

BALANÇO SOCIAL 2017

INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

*“Acrescentar valor à cultura, aos
autores e ao espetáculo”*

BALANÇO SOCIAL 2017



INSPEÇÃO-GERAL DAS ATIVIDADES CULTURAIS

FICHA TÉCNICA

TÍTULO
COORDENAÇÃO
DESIGN GRÁFICO
& EXECUÇÃO TÉCNICA

Balanço Social 2017
Inspeção-Geral das Atividades Culturais | Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC
Inspeção-Geral das Atividades Culturais | Direção de Serviços de Estratégia, Inovação e Comunicação
| Direção de Serviços de Gestão de Recursos e TIC

Lista de Tabelas

ÍNDICE

1. [APRESENTAÇÃO](#)6
2. [CARACTERIZAÇÃO DA IGAC](#)7
 - 2.1. [IDENTIFICAÇÃO](#)7
 - 2.2. [MISSÃO, VISÃO, VALORES E LEMA](#)8
 - 2.3. [ORGANOGRAMA](#)9
3. [RECURSOS HUMANOS](#)9
 - 3.1. [CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS](#)9
 - 3.2. [ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES](#)13
 - 3.3. [NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES](#)14
 - 3.4. [NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES](#)15
 - 3.5. [MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES](#)16
 - 3.5.1. [ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES](#)16
 - 3.5.2. [MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL](#)18
 - 3.6. [PRESTAÇÃO DO TRABALHO](#)19
 - 3.6.1. [MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO](#)19
 - 3.6.2. [TRABALHO SUPLEMENTAR](#)20
 - 3.7. [ABSENTISMO LABORAL](#)21
 - 3.8. [REMUNERAÇÕES E ENCARGOS](#)23
 - 3.8.1. [ESTRUTURA REMUNERATÓRIA](#)23
 - 3.8.2. [ENCARGOS REMUNERATÓRIOS](#)24
 - 3.8.3. [ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS](#)25
 - 3.8.4. [ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS](#)26
 - 3.9. [SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO](#)27
 - 3.10. [FORMAÇÃO PROFISSIONAL](#)28
 - 3.11. [RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA](#)30
4. [CONSIDERAÇÕES FINAIS](#)31

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de trabalhadores efectivos.....	10
Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional.....	11
Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica.....	11
Gráfico 4 – Número de trabalhadores portadores de deficiência.....	12
Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género.....	13
Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento.....	14
Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género.....	14
Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género.....	15
Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional.....	16
Gráfico 10 – Número de trabalhadores admitidos e saídos.....	17
Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores.....	17
Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores.....	18
Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género.....	19
Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar.....	20
Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional.....	21
Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo.....	21
Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo.....	22
Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional.....	22
Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores.....	25
Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	26
Gráfico 21 – Encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	27
Gráfico 22 – Número de participantes em acções de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	29
Gráfico 23 – Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional.....	29

ÍNDICE DE QUADROS

Quadro 1 – Número de trabalhadores segundo a modalidade de vinculação e género.....	10
Quadro 2 – Comparação do número de trabalhadores efectivos com o ano anterior.....	12
Quadro 3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano.....	18
Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género.....	23
Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género.....	24
Quadro 6 – Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores.....	24
Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores.....	25
Quadro 8 – Comparação dos encargos com prestações sociais dos trabalhadores.....	26
Quadro 9 – Número de acidentes de trabalho e dias de ausência.....	27
Quadro 10 – Número de participações em acções de formação profissional.....	28
Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional.....	30

1. APRESENTAÇÃO

O Balanço Social, cuja elaboração é determinada pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, é um 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 da Inspeção-Geral das Atividades Culturais, doravante designada por IGAC, constitui-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.

Além do ano a que se refere o Balanço Social, os indicadores agora apresentados fornecem uma análise comparativa com os anos anteriores 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 exata 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 da IGAC tendo em vista a melhoria das condições de trabalho, a segurança e a formação.

Importa, por último, referir que para efeitos do cumprimento do V Plano Nacional para a Igualdade de Género, Cidadania e Não Discriminação 2014-2017, constantes da Resolução do Conselho de Ministros n.º 103/2013, de 31 de dezembro, bem como do Plano Setorial, as referências indicadas no presente documento à expressão "trabalhadores", inclui ambos dos géneros.

2. CARACTERIZAÇÃO DA IGAC

2.1. IDENTIFICAÇÃO

A génese da IGAC remonta ao reinado de D. Maria II, que no ano de 1836, criou a Inspeção-Geral dos Teatros, atribuindo a Almeida Garrett, primeiro Inspetor-Geral dos Teatros, as funções de inspecção na área dos espectáculos.

Atualmente, a IGAC é um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, cuja Lei Orgânica foi aprovada pelo Decreto Regulamentar n.º 43/2012, de 25 de maio.

A IGAC é a entidade especializada na protecção do direito de autor e dos direitos conexos, a qual concorre com várias outras atribuições no domínio das actividades culturais. O seu papel é determinante no contexto das políticas de desenvolvimento cultural, designadamente na melhoria, no desenvolvimento, na gestão e protecção do direito de autor e dos direitos conexos e no assegurar das condições técnicas e de segurança dos recintos de espectáculos de natureza artística onde assume comperências de vistoria.

Para além da componente de fiscalização que inclui, também, a auditoria técnica, financeira e de gestão das entidades organicamente integradas e dependentes da tutela da Cultura, a IGAC tem entre os seus órgãos, a Comissão de Classificação, que é responsável pela classificação etária das obras e conteúdos culturais, entretenimento e espectáculos de natureza artística (obras cinematográficas, teatrais, ópera e videogramas, etc). É ainda a entidade à qual incumbe o registo de obras literárias e artísticas, o controlo da distribuição de obras cinematográficas e autenticação de videogramas.

Para além das atribuições previstas no seu diploma orgânico, a IGAC tem a superintendência da actividade tauromáquica, por força do Decreto-Lei n.º 89/2014, de 11 de junho.

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

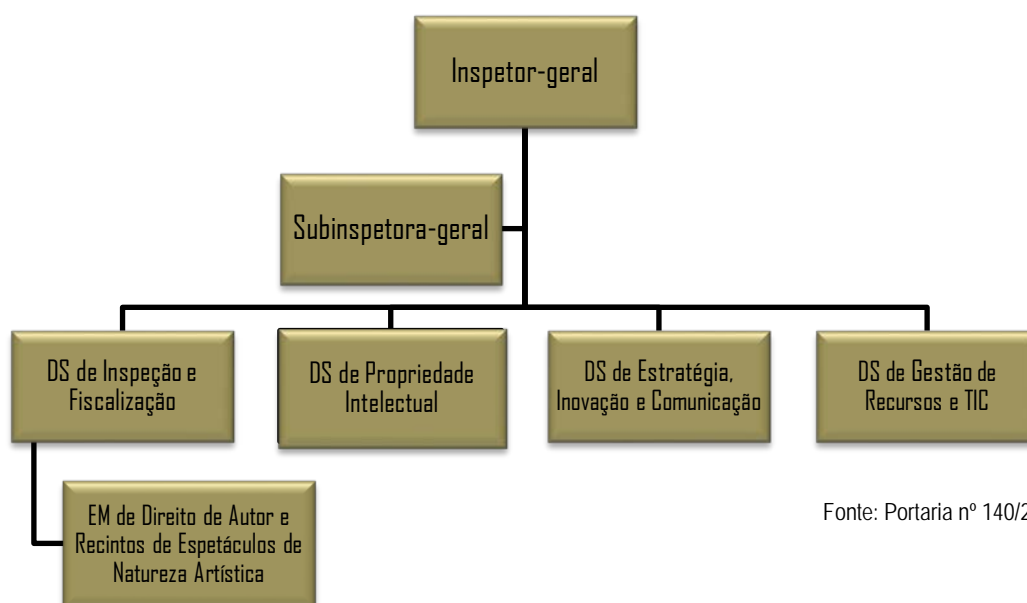


LEMA

Protegemos o que é autêntico

2.3. ORGANOGRAMA

A estrutura orgânica da IGAC, é definida pela Portaria n.º 140/2013, de 3 de abril, que cria as unidades orgânicas nucleares (Direcções de Serviços), e pelo Despacho n.º 7732/2013, de 17 de junho, que cria uma unidade flexível (Equipa Multidisciplinar).



Fonte: Portaria n.º 140/2013, de 3 de abril

3. RECURSOS HUMANOS

3.1. CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

Em 31 de dezembro de 2017, a IGAC, contava com 61 trabalhadores efectivos, mais 2 trabalhadores que no ano anterior.

