

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

# **Relatório de Boas Práticas do Governo Societário**

# FAZ CULTURA

*Handwritten signatures and initials in the top right corner.*

## Índice

<b>1. Enquadramento .....</b>	<b>3</b>
<b>2. A Faz Cultura – Empresa Municipal de Cultura de Braga, EM.....</b>	<b>4</b>
<b>2.1. Caracterização .....</b>	<b>4</b>
<b>2.2. Estrutura orgânica.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.1. Órgão Sociais.....</b>	<b>4</b>
<b>2.2.3. Organograma .....</b>	<b>7</b>
<b>2.3. Missão e Objetivos.....</b>	<b>8</b>
<b>3. Transações com entidades relacionadas .....</b>	<b>14</b>
<b>4. Gestão de Risco de Corrupção e Infrações Conexas .....</b>	<b>14</b>
<b>5. Código de Ética e Conduta.....</b>	<b>14</b>
<b>6. Responsabilidade Social .....</b>	<b>15</b>
<b>7. Política e Práticas de Gestão Recursos Humanos.....</b>	<b>16</b>
<b>8. Prevenção de Conflitos de Interesse.....</b>	<b>17</b>
<b>9. Divulgação da Informação.....</b>	<b>18</b>

# FAZ CULTURA



## 1. Enquadramento

A FAZ CULTURA reconhece a importância da adoção de boas práticas do governo societário como um pilar fundamental para consolidar a sua transparência, eficácia na tomada de decisões e para o cumprimento do interesse do seu acionista, dos colaboradores e demais partes interessadas. Comprometida com a ética, a integridade e a transparência, a empresa segue as diretrizes previstas, aplicando-as de maneira a garantir um ambiente corporativo responsável e alinhado com as melhores práticas.

No presente relatório, a empresa descreve as políticas e práticas adotadas no âmbito do governo societário, em conformidade com o estabelecido no Artigo 54.º do Decreto-Lei n.º 133/2013, de 3 de outubro. A FAZ CULTURA reforça o seu compromisso contínuo com a transparência, a responsabilidade e o diálogo com seus acionistas, assegurando que todos os processos decisórios sejam conduzidos de forma clara, objetiva e em conformidade com as normas e regulamentos pertinentes.

O presente relatório visa dar cumprimento a este preceito e, numa política de transparência e de prestação de informação ao seu acionista, às instâncias nacionais de controlo e fiscalização e, sobretudo, aos contribuintes, em geral, e aos bracarenses, em particular, refletir o desenvolvimento das práticas de bom governo no ano de 2024.

# FAZ CULTURA



## **2. A Faz Cultura – Empresa Municipal de Cultura de Braga, EM.**

### **2.1. Caracterização**

A Faz Cultura – Empresa Municipal de Cultura de Braga EM, é uma empresa municipal, cujo capital social, no montante de 500 mil euros, é detido 100% pelo Município de Braga, e tem como objeto o desenvolvimento de atividades culturais de acordo com os princípios de interesse público (vide art.º 6º n.º 1, art.º 19 n.º 1 e art.º 20º, n.º 1 da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto).

Em 2024, procedeu-se à mudança na designação social, que, até então, era denominada por Teatro Circo de Braga, EM, SA. Esta mudança verifica-se na sequência do alargamento da sua atividade e o seu âmbito de atividade, na persecução da sua missão e objetivos definidos em articulação com o seu acionista único – O município. Atualmente, e no âmbito de atuação desta empresa municipal, a sua atividade vai para além da gestão do equipamento cultural Theatro Circo. Neste âmbito mais alargado de atuação, tem a gestão do equipamento cultural gnration e ainda a gestão de alguns projetos de interesse estratégico na dinamização da política cultural da cidade: Braga Media Arts e Braga Capital Portuguesa da Cultura, que acontece em 2025.

Com este âmbito mais alargado de atuação, torna-se iminente a necessidade da mudança do nome desta empresa, para ir de encontro com a atuação da mesma na cidade. Desmistificando assim a confusão iminente do nome da empresa em relação ao seu equipamento: Theatro Circo. Fruto desta alteração de designação, procedeu-se à alteração dos seus estatutos.

Atualmente, a empresa está organizada com 5 direções: Gestão, Pessoas e Organização, Técnica, Artística e de Comunicação.

