



BALANÇO SOCIAL DE 2025

BALANÇO SOCIAL 2025

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Balanço Social 2025
COORDENAÇÃO	Inspeção-Geral das Atividades Culturais Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC (DSGRTIC)
DESIGN GRÁFICO	Inspeção-Geral das Atividades Culturais Direção de Serviços de Estratégia, Inovação e Comunicação (DSEIC)
EXECUÇÃO TÉCNICA	Inspeção-Geral das Atividades Culturais Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC (DSGRTIC)



ÍNDICE

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	19
3.5.1. Admissões e Saídas de Trabalhadores.....	19
3.5.2. Mudança de Situação Profissional.....	22
3.6. Prestação do Trabalho.....	22
3.6.1. Modalidade de Horário de Trabalho	22
3.6.2. Trabalho Suplementar.....	23
3.7. Absentismo Laboral.....	24
3.8. Remunerações e Encargos	27
3.8.1. Estrutura Remuneratória.....	27
3.8.2. Encargos Remuneratórios	28
3.8.3. Encargos com Suplementos Remuneratórios.....	29
3.8.4. Encargos com Prestações Sociais.....	30
3.9. Segurança e Saúde no Trabalho.....	31
3.10. Formação Profissional.....	31
3.11. Relações Profissionais e Disciplina	34
4. Considerações Finais	35



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - N.º de trabalhadores efetivos	11
Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional	13
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	13
Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência	15
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.....	17
Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género	18
Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	19
Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída	20
Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores	20
Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores.....	21
Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género	23
Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar	24
Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional.....	24
Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo	25
Gráfico 17– Número de ausências dos trabalhadores por motivo	26
Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional	26
Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores	29
Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores	30
Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	31
Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	33
Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional	34



ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – N.º de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género	12
Quadro 2 – Comparação do n.º de trabalhadores efetivos com o ano anterior	14
Quadro 3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano	22
Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género	27
Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género	28
Quadro 6 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores ..	29
Quadro 7 – Número de participações em ações de formação profissional	32
Quadro 8 – Encargos anuais com formação profissional	34



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 2025, 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 2025, 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

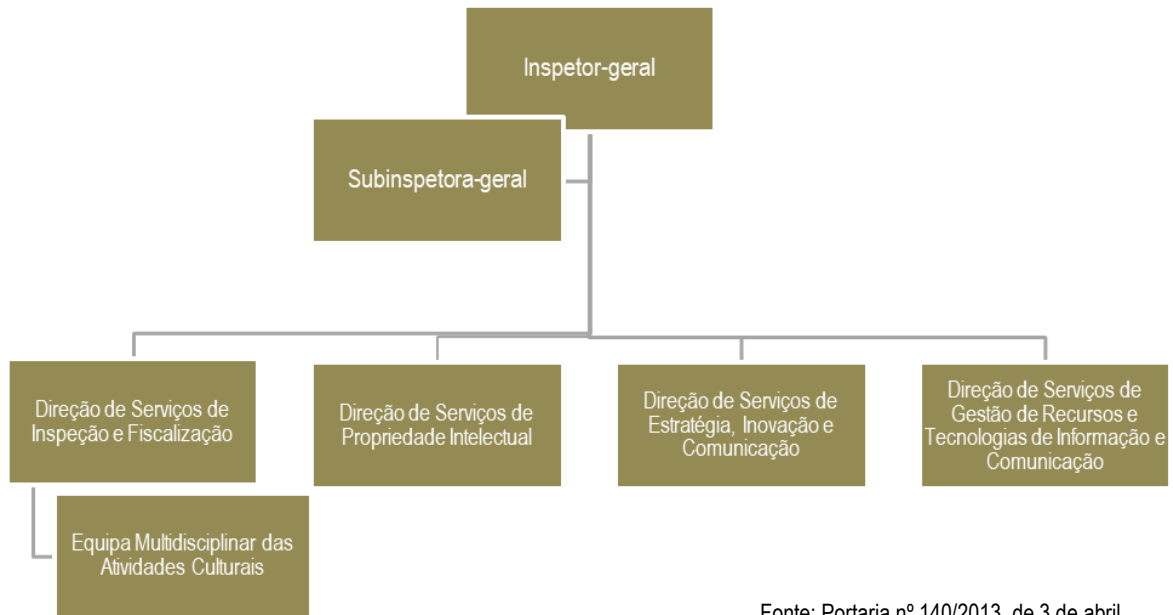


LEMA

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.



Fonte: Portaria nº 140/2013, de 3 de abril

3. RECURSOS HUMANOS

3.1. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2025 a IGAC, contava com 67 trabalhadores efetivos, tendo-se verificado uma diminuição do número de trabalhadores relativamente ao ano anterior que se consubstanciou em 73 trabalhadores.

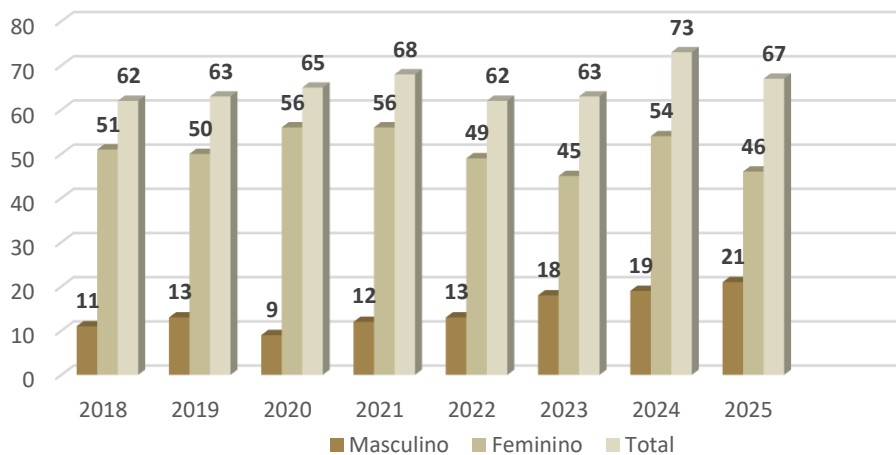


Gráfico 1- N.º de trabalhadores efetivos



Importa salientar que no universo dos 67 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									
Dirigente superior de 2.º grau						1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau					3	1	3	1	4
Técnico superior			4	23			4	23	27
Assistente técnico			4	14			4	14	18
Assistente operacional, operário, auxiliar			1				1		1
Informático			2				2		2
Pessoal de inspeção	7	7					7	7	14
TOTAL	7	7	11	37	3	2	21	46	67

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

Do total de trabalhadores efetivos, 21 são do género masculino e 46 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de 31,04% e feminina de 68,66%.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos 8,96%, enquanto o grupo dos técnicos superiores obteve 40,30%, 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.

