

# BALANÇO SOCIAL 2022

## BALANÇO SOCIAL 2022

## INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

### FICHA TÉCNICA

TÍTULO

Balanço Social 2022

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 Estratégia, Inovação e Comunicação

EXECUÇÃO TÉCNICA

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

## ÍNDICE

BALANÇO SOCIAL 2022 .....	1
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 .....	16
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 .....	22
3.8. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....	24
3.8.1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA .....	24
3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS .....	25
3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS .....	26
3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	27
3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO .....	28
3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	28
3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	30

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS..... 31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Número de trabalhadores efetivos.....	11
<b>Gráfico 2</b> – Taxa de empregabilidade por categoria profissional.....	12
<b>Gráfico 3</b> – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	13
<b>Gráfico 4</b> – Número de trabalhadores portadores de deficiência.....	14
<b>Gráfico 5</b> – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	15
<b>Gráfico 6</b> – Evolução da taxa de envelhecimento.....	15
<b>Gráfico 7</b> – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género.....	16
<b>Gráfico 8</b> – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género.....	16
<b>Gráfico 9</b> – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	17
<b>Gráfico 10</b> – Número de trabalhadores admitidos e saídos.....	18
<b>Gráfico 11</b> – Motivo de admissão de trabalhadores.....	18
<b>Gráfico 12</b> – Motivo de saída de trabalhadores.....	19
<b>Gráfico 13</b> – Modalidade de horário de trabalho por género.....	20
<b>Gráfico 14</b> – Número de horas de trabalho suplementar.....	21
<b>Gráfico 15</b> – Número de horas suplementares por grupo profissional.....	22
<b>Gráfico 16</b> – Evolução da taxa de absentismo.....	23
<b>Gráfico 17</b> – Número de ausências dos trabalhadores por motivo.....	23
<b>Gráfico 18</b> – Número de ausências por grupo profissional.....	24
<b>Gráfico 19</b> – Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	26
<b>Gráfico 20</b> – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	27
<b>Gráfico 21</b> – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	28
<b>Gráfico 22</b> – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	30
<b>Gráfico 23</b> – Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	31



## ÍNDICE DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> – Número de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género.....	12
<b>Quadro 2</b> – Comparação do número de trabalhadores efetivos com o ano anterior.....	13
<b>Quadro 3</b> – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano.....	20
<b>Quadro 4</b> – Comparação da estrutura remuneratória por género.....	24
<b>Quadro 5</b> – Remuneração mínima e máxima por género.....	25
<b>Quadro 6</b> – Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores.....	26
<b>Quadro 7</b> – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	27
<b>Quadro 8</b> – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	28
<b>Quadro 9</b> – Número de acidentes de trabalho e dias de ausência.....	29
<b>Quadro 10</b> – Número de participações em ações de formação profissional.....	30
<b>Quadro 11</b> – Encargos anuais com formação profissional.....	31



## 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.

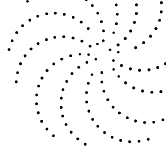
O presente Balanço Social, elaborado com referência a 31 de dezembro de 2022, tem como finalidade oferecer os principais indicadores que colaboram para caracterizar os recursos humanos e traçar um quadro organizacional abrangente dos Serviços da Inspeção-Geral das Atividades Culturais, doravante designada 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 2022, 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 **IGAC** 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 as referências indicadas no presente documento **com a** expressão “trabalhadores”, inclui ambos dos géneros.



## 2. CARACTERIZAÇÃO DA IGAC

### 2.1. IDENTIFICAÇÃO

A génese da IGAC remonta ao reinado de D. Maria II, quando, em 1836, decidiu criar a Inspeção-Geral dos Teatros, atribuindo a Almeida Garrett, primeiro Inspetor-Geral dos Teatros, funções de inspeção na área dos espetáculos.

Atualmente, a IGAC é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, funcionando ao abrigo da última orgânica aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 43/2012, de 25 de maio.

No contexto das diferentes atividades e atribuições que desenvolve e prossegue, a IGAC é uma entidade com particular importância no quadro das políticas públicas em diferentes domínios da atividade artístico-cultural.

A nível nacional, a ação da IGAC integra a proteção, fiscalização e supervisão na área direito de autor e dos direitos conexos, em ambiente físico e digital; a proteção de menores por via da classificação etária de obras e de conteúdos culturais; a proteção e defesa dos consumidores e agentes económicos por via do controlo da distribuição; a autenticação de obras e conteúdos culturais e regulação das reclamações setoriais; do registo de obras literárias e artísticas, cinematográficas e audiovisuais; a autorização e fiscalização do funcionamento dos espetáculos de natureza artística e o controlo das condições técnicas e de segurança dos recintos fixos de espetáculo de natureza artística.

Para além destes domínios e atividades, a IGAC assume a função do controlo no âmbito da administração financeira do Estado das entidades e organismos dependentes do membro do Governo responsável pela área da Cultura.



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 taumáquica, por força do Decreto-Lei n.º 89/2014, de 11 de junho, além do papel de entidade gestora que assume no âmbito do registo dos profissionais da área da cultura, nos termos da Portaria n.º 29-B/2022, de 11 de janeiro.

## 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

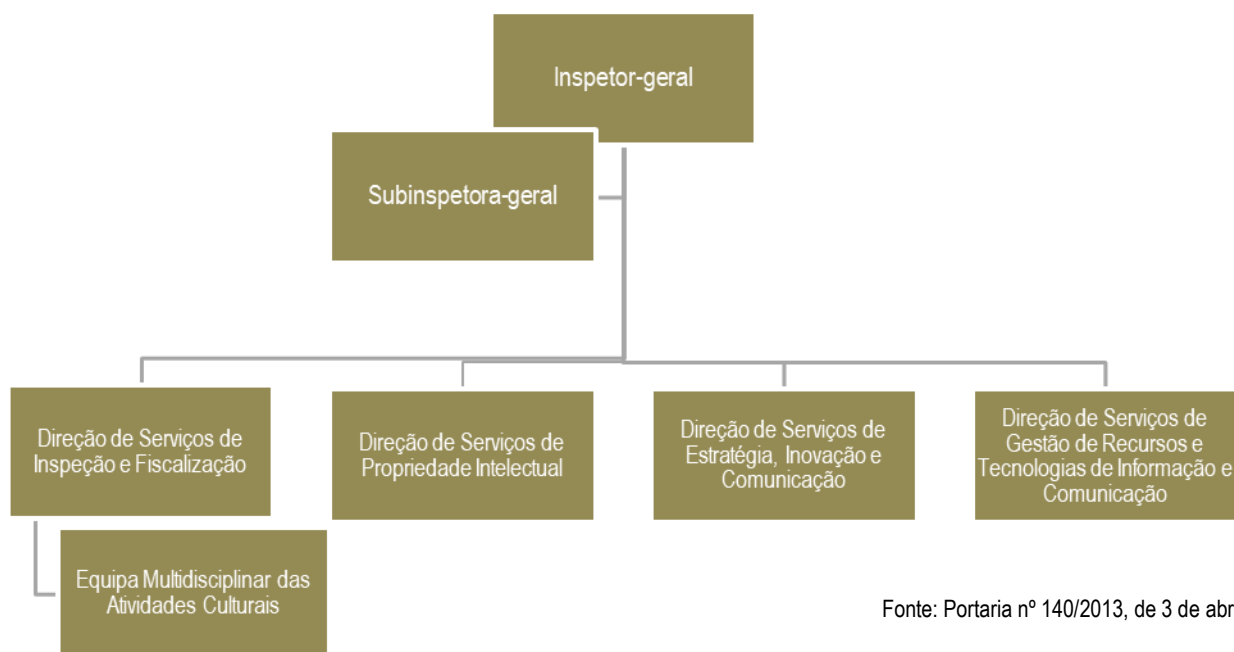


LEMA

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 2022, a IGAC, contava com 65 trabalhadores efetivos, menos 4 trabalhadores que no ano anterior.

Ainda que os últimos cinco anos tenham sido marcados pelo aumento do número de trabalhadores, conduzindo a um inevitável crescimento do número de postos de trabalho no mapa de pessoal da IGAC, o ano 2022 foi marcado por uma leve descida do número de postos de trabalho ocupados na IGAC, cujo fator principal foi a reforma por aposentação.