### **2.2. Estrutura orgânica**

A atual estrutura orgânica da empresa é apresentada em duas dimensões: numa primeira dimensão temos a estrutura social e os órgãos que a compõem, e numa segunda dimensão, a organograma aplicada à organização interna e gestão da empresa.

#### **2.2.1. Órgão Sociais**

##### **Assembleia Geral**

A Assembleia Geral é composta pelo Presidente, Vice-Presidente e Secretária. O mandato deste órgão corresponde a um período de quatro anos podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Membros da Assembleia Geral:

Presidente: Maria Sameiro Macedo Araújo

Vice-presidente: Pedro Daniel de Sousa Couto Soares

Secretária: Nuno José da Costa Gouveia

# FAZ CULTURA

A presença e participação na Assembleia Geral dos intervenientes acima identificados não são remuneradas nem objeto de qualquer tipo de compensação, financeira ou outra.

## Conselho de Administração

Composto por três membros, Presidente, dois Administradores, sendo que só um é remunerado e exerce funções executivas. Para além dos membros enunciados existe um vogal suplente. O mandato dos membros que compõe o conselho de administração é de quatro anos podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

Membros Conselho de Administração:

Presidente: Ricardo Bruno Antunes Machado Rio

Administradora: Olga Maria Esteves Araújo Pereira

Administradora Executiva: Joana Margarida Rodrigues de Meneses Fernandes

A Administradora Executiva do Conselho de Administração exerce o seu mandato a título executivo, nos termos do disposto no artigo 20º do decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março, alterado pelo Decreto-Lei nº 8/2012, de 18 de janeiro, em conformidade com o prescrito no nº 5 do artigo 30º da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, e da respetiva nomeação deliberada em Assembleia Geral datada de 25 de setembro de 2023. A Administradora Executiva exerce o respetivo cargo em regime de exclusividade e de forma remunerada, encontrando-se preenchido o estipulado nº 4 do artigo 25º da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto.

A Administradora Executiva assinou um contrato de gestão, tal como determinado pelos artigos 18º e 30º do estatuto do Gestor Público, aprovado pelo Decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março e republicado pelo Decreto-Lei nº 8/2012 de 18 de janeiro, que define os termos e as condições do exercício, enquanto gestor público, do seu mandato no Conselho de Administração da empresa, pelo período de 2 anos.

Os administradores depositaram na Procuradoria-Geral da República uma declaração de inexistência de incompatibilidades e/ou impedimento nos termos e em conformidade com o disposto no artigo 22º, nº 8 do Decreto-Lei nº 71/2007, de 27 de março e artigo 11º da Lei nº 64/93, de 26 de agosto.

Os administradores declaram aos órgãos sociais da empresa a inexistência de participações sociais detidas na empresa, assim como as relações mantidas com os seus fornecedores, clientes, instituições financeiras ou quaisquer outros parceiros de negócio, suscetíveis de gerar conflitos de interesse. Apresentaram, ainda, no Tribunal Constitucional a declaração dos rendimentos, bem como do seu património e cargos sociais, nos termos do Regime Jurídico de Controlo Público da Riqueza dos Titulares de Cargos Políticos

# FAZ CULTURA



## Fiscal Único

A fiscalização da entidade compete a um fiscal único e um fiscal único suplente. Este órgão tem um mandato com duração de quatro anos, sendo este renovável por iguais períodos. É o órgão responsável pela revisão e auditorias das contas da Faz Cultura.

Membro fiscal Único:

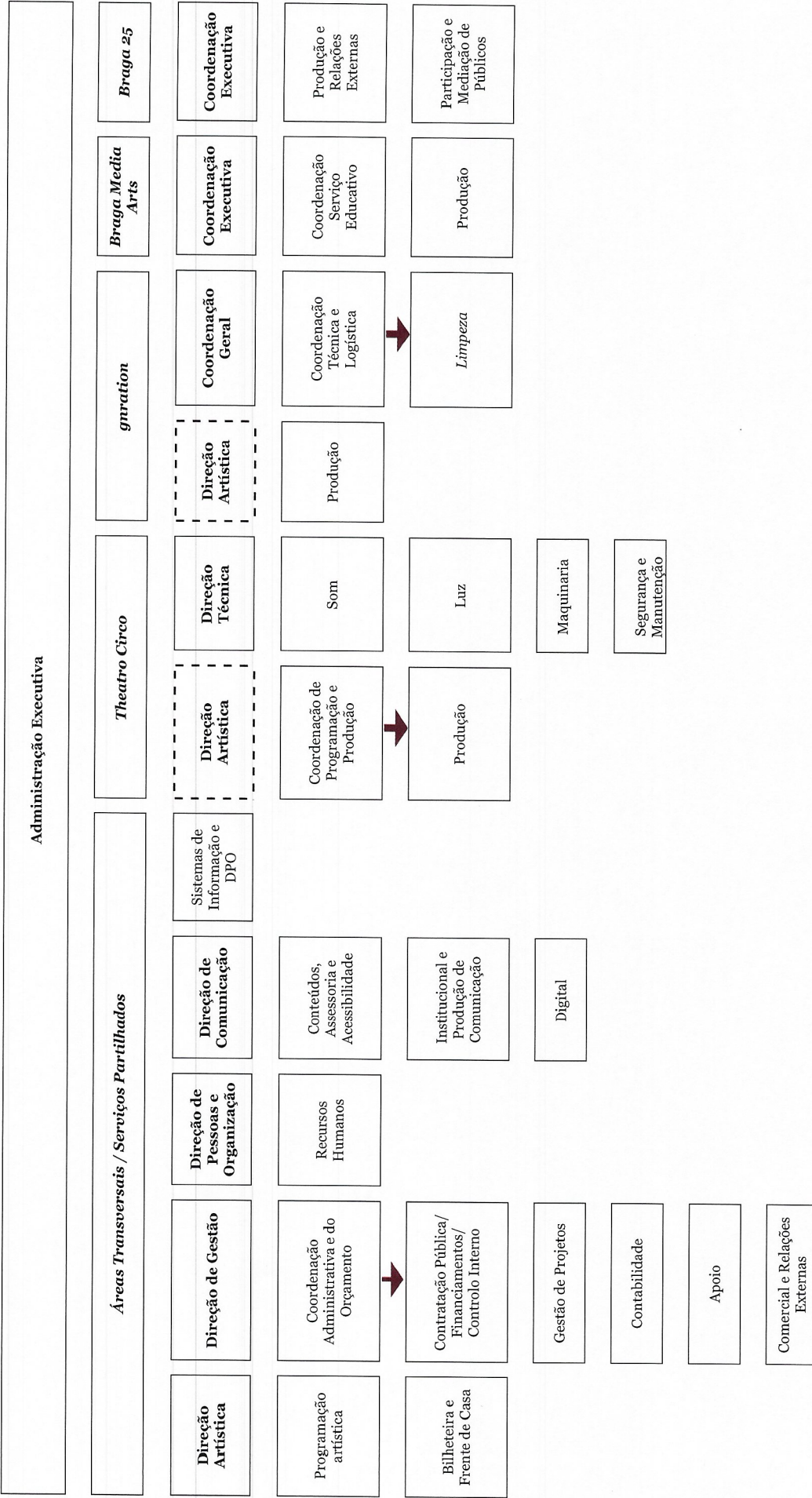
Efetivo: G. Castro, R. Silva, A. Dias e F. Amorim, SROC, Lda – Representada pela revisora oficial de contas Fátima Amorim revisora oficial de contas inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1279 e com registo na CMVM com o n.º 20160890

Suplente: Anabela Barbosa Dias, revisora oficial de contas inscrita na Ordem dos Revisores Oficiais de Contas sob o n.º 1278 e com registo na CMVM com o n.º 20160889

Os mandatos de ambos membros coincidem com o mandato e nomeação dos membros do Conselho de Administração, em Assembleia Geral.

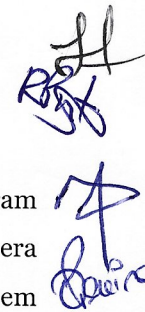
# FAZ CULTURA

## 2.2.3. Organograma



*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

# FAZ CULTURA



Em 2024 a empresa continuou a crescer, fruto do alargamento da sua atividade, e as equipas foram reforçadas face aos desafios crescentes da organização. Assim, no final de 2024 a empresa era constituída por **79 colaboradores**, mais 8 do que no ano anterior e 52% superior ao registado em 2020, com uma distribuição por género bastante paritária.