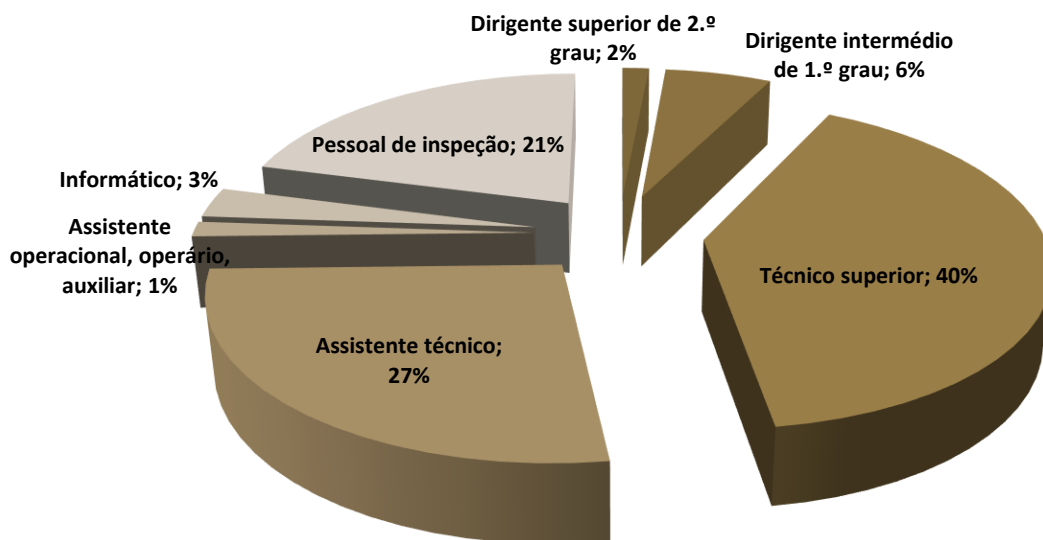


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

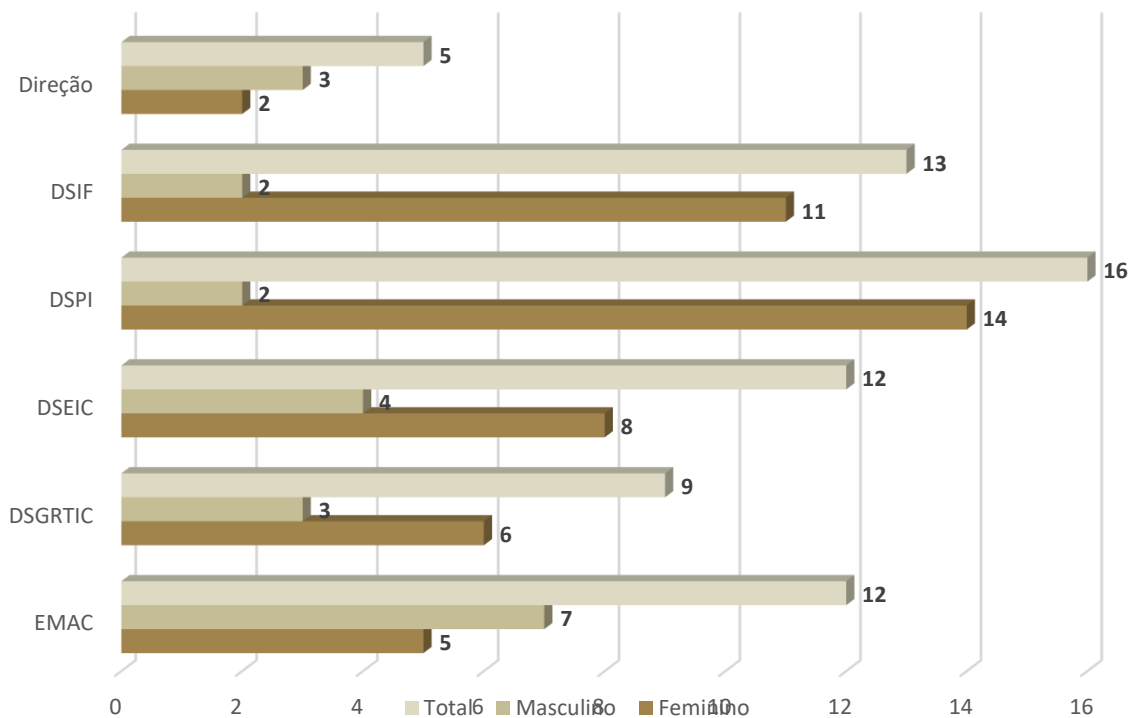


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica



Face ao ano anterior, as carreiras de técnico superior e assistente técnico registaram uma alteração, sendo que a primeira teve uma redução, na ocupação, de oito postos de trabalho e a segunda teve um aumento de um posto de trabalho. A par desta realidade, a carreira de técnico de sistemas e tecnologias de informação manteve os dois postos de trabalho, ao passo que a carreira inspetiva foi marcada por um aumento de dois postos de trabalho.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2024		Total	2025		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	1		1			
Dirigente superior de 2.º grau		1	1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau	2	2	4	3	1	4
Técnico superior	6	29	35	4	23	27
Assistente técnico	2	15	17	4	14	18
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		1	1		1
Informático	2		2	2		2
Pessoal de inspeção	5	7	12	7	7	14
TOTAL	19	54	73	21	46	67

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 11,94%.

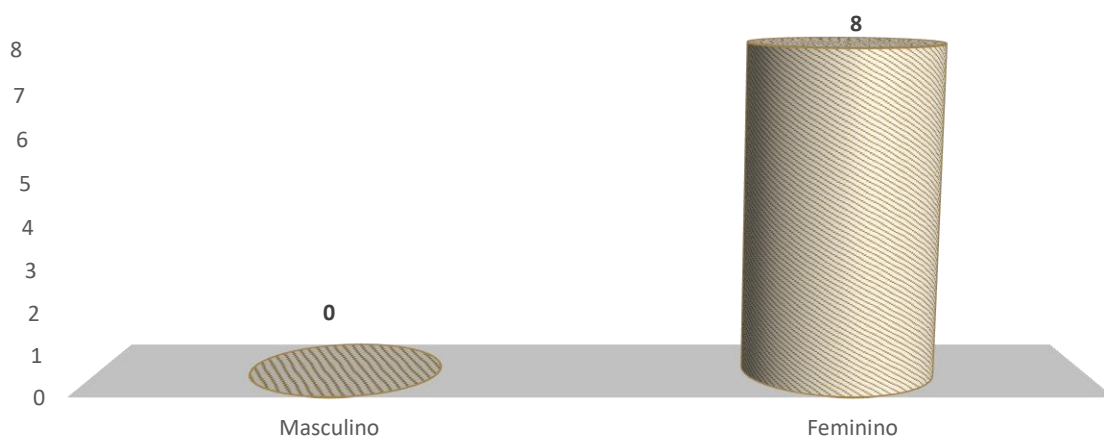


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência

Relativamente a trabalhadores de nacionalidade estrangeira, encontra-se a exercer funções na IGAC, um trabalhador.

3.2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES

A estrutura etária dos trabalhadores da IGAC situa-se no intervalo compreendido entre os 35 e 69 anos de idade. Uma análise simples por escalões etários permite verificar que existem três faixas etárias com um número de trabalhadores aproximado, nomeadamente nos escalões 45-49 e 50-54 anos, ambos com 12 trabalhadores, e o escalão 55-59 anos, com 18 trabalhadores.

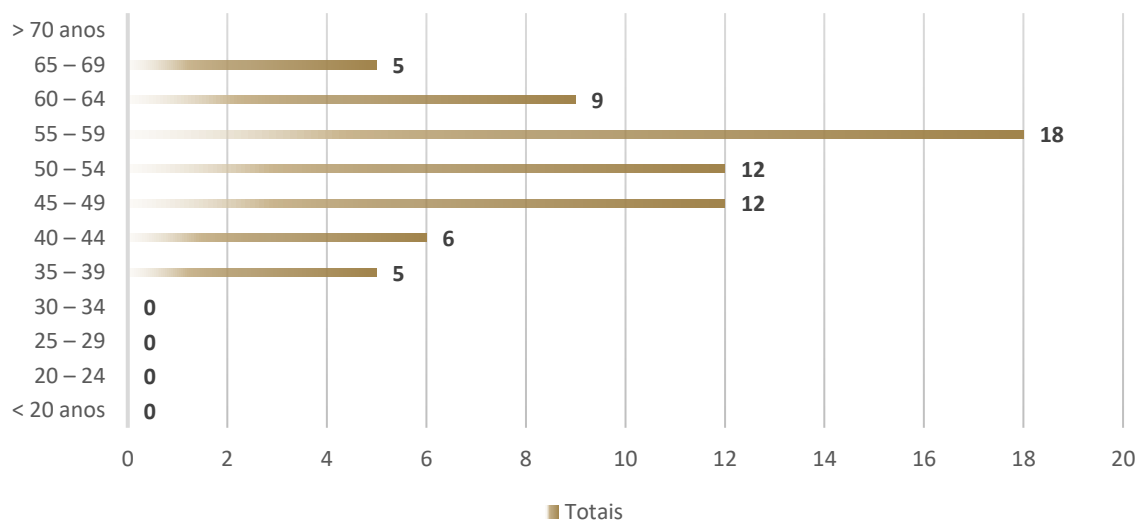


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género



Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2025 (67), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos 53,08 anos, valor superior ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), o ano de 2025 situou-se nos 45%, percentagem igualmente superior, face ao período homólogo em 2024.

