

BALANÇO SOCIAL 2014

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

*"Aumentar valor à cultura, aos
autores e ao espetáculo"*



GOVERNO DE
PORTUGAL

SECRETÁRIO DE ESTADO
DA CULTURA



IGAC INSPEÇÃO-GERAL
DAS ATIVIDADES
CULTURAIS

BALANÇO SOCIAL 2014

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS



GOVERNO DE
PORTUGAL

SECRETÁRIO DE ESTADO
DA CULTURA



IGAC INSPEÇÃO-GERAL
DAS ATIVIDADES
CULTURAIS

ÍNDICE

Lista de Gráficos	4
Lista de Tabelas	5
1. Apresentação	6
2. Visão, Missão, Valores e Lema	7
3. Organograma	8
4. Recursos Humanos	
4.1. Evolução dos Recursos Humanos 2009/2013	9
4.2. Caracterização dos Recursos Humanos	10
4.2.1. Relação Jurídica de Emprego	11
4.2.2. Estrutura Etária	15
4.2.3. Nível de Antiguidade na Administração Pública	17
4.2.4. Trabalhadores Portadores de Deficiência	19
4.2.5. Estrutura Habilitacional	19
4.2.6. Fluxos – Movimentos de Entradas	22
4.2.7. Fluxos – Movimentos de Saídas	23
4.2.8. Fluxos – Balanço Final por Grupo de Pessoal	24
4.2.9. Horários de Trabalho	25
4.2.10. Trabalho Extraordinário	27
4.2.11. Ausências ao Serviço	29
4.2.12. Greves e Sindicalismo	31
4.2.13. Disciplina	31
5. Remunerações	32
6. Higiene e Segurança	34
7. Formação Profissional	35
8. Ação Social	37
9. Considerações Finais	38



LISTA DE GRÁFICOS

Gráf. 1 – Evolução dos RH, entre 2009-14 (nº trabalhadores)	9
Gráf. 2 – Taxa de feminização, entre 2009-14 (%)	9
Gráf. 3 – Distribuição dos RH por género, entre 2009-14 (nº trabalhadores)	10
Gráf. 4 – Distribuição dos RH em 2014, por género e por grupo de pessoal (nº trabalhadores)	10
Gráf. 5 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, em 2014 (%)	11
Gráf. 6 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, entre 2009-14 (%)	12
Gráf. 7 – Distribuição do tipo de relação jurídica de emprego por grupo de pessoal, em 2014 (%)	12
Gráf. 8 – Pirâmide etária dos RH por género, em 2014 (nº trabalhadores)	15
Gráf. 9 – Taxa de envelhecimento dos RH, entre 2009-14 (%)	16
Gráf. 10 – Média etária, entre 2009-14 (nº anos)	16
Gráf. 11 – Nível de antiguidade por género, em 2014 (nº anos)	17
Gráf. 12 – Nível médio de antiguidade, entre 2009-14 (nº anos)	18
Gráf. 13 – Distribuição dos RH por níveis de escolaridade, em 2014 (%)	20
Gráf. 14 – Distribuição dos níveis habilitacionais dos RH por género, em 2014 (%)	21
Gráf. 15 – Influxos RH durante o ano 2014, por grupo de pessoal (nº trabalhadores)	22
Gráf. 16 – Evolução da taxa de admissão RH, entre 2010-14 (%)	22
Gráf. 17 – Efluxos RH durante o ano 2014, por grupo de pessoal (nº trabalhadores)	23
Gráf. 18 – Evolução da saída de RH, entre 2010-14 (%)	23
Gráf. 19 – Fluxo de entradas e saídas em 2014, por grupos de pessoal (nº trabalhadores)	24
Gráf. 20 – <i>Turnover</i> entre 2010-14 (%)	24
Gráf. 21 – Distribuição dos tipos de horários por género, em 2014 (nº trabalhadores)	25
Gráf. 22 – Horário flexível por género e grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)	26
Gráf. 23 – Horário em jornada contínua por género e grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)	26
Gráf. 24 – Isenção de horário por género e grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)	26
Gráf. 25 – Repartição do trabalho extraordinário por tipologia, em 2014 (%)	27
Gráf. 26 – Evolução do trabalho extraordinário, entre 2010-14 (nº horas)	27
Gráf. 27 – Trabalho extraordinário por grupo de pessoal, entre 2010-14 (nº horas)	28
Gráf. 28 – Taxa de absentismo, entre 2010-14 (%)	30

LISTA DE GRÁFICOS (CONT.)

Gráf. 29 – Repartição dos encargos com pessoal por tipo de remuneração, em 2014 (%)	32
Gráf. 30 – Evolução do total de encargos com pessoal, entre 2011-14 (EUR)	33
Gráf. 31 – Acidentes em serviço, entre 2011-14 (nº dias)	35
Gráf. 32 – Custos com formação profissional, entre 2010-14 (EUR)	35
Gráf. 33 – Distribuição dos formandos por tipo de ação, em 2014 (%)	35
Gráf. 34 – Distribuição dos formandos por tipo de ação e por grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)	36

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Mapa I de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	14
Tabela 2 – Mapa II de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	16
Tabela 3 – Mapa III de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	18
Tabela 4 – Trabalhadores portadores de deficiência, em 2014 (nº trabalhadores)	19
Tabela 5 – Mapa IV de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	19
Tabela 6 – Mapa V de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	21
Tabela 7 – Mapa VI de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	25
Tabela 8 – Trabalho extraordinário por tipo e género, em 2014 (nº horas)	28
Tabela 9 – Ausências por tipo e grupo de pessoal, em 2014 (nº dias)	29
Tabela 10 – Mapa VII de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	30
Tabela 11 – Mapa VIII de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	31
Tabela 12 – Mapa IX de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	33
Tabela 13 – Acidentes de trabalho em 2014, por localização (nº dias)	34
Tabela 14 – Mapa X de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)	36
Tabela 15 – Distribuição dos encargos sociais por tipo de Ação Social, em 2014 (EUR)	37

1. APRESENTAÇÃO

O Balanço Social, cuja elaboração é determinada pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, é 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, e 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 poderá ainda demonstrar, de forma objetiva, as necessidades e até os riscos associados à gestão de recursos humanos da organização. Pode ainda, no contexto da reestruturação da Administração Pública, proporcionar a análise evolutiva e comparativa dos seus recursos, aspeto que se afigura particularmente útil.

Conhece-se que 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.

Os indicadores agora apresentados fornecem uma análise comparativa com os anos anteriores ao analisado, e permitem constatar 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.

Neste sentido, o conteúdo retrospectivo do balanço social, acrescido de indicadores, quadros e gráficos, é essencial para uma análise global e precisa da situação dos Recursos Humanos desta inspeção e para permitir uma visão pormenorizada da realidade de cada área analisada. Permite também traçar uma política social tendo em vista a melhoria das condições de trabalho, a segurança e a formação.

O presente instrumento tem, assim, a intenção de situar a IGAC no contexto humano e social, bem como, servir de instrumento de apoio à tomada de decisão aos níveis do planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, cumprindo, assim, o seu desígnio.



2. VISÃO, MISSÃO, VALORES E LEMA

para que existimos

missão

auditar o desempenho das entidades organicamente integradas e dependentes do Secretário de Estado da Cultura, garantir a segurança dos espetáculos artísticos, promover e defender os autores e autenticar e classificar os conteúdos culturais.

o que queremos

visão

acrescentar valor à cultura, aos autores e ao espetáculo

o que nos motiva

lema

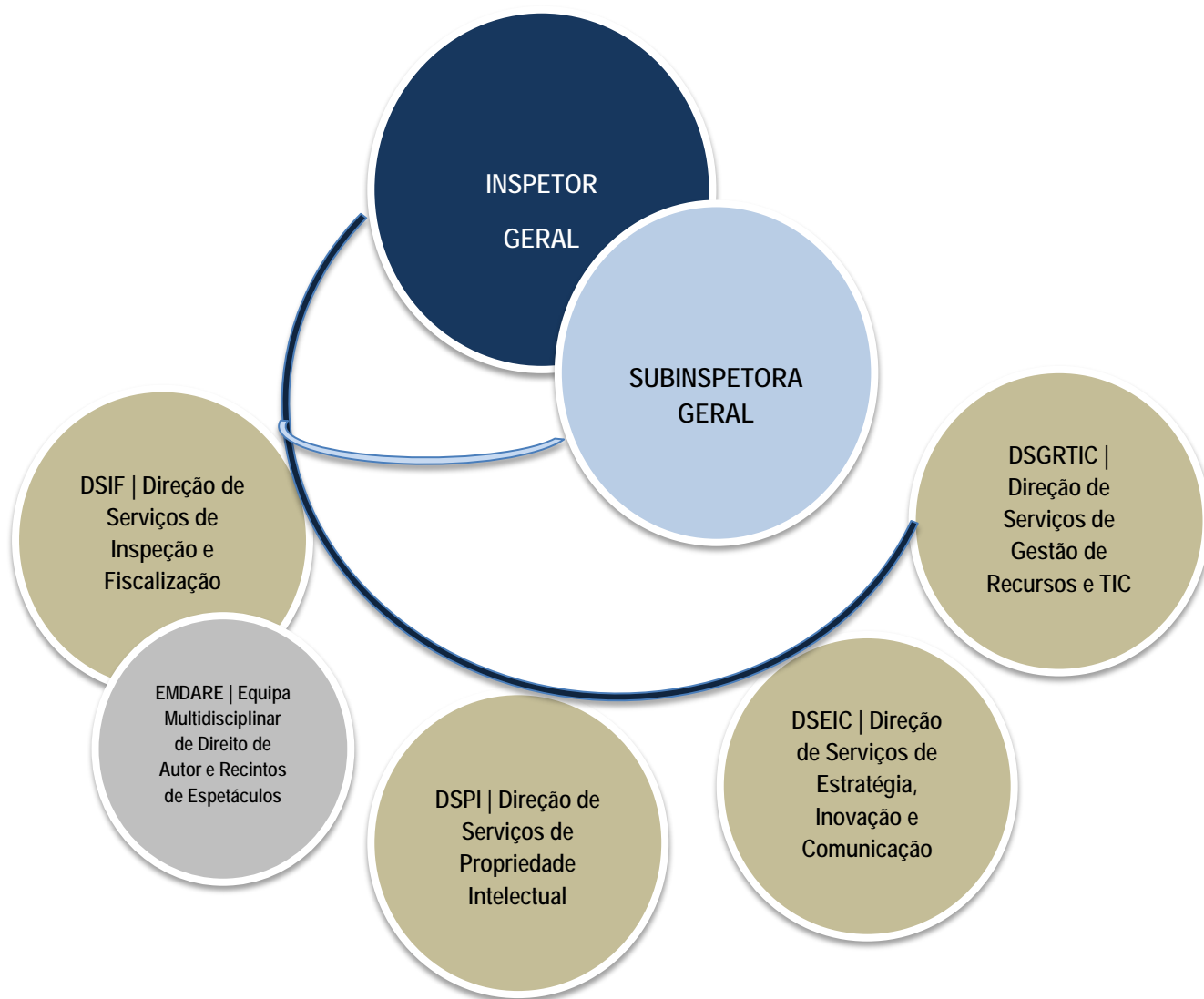
protegemos o que é autêntico

no que acreditamos

valores



3. ORGANOGRAMA



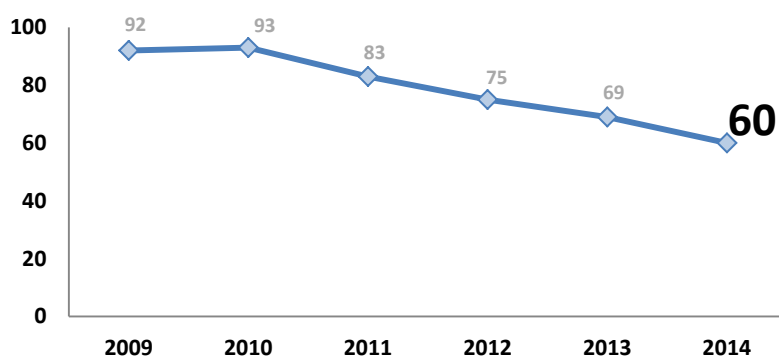
Fonte: Portaria nº 140/2013, de 3 de abril

