores, o qual registou duas saídas e duas entradas, o grupo de técnicos superiores foi aquele que registou o maior número de entradas, com 4 trabalhadores.

Nas saídas, além do grupo de inspetores, foram registadas duas no grupo dos técnicos superiores, uma no grupo de assistente técnico e uma no grupo de assistente operacional.

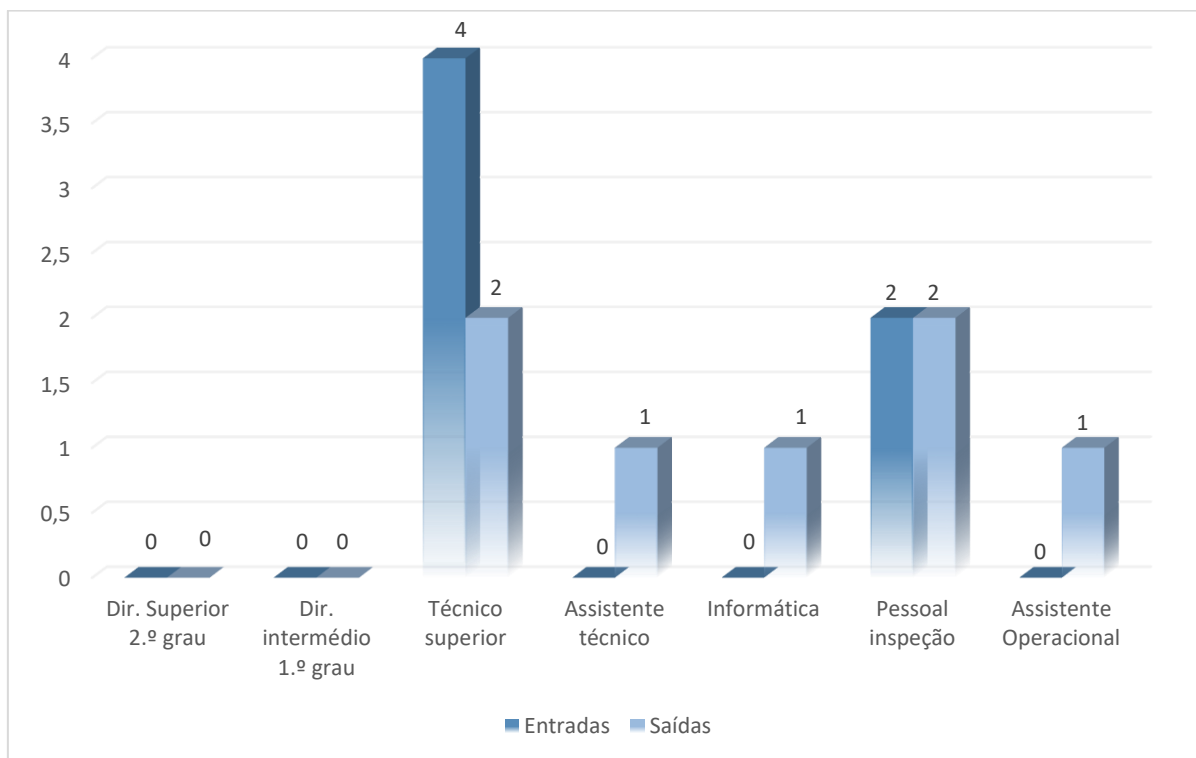


Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída

Relativamente aos motivos de admissão de trabalhadores, referir ainda que no grupo de inspetores verificou o regresso de 1 trabalhador que se encontrava a exercer funções noutra organização.

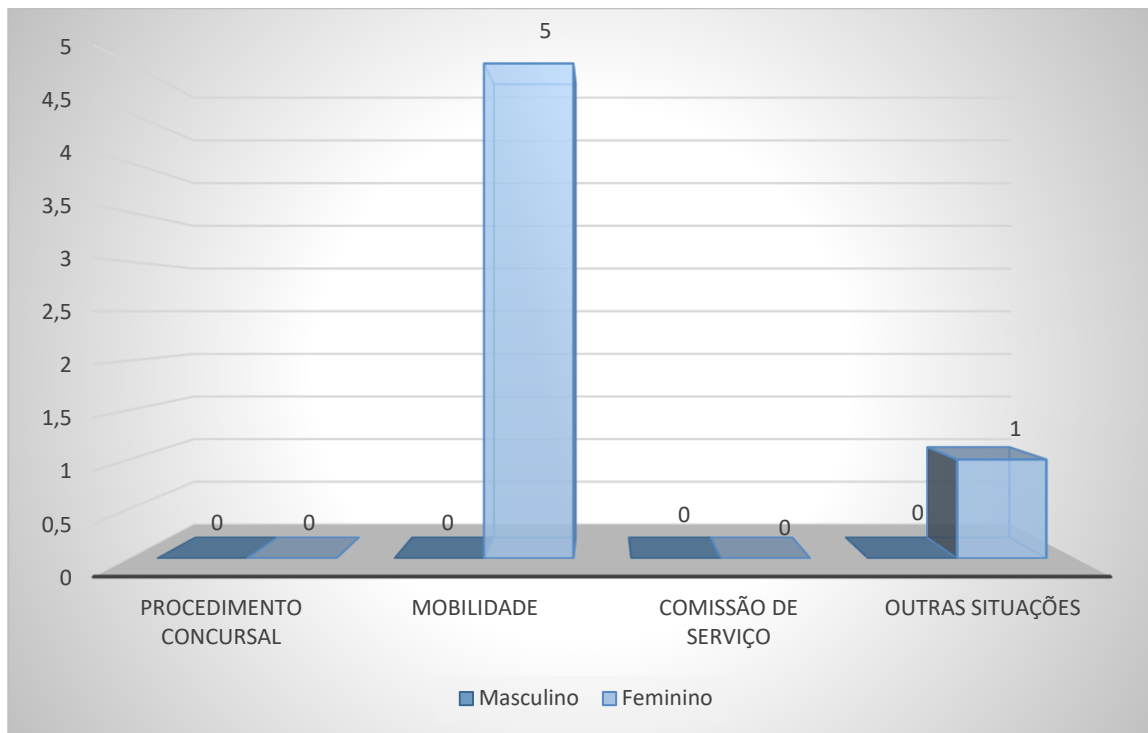


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores

Os motivos de saída de trabalhadores prendem-se com o exercício de funções noutros organismos por via de mobilidade, por motivos de reforma/aposentação e ainda em “outras situações” constatou-se o regresso de 1 trabalhador ao seu serviço de origem.