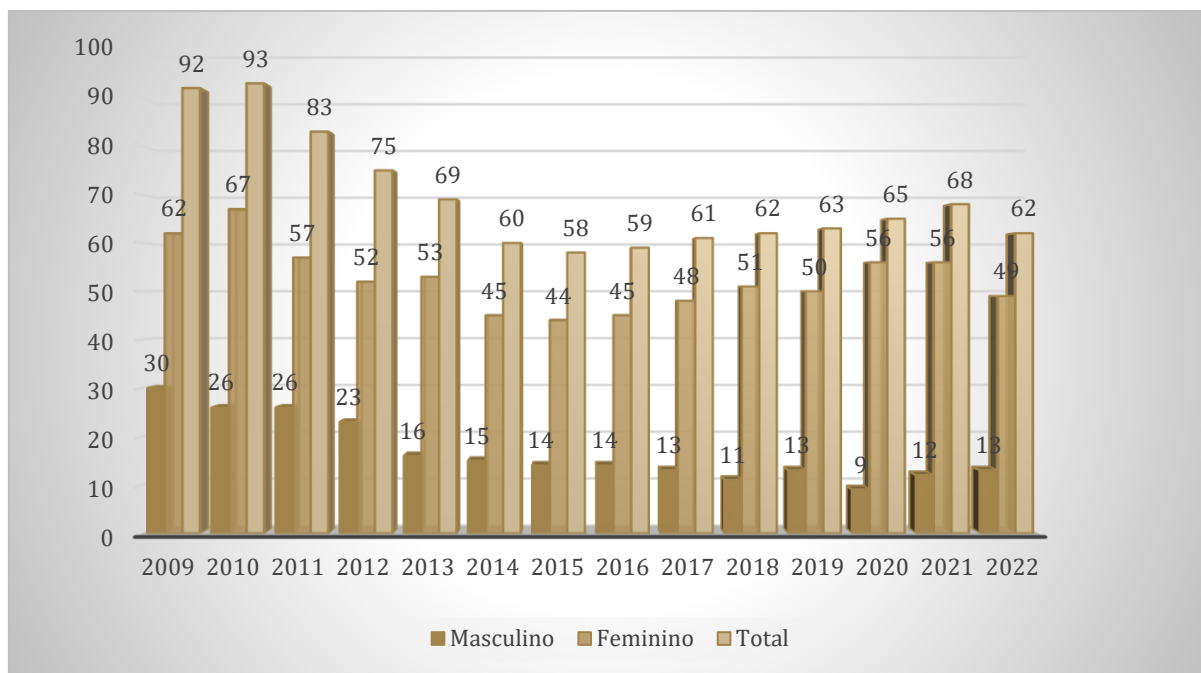


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efetivos

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 2022, registarem 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					2	2	2	2	4
Técnico superior			3	22			3	22	25
Assistente técnico			0	18			0	18	18
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	0			1	0	1
Informático			3	0			3	0	3
Pessoal de inspeção	3	6					3	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>40</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>49</b>	<b>62</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 49 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de 20,97% e feminina de 79,03 %.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos 9,68%, enquanto o grupo dos técnicos superiores obteve 35,48%, sendo este o grupo com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspetores, informáticos e assistentes operacionais.

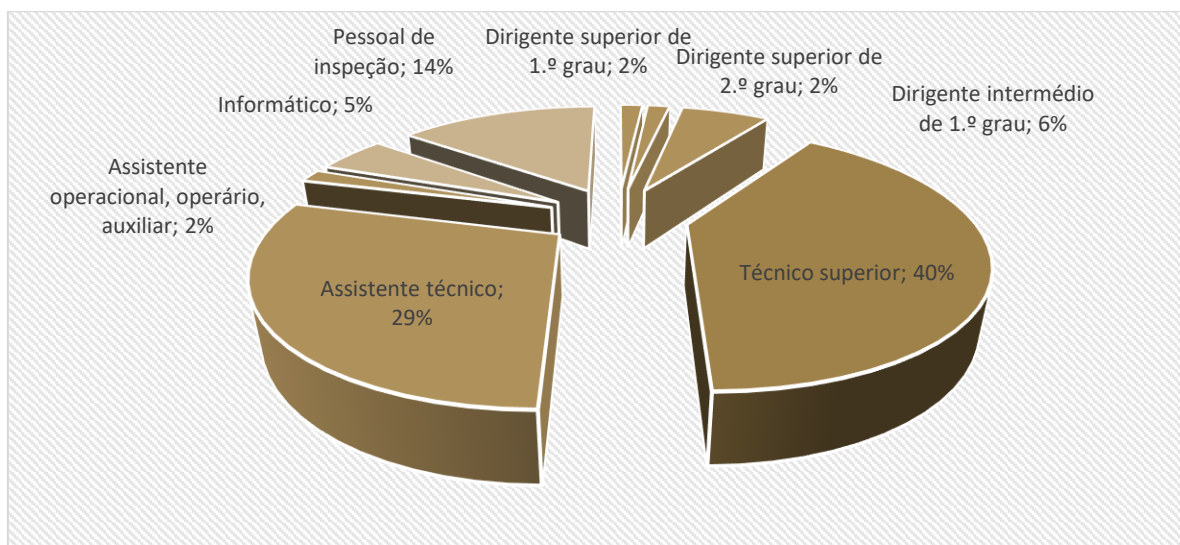


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

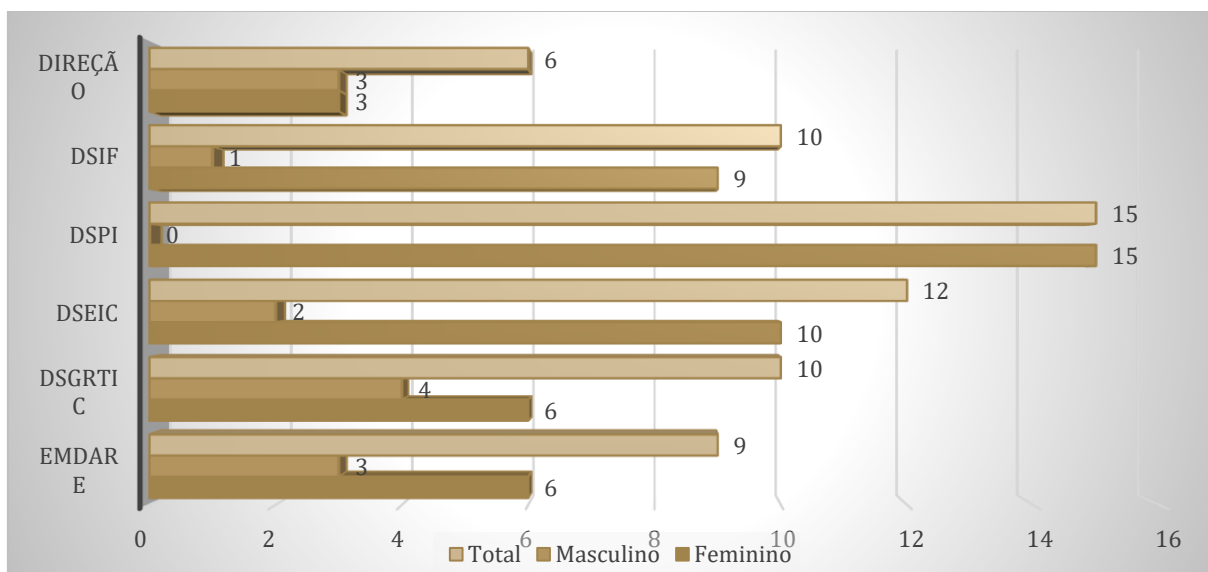


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Face ao ano anterior, as carreiras de técnico superior e assistente técnico registaram uma diminuição de um trabalhador, enquanto a carreira de Pessoal de Inspeção registou a perda de dois trabalhadores, ao contrário da carreira de Informática que manteve a ocupação de três postos de trabalho.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2021		Total	2022		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	1	3	4	2	2	4
Técnico superior	4	25	29	4	24	28
Assistente técnico	0	19	19	0	18	18
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	1	1	0	1
Informático	2	1	3	3	0	3
Pessoal de inspeção	3	8	11	3	6	9
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>57</b>	<b>69</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>65</b>

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

Do total de trabalhadores, 6 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de 9,23 %.

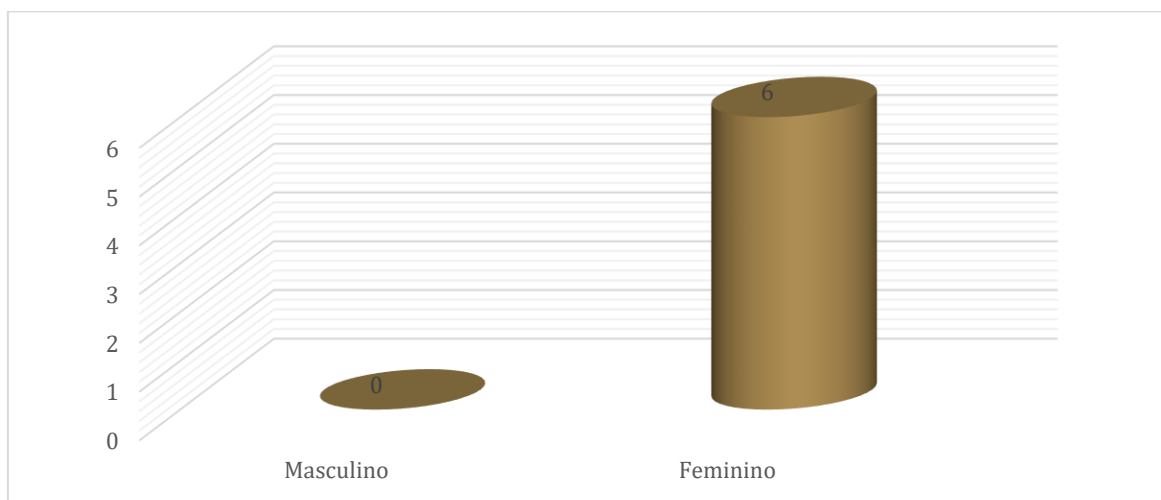


Gráfico 4 - N.º de trabalhadores portadores de deficiência

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 55-59 com 12 trabalhadores e dos 60-64 com 13 trabalhadores.

