



# BALANÇO SOCIAL 2023

## BALANÇO SOCIAL 2023

## INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

### FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Balanço Social 2023
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 DO BALANÇO SOCIAL 2023

ÍNDICE DO BALANÇO SOCIAL 2023 .....	3
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	4
Índice de Quadros .....	5
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 .....	15
3.3. Nível de Antiguidade dos Trabalhadores .....	16
3.4. Nível Habilitacional dos Trabalhadores .....	17
3.5. Movimentação de Trabalhadores .....	18
3.5.1. Admissões e Saídas de Trabalhadores .....	18
3.5.2. Mudança de Situação Profissional .....	20
3.6. Prestação do Trabalho .....	21
3.6.1. Modalidade de Horário de Trabalho .....	21
3.6.2. Trabalho Suplementar .....	22
3.7. Absentismo Laboral .....	23
3.8. Remunerações e Encargos .....	25
3.8.1. Estrutura Remuneratória .....	25
3.8.2. Encargos Remuneratórios .....	27
3.8.3. Encargos Com Suplementos Remuneratórios .....	27
3.8.4. Encargos Com Prestações Sociais .....	28
3.9. Segurança e Saúde no Trabalho .....	29
3.10. Formação Profissional .....	29



3.11. Relações Profissionais e Disciplina .....	31
4. Considerações Finais .....	32

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> – Número de trabalhadores efetivos.....	11
<b>Gráfico 2</b> – Taxa de empregabilidade por categoria profissional.....	13
<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.....	16
<b>Gráfico 7</b> – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género.....	17
<b>Gráfico 8</b> – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género.....	17
<b>Gráfico 9</b> – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	18
<b>Gráfico 10</b> – Número de trabalhadores admitidos e saídos.....	19
<b>Gráfico 11</b> – Motivo de admissão de trabalhadores.....	19
<b>Gráfico 12</b> – Motivo de saída de trabalhadores.....	20
<b>Gráfico 13</b> – Modalidade de horário de trabalho por género.....	22
<b>Gráfico 14</b> – Número de horas de trabalho suplementar.....	22
<b>Gráfico 15</b> – Número de horas suplementares por grupo profissional.....	23
<b>Gráfico 16</b> – Evolução da taxa de absentismo.....	24
<b>Gráfico 17</b> – Número de ausências dos trabalhadores por motivo.....	24
<b>Gráfico 18</b> – Número de ausências por grupo profissional.....	25
<b>Gráfico 19</b> – Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	27
<b>Gráfico 20</b> – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	28
<b>Gráfico 21</b> – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	29
<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.....	14
<b>Quadro 3</b> – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano.....	21
<b>Quadro 4</b> – Comparação da estrutura remuneratória por género.....	26
<b>Quadro 5</b> – Remuneração mínima e máxima por género.....	26
<b>Quadro 6</b> – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	28
<b>Quadro 7</b> – Número de participações em ações de formação profissional.....	30
<b>Quadro 8</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 2023, 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 2023, 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 tauromáquica, 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

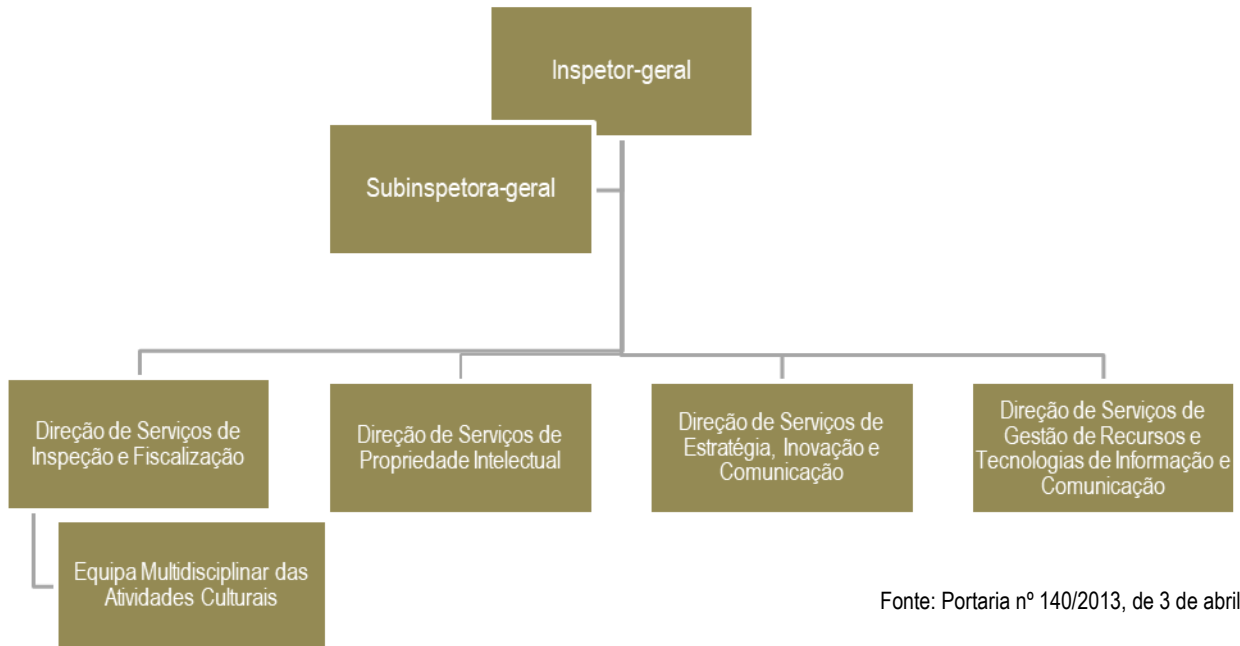


## LEMA

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 nº 687/2021, de 15 de janeiro.



### 3. RECURSOS HUMANOS

#### 3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2023, a IGAC, contava com 65 trabalhadores efetivos, mantendo o número de trabalhadores do ano anterior, pelo que os números de saídas foram compensados pelo número de entradas.

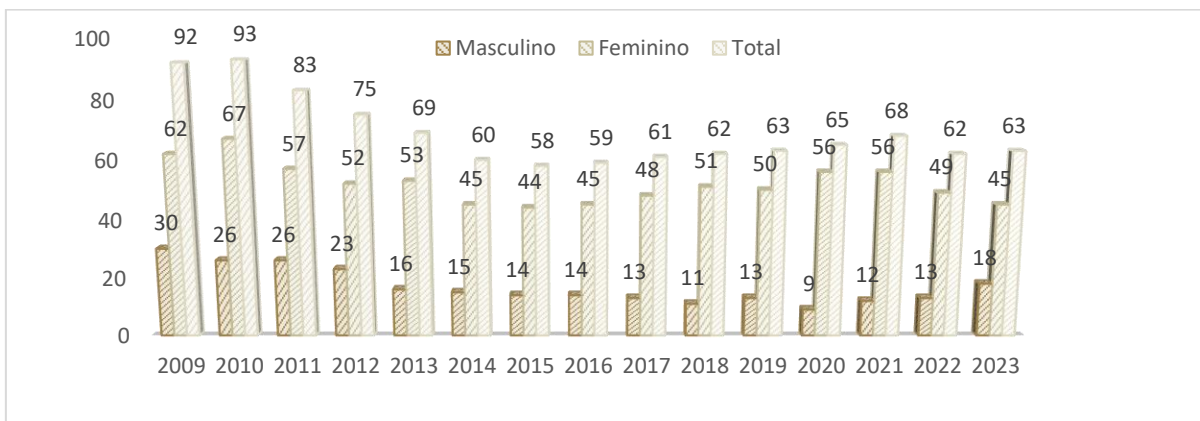


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efetivos



Importa salientar que no universo dos 65 trabalhadores deverá ser tido em consideração o facto de dois trabalhadores, à data de 31 de dezembro de 2023, 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			6	24			6	24	30
Assistente técnico			1	14			1	14	15
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	0			1	0	1
Informático			3	0			3	0	3
Pessoal de inspeção	4	4					4	4	8
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>63</b>

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

Do total de trabalhadores efetivos, 18 são do género masculino e 45 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de 27,69 % e feminina de 69,234%.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos 9,23%, enquanto o grupo dos técnicos superiores obteve 46,15%, sendo este o grupo com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspetores, informáticos e assistentes operacionais.