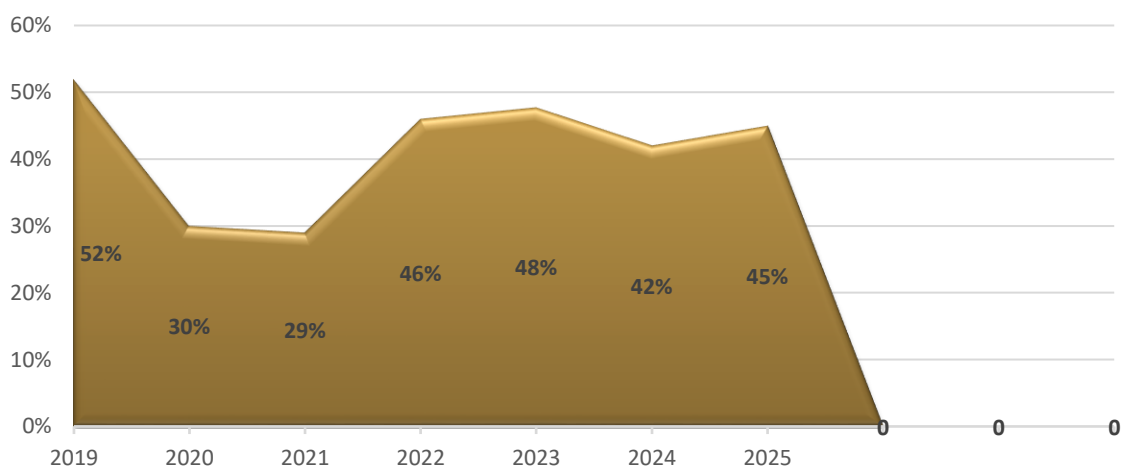


Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento

3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

No ano de 2025, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 25,22 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 entre os 25-29, com 12 trabalhadores.

Pelo contrário, os escalões de antiguidade com menor número de trabalhadores são os escalões 5-9 e 10-14 (ambos com quatro trabalhadores) e o escalão 30-34, com cinco trabalhadores.

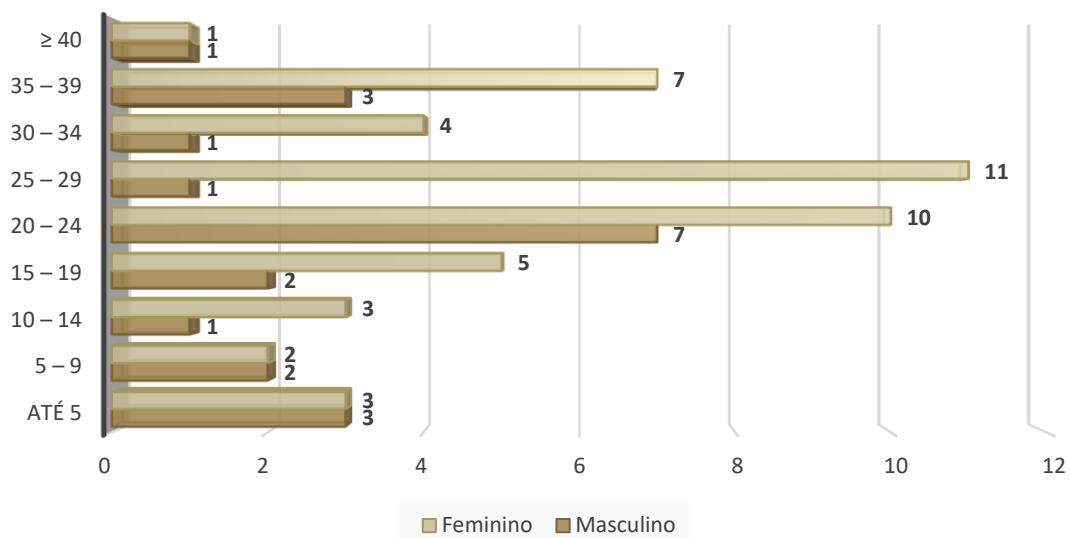


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efetivos por habilitações literárias e género, dos cinquenta trabalhadores que detêm grau académico superior, sete são mestrados e um doutoramento. Destes, trinta e quatro são do género feminino e dezasseis do género masculino.

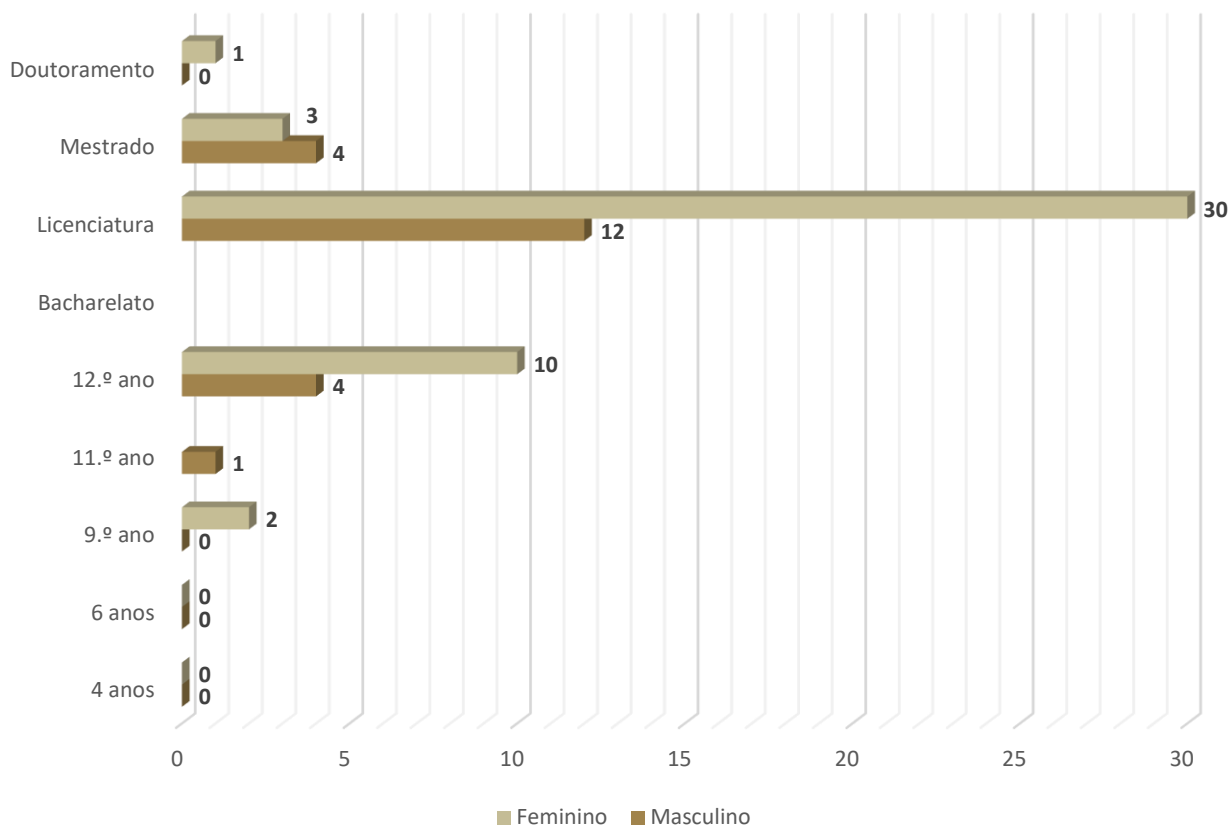


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de 74,62%, 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 22,38%. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa 2,98%, com 2 trabalhadores.