Numa análise comparativa aos últimos 8 anos, verifica-se que o número de trabalhadores diminuiu de forma constante de 2010 até 2015, perdendo 35 trabalhadores nestes 5 anos, apresentando uma ligeira recuperação dos últimos 2 anos.

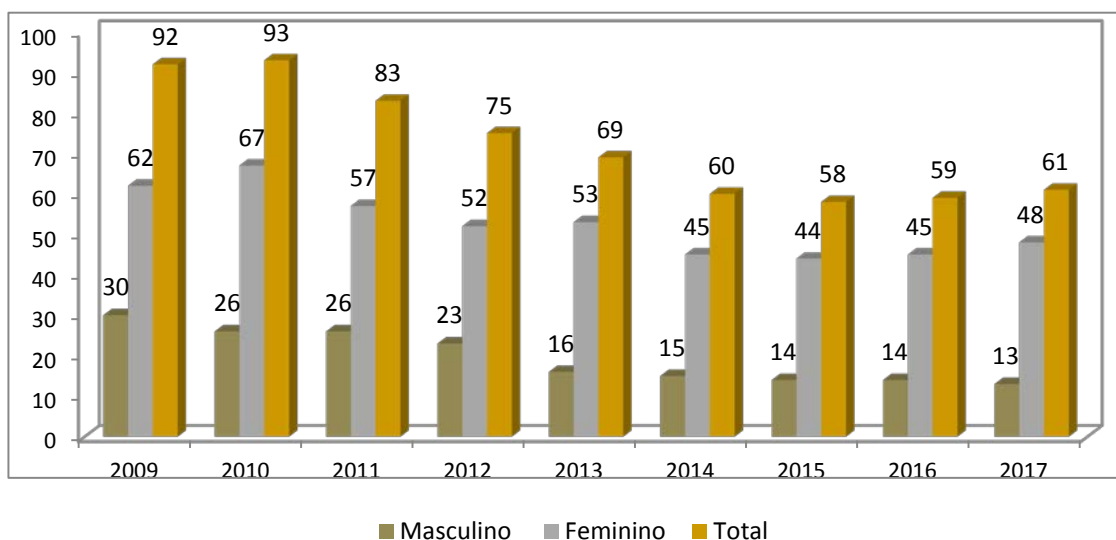


Gráfico 1 – N.º de trabalhadores efectivos

Importa salientar que no universo dos 61 trabalhadores não estão incluídos os trabalhadores que, à data de 31 de dezembro de 2017, registam ausências ao serviço superiores a seis meses, num total de dois.

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

Do total de trabalhadores efetivos, 13 são do género masculino e 48 do género feminino, o que representa uma taxa de empregabilidade masculina de **21,31%** e feminina de **78,69%**.

Relativamente aos dirigentes (superiores e intermédios), a taxa de empregabilidade situou-se nos **9,84%**, enquanto o grupo do pessoal técnico superior obteve **32,79%**, sendo este o grupo de pessoal com o maior número de trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos, inspectores, informáticos e assistentes operacionais.

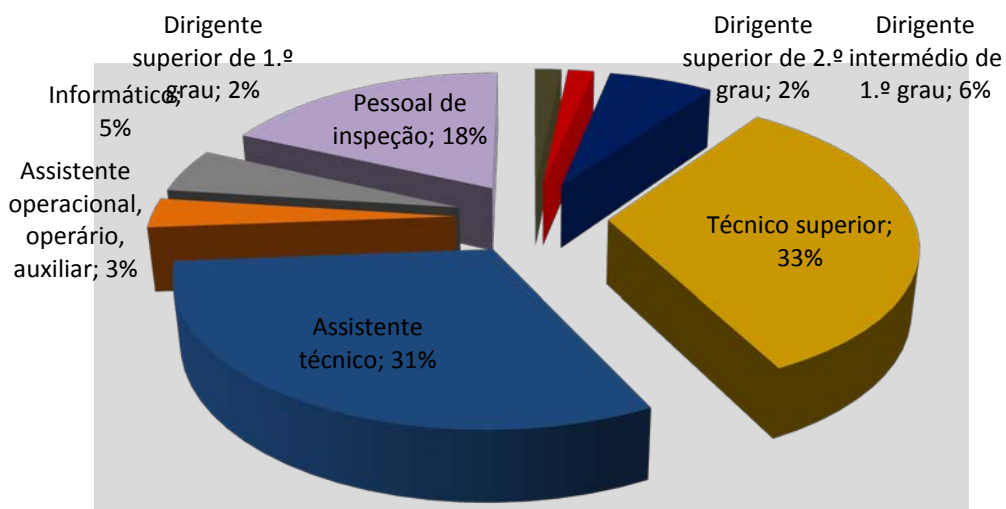


Gráfico 2 – Taxa de empregabilidade por categoria profissional

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

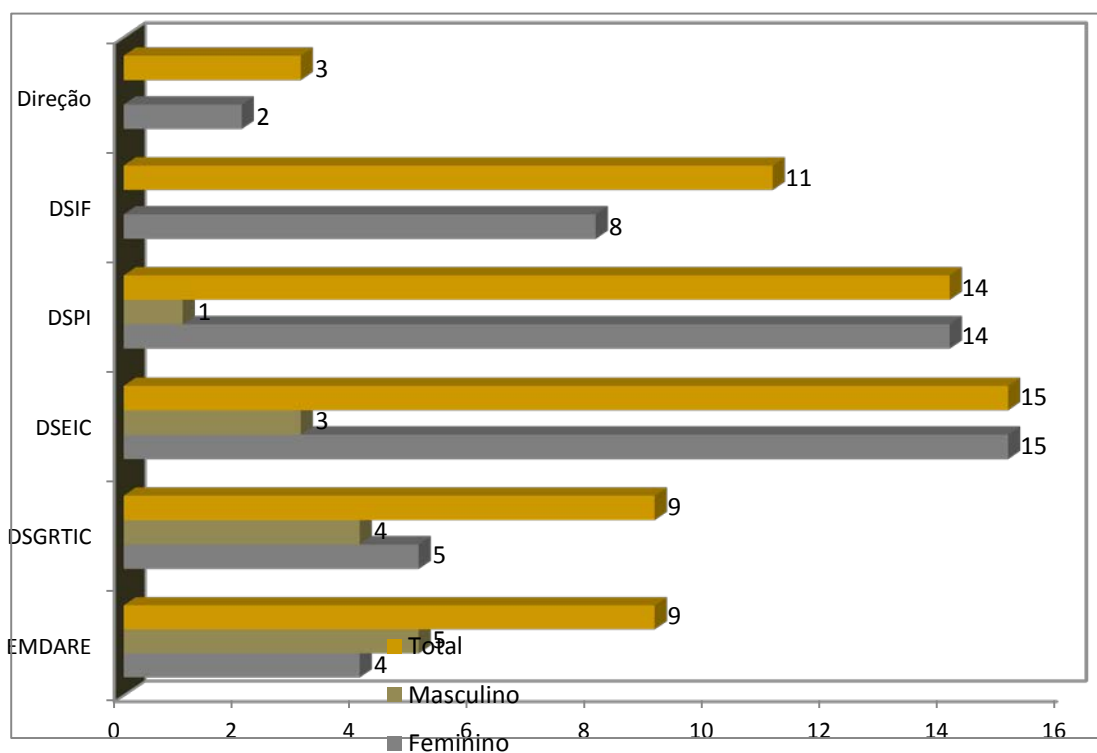


Gráfico 3 – Distribuição de trabalhadores por unidade orgânica

Face ao ano anterior, a carreira de técnico superior e a carreira de informática registaram um aumento do número de trabalhadores, respectivamente mais **2 trabalhadores** e mais **1 trabalhador**. Ao invés, a carreira de inspecção foi a única que registou uma redução de **1 trabalhador**.

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	2016		Total	2017		Total
	M	F		M	F	
Dirigente superior de 1.º grau	1		1	1		1
Dirigente superior de 2.º grau		1	1		1	1
Dirigente intermédio de 1.º grau		4	4	1	3	4
Técnico superior	4	14	18	3	17	20
Assistente técnico	1	18	19		19	19
Assistente operacional, operário, auxiliar	1	1	2	1	1	2
Informático	1	1	2	2	1	3
Pessoal de inspecção	6	6	12	5	6	11
TOTAL	14	45	59	13	48	61

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

Do total de trabalhadores, 4 são portadores de deficiência, o que representa uma taxa de empregabilidade de trabalhadores deficientes de **6,6%**, menos 3,56 pontos percentuais face ao ano de 2016.