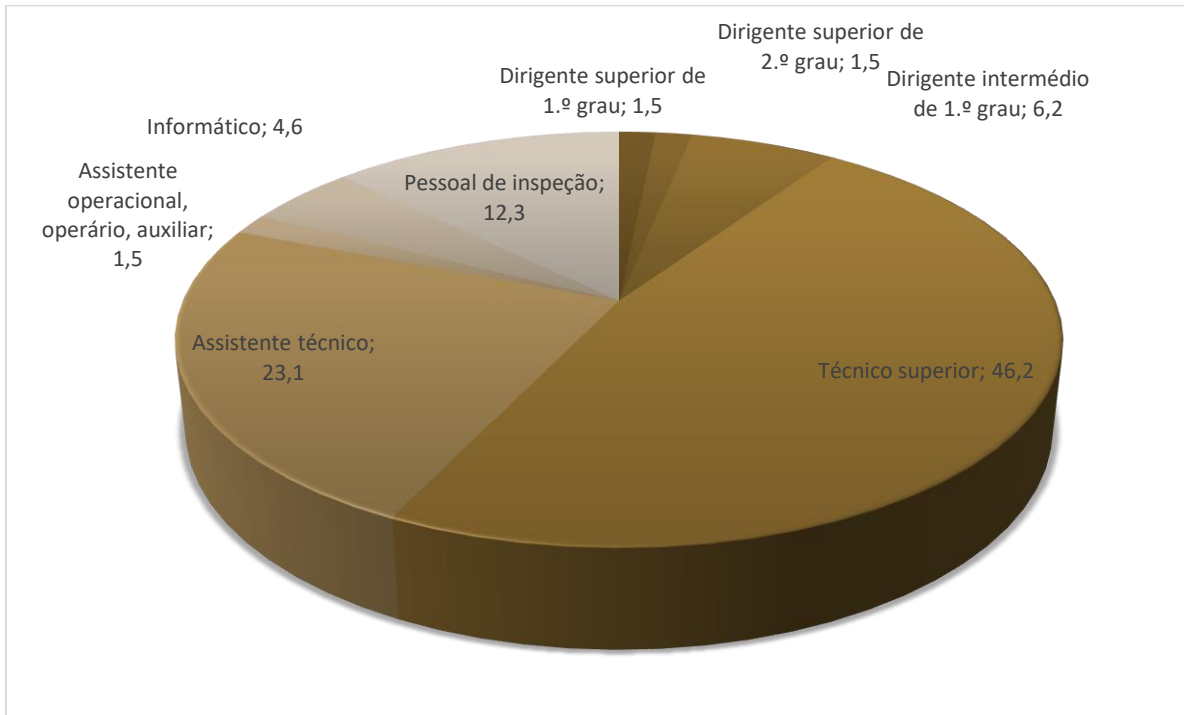


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

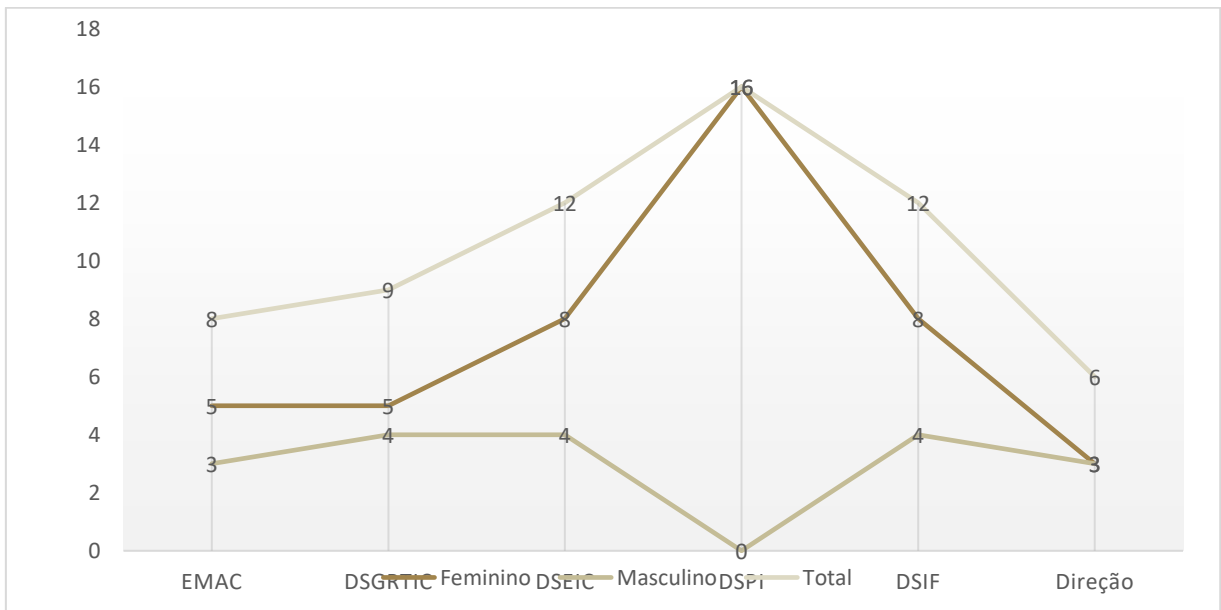


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Face ao ano anterior, as carreiras de técnico superior e assistente técnico registaram uma alteração, sendo que a primeira teve uma subida acentuada de 5 postos de trabalho e a segunda teve uma diminuição de três postos de trabalho. A par desta realidade, a carreira inspetiva e a carreira de Informática mantiveram a ocupação dos postos de trabalho.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2022		Total	2023		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	2	2	4	2	2	4
Técnico superior	4	24	28	6	25	31
Assistente técnico	0	18	18	1	14	15
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	1	1	0	1
Informático	3	0	3	3	0	3
Pessoal de inspeção	3	6	9	4	5	9
<b>TOTAL</b>	<b>14</b>	<b>51</b>	<b>65</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, 8 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de 12,31%.

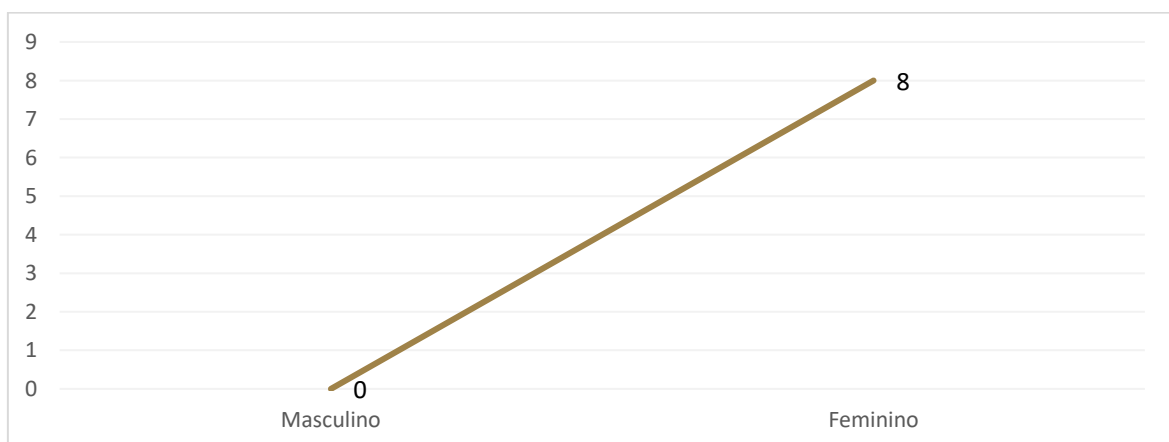


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência



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 33 anos e o mais velho 68 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que existem duas faixas etárias com o mesmo número de trabalhadores, especificamente nos escalões entre 45-49 e 55-59 anos, com 11 trabalhadores cada. A par destes escalões, existe um, que se salienta em relação a todos os outros, o escalão etário entre os 60 e os 64 anos, que compreende 13 trabalhadores.

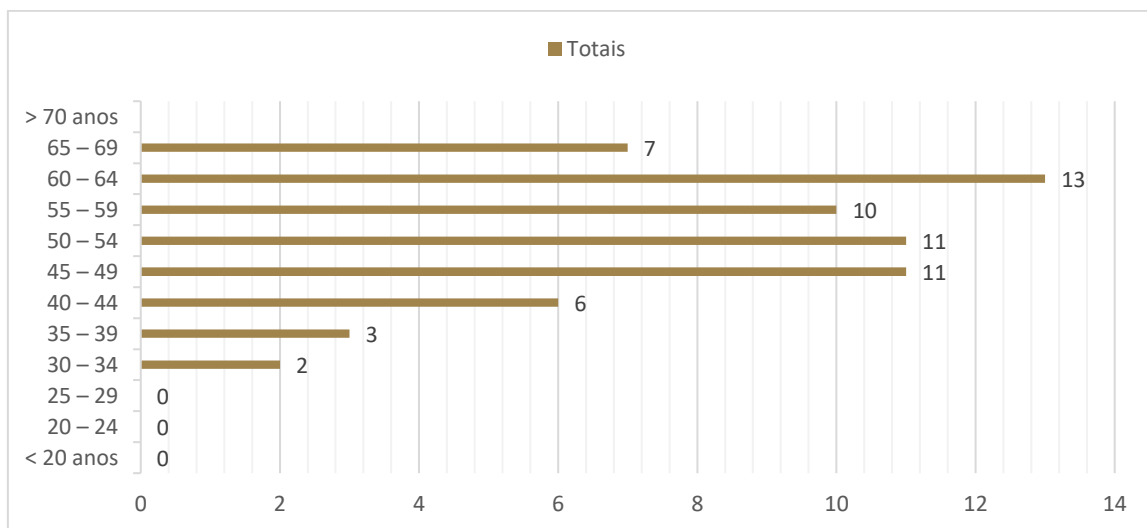


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2023 (65), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos 53,52 anos, valor inferior ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), o ano de 2023 situou-se nos 47,69%, percentagem superior face ao período homólogo em 2022.