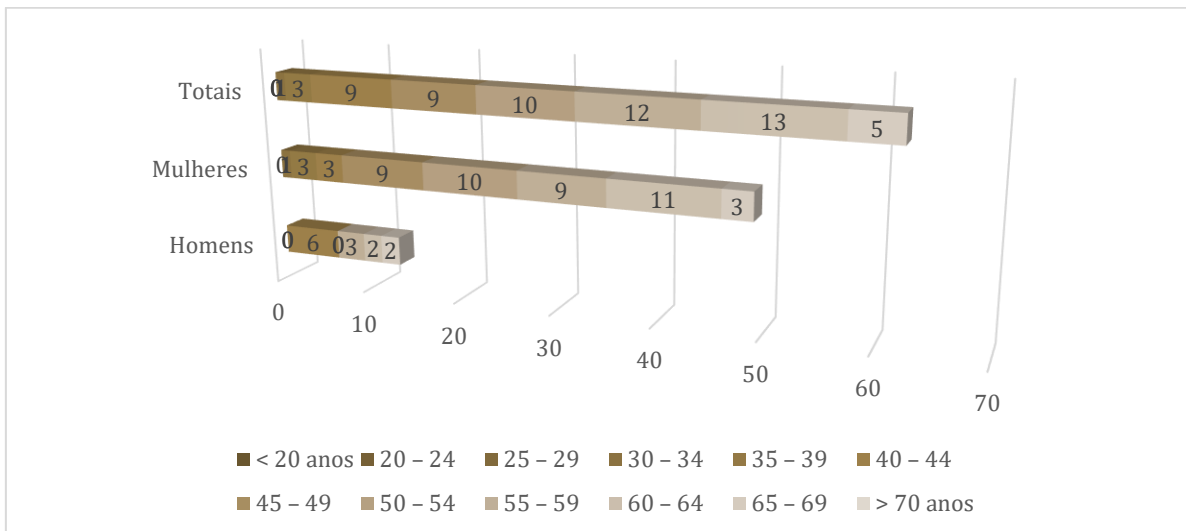


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2022 (65), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos 54,5 anos, valor superior ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), o ano de 2022 situou-se nos 46%, percentagem superior face ao período homólogo em 2021.

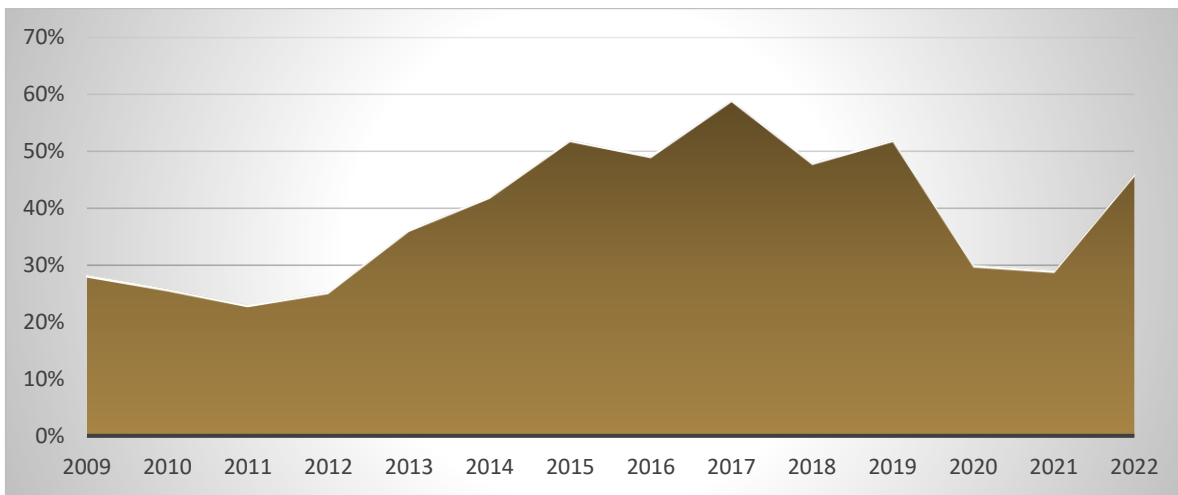


Gráfico 6- Evolução da taxa de envelhecimento

### 3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

No ano de 2022, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 24,53 anos. Em termos globais, o escalão de antiguidade entre 20-24, com 16 trabalhadores é o que concentra o maior número de trabalhadores, seguido do escalão de antiguidade dos  $\geq 40$ , com 9 trabalhadores.

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

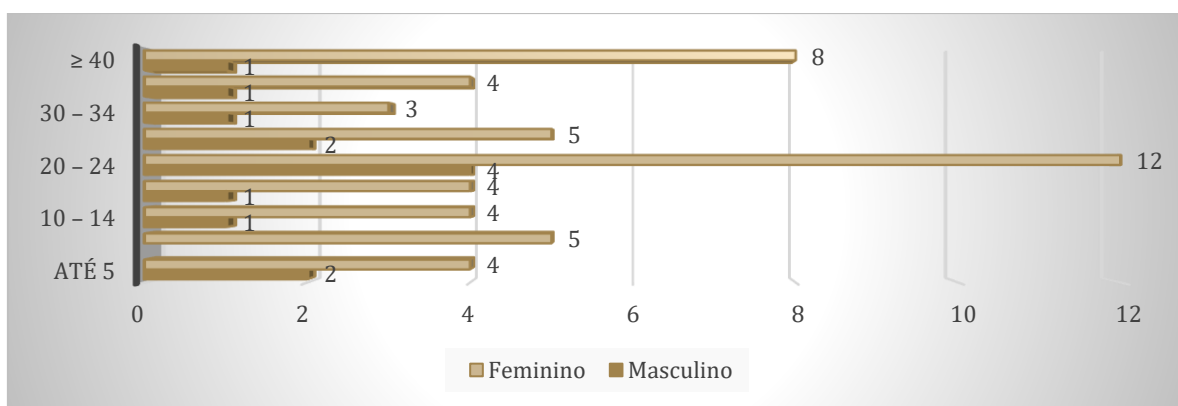


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

### 3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 44 trabalhadores que detêm grau académico superior, dos quais cinco mestrados, 30 são do género feminino e 9 do género masculino.

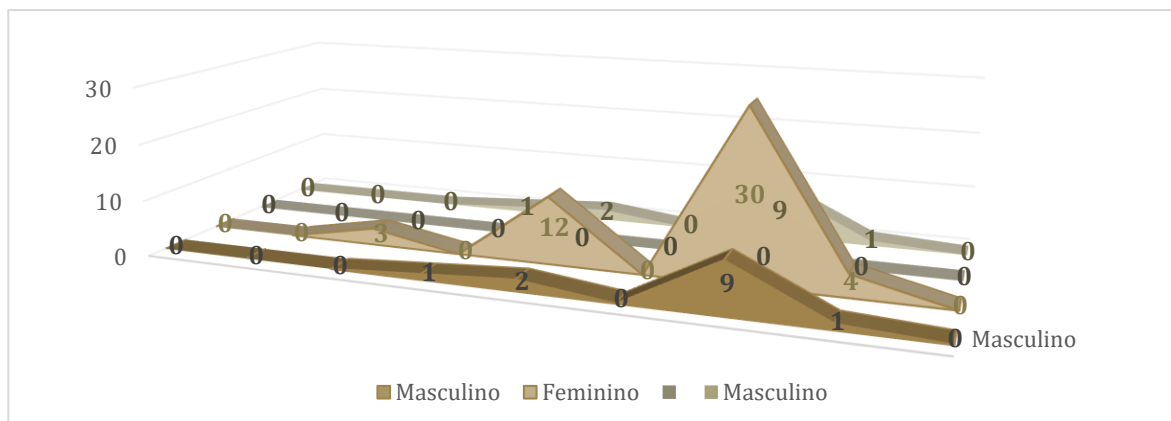


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género



A taxa de habilitação superior é de 70,97%, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (12.º ano de escolaridade), estão 15 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de 24,20 %. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa 4,83 %, com 3 trabalhadores.

