



BALANÇO SOCIAL 2024

BALANÇO SOCIAL 2024

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Balanço Social 2024
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 2024

ÍNDICE DO BALANÇO SOCIAL 2024	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	20
3.6.1. Modalidade de Horário de Trabalho	20
3.6.2. Trabalho Suplementar.....	21
3.7. Absentismo Laboral.....	23
3.8. Remunerações e Encargos	25
3.8.1. Estrutura Remuneratória	25
3.8.2. Encargos Remuneratórios	26
3.8.3. Encargos Com Suplementos Remuneratórios.....	27
3.8.4. Encargos Com Prestações Sociais.....	28
3.9. Segurança e Saúde no Trabalho	28
3.10. Formação Profissional	28



3.11. Relações Profissionais e Disciplina	30
4. Considerações Finais	31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de trabalhadores efetivos.....	11
Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional.....	13
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	13
Gráfico 4 – Número de trabalhadores portadores de deficiência.....	14
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	15
Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento.....	16
Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género.....	16
Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género.....	17
Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	18
Gráfico 10 – Número de trabalhadores admitidos e saídos.....	18
Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores.....	19
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.....	22
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.....	26
Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	27
Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	28
Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	29
Gráfico 23 – Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	30



ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Número de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género.....	12
Quadro 2 – Comparação do número de trabalhadores efetivos com o ano anterior.....	14
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 com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	27
Quadro 7 – Número de participações em ações de formação profissional.....	29
Quadro 8 – Encargos anuais com formação profissional.....	30



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 2024, 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 2024, 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

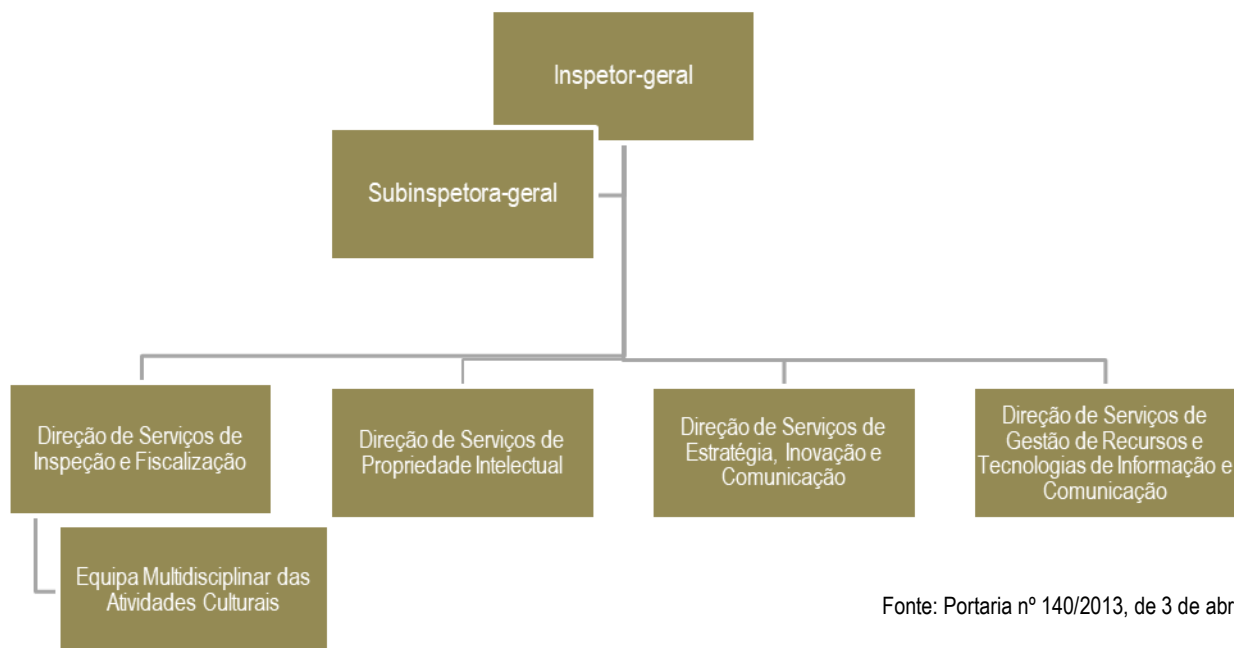


LEMA

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 n.º 687/2021, de 15 de janeiro.



3. RECURSOS HUMANOS

3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2024, a IGAC, contava com 73 trabalhadores efetivos, tendo-se verificado um aumento substancial do número de trabalhadores relativamente ao ano anterior que se consubstanciou em 65 trabalhadores.

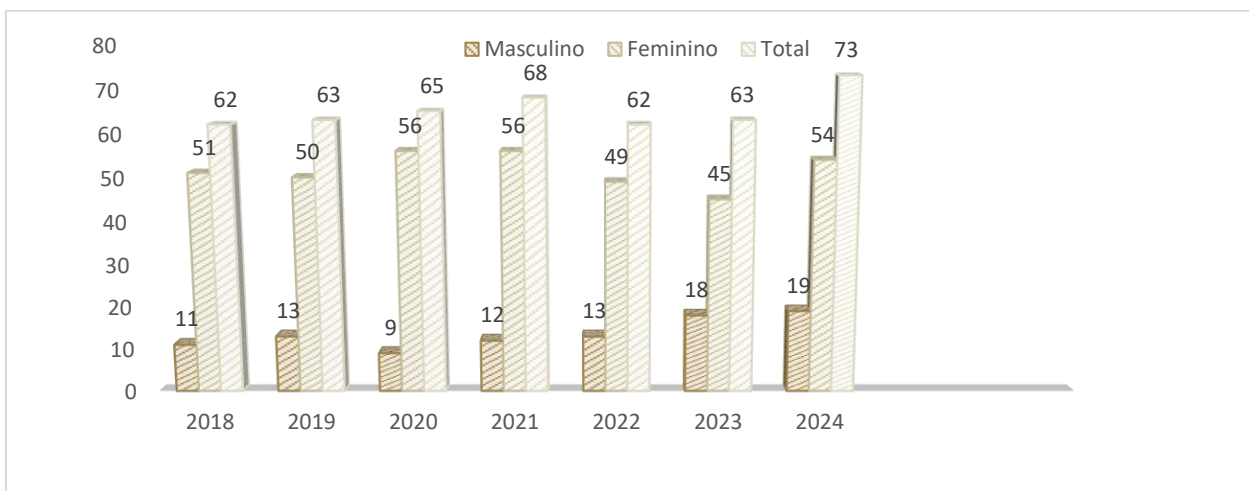


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efetivos



Importa salientar que no universo dos 73 trabalhadores deverá ser tido em consideração o facto de não terem sido registadas ausências 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	29			6	29	35
Assistente técnico			2	15			2	15	17
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	0			1	0	1
Informático			2	0			2	0	2
Pessoal de inspeção	5	7					5	7	12
TOTAL	5	7	11	44	3	3	19	54	73

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

Do total de trabalhadores efetivos, 19 são do género masculino e 54 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de 26,03% e feminina de 73,97%.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos 8,22%, enquanto o grupo dos técnicos superiores obteve 47,95%, sendo este o grupo com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspetores, técnicos de sistemas e tecnologias de informação e assistentes operacionais.

