



Balanço Social

2017

Índice

I – INTRODUÇÃO	3
II – ORGANOGRAMA DA DGARTES.....	4
III – CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS	5
1. Mapa de Pessoal.....	5
2. Efetivos	5
3. Estrutura etária	8
4. Estrutura de antiguidade	9
5. Estrutura habilitacional	10
6. Trabalhadores portadores de Deficiência.....	10
7. Trabalhadores em greve	11
IV – MOVIMENTOS DE PESSOAL	11
1. Admissões.....	11
2. Cessação de funções.....	12
V – ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	13
1. Procedimentos concursais.....	13
2. Mudança de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho	13
VI – PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	14
1. Modalidades de horários praticados	14
2. Trabalho suplementar	14
3. Absentismo.....	16
VII – HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	17
1. Acidentes em serviço.....	17
VIII – FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	17
1. Ações de formação	17
IX – ENCARGOS COM PESSOAL.....	19
1. Estrutura remuneratória por género	19
2. Encargos totais.....	20
3. Encargos com prestações sociais	21
XI – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	22
1. Relações profissionais	22
2. Disciplina.....	22
XII – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
XIII – ANEXOS.....	25

I - INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento privilegiado de planeamento e de gestão dos recursos humanos dos serviços e organismos, inserido num ciclo de gestão anual, consagrado no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro. Este documento deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior, tendo como objetivo promover a modernização da Administração Pública.

Está consagrado no âmbito do Estatuto do Pessoal Dirigente dos serviços e organismos da Administração central, regional e local do estado¹, bem como no âmbito do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho da Administração Pública².

De referir que os dados que constam do documento estão de acordo com os elementos fornecidos no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), estando excluídos deste universo os trabalhadores com períodos de ausência superiores a 6 meses. Assim, apresenta-se um conjunto de dados e gráficos acompanhados de uma breve análise que visa clarificar o que é representado visualmente, pretendendo dar a conhecer e evidenciar alguns dos valores mais significativos apresentados, que demonstre a realidade da DGArtes.

Direção Geral das Artes, 18 de maio de 2018

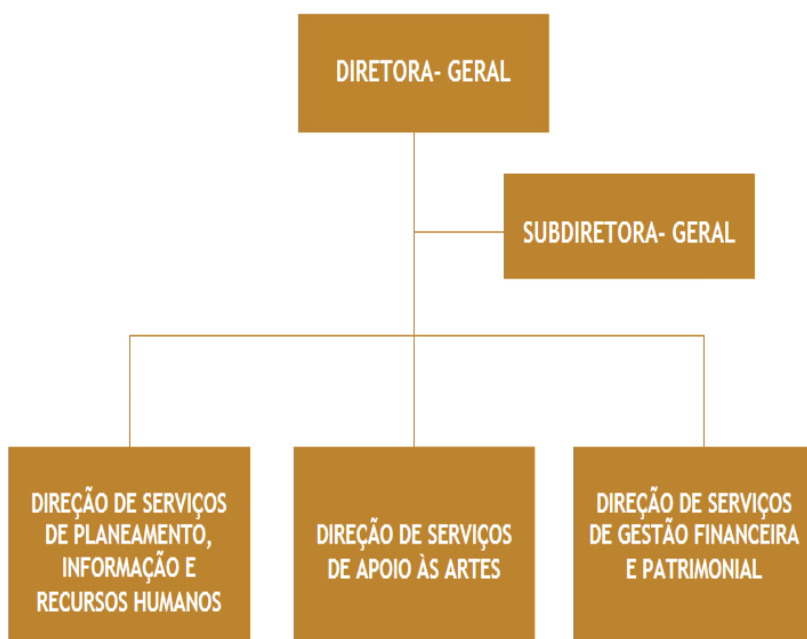
A Diretora-Geral

Sílvia Belo Câmara

¹ alínea c) do nº 1 do artigo 7º da lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, com as alterações introduzidas pelas Leis nº 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 3-B/2010, de 28 de abril, 64/2011, de 22 de dezembro e 68/2013, de 24 de agosto.

² alínea c) do nº 1 do artigo 7º, em conjugação com o disposto na alínea a) do nº 1 do artigo 31º da lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas leis nº 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro.

II - ORGANOGRAMA DA DGARTES



III - CARATERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2017, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DGArtes um total de 39 trabalhadores, dos quais 5 correspondiam a dirigentes, distribuídos por 1 diretor-geral, 1 subdiretor-geral e 3 diretores de serviços.

As carreiras previstas no mapa de pessoal são as seguintes: técnico superior (25), assistente técnico (7), assistente operacional (2).