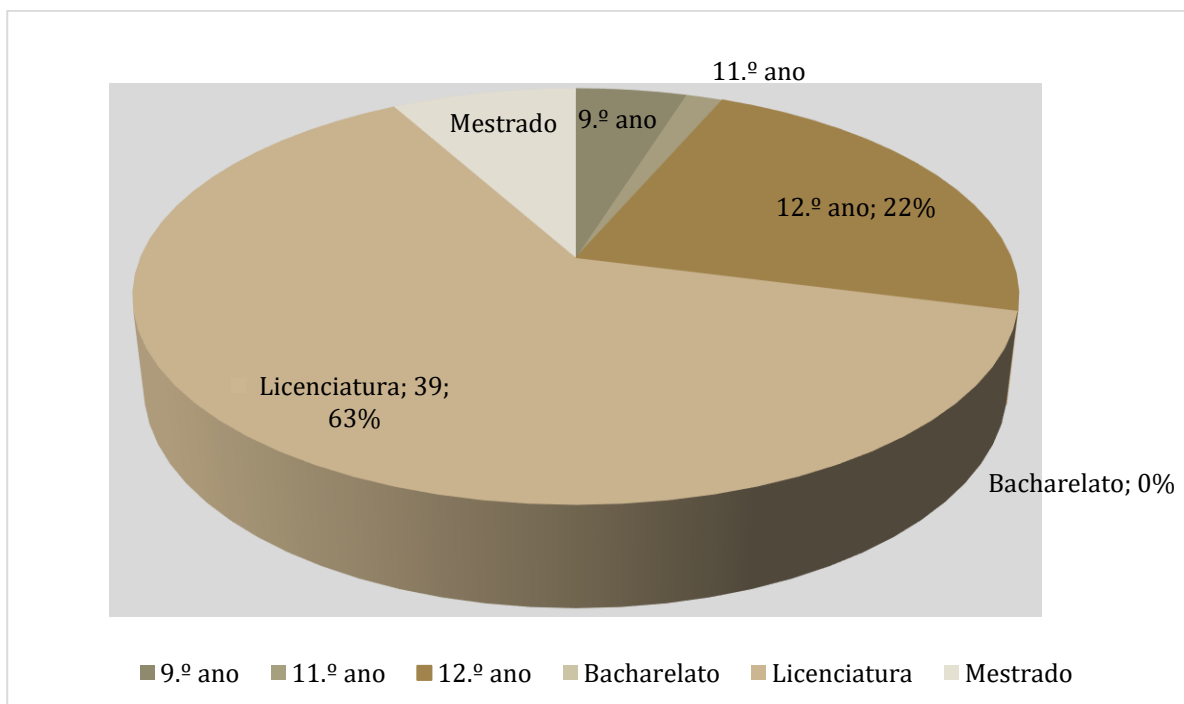


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

### 3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

#### 3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2022, registou-se um total de 7 admissões e 11 saídas. Além do grupo de técnicos superiores que registou duas saídas e uma entrada, do grupo de informática, que registou uma saída e uma entrada, o grupo de pessoal de inspeção, o qual registou três saídas e uma entrada, o grupo de assistentes técnicos, foi aquele que registou o maior número de saídas com quatro e o maior número de entradas com três. Ainda, no grupo de Dirigentes, registou-se uma saída e uma entrada.

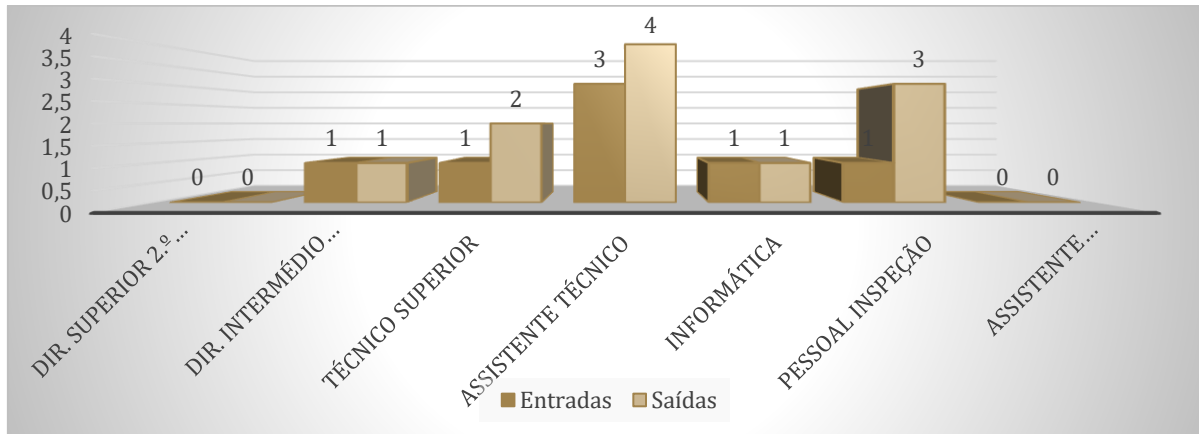


Gráfico 10 - Número de trabalhadores - admissão e saída

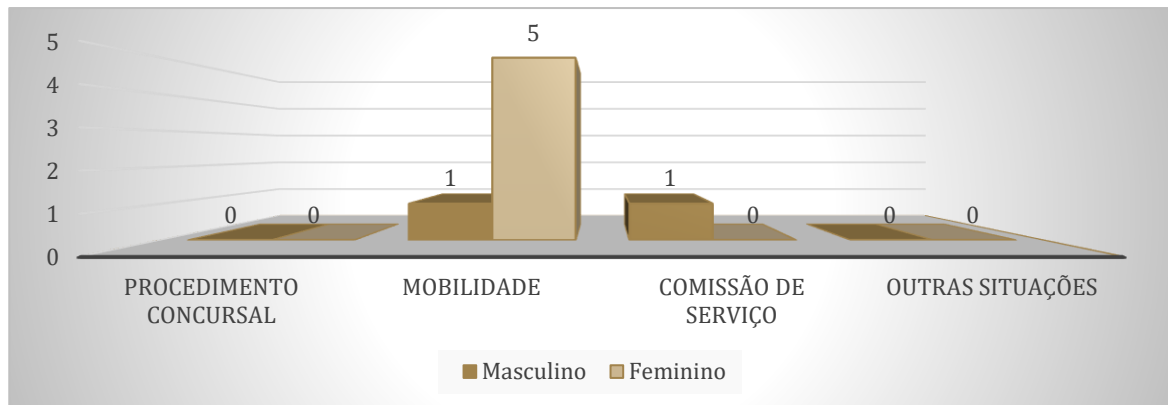


Gráfico 11 - Motivo de admissão de trabalhadores

Os motivos de saída de trabalhadores prendem-se sobretudo com a reforma por aposentação e com o regresso ao serviço de origem.

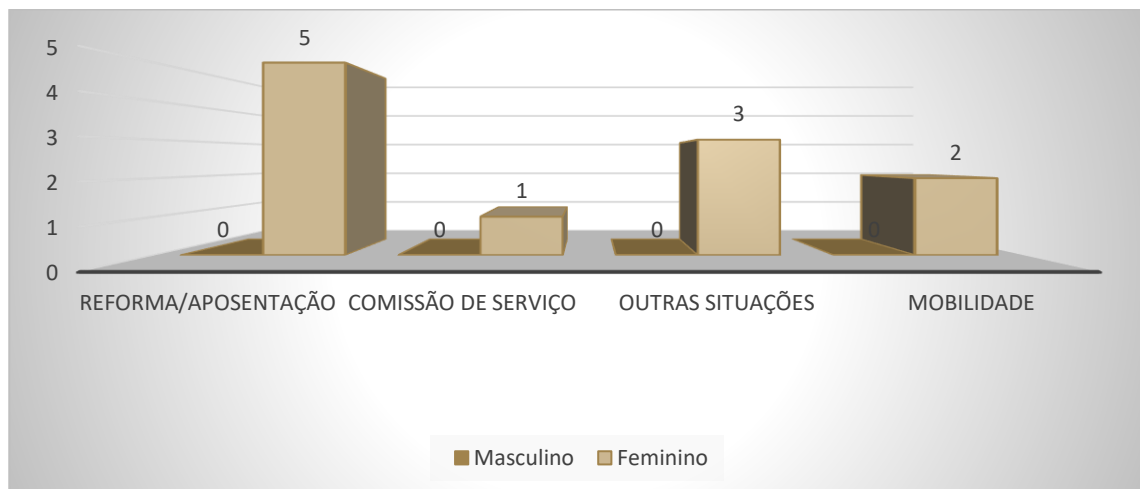


Gráfico 12 - Motivo de saída de trabalhadores

Relativamente ao número de trabalhadores admitidos e ao número de trabalhadores que saíram da IGAC, apesar do esforço realizado para colmatar as saídas de trabalhadores, com a publicação insistente na Bolsa de Emprego Público, o facto de terem saído cinco trabalhadores por motivos de aposentação, três assistentes técnicos, um inspetor e um técnico de informática, dificultou o recrutamento de trabalhadores, nestas categorias.

