

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

BALANÇO SOCIAL 2021

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



**REPÚBLICA
PORTUGUESA**
CULTURA



IGAC INSPEÇÃO-GERAL
DAS ATIVIDADES
CULTURAIS

BALANÇO SOCIAL 2021

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2021

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

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	11
3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	11
3.2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES	14
3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES	15
3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES	16
3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES	17
3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES	17
3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL	19
3.6. PRESTAÇÃO DO TRABALHO	19
3.6.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO	19
3.6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR	20
3.7. ABSENTISMO LABORAL	21
3.8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	23
3.8.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA	23
3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS	24
3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS	25
3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	26
3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO	27
3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL	28
3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	29
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	30

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 meio de harmonização relevante, o qual representa um importante instrumento no planeamento e gestão de recursos humanos.

Com uma análise profunda e global da situação dos recursos humanos, baseada em quadros, gráficos e indicadores, conseguimos precisar a realidade de cada recurso e traçar uma estratégia com o intuito de melhorar as condições de trabalho.

Sendo o Balanço Social 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, 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 2021, 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 2021, 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.

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 espetáculos.

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

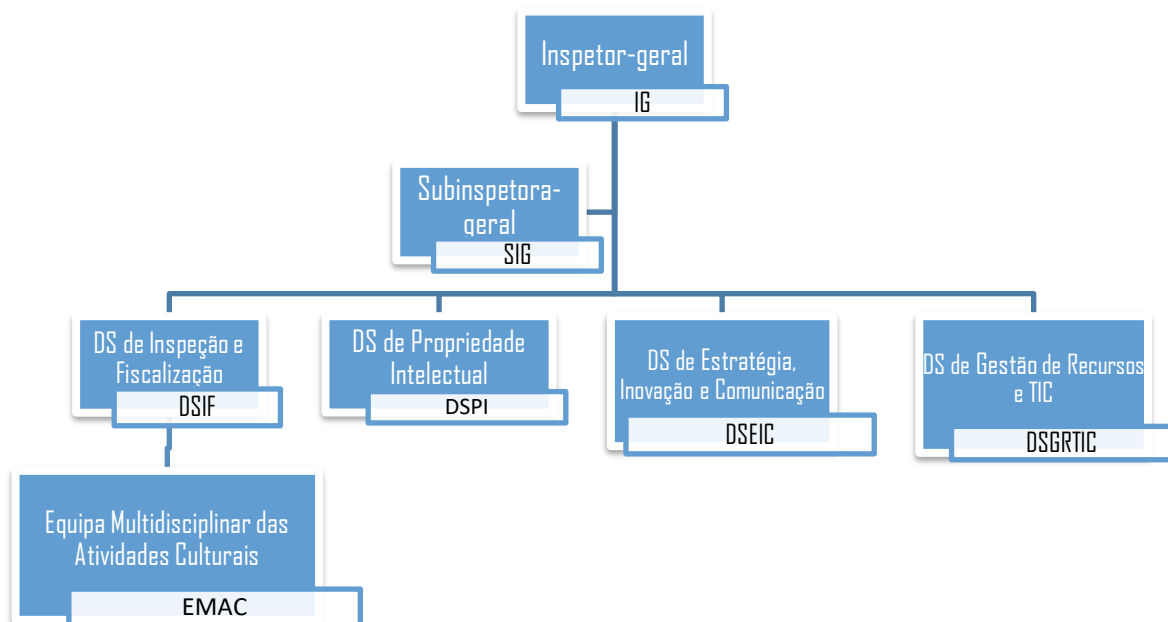


LEMA

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 2021, a IGAC, contava com 69 trabalhadores efetivos, mais 5 trabalhadores que no ano anterior.

Comparativamente ao período compreendido entre 2010 e 2015, em que a IGAC perdeu 35 trabalhadores durante cinco anos, a partir de 2016 verificou-se um aumento do número de trabalhadores, e consequentemente um crescimento do número de postos de trabalho no mapa de pessoal da IGAC.

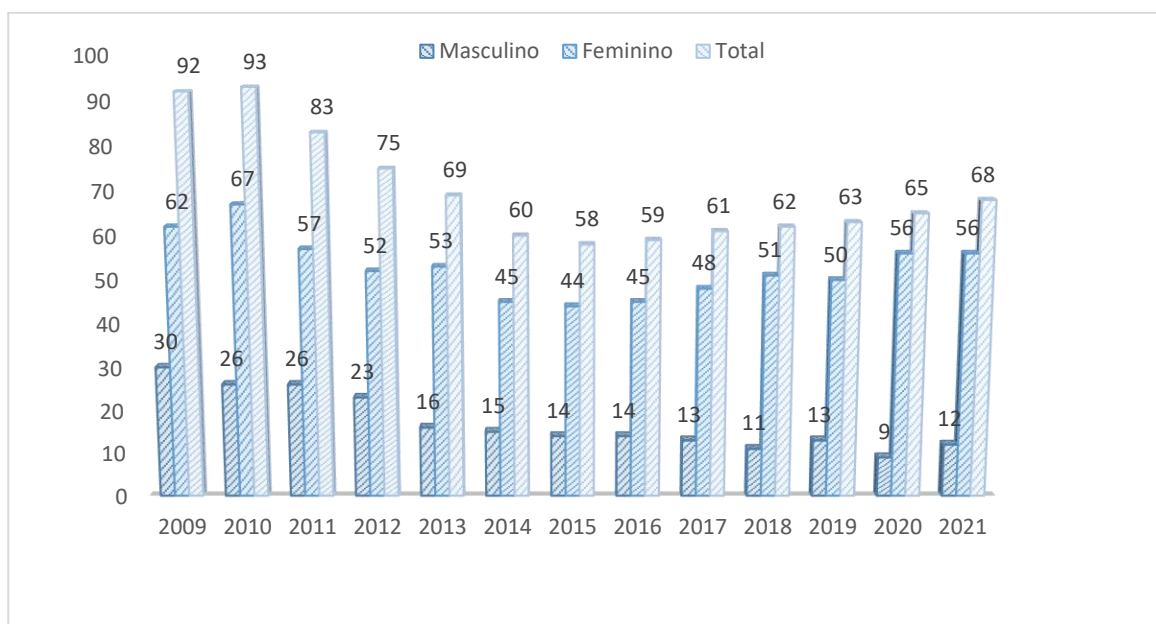


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efetivos

Importa salientar que no universo dos 69 trabalhadores deverá ser tido em consideração o facto de um trabalhador, à data de 31 de dezembro de 2021, registar ausência ao serviço superior 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					1	3	1	3	4
Técnico superior			4	25			4	25	29
Assistente técnico			0	18			0	18	18
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	0			1	0	1
Informático			2	1			2	1	3
Pessoal de inspeção	3	8					3	8	11
TOTAL	3	8	7	44	2	4	12	56	68

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

Do total de trabalhadores efetivos, 12 são do género masculino e 57 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **17,39%** e feminina de **82,61%** %.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **8,70%**, enquanto o grupo do pessoal técnico superior obteve **42,03%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspetores, informáticos e assistentes operacionais.