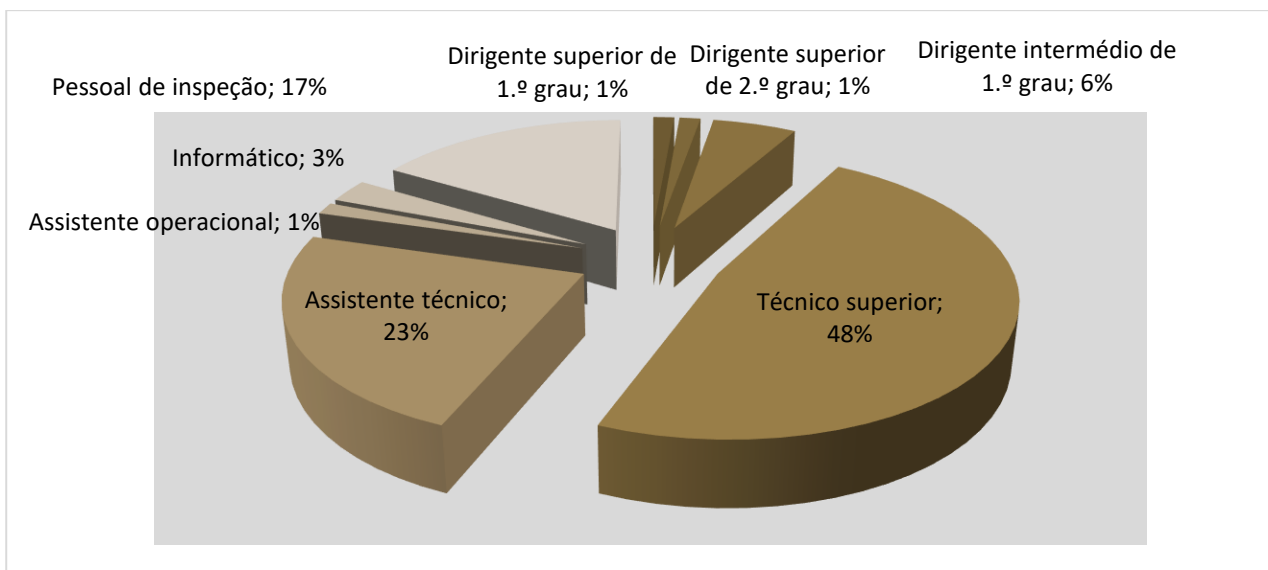


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

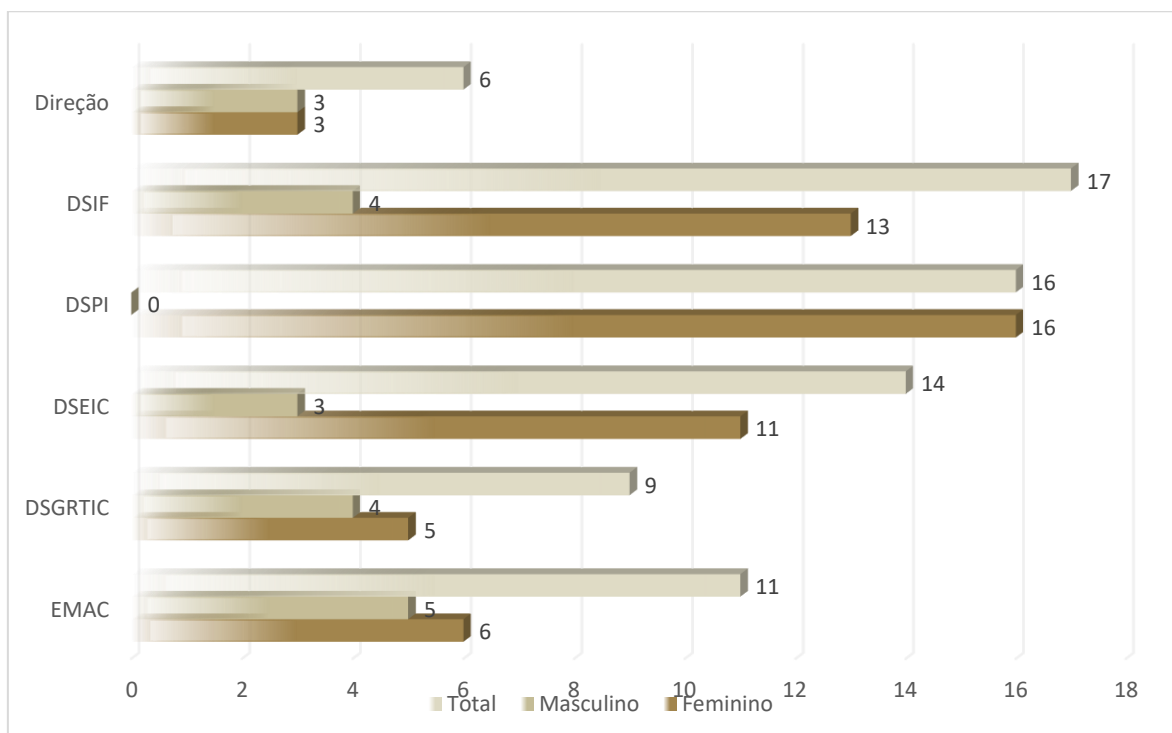


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Face ao ano anterior, as carreiras de técnico superior e assistente técnico registaram uma alteração, sendo que a primeira teve uma subida acentuada de 4 postos de trabalho e a segunda teve um aumento de dois postos de trabalho. A par desta realidade, apesar da carreira de Informática ter assistido a uma diminuição de um posto de trabalho, a carreira inspetiva foi marcada por um aumento de três postos de trabalho.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2023		Total	2024		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	6	25	31	6	29	35
Assistente técnico	1	14	15	2	15	17
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	0	1	1	0	1
Informático	3	0	3	2	0	2
Pessoal de inspeção	4	5	9	5	7	12
TOTAL	14	51	65	19	54	73

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

Do total de trabalhadores, 9 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de 12,32%.

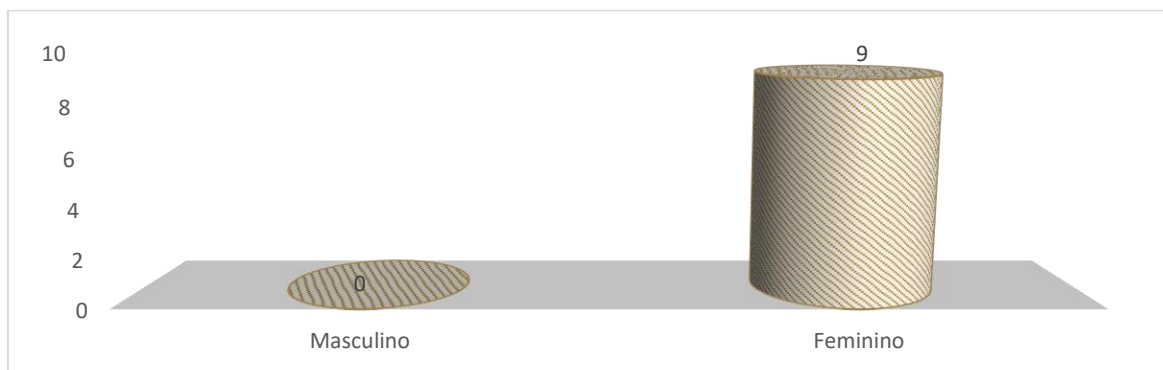


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência

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

3.2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES

A estrutura etária dos trabalhadores da IGAC situa-se no intervalo compreendido entre os 30 e 69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 31 anos e o mais velho 68 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que existem duas faixas etárias com um número de trabalhadores aproximado, especificamente nos escalões entre 45-49 e 55-59 anos, com 15 e 14 trabalhadores cada, bem como duas faixas etárias com o mesmo número de trabalhadores, especificamente nos escalões entre 50-54 e 65-69, que compreendem 10 trabalhadores cada.