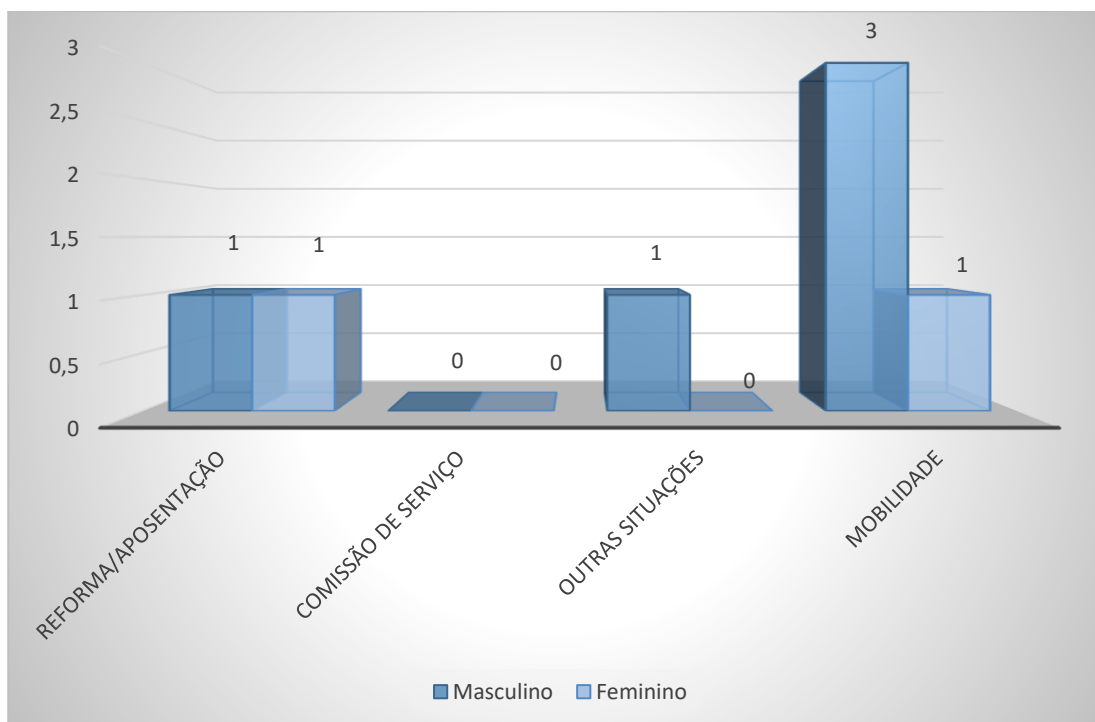


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

A **taxa de cobertura**, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram da IGAC, foi de **90%**, o que significa que a IGAC conseguiu colmatar quase todas as saídas de trabalhadores durante o ano de 2020, tendo tido uma saída além do número de entradas.

Quanto à **taxa de rotação** dos trabalhadores, a mesma é de **20%**, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2020.

### 3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2020, ficaram por ocupar 9 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 procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	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					2
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático	1					1
Pessoal de inspeção	1					1
<b>TOTAL</b>	<b>9</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>9</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 50 trabalhadores, o que representa que mais de metade do efetivo global detém horário flexível.

Na modalidade de jornada contínua estão abrangidos 8 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário incluem-se 7 trabalhadores.

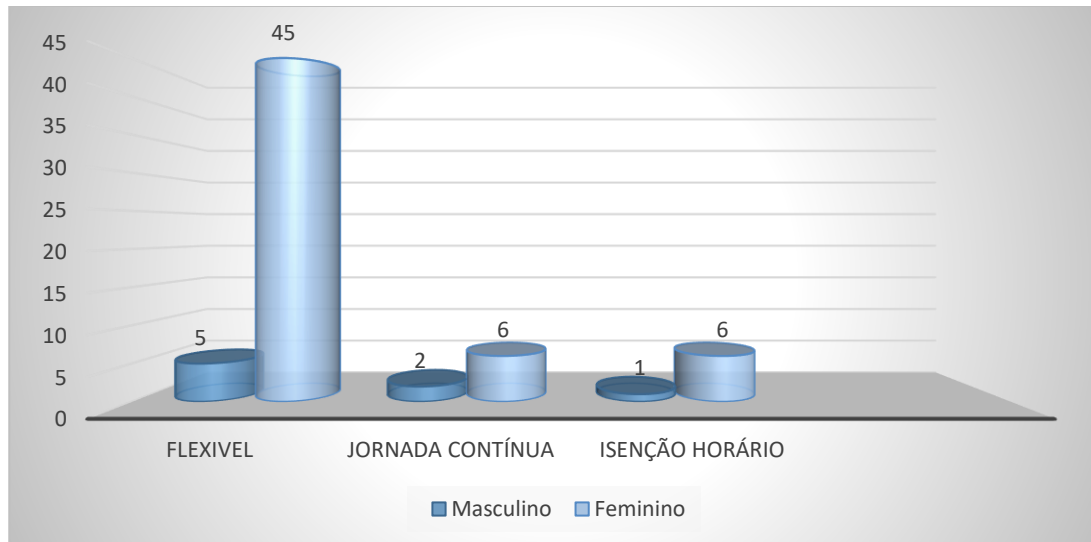


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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.

### 3.6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2020, os trabalhadores da IGAC efetuaram **728 horas** de trabalho suplementar, número de horas substancialmente inferior ao ano anterior devido ao estado pandémico do país.

O trabalho suplementar maioritariamente realizado foi diurno, com **372h30** e em dia de descanso semanal complementar com **172 horas**, seguido do descanso semanal obrigatório com **113h30**, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar noturno, num total de **70 horas**.