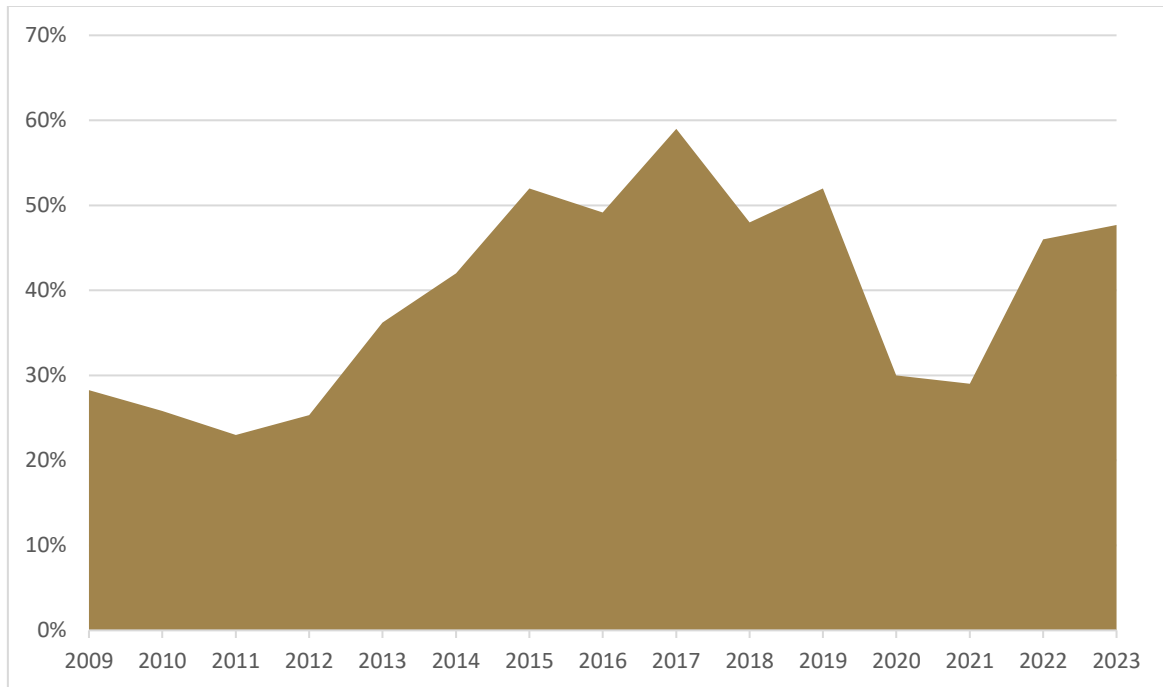


Gráfico 6- Evolução da taxa de envelhecimento

### 3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

No ano de 2023, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 23,84 anos. Em termos globais, o escalão de antiguidade entre 20-24, com 17 trabalhadores é o que concentra o maior número de trabalhadores, seguido do escalão de antiguidade dos 35-39, 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.



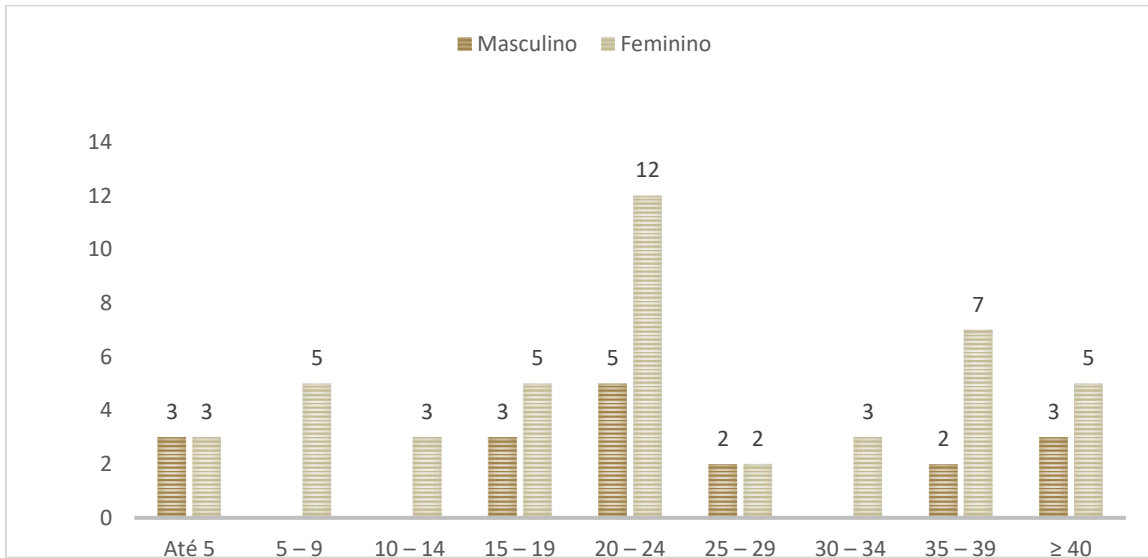


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

### 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 seis mestrados e um doutoramento, 32 são do género feminino e 14 do género masculino.

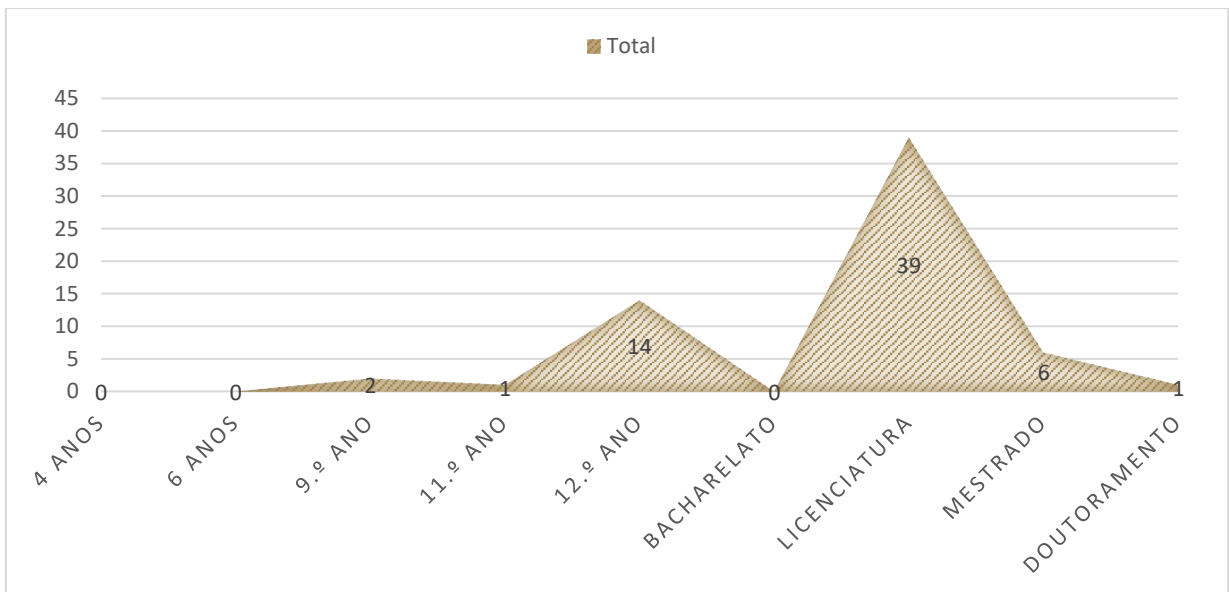


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de 69,23%, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (12.º ano de escolaridade), estão 14 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de 18,46%. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa 3,07%, com 2 trabalhadores.