As exigências das diferentes áreas também se refletem nas habilitações académicas dos colaboradores e a **formação superior representa agora 65% do nível de escolaridade**. Os trabalhadores com formação básica têm um peso cada vez menor e centram-se sobretudo nas áreas operacionais e nas idades mais avançadas.

No final de 2024 o número médio de anos de escolaridade era de 14,7, sendo as mulheres, em média, quem possuía habilitações mais elevadas.

Fruto do rápido crescimento da empresa, que num período de cinco anos viu o seu quadro de pessoal aumentar mais de 50%, o número médio de anos ao serviço tem vindo a diminuir, situando-se nos 7,3 no final de 2024. Quase 60% dos colaboradores possui antiguidade igual ou inferior a 5 anos.

## 2.3. Missão e Objetivos

A Missão da Faz Cultura traduz-se “prestar um serviço público no domínio da promoção da cultura e apoio à criação artística no concelho de Braga, promovendo o acesso das populações que habitam, trabalham e visitam o território a uma proposta cultural de qualidade, diversa e inclusiva, através de uma gestão sustentável e transparente de espaços e projetos culturais.”

São objetivos estratégicos, para o presente ano, os seguintes:

- Assegurar a programação artística e a gestão geral dos espaços e projetos sob a sua tutela;
- Assegurar a implementação de atividades e eventos artísticos e culturais que se enquadrem na estratégia e política cultural do Município de Braga;
- Promover produções artísticas próprias e participar em coproduções e colaborações com entidades congéneres;
- Promover a dinamização do setor cultural, artístico e criativo do concelho de Braga;
- Contribuir para a formação de públicos nos domínios da participação, do fomento das práticas artísticas e do conhecimento das artes performativas, música e arte contemporânea;
- Fomentar o intercâmbio cultural e artístico a nível nacional e internacional.
- Otimização da estrutura e procedimentos internos da empresa, através da reestruturação dos processos de trabalho e dando continuidade à implementação de ferramentas de apoio à gestão, que permitam responder de forma integrada e célere ao significativo aumento da atividade da empresa, promovendo a partilha de informação, a racionalização dos recursos e o controlo interno;
- Implementação de um programa de investimentos que assegure a manutenção regular dos espaços geridos pela empresa, com particular ênfase em intervenções infraestruturais

# FAZ CULTURA

prementes, mas não descurando as necessidades permanentes de modernização dos equipamentos de luz e som, por forma a dar resposta à progressiva complexidade das propostas artísticas e, assim, acompanhando a natural evolução do setor;

- o Gestão eficiente dos recursos, através da otimização possível dos gastos e do crescimento das receitas próprias, promovendo a diversificação das fontes de financiamento, que permitam apoiar a política de investimentos definida para este quadriénio e promover o equilíbrio financeiro da empresa, numa ótica de curto e longo prazo.

Para a prossecução destes objetivos, e no que concerne especificamente à sua programação própria, foi celebrado um contrato-programa com o Município e definidos indicadores de eficiência e eficácia para avaliar a sua execução, que importa agora analisar. Neste sentido, nos quadros seguinte apresentam-se as metas identificadas para 2024 e os valores alcançados neste contexto.

Dado que no contrato-programa foram apresentados quatro quadros independentes para os indicadores e metas relativos, primeiro ao Theatro Circo e o segundo ao gnration, o terceiro para Braga Media Arts e um quarto relativo a Braga 25. Também nesta análise apresentamos os mesmos quadros separados, para ser possível a comparação com então estabelecido. Assim, apresenta-se abaixo o cumprimento das metas definidas para o Theatro Circo.