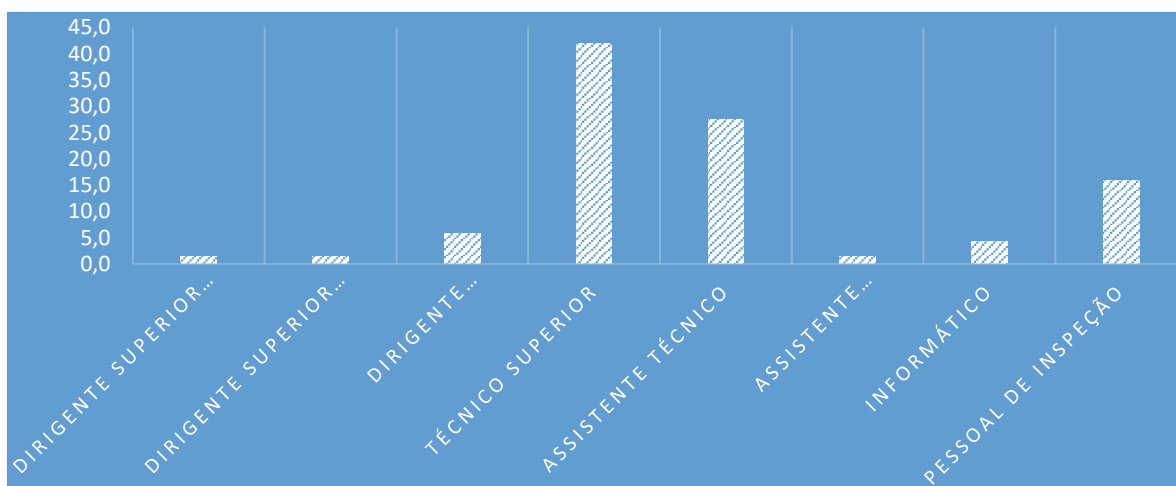


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

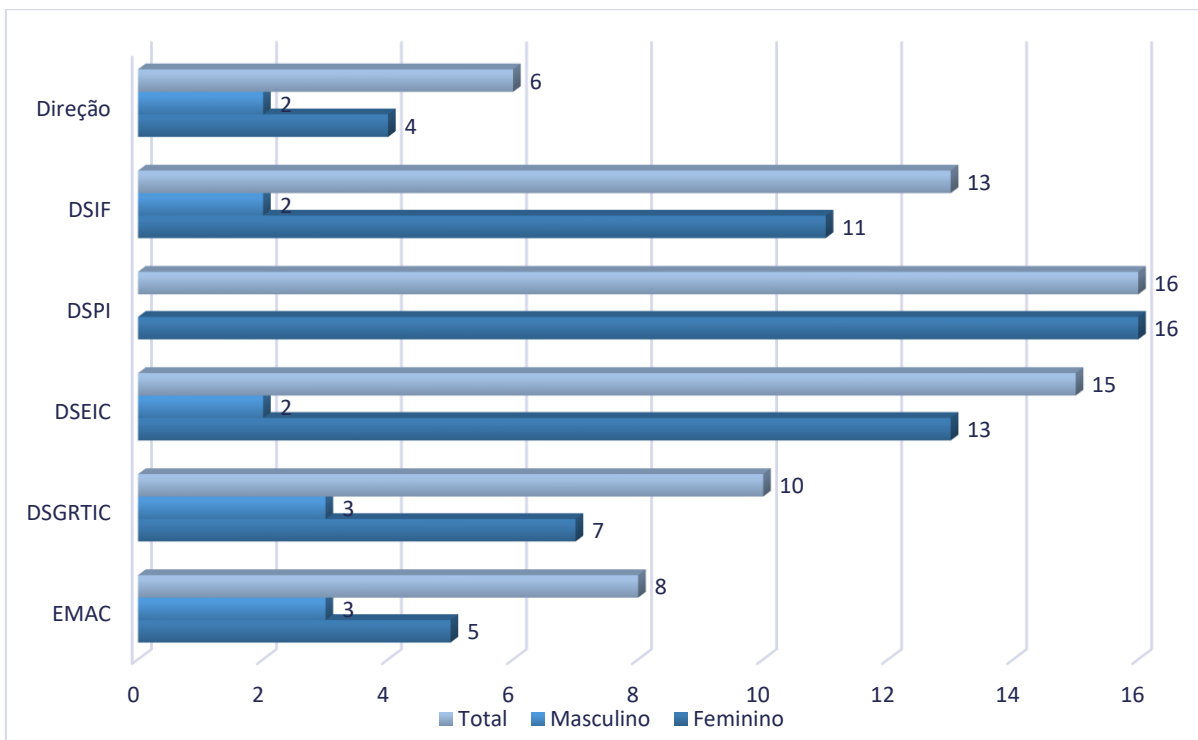


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Face ao ano anterior, a carreira de técnico superior registou o aumento de seis trabalhadores, ao contrário da carreira de Pessoal de Inspeção e de Informática que sofreram uma perda de um trabalhador cada.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2020		Total	2021		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	1	3	4
Técnico superior	2	21	23	4	25	29
Assistente técnico	0	19	19	0	19	19
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	1	1	0	1
Informático	2	2	4	2	1	3
Pessoal de inspeção	3	9	12	3	8	11
TOTAL	9	56	65	12	57	69

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

Do total de trabalhadores, 7 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de **10,14%**.

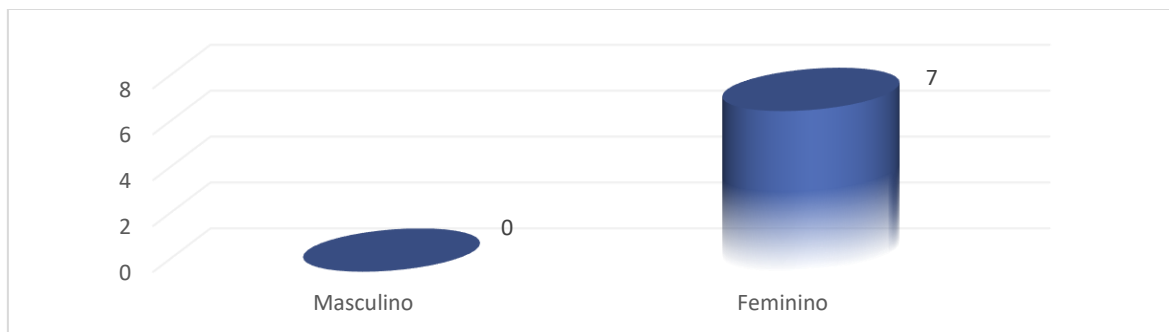


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência

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 32 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 12 trabalhadores e dos **60-64** com 13 trabalhadores.

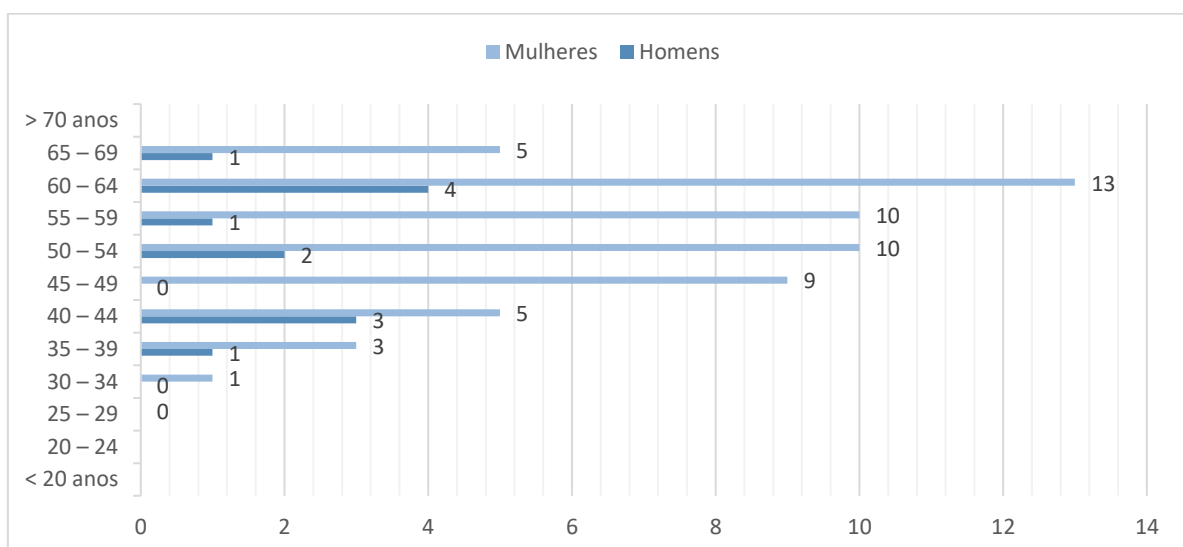


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2021 (69), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos **53,81 anos**, valor inferior ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2021 situou-se nos **29%**, menos um ponto percentual face ao período homólogo.