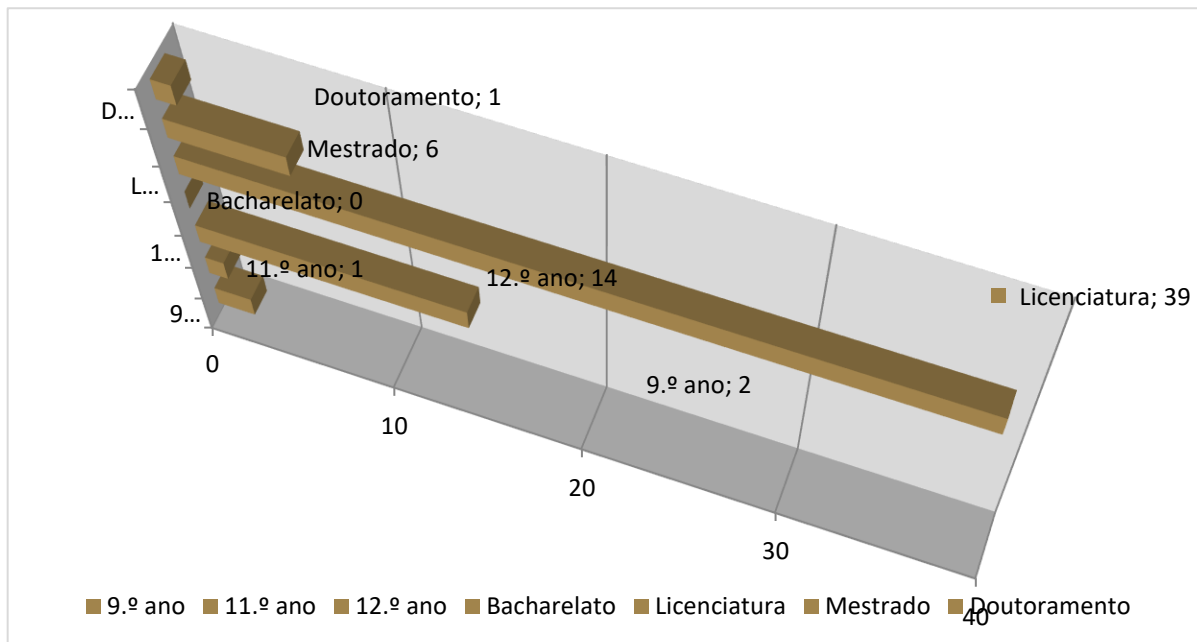


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

### 3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

#### 3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2023, registou-se um total de 11 admissões e 11 saídas.

Além do grupo de assistentes técnicos que registou três saídas e uma entrada, o grupo de informática, que registou uma saída e uma entrada e o grupo de pessoal de inspeção, que registou igualmente uma saída e uma entrada, o grupo dos técnicos superiores, foi aquele que registou uma maior movimentação de recursos, tendo tido 6 saídas e oito entradas. Ainda, no grupo de Dirigentes, não se registaram saídas nem entradas.

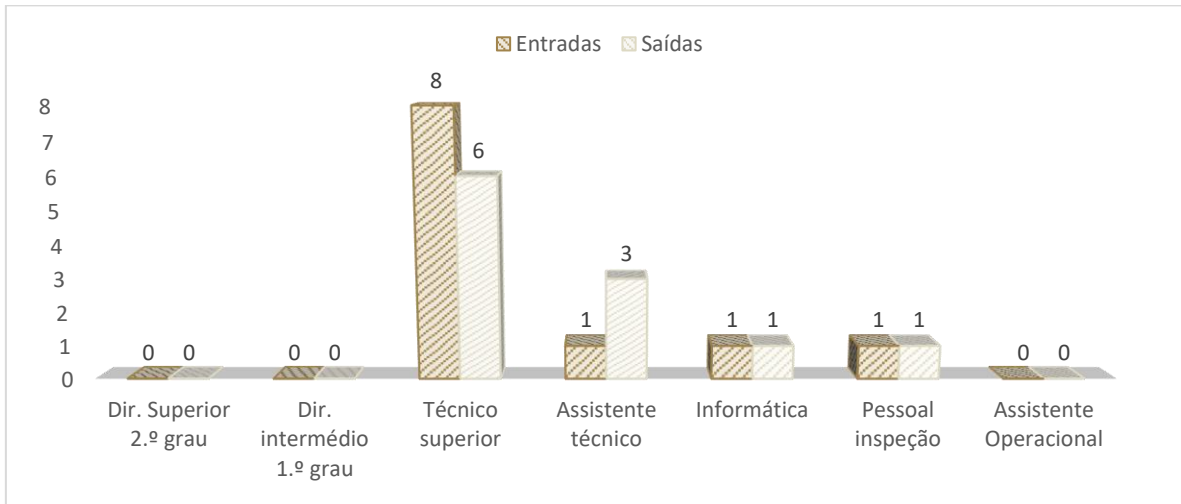


Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída

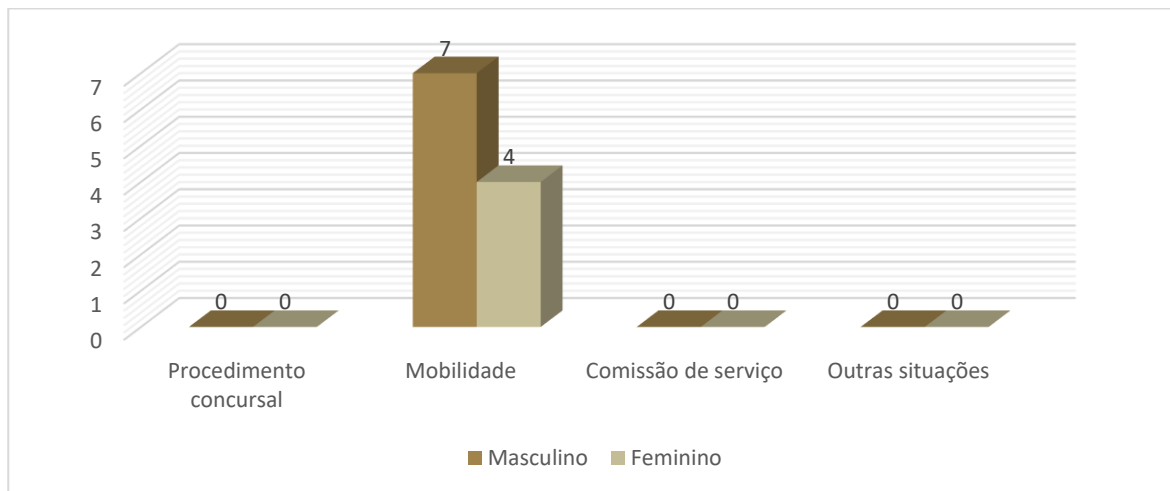


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores

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

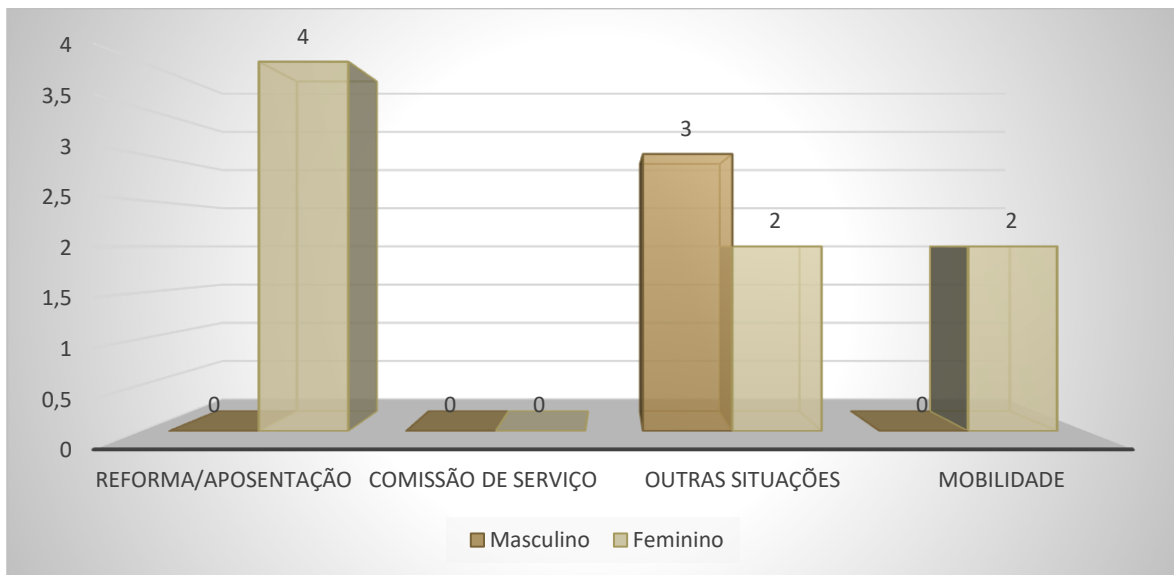


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

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 quatro trabalhadores por motivos de aposentação, dois técnicos superior e dois assistentes técnicos, obrigou à implementação de estratégias de recrutamento mais eficazes, recorrendo a uma maior divulgação junto das redes sociais.