4. RECURSOS HUMANOS

4.1. EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

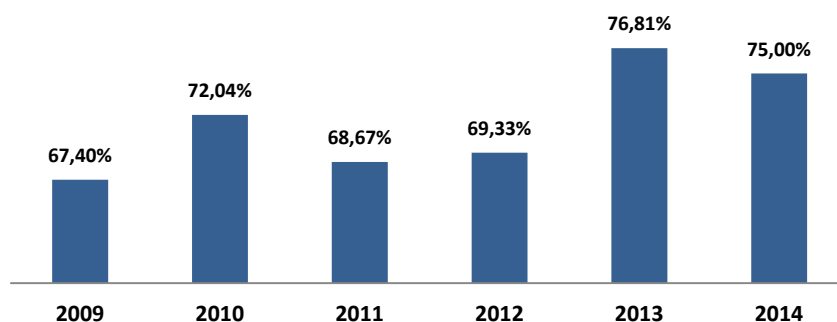
Em 2014 registou-se a tendência decrescente de recursos humanos (RH) que se tem verificado nos últimos anos. Assim, a 31 de dezembro de 2014 constatou-se a existência de 60 trabalhadores a desempenhar funções na IGAC, menos 9 (correspondente a uma variação anual de -13%) comparativamente com o ano anterior (*vide* Gráf. 1).

Gráf. 1 – Evolução dos RH, entre 2009-14 (nº trabalhadores)



Relativamente à participação feminina no total da força de trabalho da instituição, desde 2008 que se tem assistido a um gradual aumento com algumas ligeiras oscilações. Em 2014, a taxa de feminização (*vide* Gráf. 2) manteve-se aproximadamente ao mesmo nível relativamente ao ano anterior, embora se tenha registado uma descida muito pouco significativa (de 1,81 pontos percentuais).

Gráf. 2 – Taxa de feminização, entre 2009-14 (%)

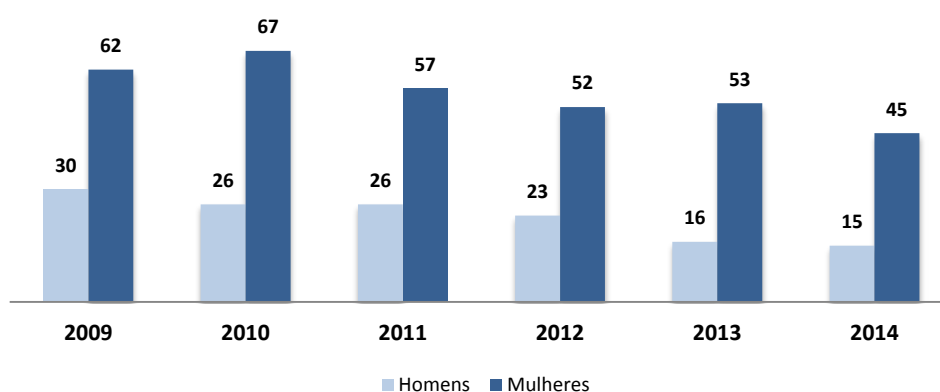


4. Recursos Humanos

4.2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

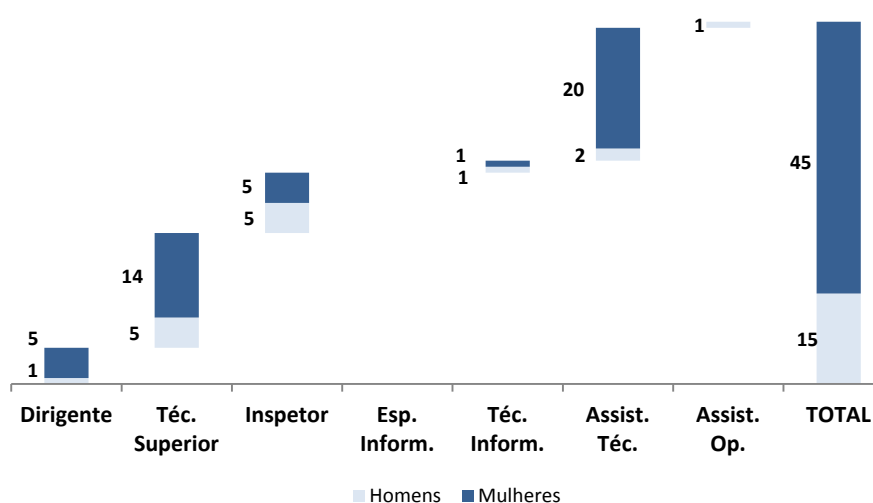
Conforme decorre da análise do Gráf. 2 (com taxas de feminização > 50%), o universo dos trabalhadores da IGAC tem-se registado maioritariamente do género feminino. O ano de 2014 não é exceção, contando com uma população composta por 75% trabalhadores do género feminino e 25% do género masculino.

Gráf. 3 – Distribuição dos RH por género, entre 2009-14 (nº trabalhadores)



Em 2014, é possível constatar que a distribuição do género feminino pelos grupos de pessoal não é uniforme, concentrando-se essencialmente em dois grupos: "Técnico Superior" e "Assistente Técnico" (neste último, encontram-se contabilizados os 2 únicos coordenadores técnicos do organismo), enquanto que o masculino é mais frequente no grupo "Técnico Superior" e "Inspetor" (vide Gráf. 4).

Gráf. 4 – Distribuição dos RH em 2014, por género e por grupo de pessoal (nº trabalhadores)



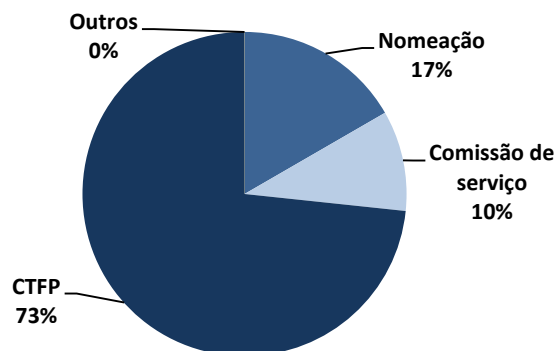
4. Recursos Humanos

4.2.1. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

Do total de 60 trabalhadores, constatou-se que (*vide* Gráf. 5):

- ⊥ 73% (i.e., 44 trabalhadores) encontrava-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas (CTFP);
- ⊥ 17% (i.e., 10 trabalhadores) encontrava-se em regime de nomeação definitiva, onde se enquadra unicamente o grupo de pessoal da Inspeção;
- ⊥ 10% (i.e., 6 trabalhadores) encontrava-se em regime de comissão de serviço.

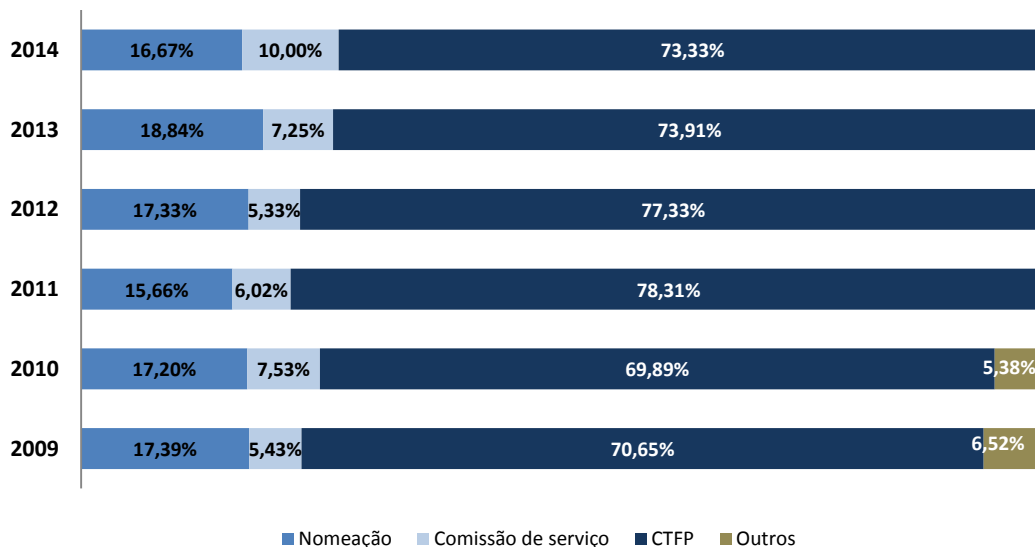
Gráf. 5 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, em 2014 (%)



Comparativamente com o ano de 2013 (*vide* Gráf. 6), registou-se:

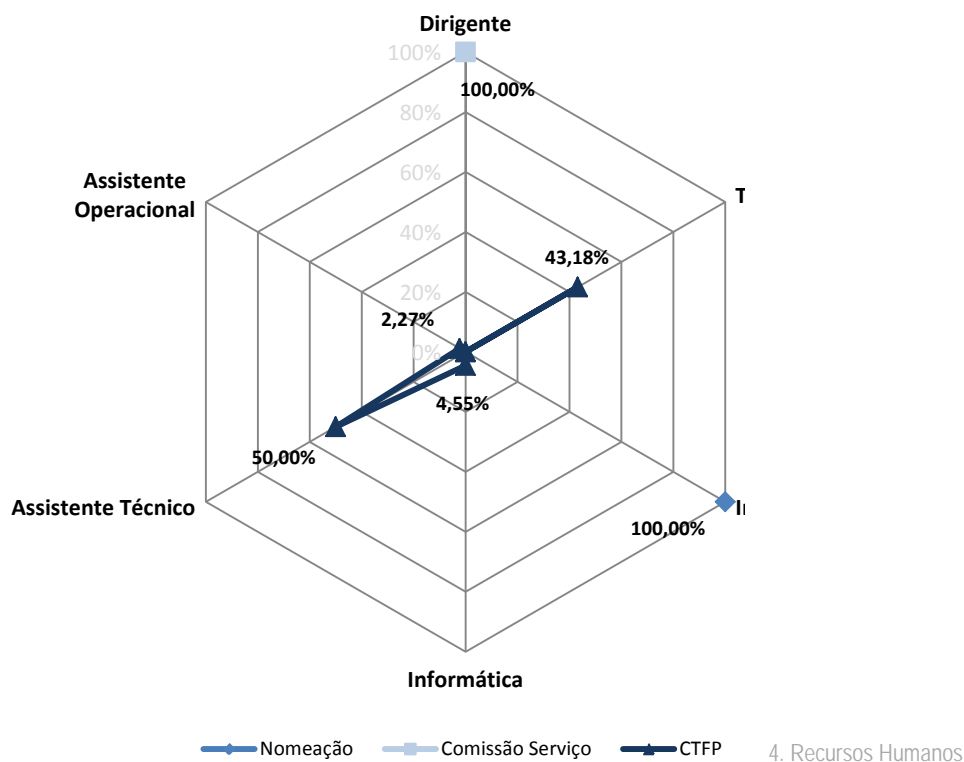
- ⊥ Diminuição do peso relativo dos trabalhadores em regime de nomeação, que passou de 13 para 10 trabalhadores;
- ⊥ Aumento do peso relativo dos trabalhadores em regime de comissão de serviço, que passou de 5 para 6 trabalhadores;
- ⊥ Redução do peso relativo dos trabalhadores em regime de CTFP, que passou de 51 para 44 trabalhadores;
- ⊥ Manutenção da inexistência de trabalhadores contratados em regime de prestação de serviços.