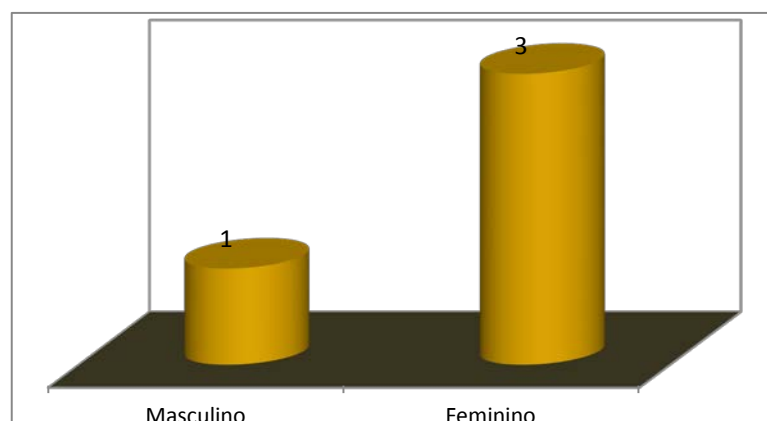


Gráfico 4 – N.º de trabalhadores portadores de deficiência

Não existem trabalhadores de nacionalidade estrangeira, a exercer funções na IGAC.

3.2. ESTRUTURA ETÁRIA DOS TRABALHADORES

A estrutura etária dos trabalhadores da IGAC situa-se no intervalo compreendido entre os 30 e 69 anos de idade, sendo que o trabalhador mais novo tem 32 anos e o mais velho 65 anos de idade.

Uma análise simples por escalões etários permite verificar que as faixas etárias com mais trabalhadores situam-se nos escalões **55-59** com 19 trabalhadores e dos **60-64** com 12 trabalhadores.

Da contagem de trabalhadores por escalão etário, identificou-se que a idade média dos trabalhadores femininos situa-se nos **51,6 anos**, enquanto nos trabalhadores masculinos este valor é de **52,7 anos**.

No ano de 2017, a taxa de emprego jovem (<25 anos) situou-se nos **0%**.

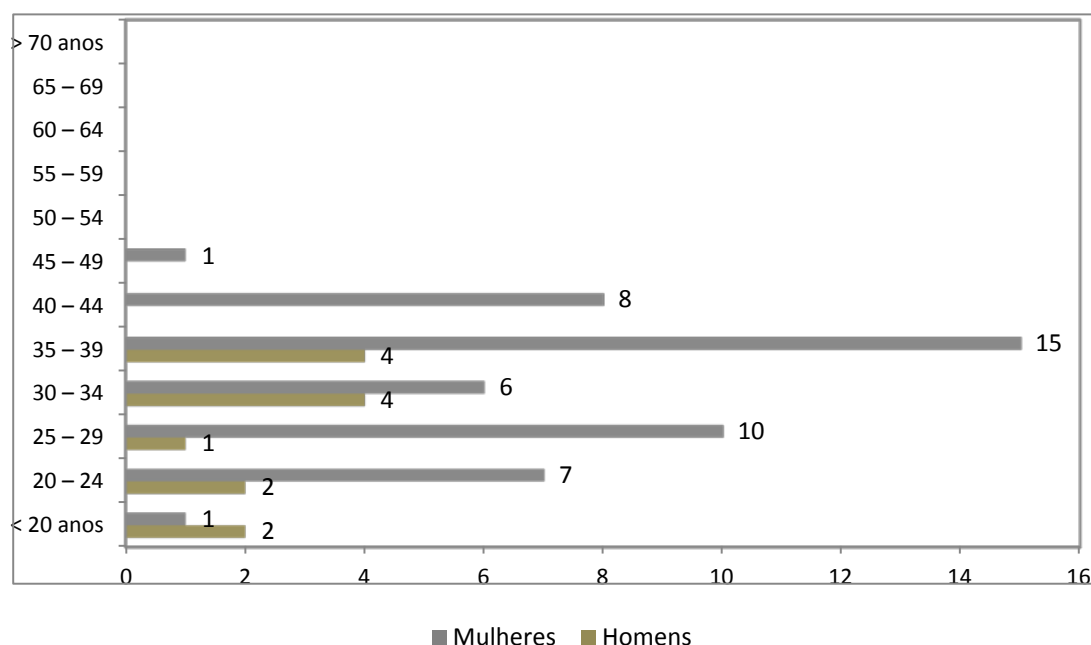


Gráfico 5 – Distribuição dos trabalhadores por estrutura etária e género

Para o total de efetivos a 31 de dezembro de 2017 (61), a média etária dos trabalhadores da IGAC situou-se nos **51,8 anos**, valor idêntico ao registado no ano anterior.

Relativamente à taxa de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), no ano de 2017 situou-se nos **47%**, menos 3 pontos percentuais face ao período homologado.

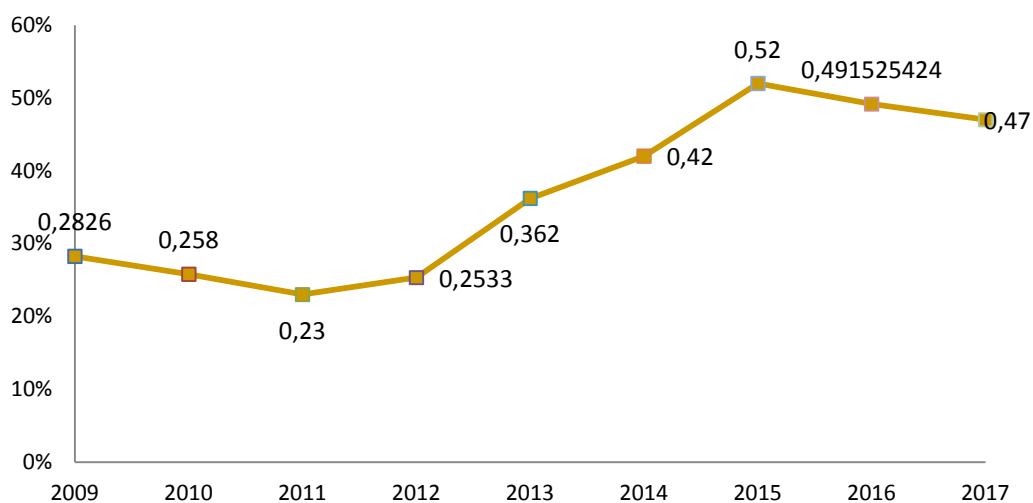


Gráfico 6 – Evolução da taxa de envelhecimento

3.3. NÍVEL DE ANTIGUIDADE DOS TRABALHADORES

No ano de 2017, a antiguidade média dos trabalhadores da IGAC foi de 26,5 anos. Em termos globais o escalão de antiguidade dos 15-19 anos é o que concentra o maior número de trabalhadores (12), seguido do escalão de antiguidade dos 40 ou mais anos, com 11 trabalhadores.

Pelo contrário, o escalão de antiguidade até 5 anos, é o que obtém o menor número de trabalhadores apenas com um único trabalhador.

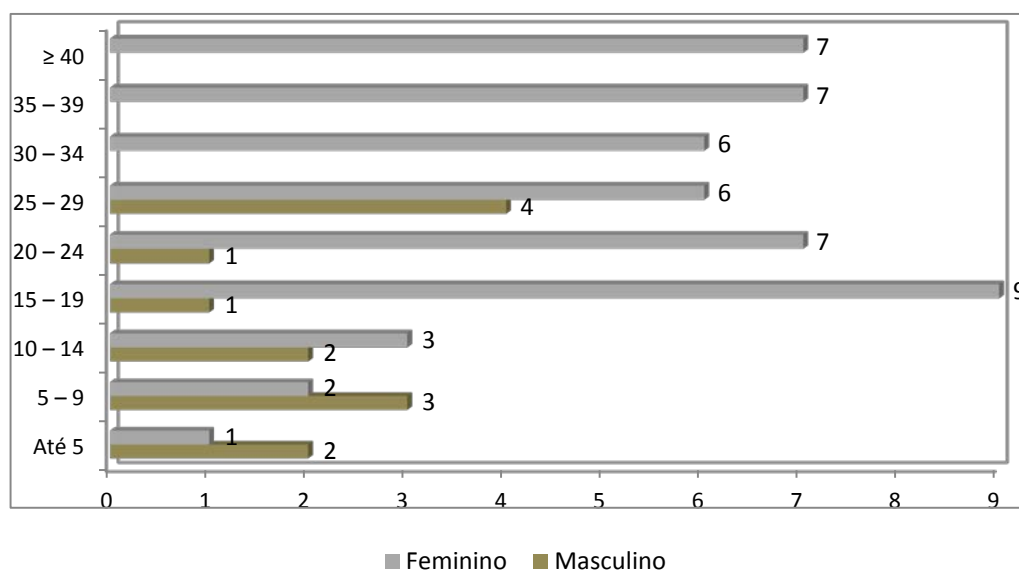


Gráfico 7 – Distribuição dos trabalhadores por nível de antiguidade e género

3.4. NÍVEL HABILITACIONAL DOS TRABALHADORES

Relativamente à distribuição dos efectivos por habilitações literárias e género, dos 38 trabalhadores que detêm grau académico superior, 28 são do género feminino e 10 do género masculino.

