

# BALANÇO SOCIAL 2015

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

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



REPÚBLICA  
PORTUGUESA  
CULTURA



IGAC INSPEÇÃO-GERAL  
DAS ATIVIDADES  
CULTURAIS

# BALANÇO SOCIAL 2015

## INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

### FICHA TÉCNICA

TÍTULO	Balanço Social 2015
COORDENAÇÃO	Inspeção-Geral das Atividades Culturais   Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC
DESIGN GRÁFICO & EXECUÇÃO TÉCNICA	Inspeção-Geral das Atividades Culturais   Direção de Serviços de Estratégia, Inovação e Comunicação   Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC

# 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 2009/2015	9
4.2. Caracterização dos Recursos Humanos	9
4.2.1. Género	9
4.2.2. Relação Jurídica de Emprego	11
4.2.3. Estrutura Etária	15
4.2.4. Nível de Antiguidade na Administração Pública	17
4.2.5. Trabalhadores Portadores de Deficiência	19
4.2.6. Estrutura Habilitacional	20
4.2.7. Fluxos – Movimentos de Entradas	22
4.2.8. Fluxos – Movimentos de Saídas	23
4.2.9. Fluxos – Balanço Final por Grupo de Pessoal	24
4.2.10. Horários de Trabalho	25
4.2.11. Trabalho Extraordinário	27
4.2.12. Absentismo	29
4.2.13. Greves e Sindicalismo	32
4.2.14. Disciplina	33
5. Remunerações	34
6. Higiene e Segurança	37
7. Formação Profissional	38
8. Ação Social	41
9. Considerações Finais	42

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráf. 1 – Evolução dos RH, entre 2009-15 (nº trabalhadores)	9
Gráf. 2 – Taxa de feminização, entre 2009-15 (%)	10
Gráf. 3 – Distribuição dos RH por género, entre 2009-15 (nº trabalhadores)	10
Gráf. 4 – Distribuição dos RH em 2015, por género e por grupo de pessoal (nº trabalhadores)	11
Gráf. 5 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, em 2015 (%)	12
Gráf. 6 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, entre 2009-15 (%)	12
Gráf. 7 – Distribuição do tipo de relação jurídica de emprego por grupo de pessoal, em 2015 (%)	13
Gráf. 8 – Pirâmide etária dos RH por género, em 2015 (nº trabalhadores)	15
Gráf. 9 – Taxa de envelhecimento dos RH, entre 2009-15 (%)	16
Gráf. 10 – Média etária, entre 2009-15 (nº anos)	16
Gráf. 11 – Nível de antiguidade por género, em 2015 (nº anos)	18
Gráf. 12 – Nível médio de antiguidade, entre 2009-15 (nº anos)	18
Gráf. 13 – Distribuição dos RH por níveis de escolaridade, em 2015 (%)	20
Gráf. 14 – Distribuição dos níveis habilitacionais dos RH por género, em 2015 (%)	21
Gráf. 15 – Influxos RH durante o ano 2015, por grupo de pessoal (nº trabalhadores)	22
Gráf. 16 – Evolução da taxa de admissão RH, entre 2010-15 (%)	22
Gráf. 17 – Efluxos RH durante o ano 2015, 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 2015, por grupos de pessoal (nº trabalhadores)	24
Gráf. 20 – <i>Turnover</i> entre 2010-15 (%)	24
Gráf. 21 – Distribuição dos tipos de horários por género, em 2015 (nº trabalhadores)	25
Gráf. 22 – Horário flexível por género e grupo de pessoal, em 2015 (nº trabalhadores)	26
Gráf. 23 – Horário em jornada contínua por género e grupo de pessoal, em 2015 (nº trabalhadores)	26
Gráf. 24 – Isenção de horário por género e grupo de pessoal, em 2015 (nº trabalhadores)	27
Gráf. 25 – Repartição do trabalho extraordinário por tipologia, em 2015 (%)	27
Gráf. 26 – Evolução do trabalho extraordinário, entre 2010-15 (nº horas)	28
Gráf. 27 – Trabalho extraordinário por grupo de pessoal, entre 2010-15 (nº horas)	29
Gráf. 28 – Taxa de absentismo, entre 2010-15 (%)	31

## LISTA DE GRÁFICOS (CONT.)

Gráf. 29 – Repartição dos encargos com pessoal por tipo de remuneração, em 2015 (%)	35
Gráf. 30 – Evolução do total de encargos com pessoal, entre 2011-15 (EUR)	35
Gráf. 31 – Acidentes em serviço, entre 2011-15 (nº dias)	37
Gráf. 32 – Custos com formação profissional, entre 2010-15 (EUR)	38
Gráf. 33 – Distribuição dos formandos por tipo de ação, em 2015 (%)	39
Gráf. 34 – Distribuição dos formandos por tipo de ação e por grupo de pessoal, em 2015 (nº trabalhadores)	39

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Mapa I de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	14
Tabela 2 – Mapa II de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	17
Tabela 3 – Mapa III de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	19
Tabela 4 – Trabalhadores portadores de deficiência, em 2015 (nº trabalhadores)	19
Tabela 5 – Mapa IV de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	19
Tabela 6 – Mapa V de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	21
Tabela 7 – Mapa VI de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	25
Tabela 8 – Trabalho extraordinário por tipo e género, em 2015 (nº horas)	28
Tabela 9 – Ausências por tipo e grupo de pessoal, em 2015 (nº dias)	30
Tabela 10 – Mapa VII de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	32
Tabela 11 – Mapa VIII de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	33
Tabela 12 – Mapa IX de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	34
Tabela 13 – Acidentes de trabalho em 2015, por localização (nº dias)	36
Tabela 14 – Mapa X de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)	37
Tabela 15 – Distribuição dos encargos sociais por tipo de Ação Social, em 2015 (EUR)	40

## 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.

O Balanço Social constitui um importante instrumento de apoio ao planeamento e à gestão dos recursos humanos da IGAC, no contexto do seu funcionamento, caracterizado por uma lógica funcional do desenvolvimento da atividade estruturada em processos, proporcionar a análise evolutiva e comparativa dos seus recursos, 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.

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.

## 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

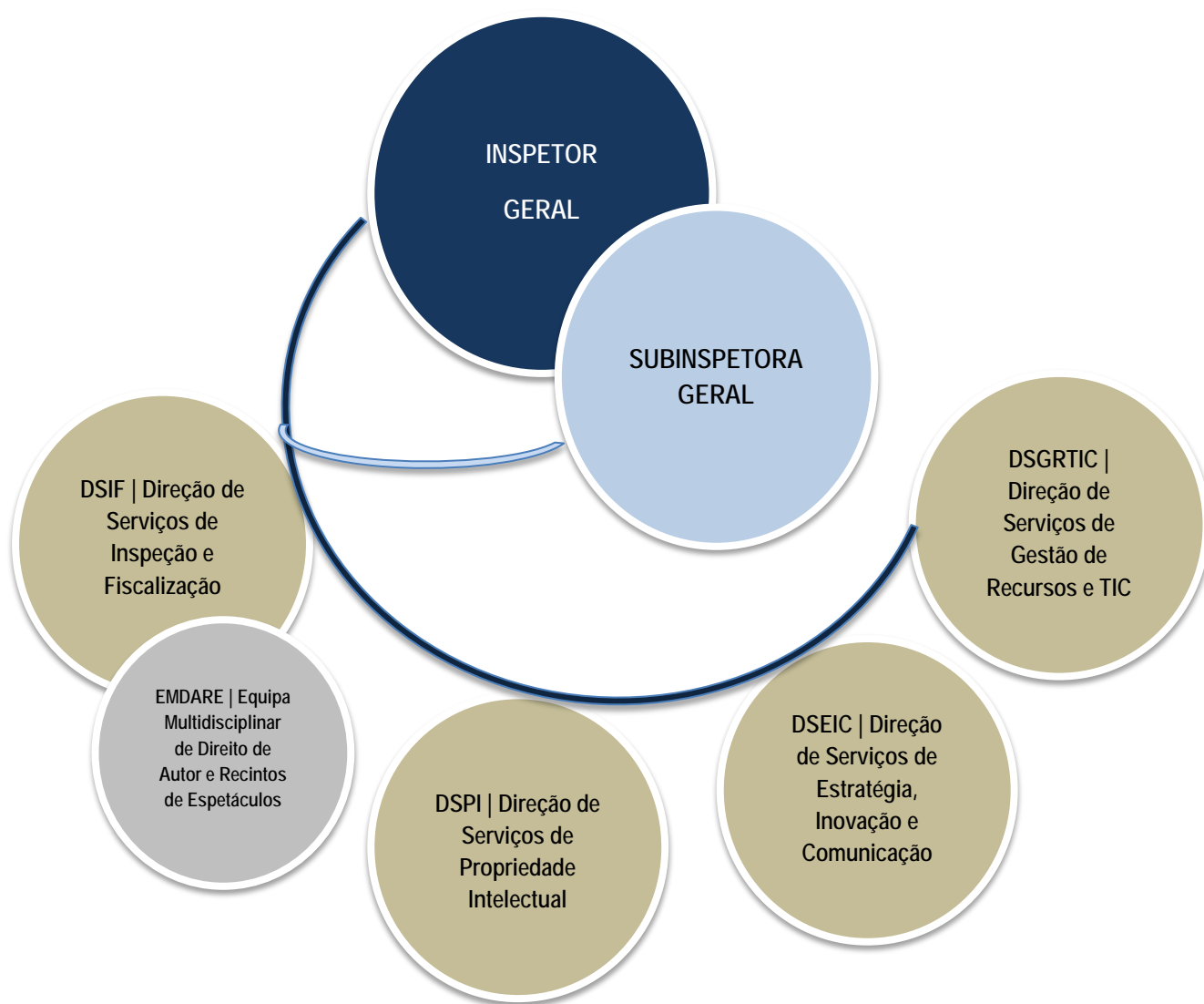
*o que nos motiva*  
**lema**

protegemos o que é  
autêntico

*no que acreditamos*  
**valores**

- ✓ identidade
- ✓ inovação
- ✓ responsabilidade
- ✓ transparência
- ✓ altruísmo
- ✓ qualidade
- ✓ sentido crítico

### 3. ORGANOGRAMA



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



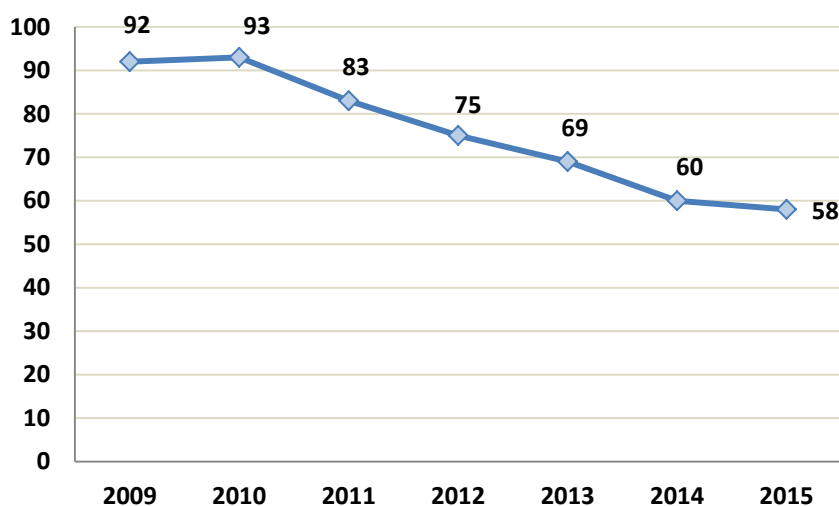
## 4. RECURSOS HUMANOS

### 4.1. EVOLUÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Para o ano de 2015 foi aprovado um mapa de pessoal com uma previsão de 67 trabalhadores, dos quais 6 correspondiam a dirigentes, distribuídos por 1 Inspetor-geral, 1 Subinspetor-geral e 4 Diretores de Serviço.

No final de 2015, a IGAC dispunha de 58 trabalhadores (incluindo 3 trabalhadores ausentes por período superior a 6 meses, em conformidade com as opções de tratamento e divulgação da informação constantes na Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro), menos 2 (correspondente a uma variação anual de -10%) comparativamente com o ano anterior (vide Gráf. 1).