Quanto à taxa de rotação dos trabalhadores, a mesma é de 33,8 %, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2023.

### 3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2023, ficaram por ocupar 18 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	6					6
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático	2					2
Pessoal de inspeção	7					7
<b>TOTAL</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</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 49 trabalhadores, o que representa que mais de metade do efetivo global detém horário flexível. Na modalidade de jornada contínua estão abrangidos 7 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário incluem-se 7 trabalhadores.

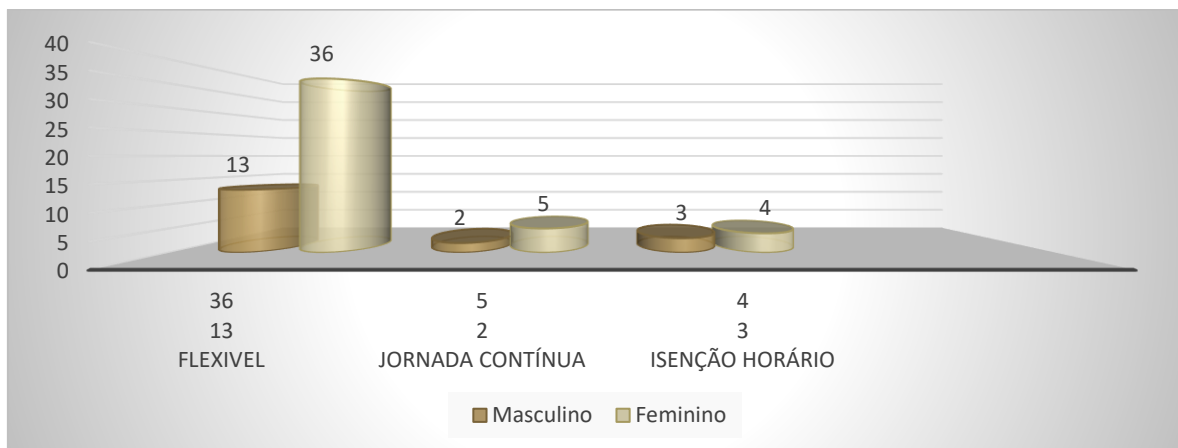




Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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 2023, os trabalhadores da IGAC efetuaram 1267 horas e 30 minutos de trabalho suplementar, número de horas superior ao ano anterior.

O trabalho suplementar maioritariamente realizado foi diurno, com 624 horas e 10 minutos e em dia de descanso semanal complementar com 305 horas, e 40 minutos seguido do descanso semanal obrigatório com 215 horas e 20 minutos, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar noturno, num total de 123 horas.

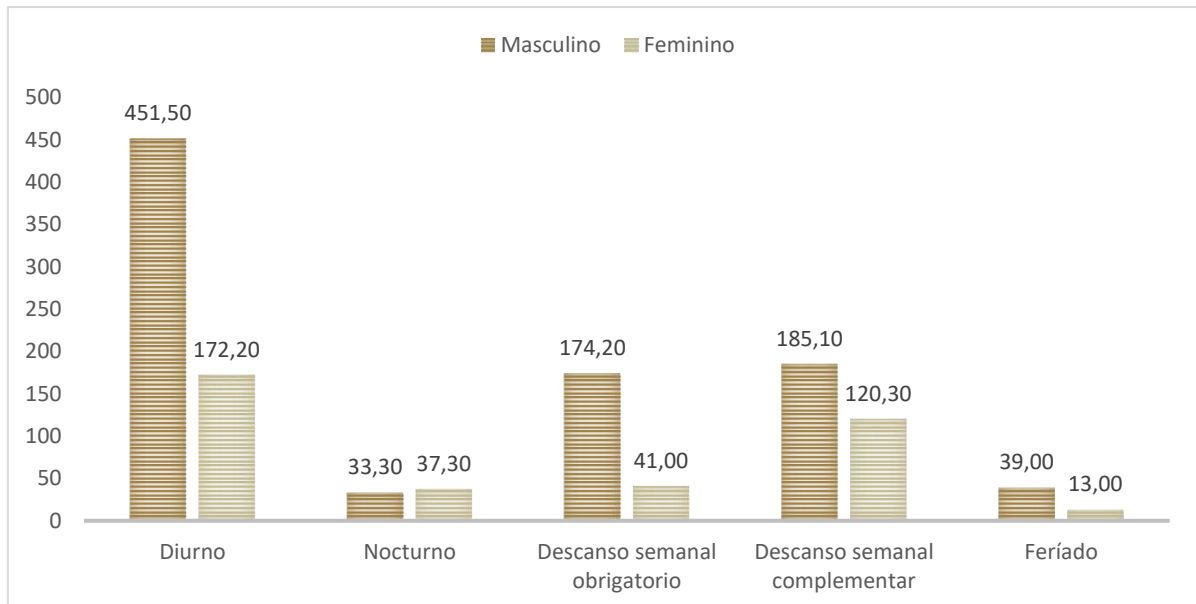


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2023 tem maior representatividade o pessoal de inspeção com 653 horas e 30 minutos, seguido do grupo dos assistentes operacionais com 449 horas e 20 minutos e do grupo dos técnicos superiores com 164 horas 20 minutos.

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

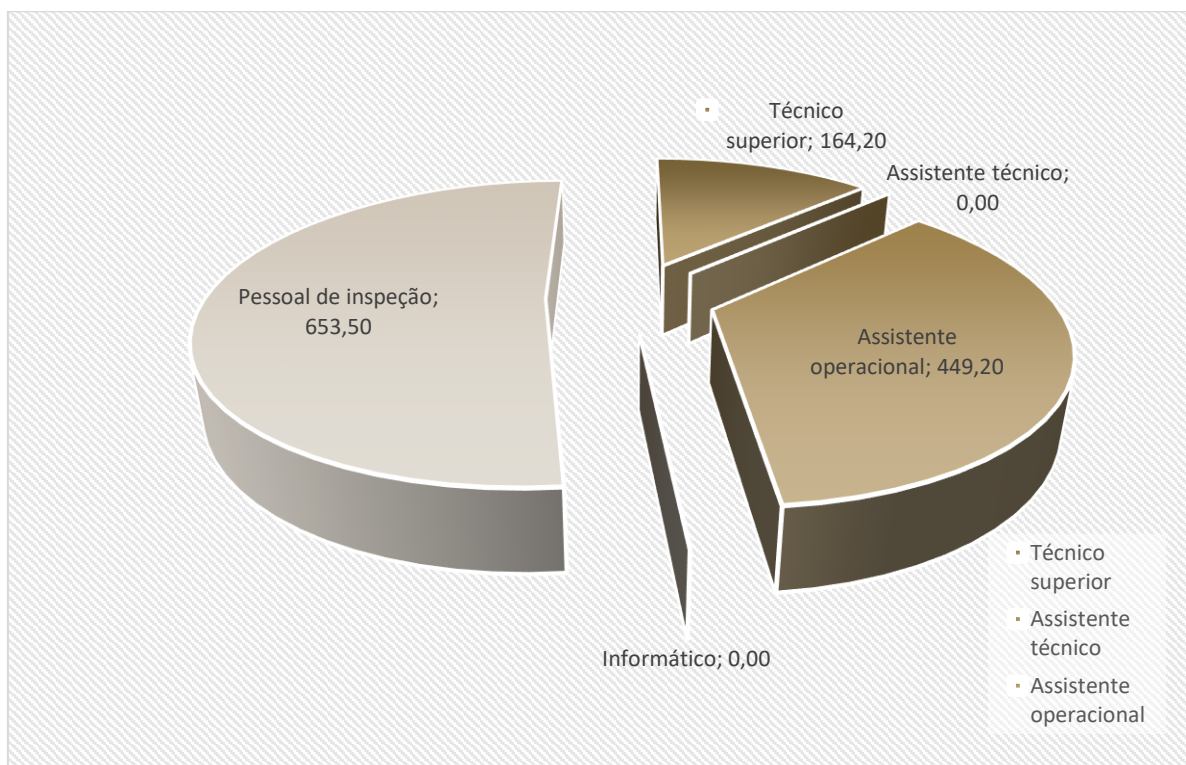


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional

### 3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2023, verificou-se um total de 3048 dias de ausências de trabalhadores. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminuiu fixando-se nos 18,75%. Para o cálculo da taxa de absentismo foram considerados dois trabalhadores que se encontravam ausentes por motivo de doença (doença/acidente de trabalho), superior a 6 meses.