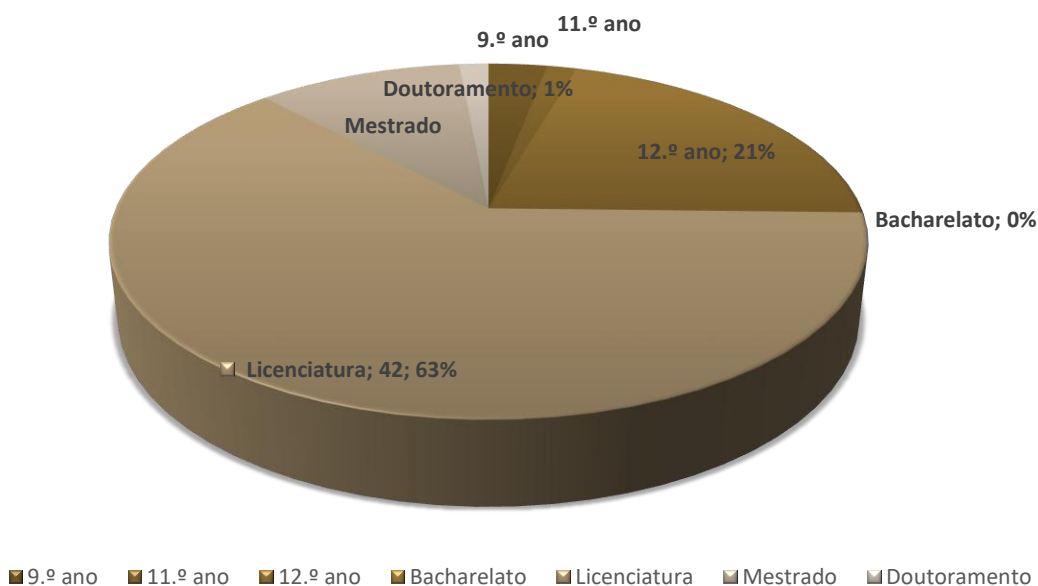


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2025, registou-se um total de 17 admissões e 23 saídas. No grupo de assistentes técnicos registou-se duas saídas e cinco entradas. Já no grupo do pessoal de inspeção, foram registadas uma saída e três entradas. No que diz respeito aos técnicos superiores, houve uma maior movimentação de recursos, tendo tido treze saídas e nove entradas. Ainda, no grupo de Dirigentes, houve duas saídas e uma entrada.

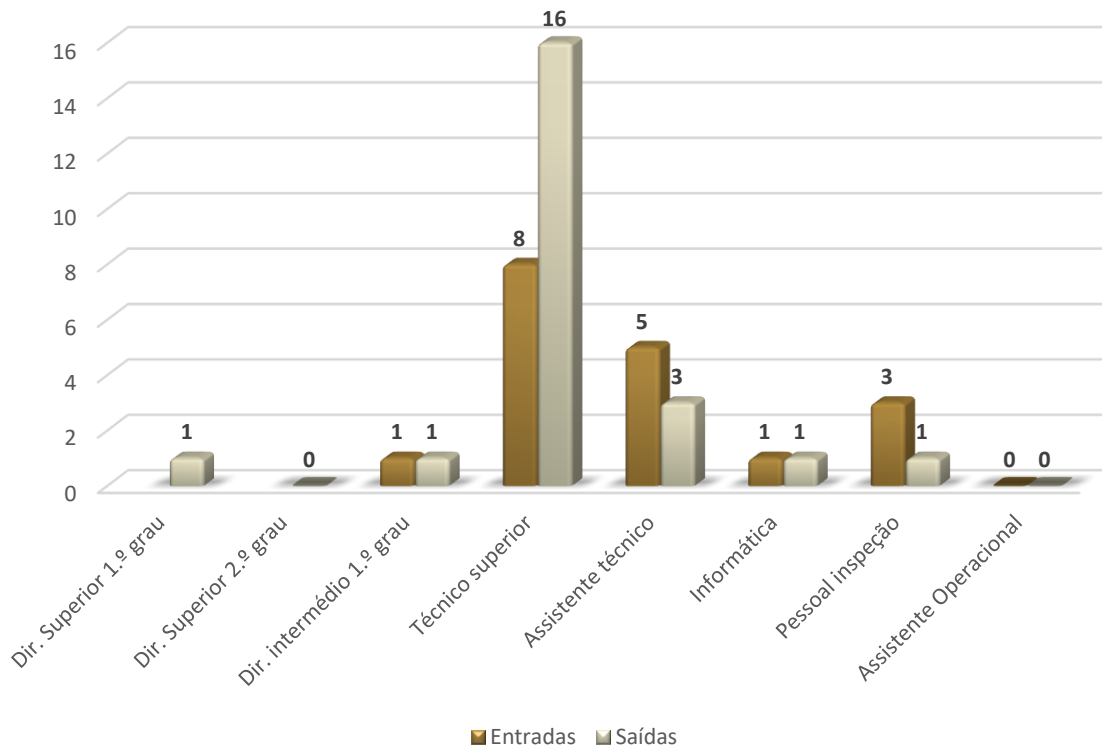


Gráfico 10 – Número de trabalhadores - admissão e saída

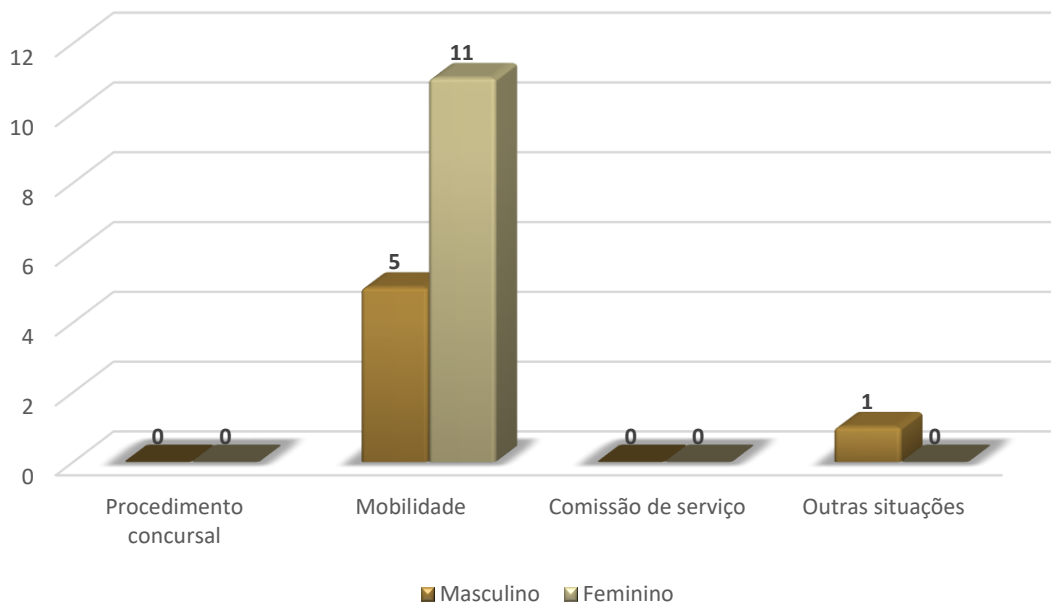


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores



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

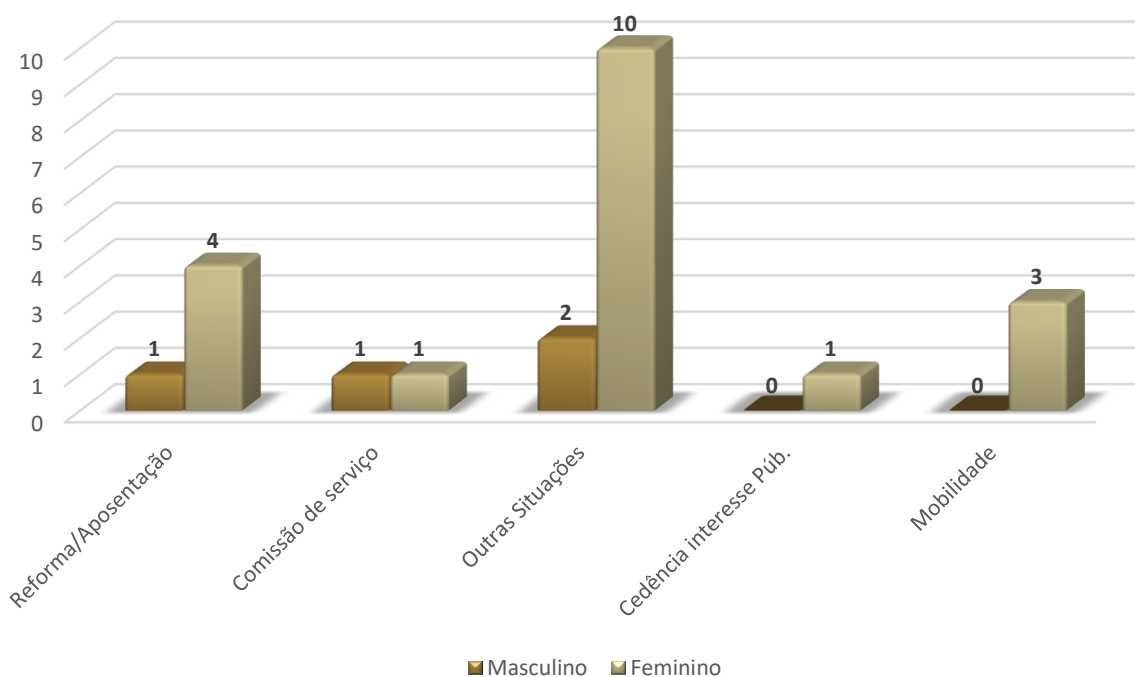


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

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 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.