Gráf. 1 – Evolução dos RH, entre 2009-15 (nº trabalhadores)



### 4.2. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

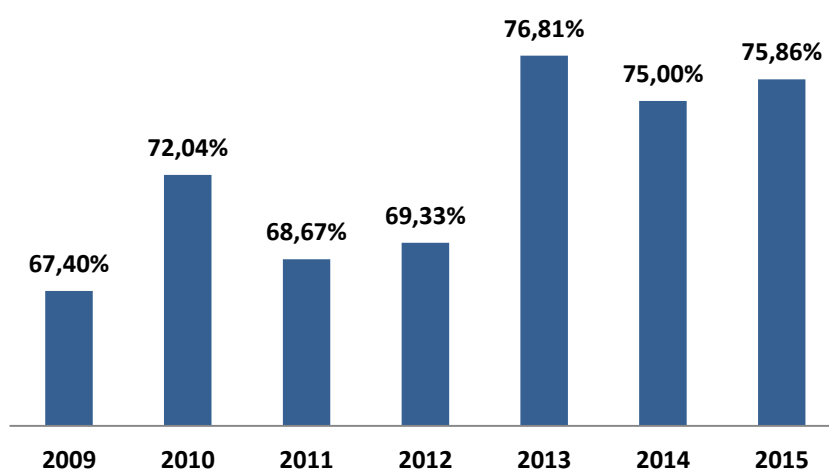
#### 4.2.1. GÉNERO

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.

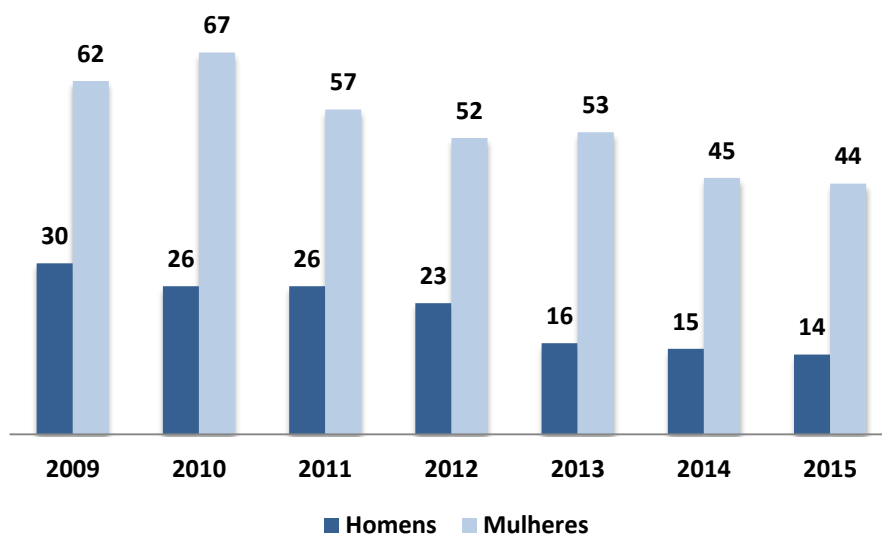
Em 2015, a taxa de feminização (*vide* Gráf. 2) manteve-se aproximadamente ao mesmo nível relativamente ao ano anterior, embora se tenha registado uma subida muito pouco significativa (de 0,86 pontos percentuais).

Relativamente à distribuição dos efetivos por género constata-se que 76% são do sexo feminino e 24% do género masculino, conforme decorre da análise do Gráf. 2 (com taxas de feminização > 50).

Gráf. 2 – Taxa de feminização, entre 2009-15 (%)



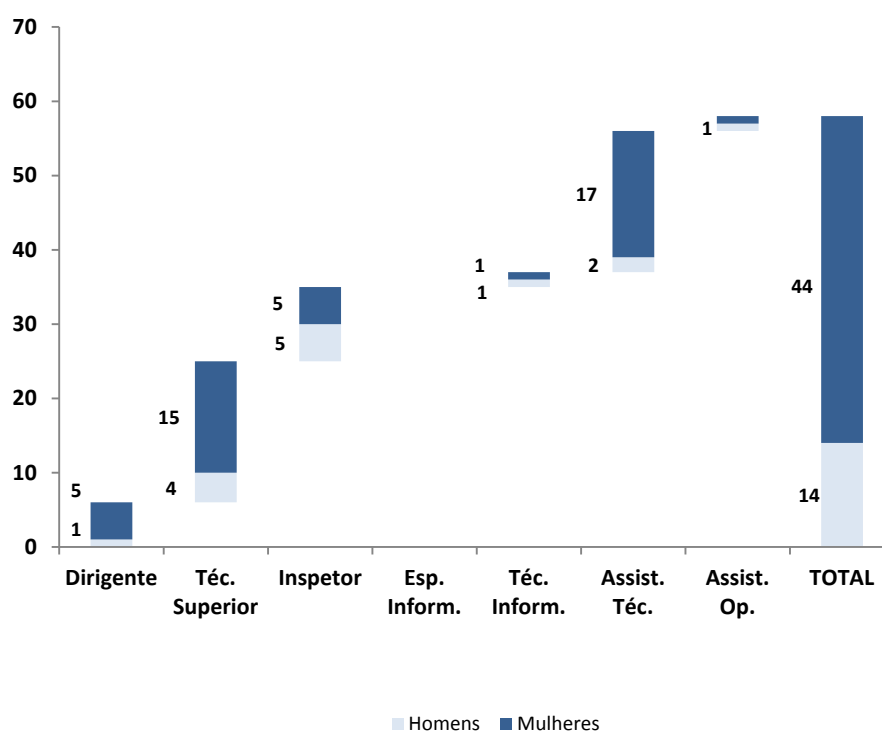
Gráf. 3 – Distribuição dos RH por género, entre 2009-15 (nº trabalhadores)



Relativamente aos efetivos quanto ao género verifica-se que nos grupos de cargos/carreiras, técnico superior e assistente técnico, destacam-se os trabalhadores do sexo feminino, conforme pode ser verificado no gráfico 4.

A maioria dos trabalhadores do sexo masculino pertencem aos grupos de cargos/carreiras, técnico superior e inspetor , conforme pode ser verificado no gráfico 4.

Gráf. 4 – Distribuição dos RH em 2015, por cargo/carreira (nº trabalhadores)



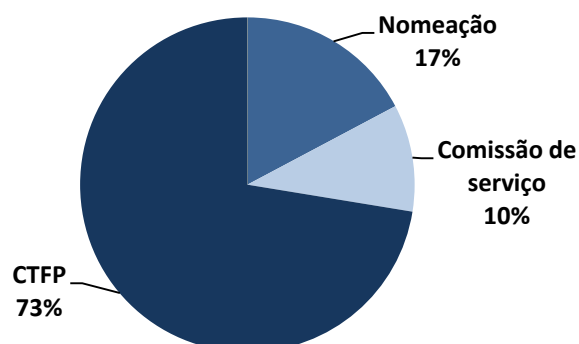
#### 4.2.2. RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

A IGAC contava em 31 de dezembro de 2015 com um total de 58 trabalhadores, (vide Gráf. 5):

- ⊥ 73% (i.e., 42 trabalhadores) em regime de contrato de trabalho em funções públicas (CTFP);
- ⊥ 17% (i.e., 10 trabalhadores) em regime de nomeação definitiva, onde se enquadra unicamente o grupo de pessoal da Inspeção;
- ⊥ 10% (i.e., 6 trabalhadores) em regime de comissão de serviço.

A 31 de dezembro de 2015 encontram-se providos 6 dirigentes, sendo 2 de direção superior de 1.º e de 2.º graus, 4 equiparados a direção intermédia de 1.º grau.

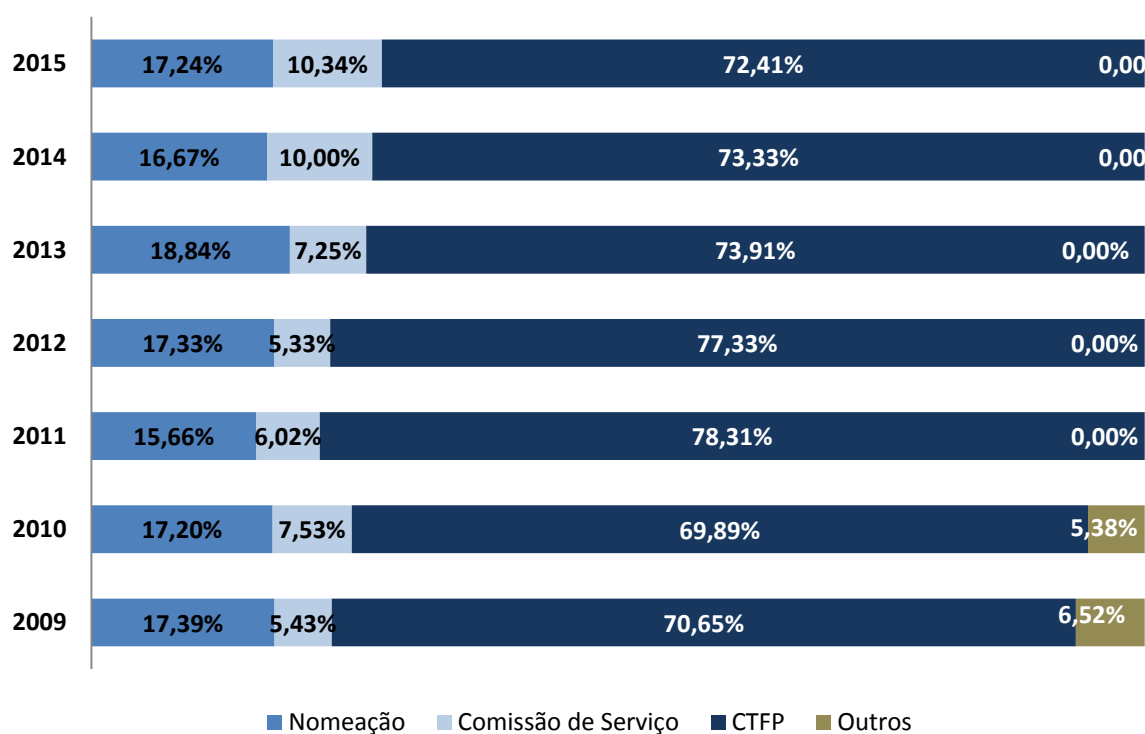
Gráf. 5 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, em 2015 (%)



Comparativamente com o ano de 2014 (*vide* Gráf. 6), registou-se:

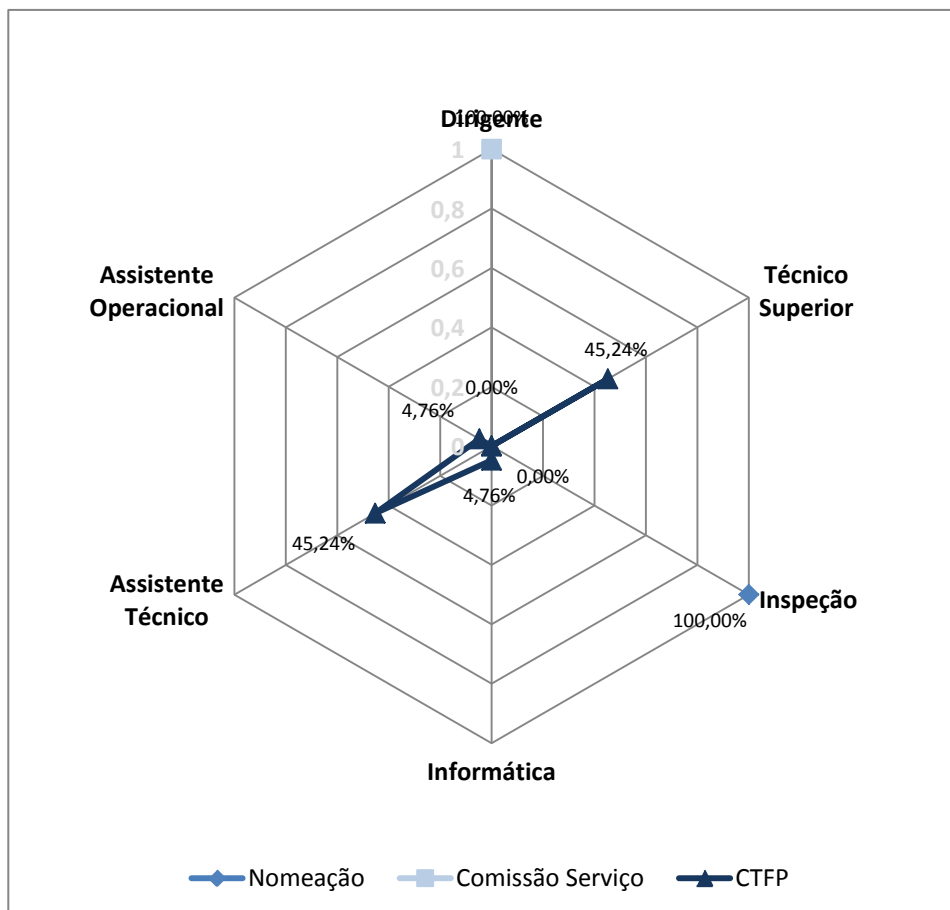
- ⊥ Diminuição do peso relativo dos trabalhadores em regime de nomeação, de 13 para 10 trabalhadores;
- ⊥ Manutenção do número de trabalhadores em regime de comissão de serviço, 6 trabalhadores;
- ⊥ Redução do peso relativo dos trabalhadores em regime de CTFP, de 44 para 42 trabalhadores;
- ⊥ Manutenção da inexistência de trabalhadores contratados em regime de prestação de serviços.