A sua distribuição por unidade orgânica era a que a seguir se apresenta:

MAPA DE PESSOAL	Direção	Direção de Serviços de Apoio às Artes	Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Patrimonial
Dirigente	2	1	1	1
Técnico superior		16	6	3
Assistente técnico	1	2	2	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	4	19	10	6

2. EFETIVOS

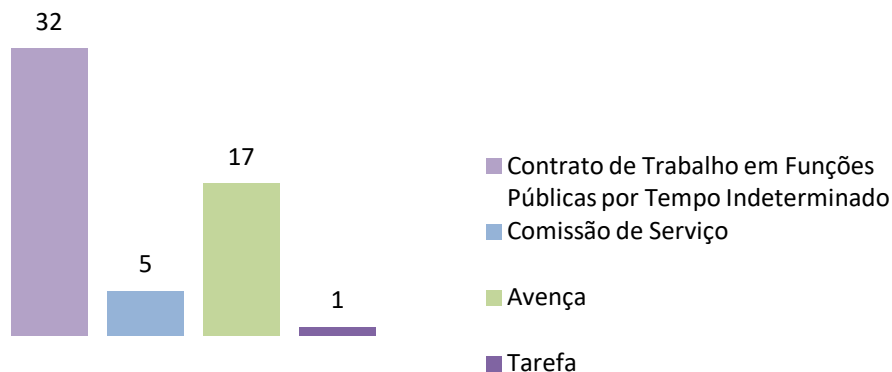
O número total de efetivos em exercício de funções na Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2017 totalizava 55, nos seguintes regimes:

- ✓ 32 Trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 5 Trabalhadores em comissão de serviço;
- ✓ 1 Trabalhador em regime de tarefa;
- ✓ 17 Trabalhadores em regime de contrato de avença.

Total de trabalhadores por grupo de pessoal, segundo a modalidade de vinculação e género

RECURSOS HUMANOS	SEXO	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	H					8	1	1	10
	M					15	6	1	22
	T					23	7	2	32
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H			2					2
	M	1	1	1					3
	T	1	1	3					5
Prestação de Serviços	H					6			6
	M					12			12
	T					18			18
Total de efetivos	H			2		14	1	1	18
	M	1	1	1		27	6	1	37
	T	1	1	3		41	7	2	55

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal

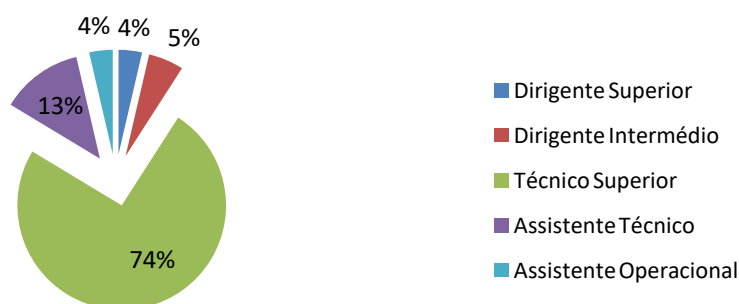


O gráfico evidencia que 58,1% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Seguem-se os trabalhadores que se encontram em prestação de serviços e tarefa com uma taxa de 32,7%.

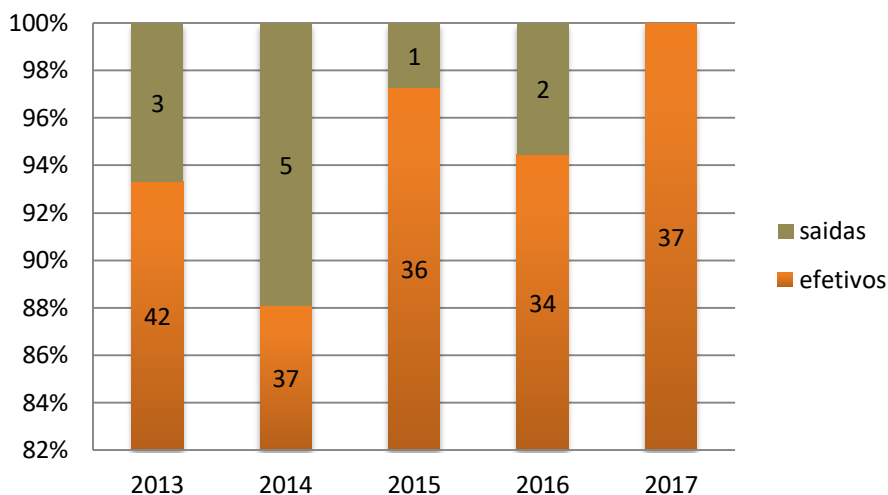
Encontram-se com uma taxa de 9% os de comissão de serviço no âmbito da LVCR.

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal



O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (41) é o técnico superior que representa uma taxa de 74,5% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal assistente técnico com 7 efetivos a que corresponde uma taxa de 12,7% os dirigentes intermédios com 3 representa uma taxa de 5,4%. O terceiro grupo de pessoal menos representado é o dos assistentes operacionais e o dos dirigentes superiores com 2, representando uma taxa de 3,6%.

Evolução do número de efetivos 2013-2017



No período de 2013 a 2017, o número global de efetivos decresceu 7,3%, em média anual. Contudo no ano de 2017 verificou-se um acréscimo de 3 efetivos face o ano anterior.

Este acréscimo do número de trabalhadores resulta de um esforço realizado em procedimentos de mobilidade, bem como na abertura de procedimentos concursais, no sentido de colmatar os movimentos de saída de recursos verificados.

Os 37 trabalhadores da DGArtes, em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2017, encontravam-se distribuídos da seguinte forma pela Direção e pelas 3 Direções de Serviços.