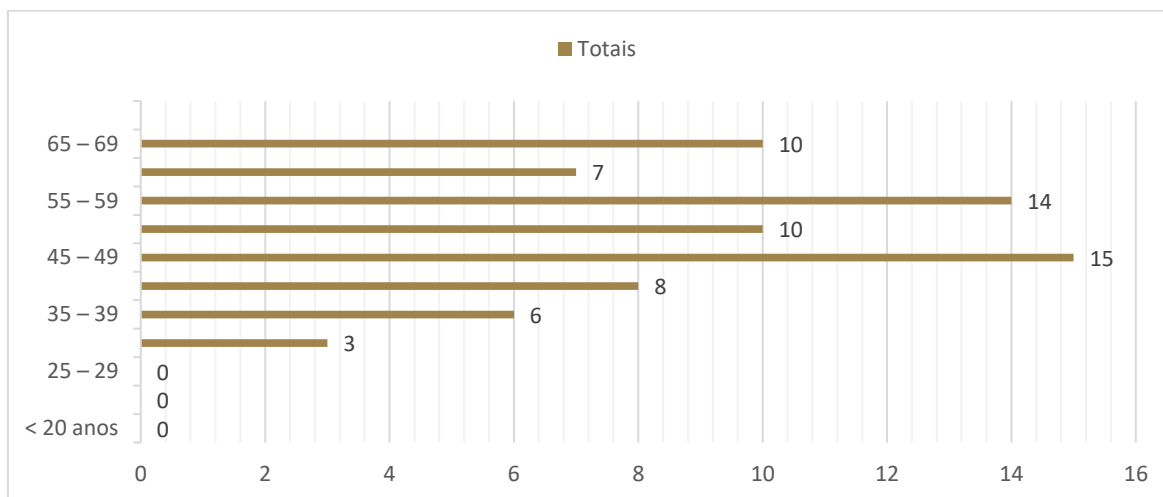


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2024 (73), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos 51,79 anos, valor inferior ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), o ano de 2024 situou-se nos 42,46%, percentagem inferior face ao período homólogo em 2023.

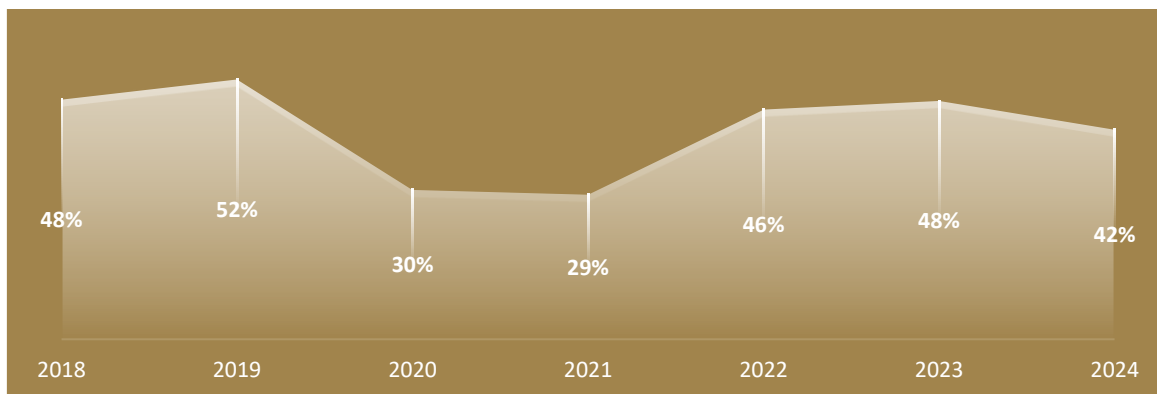


Gráfico 6- Evolução da taxa de envelhecimento

3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

No ano de 2024, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 22,01 anos. Em termos globais, o escalão de antiguidade entre 20-24, com 18 trabalhadores é o que concentra o maior número de trabalhadores, seguido do escalão de antiguidade entre os 5-9, com 12 trabalhadores.

Pelo contrário, os escalões de antiguidade entre 10-14 e 30-34, são os que obtêm o menor número de trabalhadores apenas com três trabalhadores cada.

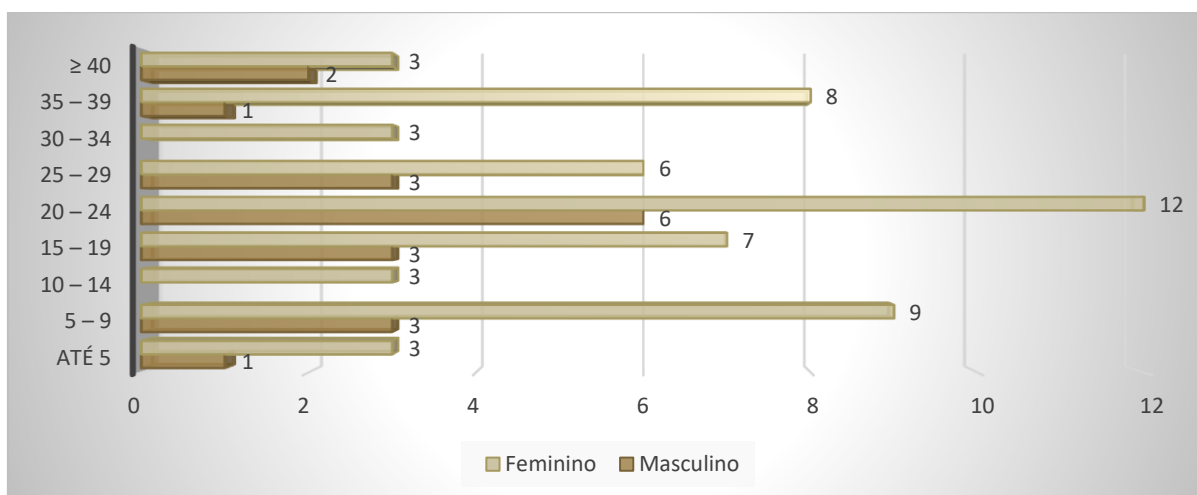


Gráfico 7 - Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos 57 trabalhadores que detêm grau académico superior, dos quais doze mestrados e um doutoramento, 41 são do género feminino e 15 do género masculino.

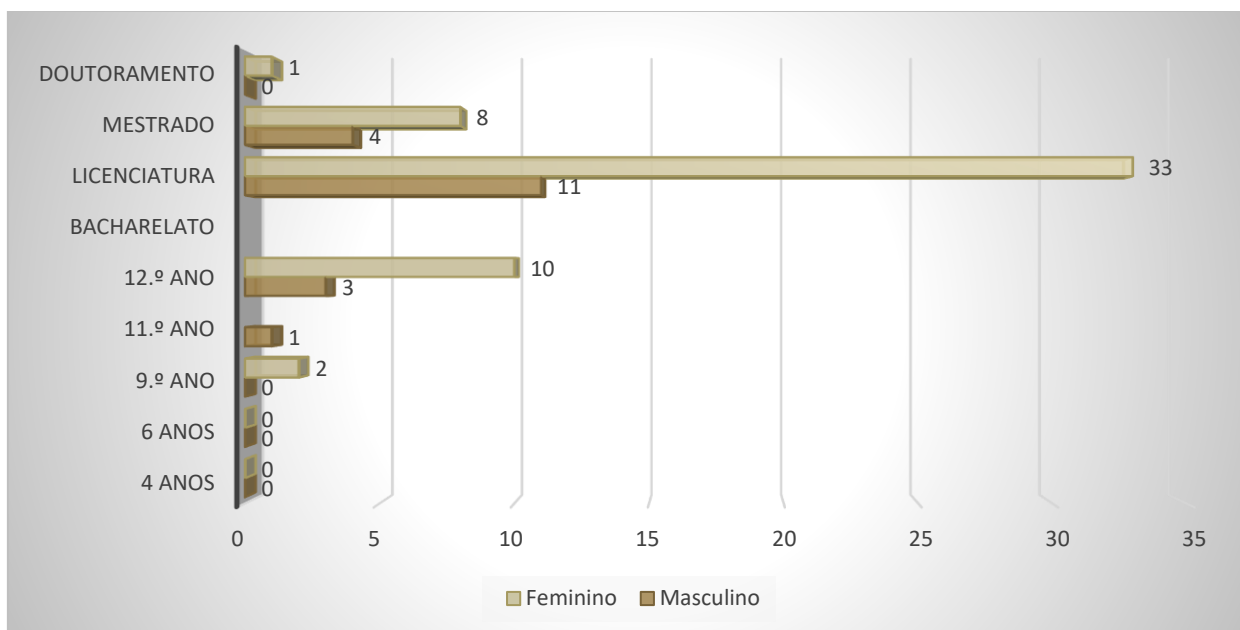


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de 78,08%, 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 19,17%. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa 2,73%, com 2 trabalhadores.