Gráf. 6 – Distribuição dos RH por tipo de relação jurídica de emprego, entre 2009-15 (%)



Analisando da ótica do cargo/carreira (vide Gráf. 7), verificou-se que:

Gráf. 7 – Distribuição do tipo de relação jurídica de emprego por cargo/carreira, em 2015 (%)



⊥ 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:

- 45% para o grupo “Assistente Técnico” (com 19 trabalhadores);
- 45% para o grupo “Técnico Superior” (com 19 trabalhadores);
- 5% para o grupo da “Informática”, mais especificamente o subgrupo “Técnico de Informático” (com 2 trabalhadores) visto não existirem especialistas;
- 5% para o grupo de “Assistente Operacional” (com 2 trabalhadores).

Tabela 1 – Mapa I de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Taxa de Feminização	$\text{N}^\circ \text{Trabalhadores sexo feminino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	76%
Taxa de Masculinização	$\text{N}^\circ \text{Trabalhadores sexo masculino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	24%
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	$\text{N}^\circ \text{dirigentes do sexo feminino} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	9%
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)	$\text{N}^\circ \text{Dirigentes} + \text{Téc. Sup.} + \text{Insp.} + \text{Esp. Inform.} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	60%
Taxa de Tecnicidade (sentido lato)	$\text{N}^\circ \text{Téc. Sup.} + \text{Esp. Inform.} + \text{Insp.} + \text{Téc. Inform.} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	53%
Taxa de Pessoal Técnico Superior	$\text{N}^\circ \text{Técnicos Superiores} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	33%
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	$\text{N}^\circ \text{Assistentes Técnicos} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	33%
Taxa de Pessoal Assistente Operacional	$\text{N}^\circ \text{Assistentes Operacionais} / \text{Total N}^\circ \text{Trabalhadores} * 100$	3%

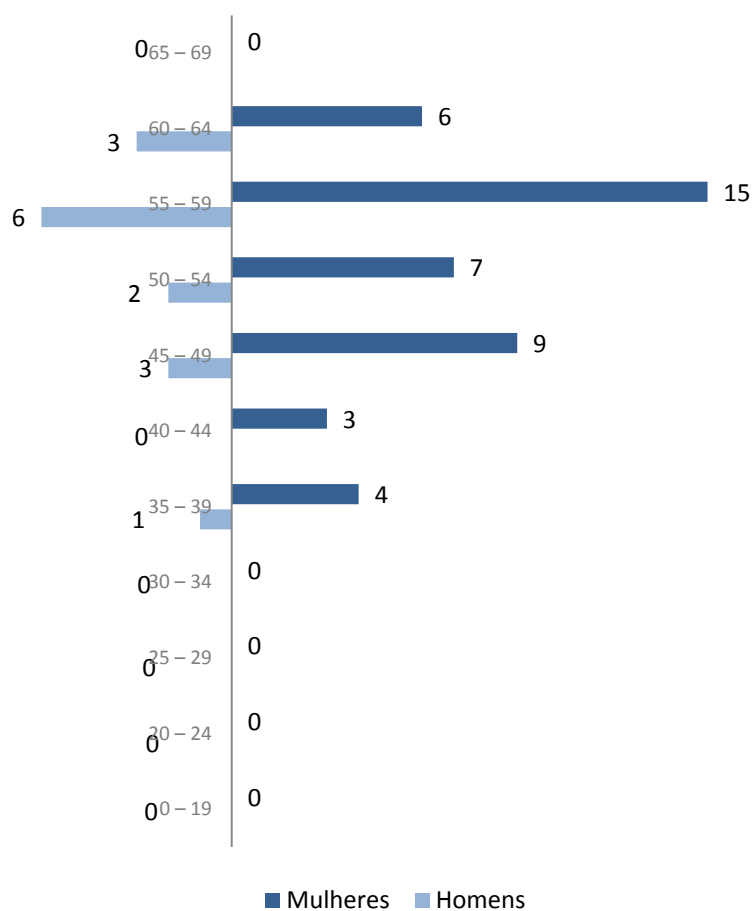
### 4.2.3. ESTRUTURA ETÁRIA

A idade média dos trabalhadores da IGAC, no final de 2015 era de 54,6 anos, ligeiramente superior à verificada em 2014 que era de 52 anos e em 2013 que era de 50 anos.

Analisada a distribuição de trabalhadores por escalão etário e género verifica-se que:

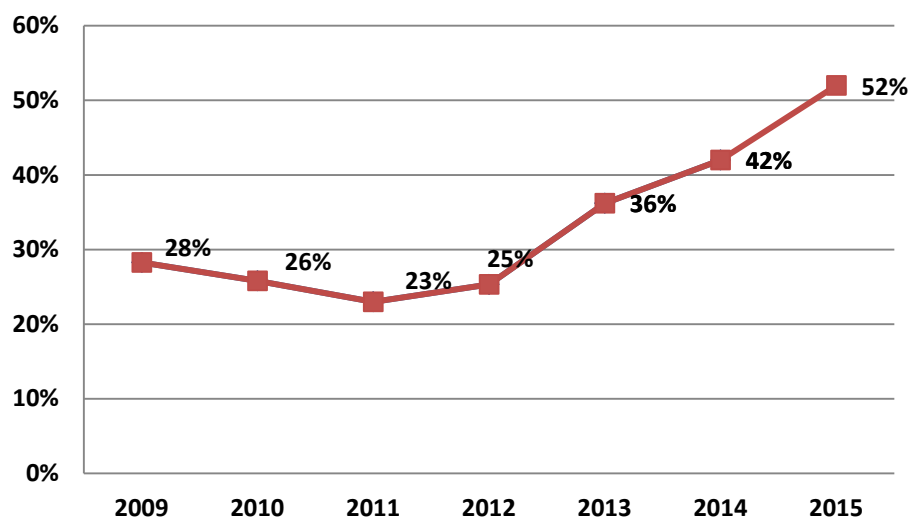
- ⊥ 50% da população feminina (que corresponde a 38% da população total) concentra-se essencialmente em duas faixas etárias: entre os 50-54 e os 55-59 anos, totalizando 22 elementos;
- ⊥ 43% da população masculina (que corresponde a 10% da população total) concentra-se entre os 55-59 anos, com 6 elementos;
- ⊥ 71% da população da IGAC (correspondente a 41 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 2015 (nº trabalhadores)



Estes resultados refletem o progressivo envelhecimento dos RH a que se tem assistido nos últimos anos (*vide* Gráf. 9). Assim, em 2015, a taxa de envelhecimento cresceu 10% relativamente ao ano anterior, passando de 42% para 52%.

Gráf. 9 – Taxa de Envelhecimento dos RH, entre 2009-15 (%)



A taxa de envelhecimento, registou-se igualmente um aumento em 2015 passando de 52 para 54,6 anos (*vide* Gráf. 10)

Gráf. 10 – Média etária, entre 2009-15 (nº anos)

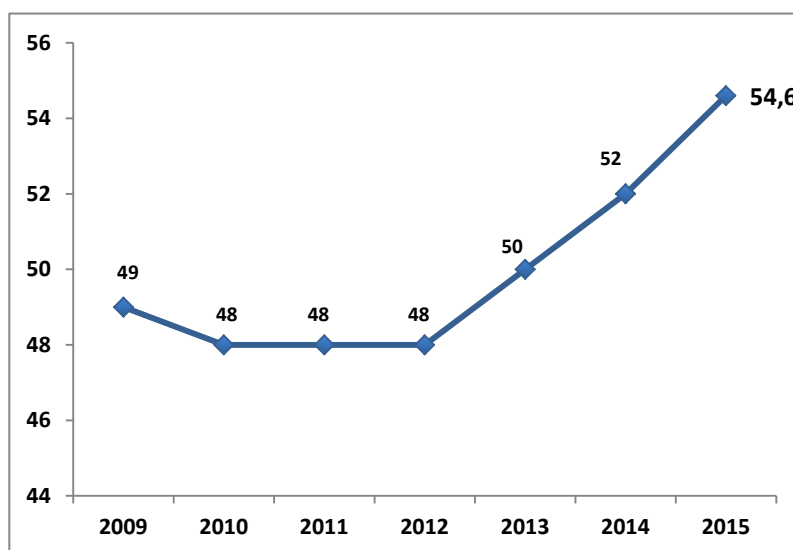




Tabela 2 – Mapa II de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Nível Médio Etário Geral	$\Sigma$ das idades / Total N° Trabalhadores	54,6 anos
Leque Etário	Idade do trabalhador mais idoso (64 anos) / Idade do trabalhador mais jovem (35 anos)	1,82
Taxa de envelhecimento	Trabalhadores com mais 55 anos / Total N° Trabalhadores * 100	51,72%

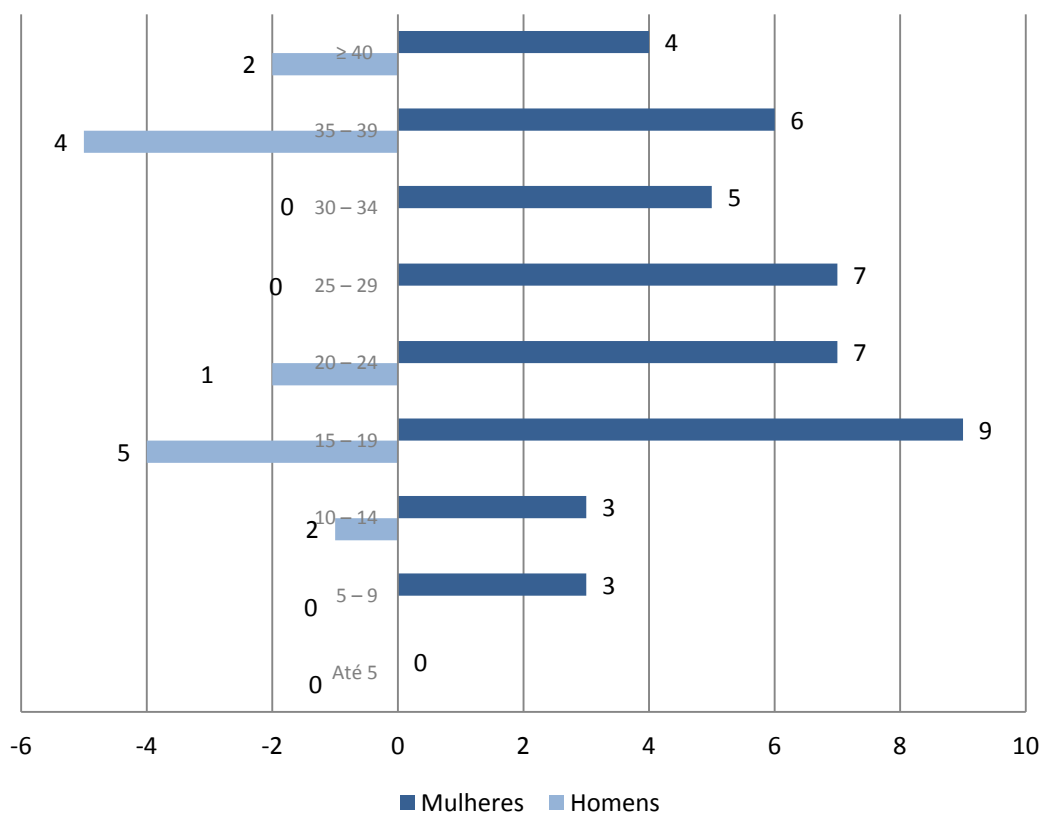
#### 4.2.4. NÍVEL DE ANTIGUIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Analisando a estrutura de antiguidade da IGAC reportada a 31 de dezembro de 2015 (*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 35-39 anos;
- ⊥ 64% 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;
- ⊥ 50% do total de RH da IGAC (correspondente a 29 trabalhadores) tem um nível de antiguidade entre 20-24 anos, sendo predominante o género feminino com um peso relativo de 76%.
- ⊥ 29% (i.e., 17 trabalhadores) apresentam uma antiguidade  $\geq$  35 anos, onde as mulheres continuam a prevalecer (com 59%).