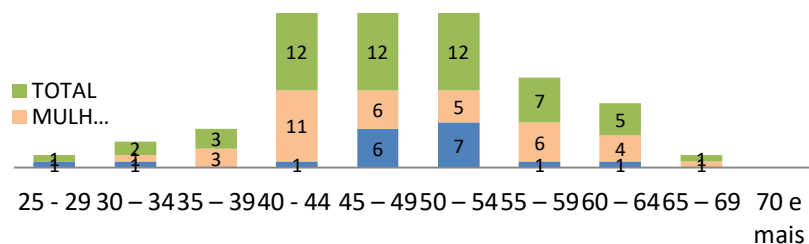
Distribuição por Unidade Orgânica

EFETIVOS	Direção	Direção de Serviços de Apoio às Artes	Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos	Direção de Serviços de Gestão Financeira e Patrimonial
Dirigente	2	1	1	1
Técnico superior	3	11	7	2
Assistente técnico	1	1	3	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	7	13	12	5

3. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de dezembro de 2017 está representada no quadro seguinte:

Estrutura etária por género



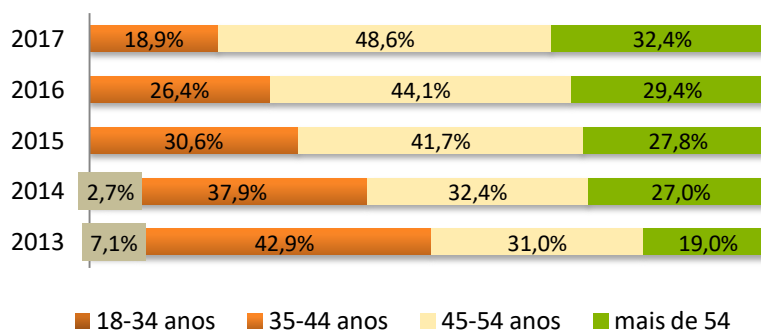
Da análise do gráfico supra, verifica-se que o escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido nos intervalos 40 – 44, 45 – 49 e 50 - 54 anos. Nestes escalões estão 36 trabalhadores pertencentes essencialmente às carreiras de técnico superior e Dirigentes. Estes três escalões abrangem 65,4% dos efetivos da DGArtes.

Há que salientar a prevalência do género feminino no total dos trabalhadores da DGArtes (67,2%).

A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 48,4 anos, ligeiramente inferior à verificada no ano de 2016 que foi de 50 anos.

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho, é de 41 anos. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 27 anos e 68 anos respetivamente.

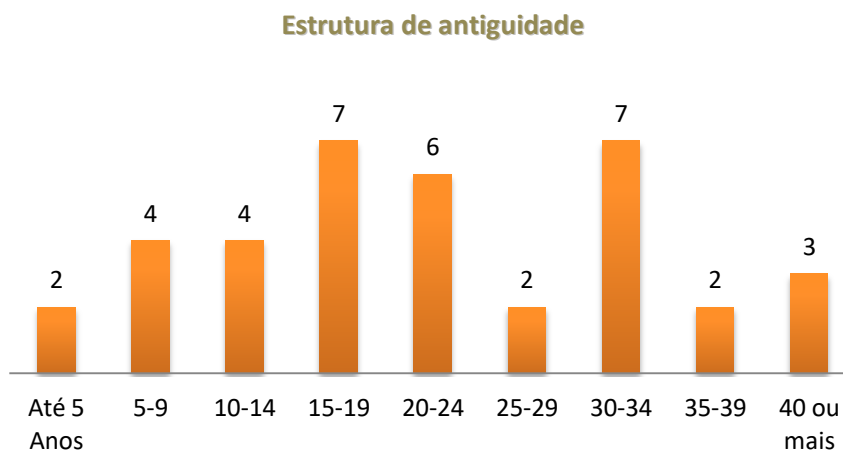
Evolução etária 2013-2017



Entre 2013 e 2017 a estrutura etária da DGArtes apresenta uma alteração significativa, no sentido do envelhecimento dos seus quadros, tendo aumentado em 13,4% a faixa etária de trabalhadores com idade superior a 54 anos.

4. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade dos trabalhadores da DGArtes reflete o número de anos a prestar serviço na DGArtes dos 37 trabalhadores existentes.



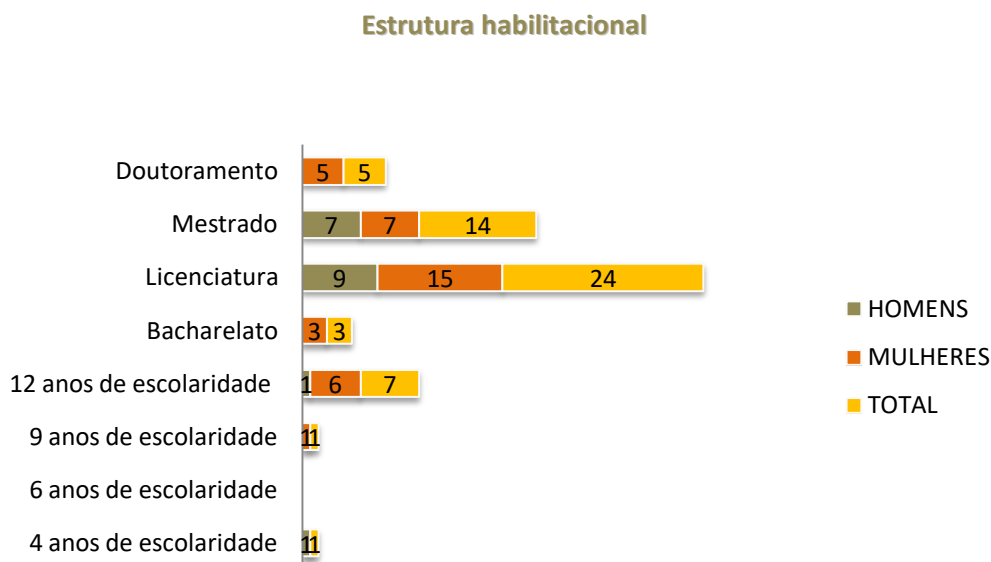
Nesta Direção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21,5 anos.