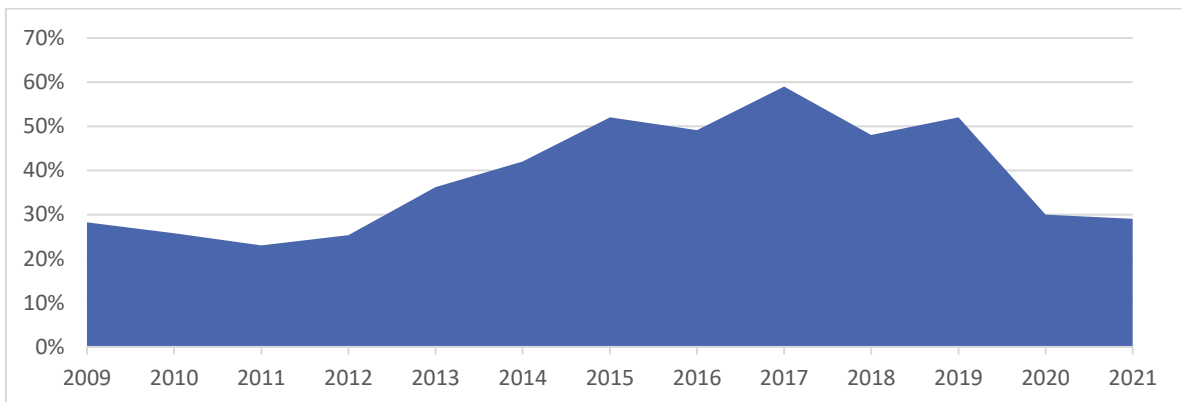


Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento

3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

No ano de 2021, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 25,37 anos. Em termos globais o escalão de antiguidade entre 20-24, com 14 trabalhadores é o que concentra o maior número de trabalhadores, seguido do escalão de antiguidade dos ≥ 40 , com 12 trabalhadores.

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

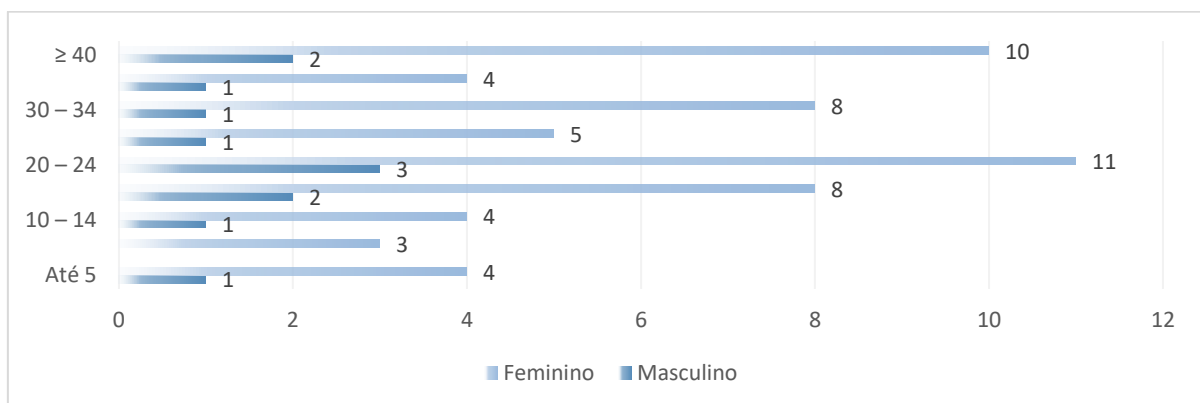


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 46 trabalhadores que detêm grau académico superior, dos quais cinco mestrados, 37 são do género feminino e 9 do género masculino.

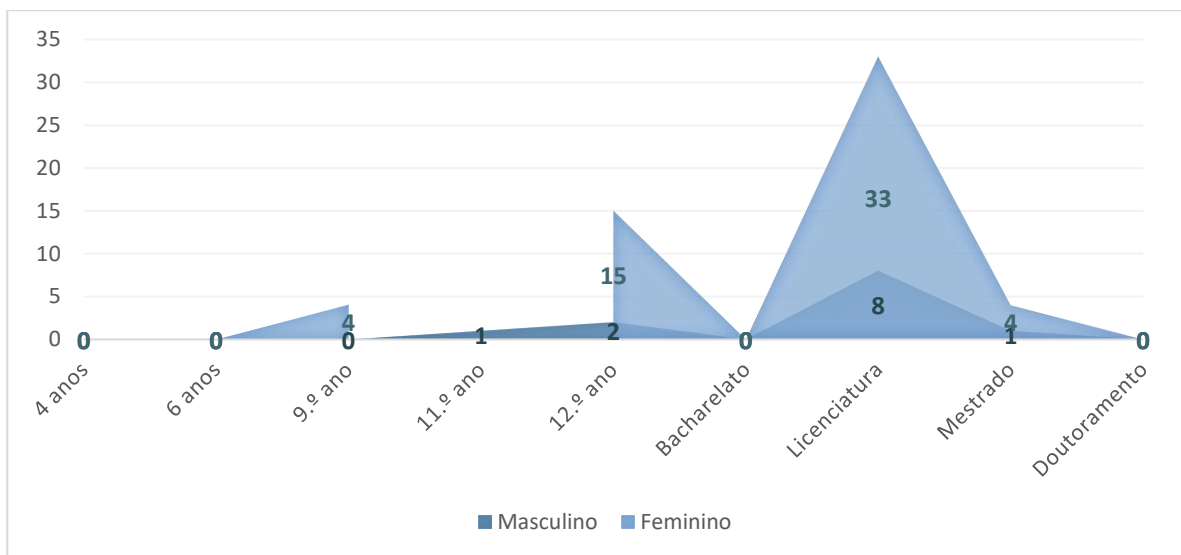


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de **60%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (12.º ano de escolaridade), estão 17 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 **6%**, com 4 trabalhadores.

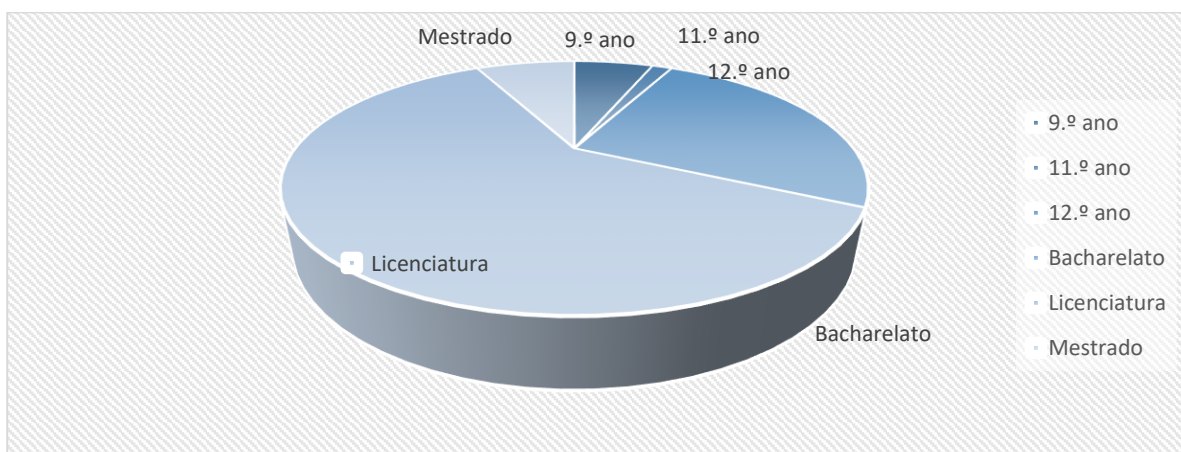


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2021, registou-se um total de **9 admissões e 5 saídas**. Além do grupo profissional dos assistentes técnicos, o qual registou uma saída e uma entrada, do grupo de informática e pessoal de inspeção, os quais registaram uma saída cada, o grupo de técnicos superiores foi aquele que registou o maior número de entradas, com 6 trabalhadores e uma saída.