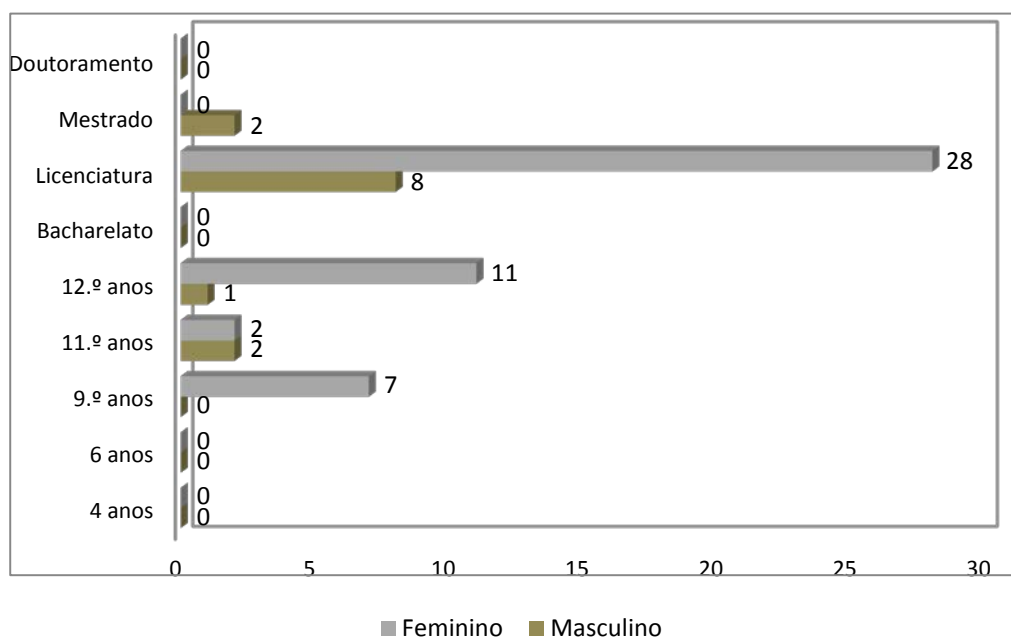


Gráfico 8 – Distribuição dos trabalhadores por nível habilitacional e género

A taxa de habilitação superior é de **62%**, sendo a licenciatura o grau académico mais representativo. Com habilitações de nível secundário (11.º e 12.º ano de escolaridade), estão 16 trabalhadores, que representam uma taxa de habilitação secundária de **27%**. Por último, a taxa de habilitações básicas (até ao 9.º ano de escolaridade), representa **11%**, com 7 trabalhadores.

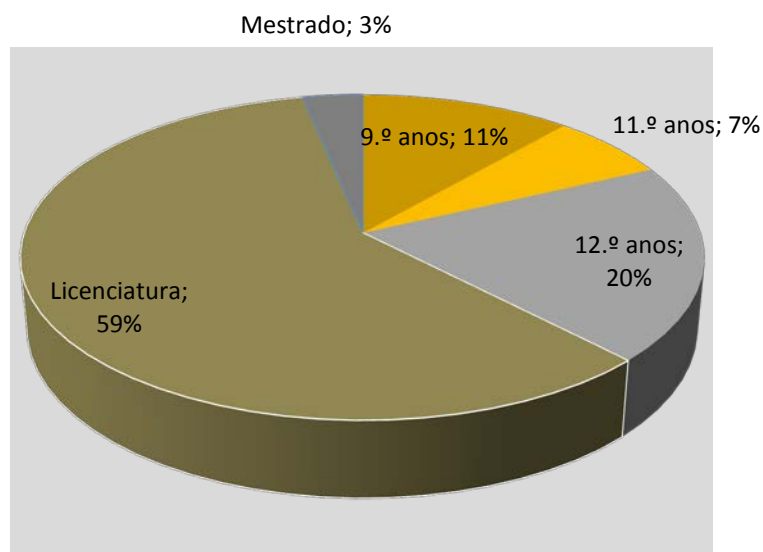


Gráfico 9 – Percentagem de trabalhadores segundo o nível habilitacional

3.5. MOVIMENTAÇÃO DE TRABALHADORES

3.5.1. ADMISSÕES E SAÍDAS DE TRABALHADORES

No ano de 2017, registou-se um total de **9 admissões e igual número de saídas**. O grupo profissional dos técnicos superiores foi aquele que registou o maior número de entradas, com 4 trabalhadores, seguido do grupo dos assistentes técnicos com 3 trabalhadores, grupo de informáticos com 1 trabalhador e por último o grupo dos dirigentes igualmente com 1 trabalhador.

Nas saídas, o grupo profissional que registou o maior número de saídas foi o de técnico superior com 4 trabalhadores, seguido pelo grupo dos assistentes técnicos e dos dirigentes, cada um com 2 saídas.

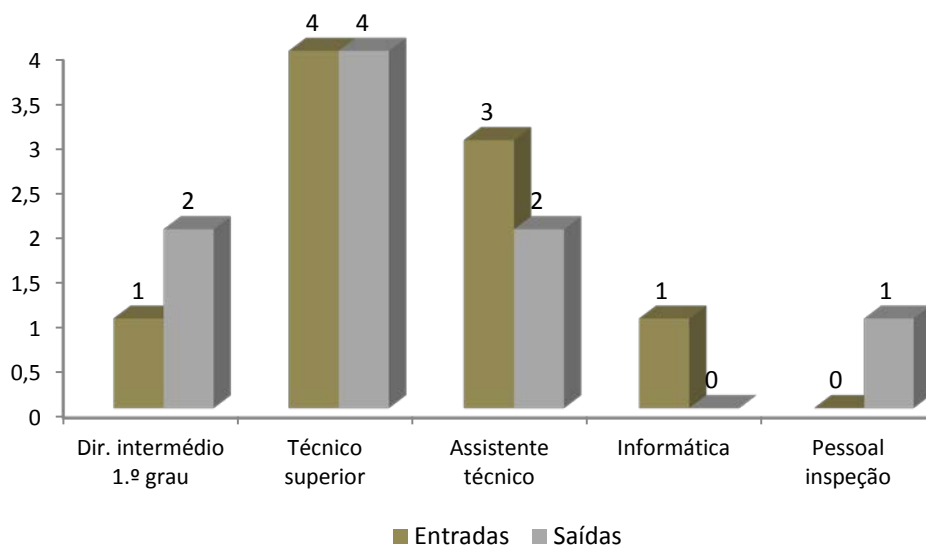


Gráfico 10 – Número de trabalhadores admitidos e saídos

Relativamente aos motivos de admissão de trabalhadores, de realçar “Outras situações”, que dizem respeito ao regresso de 2 trabalhadores que se encontravam a exercer funções noutra organização.

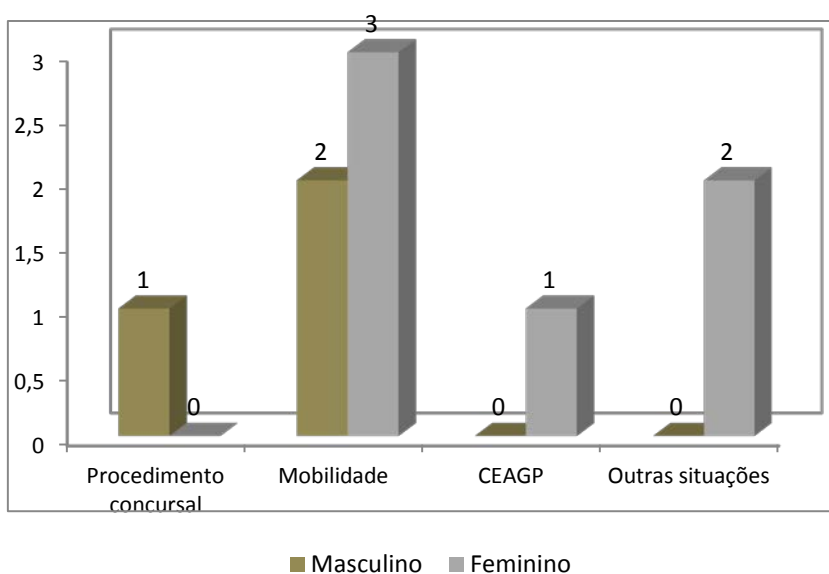


Gráfico 11 – Motivo de admissão de trabalhadores

Os motivos de saída de trabalhadores prendem-se com o exercício de funções noutras organizações por via de mobilidade e em “Outras situações” constatou-se o regresso de 3 trabalhadores ao seu serviço de origem e 2 trabalhadores que se encontram ausentes por motivo de doença superior a 6 meses.