É nos intervalos entre 15 - 19 anos e 30 - 34 anos de antiguidade que existe o maior número de trabalhadores – 14, o que corresponde a uma taxa de 37,8%. Fazendo uma análise por género, verifica-se que nestes mesmos intervalos se situa a antiguidade do maior número de mulheres. Em relação à antiguidade dos homens, o maior número, situa-se no intervalo, entre 20-24 anos.

Já o menor número de trabalhadores encontra-se nas faixas de antiguidade do tempo inferior a 5 anos, dos 25-29 e dos 35-39, com 6 trabalhadores, dois em cada um.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que diz respeito às habilitações literárias, os trabalhadores da DGArtes, em 2017, encontravam-se distribuídos da seguinte forma:



Da análise dos dados verifica-se que a licenciatura é o grau de habilitação literária com maior representatividade na DGArtes, com 43,6%. A percentagem referente ao ano anterior desta habilitação era de 50%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Doutoramento, Mestrado, Licenciatura e Bacharelato) é de 83,6%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 12,7% do total dos trabalhadores.

No que diz respeito à distribuição dos efetivos por género, segundo o nível habilitacional, existe um maior número de licenciados do sexo feminino.

É de salientar que neste ponto estão considerados não só os trabalhadores da DGArtes com contrato de trabalho em funções públicas, como também os prestadores de serviços, nomeadamente aqueles que integram as comissões de acompanhamento e avaliação da execução dos contratos de atribuição de apoio financeiro a entidades artísticas.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2017 apenas um trabalhador do sexo feminino é portador de deficiência. O grau de deficiência é de 65% beneficiando assim, de acordo com o respetivo grau, de redução no IRS. Este trabalhador representa 2,7% dos efetivos.

7. TRABALHADORES EM GREVE

No ano de 2017 registaram-se 8 ausências ao serviço por motivo de greve.

No dia 26 de maio 2017 fizeram greve 3 trabalhadores e no dia 27 de outubro de 2017, 5 trabalhadores.

Os trabalhadores ausentes por greve pertencem à carreira de técnico superior e de assistente técnico.

IV - MOVIMENTOS DE PESSOAL

1. ADMISSÕES

No ano de 2017 entraram na DGArtes 6 trabalhadores através da modalidade de mobilidade interna.

Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano

ADMISSÕES	SEXO	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Procedimento concursal	H								
	M								
	T								
Comissão de Serviço	H								
	M								
	T								
Mobilidade interna	H					2			2
	M					2	2		4
	T					4	2		6
Total de trabalhadores	H					2			2
	M					2	2		4
	T					4	2		6

No ano em análise ocorreram as seguintes admissões e regressos pertencentes às seguintes carreiras:

- Na carreira Técnica Superior:

- ✓ Através de mobilidade interna - 4 técnicos superiores.

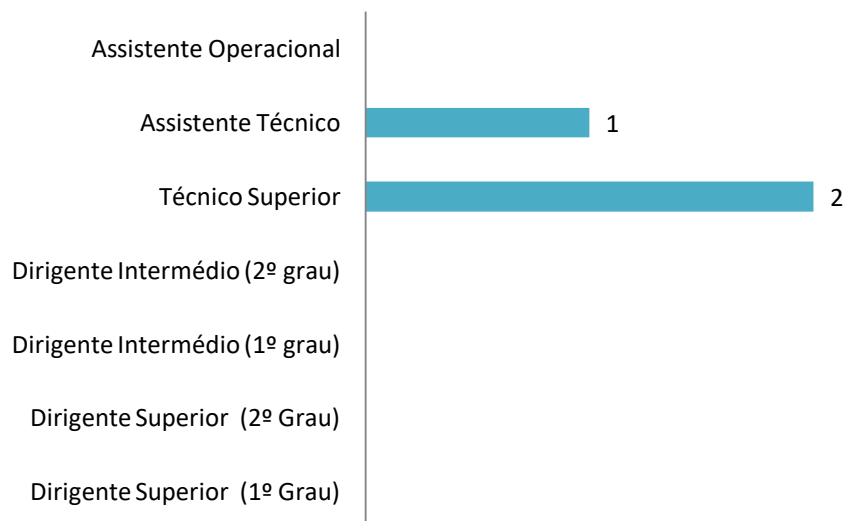
- Na carreira Assistente Técnico:

- ✓ Regressaram à DGArtes por mobilidade interna – 2 Coordenadoras Técnicas.