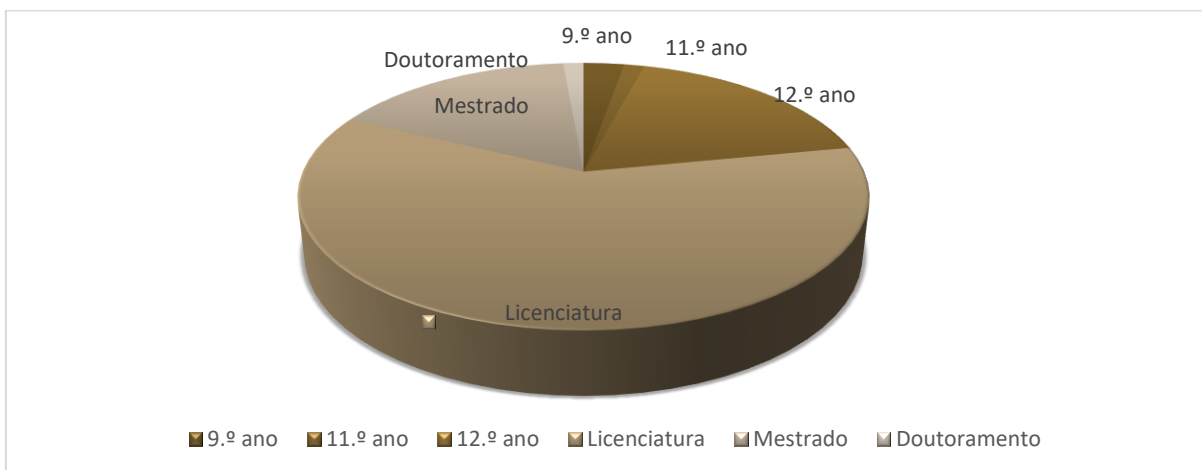


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2024, registou-se um total de 18 admissões e 10 saídas. Além do grupo de assistentes técnicos que registou uma saída e três entradas, o grupo de informática, que registou uma saída e o grupo de pessoal de inspeção, que registou igualmente uma saída e quatro entradas, o grupo dos técnicos superiores, foi aquele que registou uma maior movimentação de recursos, tendo sete saídas e dez entradas. Ainda, no grupo de Dirigentes, não houve qualquer registo de saídas e entradas.

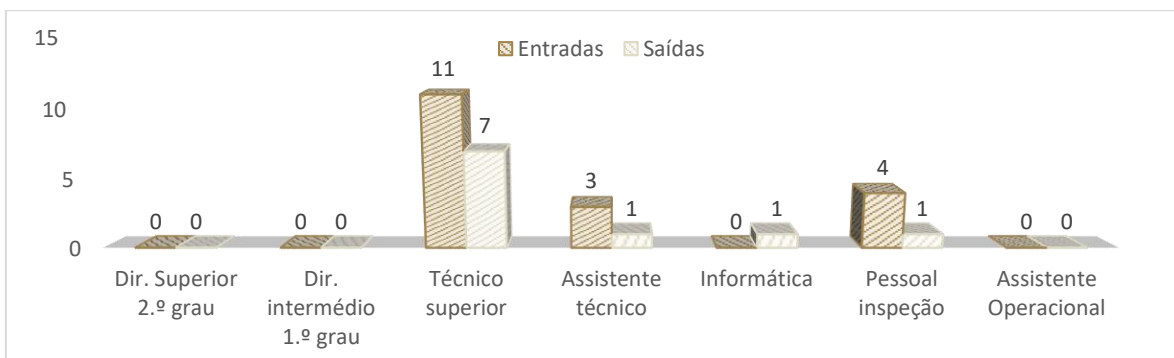


Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída

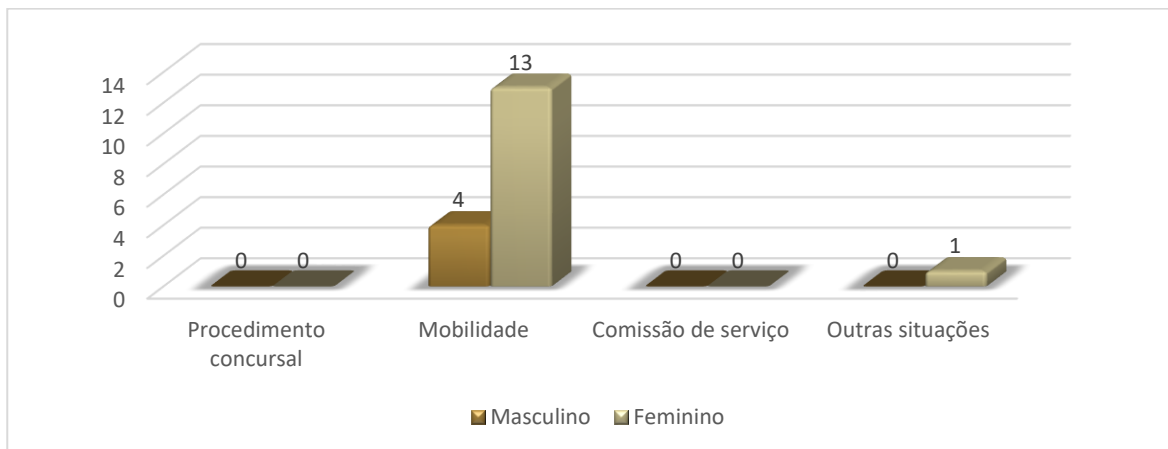


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores

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

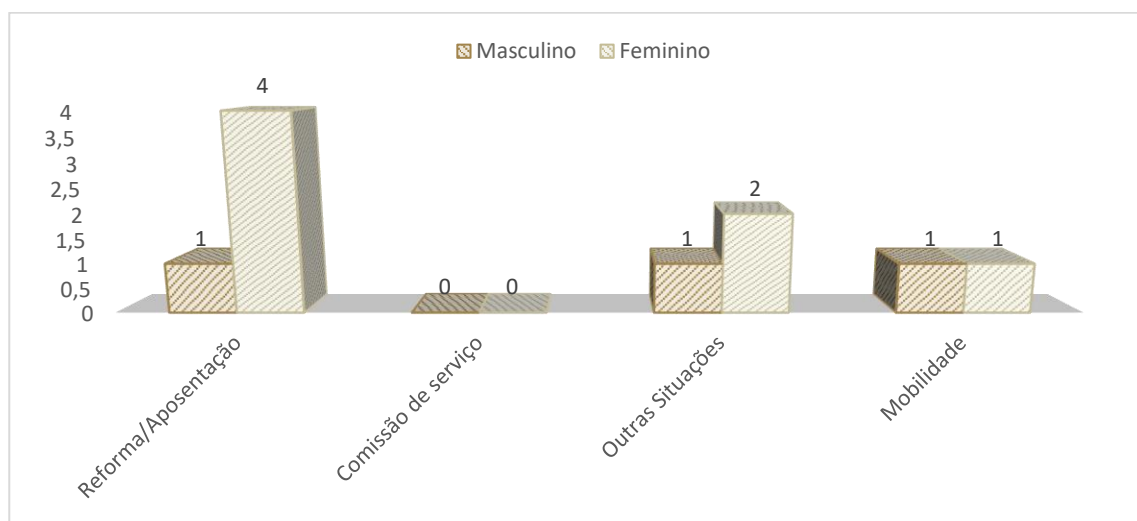


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

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 cinco trabalhadores por motivos de aposentação, quatro técnicos superior e um assistente técnico, 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 38,34 %, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2024.

3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2024, ficaram por ocupar 13 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	4					4
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático	3					3
Pessoal de inspeção	3					3
TOTAL	13	0	0	0	0	13

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 estão abrangidos 14 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário incluem-se 7 trabalhadores.