Gráf. 6 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, entre 2009-14 (%)



Analisando da ótica do grupo de pessoal (vide Gráf. 7), verificou-se que:

Gráf. 7 – Distribuição do tipo de relação jurídica de emprego por grupo de pessoal, em 2014 (%)



4. Recursos Humanos

- ⊥ 100% das comissões de serviço pertence exclusivamente ao grupo de “Dirigentes” (que totalizam 6 trabalhadores);
- ⊥ 100% das nomeações definitivas resulta unicamente do grupo da “Inspeção” (i.e., inspetores superiores e adjuntos, que totalizam 10 trabalhadores);
- ⊥ 100% dos CTFP reparte-se da seguinte forma:
 - 50% para o grupo “Assistente Técnico” (com 22 trabalhadores);
 - 43% resulta do grupo “Técnico Superior” (com 19 trabalhadores);
 - 5% é atribuído ao grupo da “Informática”, mais especificamente ao subgrupo “Técnico de Informático” (com 2 trabalhadores) visto não existirem especialistas;
 - 2% para o grupo de “Assistente Operacional” (com 1 trabalhador).

4. Recursos Humanos



Tabela 1 – Mapa I de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Taxa de Feminização	$\text{N}^\circ \text{Trabalhadores sexo feminino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	75%
Taxa de Masculinização	$\text{N}^\circ \text{Trabalhadores sexo masculino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	25%
Taxa de Enquadramento de Pessoal Dirigente	$\text{N}^\circ \text{Dirigentes} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	10%
Taxa de Feminização de Pessoal Dirigente	$\text{N}^\circ \text{dirigentes do sexo feminino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	8%
Taxa de Masculinização de Pessoal Dirigente	$\text{N}^\circ \text{dirigentes do sexo masculino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	2%
Taxa de Tecnicidade (sentido restrito)	$\text{N}^\circ \text{Dirigentes} + \text{Téc. Sup.} + \text{Insp.} + \text{Esp. Inform.} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	58%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	$\text{N}^\circ \text{Téc. Sup.} + \text{Esp. Inform.} + \text{Insp.} + \text{Téc. Inform.} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	52%
Taxa de Pessoal Técnico Superior	$\text{N}^\circ \text{Técnicos Superiores} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	32%
Taxa de Pessoal Especialista Informática	$\text{N}^\circ \text{Especialistas Informática} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	0%
Taxa de Pessoal Inspetor	$\text{N}^\circ \text{Inspetores} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	17%
Taxa de Pessoal Técnico de Informática	$\text{N}^\circ \text{Técnicos Informáticos} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	3%
Taxa de Pessoal Assistente Técnico	$\text{N}^\circ \text{Assistentes Técnicos} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	37%
Taxa de Pessoal Assistente Operacional	$\text{N}^\circ \text{Assistentes Operacionais} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	2%

4. Recursos Humanos

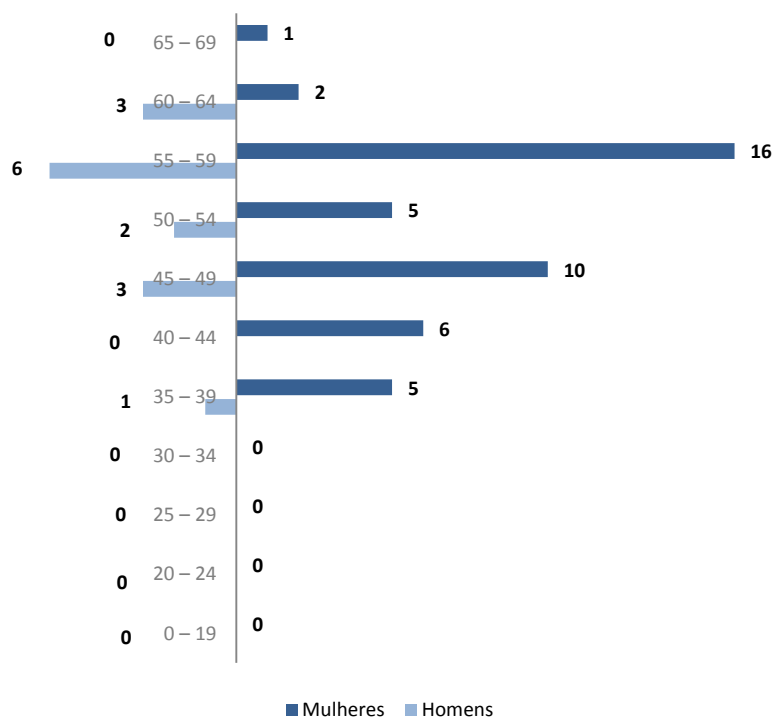


4.2.2. ESTRUTURA ETÁRIA

Analisando a distribuição etária dos trabalhadores da IGAC (*vide* Gráf. 8), verifica-se que:

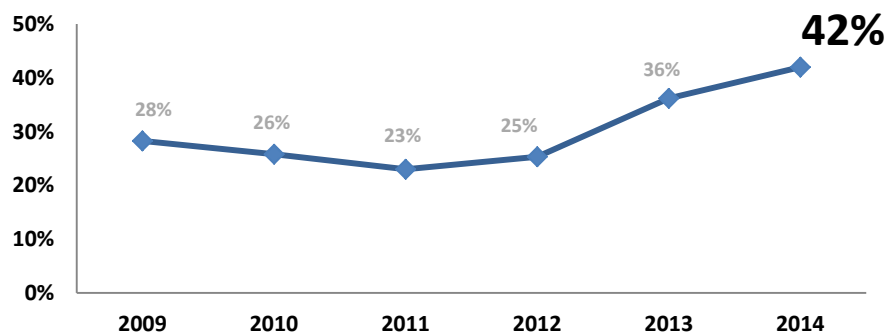
- ⊥ 58% da população feminina (que corresponde a 43% da população total) concentra-se essencialmente em duas faixas etárias: entre os 45-49 e os 55-59 anos, totalizando 26 elementos;
- ⊥ 40% da população masculina (que corresponde a 10% da população total) concentra-se entre os 55-59 anos, com 6 elementos;
- ⊥ 58% da população da IGAC (correspondente a 35 trabalhadores) situa-se no intervalo entre os 45-49 e os 55-59 anos, seguindo o padrão feminino.

Gráf. 8 – Pirâmide etária dos RH por género, em 2014 (nº trabalhadores)



Estes resultados refletem o progressivo envelhecimento dos RH a que se tem assistido nos últimos anos (*vide* Gráf. 9). Assim, em 2014, a taxa de envelhecimento aumentou 6 pontos percentuais relativamente ao ano anterior, passando de 36% para 42%.

Gráf. 9 – Taxa de Envelhecimento dos RH, entre 2009-14 (%)



Paralelamente ao crescimento da taxa de envelhecimento, registou-se igualmente em 2014 um aumento da idade média dos trabalhadores de 50 para 52 anos (*vide* Gráf. 10)

Gráf. 10 – Média etária, entre 2009-14 (nº anos)

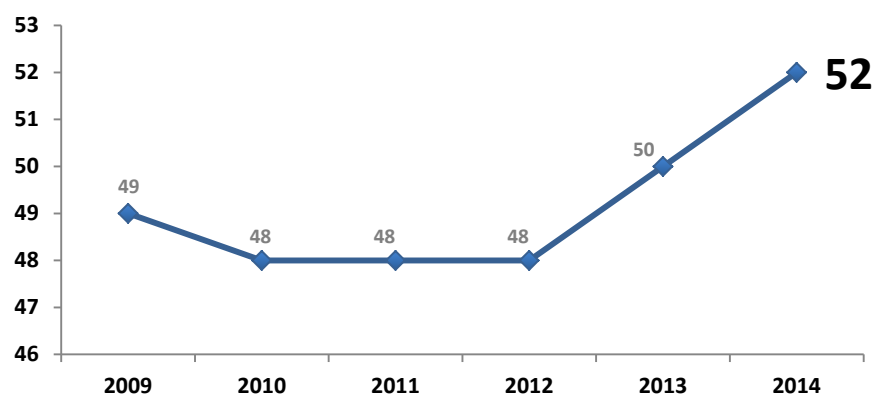


Tabela 2 – Mapa II de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

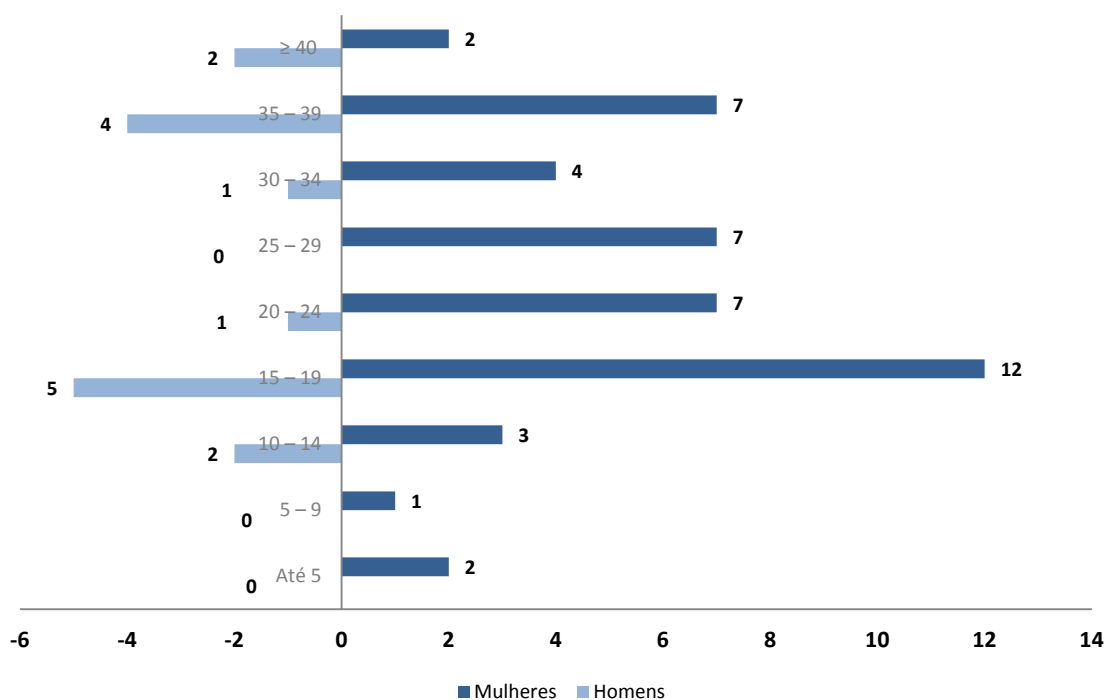
Indicadores de Gestão 2014		
Nível Médio Etário Geral	Σ das idades / Total Nº Trabalhadores	52 anos
Leque Etário	Idade do trabalhador mais idoso (65 anos) / Idade do trabalhador mais jovem (35 anos)	1,86
Taxa de envelhecimento	Trabalhadores com mais 55 anos / Total Nº Trabalhadores * 100	38%

4.2.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Analisando a estrutura de antiguidade da IGAC reportada a 31 de dezembro de 2014 (*vide* Gráf. 11), verifica-se que:

- ⊥ Existem trabalhadoras em todos os níveis de antiguidade, embora predominem no escalão entre 15-19 anos, logo seguido de escalões mais elevados entre os 20-39 anos;
- ⊥ 60% da força de trabalho masculina (que corresponde a 15% do total de trabalhadores, com 9 elementos) concentra-se essencialmente em dois níveis de antiguidade: 15-19 anos e 35-39 anos;
- ⊥ 55% do total de RH da IGAC (correspondente a 33 trabalhadores) tem um nível de antiguidade entre 0-24 anos, sendo predominante o género feminino com um peso relativo de 76%. Os remanescentes 45% (i.e., 27 trabalhadores) apresentam uma antiguidade ≥ 25 anos, onde as mulheres continuam a prevalecer (com 74%).