2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2017, saíram da DGArtes 3 trabalhadores.

Saídas



Verificaram-se três saídas, uma na carreira de Assistente Técnico, e duas na carreira de Técnico Superior, devido ao regresso para o serviço de origem e por cedência de interesse público.

A cessação de funções verificou-se, em maior número, no grupo de técnico superior, representando 5,4%.

Quanto à análise das saídas, considerando o género verifica-se que 2 trabalhadores são do sexo feminino (1 Assistente Técnico e 2 técnicos superiores) e um do sexo masculino (1 técnico superior).

Saídas dos trabalhadores contratados por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

MOTIVO DAS SAÍDAS DOS FUNCIONÁRIOS (DURANTE O ANO)	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Mobilidade Interna (Quadro DGArtes)						1		1
Comissão de Serviço								
Denúncia do contrato								
Outros					2			2
Total					2	1		3

Da análise efetuada ao quadro acima elaborado, verifica-se que o motivo de saída, está relacionado com as situações que a seguir se enunciam:

- ✓ Um Assistente Técnico, para outro organismo por mobilidade interna;
- ✓ Um técnico superior, para outro organismo por cedência de Interesse Público;
- ✓ Um técnico superior regressa ao serviço de origem.

Das saídas que ocorreram, apenas um assistente Técnico e um técnico superior pertencem ao quadro de pessoal da DGArtes.

V - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS

Num espírito de pro-atividade e política ativa de gestão de recursos humanos, e tendo em vista o preenchimento do mapa de pessoal foram abertos três procedimento concursais a seguir identificados:

- ✓ Procedimento concursal destinado à seleção de um Técnico Superior, para a Direção de Serviços de Gestão Financeira e Patrimonial - Aviso n.º 78/2017, publicado no DR n.º 2, 2.ª série, de 24 de outubro;
- ✓ Procedimento concursal destinado à seleção de dois técnicos superiores, para a Direção de Serviços de Apoio às Artes – Aviso n.º 79/2017, publicado no DR n.º 2, 2.ª série, de 03 de janeiro.
- ✓ Procedimento concursal destinado à seleção de dois técnicos superiores, para a Direção de Serviços de Apoio às Artes e de um Assistente operacional, para a Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos e – Aviso n.º 10081/2017, publicado no DR n.º 169, 2.ª série, de 01 de setembro;

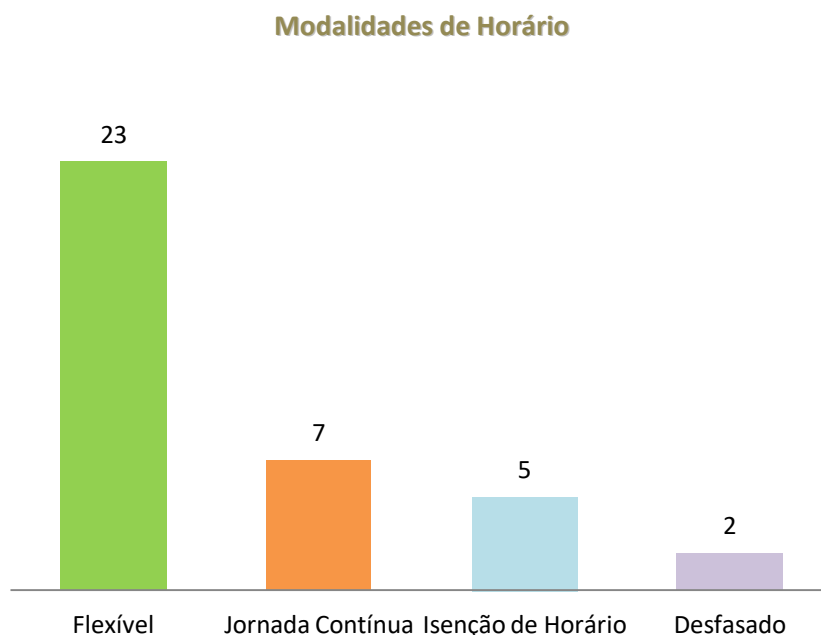
2. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA/PAGAMENTO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO

No decurso do ano de 2017 não houve lugar a qualquer mudança de posição remuneratória nem ao pagamento de prémios de desempenho.

VI - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, o horário desfasado, a jornada contínua e a isenção de horário, conforme distribuição infra:



A análise dos dados referentes às modalidades de horário praticado na Direção-Geral das Artes demonstra a clara predominância do regime de horário flexível (23 trabalhadores), representando 62,1% dos trabalhadores, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14:30h às 17:00h.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 18,9% dos trabalhadores.

Quanto ao horário desfasado apenas dois assistentes operacionais o praticam.

No que diz respeito ao horário de trabalho em regime de isenção, este é praticado pelos detentores de cargos de chefia.

2. TRABALHO SUPLEMENTAR

Na DGArtes, o trabalho suplementar foi desenvolvido por trabalhadores com a categoria de técnico superior e assistentes operacionais.