3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2025, 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	1					1
Dirigente superior de 2.º grau						
Dirigente intermédio de 1.º grau						
Técnico superior	11					11
Assistente técnico	3					3
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Técnico de Informática	3					3
Pessoal de inspeção						
TOTAL	18	0	0	0	0	18

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, em regra, a modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, abrangendo 54 trabalhadores, o que representa mais de metade do efetivo global com este horário. Na modalidade de jornada estão abrangidos 7 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário incluem-se 6 trabalhadores.

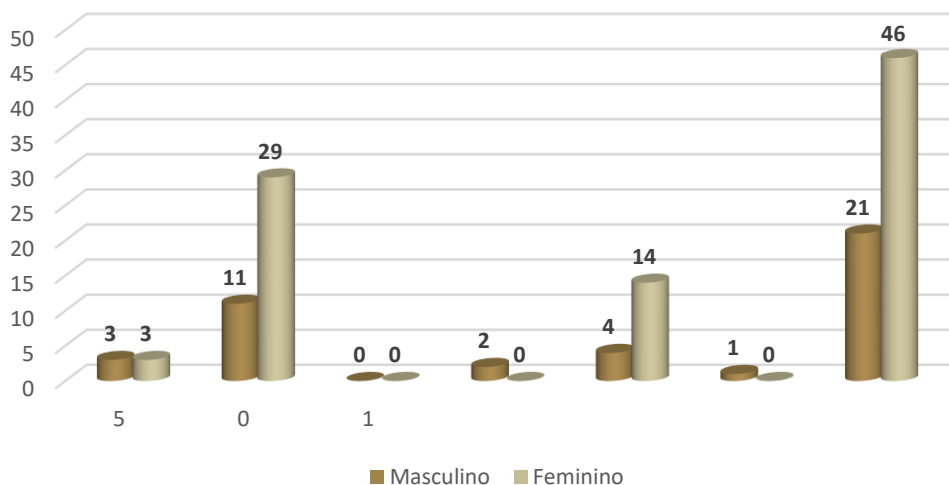


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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 2025, os trabalhadores da IGAC efetuaram 1466 horas de trabalho suplementar, número de horas ligeiramente superior ao ano anterior.

O trabalho suplementar foi realizado maioritariamente em período diurno, com 835 horas e em dia de descanso semanal complementar, com 288 horas e 30 minutos, seguido do descanso semanal obrigatório, com 209 horas, verificando-se ainda a realização de trabalho suplementar prestado em dia feriado e trabalho suplementar noturno, num total de 133 horas e 30 minutos.

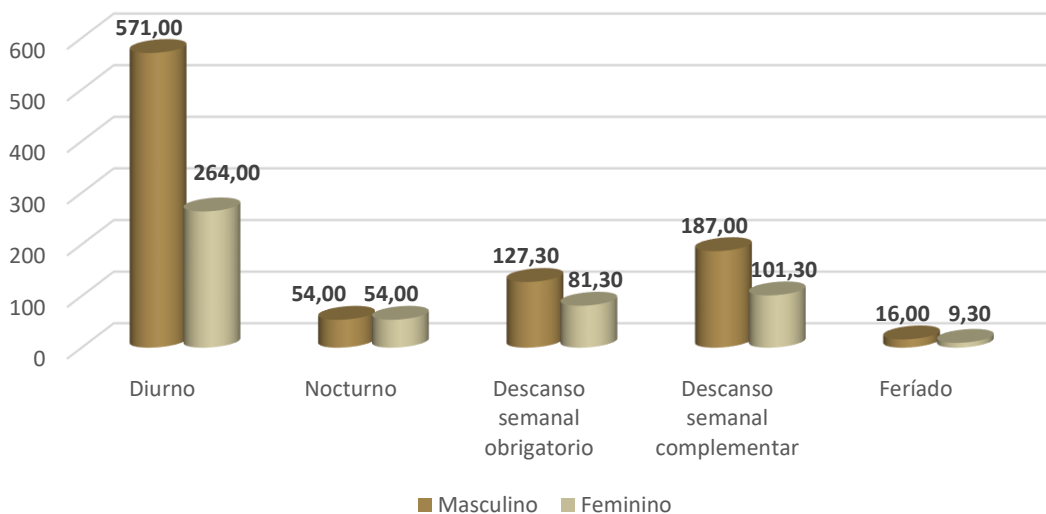


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2025 tem maior representatividade o pessoal de inspeção, com 679 horas, seguido do grupo dos assistentes operacionais, com 470 horas e do grupo dos técnicos superiores, com 317 horas. Do lado oposto, com menos expressão, surge o grupo profissional dos técnicos de sistemas e tecnologias de informação e dos assistentes técnicos, sem registo de horas.

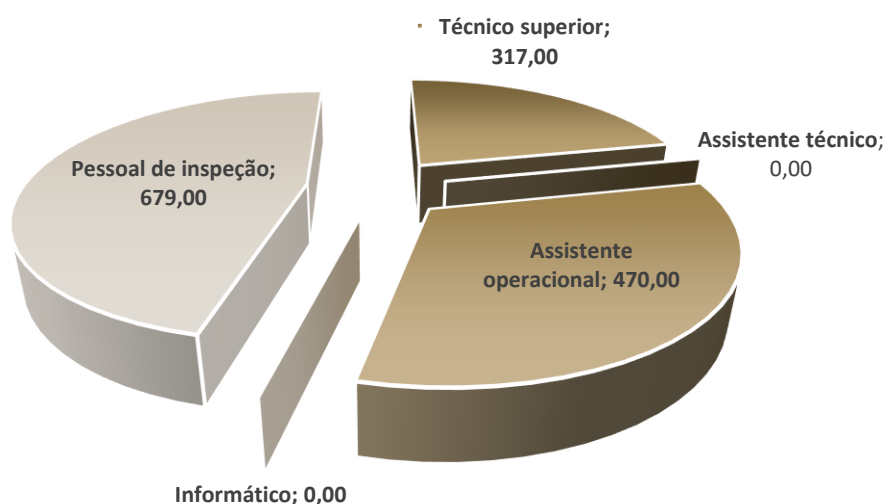


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional



3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2025, verificou-se um total de 2640,5 dias de ausências de trabalhadores. Comparativamente com o período homólogo, a taxa de absentismo diminuiu substancialmente, fixando-se nos 7,41%, o que contraria a taxa de absentismo que tinha marcado o ano 2024, com 15,17%.