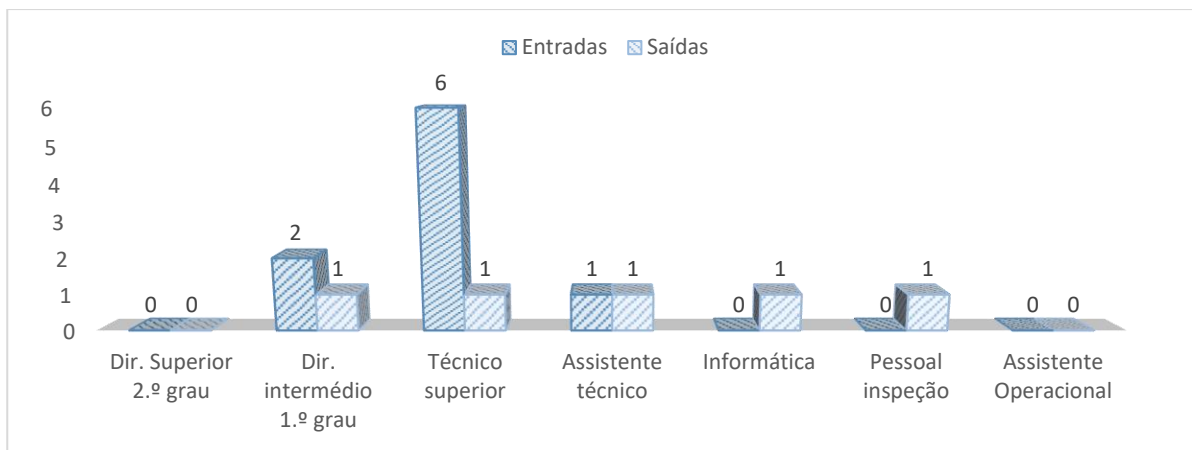


Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída

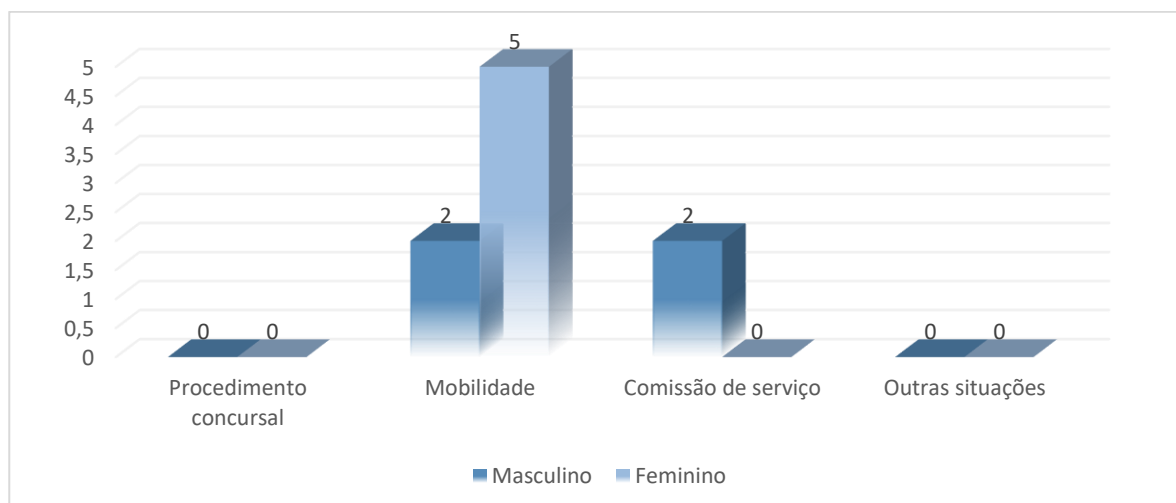


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores

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

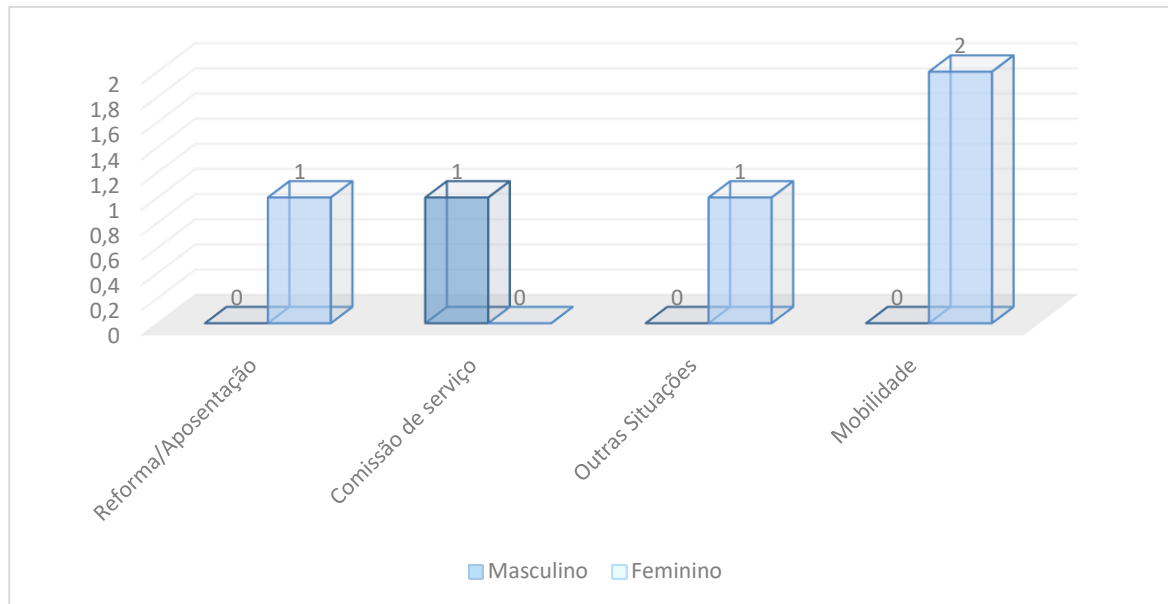


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

Relativamente ao número de trabalhadores admitidos e ao número de trabalhadores que saíram da IGAC, comparativamente, a IGAC conseguiu colmatar todas as saídas de trabalhadores durante o ano de 2021, tendo tido quatro entradas além do número de saídas. No entanto, realçar que na categoria de especialista de informática, a IGAC não conseguiu ainda colmatar a saída de um trabalhador, tendo por ocupar dois postos de trabalho.

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 2021.

3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2021, ficaram por ocupar 7 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAC, pelos motivos indicados no quadro abaixo:

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade 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	3					3
Assistente técnico	3					3
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático	2					2
Pessoal de inspeção	3					3
TOTAL	11	0	0	0	0	11

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 52 trabalhadores, o que representa que mais de metade do efetivo global detém horário flexível. Na modalidade de jornada contínua estão abrangidos 9 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário incluem-se 7 trabalhadores.