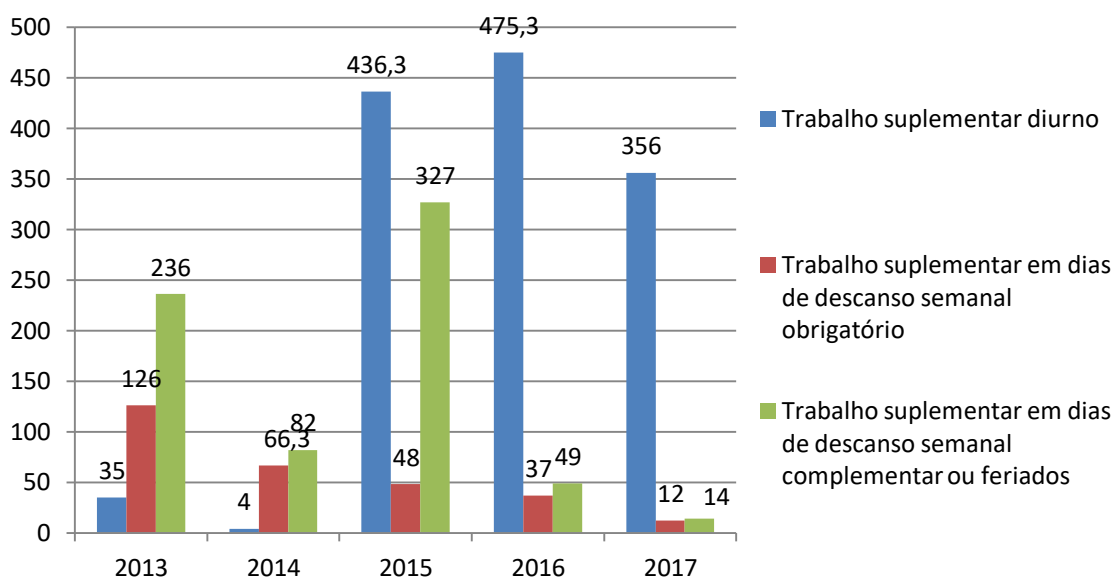
Trabalho suplementar segundo o género

MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO	HOMENS	MULHERES
Trabalho suplementar diurno	356:00 Horas	
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório		12:00 Horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar ou feriados		14:00 Horas

Ao longo do ano foram prestadas 382:00 horas de trabalho suplementar, em dias úteis em período diurno e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar ou feriados.

Este trabalho foi maioritariamente desenvolvido pelo sexo masculino. O número de horas prestadas em trabalho suplementar diminui bastante em comparação ao ano anterior.

Evolução trabalho suplementar 2013-2017



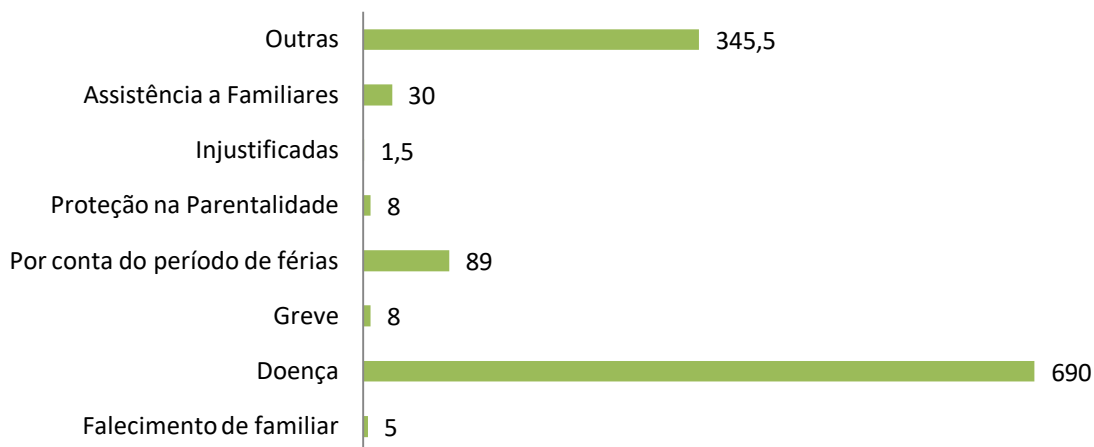
3. ABSENTISMO

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2017 foi de 1177 dias, valor bastante inferior ao de 2016 (2269,5 dias).

Ausência ao trabalho durante o ano, por grupo de pessoal, segundo o motivo de ausência e género

AUSÊNCIAS AO TRABALHO	SEXO	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Falecimento de familiar	H								
	M					5			5
	T					5			5
Doença	H					10	51	33	94
	M					325	239	32	596
	T					335	290	65	690
Greve	H					1			1
	M					6	1		7
	T					7	1		8
Por conta do período de férias	H			2,5		21,5	1		25
	M		1	1		33,5	28,5		64
	T		1	3,5		55	29,5		89
Proteção na Parentalidade	H								
	M					8			8
	T					8			8
Injustificadas	H								
	M						1,5		1,5
	T						1,5		1,5
Assistência a Familiares	H								
	M					17	13		30
	T					17	13		30
Outras	H			6		41	2	3	52
	M	3	3	3		261,5	20	3	293,5
	T	3	3	9		302,5	22	6	345,5
Total	H			8,5		73,5	54	36	172
	M	3	4	4		656	303	35	1005
	T	3	4	12,5		729,5	357	71	1177

Número de faltas por tipo de motivo



Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausência motivada por doença registou um total de 690 dias, que corresponde a 58,6% do total dos dias de ausência.