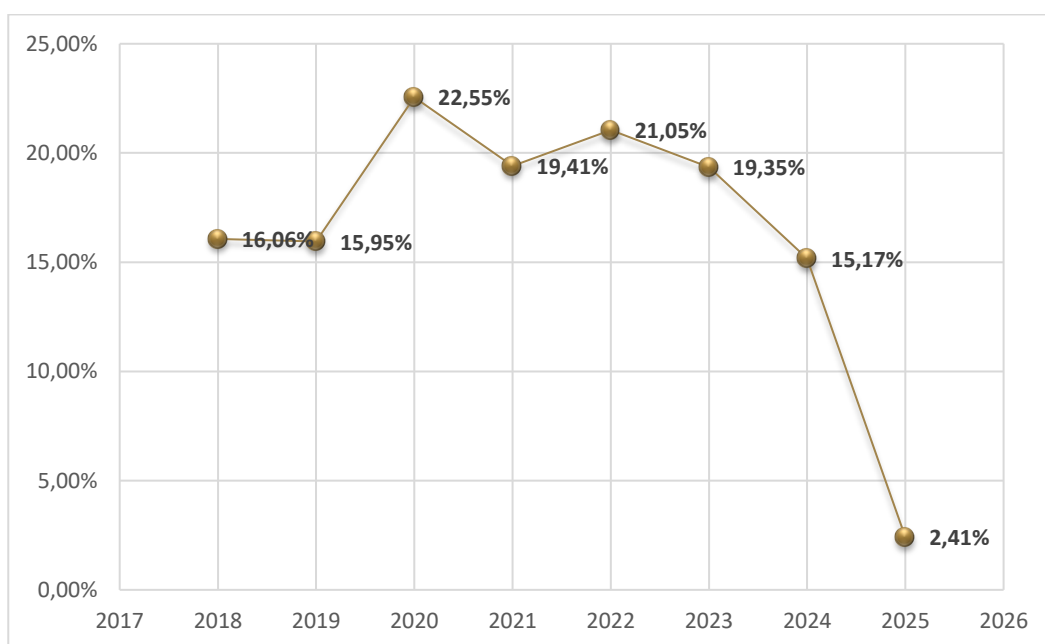


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com 528 dias de ausência, seguido de ausência por outros motivos, com 1839,5 dias de ausência.

Na rubrica “outros”, estão incluídas as ausências por motivos de férias, cumprimento de obrigações legais, deslocação a estabelecimento de ensino (descendentes), tolerâncias de ponto, licença sem vencimento, congressos, formação, candidatos a eleições para cargos públicos, dispensa para acompanhamento nas mesas de assembleia de voto e por motivos não imputáveis ao trabalhador.

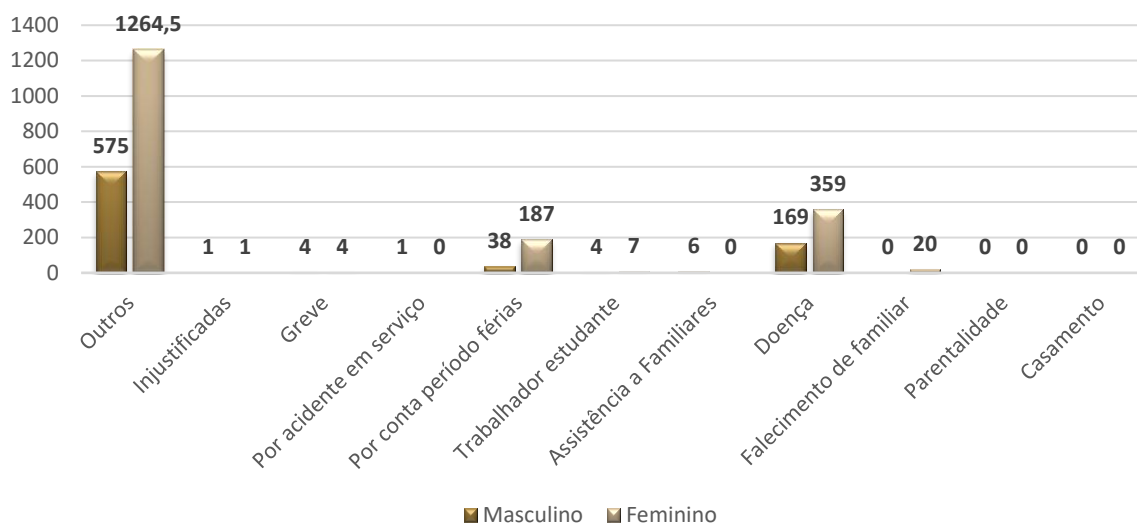


Gráfico 17- Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos técnicos superiores com 819 dias de ausências, seguido pelo grupo dos assistentes técnicos com 449,5 dias de ausência.

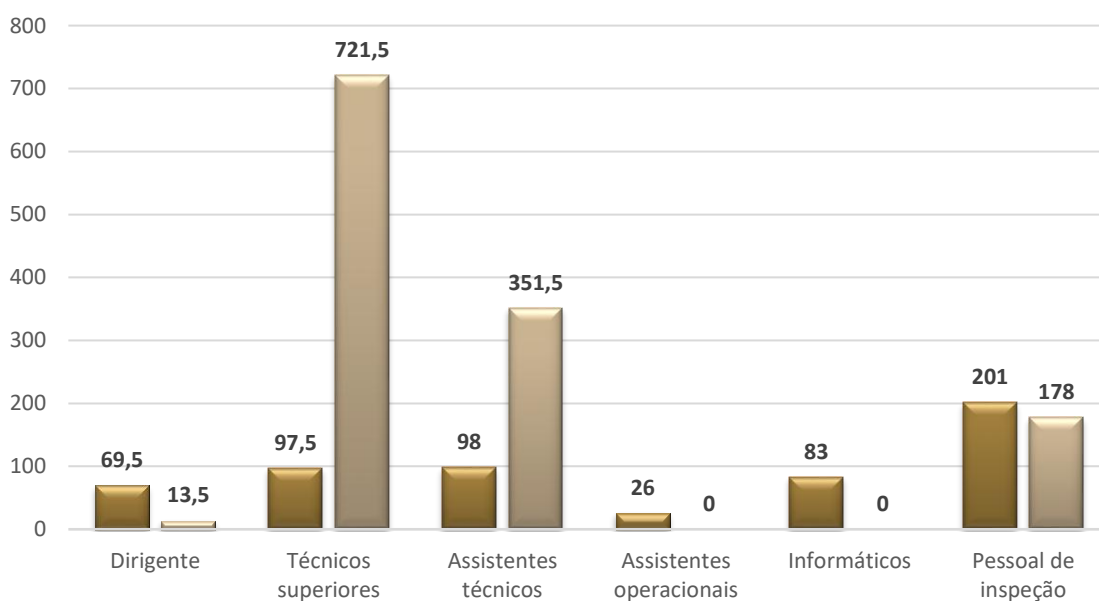


Gráfico 18 - Número de ausências por grupo profissional



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 (12) 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€	4	2	6
1.001€ - 1.250€	1	7	8
1.251€ - 1.500€	2	5	7
1.501€ - 1.750€	2	10	12
1.751€ - 2.000€	0	7	7
2.001€ - 2.250€	5	3	8
2.251€ - 2.500€	0	3	3
2.501€ - 2.750€	2	3	5
2.751€ - 3.000€	0	1	1
3.001€ - 3.250€	1	2	3
3.251€ - 3.500€	3	2	5
3.501€ - 3.750€	0	1	1
3.751€ - 4.000€	1	0	1
4.001€ - 4.250€	0	0	0
4.251€ - 4.500€	0	0	0
4.501€ - 4.750€	0	0	0
4.751€ - 5.000€	0	0	0
5.001€ - 5.250€	0	0	0
5.251€ - 5.500€	0	0	0
5.501€ - 5.750€	0	0	0
5.751€ - 6.000€	0	0	0
Mais 6.000€	0	0	0
TOTAL	21	46	67

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género



A remuneração ilíquida mínima auferida na IGAC é no valor de 979,05 € (masculino e feminino).

A remuneração ilíquida máxima auferida na IGAC é no valor de 3.972,72€ (masculino) e 3.481,69€ (feminino).

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	979,05 €	979,05 €
Máxima (€)	3.972,72€	3.481,69 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2025, foram gastos 2.703.196,96 € em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de 111.039,90 €, em comparação com o período homólogo. A rubrica “*Remuneração base*” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com 1.940.048,79 €, seguida da rubrica “*Outros encargos com pessoal*” com 520.781,41 €, onde estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações (CGA) e com a Segurança Social (SS).