O tempo de antiguidade que se situa no intervalo “Entre 20-24 anos ” congrega um maior número de trabalhadores, compreendendo 29 trabalhadores, o que corresponde a 50,00% dos trabalhadores efetivos.

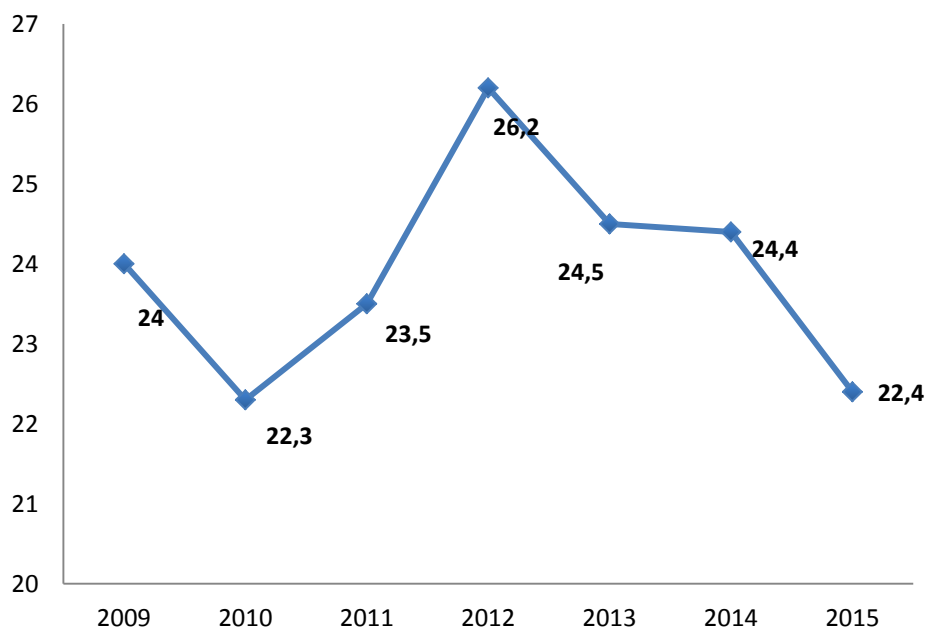
Gráf. 11 – Nível de antiguidade por género, em 2015 (nº anos)



A média de antiguidade dos trabalhadores em exercício de funções IGAC é de 22,4 anos.

(vide Gráf. 12).

Gráf. 12 – Nível médio de antiguidade, entre 2009-15 (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 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Nível Médio Antiguidade	$\Sigma$ das Antiguidades / Total N° Trabalhadores	22,4 anos

#### 4.2.5. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2015 existiam 5 trabalhadores portadores de deficiência, 2 do sexo masculino e 3 do sexo feminino. Estes trabalhadores representam 8,6% do total dos efectivos - (vide Tabela 4).

Tabela 4 – Trabalhadores portadores de deficiência <sup>(\*)</sup>, em 2015 (n° trabalhadores)

Trabalhadores portadores de deficiência	Homens	Mulheres	Total
	2	3	5

<sup>(\*)</sup> Recursos humanos que beneficiam de redução fiscal em virtude da sua deficiência

Estes trabalhadores representam 8,6% do total dos efectivos, mais 0,6% que no ano de 2014 - (vide Tabela 5).

Tabela 5 – Mapa IV de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

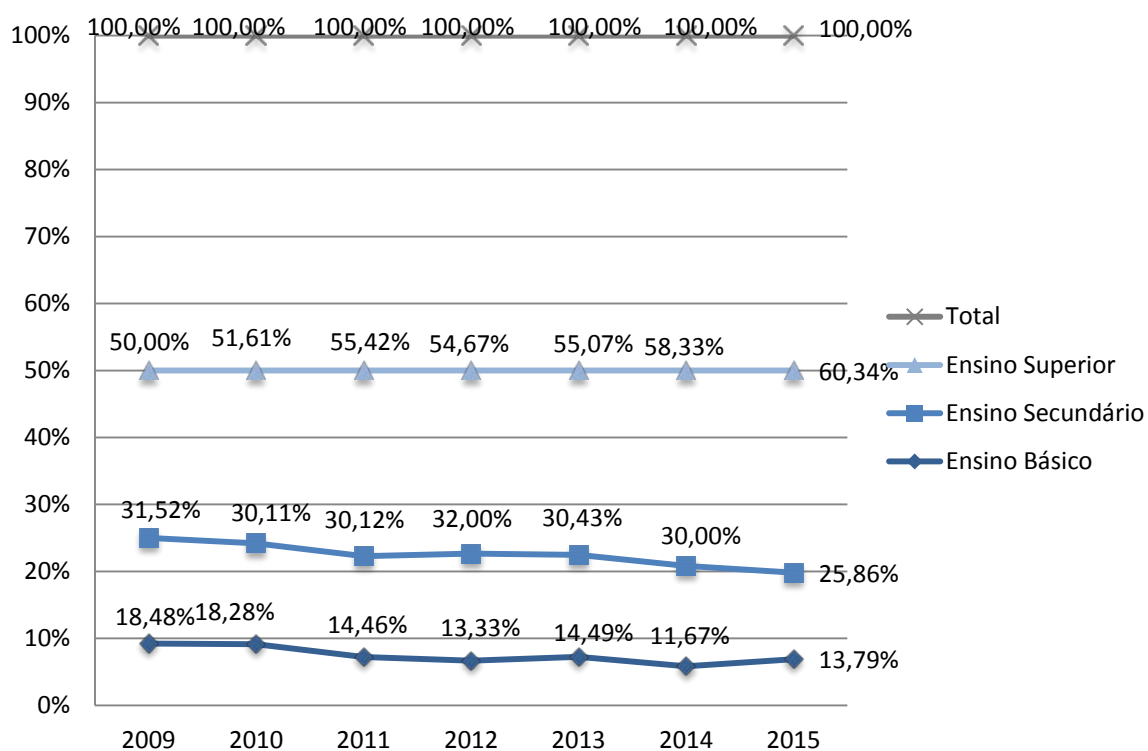
Indicadores de Gestão 2015		
Taxa Trabalhadores Portadores de Deficiência	Total N° Trabalhadores Portadores de Deficiência / Total N° Trabalhadores * 100	8,6%

## 4.2.6. ESTRUTURA HABILITACIONAL

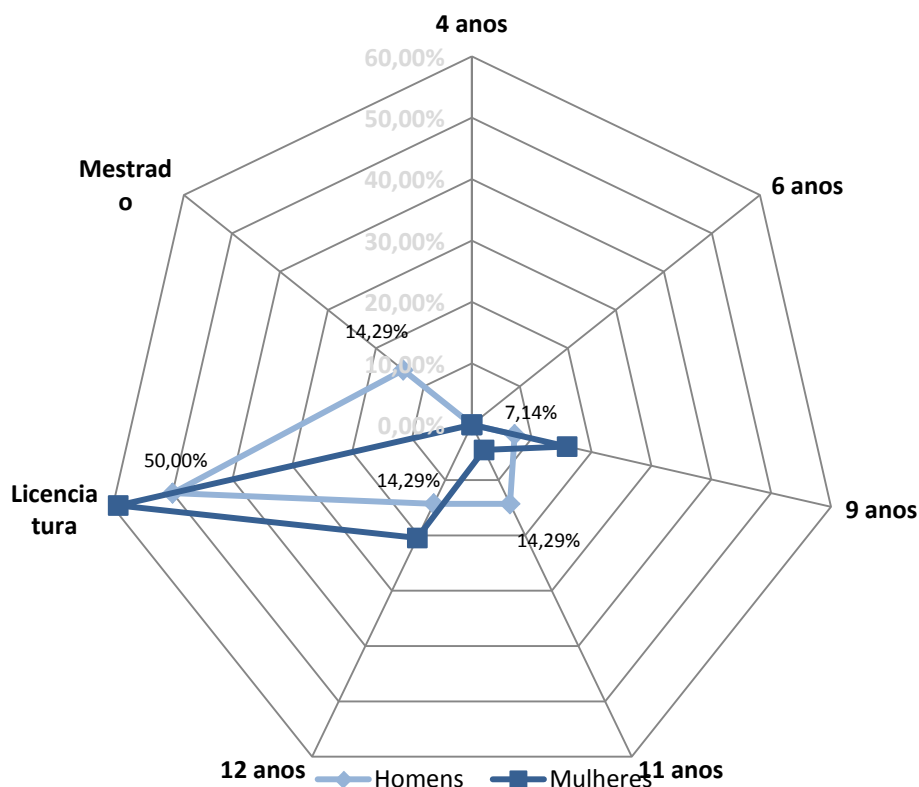
Relativamente ao nível de nível de escolaridade, em 2015 verifica-se o seguinte:

- ⊥ O ensino superior é o nível de escolaridade mais representado (60%, correspondente a 35 funcionários), tendo mesmo registado um acréscimo de 2,01 pontos percentuais relativamente a 2014.
- ⊥ A licenciatura é o grau académico mais representado com 56,9% dos trabalhadores. As mulheres representam 78,8% dos titulares de licenciatura (*vide* Gráf. 14);
- ⊥ O ensino secundário decresceu 4,14% e o ensino básico cresceu 2,13% (*vide* Gráf. 13);
- ⊥ Apenas 7% (1 elemento) dos trabalhadores masculinos têm até 9 anos de escolaridade comparativamente com os 15,91% (7 elementos) das trabalhadoras, para os mesmos níveis habilitacionais;
- ⊥ O 12º ano de escolaridade corresponde ao segundo nível habilitacional com maior frequência, na medida em que 18,97% dos RH tem 12 anos de escolaridade. Também aqui, as mulheres predominam com 81,82% relativamente a 18,18% dos homens (*vide* Gráf. 14).

Gráf. 13 – Distribuição dos RH por níveis de escolaridade, em 2015 (%)



Gráf. 14 – Distribuição dos níveis habilitacionais dos RH por género, em 2015 (%)



Face ao ano de 2014, registou-se em 2015:

- ⊥ Acréscimo da taxa de formação superior em 2,01 pontos percentuais, passando de 58,33% para 60,34%;
- ⊥ Decréscimo da taxa de formação secundária em 4,14 pontos percentuais (passando de 30% para 25,86%)
- ⊥ Acréscimo da taxa de formação básica 2,13 pontos percentuais (passando de 11,67% para 13,79%).

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

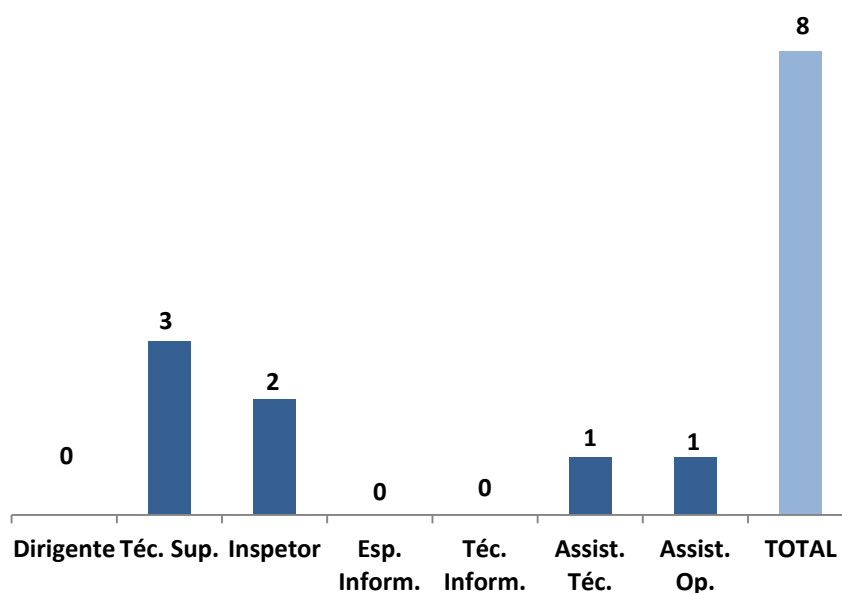
Indicadores de Gestão 2014		
Taxa de Formação Superior	Total de Mestrados + Pós-Graduação + Licenciaturas + Bacharelatos / Total N° Trabalhadores * 100	60,34%
Taxa de Formação Secundária	Total N° Trabalhadores do 10.º ao 12.º ano / Total N° Trabalhadores * 100	25,86%
Taxa de Formação Básica	Total N° Trabalhadores do 4.º ao 9.º ano / Total N° Trabalhadores * 100	13,79%

## 4.2.7. FLUXOS – MOVIMENTO DE ENTRADAS

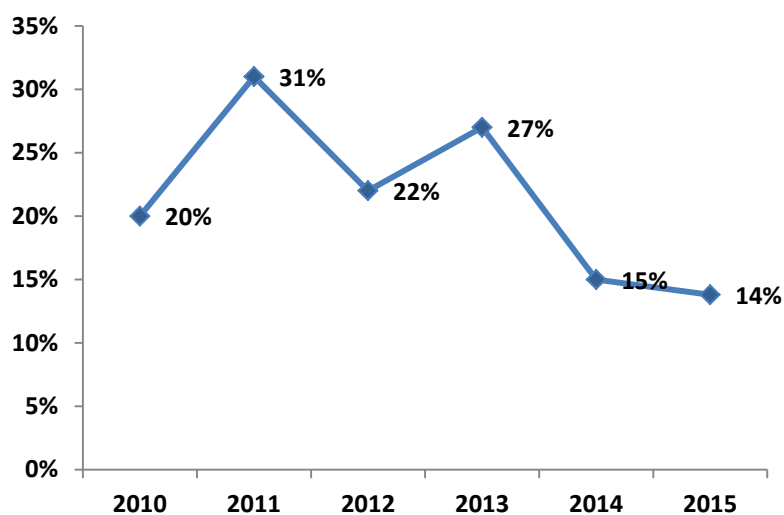
Em 2015, registou-se 8 entradas de trabalhadores (*vide* Gráf. 15), em todas as carreiras, com exceção da informática.