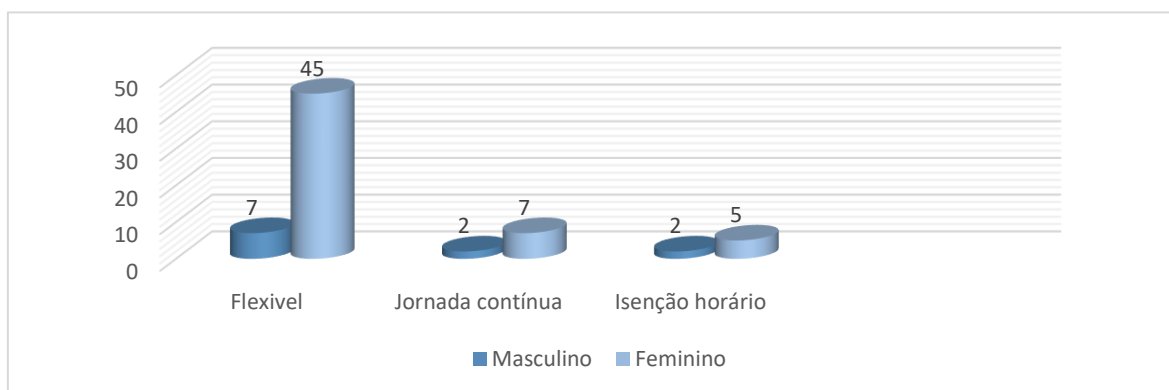


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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 2021, os trabalhadores da IGAC efetuaram **808h30** 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 **466h30** e em dia de descanso semanal complementar com **83 horas**, seguido do descanso semanal obrigatório com **102horas**, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar noturno, num total de **157 horas**.

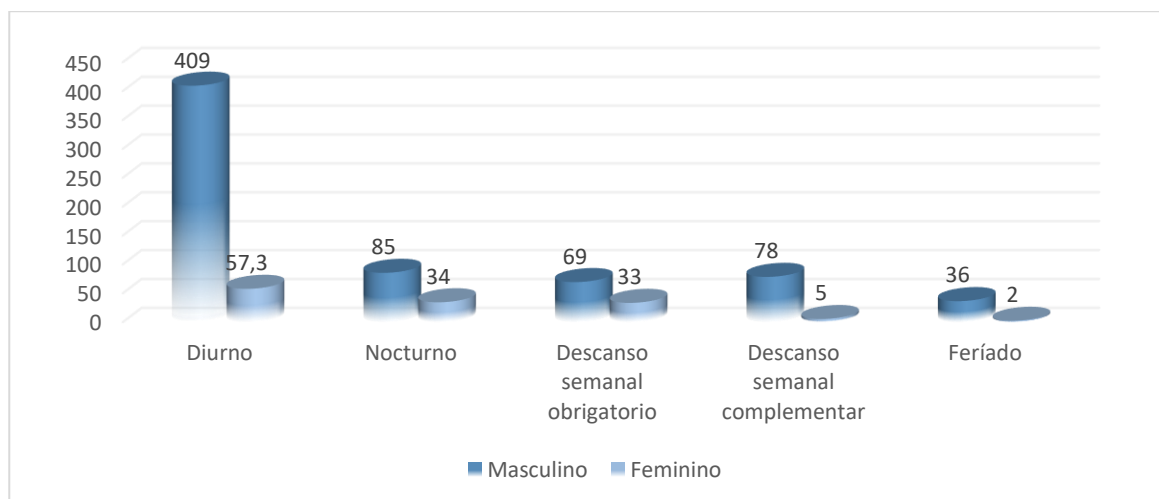


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2021 tem maior representatividade o pessoal de inspeção com **342horas**, seguido do grupo dos assistentes operacionais com **409horas**, do grupo profissional dos técnicos superiores com **57h30**.

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

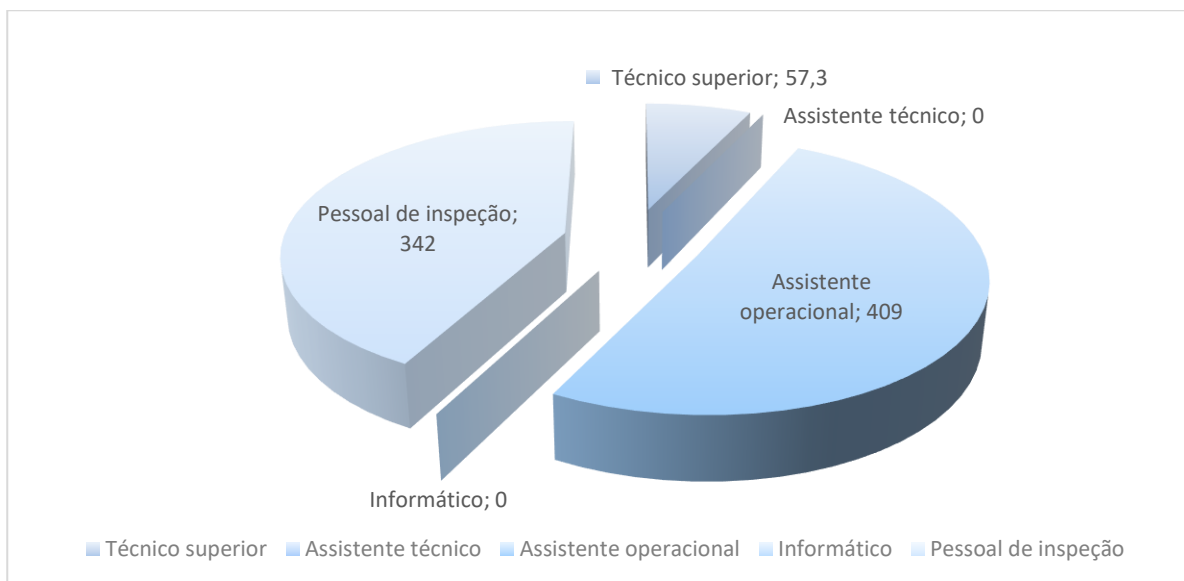


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional

3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2021, verificou-se um total de 3340 dias e meio de ausências de trabalhadores, menos 368 dias e meio de ausência face ao ano anterior. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo aumentou, fixando-se nos 19,41%. Para o cálculo da taxa de absentismo foi considerado um trabalhador que se encontrava ausente por motivo de doença (acidente de trabalho), superior a 6 meses.

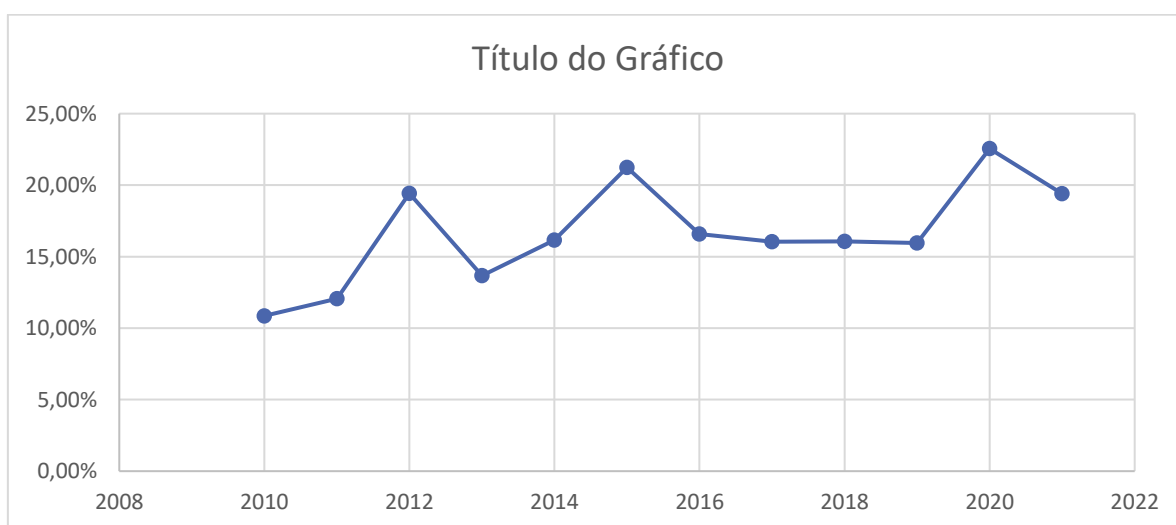


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com **1016 dias** de ausência, seguido de ausência por outros motivos, com **1452 dias e meio** de ausência.