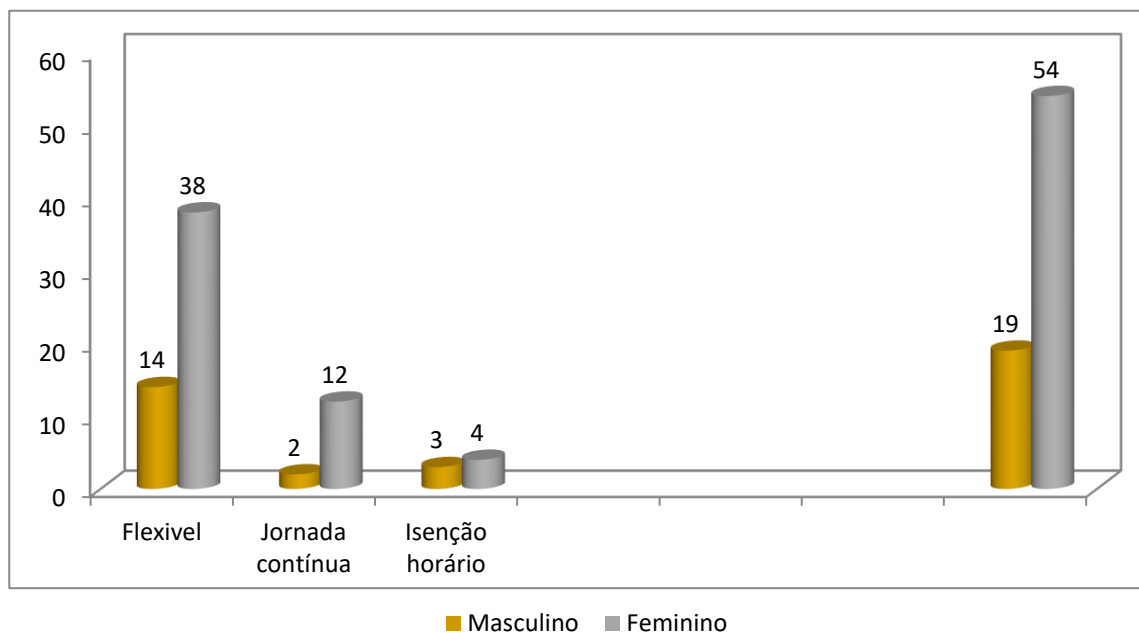


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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 2024, os trabalhadores da IGAC efetuaram 1235 horas de trabalho suplementar, número de horas ligeiramente inferior ao ano anterior.

O trabalho suplementar maioritariamente realizado foi diurno, com 748 horas e 10 minutos e em dia de descanso semanal complementar, com 242 horas e 30 minutos, seguido do descanso semanal obrigatório, com 160 horas e 40 minutos, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar noturno, num total de 84 horas e 30 minutos.

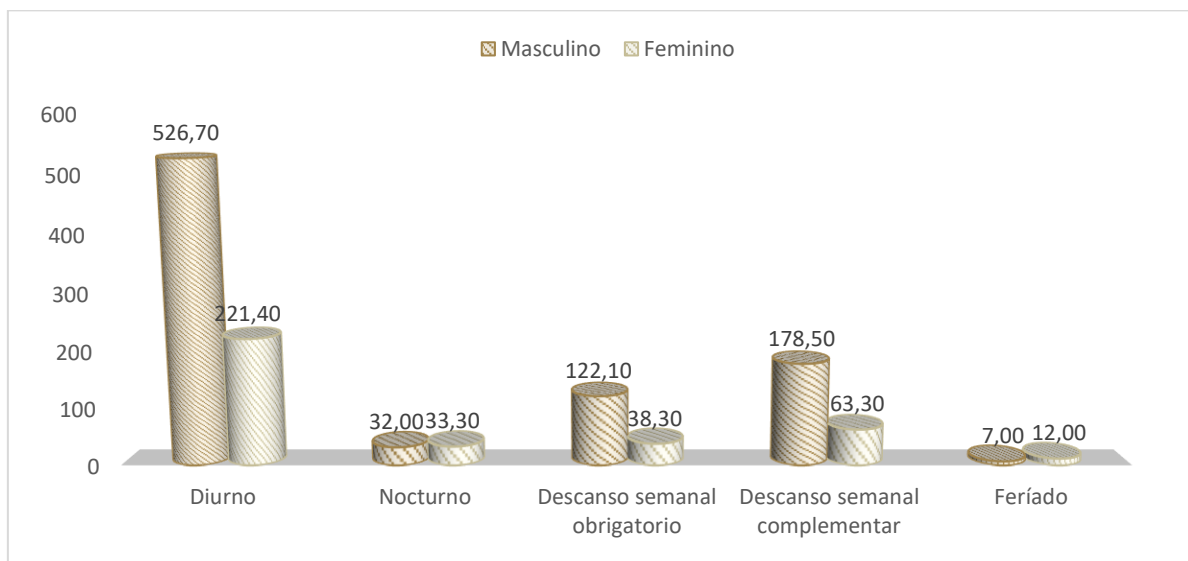


Gráfico 14 - Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2024 tem maior representatividade o pessoal de inspeção, com 500 horas e 30 minutos, seguido do grupo dos assistentes operacionais, com 488 horas e 40 minutos e do grupo dos técnicos superiores, com 246 horas e 40 minutos. Do lado oposto, com menos expressão, surge o grupo profissional dos informáticos e dos assistentes técnicos com 0 horas.

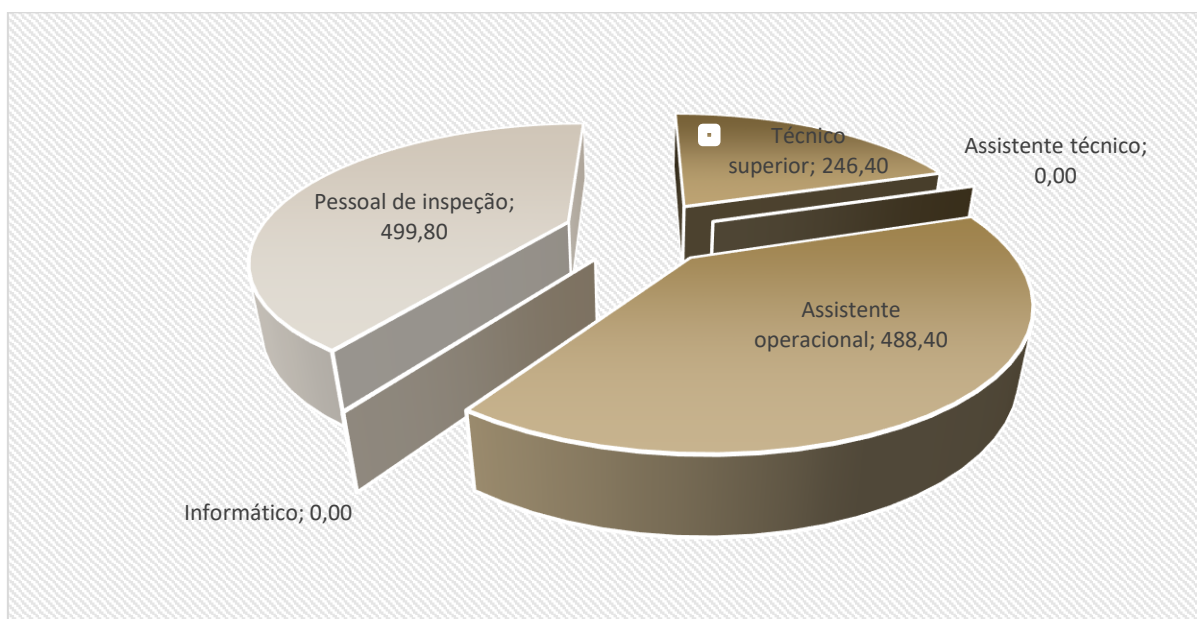


Gráfico 15 - Número de horas suplementares por grupo profissional

3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2024, verificou-se um total de 2802 dias de ausências de trabalhadores. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminuiu substancialmente, fixando-se nos 15,17%, o que contraria a taxa de absentismo que tinha marcado o ano 2023, de 18,75%.