O fluxo de entradas não foi suficiente para evitar uma diminuição da taxa de admissão de RH que caiu 1%, relativamente ao ano anterior. Desde 2010 que não se registava um fluxo de entradas tão reduzido como o de 2015 (*vide* Gráf. 16).

Gráf. 15 – Influxos RH durante o ano 2015, por cargo/carreira (nº trabalhadores)



Gráf. 16 – Evolução da taxa de admissão RH, entre 2010-15 (%)



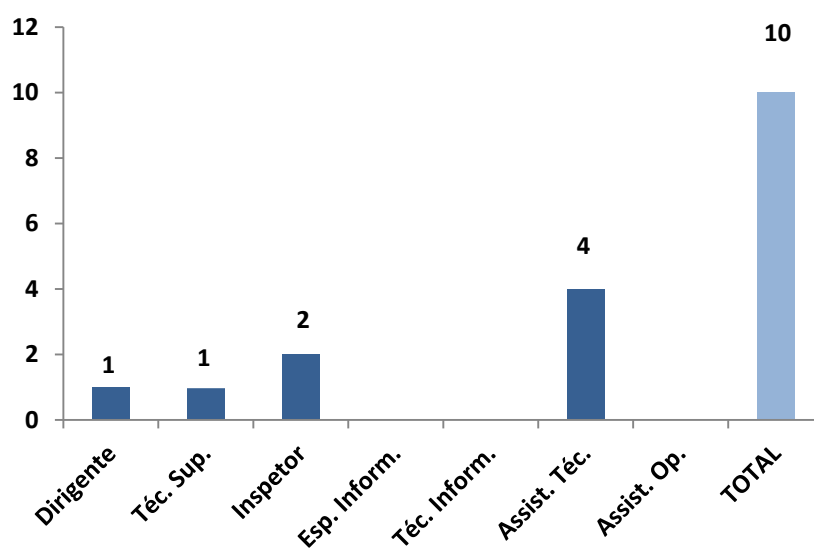
## 4.2.8. FLUXOS – MOVIMENTO DE SAÍDAS

Em 2015, registaram-se 10 saídas de trabalhadores (vide Gráf. 17), das quais 70% se devem a saídas de Técnicos Superiores e de Assistentes Técnicos decorrentes:

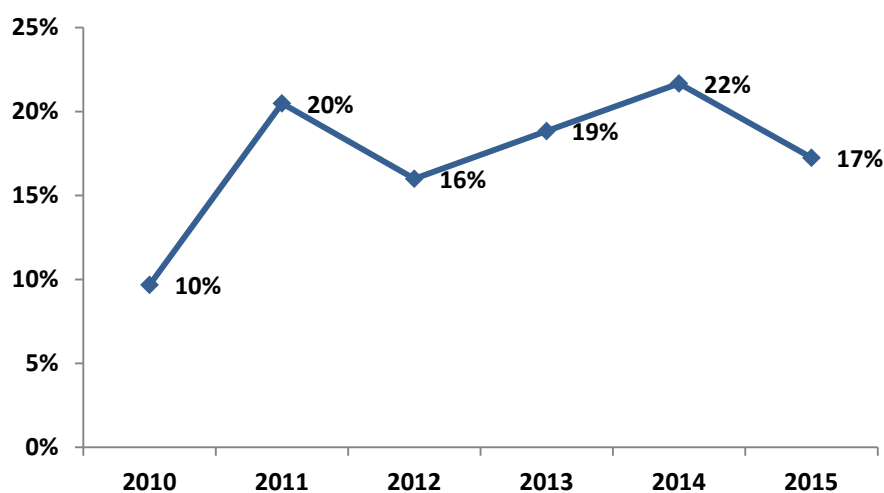
- ⊥ Aposentação (1 Assistente técnico);
- ⊥ Cessação da comissão de serviço (1 Dirigente);
- ⊥ Mobilidade entre serviços (2 Técnico Superiores, 1 Inspetor, 3 Assistentes);
- ⊥ Outra situação (1 Técnico Superior).

Em 2015 o fluxo de saídas de RH diminuiu 5% em relação a 2014. (vide Gráf. 18).

Gráf. 17 – Efluxos RH durante o ano 2015, por cargo/carreira (nº trabalhadores)



Gráf. 18 – Evolução da saída de RH, entre 2010-15 (%)

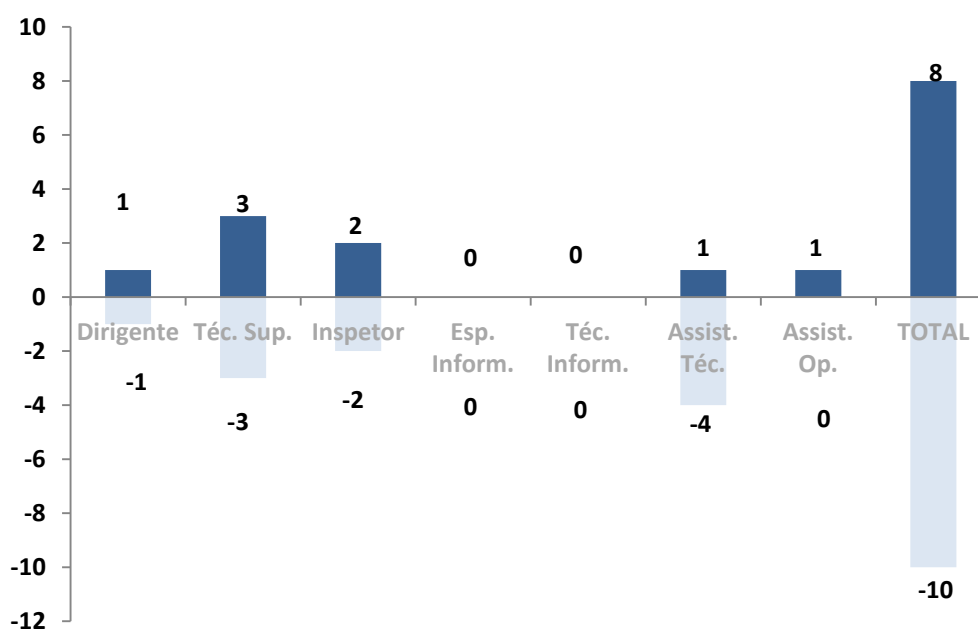


## 4.2.9. FLUXOS - BALANÇO FINAL POR GRUPO DE PESSOAL

Em 2015, não se registou movimento na carreira de informática e na carreira de assistente operacional registou-se influxos > efluxos.

Em todos os outros cargos/carreiras registou-se um saldo negativo (em que influxos < efluxos) (vide Gráf. 19).

Gráf. 19 – Fluxo de entradas e saídas em 2015, por cargo/carreira (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 (%)

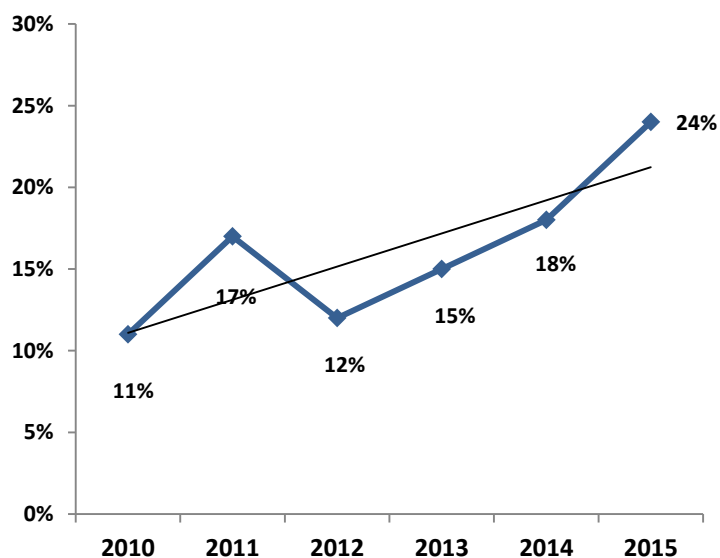




Tabela 7 – Mapa VI de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Taxa de Admissão	$\text{N}^\circ \text{ Trabalhadores admitidos até 31-dez-2015} / \text{Total N}^\circ \text{ Trabalhadores} * 100$	13,79%
Taxa de Saídas	$\text{N}^\circ \text{ Trabalhadores saídos até 31-dez-2015} / \text{Total N}^\circ \text{ Trabalhadores} * 100$	17,24%
Turnover	$[(\text{N}^\circ \text{ Trabalhadores admitidos} + \text{N}^\circ \text{ Trabalhadores saídos}) / 2] / \text{Total N}^\circ \text{ Trabalhadores} * 100$	24%

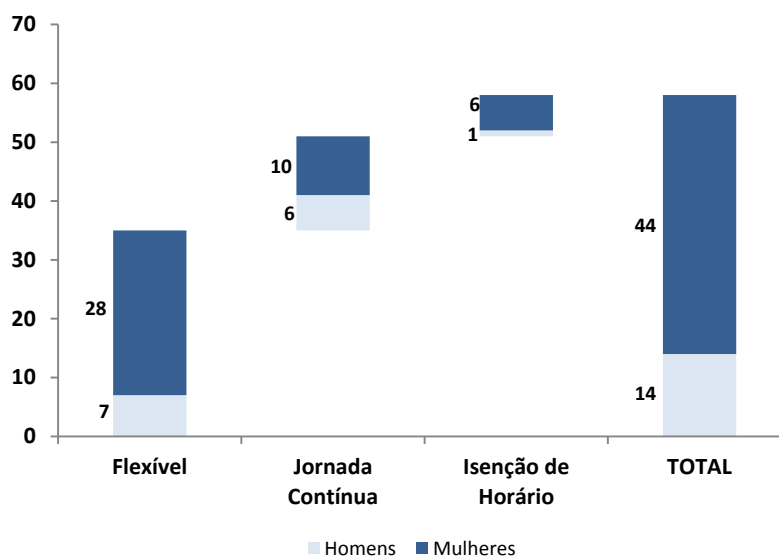
## 4.2.10. HORÁRIOS DE TRABALHO

O horário de trabalho tipo praticado na IGAC é o horário flexível. Praticam este tipo de horário, 34 trabalhadores.