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

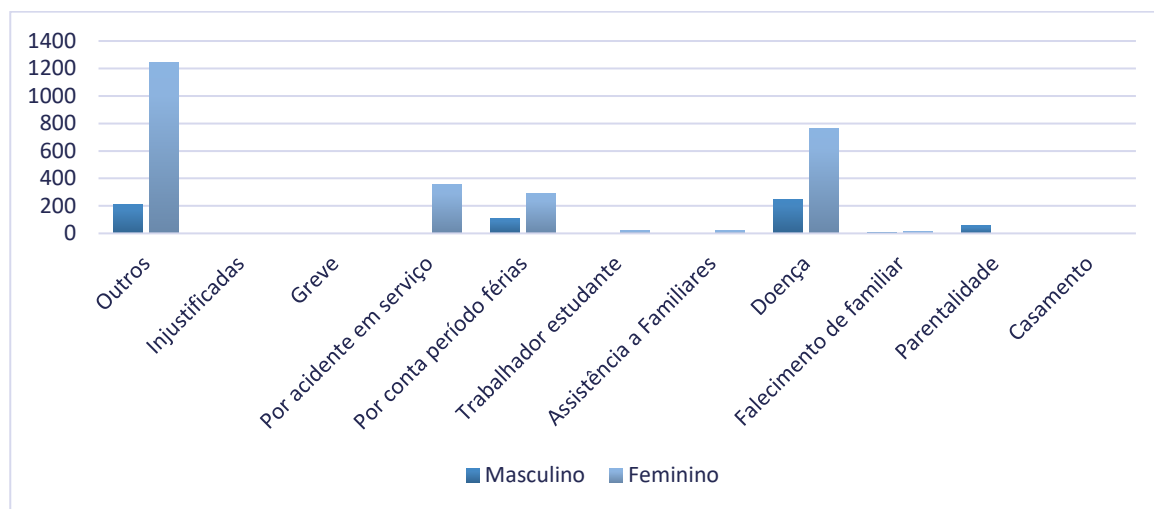


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos técnicos superiores com 1738 dias de ausências, seguido pelo grupo profissional dos assistentes técnicos com 1009 dias e meio de ausência.

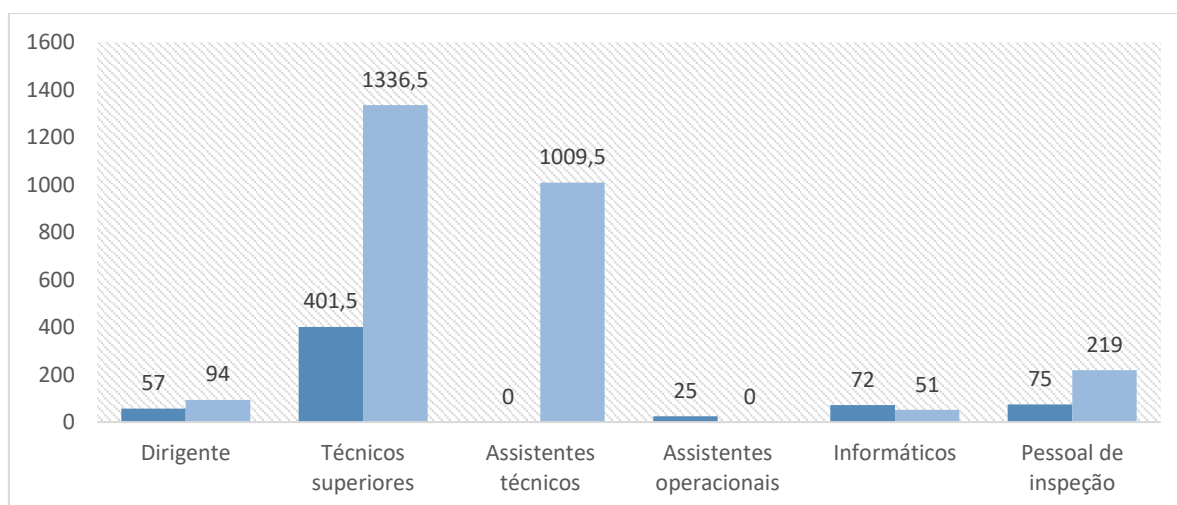


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional

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 (19) 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€	2	17	19
1.251€ - 1.500€	0	8	8
1.501€ - 1.750€	2	1	3
1.751€ - 2.000€	2	5	7
2.001€ - 2.250€	0	3	3
2.251€ - 2.500€	0	5	5
2.501€ - 2.750€	1	4	5
2.751€ - 3.000€	0	0	0
3.001€ - 3.250€	2	6	8
3.251€ - 3.500€	0	0	0
3.501€ - 3.750€	1	0	1
3.751€ - 4.000€	1	0	1
4.001€ - 4.250€	0	0	0
4.251€ - 4.500€	0	0	0
4.501€ - 4.750€	0	0	0
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
TOTAL	12	57	69

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração ilíquida mínima auferida na IGAC é no valor de **750,26€** (masculino) e de **703,13€** (feminino). A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de **3745,26€** (masculino) e de **3183,47€** (feminino).

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	750,26 €	703,13 €
Máxima (€)	3 745,26 €	3 183,47 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2021, foram gastos 2.269.772,19 € em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de 166.600,50 €, em comparação com o período homólogo. A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **1.624.513,21 €**, seguida da rubrica “prestações sociais” com **516.028,85€**, onde estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social.

Encargos com o pessoal	2020	2021
Remuneração base *	1 530 167,46	1 624 513,21
Suplemento remuneratório	76 228,63	75 747,39
Prémios de desempenho	0,00	0,00
Prestações sociais	491 026,75	516 028,85
Benefícios sociais	0,00	0,00
Outros encargos com pessoal	5 748,85	3 831,07
TOTAL	2 103 171,69	2 269 772,19

(*) – 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:

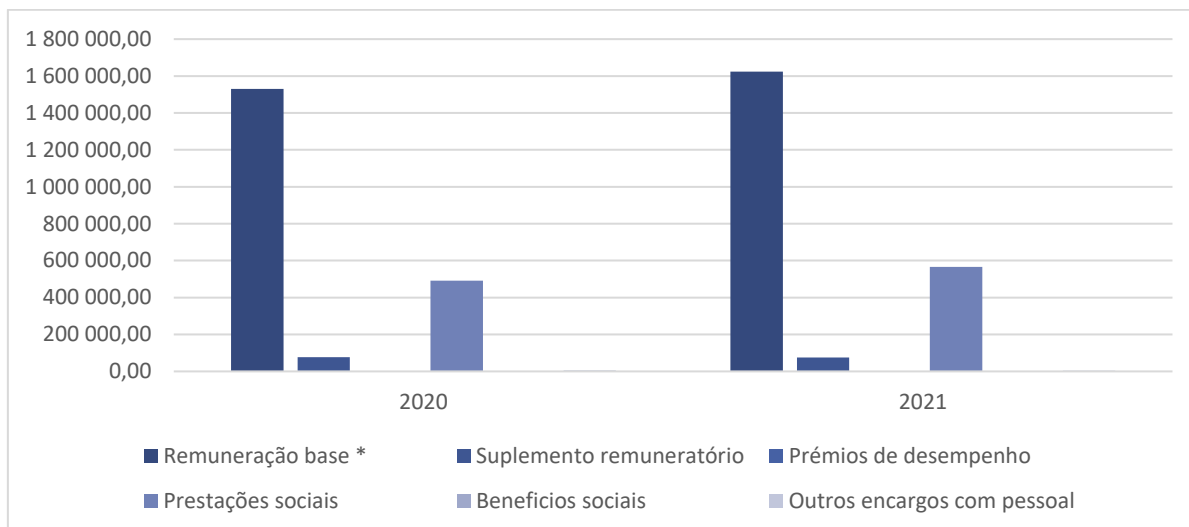


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2021, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de **75. 747,39 €**, verificando-se uma leve diminuição de **481,24 €**, face ao ano anterior. O suplemento remuneratório com maior expressão é o que diz respeito às despesas de representação com **34. 807,30 €** pagos aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplemento remuneratório	2020	2021
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5 334,97 €	4 453,06 €
Trabalho normal noturno		
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	9 083,74 €	8 042,10 €
Abono para falhas	3 391,56 €	3 211,78 €
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	2 135,49 €	2 823,75 €
Representação	35 119,44 €	34 807,30 €
Secretariado	1 282,93 €	1 282,93 €
Outros suplementos remuneratórios	19 880,50 €	21 126,47 €
TOTAL	76 228,63 €	75 747,39 €

Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

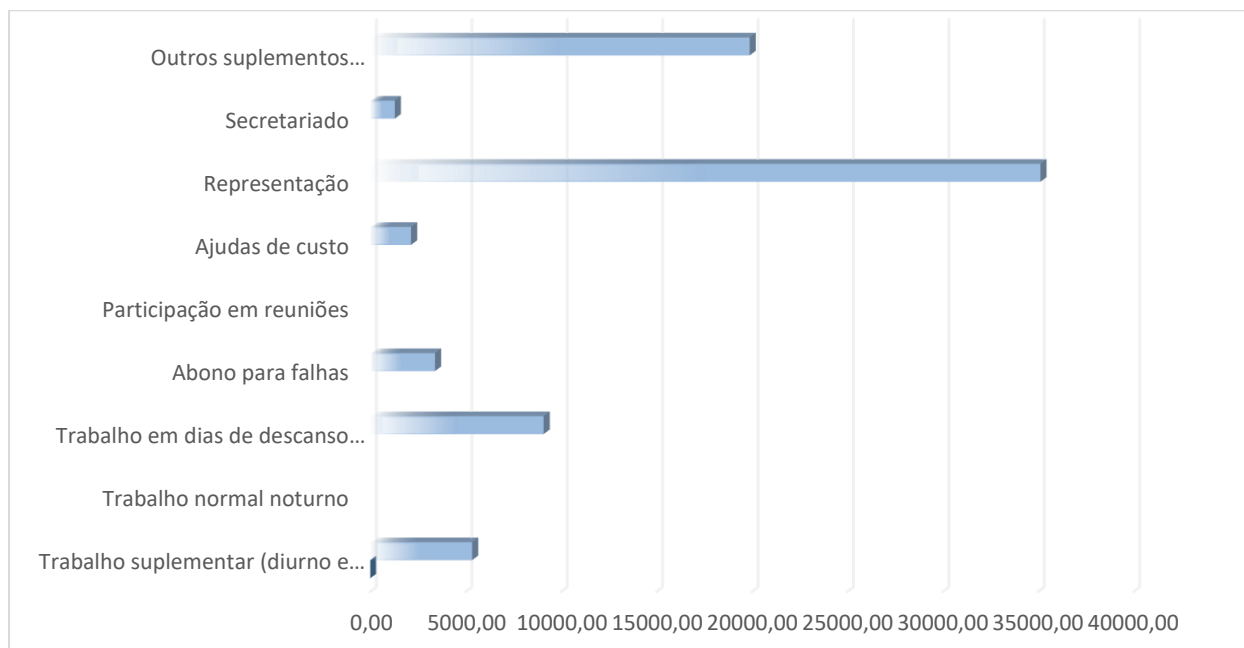


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2021, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos **516.028,85 €**, sendo o valor registado, comparativamente com o período homólogo, substancialmente superior.

Encargos com prestações sociais	2020	2021
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	190,86 €	644,54 €
Abono de família	530,48 €	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	15 363,10 €	22 805,32 €
Subsídio de refeição	66 518,67 €	70 891,74 €
Outras prestações sociais	408 423,64 €	421 687,25 €
TOTAL	491 026,75 €	516 028,85 €

Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

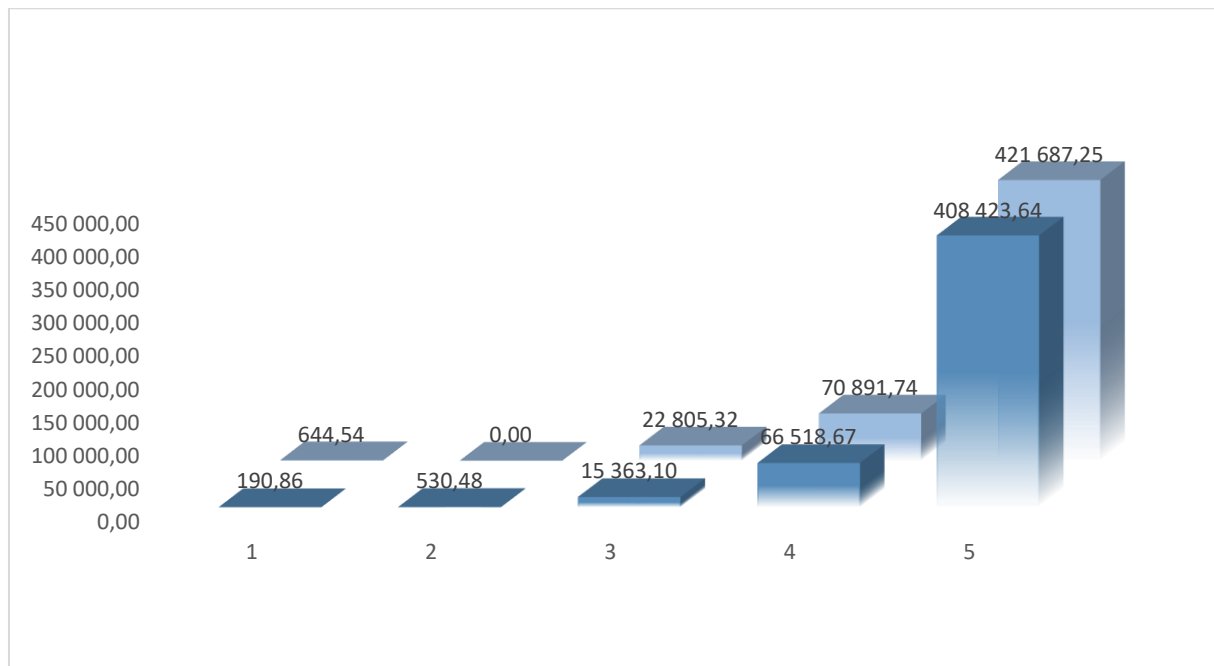


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2021, 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 **6,35%**. Destes acidentes resultaram **515 dias de ausências ao trabalho**, mais 286 dias face ao ano anterior. Os dois acidentes de trabalho ocorridos durante o ano resultaram em incapacidade absoluta. Durante o ano de 2021 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

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	2	0	0	0	0	0	2
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Nº de dias perdidos com baixa	0	0	0	0	0	0	0	0	515	515

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

3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2021, realizaram-se 38 ações de formação profissional. Foram registadas apenas ações de formação profissional de carácter externo. O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 34, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 55,07%. Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2021, registaram-se 46 participações.

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	31	2	5	0	38
TOTAL	31	2	5	0	38

Quadro 10 – Número de participações em ações de formação profissional

O grupo profissional de técnicos superiores e inspetores foram os que apresentaram o maior número de participantes nas ações de formação profissional com 17 técnicos superiores e 5 assistentes técnicos, seguidos pelo grupo profissional dos inspetores com 7 trabalhadores e 1 de informática.

De referir que todos os grupos profissionais, salvo o grupo de assistentes operacionais, foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2021.