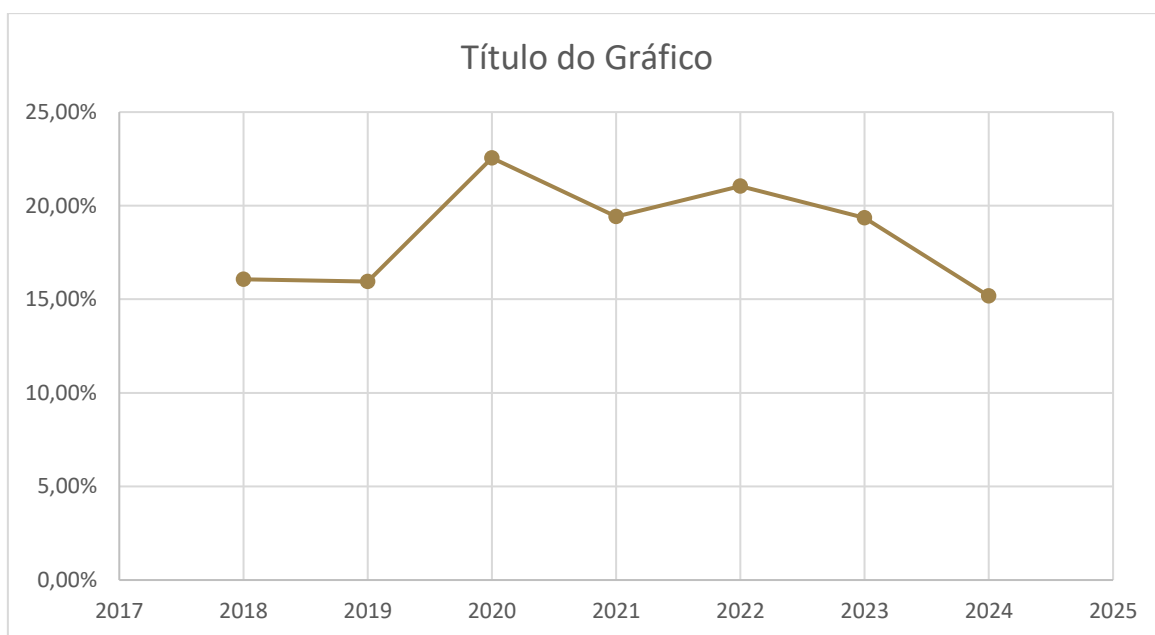


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com 526 dias de ausência, seguido de ausência por outros motivos, com 1919,55 dias de ausência.

Na rubrica “outros”, estão incluídas as ausências por motivos de férias, cumprimento de obrigações legais, tolerâncias de ponto, congressos, formação, dispensa para acompanhamento nas mesas de assembleia de voto e finalmente por motivos não imputáveis ao trabalhador.

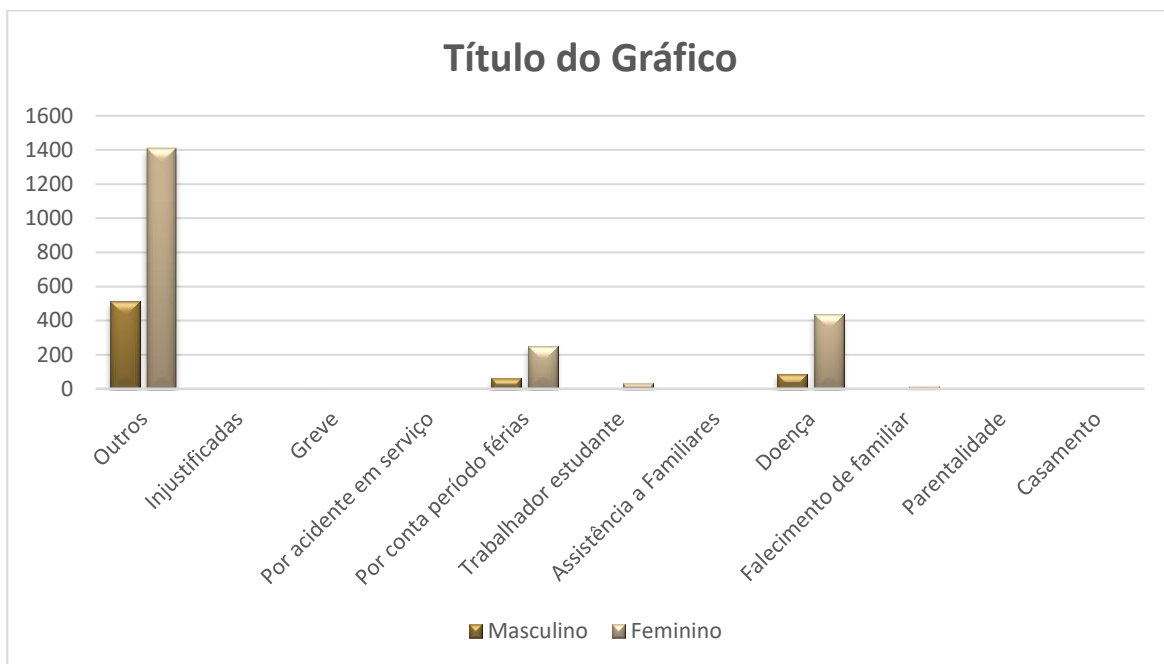


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos técnicos superiores com 1370,5 dias de ausências, seguido pelo grupo dos assistentes técnicos com 786 dias de ausência.

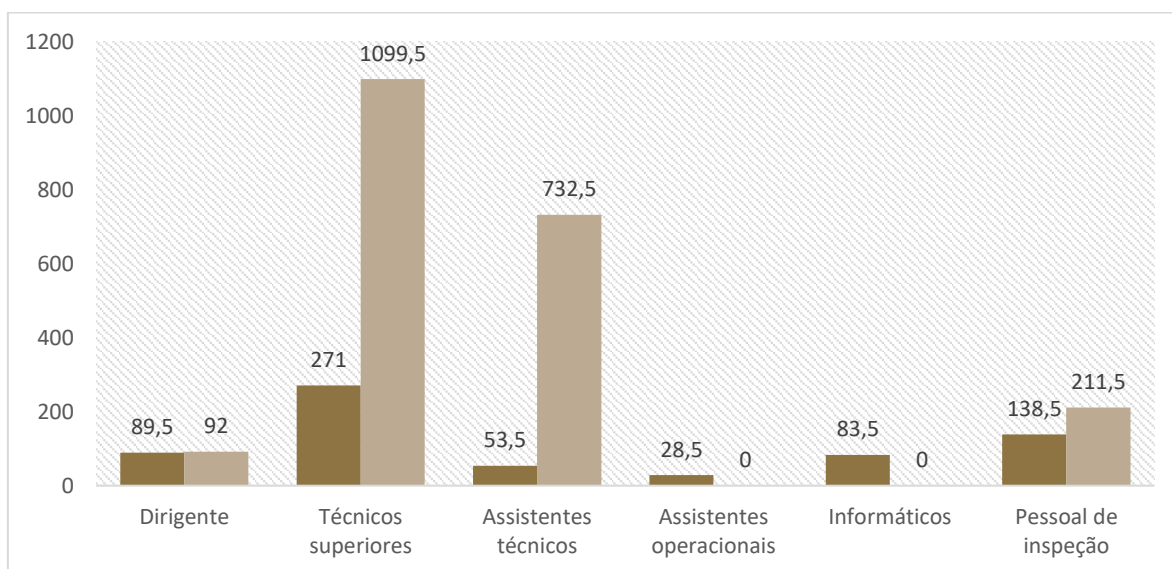


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional

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 (14) 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€	3	3	6
1.001€ - 1.250€	0	6	6
1.251€ - 1.500€	4	10	14
1.501€ - 1.750€	1	12	13
1.751€ - 2.000€	3	6	9
2.001€ - 2.250€	2	5	7
2.251€ - 2.500€	0	2	2
2.501€ - 2.750€	0	2	2
2.751€ - 3.000€	0	1	1
3.001€ - 3.250€	4	5	9
3.251€ - 3.500€	0	1	1
3.501€ - 3.750€	0	1	1
3.751€ - 4.000€	1	0	1
4.001€ - 4.250€	1	0	1
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	19	54	73

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração ilíquida mínima auferida na IGAC é no valor de 869,84 € (masculino) e de 922,47 € (feminino). A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de 4.009,89€ (masculino) e de 3.408,41 € (feminino).