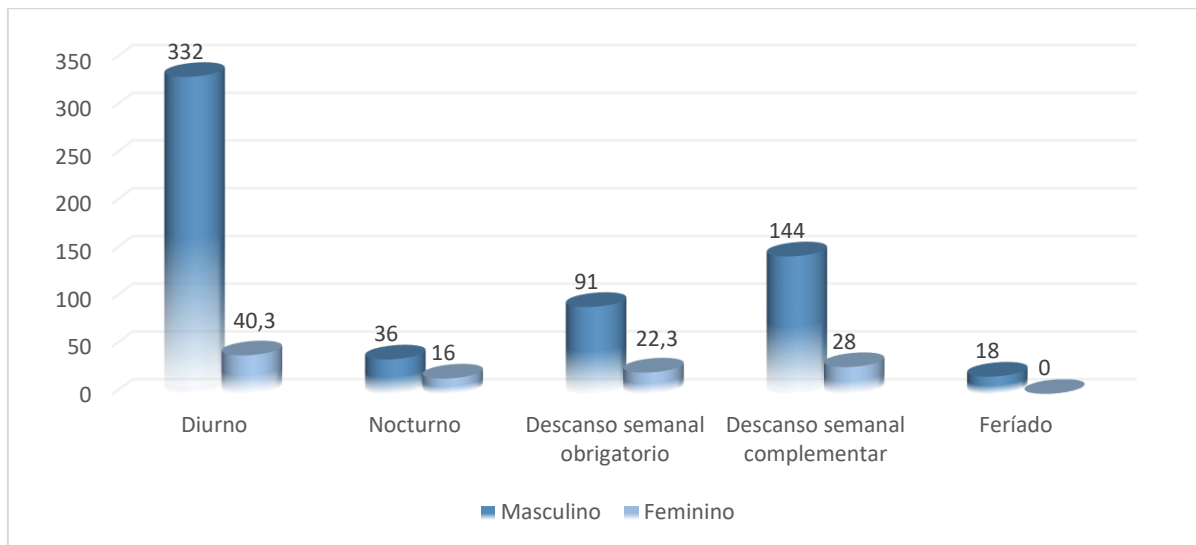


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2020, tem maior representatividade o pessoal de inspeção com **355h30**, seguido do grupo dos assistentes operacionais com **332 horas**, do grupo profissional dos técnicos superiores com **40h30**.

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

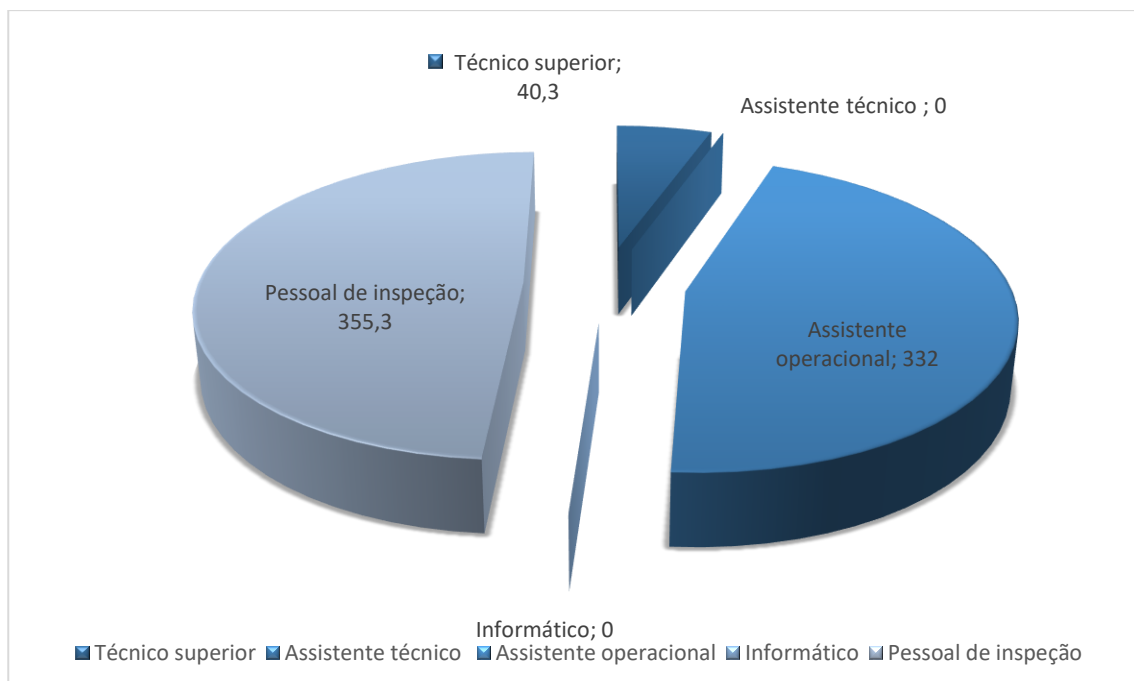


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional

### 3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2020, verificou-se um total de 3708 dias de ausências de trabalhadores, mais 1176 dias de ausência face ao ano anterior. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo aumentou, fixando-se nos 22,55%. Para o cálculo da taxa de absentismo foram considerados três trabalhadores que se encontravam ausentes por motivo de doença, superior a 6 meses.