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

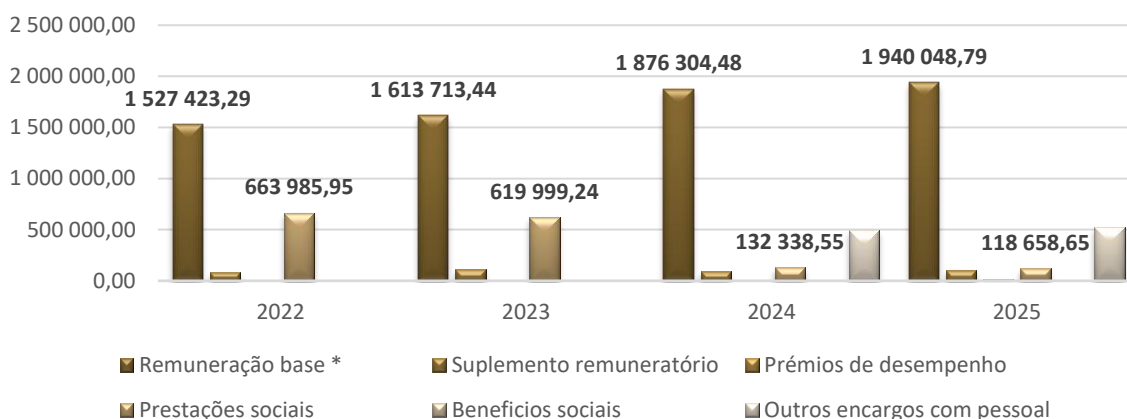


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2025, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de 105.606,29€, verificando-se um aumento de encargos, no valor de 13.954,02 €, face ao ano anterior.

Suplemento remuneratório	2024	2025
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	10.341,30€	12.921,61€
Trabalho normal noturno		
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	12.869,57€	15.405,46€
Abono para falhas	4.485,38€	11.386,54€
Outros regimes de prestação de trabalho	15.358,36€	20.179,56€
Ajudas de custo	5.380,43€	9.841,86€
Representação	37.600,56€	34.483,37€
Secretariado	1.282,93€	699,78€
Outros suplementos remuneratórios	4.333,74€	688,11€
TOTAL	91.652,27€	105.606,29€

Quadro 6 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

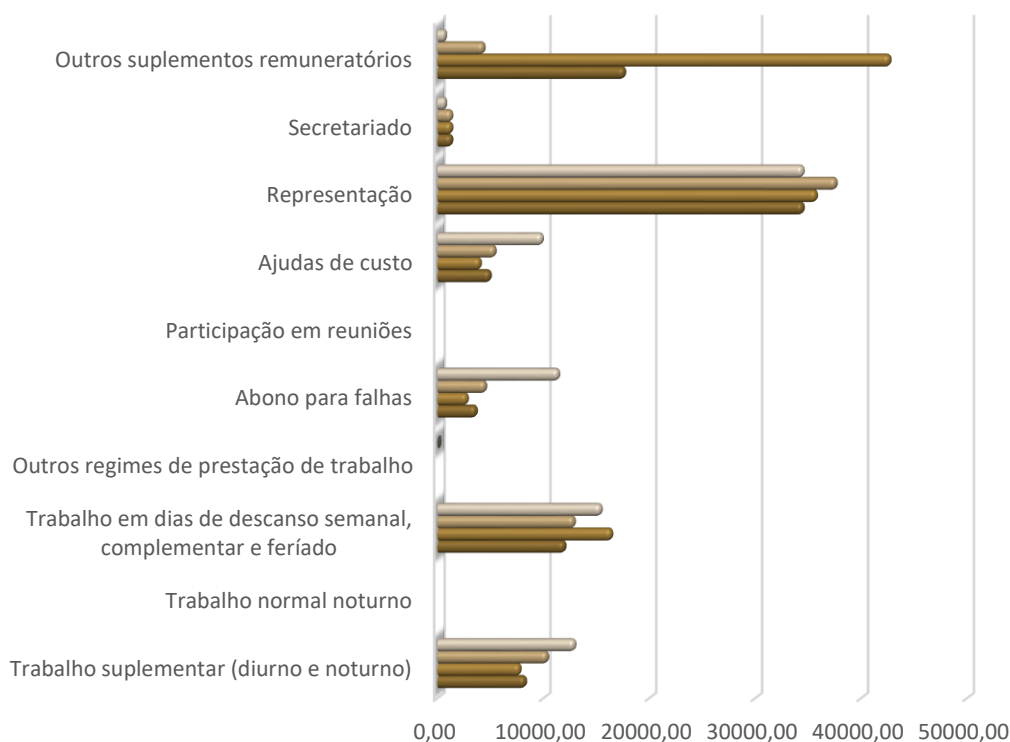


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

No ano de 2025, a despesa assumida com prestações sociais fixou-se nos 118.658,65€, sendo o valor registado inferior, comparativamente com o período homólogo.

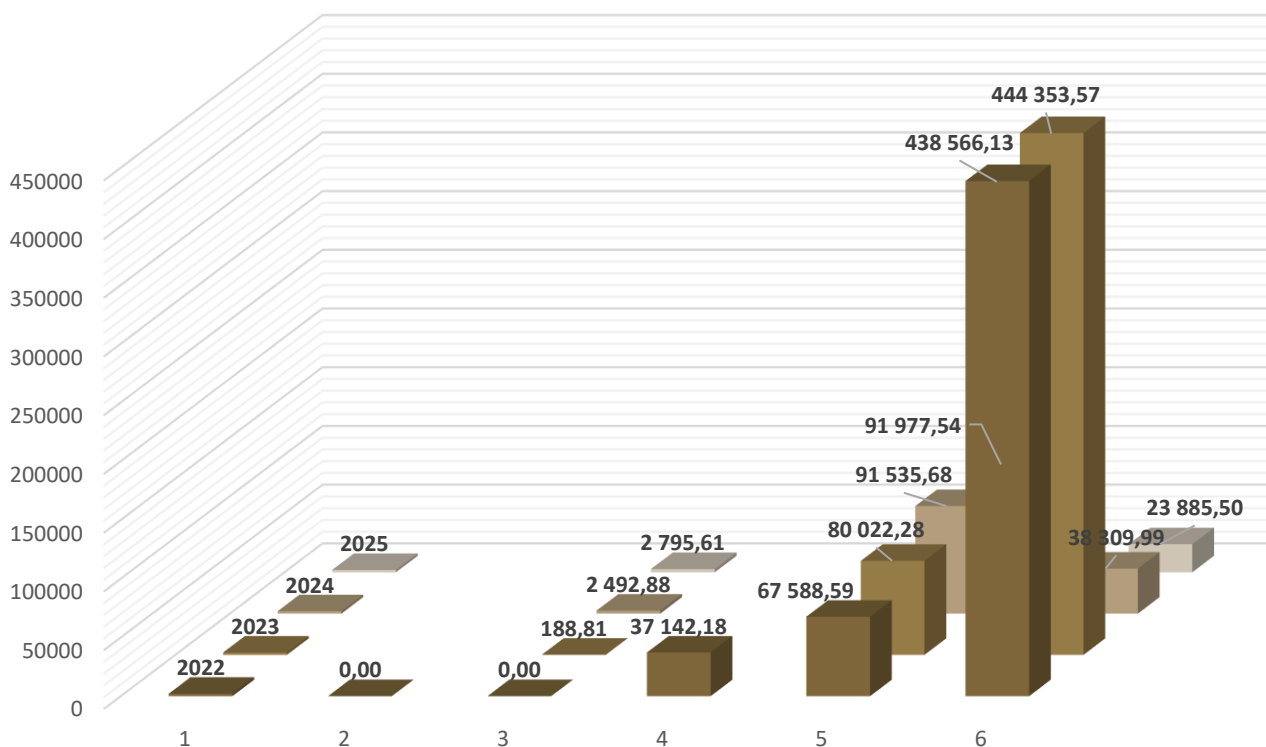


Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores

3.9. SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Durante o ano de 2025, ocorreu um acidente de trabalho, tendo-se verificado ausências por esse motivo. Durante o ano de 2025 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às ações de formação profissional, no ano de 2025, realizaram-se 28 ações de formação profissional. Foram registadas ações de formação profissional de carácter externo. O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 78, o que se traduz



numa taxa de participação em formação de 116,41%. Relativamente às participações de trabalhadores em ações de formação profissional, no ano de 2025, registaram-se 196 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	157	1	38	0	196
TOTAL	157	1	38	0	196

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 38 técnicos superiores, 17 assistentes técnicos e 1 assistente operacional, seguido pelo grupo dos inspetores, com 14 trabalhadores e 2 técnicos de sistemas e tecnologias de informação.