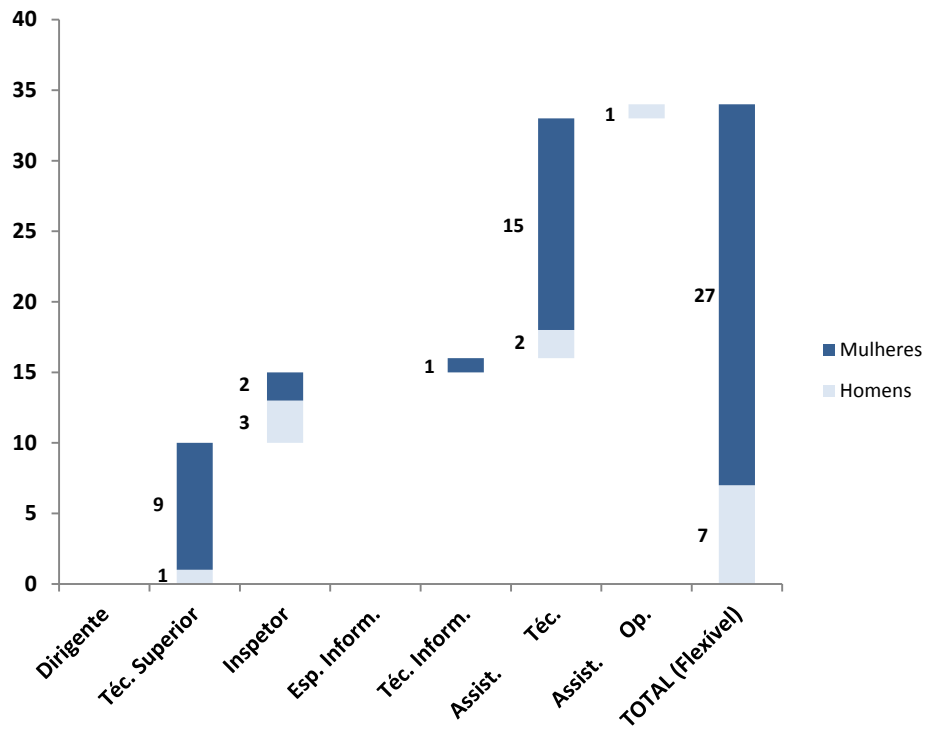
Em 2015 registaram-se ainda as seguintes modalidades de horário (*vide* Gráf. 21):

- ⊥ 7 trabalhadores com isenção de horário (a desempenhar cargos de Direção, *vide* Gráf. 24), correspondente a 12% do total de RH, dos quais 86% do sexo feminino;
- ⊥ 16 trabalhadores em regime de jornada contínua (onde 56,25% são técnicos superiores, *vide* Gráf. 23), correspondente a 27,6% do total de RH.

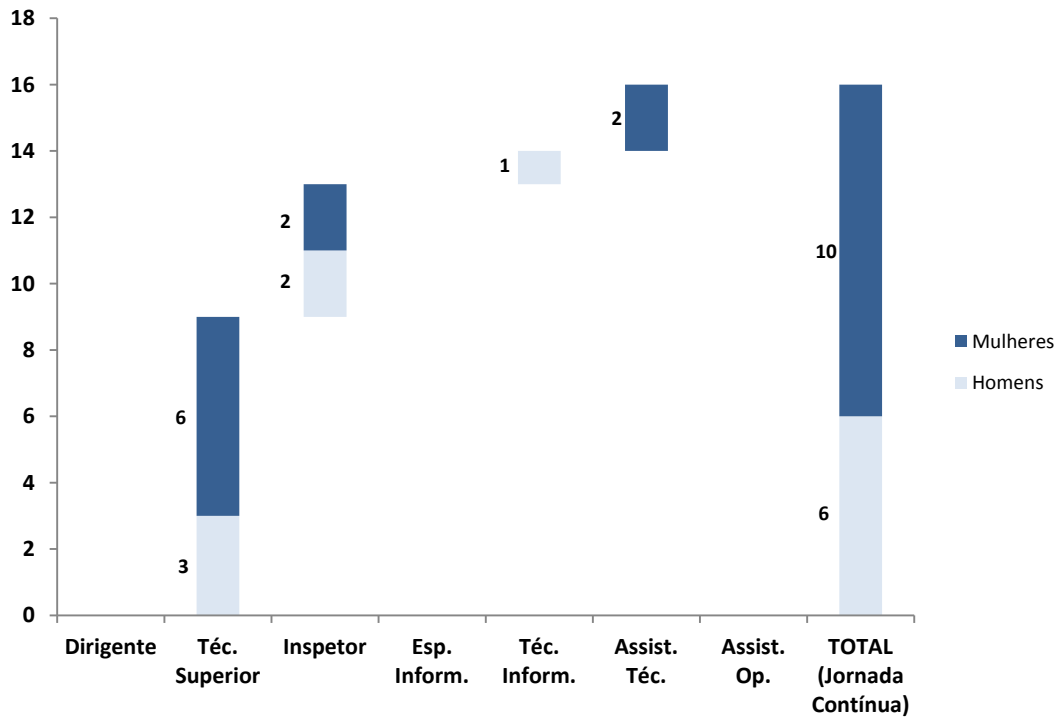
Gráf. 21 – Distribuição dos tipos de horários por género, em 2015 (nº de trabalhadores)



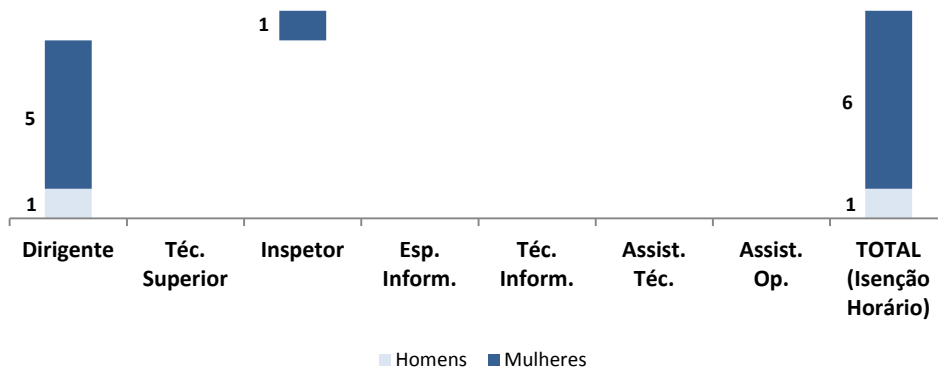
Gráf. 22 – Horário Flexível por género, cargo/carreira, em 2015 (nº trabalhadores)



Gráf. 23 – Horário em Jornada Contínua por género, cargo/carreira, em 2015 (nº trabalhadores)



Gráf. 24 – Isenção de Horário por género, cargo/carreira, em 2015 (nº trabalhadores)



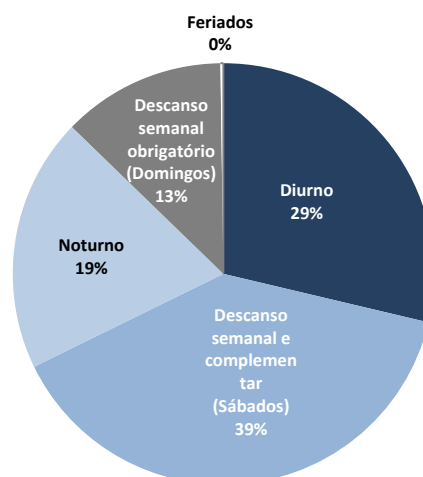
#### 4.2.11. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Na IGAC o trabalho extraordinário foi desenvolvido por trabalhadores das carreiras de inspeção, com uma taxa de 71% e de assistente operacional. (*vide* Gráf. 27).

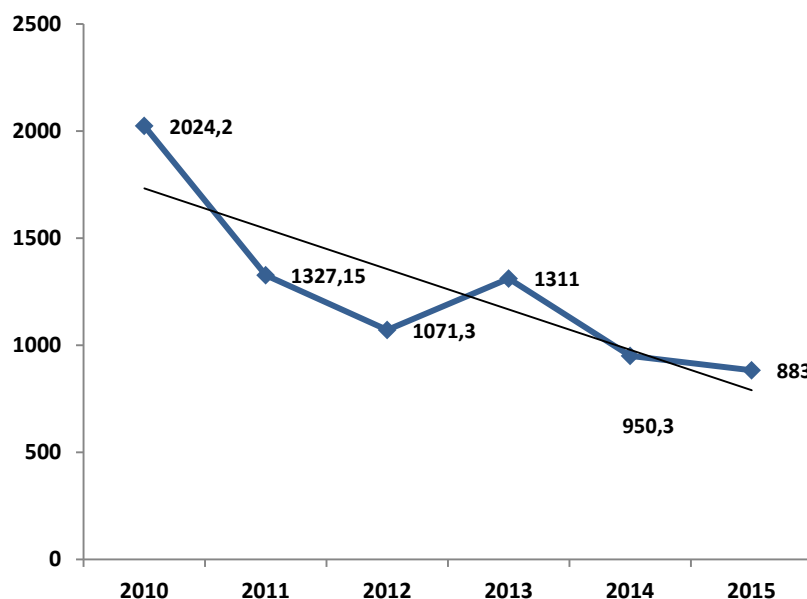
Ao longo do ano foi prestado um total 882,20 horas de trabalho extraordinário, tendo 253,30 horas sido prestadas em dia normal de trabalho, 110,60 horas em dias de descanso semanal obrigatório, 334,30 horas em dias de descanso semanal complementar e 2 horas em dias feriados.

Em 2015, registou-se uma queda do trabalho extraordinário em 361,10 horas (valor arredondado) - *vide* Gráf. 26.

Gráf. 25 – Repartição do Trabalho Extraordinário por tipologia, em 2015 (%)



Gráf. 26 – Evolução do Trabalho Extraordinário, entre 2010-15 (nº horas)

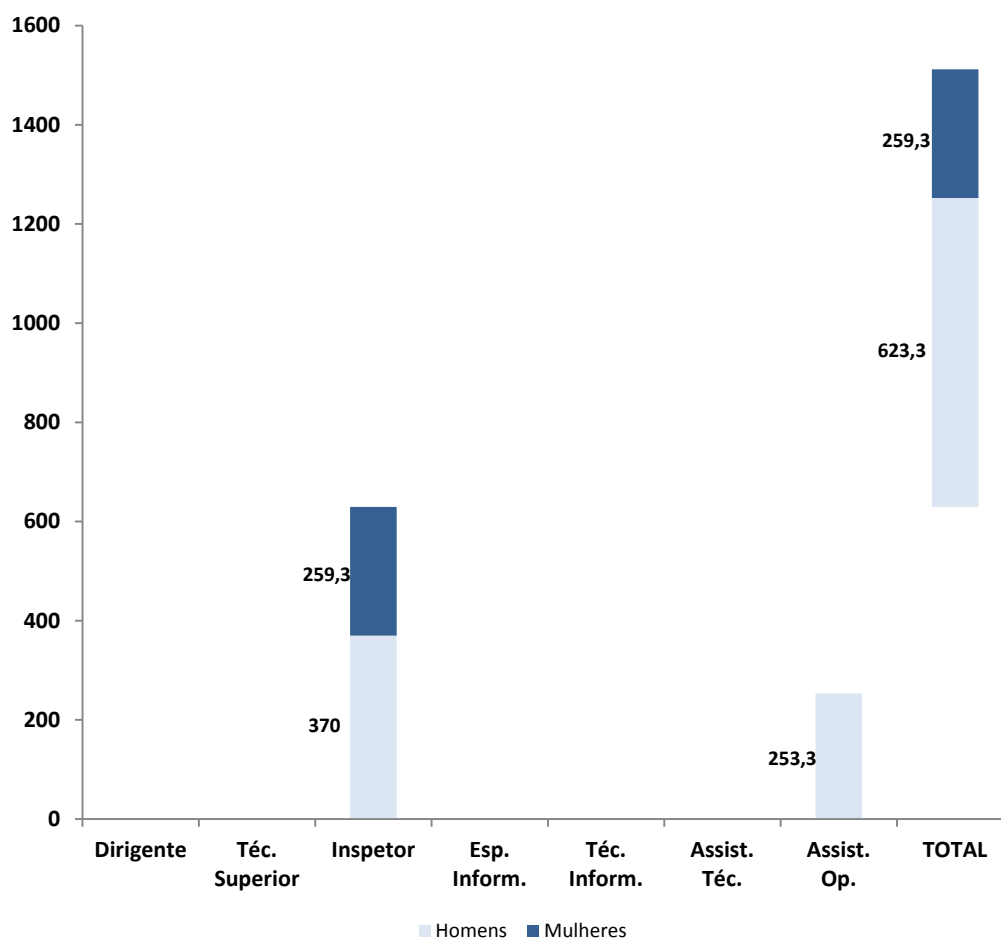


Se por um lado o trabalho extraordinário foi prestado essencialmente por trabalhadores do género masculino, que superam o sexo feminino em 364 h (valor arredondado), por outro, este valor adquire maior expressão quando os homens representam apenas 24% do total de RH da IGAC. Em termos médios, tal equivaleria a: 45h extra / homem e 6h extra / mulher.

Tabela 8 – Trabalho Extraordinário por tipo e género, em 2015 (nº horas)

Trabalho Extraordinário	Género Masculino	Género Feminino	TOTAL
Diurno	253,3	0	253,3
Noturno	84,30	47,30	172
Dias de descanso semanal e complementar	101	71	110,6
Dias de descanso semanal obrigatório (Domingos)	198,30	146	344,3
Feridos	2,00	0,00	2
<b>TOTAL</b>	<b>622,9</b>	<b>259,3</b>	<b>882,20</b>

Gráf. 27 – Trabalho Extraordinário por carreira, entre 2010-15 (nº horas)



#### 4.2.12. ABSENTISMO

Em Portugal, por absentismo entende-se as “Ausências do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado, devendo atribuir-se todas essas ausências ao trabalhador, independentemente das suas causas e de se converterem em faltas justificadas ou não”.