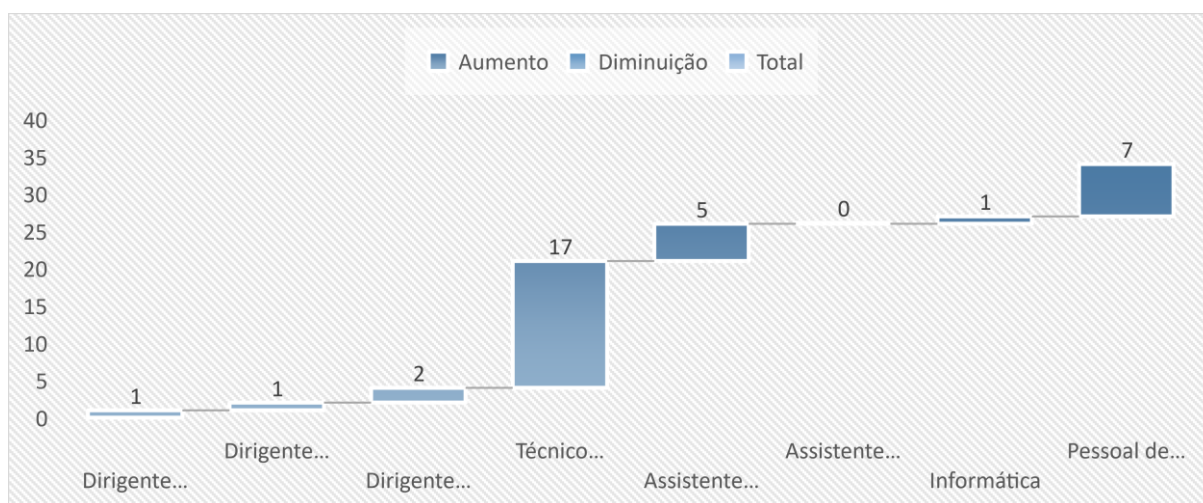


Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2021 representou um total de 767 horas de formação despendidas.

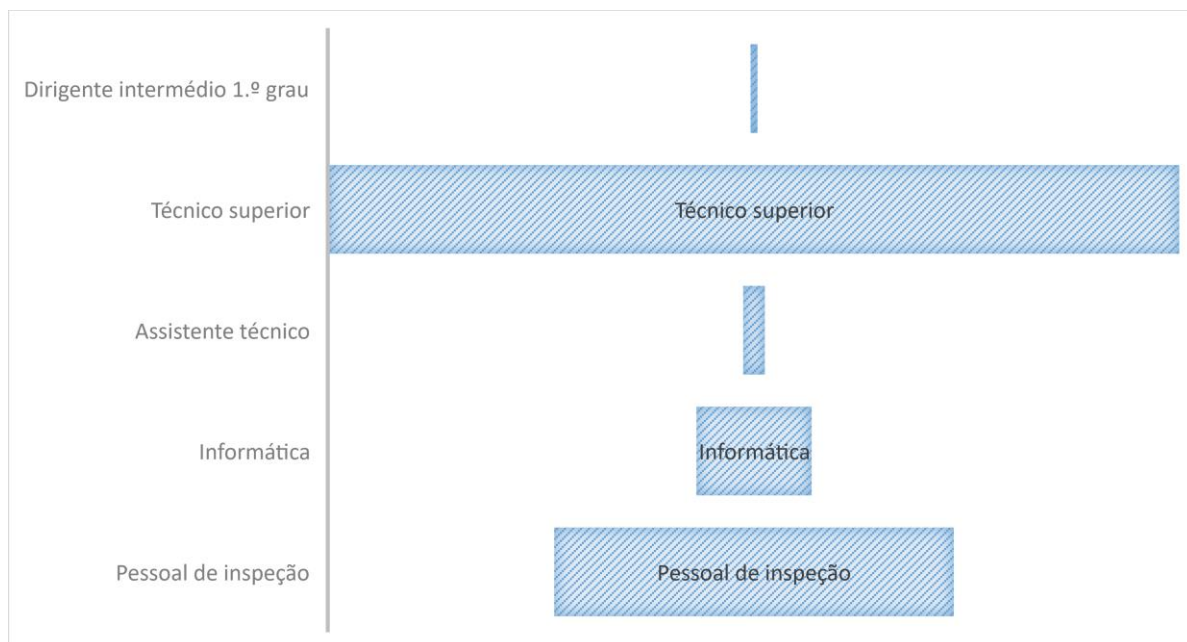


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2021 foram de **2380,00 €**, o que significa um aumento face ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	2380,00 €
TOTAL	2380,00 €

Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional

3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2021, existiam na IGAC, 6 trabalhadores sindicalizados, que representam 8,70 % do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2021 não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Ano 2021, atingido pela continuidade de uma grande crise pandémica, foi um ano marcado por grandes desafios, que levaram a adoção de uma nova estratégia de adaptação, redução e até suspensão da atividade, não deixando de existir um objetivo comum de continuar a cuidar dos trabalhadores.

Embora temporário, o contexto em que as organizações e os trabalhadores tiveram que desenvolver o trabalho foi marcante pela diferença e pelo notável ajuste que todos tivemos que realizar, quer do ponto de vista humano, quer do ponto de vista social.

O setor da cultura foi um dos mais afetados e os trabalhadores tiveram a capacidade de se reorganizar, de forma a dar resposta, por um lado, ao impacto que a crise provocou no setor e por outro, às carências físicas, humanas e sociais que cada trabalhador sentiu no dia-a-dia.

A IGAC optou por fazer frente a uma nova realidade, que apesar de diferente, exigia uma forte capacidade de resistência e de vontade em continuar a realizar um trabalho de excelência.

Com o objetivo de continuar a desenvolver o trabalho, de forma segura, de entre as várias medidas a tomar, merecem especial destaque a implementação do regime de teletrabalho, acompanhado de uma nova gestão documental, com condições tecnológicas capazes de motivar os trabalhadores.

Ainda que o regime de teletrabalho tenha permitido uma redução do 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, na verdade, surgiu com estas medidas a preocupação de repor as relações humanas e sociais, promovendo o contacto e o trabalho em equipa dos trabalhadores.

Por estes motivos, 2021 salienta-se por ser um ano em que o mundo não parou, mas mudou e emergiram novas soluções tecnológicas para satisfação e adaptação dos trabalhadores. Passamos a manter no nosso dia-a-dia

as tecnologias e os processos de comunicação que adotámos por força de circunstâncias imprevisíveis, aproveitando para agilizar alguns processos, beneficiando de maior celeridade e eficácia.

O que marca 2021 é o facto de não voltarmos a ser como antes, tendo esta crise tido um grande impacto na estrutura de gestão de pessoas, e consequentemente numa maior humanização das relações pessoais em contexto de trabalho.

INDICADORES

Indicadores	Formula de cálculo	2019	2020	2021
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	52,33	55,28	53,81
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	1,76	2,16	2,16
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Número de recursos humanos com idade >55anos}}{100}$	49,25%	30%	52%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	26,2 anos	27,7 anos	25,37 anos
Taxa de tecnicidade	Total de pessoal tecnico superior x 100	33,33%	66%	67%
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos/total trabalhadores x 100	80,95%	90,77%	82,60%
Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes x 100	9,52%	9,52%	5,00%
Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total Bach + Lic. +Mest. + Dout.}}{\text{nº total de trabalhadores}} \times 100$	65,08%	66,15%	66,66%
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitação do 11.º ao 12.º}}{\text{nº total de trabalhadores}} \times 100$	25,40%	26,15%	26,08%
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitação } \leq 9.º \text{ ano}}{\text{nº total de trabalhadores}} \times 100$	9,52%	7,69%	7,24%
Taxa de admissão	Total de admissões/nº total de trabalhadores x 100	19,05%	9,23%	13,04%
Taxa de saída	Total de saídas/nº total de trabalhadores x 100	11,11%	10,77%	7,24%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas}}{\text{total dias trabalhados (= dias úteis do ano x total trab.)}} \times 100$	16,90%	22,55%	11,53%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	7,16	6,53	5,32
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{total dos trabalhadores}}$	25.084,88€	23.541,04€	23.207,73 €
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{total de participantes na formação}}{\text{total de trabalhadores}} \times 100$	57,14%	70,77%	49,27%