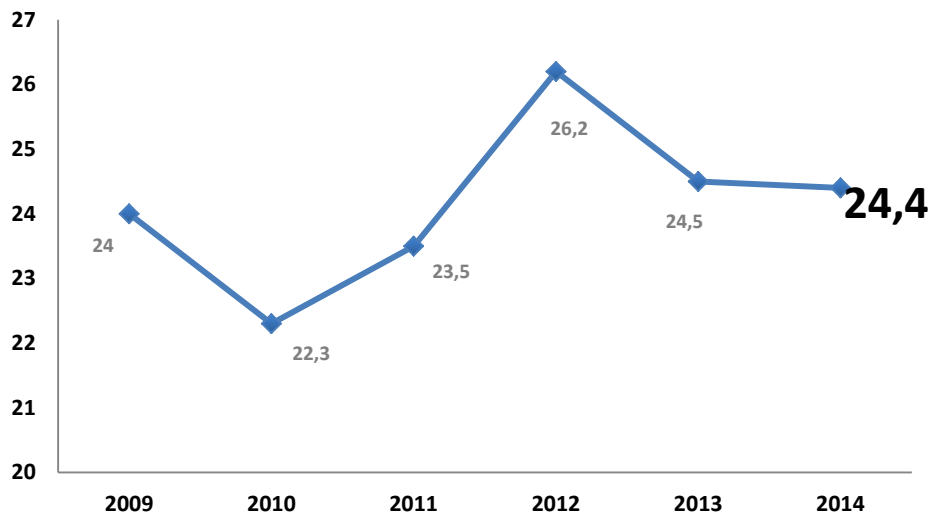
Gráf. 11 – Nível de antiguidade por género, em 2014 (nº anos)



4. Recursos Humanos

Em termos médios, constata-se uma diminuição do nível médio de antiguidade quase impercetível (vide Gráf. 12).

Gráf. 12 – Nível médio de antiguidade, entre 2009-14 (nº anos)



Perante o cenário de:

- ⊥ aumento da taxa de envelhecimento (vide Gráf. 9);
- ⊥ aumento da média etária (vide Gráf. 10);
- ⊥ muito ligeira redução do nível médio de antiguidade (vide Gráf. 12),

a IGAC continua a carecer de rejuvenescimento dos seus quadros, necessidade já identificada em anos anteriores.

Tabela 3 – Mapa III de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Nível Médio Antiguidade	Σ das Antiguidades / Total Nº Trabalhadores	24,4 anos

4. Recursos Humanos

4.2.4. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

Relativamente ao ano anterior, em 2014 os trabalhadores com necessidades especiais registaram uma decréscimo de 29%, materializado com a saída de 2 trabalhadoras, passando então de um total de 7 a 5 trabalhadores portadores de deficiência (*vide* Tabela 4).

Tabela 4 – Trabalhadores portadores de deficiência ⁽¹⁾, em 2014 (nº trabalhadores)

Trabalhadores portadores de deficiência	Homens	Mulheres	Total
	2	3	5

⁽¹⁾ Recursos humanos que beneficiam de redução fiscal em virtude da sua deficiência

Esta variação negativa repercutiu-se sobre a taxa de trabalhadores de portadores de deficiência que registou uma descida de 2,14 pontos percentuais, passando de 10,14% para 8% (*vide* Tabela 5).

Tabela 5 – Mapa IV de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Taxa Trabalhadores Portadores de Deficiência	Total Nº Trabalhadores Portadores de Deficiência / Total Nº Trabalhadores * 100	8%

4.2.5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

Analisando os RH do ponto de vista das habilitações literárias, constata-se o seguinte:

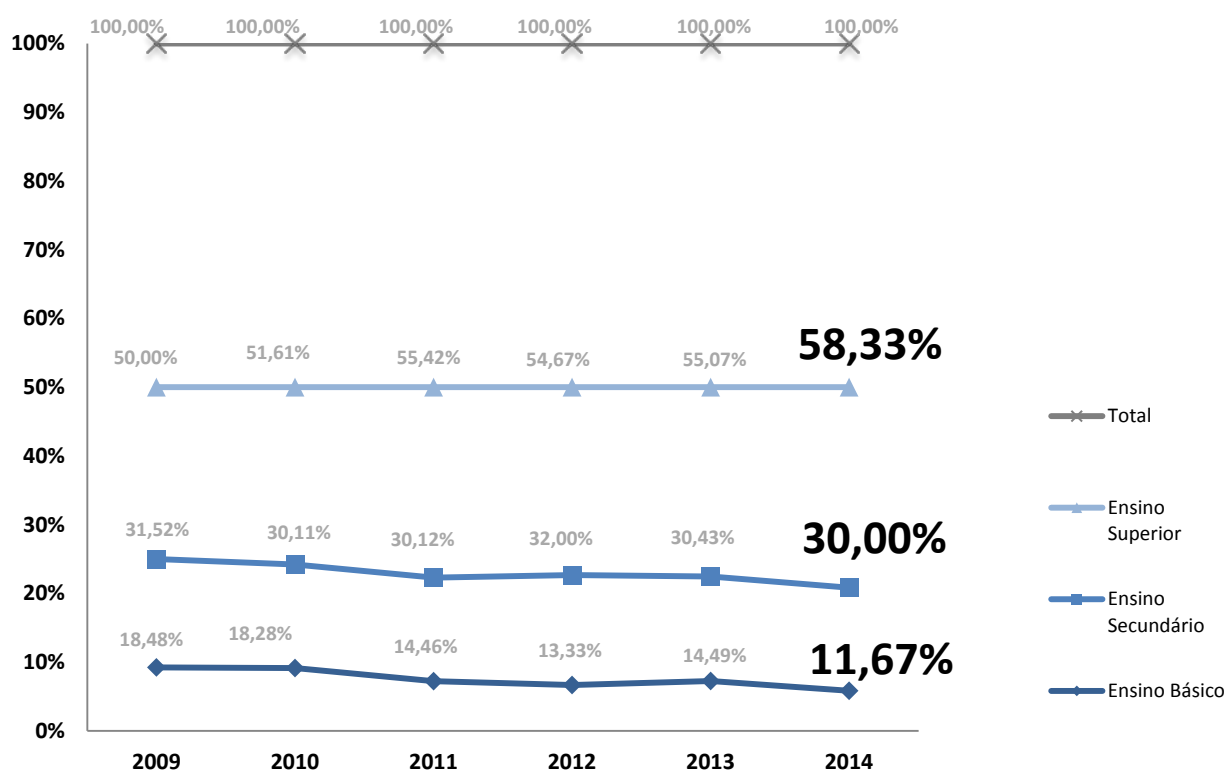
- ⊥ O ensino superior continua a ser o nível de escolaridade com maior peso relativo (58,33%, correspondente a 35 funcionários), tendo inclusive registado um acréscimo de 3,26 pontos percentuais relativamente a 2013. Já os ensinos secundário e básico sofreram um decréscimo de 0,43 e 2,82 pontos percentuais, respetivamente (*vide* Gráf. 13);

4. Recursos Humanos



- ⊥ Considerando os RH abrangidos pelo ensino superior (licenciatura e mestrado), conclui-se que os trabalhadores do género masculino são relativamente mais qualificados (67%) que os do género feminino (56%);
- ⊥ Apenas 7% (1 elemento) dos trabalhadores masculinos têm até 9 anos de escolaridade comparativamente com os 13% (6 elementos) das trabalhadoras, para os mesmos níveis habilitacionais;
- ⊥ 53% dos trabalhadores detêm uma licenciatura, que corresponde ao grau académico que concentra maior percentagem tanto de trabalhadores do sexo masculino (53%) como feminino (53%). No entanto, as mulheres representam 75% dos titulares de licenciatura (*vide* Gráf. 14);
- ⊥ O 12º ano de escolaridade corresponde ao segundo nível habilitacional com maior frequência, na medida em que 23% dos RH tem 12 anos de escolaridade. Também aqui, as mulheres predominam com 85,71% relativamente a 14,29% dos homens (*vide* Gráf. 14).

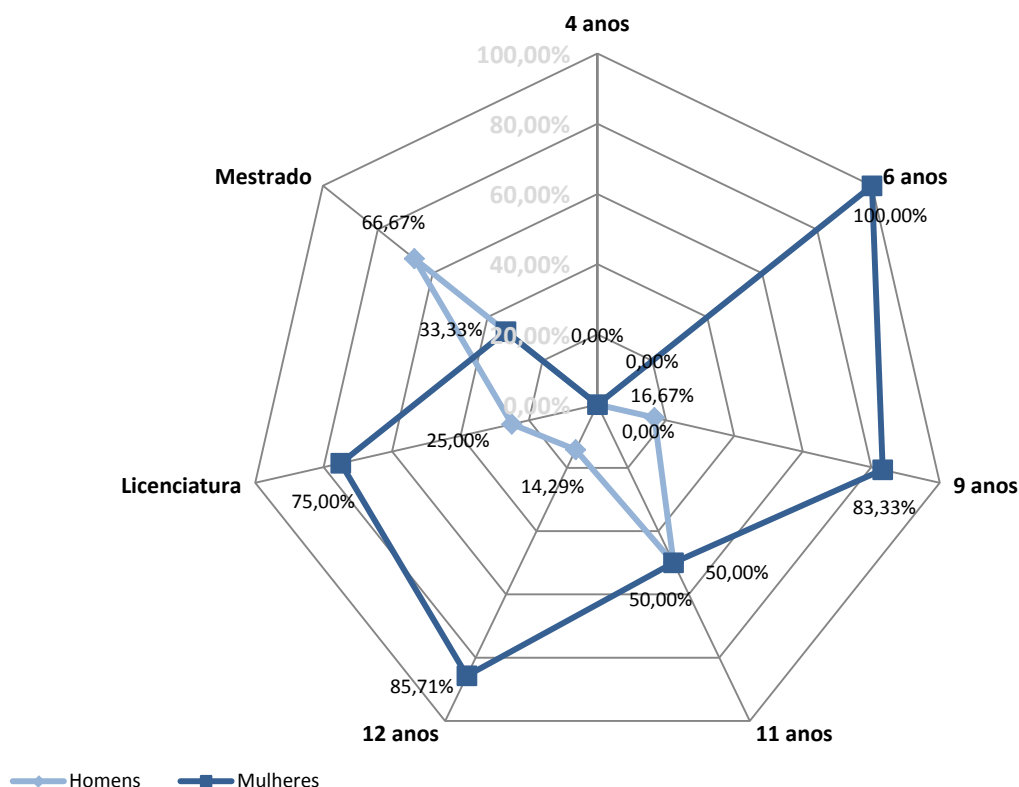
Gráf. 13 – Distribuição dos RH por níveis de escolaridade, em 2014 (%)



4. Recursos Humanos



Gráf. 14 – Distribuição dos níveis habilitacionais dos RH por género, em 2014 (%)



Face ao ano de 2013, registou-se em 2014:

- ⊥ Acréscimo da taxa de formação superior em 3,26 pontos percentuais, passando de 55,07% para 58,33%;
- ⊥ Decréscimo das taxas de formação secundária e básica em 0,4 (passando de 30,4% para 30%) e 2,83 (passando de 14,49% para 11,66%) pontos percentuais, respetivamente.