A ausência motivada por outras situações registou um total de 345,5 dias, correspondendo a 29,3% do total de ausências, valor que em 2016 foi bastante inferior.

Em termos globais, os trabalhadores da carreira de técnico superior são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 729,5 dias, representando 62% do total.

VII - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2017 não se registaram acidentes em serviço, nem houve transição, para o ano em análise, de situações de acidentes ocorridos em anos anteriores.

VIII - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. AÇÕES DE FORMAÇÃO

Ao longo de 2017, foram realizadas nove ações de formação profissional externas e uma ação de formação interna, com uma abrangência de 16 participações de trabalhadores.

Estas ações de formação decorreram em regime presencial.

O maior número de participantes ocorreu na formação interna “Sensibilização e Técnicas de Atendimento”, ministrada pela empresa Significado, na qual participaram trabalhadores de todos os grupos profissionais (1 dirigente, 9 técnicos superiores, 5 assistentes técnicos (4 são coordenadores técnicos) e um assistente operacional.

Realizaram-se ações de formação externa em várias entidades frequentadas por dirigentes, técnicos superiores e assistentes técnicos, nomeadamente, “FORGEP – Formação em Gestão Pública”, formação para dirigentes pelo INA, “Novo Código dos Contratos Públicos - Alterações”, pela Key Corporate Training Center, “Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas” e “Estratégia, Inovação e Valor no Serviço Público” pelo INA e Projeto GERFIP pela ESPAP.

Em regime de autoformação foram frequentadas 4 ações por quatro trabalhadores da carreira Técnico Superior.

Contagem relativa a participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

TIPO DE AÇÃO/DURAÇÃO	MENOS DE 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais	TOTAL
Internas	12				12
Externas	3			1	4
Total	15			1	16

Da análise do gráfico apresentado, é evidente a predominância de ações de formação de curta duração, ou seja com uma carga horária inferior a 30 horas.

Horas despendidas por grupo de pessoal, segundo o tipo de ação

NÍVEIS DE QUALIFICAÇÃO	DIRIGENTE SUPERIOR (1º GRAU)	DIRIGENTE SUPERIOR (2º GRAU)	DIRIGENTE INTERMÉDIO (1º GRAU)	DIRIGENTE INTERMÉDIO (2º GRAU)	TÉCNICO SUPERIOR	ASSISTENTE TÉCNICO	ASSISTENTE OPERACIONAL	TOTAL
Total horas em ações de formação			168		45	16	4	233
Horas despendidas em ações internas			4		24	16	4	48
Horas despendidas em ações externas			164		21			185

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que o grupo profissional com o maior número de horas de formação é o grupo de Dirigente Intermédio de 1º grau com o total de 164 horas, logo seguido do grupo de técnico superior com 45 horas, o de assistente técnico com 16 horas e o de assistente operacional com 4 horas.

Na globalidade das ações de formação foram despendidas um total de 233 horas.

Encargos com formação

TIPO DE AÇÃO	VALOR (EUROS)
TOTAL	3.680,00
DESPESAS COM AÇÕES INTERNAS	350,00
DESPESAS COM AÇÕES EXTERNAS	3.330,00

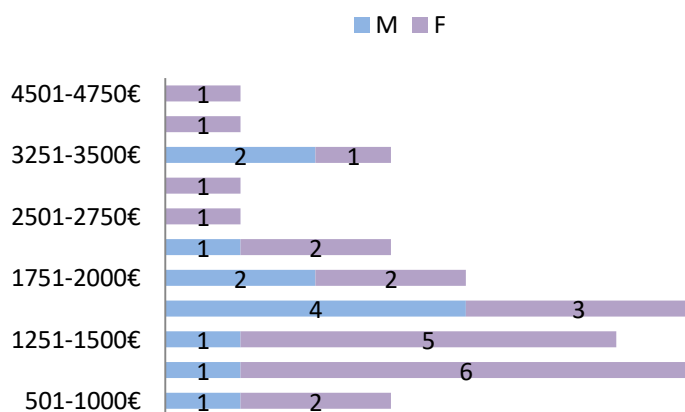
Os custos totais com ações de formação, durante o período em análise foram de 3.680,00€. A despesa com as ações de formação interna foi de 350,00€ e com as ações de formação externa foi de 3.330,00€.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,29%.

IX - ENCARGOS COM PESSOAL

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Estrutura remuneratória por género



Analisando as remunerações ilíquidas, que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 37,8% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1001-1250€ e os 1501-1750€. Estes escalões abrangem 14 trabalhadores, 9 dos quais do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

Segue-se o escalão entre 1251-1500€, no qual se inserem 16,2 % dos trabalhadores, abrangendo 5 trabalhadores do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