# FAZ CULTURA

*H*  
*Raf*  
*F*  
*Quere*

Quadro nº 1 – Indicadores de Eficácia do Theatro Circo

Objetivos estratégicos	Plano de ação	Indicadores do Contrato Programa	Meta 2024	Resultado
<b>Aposta numa programação contemporânea, de elevada qualidade, diversificada e inclusiva, de acordo com os princípios da estratégia Braga Cultura 2030</b>	Reforço e qualificação da programação própria regular do Theatro Circo	Nº de eventos apoiados (exceto visitas)	[170 -185]	149
		Público nos eventos apoiados	[37 500-50 000]	30.701
<b>Apoio à comunidade e aos criadores locais, e fomento do intercâmbio artístico, nacional e internacional</b>	Aposta no intercâmbio internacional	Nº de artistas internacionais envolvidos na programação	[10-20]	20
	Aposta na produção artístico-cultural local e regional, em complementaridade com as restantes estruturas locais de programação	Nº de entidades e artistas locais/regionais envolvidos nos eventos apoiados	[7-12]	15
<b>Criação e fidelização de públicos e promoção de um acesso inclusivo e universal</b>	Reforço das ações de formação de públicos dos equipamentos e desenvolvimento de um programa específico de serviço educativo	Nº de ações de formação público totais	[35 - 45]	28
		Nº total de participantes em ações de formação de públicos	[800-1200]	1.479
<b>Reforço da notoriedade e posicionamento do Theatro Circo</b>	Aposta num modelo de comunicação integrado e efetivo, mais direcionado, que intensifique e torne mais próxima a relação com os públicos	Nº de exemplares de agenda distribuídos	[20000-30000]	17 300
		Crescimento dos seguidores nas redes sociais	[5%-10%]	5%

# FAZ CULTURA

Quadro nº 2 – Indicadores de Eficácia do gnracion

Objetivos estratégicos	Plano de ação	Indicadores do Contrato Programa	Meta 2024	Resultado
<b>Aposta numa programação contemporânea, de elevada qualidade, diversificada e inclusiva, de acordo com os princípios da estratégia Braga Cultura 2030</b>	Reforço e qualificação da programação própria regular do gnracion	Nº de eventos apoiados (exceto BMA)	[90 - 100]	150
		Público nos eventos apoiados	[50 000-65 000]	60.624
<b>Apoio à comunidade e aos criadores locais, e fomento do intercâmbio artístico, nacional e internacional</b>	Aposta no intercâmbio internacional	Nº de artistas internacionais envolvidos na programação	[7-10]	53
	Aposta na produção artístico-cultural local e regional, em complementaridade com as restantes estruturas locais de programação	Nº de entidades e artistas locais/regionais envolvidos nos eventos apoiados	[10- 15]	39
<b>Criação e fidelização de públicos e promoção de um acesso inclusivo e universal</b>	Reforço das ações de formação de públicos dos equipamentos e desenvolvimento de um programa específico de serviço educativo	Nº de ações de formação público totais	[10 - 20]	19
		Nº total de participantes em ações de formação de públicos	[2 000-3 000]	1.868
<b>Reforço da notoriedade e posicionamento do gnracion</b>	Aposta num modelo de comunicação integrado e efetivo, mais direcionado, que intensifique e torne mais próxima a relação com os públicos	Nº de exemplares de agenda distribuídos	[10 000 – 15 000]	12 000
		Crescimento dos seguidores nas redes sociais	[5%-10%]	8%



# FAZ CULTURA

*H*  
*RF*  
*5/10*  
*7*  
*Esare*

**Quadro nº 4 – Indicadores de Eficácia Braga 25**

Objetivos estratégicos	Plano de ação	Indicadores do Contrato Programa	Meta 2024	Resultado
------------------------	---------------	----------------------------------	-----------	-----------

<b>Implementação da programação de Braga 25</b>	Execução do programa de ação de Braga 25	Nº de eventos apoiados	[180-210]	284
		Público nos eventos apoiados	[10 000- 15000]	16.134

<b>Apoio ao sector cultural e criativo local, através da capacitação e promoção dos criadores locais e regionais</b>	Aposta no intercâmbio internacional	Nº de artistas internacionais envolvidos na programação	[10-25]	18
	Desenvolvimento de ações de Capacitação do Sector Cultural e Criativo	N.º de ações desenvolvidas	[15 -30]	128
		N.º de participantes	[900-1200]	2.549
	Aposta na produção artístico-cultural local e regional, em complementaridade com as restantes estruturas locais de programação	Nº de entidades e artistas locais/regionais envolvidos nos eventos apoiados	[25-35]	109

<b>Criação e fidelização de públicos e promoção de um acesso inclusivo e universal</b>	Desenvolvimento de um programa de mediação e de ações com comunidades locais	N.º de ações	[55-65]	79
		Nº total de participantes	[6000-8000]	9.071

<b>Reforço da notoriedade e posicionamento de Braga 25</b>	Aposta num modelo de comunicação integrado e efetivo, mais direcionado, que intensifique e torne mais próxima a relação com os públicos	Nº de materiais de comunicação distribuídos	[20 000-30 000]	7000
		Crescimento dos seguidores nas redes sociais	[5%-10%]	90%