De referir que todos os grupos foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2025.

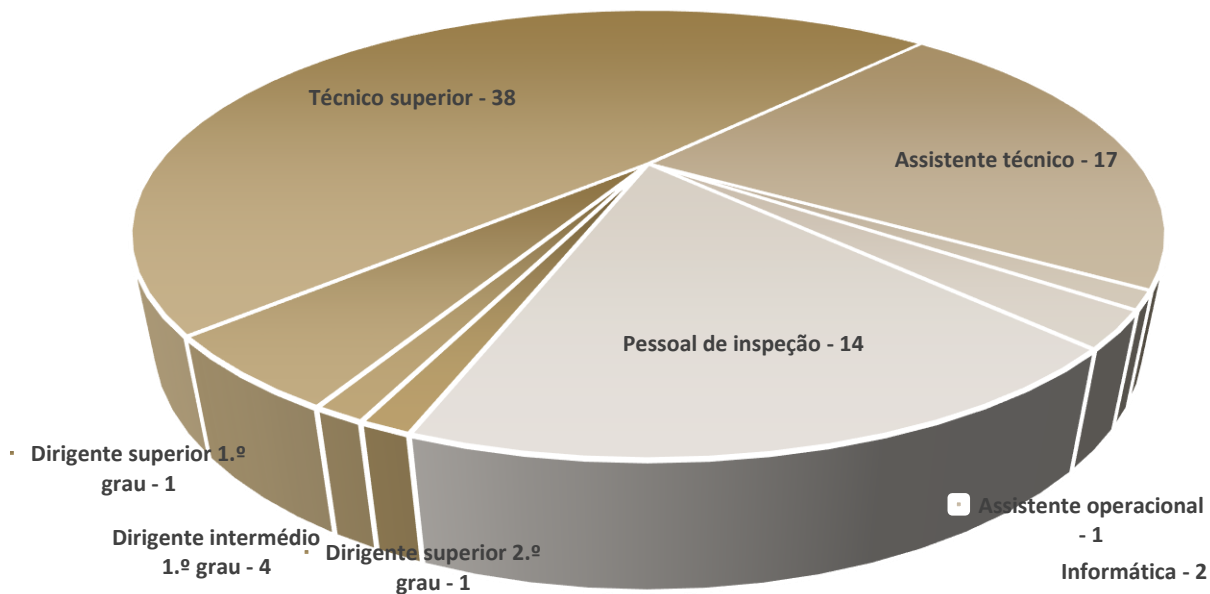


Gráfico 22 – Número de participantes em ações de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas ações de formação profissional realizadas durante o ano de 2025 representou um total de 3866 horas de formação despendidas. -

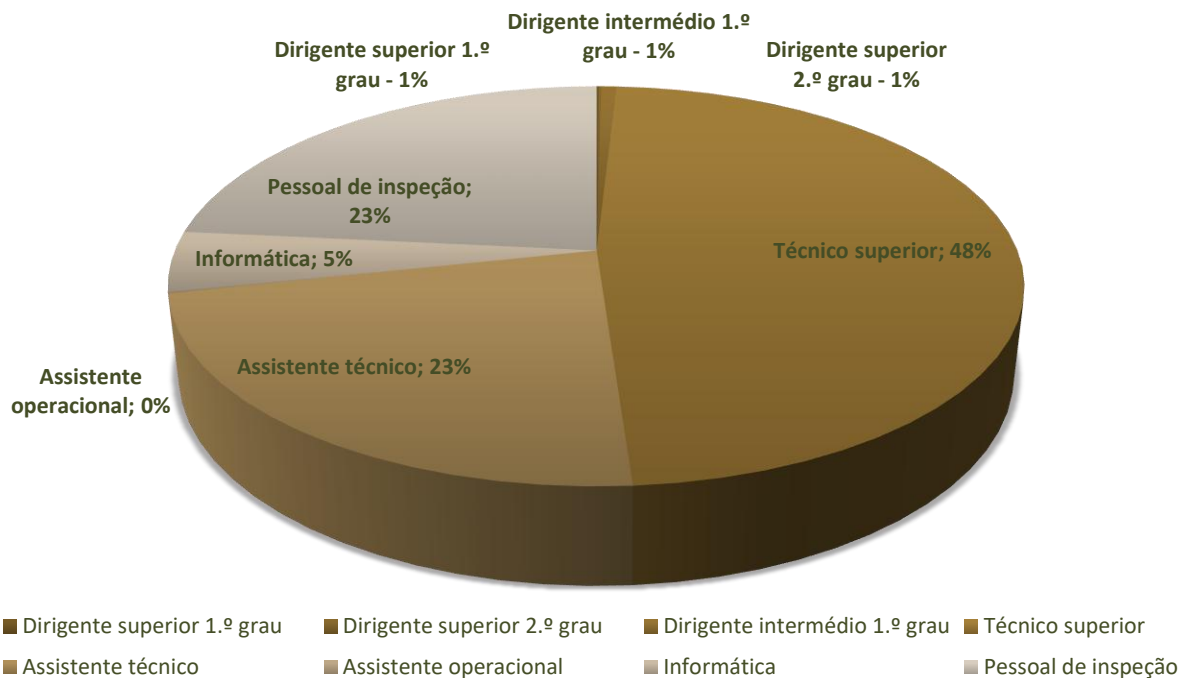


Gráfico 23 – Percentagem relativa ao número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2025 foram de 2.694,60 €, valor inferior ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	0,00 €
Despesas com ações externas	2.694,60 €
TOTAL	2.694,60 €

Quadro 8 – Encargos anuais com formação profissional

3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2025, existiam na IGAC, 7 trabalhadores sindicalizados, que representam 10,45% do total de efetivos. Em termos disciplinares, no ano de 2025 não foram instaurados quaisquer processos disciplinares aos trabalhadores.



4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No ano 2025, 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 2024, ganham especial destaque e constituem um importante instrumento de suporte na evolução diária da gestão da IGAC.

Dos indicadores que se seguem, destaca-se a manutenção de trabalhadores, 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 esta estabilidade 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 2025, 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 de os 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 2025 é referente à taxa de absentismo relativamente ao ano 2024, 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 a 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	2024	2025
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	51,79	53,08
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	2,19	1,97
Índice de envelhecimento	Número de recursos humanos com idade >55anos x 100	42%	45%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	22,01 anos	25,22 Anos
Taxa de tecnicidade	Total de pessoal técnico superior / n.º total de trabalhadores x 100	48%	40%
Taxa de feminização	Total de efetivos femininos/total trabalhadores x 100	73,97%	68,65%
Taxa de feminização dirigente	Total de efetivos femininos dirigentes/ total trabalhadores x 100	5,47%	4,47%
Taxa de habilitação superior	Total Bach + Lic + Mest + Dout / n.º total de trabalhadores x 100	78,08%	74,62%
Taxa de habilitação secundária	Total habilitação do 11.º ao 12.º/n.º total de trabalhadores x 100	19,17%	22,38%
Taxa de habilitação básica	Total habilitação <= 9.º ano/n.º total de trabalhadores x 100	2,73%	2,98%
Taxa de admissão	Total de admissões/n.º total de trabalhadores x 100	24,65%	25,37%
Taxa de saída	Total de saídas/n.º total de trabalhadores x 100	13,69%	29,85%
Taxa de absentismo	Número de dias de faltas/total dias trabalhados (= dias úteis do ano x total trabalhadores) x 100	15,17%	7,41%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida/Menor remuneração base ilíquida	4,60	4,21
Remuneração base média anual	Total de encargos c/ remuneração base/total dos trabalhadores	25 702,80€	28 955,95€
Taxa de participação em formação	total de participantes na formação/ total de trabalhadores x 100	91,78%	116,41%