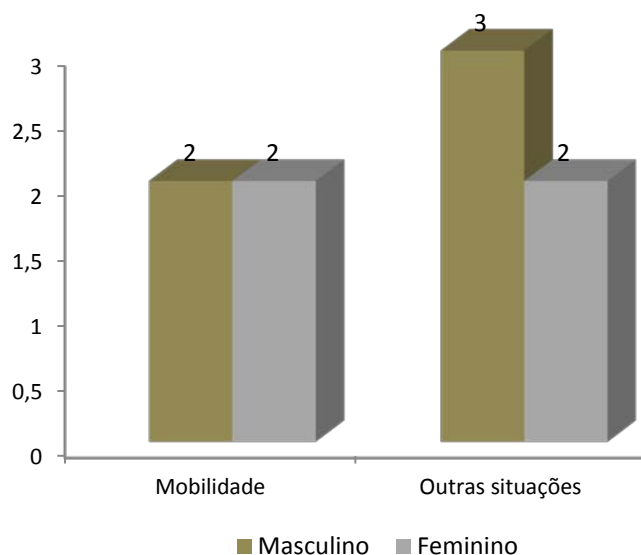


Gráfico 12 – Motivo de saída de trabalhadores

A **taxa de cobertura**, que representa a relação entre os trabalhadores admitidos e os trabalhadores que saíram da IGAC, foi de **100%**, o que significa que a IGAC conseguiu colmatar todas as saídas de trabalhadores durante o ano de 2017.

Quanto à **taxa de rotação** dos trabalhadores, a mesma é de **29,5%**, valor que resulta do somatório das entradas e saídas, dividido pelo total de efetivos a 31 de dezembro de 2017.

3.5.2. MUDANÇA DE SITUAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2017, ficaram por ocupar 7 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal da IGAC, pelos motivos indicados no quadro abaixo:

Grupo/Cargo Carreira/Modalidade de vinculação	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total Geral
Dirigente superior de 1.º grau						
Dirigente superior de 2.º grau						
Dirigente intermédio de 1.º grau						
Técnico superior	4					4
Assistente técnico						
Assistente operacional, operário, auxiliar						
Informático						
Pessoal de inspeção	3					3
TOTAL	7	0	0	0	0	7

Quadro 3 – Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano

3.6. PRESTAÇÃO DO TRABALHO

3.6.1. MODALIDADE DE HORÁRIO DE TRABALHO

Na IGAC, a regra de modalidade de horário de trabalho é o horário flexível, abrangendo 38 trabalhadores, o que representa 62,3% do efectivo global.

Na modalidade de jornada contínua estão abrangidos 13 trabalhadores e na modalidade de isenção de horário estão incluídos 6 dirigentes, 1 assistente técnico e 1 inspetor.

Existe ainda um trabalhador a exercer funções com horário de trabalho a tempo parcial e outro trabalhador com horário de trabalho em regime de meia jornada.

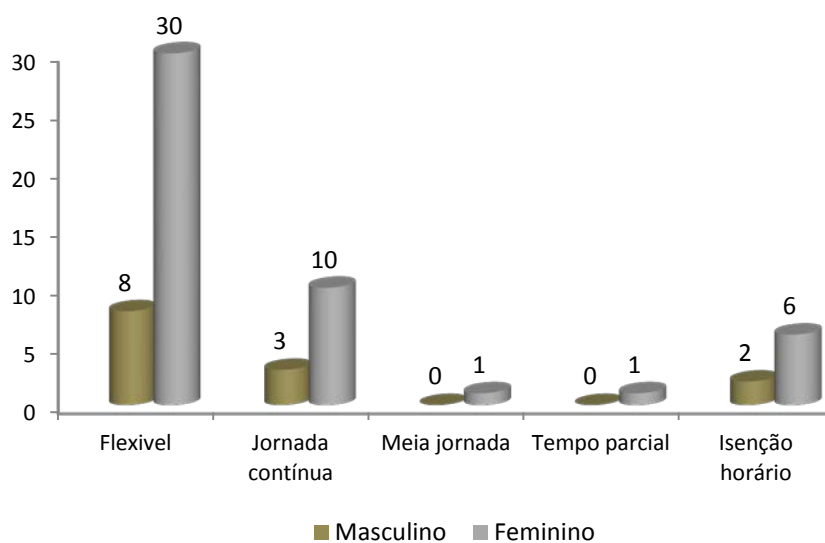


Gráfico 13 – Modalidade de horário de trabalho por género

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 e dos trabalhadores a tempo parcial e em meia jornada que realizam 17 horas e 30 minutos por semana.

3.6.2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Durante o ano de 2017, os trabalhadores da IGAC efetuaram **1.599,30 horas** de trabalho suplementar, mais 479,3 horas que no ano anterior, resultante de um maior número de inspeções, fiscalizações e vistorias às condições técnicas e de segurança dos recintos de espetáculos, de norte a sul do país.

O trabalho suplementar foi maioritariamente realizado em dia de descanso semanal complementar com **614 horas**, seguido do trabalho suplementar nocturno com **354 horas**, do trabalho suplementar diurno com **531,30 horas**, do trabalho suplementar prestado em dia feriado com **58 horas** e finalmente o trabalho suplementar prestado em dia de descanso obrigatório com **42 horas**.

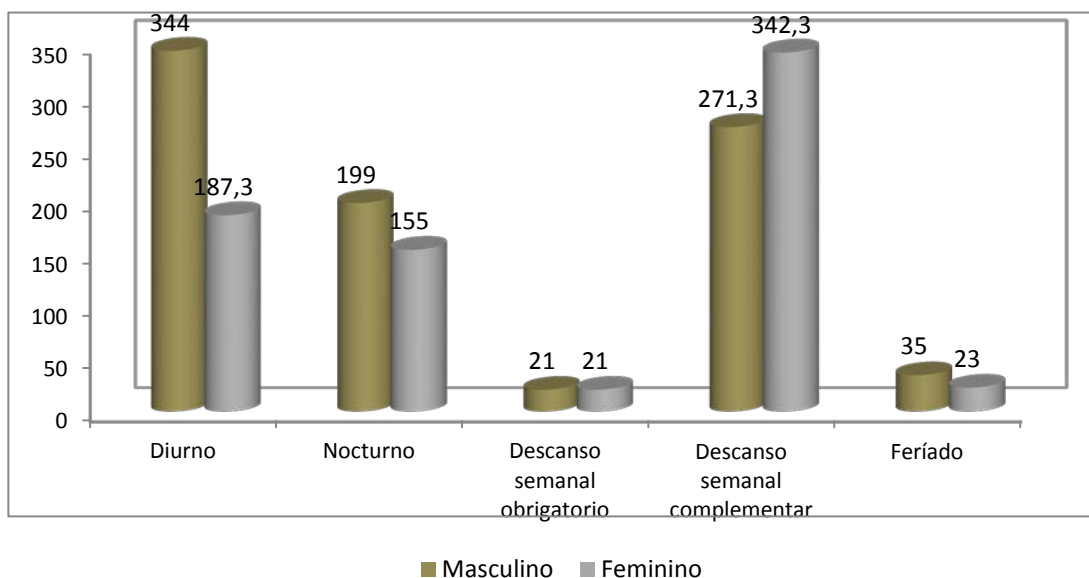


Gráfico 14 – Número de horas de trabalho suplementar

Quanto à realização de trabalho suplementar por grupo profissional, no ano de 2017 surge com maior representatividade o pessoal de inspeção com **930 horas** (58,2% do total de horas suplementares realizadas), seguido do grupo dos assistentes operacionais com **344 horas** (21,5% do total de horas suplementares realizadas) e do grupo profissional dos técnicos superiores com **187,3 horas** (11,7% do total de horas suplementares realizadas).

Do lado oposto, com menos expressão, surgem os grupos profissionais dos assistentes técnicos com **103 horas** (6,4% do total de horas suplementares realizadas) e dos informáticos com **35 horas** (2,2% do total de horas suplementares realizadas).