**Quadro nº 4 – Indicadores de Eficiência**

Objetivos estratégicos	Plano de ação	Indicadores do Contrato-Programa	Meta 2024	Resultado
------------------------	---------------	----------------------------------	-----------	-----------

<b>Desenvolvimento de um modelo de gestão sustentável</b>	Rigorous controlo orçamental que garanta um resultado líquido positivo	Resultado líquido	> 0	90.871,78 €
	Pagamento atempado a fornecedores	Prazo médio de pagamento	< 30 dias	1 dia



### **3. Transações com entidades relacionadas**

A empresa não detém quaisquer participações noutras entidades públicas ou privadas.

A empresa não prestou qualquer tipo de garantia financeira, nem assumiu dívidas ou passivos de outras entidades integradas, ou não, no Município de Braga.

### **4. Gestão de Risco de Corrupção e Infrações Conexas**

A FAZ CULTURA, está sujeita à aplicação das normas que regem as entidades públicas empresariais nomeadamente o regime jurídico da atividade empresarial local (lei nº 50/2012 de 31 de agosto); o Estatuto de Gestor Público (DL nº 71/2007, 27 de março, alterado pelo DL nº 8/2012 de 18 de janeiro) e o Código dos Contratos Públicos (DL nº 18/2008, de 29 de janeiro alterado pelo DL nº 149/2012 de 12 julho).

O Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro veio criar o regime geral da prevenção da corrupção entrou em vigor em 7 de junho de 2022, e determinar a implementação de planos de prevenção ou gestão de riscos, de códigos de ética e de conduta, programas de formação, canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

Na organização interna e no seu funcionamento, a FAZ CULTURA pauta-se por valores de compromisso, rigor, profissionalismo e lealdade no desempenho de todas as funções inerentes à entidade, contribuindo para o prestígio e o bom nome da instituição, mantendo-a como uma referência de boa gestão a nível nacional.

O Canal de Denúncias está ativo e de fácil acesso, disponível assim quer para trabalhadores quer para o público externo. Trata-se de espaço seguro, através do qual qualquer pessoa singular, poderá proceder à Denúncia de infrações enquadráveis no artigo 2º da Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.

A Faz Cultura, no âmbito do seu sistema de controlo interno, tem vindo a implementar medidas que concorrem para a prevenção e repressão do crime de corrupção e infrações conexas, as quais se refletem em diversos procedimentos e normas internas, sendo de destacar o Código de Conduta, a Política de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas, os Regulamentos de Controlo de Acessos, a Política de Utilização de Recursos e o Regulamento Interno e o Plano de Formação.

### **5. Código de Ética e Conduta**

Vigora o código de ética e conduta profissional da FAZ CULTURA, que compreende um conjunto de princípios de boa conduta que se pretendem ver aplicados nas relações dos colaboradores no desempenho das suas atividades e nas relações da empresa com o público e entidades externas. Visa pautar os valores e princípios éticos que devem ser refletidos nos comportamentos diários dos colaboradores no desempenho das diversas funções que cada um deve desenvolver para o bom funcionamento da organização.

No presente Código definem-se ainda princípios subjacentes a uma política ativa de prevenção e combate ao assédio no trabalho, uma vez que é preocupação e responsabilidade desta empresa



proporcionar um ambiente de trabalho no qual todos os seus trabalhadores são tratados com respeito e dignidade.



## **6. Responsabilidade Social**

A FAZ CULTURA, deu continuidade aos vários protocolos e acordos de parceria, mantendo-se como fator importante para o desenvolvimento da sua atividade e para a consolidação da sua ligação com os agentes e instituições locais e nacionais. Estes protocolos permitem formalizar e regular as bases de trabalho conjunto que possibilitam aos parceiros potenciar a atividade e missão de cada um e as sinergias entre ambos. Adicionalmente, estas parcerias permitem à FAZ CULTURA intensificar a divulgação da sua atividade, atrair novos públicos e prestar um serviço mais qualificado e completo aos seus espectadores e visitantes.

Em paralelo com os protocolos e parcerias definidos, deu-se continuidade a uma política de descontos, possibilitando aos diferentes públicos usufruírem de um preço mais vantajoso nos diversos eventos programados pelo Theatro Circo.