Face às suas múltiplas causas e numerosos os fatores que poderão influenciar o absentismo, a análise deste indicar de gestão é complexa.

Antes de mais o absentismo é um fenómeno sociológico diretamente ligado à atitude do indivíduo e da sociedade perante o trabalho, pelo que todos os factores que propiciem uma atitude adequada (integração, satisfação, motivação, etc.) poderão ter efeitos positivos no absentismo.

Estando o absentismo ligado à ausência ao trabalho por uma necessidade ligada à condição humana não é possível reduzi-lo a uma escala igual a 0, mas o que se pretende é criar as condições para o controlo das situações que determinam o absentismo.

O número total de faltas dadas pelos trabalhadores da IGAC, no ano de 2015, foi de 4.544 dias, sendo que o maior volume de dias respeita a ausências "por motivo de doença do próprio" e "por acidente em serviço", num total de 2.761. Incluiu-se ainda neste número 1.244 dias relativos a férias

Em 2015 verificou-se um total de 4.544 dias de ausência ao serviço, destacando-se: (vide Tabela 9):

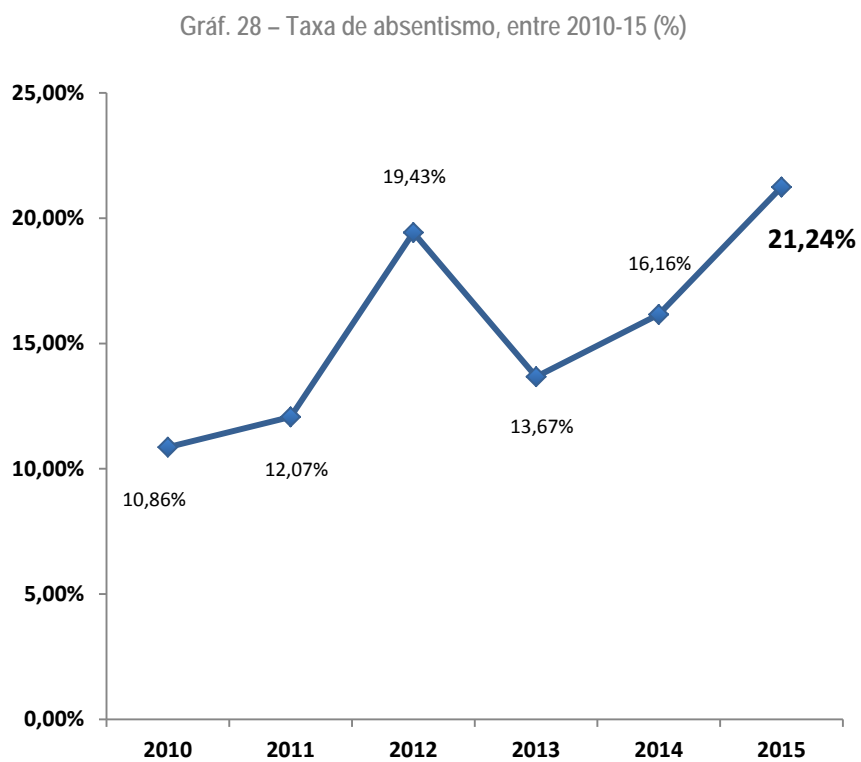
- ⊥ 48,6% por doença;
- ⊥ 12,17% por acidente em serviço;
- ⊥ 35,26% por "outro" tipo de ausência;

Na carreira de "Técnico Superior" registaram-se 44,92% das faltas, sendo logo seguido pelo "Assistente Técnico" com 32,61%.

Tabela 9 – Ausências por tipo, cargo/carreira, em 2015 (nº dias)

	Dirigente	Técnico Superior	Inspeção	Informática	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total
Casamento							
Parentalidade		14	25				39
Falecimento de familiar		4	2		7		6
Doença	20	1210	195	17	736	30	2208
Assistência a Familiares		4	0		15		19
Trabalhador estudante			22				22
Por conta período férias	4	45	1	1	39	1	91
Por acidente em serviço		365			188		553
Greve			3		1		4
Injustificadas							0
Outros	172	399	426	75	503	27	1602
<b>Total</b>	<b>196</b>	<b>2041</b>	<b>674</b>	<b>93</b>	<b>1482</b>	<b>58</b>	<b>4.544</b>

A taxa de absentismo sofreu um ligeiro acréscimo relativamente a 2013, passando de 16,16% para 21,24% (vide Gráf. 28).



A taxa de absentismo da IGAC para 2015 cifrou-se em 21,24%. Superaram este valor os grupos de pessoal “técnico superior”(em 72,63 pontos percentuais) e “assistente técnico” (em 52,74 pontos percentuais) (vide Tabela 10).

Tabela 10 – Mapa VII de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Taxa de Presença	$(\text{N.º dias trabalhados pelo n.º total de trabalhadores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º total de trabalhadores}) * 100$	69,28%
Taxa de Absentismo	$(\text{N.º dias de ausência do n.º total de trabalhadores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º total de trabalhadores}) * 100$	21,24%
Taxa de Absentismo Pessoal Dirigente	$(\text{N.º dias de ausência dos dirigentes} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{n.º de dirigentes}) * 100$	22,09%
Taxa de Absentismo Pessoal Inspeção	$(\text{N.º dias de ausência dos inspetores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{n.º de inspetores}) * 100$	45,57%
Taxa de Absentismo Pessoal Técnico Superior	$(\text{N.º dias de ausência dos técnicos superiores} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º técnicos superiores}) * 100$	72,63%
Taxa de Absentismo Pessoal Informática	$(\text{N.º dias de ausência dos informáticos} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º pessoal de informática}) * 100$	31,44%
Taxa de Absentismo Pessoal Assistente Técnico	$(\text{N.º dias ausência do pessoal assistente técnico} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º assist. técnicos}) * 100$	52,74%
Taxa de Absentismo Pessoal Assistente Operacional	$(\text{N.º dias ausência do pessoal assistente operacional} / \text{N.º dias trabalháveis} * \text{N.º assist. operacional}) * 100$	19,61%

## 4.2.13. GREVES E SINDICALISMO

Em 2015:

- ⊥ registaram 4 dias de greve;
- ⊥ verificou-se um ligeiro decréscimo da taxa de sindicalização, de 13,30% para 12% (correspondente a 7 efetivos sindicalizados), justificado essencialmente pela redução do n.º total de trabalhadores.



Tabela 11 – Mapa VIII de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Taxa de Greve	N.º Dias de greve / Total de Trabalhadores * 100	6,9%
Taxa de Sindicalização	N.º Efetivos sindicalizados / Total de Trabalhadores * 100	12%

## 4.2.14. DISCIPLINA

Durante o ano de 2015 não foram instaurados quaisquer processos disciplinares.

## 5. REMUNERAÇÕES

Em 2015 os encargos com pessoal ascenderam a €2.021.181,53, constatando-se uma redução de aproximadamente 15% (€346.285,00) relativamente ao ano anterior (*vide* Gráf. 30).

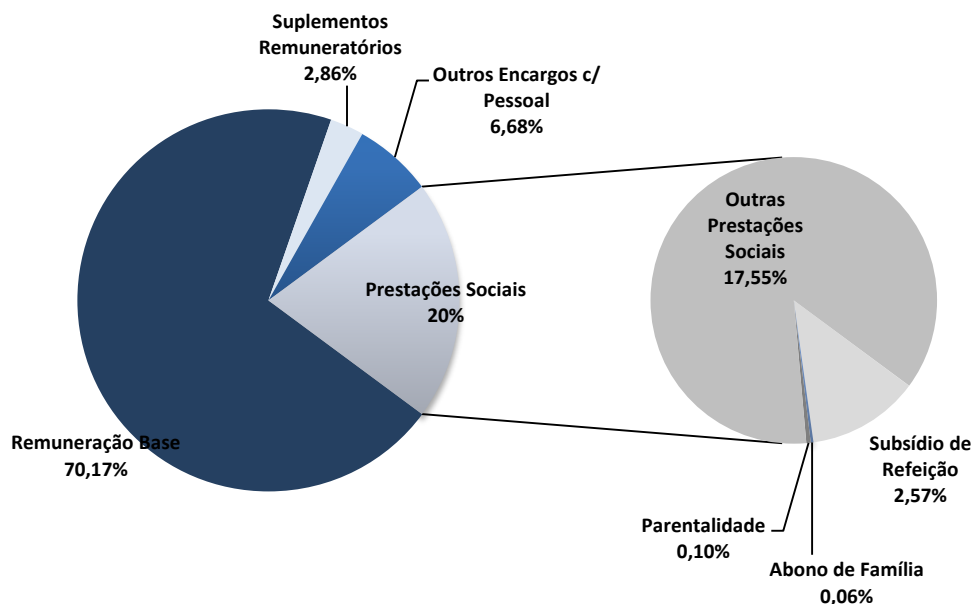
Do total dos encargos com pessoal, 70% correspondem ao pagamento de remunerações.

Tabela 12 – Encargos com pessoal

Encargos com pessoal 2015		
Encargos	Montante (€)	%
Remuneração base	1.418.284,97	70,00%
Suplementos remuneratórios	57.847,38	3,00%
Prestações Sociais	410.001,49	20,00%
Benefícios Sociais	0,00	0,00%
Outros encargos com pessoal	135.047,69	7,00 %
<b>Total</b>	<b>2.021.181,53</b>	<b>100,00%</b>

De facto, verificou-se um acréscimo da “remuneração base” em 8,95 pontos percentuais e uma diminuição (de 8,54 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 2015 (%)



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".

Regista-se ainda um aumento do leque salarial líquido de 6,4 para 6,5, apesar do salário base médio mensal líquido ter diminuído de €1.754 para € 1.746,66 (vide Tabela 13).

Gráf. 30 – Evolução do total de encargos com pessoal, entre 2011-15 (EUR)

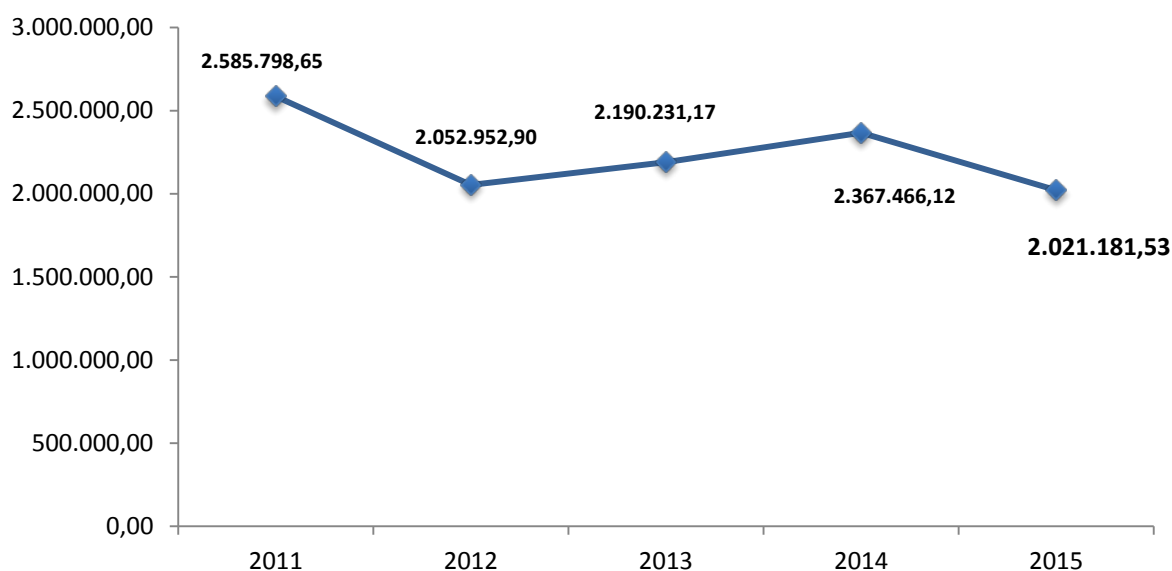


Tabela 13 – Mapa IX de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Leque Salarial Ilíquido	Remuneração Máxima / Remuneração Mínima	6,5
Salário Base Médio Mensal Ilíquido	(Remuneração Base / Total Nº Trabalhadores) / 14	EUR 1.746,66