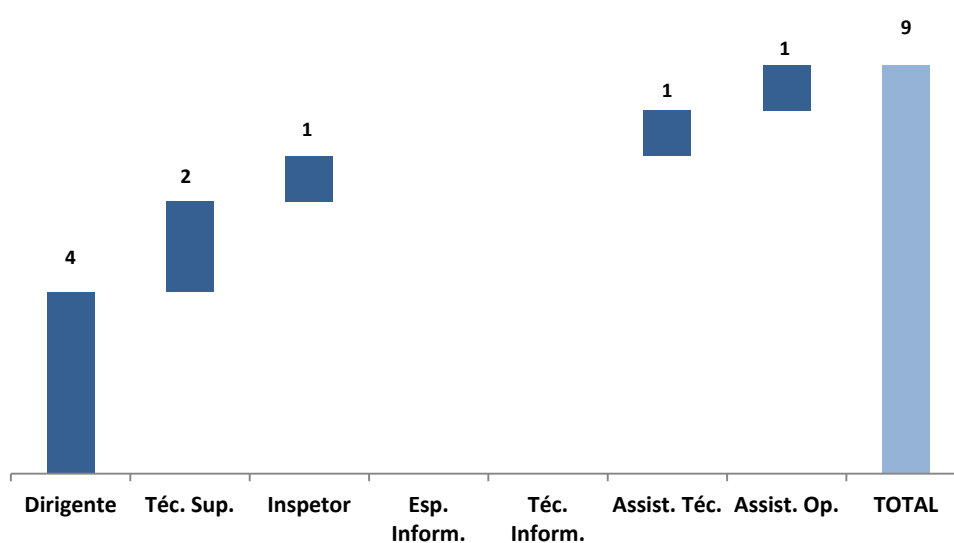
Tabela 6 – Mapa V de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Taxa de Formação Superior	Total de Mestrados + Pós-Graduação + Licenciaturas + Bacharelatos / Total N° Trabalhadores * 100	58%
Taxa de Formação Secundária	Total N° Trabalhadores do 10.º ao 12.º ano / Total N° Trabalhadores * 100	30%
Taxa de Formação Básica	Total N° Trabalhadores do 4.º ao 9.º ano / Total N° Trabalhadores * 100	12%

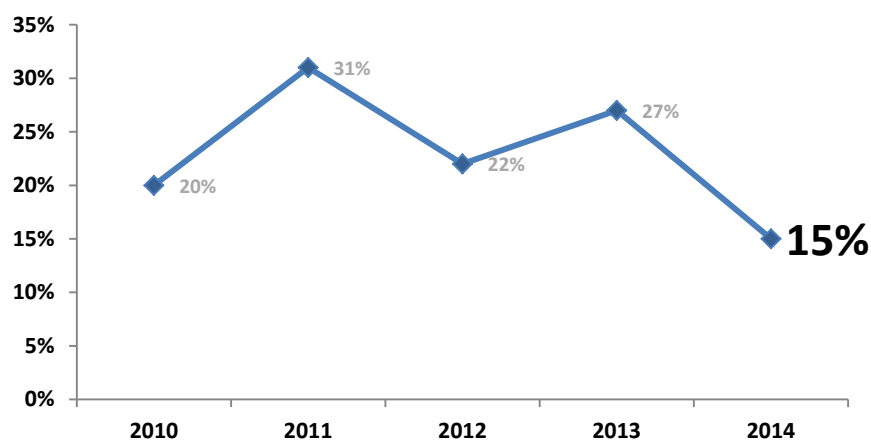
4.2.6. FLUXOS – MOVIMENTO DE ENTRADAS

Em 2014, registaram-se 9 entradas de trabalhadores (*vide* Gráf. 15), das quais 44% se devem à admissão concursal de 4 dirigentes. Somente a área de Informática não registou qualquer entrada. No entanto, este fluxo de entrada não foi suficiente para evitar uma diminuição da taxa de admissão de RH que caiu em 12 pontos percentuais, relativamente ao ano anterior. Desde 2010 que não se registava um fluxo de entradas tão reduzido como o de 2014 (*vide* Gráf. 16).

Gráf. 15 – Influxos RH durante o ano 2014, por grupo de pessoal (nº trabalhadores)



Gráf. 16 – Evolução da taxa de admissão RH, entre 2010-14 (%)



4. Recursos Humanos

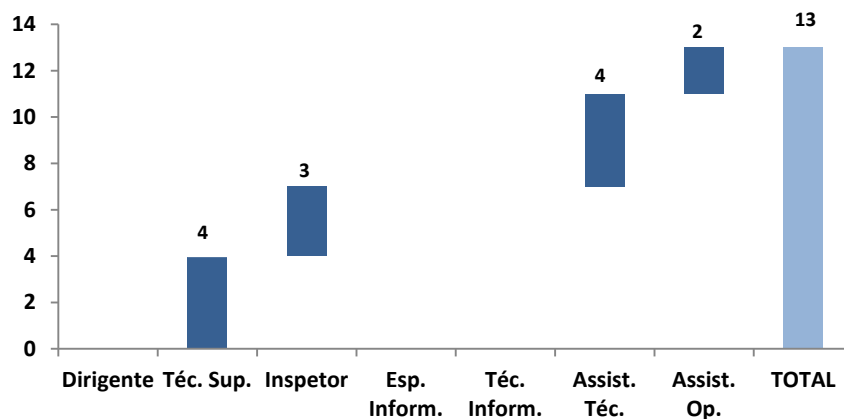
4.2.7. FLUXOS – MOVIMENTO DE SAÍDAS

Em 2014, verificaram-se 13 saídas de trabalhadores (*vide* Gráf. 17), das quais 62% se devem a saídas de Técnicos Superiores e de Assistentes Técnicos decorrentes:

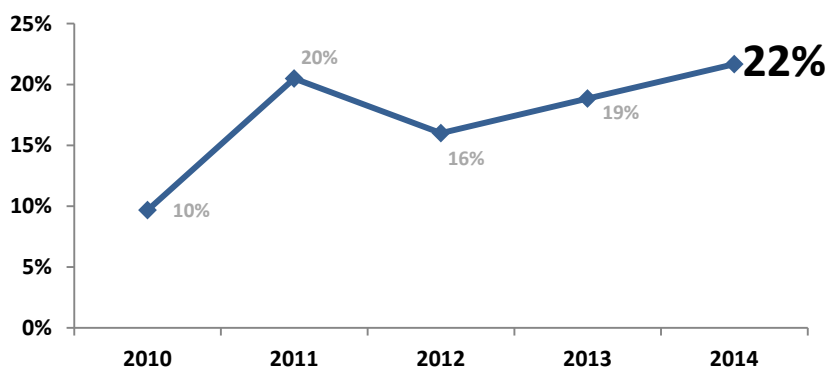
- ⊥ aposentação (2 casos: 1 Técnico Superior, 1 Inspetor);
- ⊥ cessação por mútuo acordo (4 casos: 2 Técnicos Superiores, 1 Assistente Técnico e 1 Assistente Operacional);
- ⊥ mobilidade entre serviços (7 casos: 1 Técnico Superior, 2 Inspetores, 3 Assistentes Técnicos e 1 Assistente Operacional).

Desde 2010 que não se registava um fluxo de saídas de RH tão elevado como em 2014, tendo aumentado 3 pontos percentuais relativamente a 2013 (*vide* Gráf. 18).

Gráf. 17 – Efluxos RH durante o ano 2014, por grupo de pessoal (nº trabalhadores)



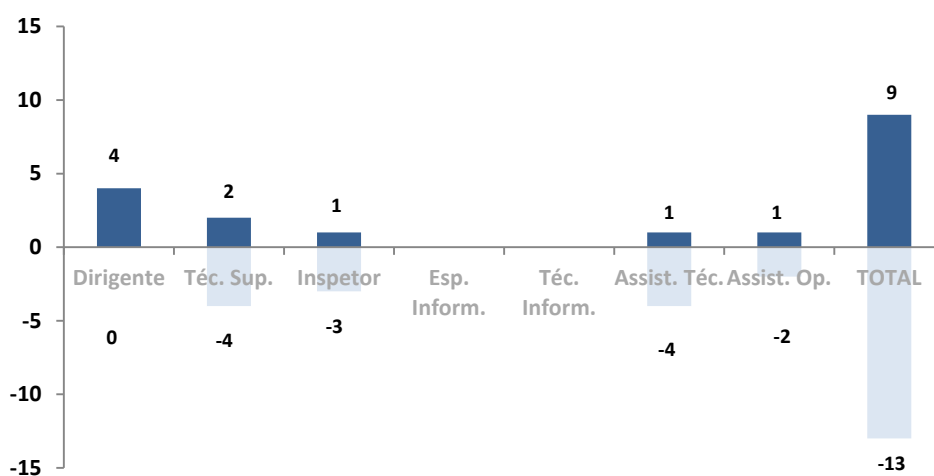
Gráf. 18 – Evolução da saída de RH, entre 2010-14 (%)



4.2.8. FLUXOS - BALANÇO FINAL POR GRUPO DE PESSOAL

Em 2014, apenas os especialistas e técnicos de Informática não revelaram qualquer tipo de movimento; excetuando o grupo dos dirigentes (o único que apresentou influxos > efluxos), em todos os outros grupos de pessoal registou-se um saldo negativo (em que influxos < efluxos) (vide Gráf. 19).

Gráf. 19 – Fluxo de entradas e saídas em 2014, por grupo de pessoal (nº trabalhadores)



A capacidade da IGAC em substituir os trabalhadores antigos por novos registou um acréscimo significativo, que reflete a tendência gradualmente crescente que o *turnover* tem assumido desde 2012 (vide Gráf. 20).

Gráf. 20 - Turnover entre 2010-14 (%)

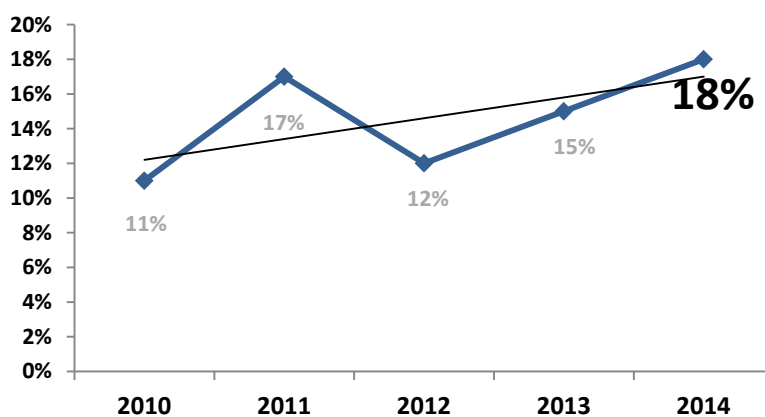


Tabela 7 – Mapa VI de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Taxa de Admissão	$\text{N}^\circ \text{ Trabalhadores admitidos até 31-dez-2014} / \text{Total N}^\circ \text{ Trabalhadores} * 100$	15%
Taxa de Saídas	$\text{N}^\circ \text{ Trabalhadores saídos até 31-dez-2014} / \text{Total N}^\circ \text{ Trabalhadores} * 100$	22%
Turnover	$[(\text{N}^\circ \text{ Trabalhadores admitidos} + \text{N}^\circ \text{ Trabalhadores saídos})/2] / \text{Total N}^\circ \text{ Trabalhadores} * 100$	18%

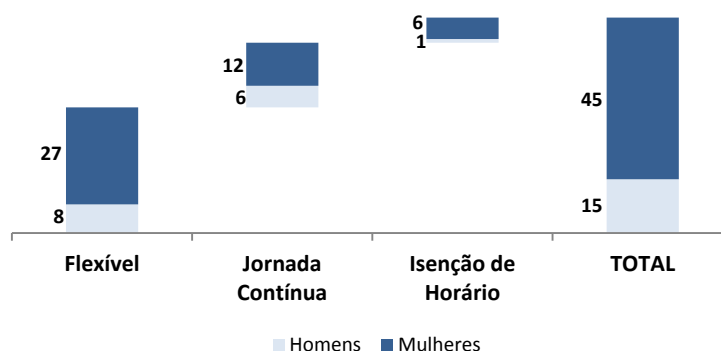
4.2.9. HORÁRIOS DE TRABALHO

Em 2014 registaram-se as seguintes modalidades de horário (*vide* Gráf. 21):