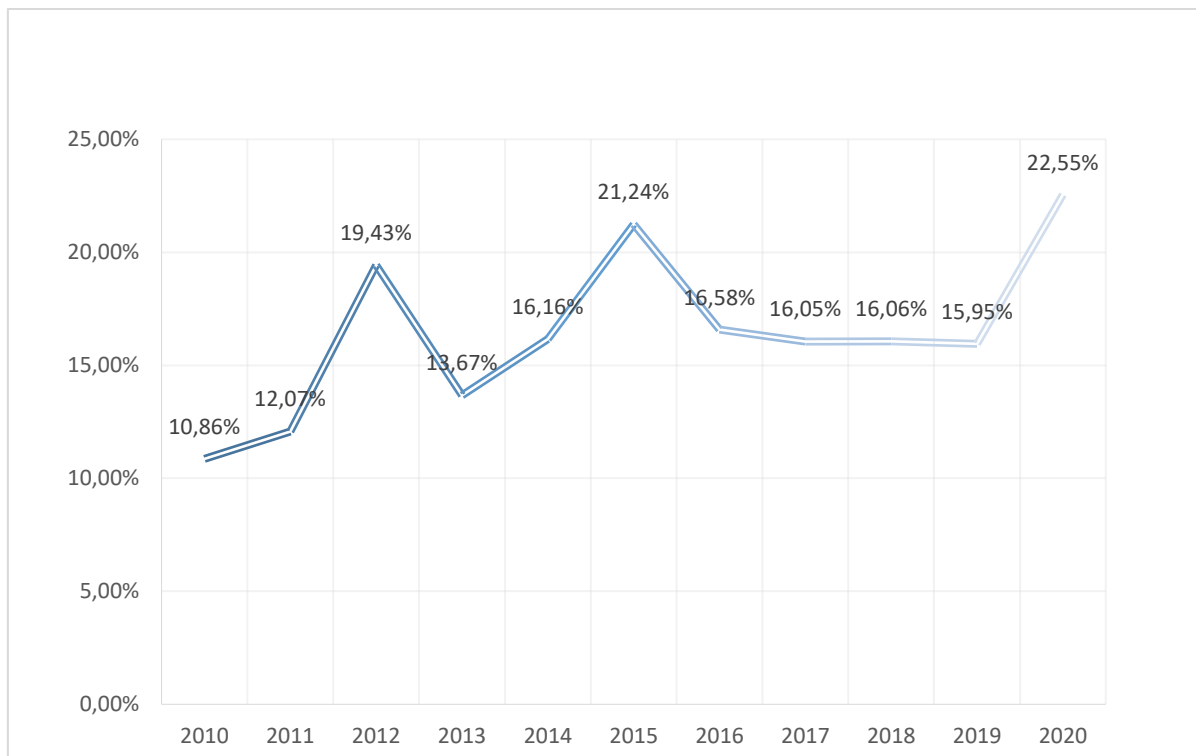


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com **1540 dias** de ausência, seguido de ausência por outros motivos, com **366 dias e meio** de ausência.

Na rubrica “outros”, estão incluídas as ausências por motivos de cumprimento de obrigações legais, tolerâncias de ponto, congressos, formação, dispensa por conta de trabalho suplementar, e finalmente por motivos não imputáveis ao trabalhador.

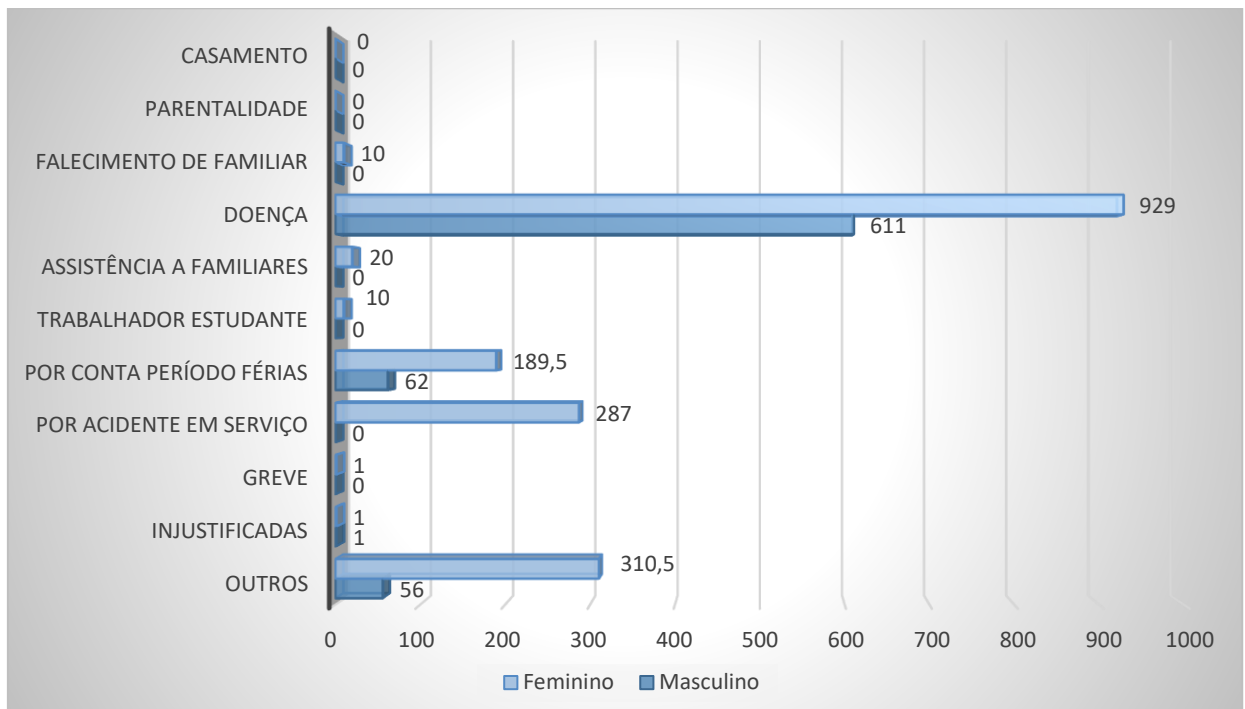


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos técnicos superiores com 1697 dias de ausências, seguido pelo grupo profissional dos assistentes técnicos com 820 dias de ausência.