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	869,84 €	922,47 €
Máxima (€)	4 009,89 €	3 408,41 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2024, foram gastos 2.592.157,06 € em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de 247.859,33 €, em comparação com o período homólogo. A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com 1.876.304,48 €, seguida da rubrica “outros encargos com pessoal” com 491.861,76 €, 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:

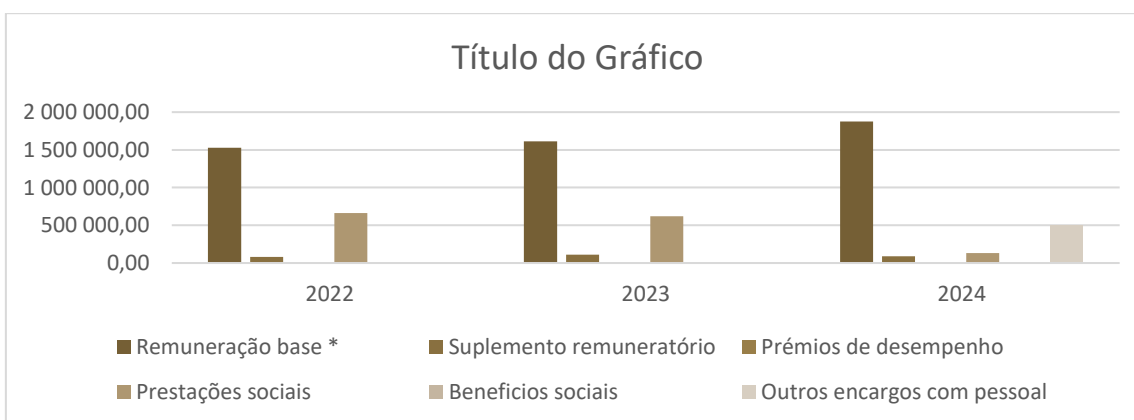


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2024, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 91.652,27€, verificando-se uma diminuição de encargos, no valor de 18.932,78 €, face ao ano anterior.

Suplemento remuneratório	2023	2024
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	7743,04€	10341,30€
Trabalho normal noturno		
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	16406,52€	12869,57€
Abono para falhas	2751,20€	4485,38€
Outros regimes de prestação de trabalho		15358,36€
Ajudas de custo	3986,46€	5380,43€
Representação	35737,60€	37600,56€
Secretariado	1282,93€	1282,93€
Outros suplementos remuneratórios	42677,30€	4333,74€
TOTAL	110.585,05€	91.652,27€

Quadro 6 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

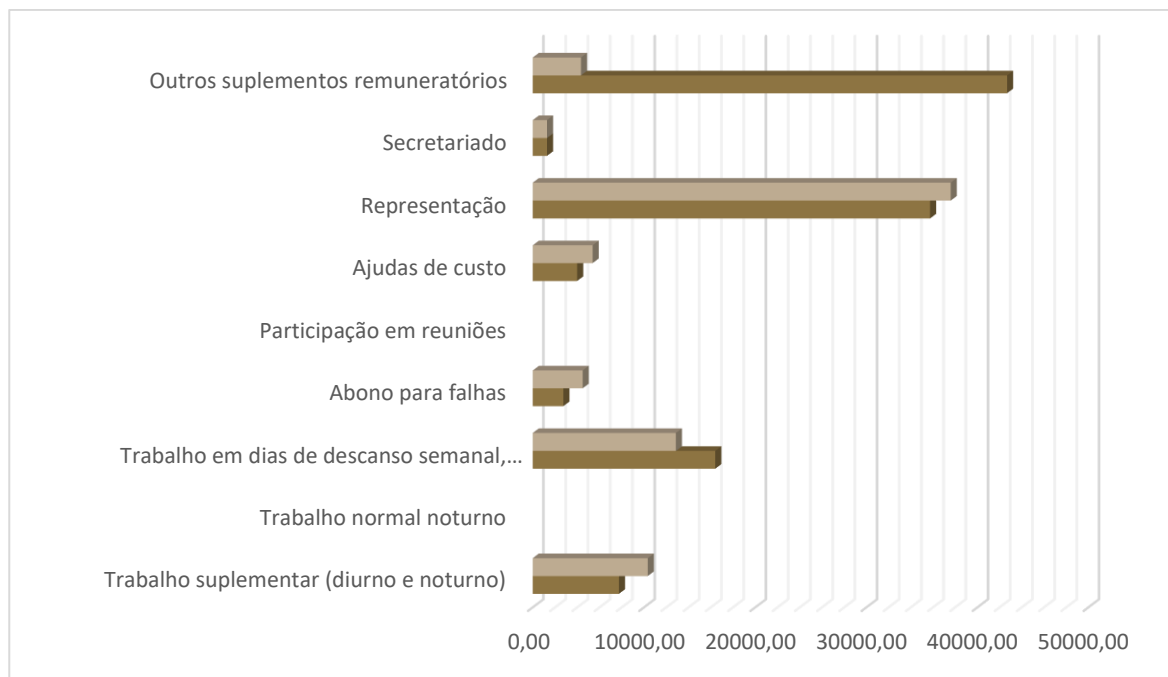


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2024, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos 132.338,55€, sendo o valor registado, comparativamente com o período homólogo, substancialmente inferior.

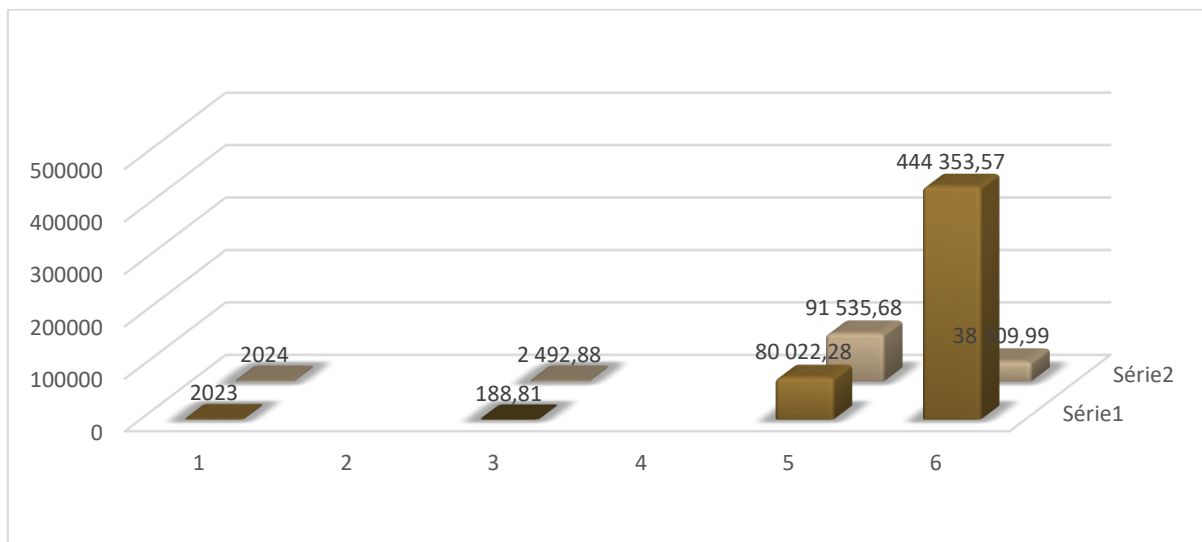


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2024, não ocorreram acidentes de trabalho, não se tendo verificado ausências por esse motivo. Durante o ano de 2024 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2024, realizaram-se 40 ações de formação profissional. Foram registadas ações de formação profissional de carácter interno e externo. O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 67, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 91,78%. Relativamente às participações de

trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2024, registaram-se 126 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	1	0	0	0	1
Externas	122	1	0	2	125
TOTAL	123	1	0	2	126

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 33 técnicos superiores e 17 assistentes técnicos, seguidos pelo grupo dos inspetores, com 10 trabalhadores e 3 técnicos da área de informática.