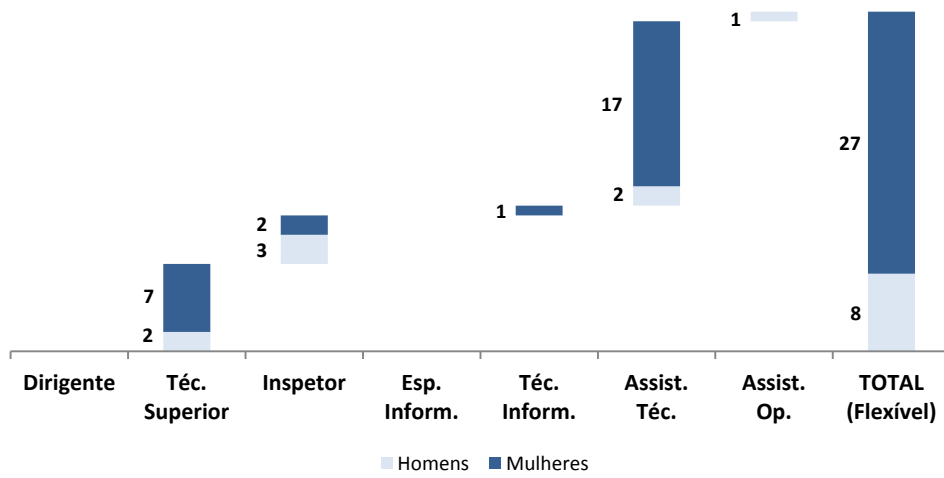
- ⊥ 7 trabalhadores com isenção de horário (a desempenhar cargos de Direção, *vide* Gráf. 24), correspondente a 12% do total de RH;
- ⊥ 18 trabalhadores em regime de jornada contínua (onde 56% são técnicos superiores, *vide* Gráf. 23), correspondente a 30% do total de RH;
- ⊥ 35 trabalhadores têm horário flexível (onde predominam os assistentes técnicos com 54%, *vide* Gráf. 22), correspondente a 58% do total de RH.

Saliente-se ainda o domínio do género feminino em todos os tipos de horário, especialmente na modalidade “isenção de horário” (com 86%), onde 6 dos 7 dirigentes são do sexo feminino.

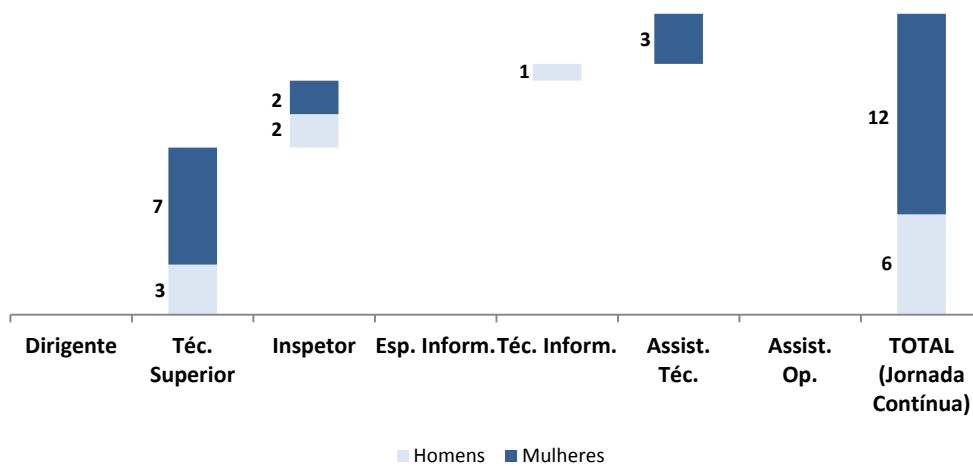
Gráf. 21 – Distribuição dos tipos de horários por género, em 2014 (nº de trabalhadores)



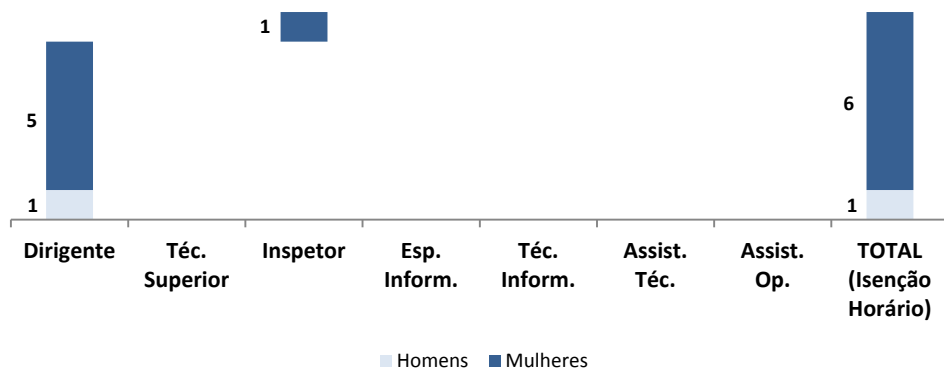
Gráf. 22 – Horário Flexível por género e grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)



Gráf. 23 – Horário em Jornada Contínua por género e grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)



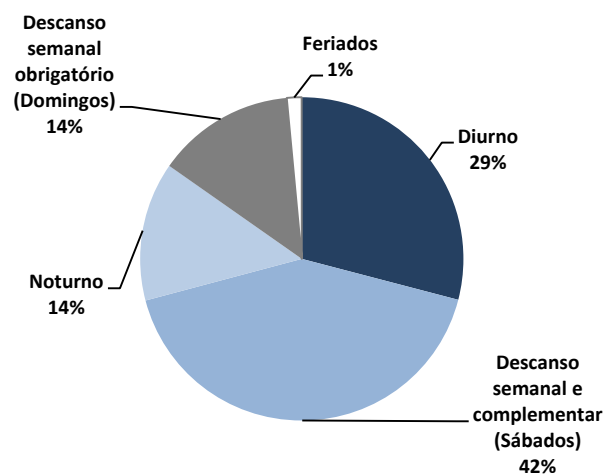
Gráf. 24 – Isenção de Horário por género e grupo de pessoal, em 2014 (nº trabalhadores)



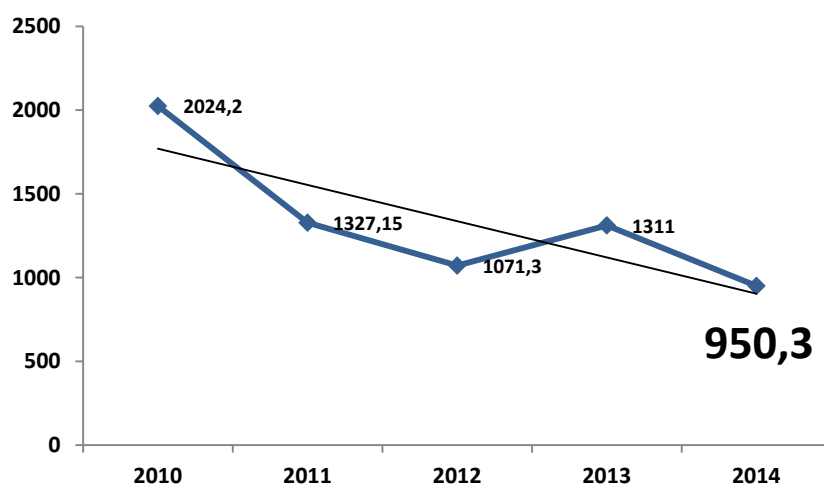
4.2.10. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Em 2014, e no seguimento do que tem sido a tendência em toda a Administração Pública (*vide* Gráf. 26), registou-se uma queda do trabalho extraordinário em 361,10 h (valor arredondado). Mais de metade destas horas (56%) corresponde a trabalho extraordinário prestado em dias de descanso semanal e complementar (*vide* Gráf. 25).

Gráf. 25 – Repartição do Trabalho Extraordinário por tipologia, em 2014 (%)



Gráf. 26 – Evolução do Trabalho Extraordinário, entre 2010-14 (nº horas)



Se por um lado o trabalho extraordinário foi prestado essencialmente por trabalhadores do género masculino, que superam o sexo feminino em 386,10 h (valor arredondado), por outro, este valor adquire maior expressão quando os homens representam apenas 25% do total de RH da IGAC. Em termos médios, tal equivaleria a: 45h extra / homem e 6h extra / mulher.

Tabela 8 – Trabalho Extraordinário por tipo e género, em 2014 (nº horas)

Trabalho Extraordinário	Género Masculino	Género Feminino	TOTAL
Diurno	271,00	5,30	276,30
Noturno	84,30	47,30	132 ⁽¹⁾
Dias de descanso semanal e complementar	183,00	214,00	397,00
Dias de descanso semanal obrigatório (Domingos)	115,30	15,30	131,00 ⁽²⁾
Feridos	14,00	0,00	14,00
TOTAL	668,00 ⁽³⁾	282,30 ⁽⁴⁾	950,30

⁽¹⁾ Arredondamento (131,60 h) = 132 h

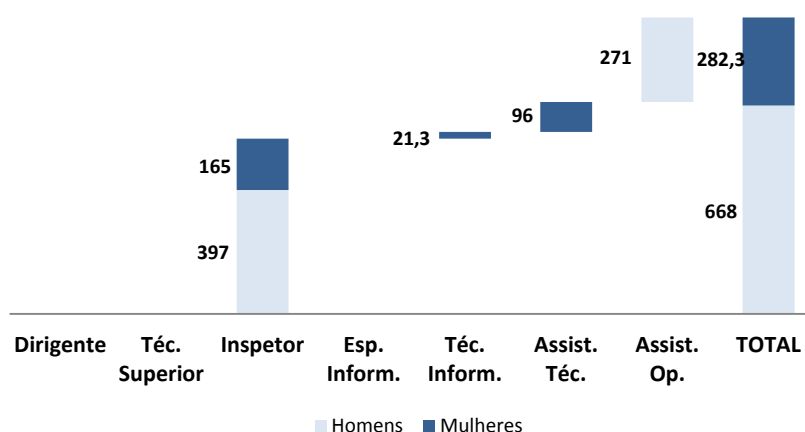
⁽²⁾ Arredondamento (130,60 h) = 131 h

⁽³⁾ Arredondamento (667,60 h) = 668 h

⁽⁴⁾ Arredondamento (281,90 h) = 282,30 h

Em termos de grupo de pessoal, 70% do trabalho extraordinário foi prestado pela atividade dos Inspectores e dos Assistentes Operacionais (*vide* Gráf. 27) que, neste primeiro, dentro do mesmo grupo, regista uma grande disparidade entre géneros. Assim, para o grupo de pessoal (1) "Inspetor": 33h / mulher e 79,4h / homem; (2) "Assistente Operacional": 271h / homem.