Quanto à taxa de rotação dos trabalhadores, a mesma é de 29%, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2022.

### 3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2022, ficaram por ocupar 17 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	Procedime nto concursal em desenvolvi mento	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	3					3
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático	2					2
Pessoal de inspeção	7					7
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>17</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 46 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.

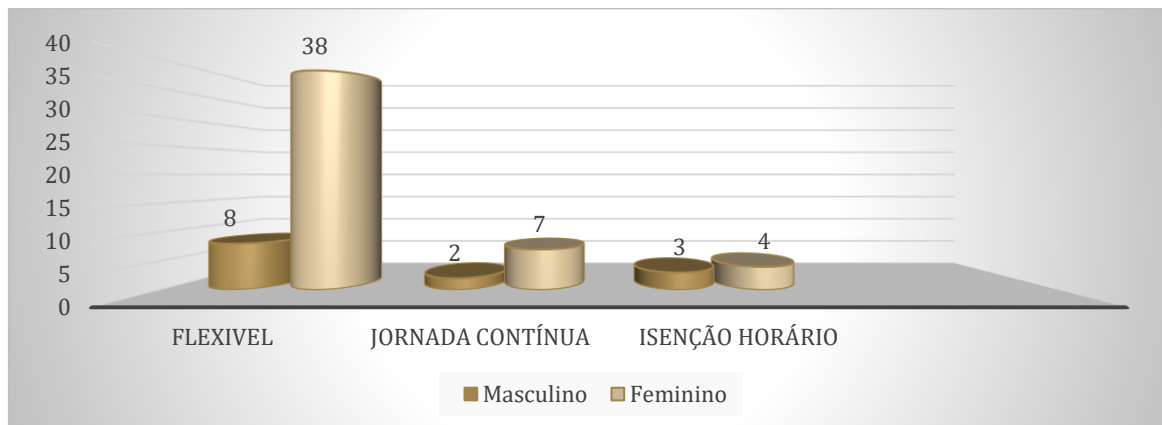


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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 2022, os trabalhadores da IGAC efetuaram 1237 horas e 26 minutos de trabalho suplementar, número de horas substancialmente superior, devido ao retorno mais substancial da atividade cultural, após as restrições provocadas pela pandemia.

O trabalho suplementar maioritariamente realizado foi diurno, com 688 horas e 15 minutos e em dia de descanso semanal complementar com 243 horas e 30 minutos, seguido do descanso semanal obrigatório com 210 horas e 35 minutos, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar noturno, num total de 96 horas e 26 minutos.

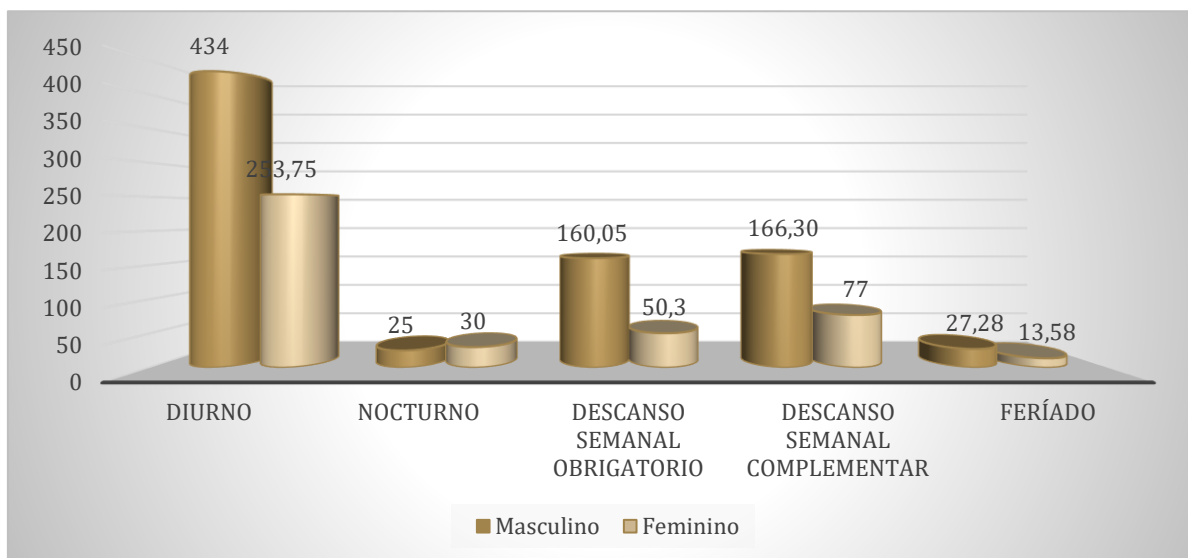


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2022 tem maior representatividade o pessoal de inspeção com 575 horas e 51 minutos, seguido do grupo dos assistentes operacionais com 434 horas e do grupo dos técnicos superiores com 238 horas 15 minutos.

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

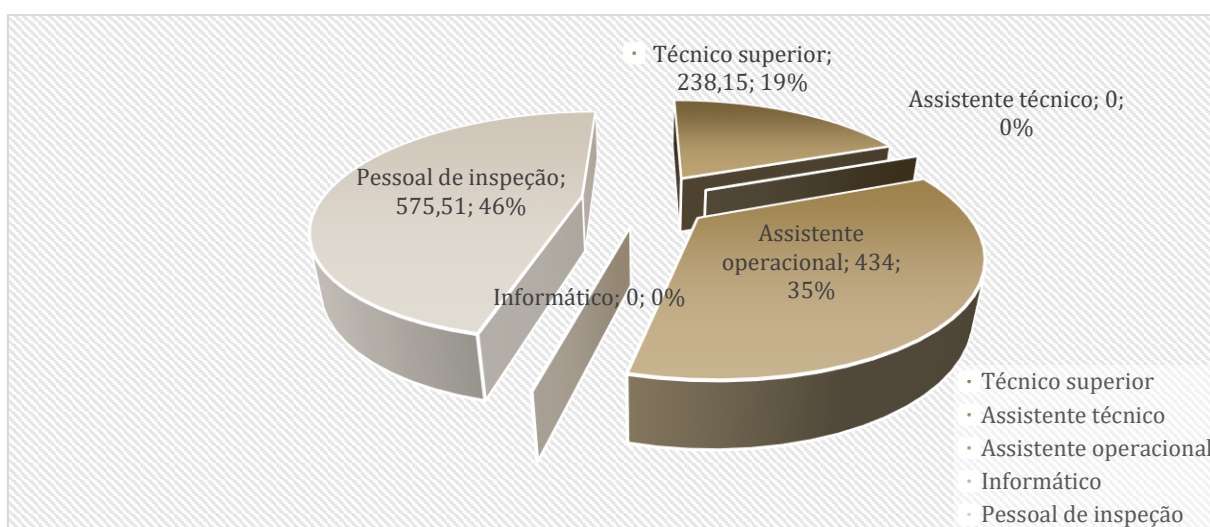


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional

### 3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2022, verificou-se um total de 3276 dias e meio de ausências de trabalhadores. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo aumentou, fixando-se nos 20,08%. Para o cálculo da taxa de absentismo foram considerados três trabalhadores que se encontravam ausentes por motivo de doença (doença/acidente de trabalho), superior a 6 meses, fator que teve uma influência decisiva neste aumento.

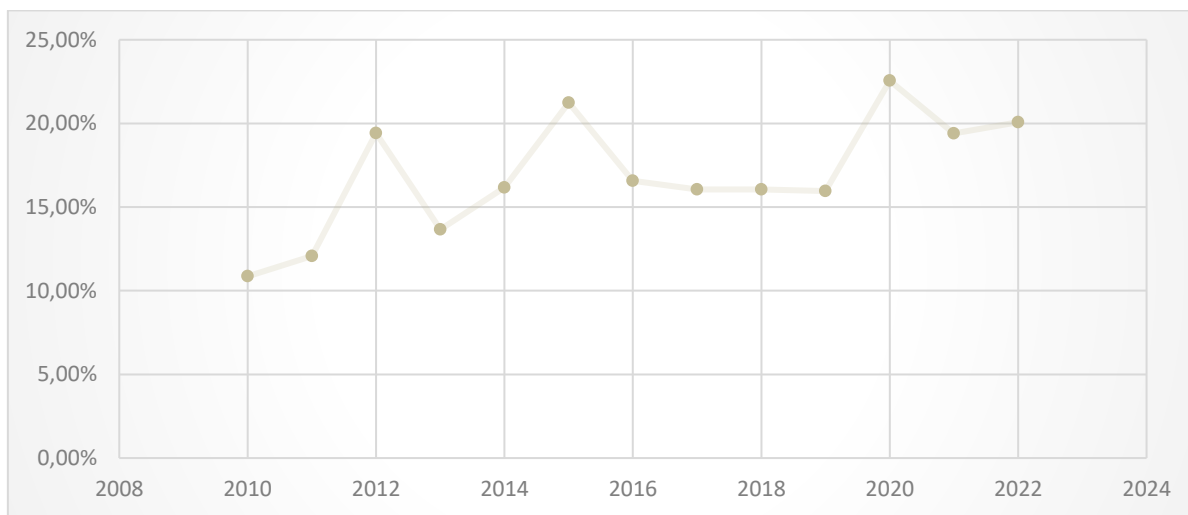


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com 2128 dias de ausência, seguido de ausência por outros motivos, com 1546 dias e meio de ausência.