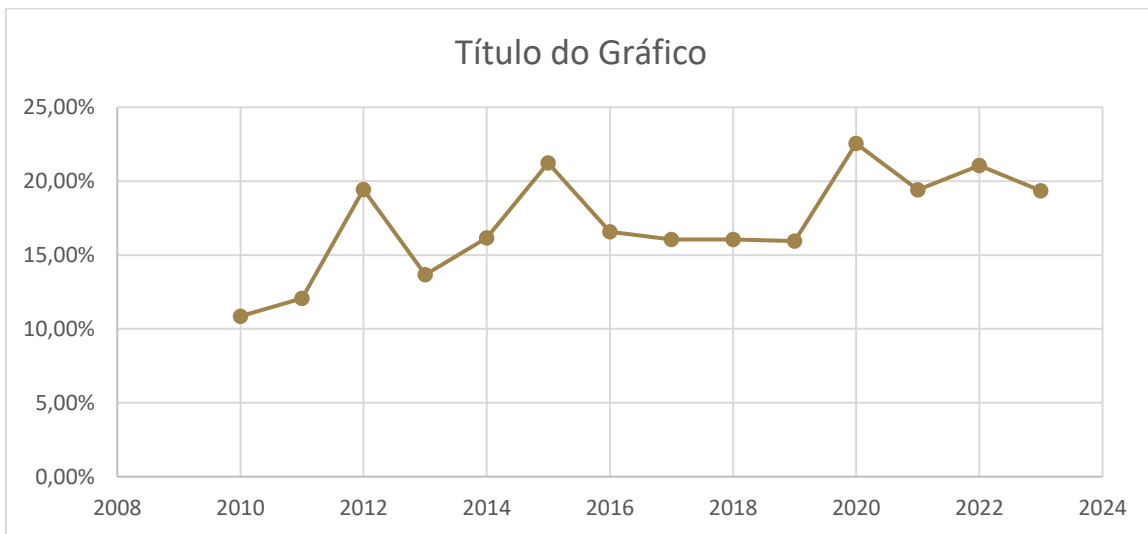


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com 1055 dias de ausência, seguido de ausência por outros motivos, com 1468 dias de ausência.

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

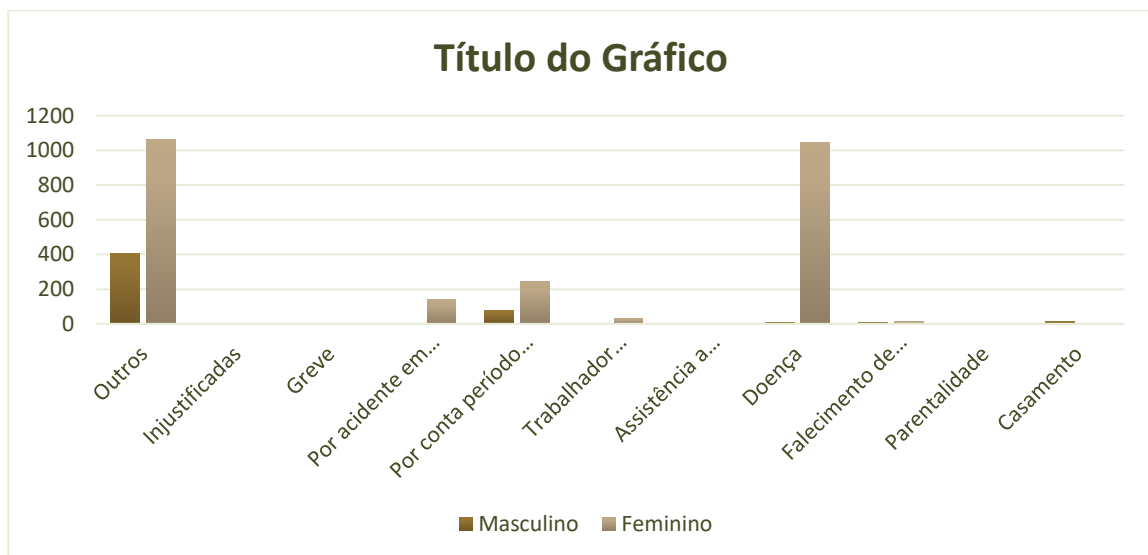


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo





Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos técnicos superiores com 751 dias de ausências, seguido pelo grupo dos assistentes técnicos com 369 dias de ausência.

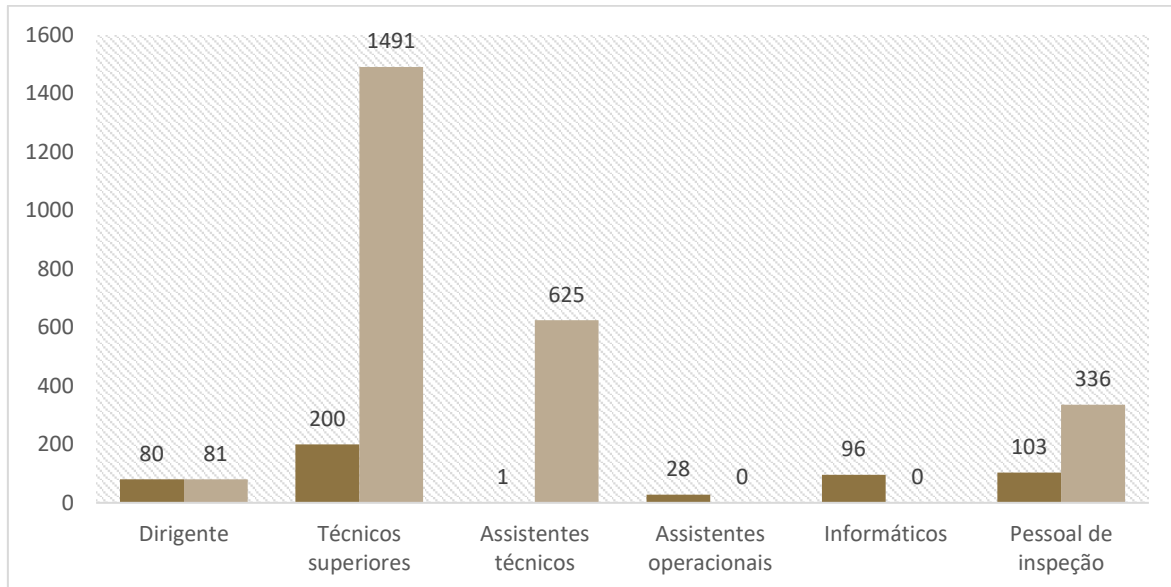


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional

### 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 líquida e suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, o subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

Analisadas as remunerações líquidas brutas, constatou-se que o maior número de trabalhadores (11) se situa no escalão de remunerações fixadas entre os valores 1.501,00€ (mil quinhentos e um euros) e 1.750,00€ (mil setecentos e cinquenta euros).



Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
Até 500€	0	0	0
501€ - 1.000€	2	5	7
1.001€ - 1.250€	0	6	6
1.251€ - 1.500€	3	6	9
1.501€ - 1.750€	1	10	11
1.751€ - 2.000€	5	3	8
2.001€ - 2.250€	1	6	7
2.251€ - 2.500€	0	1	1
2.501€ - 2.750€	0	1	1
2.751€ - 3.000€	1	3	4
3.001€ - 3.250€	2	2	4
3.251€ - 3.500€	1	2	3
3.501€ - 3.750€	0	0	0
3.751€ - 4.000€	2	0	2
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>18</b>	<b>45</b>	<b>63</b>

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração ilíquida mínima auferida na IGAC é no valor de 817,22 € (masculino) e de 908,77 € (feminino). A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de 3.893,10 € (masculino) e de 3.309,14 € (feminino).

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	817,22 €	908,77 €
Máxima (€)	3 893,10 €	3 309,14 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género



### 3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2023, foram gastos 2.344.297,73 € em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de 70.744,22 €, em comparação com o período homólogo. A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com 1.613.713,44 €, seguida da rubrica “outros encargos com pessoal” com 444.353,57 €, onde estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações e com a Segurança Social.