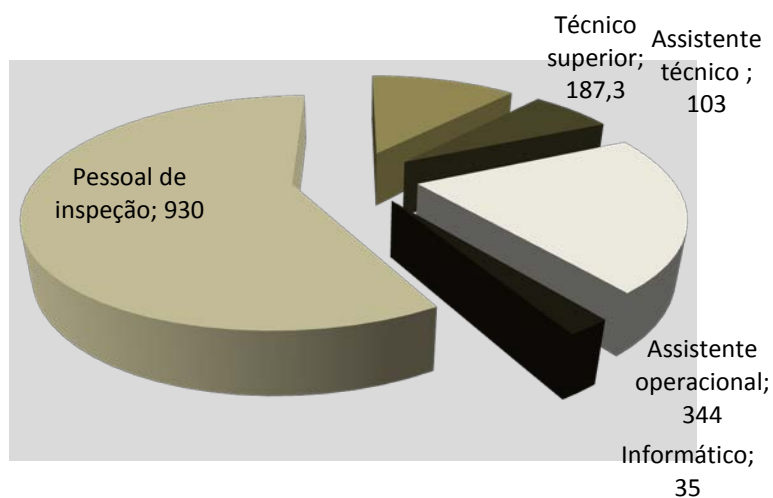


Gráfico 15 – Número de horas suplementares por grupo profissional

3.7. ABSENTISMO LABORAL

No ano de 2017, verificou-se um total de 2528,5 dias de ausências dos trabalhadores, mais 72,5 dias de ausência face ao ano anterior.

Comparativamente com o período homologado, a taxa de absentismo diminuiu ligeiramente, fixando-se nos 16,05%. Para o cálculo da taxa de absentismo foram considerados dois trabalhadores que se encontravam ausentes por motivo de doença, superior a 6 meses.

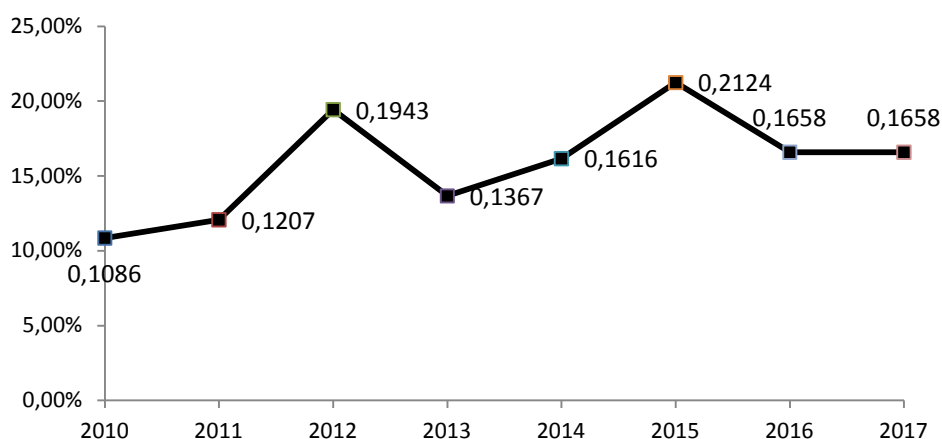


Gráfico 16 – Evolução da taxa de absentismo

As ausências por motivo de doença foram as principais causas de absentismo com **1769 dias** de ausências, seguido das ausências por protecção da parentalidade com **312 dias**. De realçar ainda, o facto de durante o ano de 2017 registarem-se **288 dias** de ausência por motivo de acidente em serviço.

Na rubrica "outros", estão incluídas as ausências por motivos de doação de sangue ou socorrismo, cumprimento de obrigações legais, prestação de provas de concurso, deslocação à escola do educando, dispensa exercício da actividade profissional/lei eleitoral, dirigentes associativos voluntários e finalmente por motivos não imputáveis ao trabalhador.

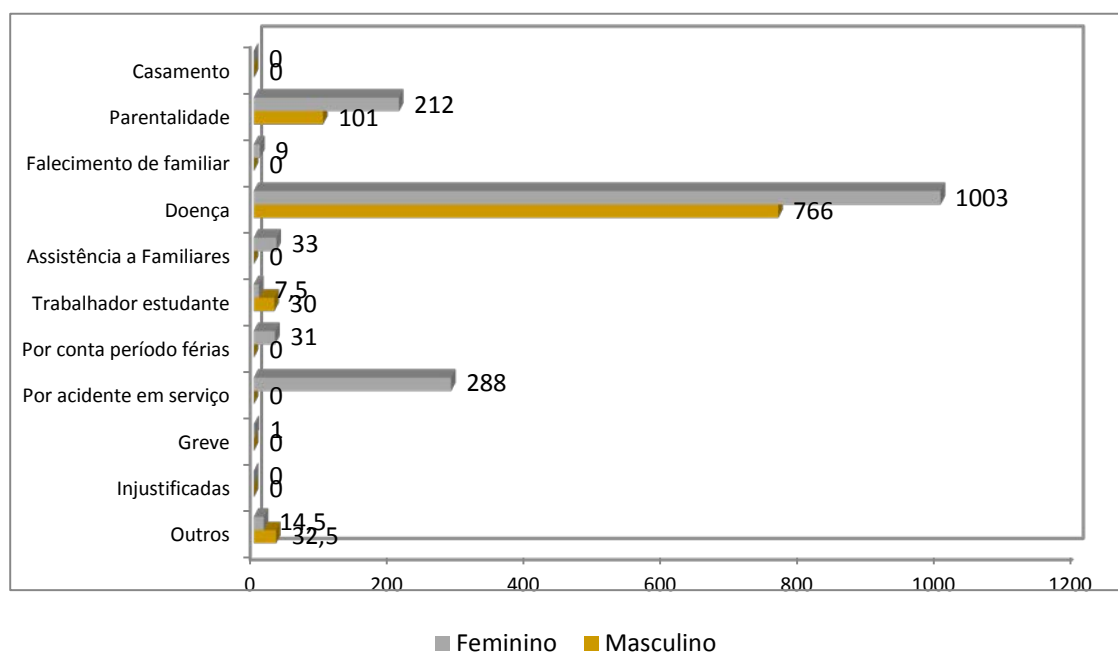


Gráfico 17 – Número de ausências dos trabalhadores por motivo

Relativamente aos grupos profissionais da IGAC, aquele que registou o maior índice de ausências foi o dos assistentes técnicos com 1436,5 dias de ausências, seguido pelo grupo profissional dos técnicos superiores com 684,5 dias de ausência.

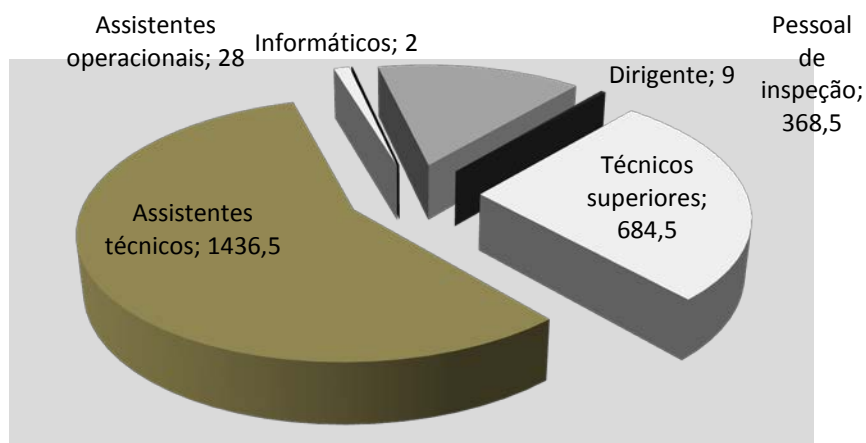


Gráfico 18 – Número de ausências por grupo profissional

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 (16) se situa no escalão de remunerações “501€ - 1.000€”, com 26,2%.

Género/Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
Até 500€	0	0	0
501€-1.000€	2	14	16
1.001€-1.250€	1	11	12
1.251€-1.500€	0	2	2
1.501€-1.750€	2	3	5
1.751€-2.000€	2	3	5
2.001€-2.250€	0	5	5
2.251€-2.500€	2	3	5
2.501€-2.750€	0	2	2
2.751€-3.000€	0	0	0

3.001€-3.250€	1	0	1
3.251€-3.500€	2	4	6
3.501€-3.750€	0	0	0
3.751€-4.000€	0	1	1
4.001€-4.250€	0	0	0
4.251€-4.500€	0	0	0
4.501€-4.750€	1	0	1
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	13	48	61

Quadro 4 – Comparação da estrutura remuneratória por género

A remuneração líquida mínima auferida na IGAC é no valor de **635,07€** (masculino) e de **717,46€** (feminino). A remuneração líquida máxima auferida na IGAC é no valor de **4.512,09€** (masculino) e de **3.757,76€** (feminino). Relativamente ao leque salarial, no género masculino o salário máximo é **7,1** vezes superior ao salário mínimo enquanto que no género feminino esta diferença é de **5,2**.