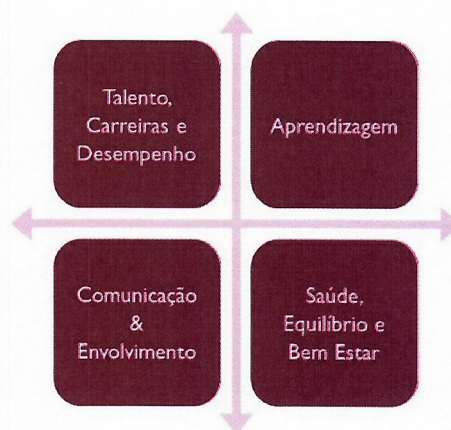
A definição de uma estratégia de acessibilidades, quer física quer programática, tem vindo a ser uma preocupação desta empresa, originando em anos transatos a criação de uma equipa multidisciplinar, com envolvimento de todas as áreas de atuação da empresa, Theatro Circo, gnration, BMA e Braga 25, nomeadamente equipas de produção, técnica e manutenção, comunicação, direções artísticas e bilheteira. O objetivo prende-se na identificação de necessidades e a construção de um plano de ação transversal à empresa.

No seguimento desta estratégia, desde 2023 que o Theatro Circo integra a Rede de Teatros com Programação Acessível, da Acesso Cultura. A presente rede pretende desenvolver uma oferta regular de espetáculos com audiodescrição e com interpretação em Língua Gestual Portuguesa. Esta adesão reflete um compromisso firme com a inclusão, promovendo recursos de acessibilidade em espetáculos da programação própria. Como resultado, ao longo do ano foram realizados seis espetáculos com recurso a audiodescrição e cinco com interpretação em Língua Gestual Portuguesa.

## 7. Política e Práticas de Gestão Recursos Humanos

Com a criação em 2021 de uma direção dedicada aos Recursos Humanos, agora designada Pessoas e Organização, autónoma da Gestão, a sua missão foi redefinida.

Mais focada nos aspetos não formais da gestão de pessoas e atenta aos desafios provocados pelo forte aumento da equipa nos últimos anos; pela dispersão dos colaboradores por dois edifícios distintos; e pelo impacto da crise pandémica nos modelos de organização do trabalho e na saúde mental dos colaboradores, esta direção identificou **quatro eixos de desenvolvimento** que permitiram criar o foco necessário para a realização de atividades de valor acrescentado, que extravasam a mera gestão de expediente.



### a) Talento, Carreiras e Desempenho

Em 2024 a maioria das novas admissões da empresa envolveu pessoas que já colaboravam de algum modo com a instituição, como assistentes de sala que foram convidados a integrar a equipa de Bilheteira e estágios do IEFP convertidos em contratos de trabalho, valorizando assim o potencial e competência demonstrada por estes profissionais. O departamento realizou com sucesso o acolhimento de todos os colaboradores admitidos e orientou todas as fases do recrutamento externo.

Durante todo o ano, o departamento trabalhou, ainda, de forma intensiva na avaliação de desempenho de 2023, que se realizou nos primeiros meses de 2024. Tratou-se de um ano de arranque, em que foram avaliados objetivos funcionais e transversais previamente definidos em conjunto com as equipas.

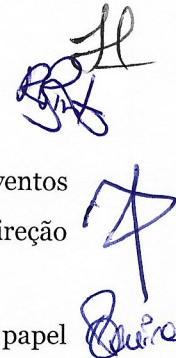
Neste processo, conduzido por este departamento, foram avaliados 52 colaboradores, num conjunto de igual número de entrevistas de avaliação, todas acompanhadas pelos RH. Neste primeiro ano a empresa optou pela atribuição de prémios de desempenho em função das classificações obtidas, com o intuito de já em 2025 a progressão na carreira ser resultado da avaliação de desempenho, num modelo que se encontra a ser finalizado.

Foram ainda definidos os objetivos a avaliar em 2024, em que se acresceu um Objetivo de Equipa, que pondera da mesma forma para todos os seus elementos, criado com o intuito de promover a melhoria contínua dentro de cada departamento.

### b) Aprendizagem

Em 2024 iniciámos o ano com a avaliação de impacto da formação realizada no ano anterior. Tendo em conta a média das avaliações e o retorno do investimento (ROI), a formação realizada em 2023 foi pontuada com **77,22%** e classificada com o nível máximo de **muito alto impacto**.