Gráf. 27 – Trabalho Extraordinário por grupo de pessoal, entre 2010-14 (nº horas)



4.2.11. AUSÊNCIAS AO SERVIÇO

Em 2014 verificou-se um total de 2.433,5 dias de ausência ao serviço, de onde se destaca (*vide* Tabela 9):

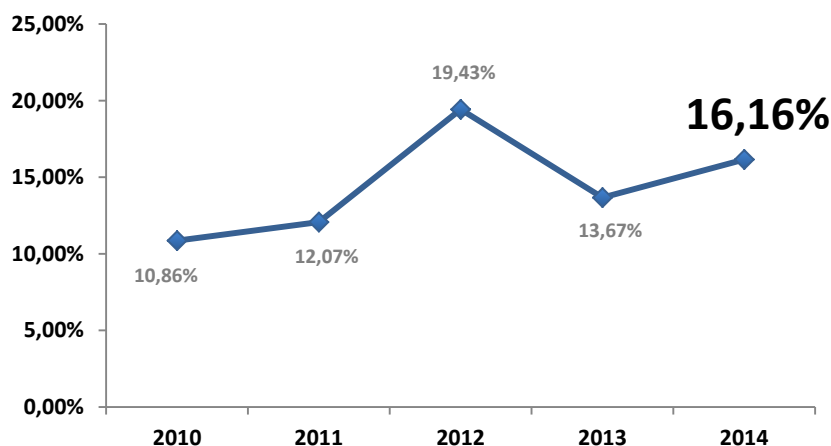
- ⊥ 59% por doença;
- ⊥ 24% por acidente em serviço;
- ⊥ 10% por "outro" tipo de ausência (onde foram registadas: tolerâncias de ponto, tratamentos ambulatoriais, faltas por equipação a bolseiro de 1 inspetor);
- ⊥ o grupo de pessoal "Técnico Superior" com 52% das faltas, sendo logo seguido pelo "Assistente Técnico" com 34%. Em ambos os casos, prevalecem dois tipos de ausência: por "doença" e por "acidente em serviço".

Tabela 9 – Ausências por tipo e grupo de pessoal, em 2014 (nº dias)

	Dirigente	Técnico Superior	Inspeção	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Casamento							
Parentalidade		242					242
Falecimento de familiar		5	10		7		22
Doença		730	83	15	569	2	1399
Assistência a Familiares	2	52	25		14		93
Trabalhador estudante	19		27		40		86
Por conta período férias	1,5	58	16,5	7	63	2	148
Por acidente em serviço		234	33		181		448
Greve		5	6	1	11		23
Injustificadas		8	2				10
Outros		32,5	18,5	1	21,5	3	76,5
Total	22,5	1366,5	221	24	906,5	7	2547,5

A taxa de absentismo sofreu um ligeiro acréscimo relativamente a 2013, passando de 13,67% para 16,16% (*vide* Gráf. 28).

Gráf. 28 – Taxa de absentismo, entre 2010-14 (%)



A taxa de absentismo da IGAC para 2014 cifrou-se em 16,16%. Superaram este valor os grupos de pessoal "técnico superior" (em 10,34 pontos percentuais) e "assistente operacional" (em 0,37 pontos percentuais) (vide Tabela 10).

Tabela 10 – Mapa VII de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Taxa de Presença	$(\text{N.º dias trabalhados pelo n.º total de trabalhadores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º total de trabalhadores}) * 100$	83,84%
Taxa de Absentismo	$(\text{N.º dias de ausência do n.º total de trabalhadores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º total de trabalhadores}) * 100$	16,16%
Taxa de Absentismo Pessoal Dirigente	$(\text{N.º dias de ausência dos dirigentes} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{n.º de dirigentes}) * 100$	0,96%
Taxa de Absentismo Pessoal Inspeção	$(\text{N.º dias de ausência dos inspetores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{n.º de inspetores}) * 100$	11,41%
Taxa de Absentismo Pessoal Técnico Superior	$(\text{N.º dias de ausência dos técnicos superiores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º técnicos superiores}) * 100$	26,50%
Taxa de Absentismo Pessoal Informática	$(\text{N.º dias de ausência dos informáticos} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º pessoal de informática}) * 100$	2,69%
Taxa de Absentismo Pessoal Assistente Técnico	$(\text{N.º dias ausência do pessoal assistente técnico} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º assist. técnicos}) * 100$	14,91%
Taxa de Absentismo Pessoal Assistente Operacional	$(\text{N.º dias ausência do pessoal assistente operacional} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º assist. operacional}) * 100$	16,53%

4.2.12. GREVES E SINDICALISMO

Em 2014:

- ⊥ não se registaram dias de greve;
- ⊥ verificou-se um ligeiro acréscimo da taxa de sindicalização, de 13,04% para 13,30% (correspondente a 8 efetivos sindicalizados), justificado essencialmente pela redução do nº total de trabalhadores.

Tabela 11 – Mapa VIII de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Taxa de Greve	N.º Dias de greve / Total de Trabalhadores * 100	0%
Taxa de Sindicalização	N.º Efetivos sindicalizados / Total de Trabalhadores * 100	13,3%

4.2.13. DISCIPLINA

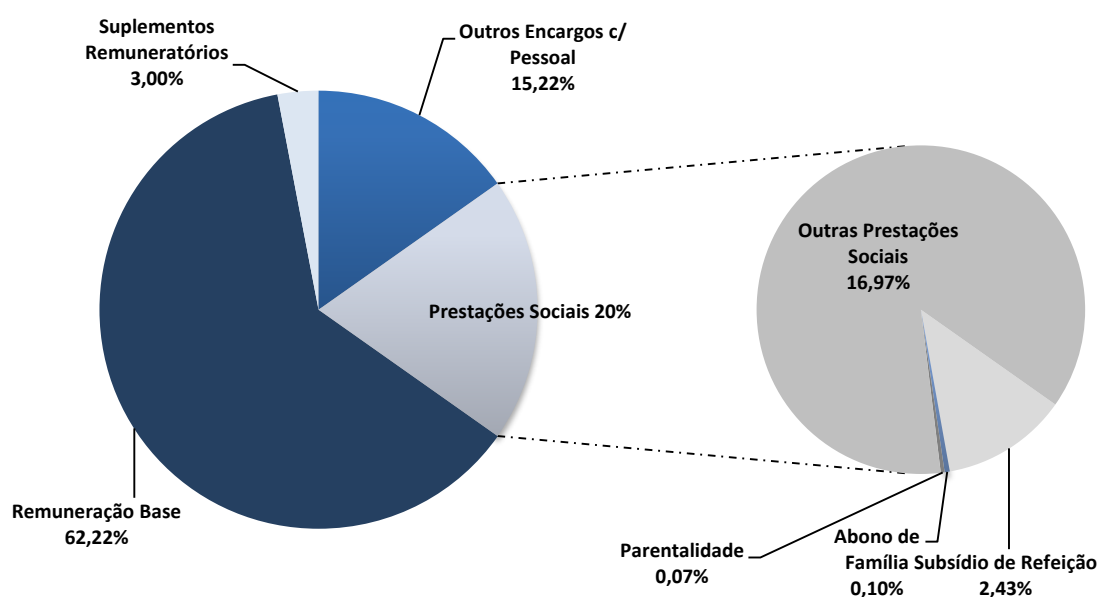
Durante o ano de 2014 não foram instaurados quaisquer processos disciplinares.

5. REMUNERAÇÕES

ENCARGOS COM PESSOAL

Em 2014 registou-se um total de encargos com pessoal no valor de EUR 2.367.466,12, correspondente a um aumento de aproximadamente 8% (EUR 177.234,95) relativamente ao ano anterior (*vide* Gráf. 30). De fato, não obstante o decréscimo da “remuneração base” e das “prestações sociais” (em, respetivamente, 13 e 2 pontos percentuais), verificou-se um aumento (de 15 pontos percentuais) de “outros encargos com pessoal”, mantendo-se inalterável a proporção dos “suplementos remuneratórios” (*vide* Gráf. 29).

Gráf. 29 – Repartição dos encargos com pessoal por tipo de remuneração, em 2014 (%)



Nos últimos dois anos, tem-se assistido a um crescimento do total de encargos com pessoal devido essencialmente ao aumento do peso relativo da “remuneração base”, explicado pelo acréscimo da taxa de formação superior e decréscimo da taxa de formação secundária e básica dos RH da IGAC (*vide* Tabela 6).

Consequentemente, verificou-se igualmente uma ascensão tanto do leque salarial líquido (que passou de 5,9 para 6,4) como do salário base médio mensal líquido (que passou de EUR 1.717 para EUR 1.754) (vide Tabela 12).

Gráf. 30 – Evolução do total de encargos com pessoal, entre 2011-14 (EUR)

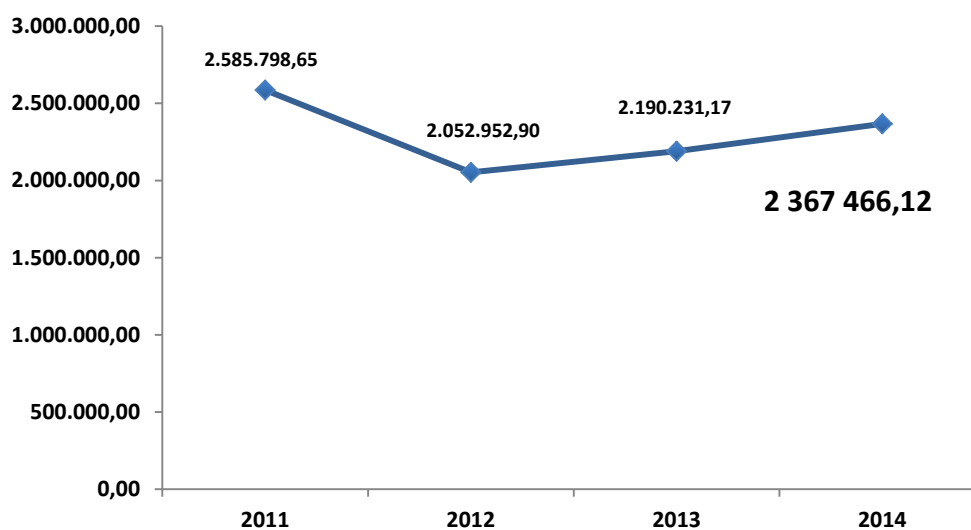


Tabela 12 – Mapa IX de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Leque Salarial Líquido	Remuneração Máxima / Remuneração Mínima	6,4
Salário Base Médio Mensal Líquido	(Remuneração Base / Total N° Trabalhadores) / 14	EUR 1.753,66

6. HIGIENE E SEGURANÇA

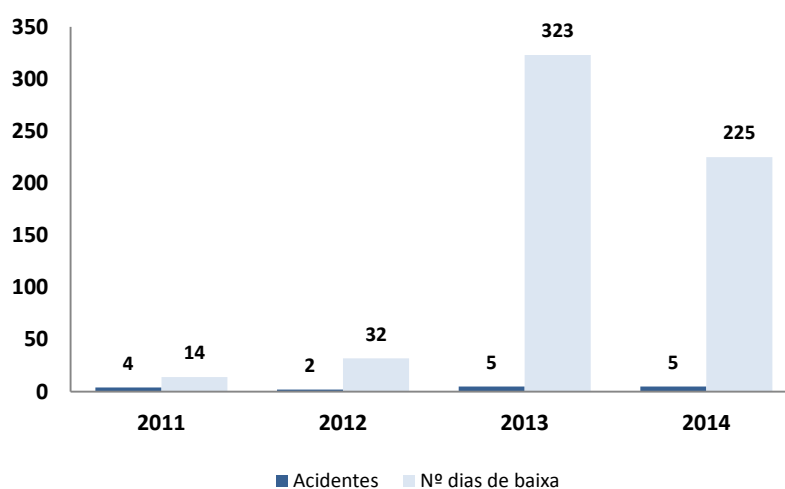
Em 2014 registaram-se 5 acidentes de trabalho (todos com trabalhadores do sexo feminino), tal como no ano anterior. Um dos acidentes foi *in itinere* e os remanescentes no local de trabalho (*vide* Tabela 13). O total de dias perdidos com licença por acidente em serviço foi de 225 dias, menos 98 dias que relativamente a 2013 (*vide* Gráf. 31).