Na rubrica “outros”, estão incluídas as ausências por motivos de deslocação à escola, férias, cumprimento de obrigações legais, tolerâncias de ponto, congressos, formação, dispensa mesas assembleia de voto, dispensa por conta de trabalho extraordinário e finalmente por motivos não imputáveis ao trabalhador.

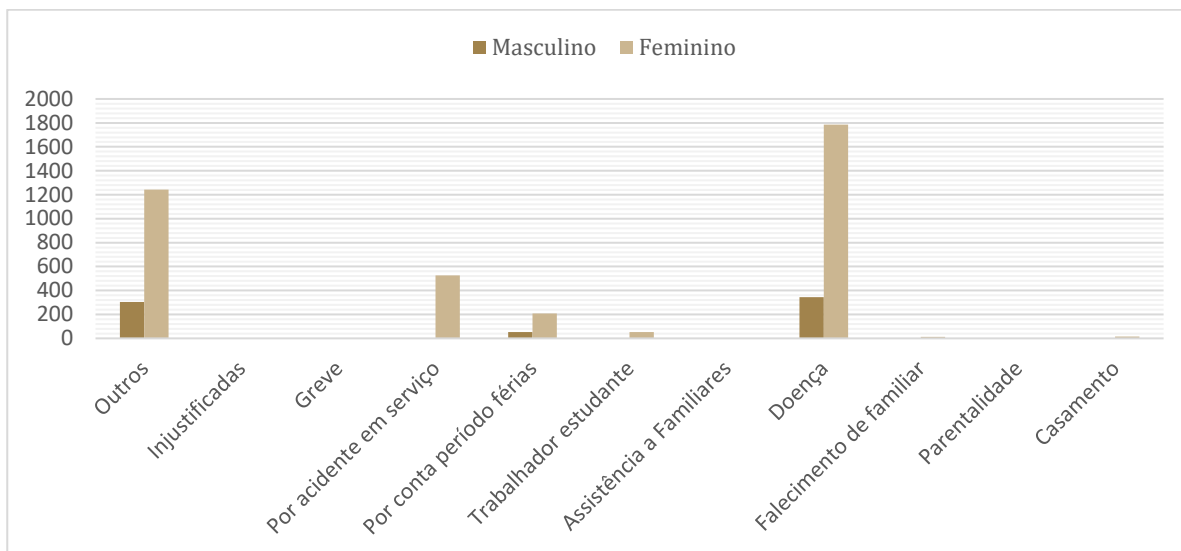


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos técnicos superiores com 1943 dias e meio de ausências, seguido pelo grupo dos assistentes técnicos com 1003 dias de ausência.

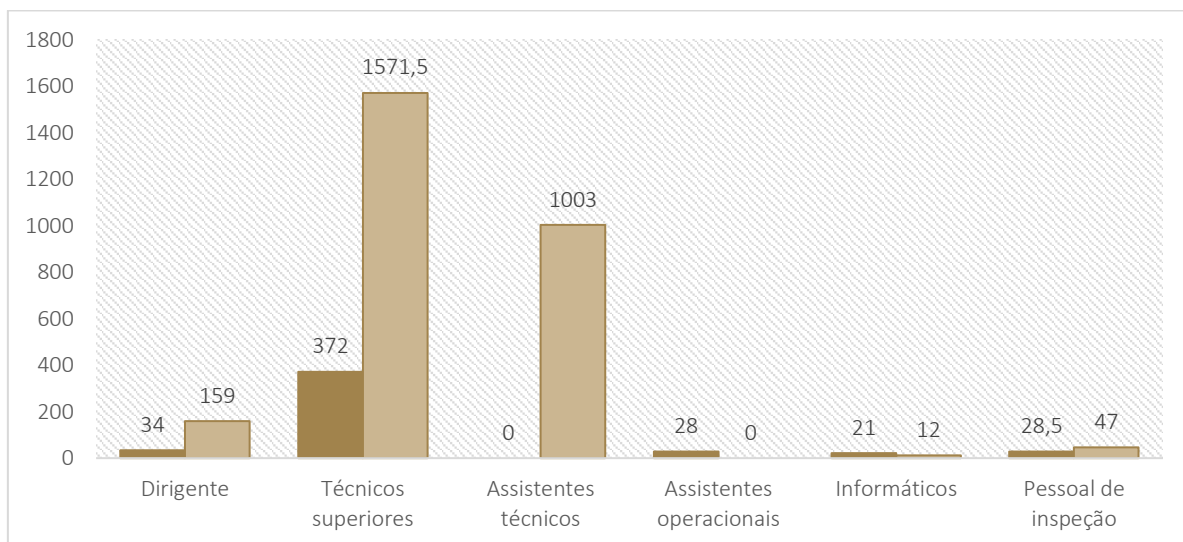


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional

### 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 (19) se situa no escalão de remunerações fixadas entre os valores 1.251,00€ (mil duzentos e cinquenta e um euros) e 1.500,00€ (mil e quinhentos euros).

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
Até 500€	0	0	0
501€ - 1.000€	1	9	10
1.001€ - 1.250€	0	7	7
1.251€ - 1.500€	3	16	19
1.501€ - 1.750€	2	0	2
1.751€ - 2.000€	2	6	8
2.001€ - 2.250€	0	3	3
2.251€ - 2.500€	0	2	2
2.501€ - 2.750€	0	3	3
2.751€ - 3.000€	0	0	0
3.001€ - 3.250€	3	4	7
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
<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 757,01 € (masculino) e de 757,01 € (feminino). A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de 3.778,97 € (masculino) e de 3.212,12 € (feminino).

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	750,01 €	757,01 €
Máxima (€)	3 778,97 €	3 212,12 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

### 3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2022, foram gastos 2.273.553,51 € em encargos com o pessoal, verificando-se uma diminuição de 3.781,32 €, em comparação com o período homólogo. A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com 1.527.423,29 €, seguida da rubrica “prestações sociais” com 663.985,95 €, onde estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social.

Encargos com o pessoal	2021	2022
Remuneração base *	1 624 513,21€	1 527 423,29€
Suplemento remuneratório	75 747,39€	82 144,27€
Prémios de desempenho	0,00€	0,00€
Prestações sociais	516 028,85€	663 985,95€
Benefícios sociais	0,00€	0,00€
Outros encargos com pessoal	3 831,07€	0,00€
<b>TOTAL</b>	<b>2 269 772,19€</b>	<b>2 273 553,51€</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:

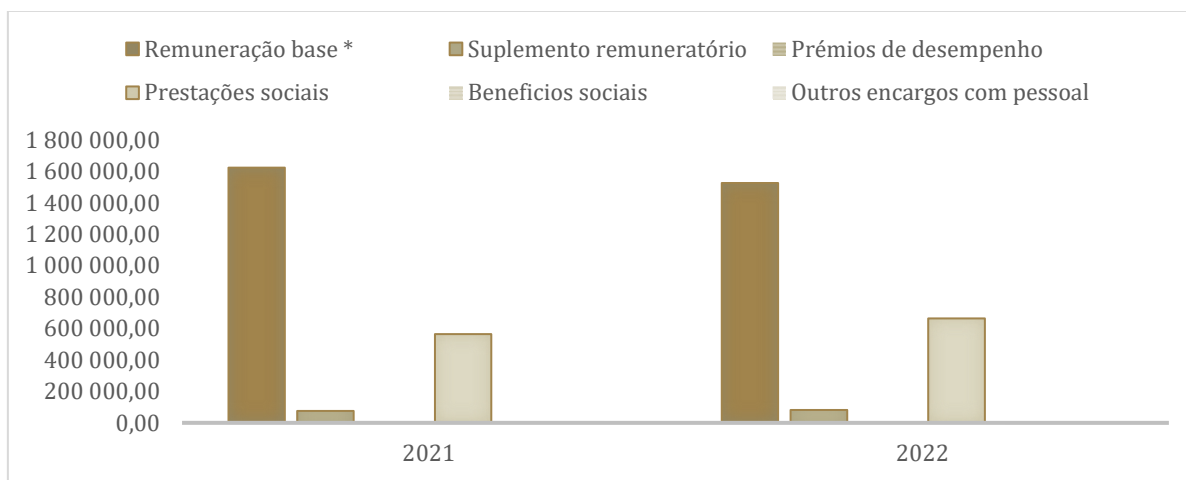


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

### 3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2022, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 82.144,27€, verificando-se um aumento de 6.396,88 €, face ao ano anterior. O suplemento remuneratório com maior expressão é o que diz respeito às despesas de representação com 34.490,19 € pagos aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplemento remuneratório	2021	2022
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	4 453,06 €	8 252,05€
Trabalho normal noturno		
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	8 042,10 €	11 975,73€
Abono para falhas	3 211,78 €	3 602,92€
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	2 823,75 €	4 919,60€
Representação	34 807,30 €	34 490,19€
Secretariado	1 282,93 €	1 282,93€
Outros suplementos remuneratórios	21 126,47 €	17 620,85€
<b>TOTAL</b>	<b>75 747,39 €</b>	<b>82 144,27€</b>

Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

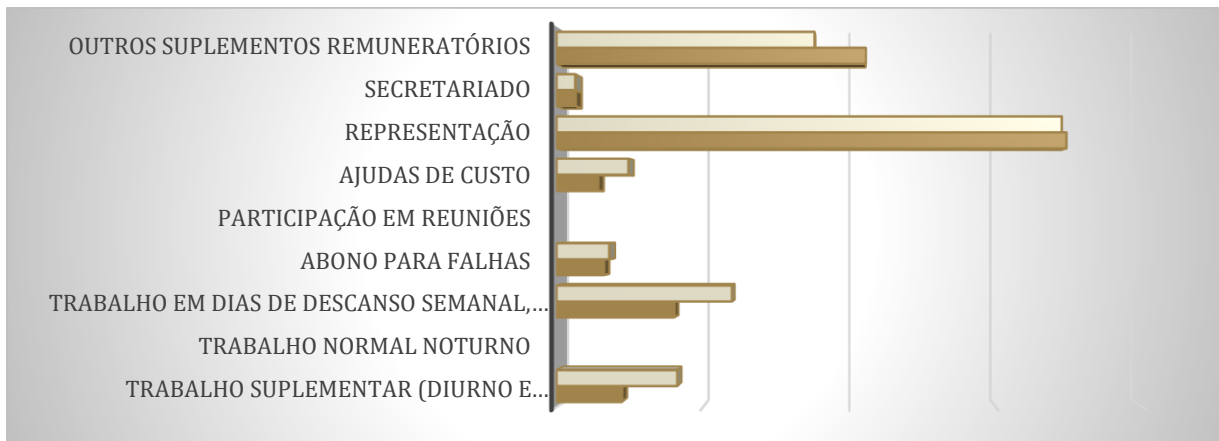


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

### 3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2022, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos 543.296,90 €, sendo o valor registado, comparativamente com o período homólogo, substancialmente superior.

Encargos com prestações sociais	2021	2022
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	644,54 €	0,00€
Abono de família	0,00 €	0,00€
Acidente de trabalho e doença profissional	22 805,32 €	37 142,18€
Subsídio de refeição	70 891,74 €	67 588,59€
Outras prestações sociais	421 687,25 €	438 566,13€
<b>TOTAL</b>	<b>516 028,85€</b>	<b>543 296,90€</b>

Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores

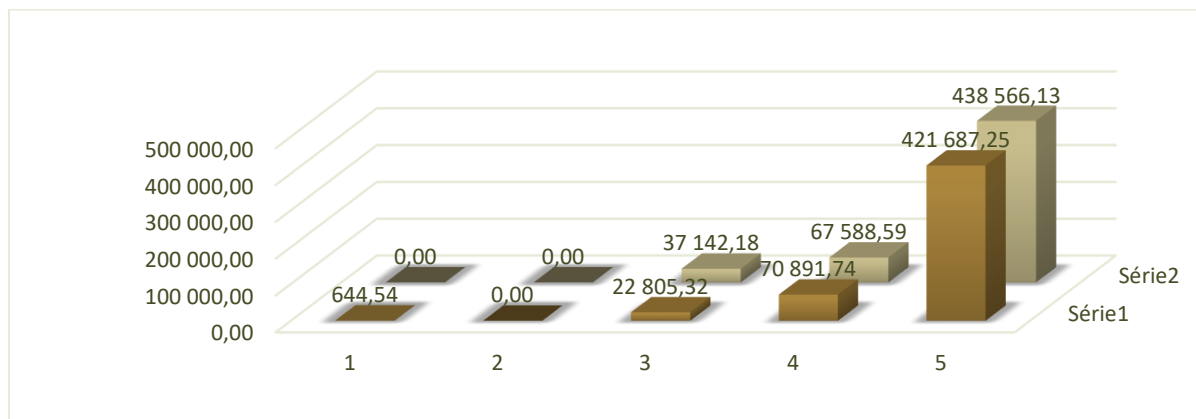


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

### 3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2022, ocorreu um acidente de trabalho, respeitante a trabalhador do género feminino, o que representou uma taxa de incidência de acidentes de trabalho de 6,35%. Deste acidente resultaram 143 dias de ausências ao trabalho. Registaram-se ainda 384 dias de ausência, em consequência de uma recidiva de acidente de trabalho e de um acidente de trabalho ocorrido no ano anterior. Durante o ano de 2022 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

Acidentes de Trabalho	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Total
Acidentes com baixa	0	0	1	2	3
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0
Total	0	0	1	2	3
Nº de dias perdidos com baixa	0	0	19	508	527

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 2022, realizaram-se 23 ações de formação profissional. Foram registadas apenas ações de formação profissional de carácter externo. O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 48, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 77,42%. Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2022, registaram-se 79 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	77	0	2	0	79
<b>TOTAL</b>	<b>77</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>79</b>

Quadro 10 – Número de participações em ações de formação profissional

O grupo de técnicos superiores, assistentes técnicos e inspetores foram os que apresentaram o maior número de participantes nas ações de formação profissional com 19 técnicos superiores e 10 assistentes técnicos, seguidos pelo grupo dos inspetores com 10 trabalhadores e 3 de informática.

De referir que todos os grupos profissionais, salvo o grupo de assistentes operacionais, foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2022.

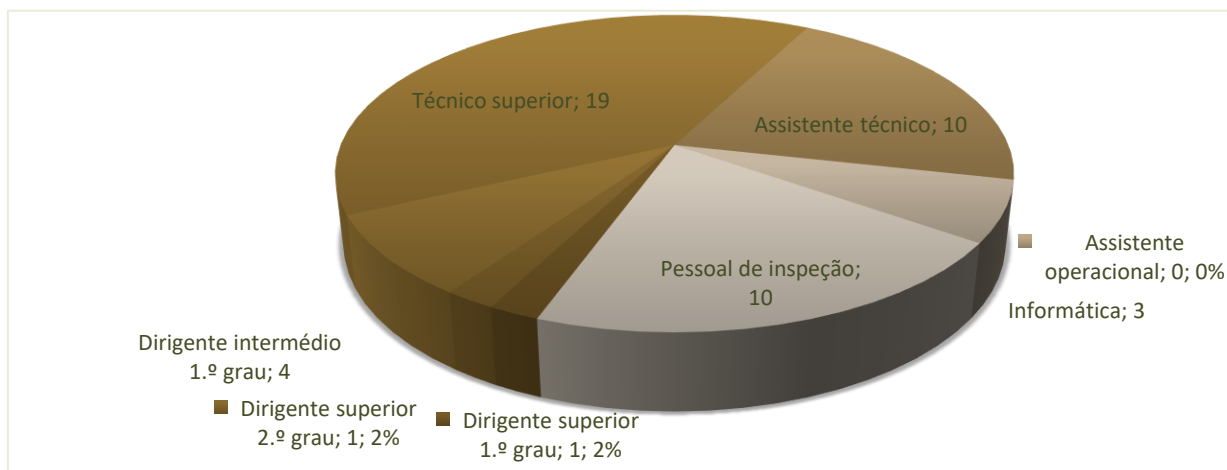


Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2022 representou um total de 966 horas de formação despendidas.