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

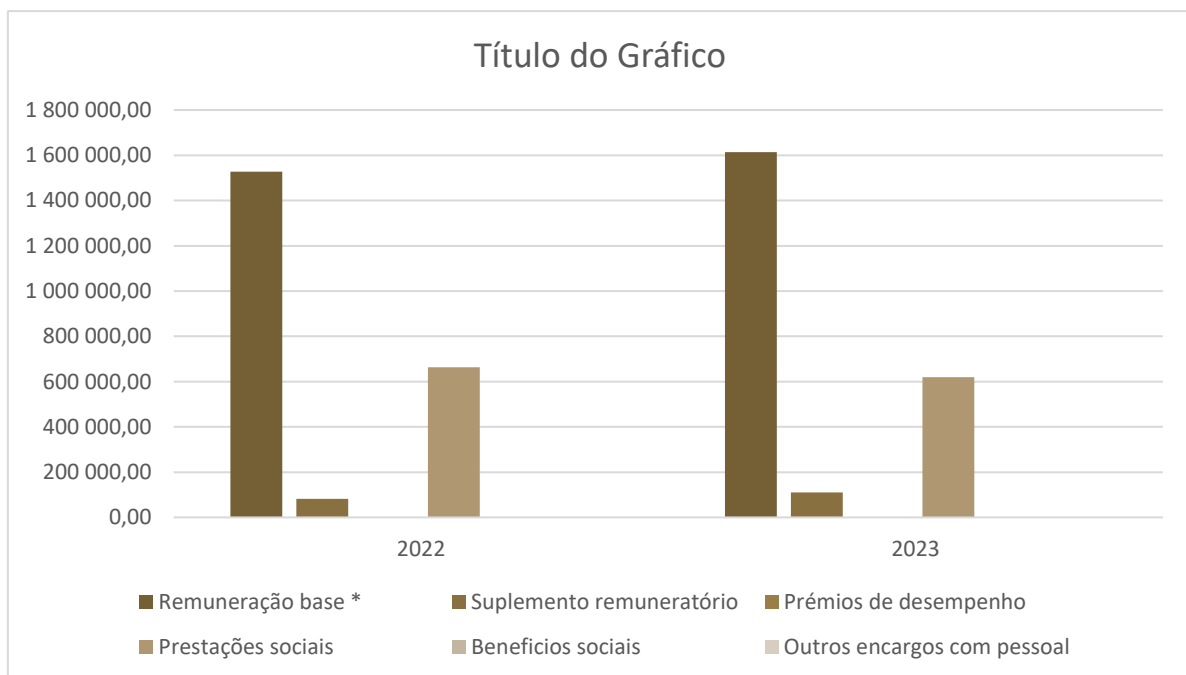


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

### 3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2023, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 110.585,05€, verificando-se um aumento de 28.440,78 €, face ao ano anterior.

Suplemento remuneratório	2022	2023
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	8 252,05€	7743,04€
Trabalho normal noturno		
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	11 975,73€	16406,52€
Abono para falhas	3 602,92€	2751,20€
Participação em reuniões		
Ajudas de custo	4 919,60€	3986,46€
Representação	34 490,19€	35737,60€
Secretariado	1 282,93€	1282,93€
Outros suplementos remuneratórios	17 620,85€	42677,30€
<b>TOTAL</b>	<b>82144,27€</b>	<b>110585,05€</b>

Quadro 6 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

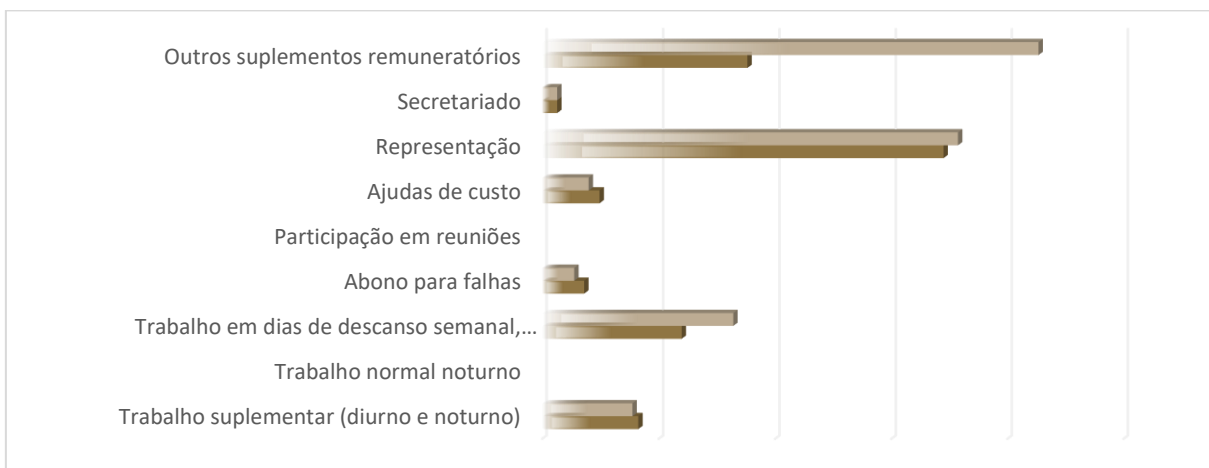


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

### 3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2023, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos 175645,67€, sendo o valor registado, comparativamente com o período homólogo, substancialmente inferior.

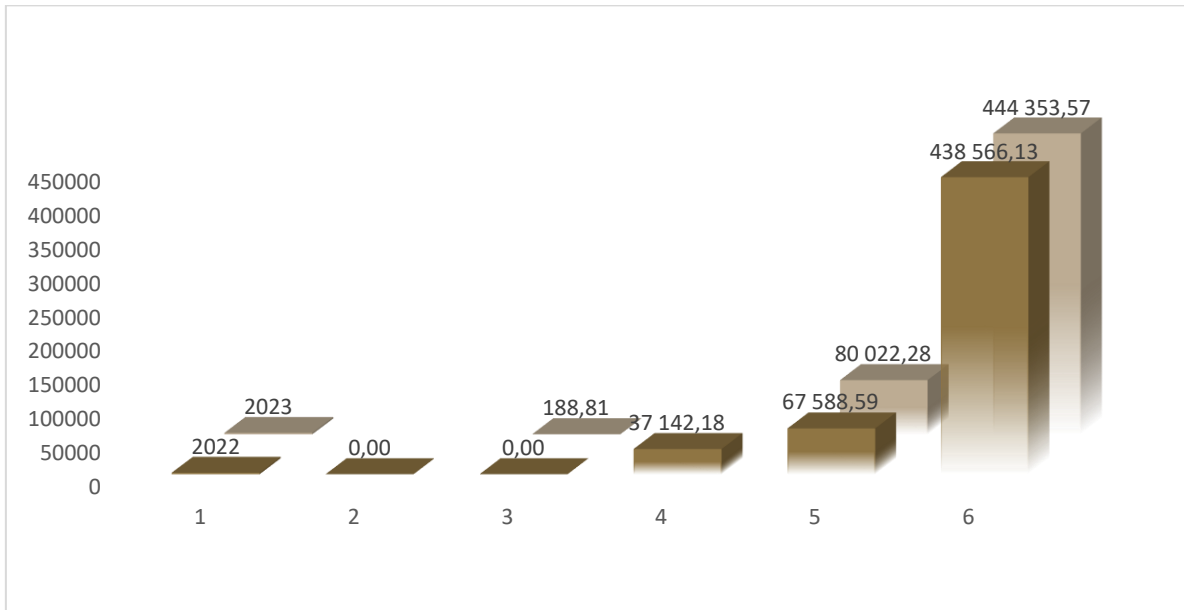


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

### 3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2023, não ocorreram acidentes de trabalho, não se tendo verificado ausências por esse motivo. Registaram-se ainda 138 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 2023 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

### 3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2023, realizaram-se 24 ações de formação profissional. Foram registadas apenas ações de formação profissional de carácter externo. O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 59, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 93,65%. Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2023, registaram-se 95 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	92	3	0	0	95
<b>TOTAL</b>	<b>92</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>95</b>

Quadro 7 – 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 28 técnicos superiores e 14 assistentes técnicos, seguidos pelo grupo dos inspetores com 8 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 2023.

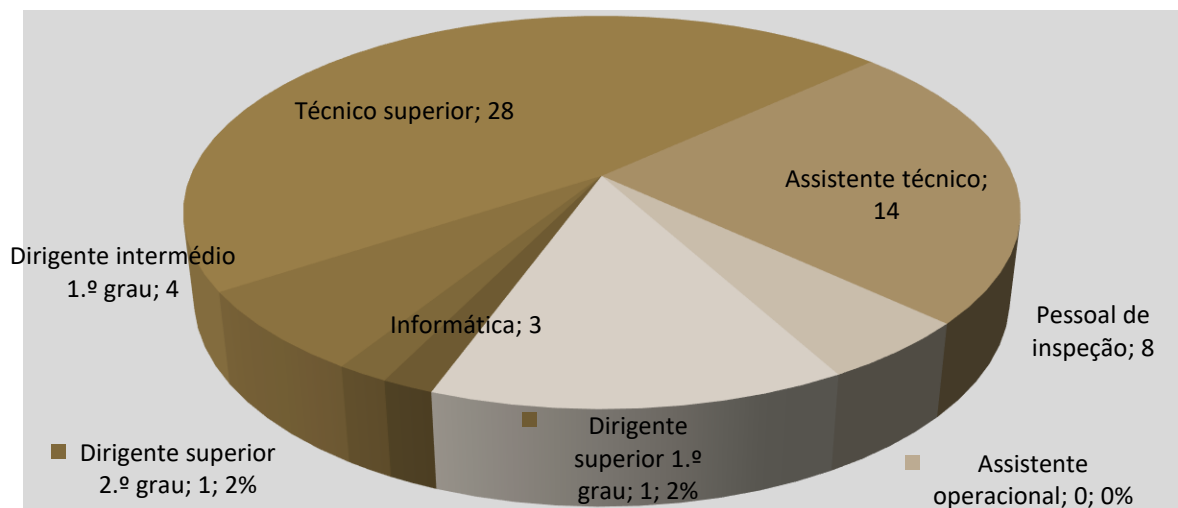


Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2023 representou um total de 562 horas de formação despendidas.