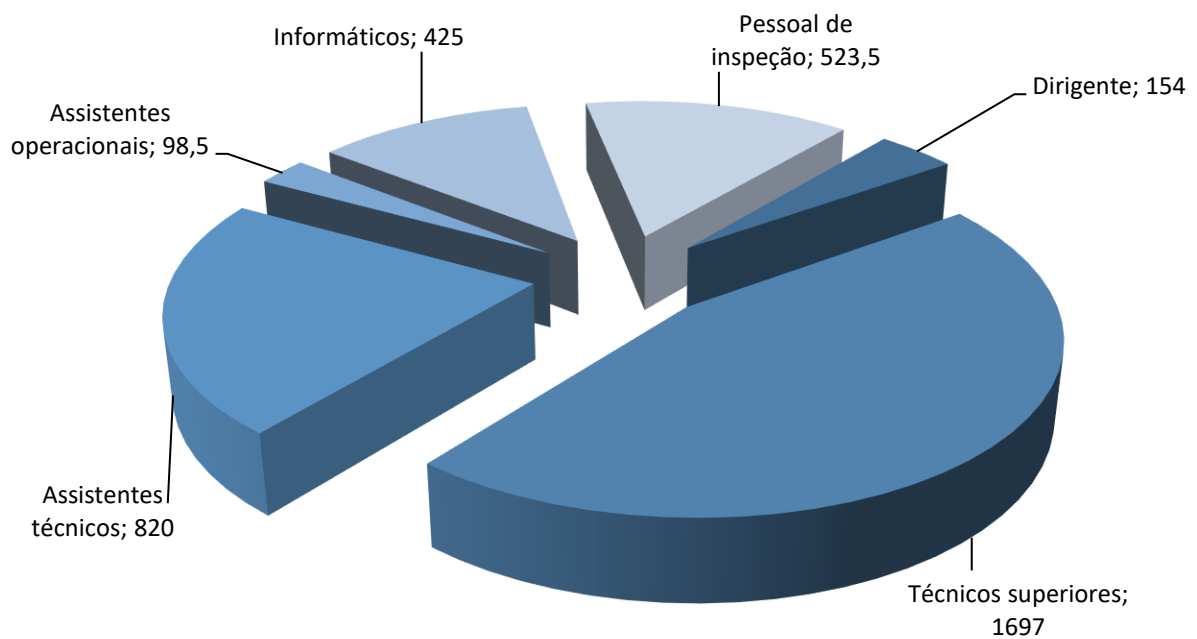


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional



### 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	8	9
1.001€-1.250€	0	15	15
1.251€-1.500€	0	8	8
1.501€-1.750€	2	2	4
1.751€-2.000€	1	3	4
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	5	6
3.251€-3.500€	1	0	1
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>9</b>	<b>56</b>	<b>65</b>

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração ilíquida mínima auferida na IGAC é no valor de **693,13€** (masculino) e de **791,91€** (feminino). A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de **4.525,62€** (masculino) e de **3.769,03€** (feminino). Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **6,53** vezes superior ao salário mínimo enquanto, que no género feminino esta diferença é de **4,76**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	693,13	791.91
Máxima (€)	4525.62	3769,03

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

### 3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2020, foram gastos 2.103.171,69 € em encargos com o pessoal, verificando-se uma diminuição de **227.921,28€**, em comparação com o período homólogo. A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **1.530.167.46€**, seguida da rubrica “prestações sociais” com **491.026,75€**, onde estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social.

Encargos com o pessoal	2019	2020
Remuneração base *	1 580 348,06 €	1 530 167,46 €
Suplemento remuneratório	106 153,81 €	76 228,63 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	501 614,56 €	491 026,75 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	91 114,85 €	5 748,85 €
<b>TOTAL</b>	<b>2.279.231,28</b>	<b>2.103.171,69 €</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:

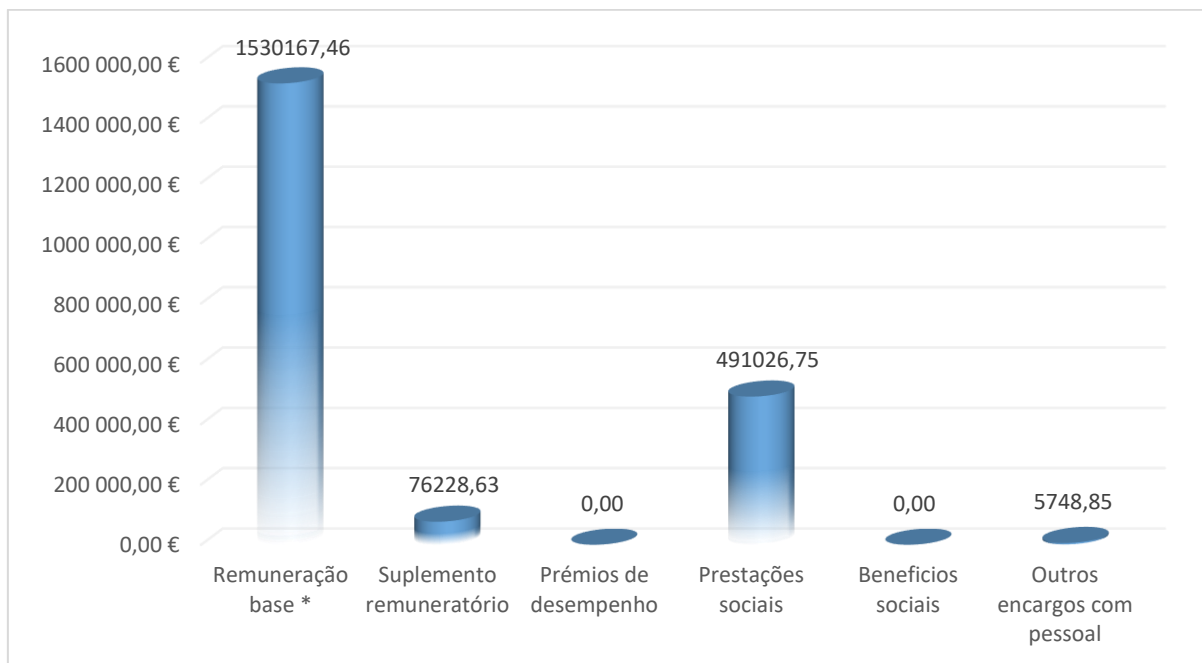


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

### 3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2020, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de **76.228,63 €**, verificando-se uma diminuição acentuada de **29925,18€**, face ao ano anterior. O suplemento remuneratório com maior expressão é o que diz respeito às despesas de representação com **35.119,44€** pagos aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplemento remuneratório	2019	2020
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	12 620,44 €	5 334,97 €
Trabalho normal noturno	0,00 €	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	17 901,69 €	9 083,74 €
Abono para falhas	3 502,15 €	3 391,56 €
Participação em reuniões	0,00 €	
Ajudas de custo	18 805,49 €	2 135,49 €
Representação	35 423,35 €	35 119,44 €
Secretariado	17 900,69 €	1 282,93 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €	19 880,50 €
<b>TOTAL</b>	<b>106 153,81 €</b>	<b>76 228,63 €</b>

Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

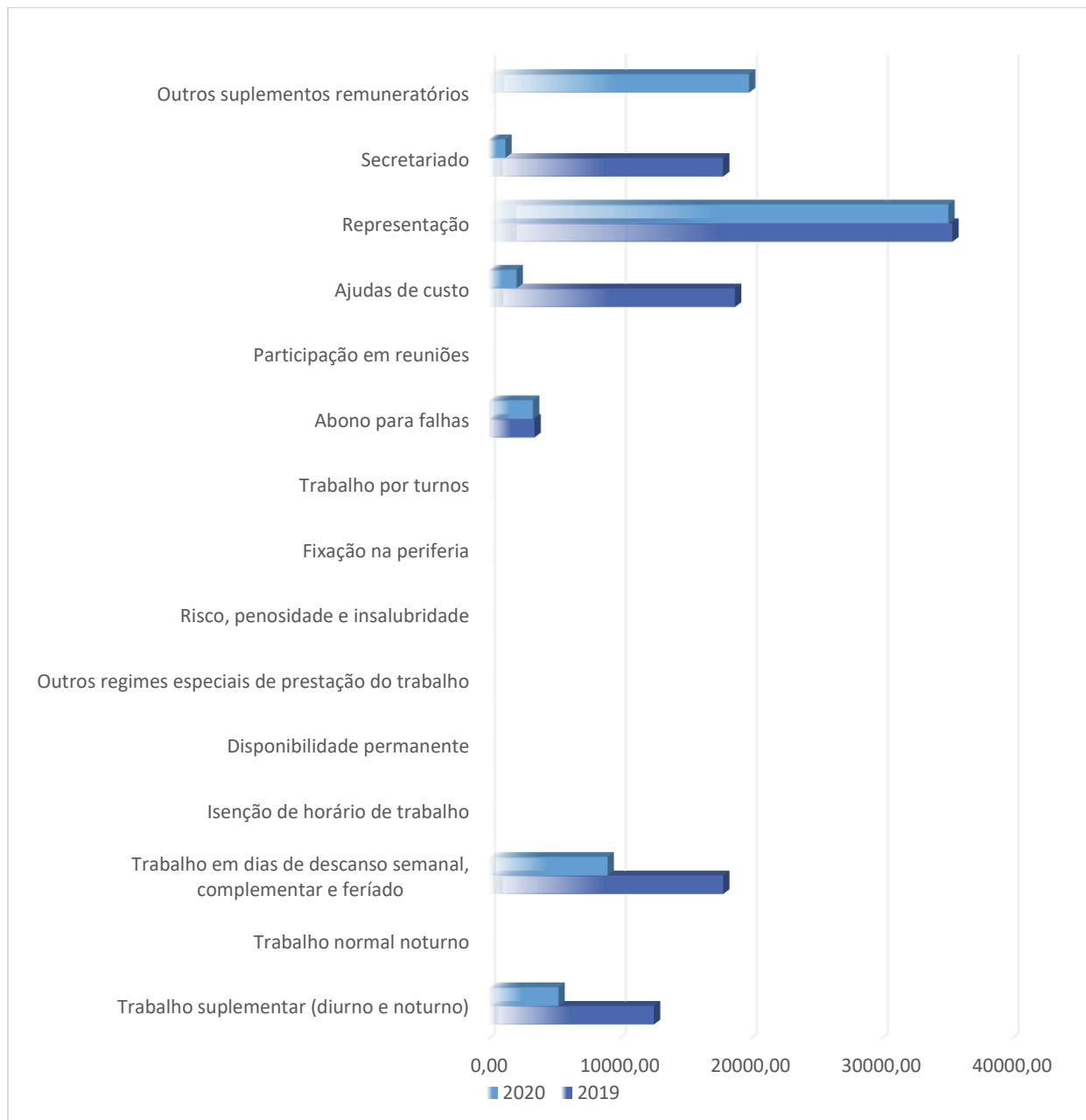


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

### 3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2020, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos 491026,75€, sendo o valor registado, comparativamente com o período homólogo, ligeiramente inferior.

Encargos com prestações sociais	2019	2020
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	1 548,33 €	190,86 €
Abono de família	2 448,62 €	530,48 €
Acidente de trabalho e doença profissional	12 756,88 €	15 363,10 €
Subsídio de refeição	67 772,69 €	66 518,67 €
Outras prestações sociais	417 088,04 €	408 423,64 €
<b>TOTAL</b>	<b>501 614,56 €</b>	<b>491 026,75 €</b>

Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

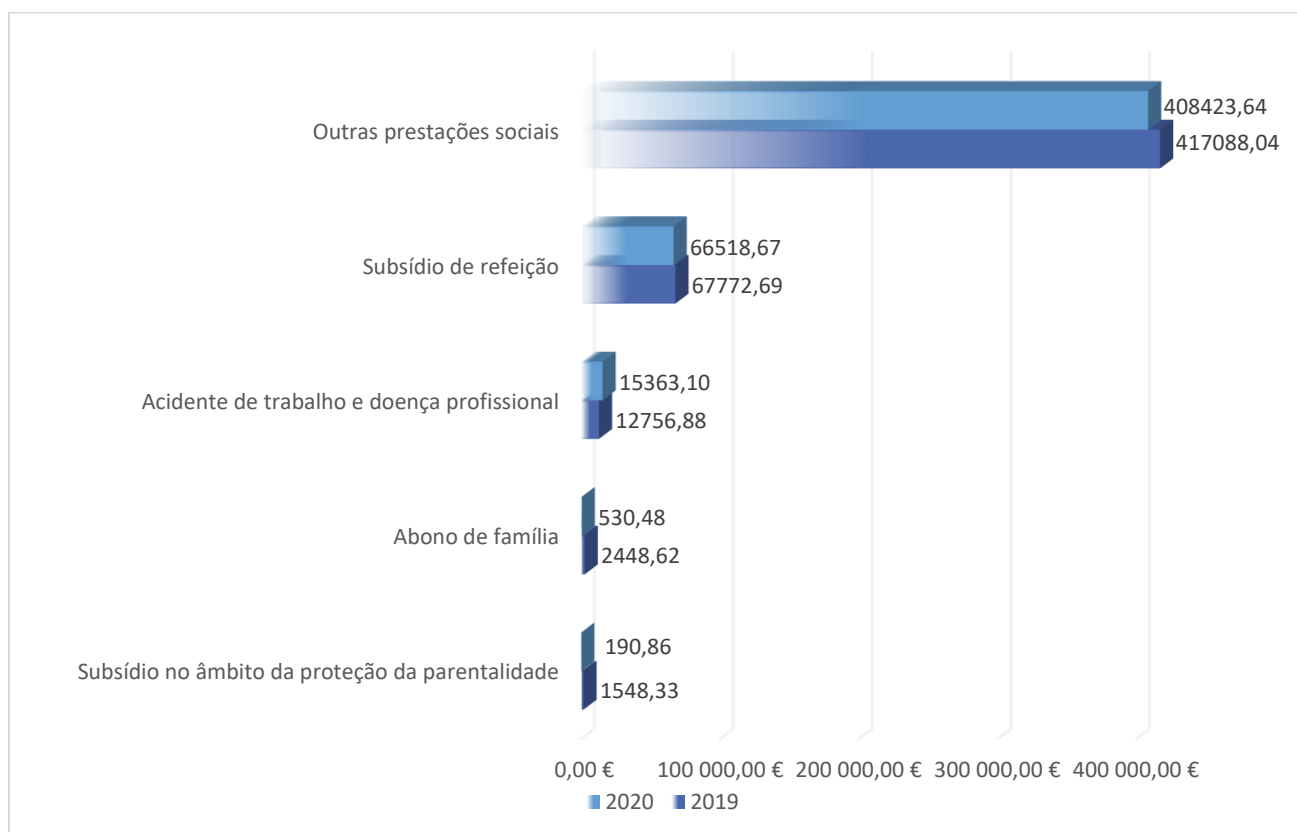


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

### 3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2020, ocorreram dois acidentes de trabalho *in itinere*, respeitantes a trabalhadores do género feminino, o que representou uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de **3,08%**. Destes acidentes resultaram **287 dias de ausências ao trabalho**, mais 58 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	0	2	2
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
<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>2</b>
Nº de dias perdidos com baixa	0	0	0	0	0	0	0	0	287	287

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

Dos dois acidentes de trabalho ocorridos durante o ano, ambos resultaram em incapacidade temporária absoluta para o trabalho habitual, sendo um deles objeto de um pedido de recidiva referente a um acidente de trabalho ocorrido no ano 2017.

Durante o ano de 2020 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

### 3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às acções de formação profissional, no ano de 2020, realizaram-se 46 acções de formação profissional.

Foram registadas apenas acções de formação profissional de carácter externo.

O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 21, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 32,31%.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	42	2	1	1	46
<b>TOTAL</b>	<b>42</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>46</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 26 técnicos superiores e assistentes técnicos, seguidos pelo grupo profissional dos inspetores com 7 trabalhadores.

De referir que todos os grupos profissionais, salvo o grupo de assistentes operacionais, foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2020, salvo os assistentes operacionais.

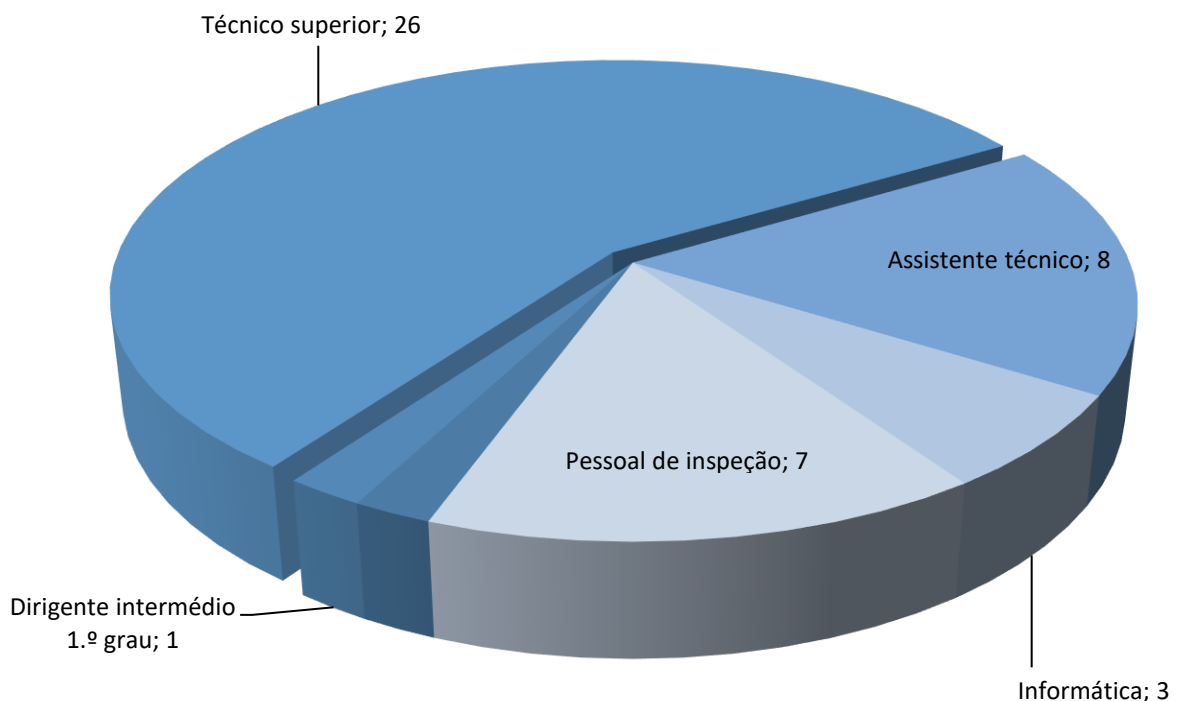


Gráfico 22 – Número de participantes em acções de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas acções de formação profissional realizadas durante o ano de 20120 representou um total de 560 horas de formação despendidas.