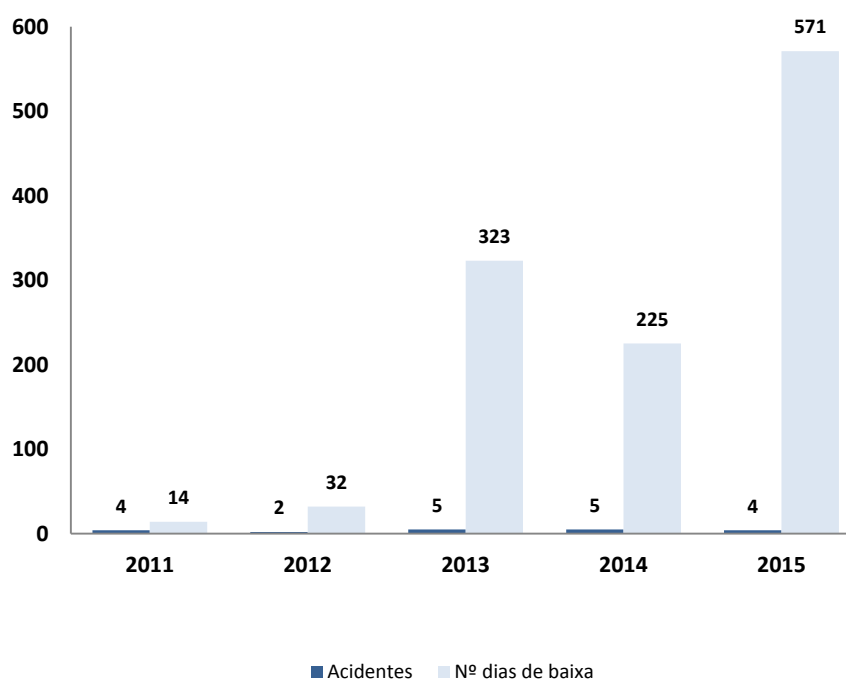
## 6. HIGIENE E SEGURANÇA

Em 2015 registou-se 2 acidentes de trabalho (com trabalhadores do sexo feminino). Um dos acidentes verificou-se *in itinere* e o outro no local de trabalho (vide Tabela 14). O total de dias perdidos com licença por acidente em serviço foi de 571 dias, mais 346 dias relativamente aos verificados em 2014 (vide Gráf. 31).

Tabela 14 – Acidentes de trabalho em 2015, 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	0	1	0	1	0	0	1	0	1
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total</b>	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1
Nº de dias perdidos com baixa	0	0	18	525	543	0	0	28	0	28

Gráf. 31 – Acidentes em serviço, entre 2011-15 (nº dias)



## 7. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

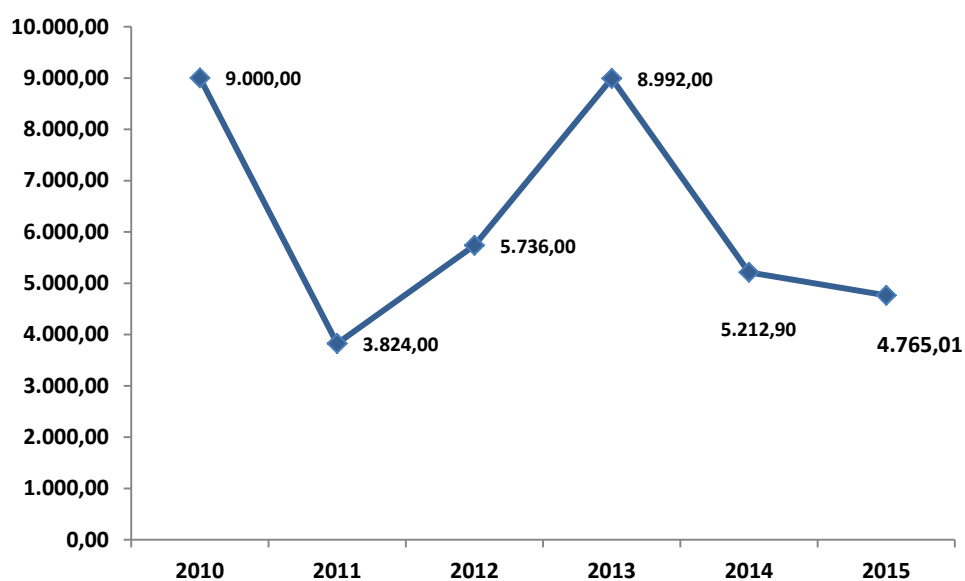
A formação constitui um imperativo para o desenvolvimento contínuo das competências dos trabalhadores da IGAC, tendo sido efetuado um esforço para a melhoria da sua qualificação.

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).

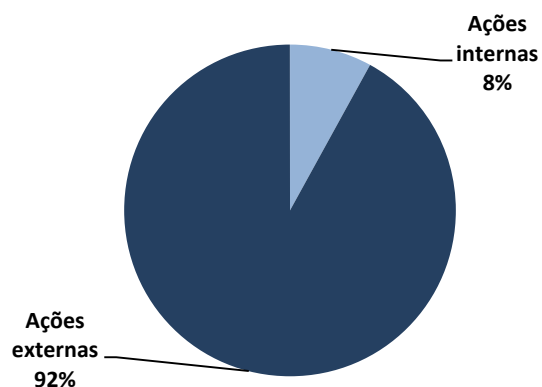
No sentido de melhorar a qualificação dos trabalhadores e apesar dos enormes constrangimentos orçamentais a IGAC investiu € 4.765,01 em formação profissional em 2015 (menos €447,89 do que no ano anterior). 92% das acções foram ministradas por entidades externas (*vide* Gráf. 33).

Comparativamente com 2014, o Índice de Participação Global de Formação Externa sofreu um acréscimo 30 pontos percentuais (passando de 62% para 92%, *vide* Tabela 15).

Gráf. 32 – Custos com formação profissional, entre 2010-15 (EUR)



Gráf. 33 – Distribuição dos formandos por tipo de ação, em 2015 (%)



53% 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 acção por cargo/carreira, em 2015 (nº formandos)

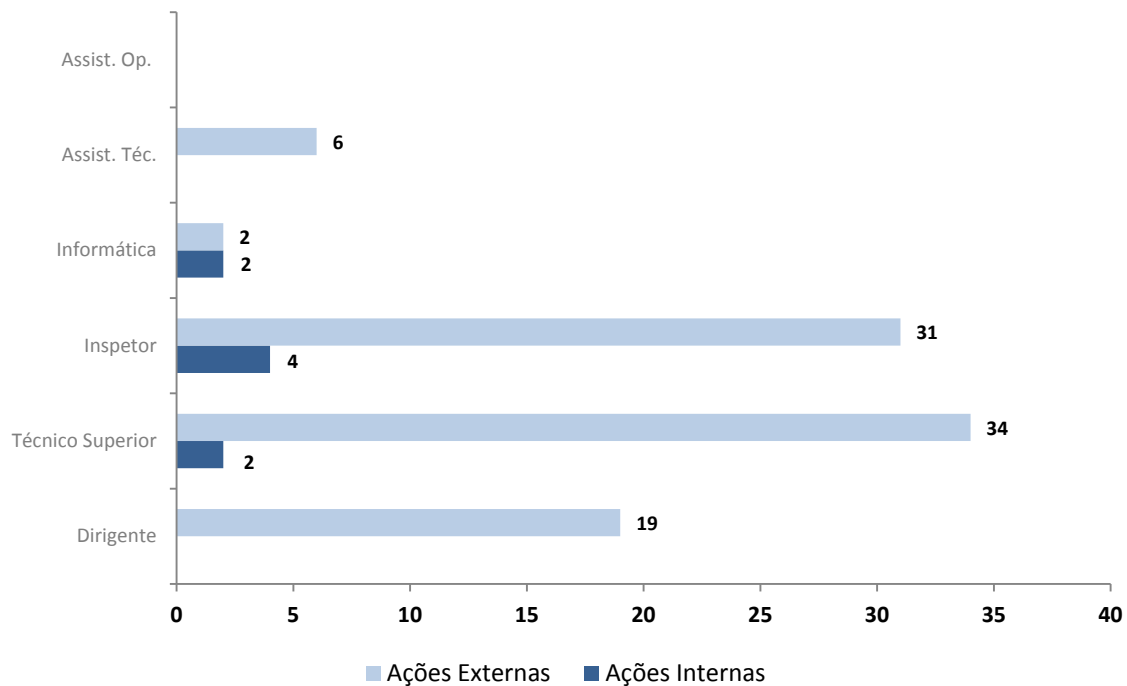


Tabela 15 – Mapa X de Indicadores de Gestão de RH, em 2015 (%)

Indicadores de Gestão 2015		
Índice de participação global formação externa	$\frac{\text{N.º efetivos participantes em ações de formação externa}}{\text{Total N.º Trabalhadores}} * 100$	158,62%
Custo por efetivo	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{N.º total participantes}}$	EUR 47,65
Custo por hora	$\frac{\text{Despesa total com formação}}{\text{N.º total horas de formação}}$	EUR 4,4



## 8. AÇÃO SOCIAL

Em 2015, a IGAC suportou, com prestações sociais, um encargo de € 410.001,49 (*vide* Tabela 16), cabendo a maior % aos encargos com a Caixa Geral de Aposentações, Segurança Social e ADSE (em “Outras prestações de ação social complementar”) com EUR 354.807,10 (correspondente a 86,53%).

Tabela 16 – Distribuição dos encargos sociais por tipo de Ação Social, em 2015 (EUR)

Ação Social	Valor (euros)
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade	2.030,03
Abono de família	1.263,31
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	51.901,05
Outras prestações de ação social complementar	354.807,10
<b>Total</b>	<b>410.001,49</b>

## 9. CONSIDERAÇÕES FINAIS

- ⊥ O contexto económico de 2015 segue a mesma linha do ano anterior, caracterizando-se por dificuldades acrescidas na gestão de recursos;
- ⊥ A 31 de dezembro de 2015, exerciam atividade na IGAC um total de 58 trabalhadores (menos 2 que em 2014);
- ⊥ 76% dos trabalhadores é do género feminino (taxa de feminização) e 24% do género masculino (taxa de masculinização);
- ⊥ 72,41% dos trabalhadores encontra-se em regime de contrato de trabalho em funções públicas (vínculo laboral mais representativo);
- ⊥ 60,34% 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 (50%) como feminino (59,09%);
- ⊥ 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 (64,29%) que mulheres (59,09%); por outro, nos níveis habilitacionais mais baixos (até 9 anos de escolaridade), registam-se relativamente mais mulheres (15,91%) que homens (7,14%);
- ⊥ Aumento da taxa anual de envelhecimento e da idade média, que se cifram nos 52% e nos 54,6 anos, respetivamente, o que reforça a necessidade identificada de rejuvenescimento do mapa de pessoal;
- ⊥ Redução da idade média de antiguidade nos 22 anos;
- ⊥ 50% 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 2015, registaram-se 4.544 dias de ausência ao serviço (mais 213,5 dias do que em 2014), dos quais 48,59% resultaram de doença e 35,25% de “outros” motivos (onde se incluem as faltas por consultas médicas). 45% das faltas verificou-se no grupo de pessoal “técnico superior”, seguido do grupo “assistente técnico” com 32,61%;
- ⊥ 2 acidentes de trabalho (100% por trabalhadores do género feminino) correspondentes a 571 dias perdidos com licença por acidente em serviço;
- ⊥ Não houve lugar a qualquer instauração de processo disciplinar;
- ⊥ Desde 2010 que não se registava um influxo de recursos humanos tão reduzido, com apenas 8 entradas (em que 37,5% se ficou a dever à admissão de 3 técnicos superiores);

- ⊥ Em 2015, 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 18% para 24%;
- ⊥ Preponderância do género feminino em todos os tipos de horário (flexível, jornada contínua e isenção de horário);
- ⊥ Foram realizadas 882,20 horas extraordinárias, em que 39,03% foi prestado em dias de descanso semanal e complementar. 70,6% destas horas foi prestado por trabalhadores do género masculino, devendo-se essencialmente à atividade dos Inspetores e Assistentes Técnico;
- ⊥ Aumento da taxa de absentismo, que se cifrou em 2015 nos 21,24%;
- ⊥ O total de encargos com o pessoal foi de € 2.021.181,53, correspondente a um decréscimo de 15% relativamente ao ano anterior;
- ⊥ O valor global gasto com prestações sociais foi de € 410.001,49;
- ⊥ O total de encargos com a formação profissional foi de € 4.765,01;
- ⊥ A formação profissional, assente em planos de desenvolvimento profissional, envolveu 92 participações em ações de formação externa;
- ⊥ Aumento do Índice de Participação Global de Formação Externa em 30 pontos percentuais, passando de 62% para 92%. 92% dos formandos participaram em ações de formação ministradas por entidades externas;
- ⊥ O grupo “assistente operacional” foi o único que não participou em qualquer formação.