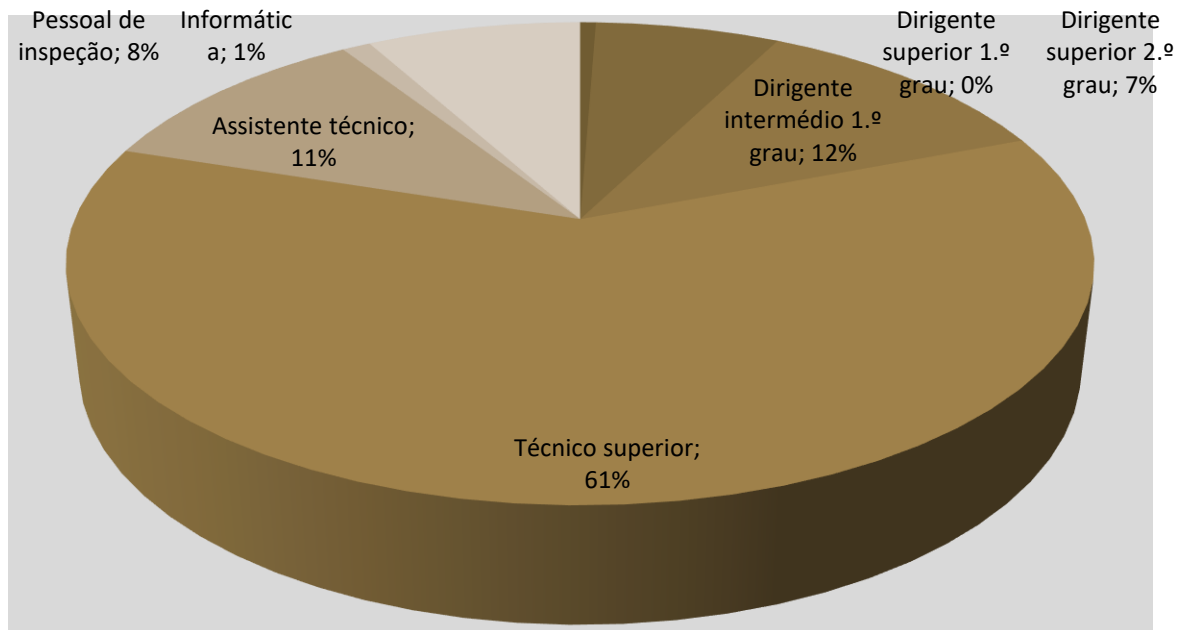


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2023 foram de 10,00 €, valor inferior ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	10,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>10,00 €</b>

Quadro 8 – Encargos anuais com formação profissional

### 3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2023, existiam na IGAC, 5 trabalhadores sindicalizados, que representam 7,70 % do total de efetivos. Em termos disciplinares, no ano de 2023 não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.



## 4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O ano 2023 foi marcado por grandes mudanças para a IGAC, que exigiram uma colossal dedicação por parte de todos os trabalhadores.

A IGAC iniciava um novo ciclo, com novas instalações que implicava de todos um esforço acrescido no dia-a-dia de trabalho.

Após um longo período de privação por motivos pandémicos, a IGAC reinventou-se com novos métodos de trabalho ao nível tecnológico, tendo por princípio incentivar os que faziam parte desta grande família. No entanto, a tarefa não terminava por aqui...

Sem descuidar o essencial, as relações humanas e o bem-estar dos trabalhadores no local de trabalho, à nossa frente tínhamos talvez um dos maiores desafios, arrumar anos de história, documentar o que faz parte desta casa e seguir viagem ao encontro de um lugar com melhores condições, com segurança e sobretudo com perspetivas futuras de estabilidade.

Para isso, foi necessária a união de todos, e pouco a pouco, com muito esforço, empenho e até algum atrevimento, arriscamos nesta grande aventura.

Entre alguns contratemplos que faziam parte de uma grande mudança e uma notável vontade de crescer, com grande insistência de todos, percebemos que era possível. Mais uma vez, tínhamos que estruturar a adaptabilidade dos nossos trabalhadores, que apesar de, numa fase inicial se sentirem a perder algo que era muito seu, rapidamente se adaptaram à nova realidade.

A par desta mudança, cujo êxito se deve à grande generosidade dos nossos trabalhadores, continuava a IGAC a crescer tecnologicamente e ainda que o trabalho aumentasse diariamente, nunca deixou de ser dada a resposta necessária.

O acompanhamento das equipas foi prioritário, o que permitiu que todos, cada um na sua área, tivessem dado um contributo ativo na gestão da mudança.





Na verdade, uma mudança é algo que exige um planeamento rigoroso com um pensamento estratégico quase diário e que envolve recursos humanos, pessoas.

A tarefa de ver essas pessoas felizes, capazes de dar o seu melhor e tirar o que delas se faz, as mais realizadas, foi o maior desafio.

Todas as decisões foram importantes porque todas se dirigiam a um fim único, fazer crescer a IGAC como um Organismo exemplo, e para isso temos que continuar a crescer individual e coletivamente.

Cada pormenor é importante, uma simples cadeira, um novo posto de trabalho, um sítio para estar com condições melhores e mais amigáveis, mudança de vontades, alteração de vícios e sobretudo fazer com que cada trabalhador escolha a IGAC como o seu futuro próximo.

Durante algum tempo tivemos que saber esperar pela nossa oportunidade e ter o equilíbrio emocional suficiente para saber aproveitar aquilo que nos permitiam e que podia tornar-se numa concretização de objetivos importantes ao crescimento da IGAC.

Por isso foi essencial repensar numa gestão assente na mudança, sem receios de concretização e com a capacidade de aceitar que existem obstáculos no caminho, que mais tarde iremos perceber o quanto importante eles são para conseguirmos continuar a nossa evolução.

Chegados aqui, ao final do ano 2023, a par do crescimento dos nossos recursos, é necessário continuar a garantir a especialização nas várias áreas de intervenção, sejam elas inspetivas, fiscalizadoras, financeiras, estruturais, jurídicas ou tecnológicas, para que as diferentes atribuições da IGAC sejam garantidas de forma eficaz, eficiente e com qualidade.



Por outro lado, a continuidade da desmaterialização dos nossos serviços, bem como a digitalização de vários processos, como ainda as propostas de melhoria dos serviços que todos são convidados a participar, marca o crescimento da IGAC na melhoria dos serviços internos e externos.

Por este motivo, importa continuar a fomentar a mudança, que começou por ser física, passou pela necessidade de alterar formas de trabalho e promoveu a evolução de novos procedimentos. O caminho de uma nova gestão permite o aumento de competências, a rotatividade de funções, a aprendizagem de novas matérias, a vontade de adquirir novos conhecimentos e aprofundar os já existentes, sem perder o principal objetivo: sermos felizes a desempenhar as nossas funções ao serviço de uma entidade que coloca em primeiro lugar as pessoas.

## INDICADORES

Indicadores	Formula de cálculo	2022	2023
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	54,50	53,52
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	2,09	2,06
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade >55anos x 100	46%	48%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	24,53 anos	23,84 anos
Taxa de tecnicidade	Total de pessoal técnico superior / n.º total de trabalhadores x 100	38%	48%
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos/total trabalhadores x 100	75,38%	72,30%
Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes/ total trabalhadores x 100	6,15%	6,15%
Taxa de habilitação superior	Total Bach + Lic + Mest + Dout / nº total de trabalhadores x 100	67,69%	69,23%
Taxa de habilitação secundária	Total habilitação do 11.º ao 12.º/nº total de trabalhadores x 100	23,07%	18,46%
Taxa de habilitação básica	Total habilitação <= 9.º ano/nº total de trabalhadores x 100	4,61%	3,07%
Taxa de admissão	Total de admissões/nº total de trabalhadores x 100	10,76%	16,92%
Taxa de saída	Total de saídas/nº total de trabalhadores x 100	16,92%	16,92%
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas/total dias trabalhados (= dias úteis do ano x total trab.) x 100	20,07%	18,75%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida	4,99	4,28
Remuneração base média anual	Total de encargos c/ remuneração base/total dos trabalhadores	23 498,81 €	24 826,36 €
Taxa de participação em formação	total de participantes na formação/ total de trabalhadores x 100	77,42%	93,65%