O plano formativo de 2024 foi muito alargado, procurando abranger áreas de interesse de equipas com necessidades distintas. As maiores apostas foram formações específicas do setor cultural, de onde se



destacam a Mediação cultural, Curadoria e programação cultural, Deficiência e gestão cultural, Eventos sustentáveis, Missão das organizações culturais, Diversidade funcional e promoção da inclusão, Direção de cena e Iluminação cenográfica.

A empresa é, também ela, um agente transmissor de conhecimento, assumindo um importante papel social nesta matéria. A missão de interesse público, associada à especificidade do setor, com poucas alternativas na cidade, gera um interesse acrescido por parte de quem pretende desenvolver um trabalho futuro nesta área. Nesse contexto foram realizados em 2024 dois estágios profissionais, convertidos ambos em contratos de trabalho, e cinco estágios curriculares, em parceria com instituições de ensino.

## **c) Saúde, Equilíbrio e Bem Estar**

Em 2024 a empresa cumpriu o seu plano de atividades obrigatório em matéria de higiene e saúde no trabalho e manteve a aposta em serviços de medicina e bem-estar, de modo a proporcionar uma maior abrangência em áreas do autocuidado cada vez mais valorizadas pelos colaboradores.

## **d) Comunicação e envolvimento**

O objetivo deste eixo é envolver os colaboradores com a organização, aumentar a sua participação, promover a qualidade da comunicação interna e fomentar a coesão das equipas.

Com esse propósito em vista, o departamento organizou em 2024 o evento corporativo anual, atividade que visa reunir todos os colaboradores da Empresa num momento de descontração e reforço do espírito de equipa, a Reunião Geral de apresentação do plano de atividades, o jantar de Natal da Empresa e a avaliação de clima organizacional.

Finalmente, e partilhando uma visão ainda mais abrangente do envolvimento de todos num projeto comum, os RH participaram ativamente no Encontro de Colaboradores do Município de Braga de 2024. Para além de ter sido feita uma divulgação interna massiva do evento, apelando à participação de todos, tanto a Administração como a equipa de RH marcaram presença no evento.

## **8. Prevenção de Conflitos de Interesse**

Os membros do Conselho de Administração não intervêm nas decisões que envolvam os próprios interesses. Também não detêm qualquer participação patrimonial na FAZ CULTURA, nem possuem qualquer relação com fornecedores e outras entidades que possam gerar conflitos de interesse.

Existem medidas preventivas e mecanismos de controlo referenciados no Plano de Prevenção e Gestão de Risco de Corrupções e Infrações Conexas.

Ao abrigo do artigo 290.º-A do Código dos Contratos Públicos (CCP), foi adotado a figura do gestor do contrato, cabendo a este a responsabilidade de acompanhar permanentemente a execução dos contratos.

Na revisão do CCP, houve ainda novas obrigações para as entidades adjudicantes com o objetivo da prevenção de conflitos de interesse. Assim, para todos os processos aquisitivos, é necessário que os intervenientes no processo atestem, sob compromisso de honra, que não existe qualquer relação privilegiada com o operador económico. Para tal, os intervenientes no processo, técnicos do

# FAZ CULTURA

procedimento, gestor do contrato e júri, devem, por via de assinatura de uma declaração sob compromisso de honra assegurar a inexistência de conflito de interesses perante o operador económico em causa.

## 9. Divulgação da Informação

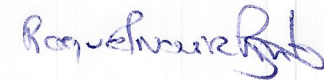
Todas as informações da disciplina prevista no Decreto-Lei nº 133/2013, de 3 de outubro, e da Lei nº 50/2012, de 31 de agosto, estão sujeitas a divulgação pública são divulgados no sítio <http://www.theatrocirco.com>, onde se pode consultar os seguintes documentos:

- ✓ Relatório e Contas
- ✓ Estatutos/Pacto Social
- ✓ Estrutura do Capital Social
- ✓ Nota Curricular dos Membros do Conselho de administração
- ✓ Informações sobre remunerações dos órgãos sociais
- ✓ Número de trabalhadores por modalidade de vinculação
- ✓ Instrumentos de Gestão Provisional, Orçamentos e Planos de Atividade
- ✓ Relatórios Trimestrais de Execução
- ✓ Relatórios/Pareceres do Fiscal Único

11 de março de 2025

O Conselho de Administração,

  
A Direção Financeira

  
Raquel Nair