De referir que todos os grupos profissionais, salvo o grupo de assistentes operacionais, foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2024.

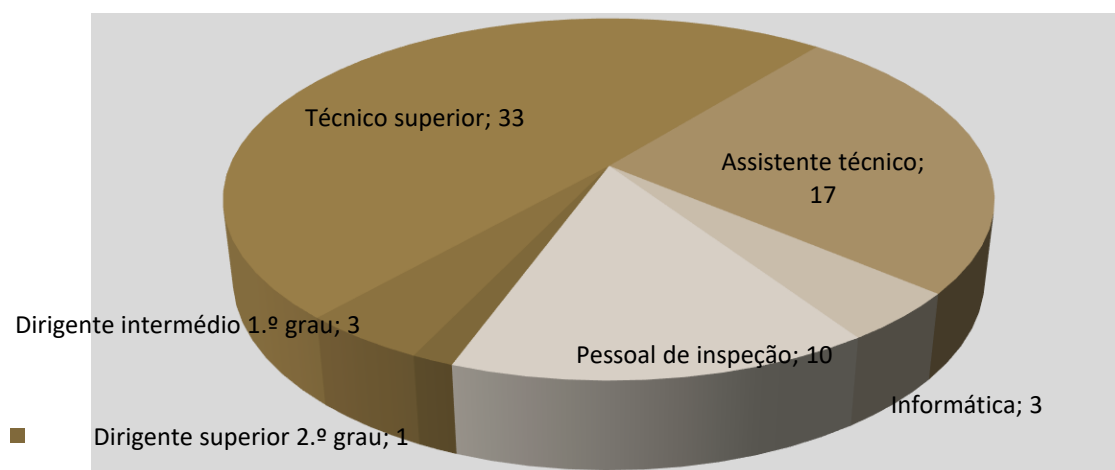


Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2024 representou um total de 1398,30 horas de formação despendidas.

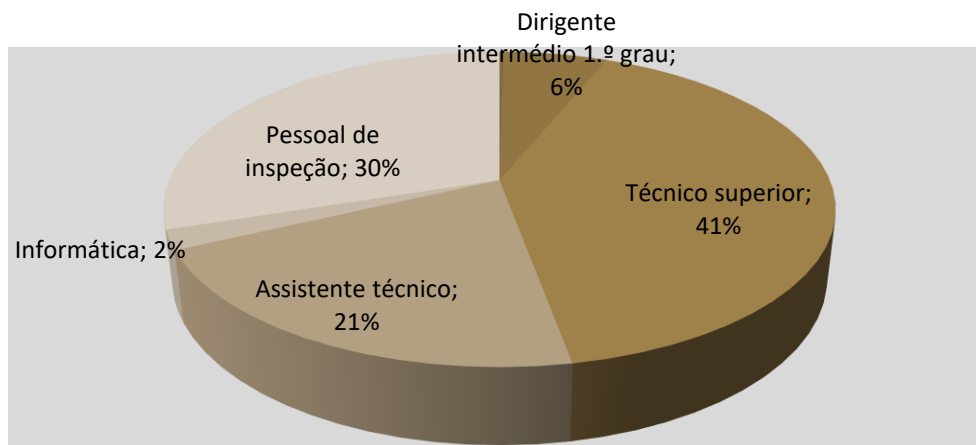


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2024 foram de 4.500,00 €, valor superior ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	4 500,00 €
TOTAL	4 500,00 €

Quadro 8 – Encargos anuais com formação profissional

3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2024, existiam na IGAC, 5 trabalhadores sindicalizados, que representam 6,84 % do total de efetivos. Em termos disciplinares, no ano de 2024 não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.



4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ano 2024, o Balanço Social da Inspeção Geral das Atividades Culturais (IGAC) permite concluir pelo sucesso da estratégia gestonária adotada, traduzida em importantes resultados, mais eficazes e eficientes, com especial evidência para uma mais acentuada consolidação de recursos humanos, um aumento significativo de competências, maior motivação no âmbito da formação, diminuição do absentismo e um excelente clima organizacional.

Deste balanço social, são vários os indicadores, que em termos comparativos com o ano 2023, ganham especial destaque e constituem um importante instrumento de suporte na evolução diária da gestão da IGAC.

Dos indicadores que se seguem, destaca-se o aumento da taxa de admissão de novos trabalhadores de 16,92% em 2023 para 24,65% em 2024, o que contraria a tendência na generalidade da administração pública, demonstrando que a IGAC é um organismo escolhido por muitos trabalhadores para o desempenho de funções. Os motivos que justificam este crescimento são vários e muito significativos, mas é importante referir aqueles que fazem a diferença, designadamente, o bom ambiente de trabalho, as condições de trabalho oferecidas, a possibilidade conferida a todos os trabalhadores de crescerem e sentirem-se parte integrante da missão da IGAC, com especial relevo para a especial importância do trabalho em equipa e para o sentido de pertença à organização, potenciando a consciência estratégica.

Durante o ano 2024, elevaram-se, ainda, os níveis de motivação dos trabalhadores, a aposta contínua na área da formação, a partilha de conhecimento dos trabalhadores mais experientes aos novos e mais recentes na IGAC, o investimento diário na qualidade do trabalho desempenhado na nova gestão documental, aliado à possibilidade dos trabalhadores acompanharem cada um dos seus pedidos realizados na área da gestão de recursos humanos, em todas as etapas.

Um dos indicadores que marca o sucesso do ano 2024 trata da descida da taxa de absentismo relativamente ao ano 2023, tendo como causa, vários fatores, entre os quais, o investimento no bom clima organizacional, a preocupação junto dos trabalhadores em entender os motivos das anteriores ausências, as sessões de esclarecimento no âmbito da medicina no trabalho e,



sobretudo, o reconhecimento do trabalho desenvolvido que motiva o trabalhador numa entrega diária à IGAC e, por conseguinte, ao interesse público.

Claro está que, num ambiente organizacional, onde os padrões de eficácia e eficiência têm vindo aumentar, a tendência de promover a otimização da gestão, obriga ao desenvolvimento de competências com superiores níveis de qualidade, o que obriga a novos desafios na gestão de recursos, acompanhada de uma forte vertente de transição digital e que, também por esse motivo, continua a ser um grande desafio e um desígnio fundamental ao crescimento contínuo da IGAC.

INDICADORES

Indicadores	Formula de cálculo	2023	2024
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	53,52	51,79
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	2,06	2,19
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade >55anos x 100	48%	42%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	23,84 anos	22,01 anos
Taxa de tecnicidade	Total de pessoal técnico superior / n.º total de trabalhadores x 100	48%	48%
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos/total trabalhadores x 100	72,30%	73,97%
Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes/ total trabalhadores x 100	6,15%	5,47%
Taxa de habilitação superior	Total Bach + Lic + Mest + Dout / n.º total de trabalhadores x 100	69,23%	78,08%
Taxa de habilitação secundária	Total habilitação do 11.º ao 12.º/n.º total de trabalhadores x 100	18,46%	19,17%
Taxa de habilitação básica	Total habilitação <= 9.º ano/n.º total de trabalhadores x 100	3,07%	2,73%
Taxa de admissão	Total de admissões/n.º total de trabalhadores x 100	16,92%	24,65%
Taxa de saída	Total de saídas/n.º total de trabalhadores x 100	16,92%	13,69%
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas/total dias trabalhados (= dias úteis do ano x total trabalhadores) x 100	18,75%	15,17%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida	4,28	4,60
Remuneração base média anual	Total de encargos c/ remuneração base/total dos trabalhadores	24 826,36 €	25 702,80€
Taxa de participação em formação	total de participantes na formação/ total de trabalhadores x 100	93,65%	91,78%