Remuneração	Masculino	Feminino
Mínima (€)	635,07 €	717,46 €
Máxima (€)	4.512,09 €	3.757,76 €

Quadro 5 – Remuneração mínima e máxima por género

3.8.2. ENCARGOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2017 foram gastos **2.211.943,12€** em encargos com o pessoal, verificando-se um aumento de **72.002,15€**, em comparação com o período homólogo.

A rubrica “Remuneração base” foi aquela que maior impacto teve no total de encargos com **1.537.329,33€**, seguida da rubrica “Outros encargos com pessoal” com **524.004,76€**. De referir, que na rubrica “Outros encargos com o pessoal” estão contabilizados os encargos assumidos pela entidade patronal relativamente à Caixa Geral de Aposentações (**353.121,39€**), com a Segurança Social (**31.187,99€**) e com os Delegados Municipais (**139.695,38€**).

Encargos com o pessoal	2016	2017
Remuneração base *	1.503.198,50 €	1.537.329,33 €
Suplemento remuneratório	70.605,38 €	75.820,90 €
Prémios de desempenho	0,00 €	0,00 €
Prestações sociais	433.335,84 €	74.788,13 €
Benefícios sociais	0,00 €	0,00 €
Outros encargos com pessoal	132.801,25 €	524.004,76 €
TOTAL	2.139.940,97€	2.211.943,12€

(*) – Inclui o subsídio de férias e o subsídio de natal

Quadro 6 – Comparação dos encargos remuneratórios dos trabalhadores

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

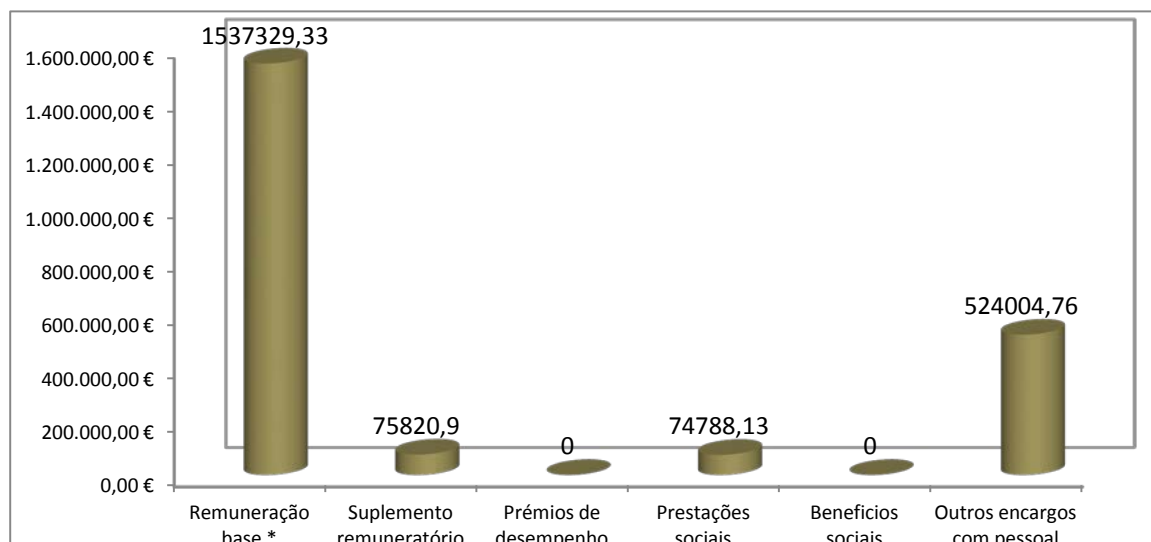


Gráfico 19 – Encargos remuneratórios com os trabalhadores

3.8.3. ENCARGOS COM SUPLEMENTOS REMUNERATÓRIOS

No ano de 2017, o total de encargos com suplementos remuneratórios foi de **75.820,90€**, verificando-se um aumento de **5.215,52€**, face ao ano anterior. O suplemento remuneratório com maior expressão é o que diz respeito às despesas de representação com **34.921,32€** pagos aos dirigentes superiores e intermédios.

Suplemento remuneratório	2016	2017
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	6.286,61 €	9.414,45 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	8.160,76 €	12.230,12 €
Outros regimes especiais de prestação do trabalho	5.520,04 €	3.941,71 €
Abono para falhas	3.175,44 €	3.129,45 €
Ajudas de custo	5.956,08 €	5.142,06 €
Representação	34.008,30 €	34.921,32 €
Secretariado	1.275,15 €	1.496,75 €
Outros suplementos remuneratórios	6.223,00 €	5.545,04 €
TOTAL	70.605,38 €	75.820,90 €

Quadro 7 – Comparação dos encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

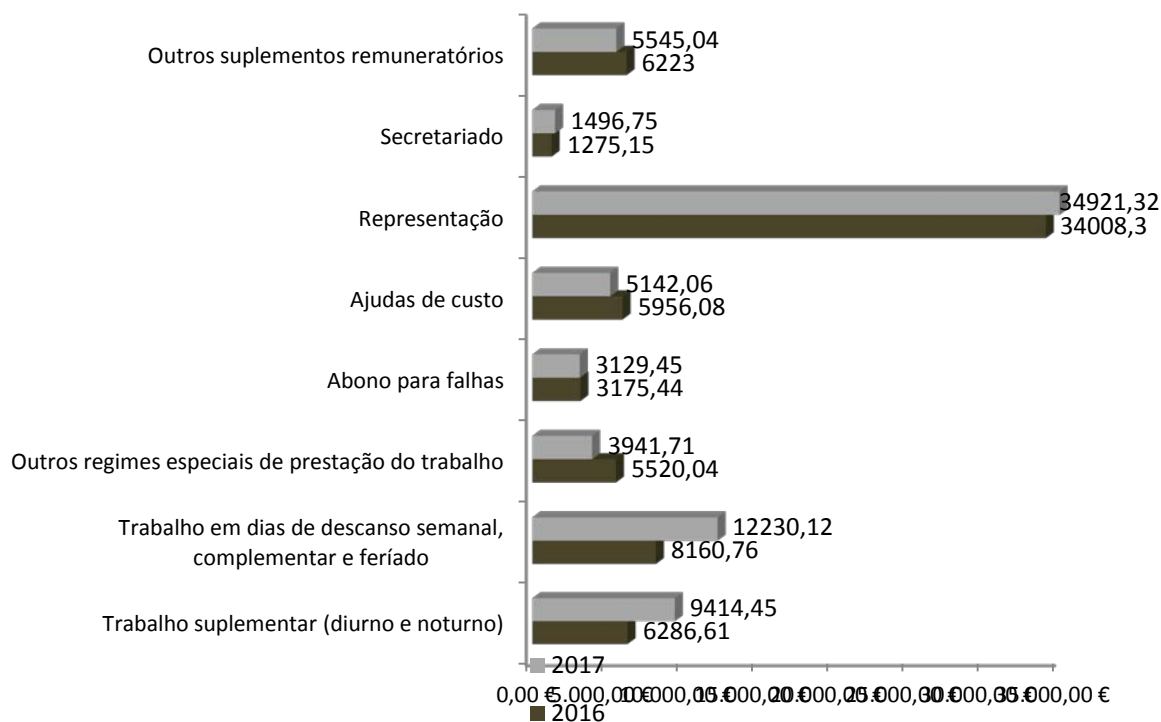


Gráfico 20 – Encargos com suplementos remuneratórios dos trabalhadores

3.8.4. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Acidentes com baixa	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Acidentes sem baixa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4
Nº de dias perdidos com baixa	0	0	0	0	0	0	0	39	249	288

Quadro 9 – Número de acidentes de trabalho e dias de ausência

Dos quatro acidentes de trabalho ocorridos durante o ano, dois resultaram em incapacidade temporária parcial e outros dois em incapacidade temporária absoluta.

Durante o ano de 2017 não se registaram casos declarados de doenças profissionais.

Ainda no âmbito da segurança e saúde no trabalho, importa referir que a IGAC realizou uma acção de sensibilização sobre esta matérias, na qual participaram 33 trabalhadores.

3.10. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No que diz respeito às acções de formação profissional, no ano de 2017, realizaram-se 30 acções de formação profissional.

Foram registadas 27 acções de formação profissional de carácter externo e apenas 3 acções de formação profissional de carácter interno, sendo a carga horária com maior índice de formação a de duração inferior a 30 horas, com um volume de 28 acções de formação profissional.

O número de trabalhadores abrangidos por formação profissional foi de 59, o que se traduz numa taxa de participação em formação de 96,7%.