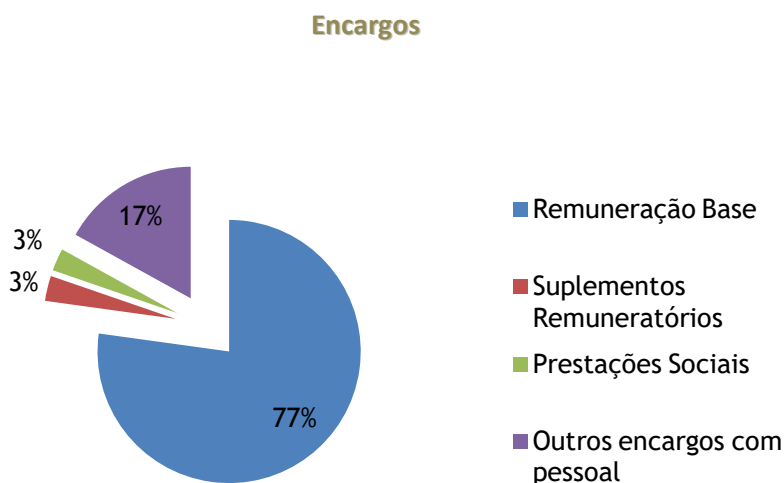
A remuneração mínima auferida nesta Direção Geral é de 557,00€ e é atribuída a 1 trabalhador do sexo feminino. Esta remuneração é recebida por um trabalhador da carreira de assistente operacional.

No que diz respeito à remuneração máxima, apurou-se o valor de 4.512,09€, que é atribuída a 1 trabalhadora do sexo feminino, outorgada pelo Dirigente Superior de 1º grau.

A amplitude do leque salarial ilíquido, que se traduz na diferença entre o vencimento ilíquido mais alto e o mais baixo, é de 3.955,09€, ou seja a remuneração ilíquida mais elevada é cerca de 8 vezes superior à remuneração ilíquida mais baixa.

2. ENCARGOS TOTAIS

Em 2017, o total dos encargos com pessoal foi de 1.261.004,29€, representando um pequeno acréscimo em relação ao ano anterior.



Do total dos encargos com pessoal, 77,1% referem-se à remuneração base dos efetivos de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, proporção superior à verificada no ano anterior que se situava nos 75,1%.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu bastante em relação ao ano anterior, efetivamente houve uma diminuição de 2477,98€ relativamente ao ano de 2016.

Total dos Encargos

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR (EUROS)
Remuneração base	973.320,00
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	1.968,64
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	432,86
Prestações sociais	34.819,49
Abono para falhas	960,69
Ajudas de custo	6.135,85
Representação	27.545,64
Secretariado	1.430,66
Outros suplementos remuneratórios	437,87
Outros encargos com pessoal	213.952,59
TOTAL	1.261.004,29

3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR (EUROS)
Abono de família	932,22
Subsídio de refeição	33.099,45
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção).	787,82
TOTAL	34.819,49

Os encargos com as prestações sociais correspondem ao abono de família, ao subsídio de refeição e ao subsídio no âmbito da proteção da parentalidade.

O maior encargo, no âmbito das prestações sociais é destinado ao subsídio de refeição num total de 33.099,45€.

XI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações Profissionais

RELAÇÕES PROFISSIONAIS	NÚMERO
Trabalhadores sindicalizados	4
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Em dezembro de 2017, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 4, correspondendo a cerca de 10,8% dos efetivos, valor este que foi igual ao ano anterior.

2. DISCIPLINA

Em termos disciplinares, no ano de 2017, não foram instaurados processos disciplinares, no entanto, transitou do ano anterior um processo disciplinar, tendo sido arquivado.

XII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2017, em termos de efetivos dispunha de 37 trabalhadores, sendo que, em termos globais (incluindo-se, para este efeito, os 18 trabalhadores em regime de prestação de serviços e de tarefa), o número total era de 55 trabalhadores (cuja distribuição, em termos de género, era de 18 trabalhadores do sexo masculino e 37 do sexo feminino).

No que respeita à distribuição destes efetivos por grupo de pessoal, observa-se uma maior representatividade do grupo de pessoal técnico superior (74,5%), seguido do grupo de pessoal assistente técnico (12,7%).

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo, 36 do total dos efetivos situa-se nas faixas etárias entre os 40 - 44, 45 - 49 e 50 - 54anos.

Relativamente à estrutura habilitacional, salienta-se o elevado número de efetivos com habilitações superiores com 83,6%, logo seguidos pelos efetivos com 12º ano de escolaridade, que atinge 12,7%.

Da análise elaborada, relativamente às saídas ocorridas, conclui-se que no ano de 2017, saíram 3 trabalhadores, 2 do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

No que respeita ao tempo do trabalho, a esmagadora maioria dos efetivos tem horário flexível e pratica um horário de 35 horas semanais.

No que se refere ao absentismo, os grupos de pessoal onde se registam valores mais elevados são o técnico superior e assistente técnico, denotando-se, contudo, que em relação ao ano 2016 houve uma diminuição bastante significativa de faltas de trabalhadores.

No âmbito da formação profissional, houve aumento significativo no número de ações de formação realizadas, registando-se um investimento maior que se traduz em 3.330,00€ (mais 2.210,00€ comparativamente a 2016).

Em termos disciplinares não foram instaurados processos disciplinares, tendo sido arquivado apenas um que transitou do ano anterior.

Os encargos remuneratórios em 2017 traduzem-se em 1.261.004,29€, registando-se um aumento de 107.371,33€, face ao ano anterior, sendo o aumento mais significativo na rubrica “remuneração base”.

XIII - ANEXOS

ANEXOS