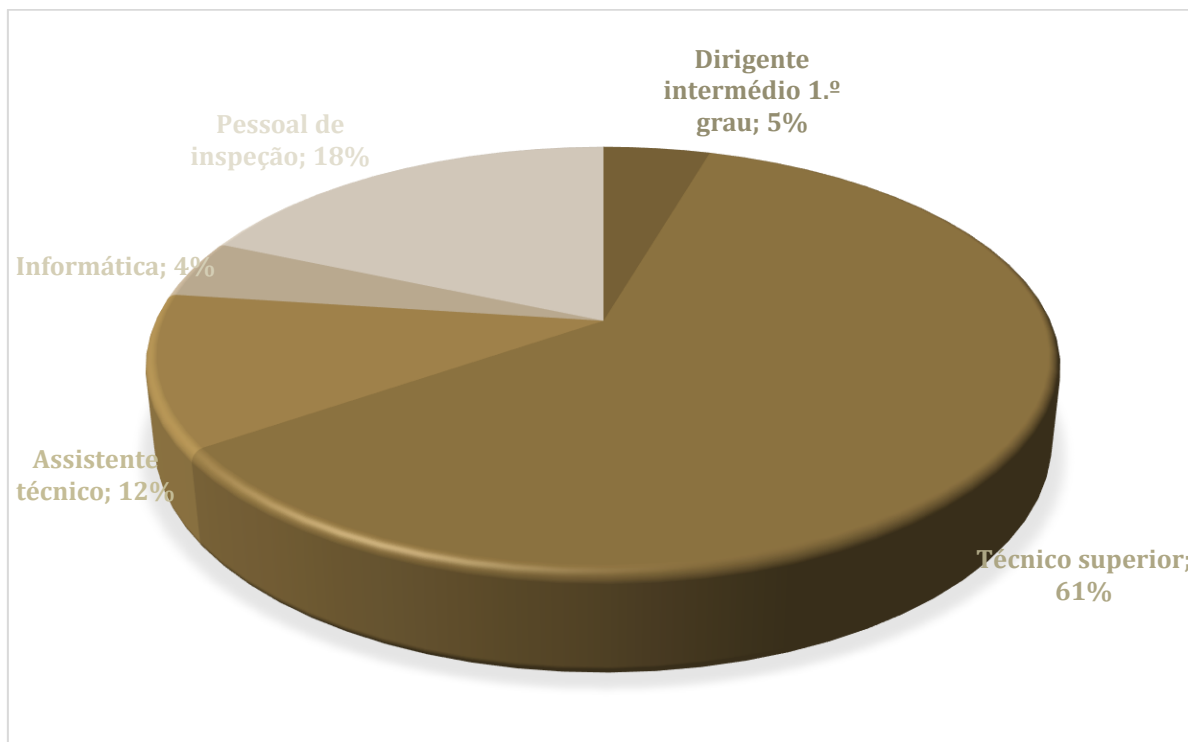


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2022 foram de 280,00 €, valor inferior ao ano anterior.

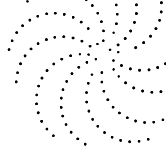
Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	280,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>280,00 €</b>

Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional

### 3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2022, existiam na IGAC, 4 trabalhadores sindicalizados, que representam 6,45 % do total de efetivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2022 não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.



## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano 2022 começou por ser um grande desafio para a IGAC, considerando que após dois anos marcados por grandes incertezas provocadas pela pandemia, antevia-se um ano auspicioso e promissor que exigia enfrentar uma nova realidade, devolvendo aos trabalhadores uma maior normalidade e segurança no exercício das suas funções.

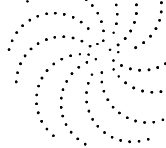
Para isso, era necessário reinventarmo-nos, incentivar aqueles que mais dificuldades passaram e mostrar-lhes com bons métodos e práticas que tudo estaria à distância de um clique! Palavra que nos acompanhou nos últimos anos e que fez a diferença. Foi precisamente com um clique, de vários cliques até, que surgiu a possibilidade de partilhar objetivos, obstáculos e conquistas. Muitos descobriram que afinal era possível alterar métodos de trabalho, que dariam a seu tempo os resultados tão desejados.

Os trabalhadores demonstraram uma notável capacidade de adaptação à mudança, quer ao nível da vida pessoal, quer ao nível da vida profissional, através de uma extraordinária adequação às novas formas de trabalho, conscientes de que vieram para ficar.

A IGAC sentiu a necessidade de olhar com maior cautela a temática da transformação digital, conseguindo aproveitar aprendizagens adquiridas e implementando mais uma vez novos modelos e dinâmicas de trabalho adaptadas a esta organização.

Se por um lado, necessitamos de uma Administração Pública mais ágil, com mais recursos tecnológicos, de forma a atingir maior eficiência no trabalho do dia-a-dia, em colaboração com o outro, também é verdade que sentimos a necessidade de garantir e reforçar o papel da cultura.

Para fazer sentir esta necessidade aos trabalhadores, foi importante investir o nosso tempo no exemplo do que é verdadeiramente fundamental, através de momentos que possibilitaram aos trabalhadores nutrir sentimentos de união, compromisso, competência e um propósito firme alinhado com a missão da IGAC, sem nunca perder de vista a importância da consciência estratégica e do compromisso com os valores em que a IGAC investe.



De nada servem as melhores ferramentas tecnológicas, se não tivermos tempo para identificar as necessidades das equipas e, conseqüentemente, adaptarmos essas tecnologias à nossa realidade. A importância das novas tecnologias apenas se revelou quando se mostrou ser um meio de promoção da colaboração e comunicação entre os trabalhadores.

O nosso objetivo comum de cuidar dos trabalhadores continuou a estar sempre em primeiro plano, tentando conciliar a vida social e profissional com a vida familiar dos trabalhadores. Investimos na melhoria dos nossos serviços, permitindo aos trabalhadores da IGAC perceberem de perto a importância de termos tecnologias capazes de acompanhar os objetivos da IGAC, o que exige equipas com capacidade e vontade de aprender.

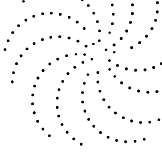
Os dois anos fortemente marcados pela pandemia, e a necessidade de regresso à normalidade da vida cultural, exigiu recrutar novas estratégias junto dos trabalhadores da IGAC, o que se veio a revelar com uma correspondência muito positiva.

Além de uma nova gestão documental que exigiu uma disponibilidade dos trabalhadores em pleno, o grande desafio estava no contributo, individual e coletivo, que cada um dos mostrava ser capaz de oferecer.

Sentiu-se uma intensa sede de regresso à vida cultural, com recintos de espetáculos a funcionar, atividades de rua, estreias que ficaram por fazer, peças de teatro que ficaram por contar, enfim, tudo aquilo que exigia agora uma resposta da IGAC e à qual os trabalhadores teriam que corresponder, como veio a acontecer.

O grande desafio do bem-estar físico e psicológico dos trabalhadores da IGAC exigiu outra iniciativa durante o ano 2022, promovendo, além do acompanhamento da medicina no trabalho, com os já conhecidos exames de admissão, um acompanhamento por parte dos profissionais de saúde, no âmbito das consultas ocasionais.





O bem-estar dos trabalhadores, num cenário pós-pandémico, é uma preocupação muito viva na IGAC e um desafio para a liderança, perante uma maior fragilidade dos trabalhadores. Este olhar atento é um fator muito importante, quer para os trabalhadores que exercem hoje funções, quer para aqueles que se propõem em vir trabalhar para a IGAC, quer ainda para os candidatos que pretendemos recrutar e por isso incentivar a integrar a nossa organização.

Chegados aqui, ao final do ano 2022, e ainda que o futuro seja muito contingente e impreciso, a gestão de recursos é um ativo estratégico fundamental, pois serve de base à implementação e ao desenvolvimento da estabilidade na organização, o que apenas é possível com um olhar muito atento às pessoas, em particular, e ao papel fundamental que devem desenvolver como profissionais aptos a corresponder à missão de serviço público que lhes é exigida.

## INDICADORES

Indicadores	Formula de cálculo	2021	2022
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	53,81	54,50
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	2,16	2,09
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{Número de recursos humanos com idade >55anos x 100}}{100}$	52%	46%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	25,37 anos	24,53 anos
Taxa de tecnicidade	Total de pessoal tecnico superior/total trabalhadores x 100	67%	43%
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos/total trabalhadores x 100	82,60%	75,38%
Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes/total trabalhadores x 100	5,00%	6,15%
Taxa de habilitação superior	Total Bach + Lic. +Mest. + Dout./nº total de trabalhadores x 100	66,66%	67,69%
Taxa de habilitação secundária	Total habilitação do 11.º ao 12.º/nº total de trabalhadores x 100	26,08%	23,07%
Taxa de habilitação básica	Total habilitação <= 9.º ano/nº total de trabalhadores x 100	7,24%	4,61%
Taxa de admissão	Total de admissões/nº total de trabalhadores x 100	13,04%	10,76%
Taxa de saída	Total de saídas/nº total de trabalhadores x 100	7,24%	16,92%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas/total dias trabalhados (= dias úteis do ano x total trab.) x 100}}{100}$	11,53%	20,07%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida}}{100}$	5,32	4,99
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base/total dos trabalhadores}}{100}$	23 207,73 €	23 498,81 €
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{total de participantes na formação/ total de trabalhadores x 100}}{100}$	49,27%	77,42%