Relativamente às participações de trabalhadores em acções de formação profissional, no ano de 2017, registaram-se 179 participações.

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	115	0	0	0	115
Externas	62	2			64
TOTAL	177	2	0	0	179

Quadro 10 – Número de participações em acções de formação profissional

O grupo profissional de técnico superior foi aquele que apresentou o maior número de participantes nas acções de formação profissional com 21 trabalhadores, seguido pelo grupo profissional dos assistentes técnicos com 17 trabalhadores.

De referir que todos os grupos profissionais foram abrangidos por formação profissional durante o ano de 2017.

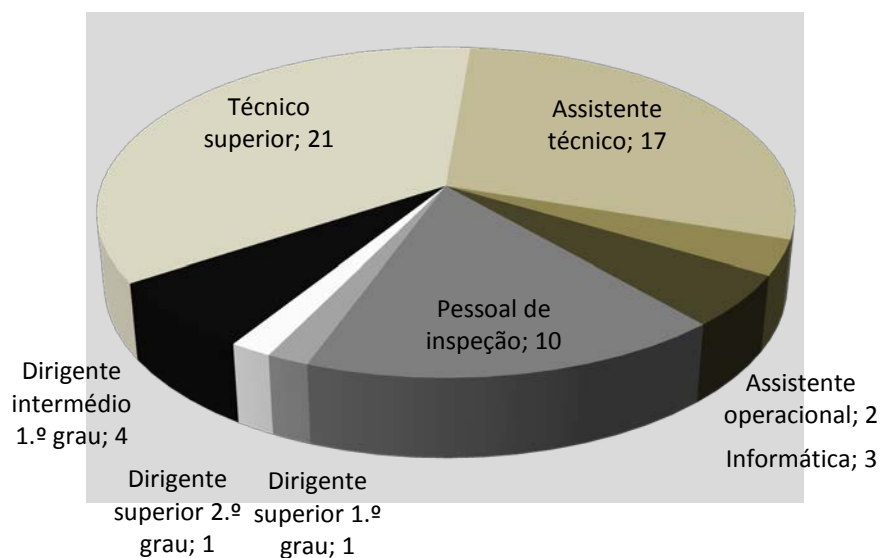


Gráfico 22 – Número de participantes em acções de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

A participação dos trabalhadores nas acções de formação profissional realizadas durante o ano de 2017 representou um total de 697,30 horas de formação dispendidas.

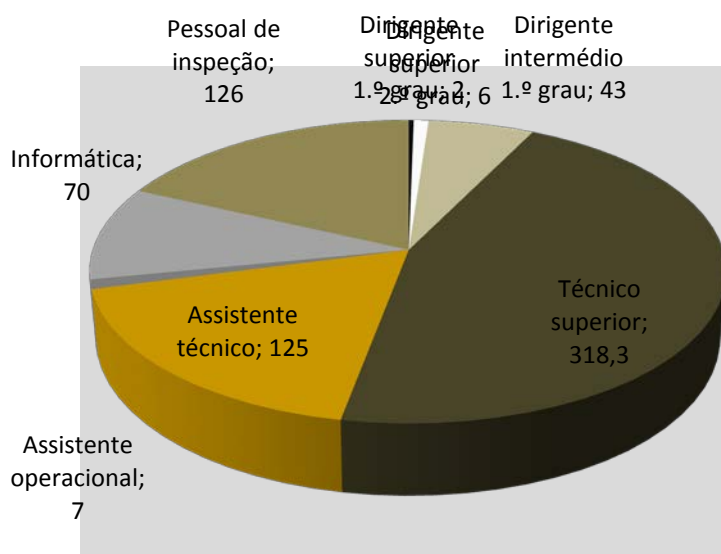


Gráfico 23 – Número de horas de formação durante o ano, segundo o grupo profissional

Os encargos assumidos com a formação profissional, no ano de 2017 foram de 4.729,50€, o que significa uma diminuição de 802,50€, face ao ano anterior.

Tipo de ação/Valor	Valor (euros)
Despesas com ações internas	2.230,00 €
Despesas com ações externas	2.499,50 €
TOTAL	4.729,50 €

Quadro 11 – Encargos anuais com formação profissional

3.11. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

No ano de 2017, existiam na IGAC, 5 trabalhadores sindicalizados, que representam 8,2% do total de efectivos.

Em termos disciplinares, no ano de 2017, não foram instaurados processo disciplinares aos trabalhadores.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

- No ano de 2017, a IGAC deparou-se com dificuldades acrescidas na gestão de recursos, dificuldades que têm vindo a acentuar-se nos últimos anos;
- A 31 de dezembro de 2017, exerciam funções na IGAC, 61 trabalhadores (mais 2 que no ano anterior);
- 78,69% são trabalhadores do género feminino e 21, 31% do género masculino;
- 62% dos trabalhadores tem formação superior (licenciatura e mestrado), sendo a licenciatura o grau académico que concentra maior número de trabalhadores (36);
- A taxa anual de envelhecimento (trabalhadores com idade superior a 55 anos), situou-se nos 47% (mais 2 pontos percentuais que no ano anterior);

- A idade média dos trabalhadores situou-se nos 51,8 anos, valor idêntico ao registado no ano anterior, o que reforça a necessidade de rejuvenescimento do mapa de pessoal;
- A antiguidade média dos trabalhadores da IGAC fixou-se nos 26,5 anos;
- Durante o ano de 2017, registaram-se 2528,5 dias de ausência ao serviço (mais 72,5 dias do que no ano 2016), dos quais 1769 dias de ausência por motivo de doença. O grupo profissional que registou o maior número de ausências ao serviço foi dos assistentes técnicos com 1436,5 dias;
- A taxa de absentismo foi no ano de 2017 de 16,05%;
- Relativamente aos acidentes de trabalho, registaram-se 4 acidentes (100% do género feminino), dos quais resultaram 288 dias de ausência ao serviço;
- No ano de 2017, foram realizadas 1599,30 horas de trabalho suplementar, mais 479,30 horas que no ano anterior;
- O total de encargos com o pessoal foi de 2.211.943,12€, que correspondeu a um aumento de 3,25% face ao ano anterior;
- O encargo global suportado com o pagamento de suplementos remuneratórios foi de 75.820,90€;
- O encargo global suportado com o pagamento de prestações sociais foi de 74.788,11€;
- O encargo global suportado com o pagamento de formação profissional foi de 4.729,50€;
- A formação profissional envolveu 59 trabalhadores da IGAC, o que representa uma taxa de participação em formação de 96,7%;
- Durante o ano de 2017, não houve lugar a qualquer instauração de processos disciplinares.

INDICADORES

Indicadores	Formula de cálculo	2016	2017
Nível etário	Soma das idades/Total de recursos humanos	51,88	51,80
Leque etário	Trabalhador mais idoso/Trabalhador menos idoso	1,82	2,03
Índice de envelhecimento	$\frac{\text{N.º de R. humanos com idade > 55 anos}}{\text{Total de recurso humanos}} \times 100$	49%	47,5%
Antiguidade média da função pública	Soma das antiguidades / Total de efetivos	27,48 anos	26,5 anos
Taxa de tecnicidade	$\frac{\text{Total de pessoal tecnico superior}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	61,02%	59,01%
Taxa de feminização	$\frac{\text{Total de efetivos femininos}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	76,27%	78,68%
Taxa de feminização dirigente	$\frac{\text{Total de efetivos femininos dirigentes}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	8,47%	6,55%

Taxa de habilitação superior	$\frac{\text{Total bach + Lic. +Mest. + Dout.} \times 100}{\text{Total de recurso humanos}}$	62,71%	62,29%
Taxa de habilitação secundária	$\frac{\text{Total habilitação do 11.º ao 12.º} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$	25,42%	26,22%
Taxa de habilitação básica	$\frac{\text{Total habilitação } \leq 9.º \text{ ano} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$	11,86%	11,47%
Taxa de admissão	$\frac{\text{Total de admissões}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	15,25%	14,7%
Taxa de saída	$\frac{\text{Total de saídas}}{\text{Total de recursos humanos}} \times 100$	11,86%	14,7%
Taxa de absentismo	$\frac{\text{Número de dias de faltas} \times 100}{\text{N.º anual de dias trabalháveis} \times \text{N.º total de RH}}$	16,58%	16,05%
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	7,10	7,10
Remuneração base média anual	$\frac{\text{Total de encargos c/ remuneração base}}{\text{Total de recurso humanos}}$	24.642,59€	23.860,29€
Taxa de participação em formação	$\frac{\text{total de participantes na formação} \times 100}{\text{Total de recursos humanos}}$	76,27%	96,7%