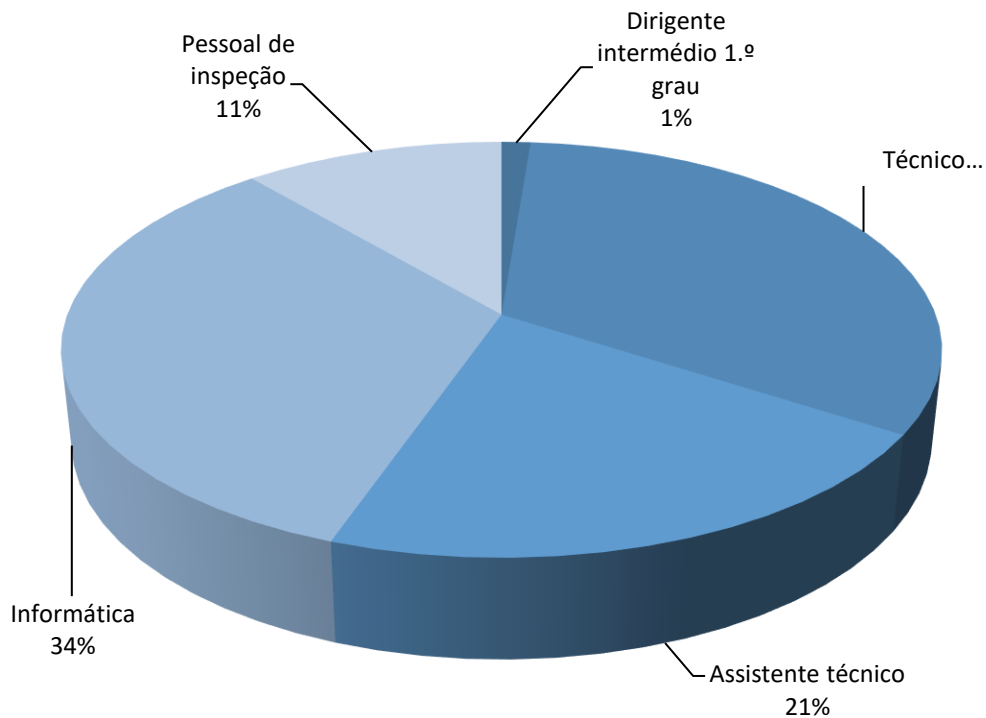


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2020 foram de 1 985,00 €, o que significa uma diminuição visível face ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	1 985,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>1 985,00 €</b>

Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional

### 3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2020, existiam na IGAC, 5 trabalhadores sindicalizados, que representam 7,7 % do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2020 não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.



## INDICADORES

Indicadores	Formula de cálculo	2019	2020
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	52,33	55,28
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	1,76	2,16
Índice de envelhecimento	<u>Número de recursos humanos com idade &gt;55anos x 100</u>	49,25%	30%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	26,2anos	27,7 anos
Taxa de tecnicidade	<u>Total de pessoal técnico superior x 100</u>	33,33%	66%
Taxa de feminização	<u>Total de efetivos femininos x 100</u>	80,95%	90,77%
Taxa de feminização dirigente	<u>Total de efetivos femininos dirigentes x 100</u>	9,52%	9,52%
Taxa de habilitação superior	<u>Total bach + Lic. +Mest. + Dout. x 100</u>	65,08%	66,15%
Taxa de habilitação secundária	<u>Total habilitação do 11.º ao 12.º x 100</u>	25,40%	26,15%
Taxa de habilitação básica	<u>Total habilitação &lt;= 9.º ano x 100</u>	9,52%	7,69%
Taxa de admissão	<u>Total de admissões x 100</u>	19,05%	9,23%
Taxa de saída	<u>Total de saídas x 100</u>	11,11%	10,77%
Taxa de absentismo	<u>Número de dias de faltas x 100</u>	16,90%	22,55%
Leque salarial ílquido	<u>Maior remuneração base ílquida</u>	7,16	6,53
Remuneração base média anual	<u>Total de encargos c/ remuneração base</u>	25.084,88€	23.541,04€
Taxa de participação em formação	<u>total de participantes na formação x 100</u>	57,14%	32,31%

## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Ano 2020 foi um ano marcado por grandes mudanças, não só para a economia, mas também para o mundo do trabalho, uma vez que Portugal e o mundo tiveram que adaptar-se às novas condições e regimes de trabalho.

Um surto de coronavírus, que se transformou numa pandemia, obrigou a uma emergência de saúde pública que fez com que países como Portugal tivessem obrigatoriamente que tomar medidas drásticas, que influenciaram o dia-a-dia dos trabalhadores.

Entre estas medidas, e neste contexto, foi necessário que uma grande parte da população tivesse que trabalhar a partir de casa, lugar onde o trabalhador poderia estar mais protegido, sem que tivesse que deixar de exercer a sua atividade.

Se por um lado havia países e organismos que tinham o regime de teletrabalho como o regime regra, outros havia que nem sequer tinham pensado em tal hipótese, o que fez com que cada um dos trabalhadores e organizações tivessem uma grande capacidade de adaptação e vontade neste desafio.

Nesta perspetiva, a IGAC iniciou um caminho, criando as condições necessárias aos trabalhadores para que o regime de teletrabalho fosse de imediato implementado, protegendo desta forma o bem-estar e a saúde de todos.

Dúvidas não há que a pandemia forçou a necessidade de acelerar a adoção desta modalidade de trabalho e mais uma vez o ser humano mostrou ser capaz de enfrentar algo novo, desconhecido e até devastador.

Se, por um lado, devemos salientar a o menor tempo utilizado para as deslocações, o aumento da concentração na elaboração das tarefas, um maior equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, uma possibilidade de escolha do local onde desenvolver a atividade profissional, por outro, as relações sociais e humanas ficaram em risco, levando a um maior isolamento, perdendo-se algo muito importante que é o contacto, a troca de ideias entre colegas.

Por este motivo, o ano 2020 encontrou dificuldades acrescidas na gestão de recursos, ainda que tenha sido precisamente esse o motivo da necessidade dos trabalhadores se reinventarem e procurarem novos desafios no mundo do trabalho, progredindo diariamente.

Por todos os motivos enunciados, o ano 2020 fica marcado, em termos positivos, pela inovação, ainda que forçada e pela automotivação de muitos trabalhadores em lutarem por fazer mais e melhor pelo interesse público.