Tabela 13 – Acidentes de trabalho em 2014, por localização (nº dias)

Acidentes de trabalho	No local de trabalho					<i>In itinere</i>				
	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Total	Inferior a 1 dia	1 a 3 dias	4 a 30 dias	Superior a 30 dias	Total
Acidentes com baixa	0	1	2	1	4	0	0	0	1	1
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	1	2	1	4	0	0	0	1	1
Nº de dias perdidos com baixa	0	1	23	162	186	0	0	0	39	39

Foram investidos EUR 236,49 em equipamento de proteção no sentido de prevenir acidentes no local de trabalho, tendo-se registado menos 1 acidente do que em 2013.

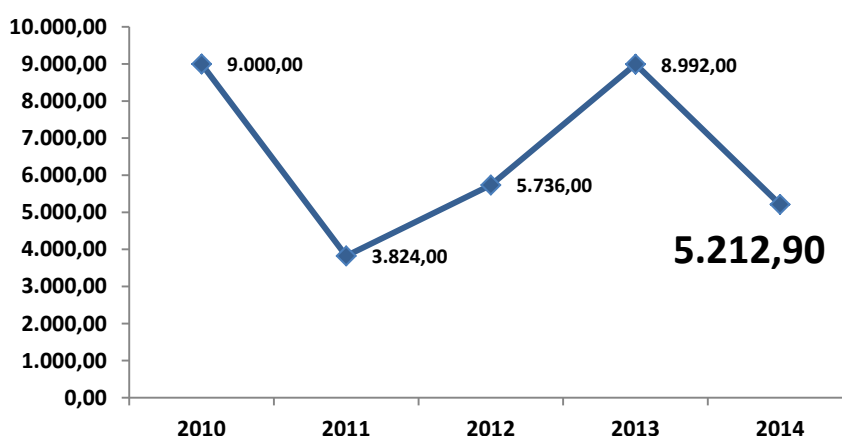
Gráf. 31 – Acidentes em serviço, entre 2011-14 (nº dias)



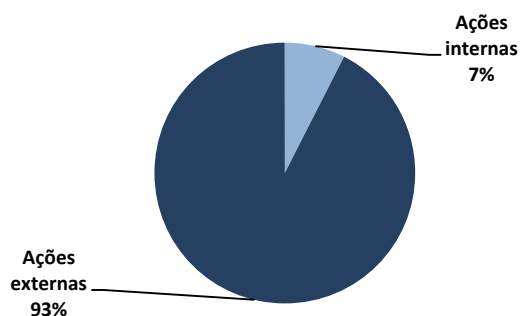
7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

A formação profissional dos colaboradores da IGAC afigura-se como um aspeto estruturante para dar continuidade a uma política integrada de recursos humanos. De fato, considera-se que a aposta na formação profissional é fundamental na modernização dos serviços e na qualificação e valorização do capital humano existente e daí o investimento contínuo que tem sido efetuado nesta área (*vide* Gráf. 32). Neste sentido, não obstante os constrangimentos orçamentais verificados, a IGAC investiu EUR 5.212,90 em formação profissional em 2014 (menos EUR 3.779,10 do que no ano anterior), verificando-se que 93% dos formandos (correspondente a 37 trabalhadores) participaram em ações de formação ministradas por entidades externas (*vide* Gráf. 33). Comparativamente com 2013, o Índice de Participação Global de Formação Externa sofreu um acréscimo de 24,32 pontos percentuais (passando de 37,68% para 62%, *vide* Tabela 14).

Gráf. 32 – Custos com formação profissional, entre 2010-14 (EUR)



Gráf. 33 – Distribuição dos formandos por tipo de ação, em 2014 (%)



8. Formação Profissional

50% dos formandos pertenciam ao grupo de pessoal dirigente e técnico superior, sendo que o grupo de assistente operacional foi o único em que não se verificou qualquer participação (vide Gráf. 34).

Gráf. 34 – Distribuição dos formandos por tipo de ação e por grupo de pessoal, em 2014 (nº formandos)

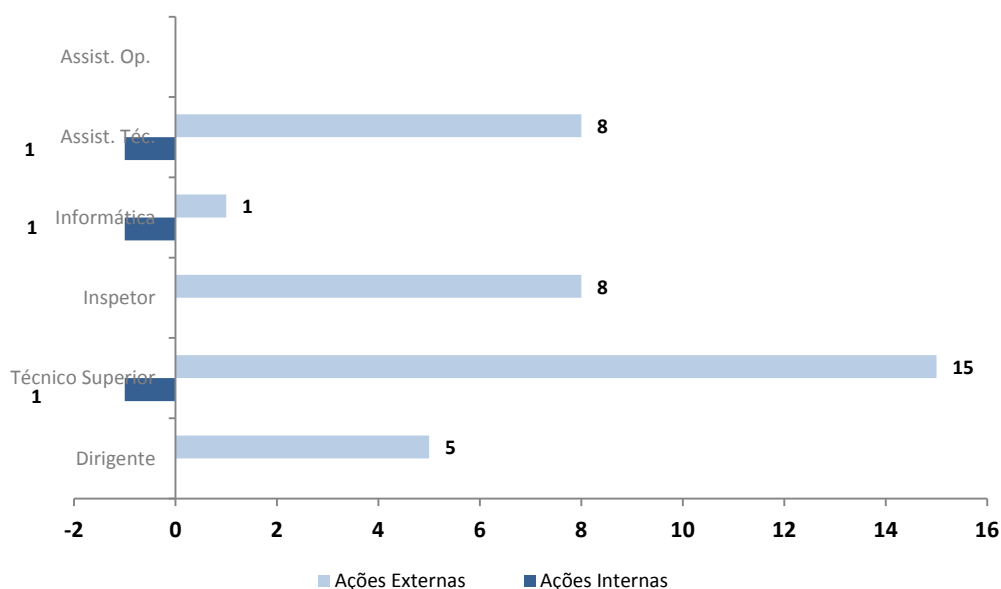


Tabela 14 – Mapa X de Indicadores de Gestão de RH, em 2014 (%)

Indicadores de Gestão 2014		
Índice de participação global formação externa	N.º efetivos participantes em ações de formação externa / Total N.º Trabalhadores * 100	62%
Custo por efetivo	Despesa total com formação / N.º total participantes	EUR 130,32
Custo por hora	Despesa total com formação / N.º total horas de formação	EUR 4,83

8. AÇÃO SOCIAL

Em 2014, a IGAC suportou, com prestações sociais, um encargo de EUR 463.164,87 (*vide* Tabela 15), cabendo a maior % aos encargos com a Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social e ADSE (em “Outras prestações de ação social complementar”) com EUR 401.645,19 (correspondente a 87%).

Tabela 15 – Distribuição dos encargos sociais por tipo de Ação Social, em 2014 (EUR)

Ação Social	Valor (euros)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	1.733,67
Abono de família	2.350,24
Subsídio de educação especial	0,00
Subsídio mensal vitalício	0,00
Subsídio para assistência de 3.ª pessoa	0,00
Subsídio de funeral	0,00
Subsídio por morte	0,00
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00
Subsídio de desemprego	0,00
Subsídio de refeição	57.435,77
Outras prestações de ação social complementar	401.645,19
Total	463.164,87

9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

- ⊥ O contexto económico de 2014 segue a mesma linha do ano anterior, caracterizando-se por dificuldades acrescidas na gestão de recursos;
- ⊥ A 31 de dezembro de 2014, exerciam atividade na IGAC um total de 60 trabalhadores (menos 9 que em 2013);
- ⊥ 75% dos trabalhadores é do género feminino (taxa de feminização) e 25% do género masculino (taxa de masculinização);
- ⊥ 73% dos trabalhadores encontra-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas (vínculo laboral mais representativo);
- ⊥ 58,33% dos funcionários tem formação no ensino superior (licenciatura e mestrado), sendo a licenciatura o grau académico que concentra maior percentagem tanto de trabalhadores do género masculino (53%) como feminino (53%);
- ⊥ Os trabalhadores do género masculino são relativamente mais qualificados do que os do género feminino. Assim, se por um lado, no nível de ensino superior (licenciatura e mestrado) existem, em termos proporcionais, mais homens (67%) que mulheres (56%); por outro, nos níveis habilitacionais mais baixos (até 9 anos de escolaridade), registam-se relativamente mais mulheres (13%) que homens (7%);
- ⊥ Aumento da taxa anual de envelhecimento e da idade média, que se cifram nos 42% e nos 52 anos, respetivamente, o que reforça a necessidade identificada de rejuvenescimento do mapa de pessoal;
- ⊥ Manutenção da idade média de antiguidade nos 24 anos;
- ⊥ 55% dos recursos humanos concentra-se nos níveis de antiguidade entre 0-24 anos;
- ⊥ A força de trabalho feminino distribui-se por todos os níveis de antiguidade (embora predomine no escalão dos 15-19 anos), enquanto que a masculina concentra-se essencialmente em dois níveis de antiguidade: 15-19 anos e 35-39 anos;
- ⊥ Durante 2014, registaram-se 4.330,5 dias de ausência ao serviço (mais 1.783 dias do que em 2013), dos quais 33% resultaram de doença e 49% de “outros” motivos (onde se incluem as faltas por consultas médicas). 41% das faltas verificou-se no grupo de pessoal “técnico superior”, seguido do grupo “assistente técnico” com 37%;
- ⊥ 5 acidentes de trabalho (100% por trabalhadores do género feminino) correspondentes a 225 dias perdidos com licença por acidente em serviço;
- ⊥ Investimento de EUR 236,49 em equipamento de proteção;

- ⊥ Não houve lugar a qualquer instauração de processo disciplinar;
- ⊥ Desde 2010 que não se registava um influxo de recursos humanos tão reduzido, com apenas 9 entradas (em que 44% se ficou a dever à admissão concursal de 4 dirigentes);
- ⊥ Registo do maior efluxo de recursos humanos desde 2010 devido a, por um lado, acréscimo de saídas decorrente de processos de aposentação e de cessação de contrato por mútuo acordo e, por outro, decorrente do processo de centralização da gestão de recursos na Secretaria Geral da Presidência de Conselho de Ministros;
- ⊥ Em 2014, apenas o pessoal de Informática não revelou qualquer tipo de movimento; contrariamente ao grupo dirigente, em todos os outros grupos o saldo de RH é negativo (influxos < efluxos);
- ⊥ Acréscimo da capacidade de substituição dos trabalhadores antigos por novos, passando o *turnover* de 15% para 18%;
- ⊥ Preponderância do género feminino em todos os tipos de horário (flexível, jornada contínua e isenção de horário);
- ⊥ Foram realizadas 950,30 horas extraordinárias, em que 56% foi prestado em dias de descanso semanal e complementar. 70% destas horas foi prestado por trabalhadores do género masculino, devendo-se essencialmente à atividade dos Inspetores e do Assistente Operacional;
- ⊥ Aumento da taxa de absentismo, que se cifrou em 2014 nos 16,16%;
- ⊥ O total de encargos com o pessoal foi de EUR 2.367.466,12, correspondente a um acréscimo de 8% relativamente ao ano anterior;
- ⊥ O valor global gasto com prestações sociais foi de EUR 401.645,19;
- ⊥ O total de encargos com a formação profissional foi de EUR 5.212,90;
- ⊥ A formação profissional, assente em planos de desenvolvimento profissional, envolveu 37 participantes em ações de formação externa, salientando-se as ações de formação em Ética e Proteção de Direito de Autor e dos Direitos Conexos;
- ⊥ Aumento do Índice de Participação Global de Formação Externa em 24,32 pontos percentuais, passando de 37,68% para 62%. 93% dos formandos participaram em ações de formação ministradas por entidades externas;
- ⊥ O grupo “assistente operacional” foi o único que não participou em qualquer formação.



