

BALANÇO SOCIAL 2018



ÍNDICE

INTRODUÇÃO.....	3
CARACTERIZAÇÃO DA DGARTES	4
ESTRUTURA ORGÂNICA.....	5
CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	6
1. Mapa de Pessoal.....	7
2. Trabalhadores em exercício efetivo de funções.....	8
3. Estrutura etária.....	12
4. Estrutura de antiguidade.....	14
5. Estrutura habilitacional.....	16
6. Trabalhadores portadores de Deficiência.....	18
7. Trabalhadores em greve	18
MOVIMENTOS DE PESSOAL	19
8. Admissões.....	19
9. Cessação de funções	20
ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	21
10. Procedimentos concursais	21
11. Mudança de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho	21
PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO	21
12. Modalidades de horários praticados	21
13. Trabalho suplementar	22
14. Absentismo	22
HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO.....	24
15. Acidentes em serviço.....	24
FORMAÇÃO PROFISSIONAL	24
16. Ações de formação	24
ENCARGOS COM PESSOAL.....	25
17. Estrutura remuneratória.....	25
18. Encargos totais.....	27
19. Encargos com prestações sociais	28
RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	28
20. Relações profissionais.....	28
21. Disciplina.....	28
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
LISTA DE INDICADORES.....	30

ÍNDICE de GRÁFICOS

Gráfico 1 - Evolução do Mapa de Pessoal por ano e grupo/cargo/carreira	7
Gráfico 2 - Nº de Trabalhadores por género	8
Gráfico 3 - Nº trabalhadores por modalidade de vínculo e género	9
Gráfico 4 - Nº trabalhadores por modalidade de vínculo	9
Gráfico 5 - Nº de trabalhadores segundo o grupo/cargo/carreira	10
Gráfico 6 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género (em %)	11
Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por ano e género	11
Gráfico 8 - Pirâmide Etária 2018	12
Gráfico 9 - Estrutura etária por género	12
Gráfico 10 - Evolução da estrutura etária 2013-2018 por escalão etário	13
Gráfico 11 - Taxa de envelhecimento, leque etário por género	13
Gráfico 12 - Estrutura de Antiguidade	14
Gráfico 13 - Nº de Trabalhadores e Idade + 55 anos por Nível de Antiguidade	15
Gráfico 14 - Estrutura Habitacional	16
Gráfico 15 - Nº trabalhadores por nível habilitacional e género	16
Gráfico 16 - Nº de trabalhadores por nível habilitacional (agrupado)	16
Gráfico 18 - Trabalhadores por nível habilitacional (agrupado) e Serviço (em %)	17
Gráfico 17 - Trabalhadores por nível habilitacional (em %)	17
Gráfico 19 - Áreas de licenciaturas do grupo/carreira dos Técnicos Superiores	18
Gráfico 20 - Nº Trabalhadores por modalidade de horário	21
Gráfico 21 - Evolução do trabalho suplementar 2013-2018	22
Gráfico 22 - Nº de Faltas por motivo de ausência	23
Gráfico 23 - Estrutura Remuneratória por género	26
Gráfico 24 - Encargos anuais com pessoal por tipo de encargo	27

INTRODUÇÃO

O Balanço Social institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, é tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro.

Não obstante a Direção-Geral das Artes (DGARTES) ser um organismo com menos de 50 trabalhadores, sendo o Balanço Social uma importante ferramenta de racionalização, planificação e gestão dos recursos humanos, permitindo igualmente a identificação e até mesmo a antevisão não só das vulnerabilidades, como também dos pontos fortes da estrutura laboral de qualquer organização, consideramos, assim, da maior relevância a sua elaboração.

Considerando a abrangência e detalhe da informação que contém, o Balanço Social permite uma visão global e integrada do panorama laboral da DGARTES, constituindo um instrumento de gestão que fornece dados essenciais sobre a situação social deste organismo da Administração Pública.

É nesta aceção e orientado pelos objetivos subjacentes ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, que a DGARTES apresenta o seu Balanço Social reportado a 31 de dezembro de 2018, materializado no presente documento.

De referir ainda que os dados que constam do presente 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 a realidade da DGARTES.

Direção-Geral das Artes, julho de 2019

O Diretor-Geral

Américo Rodrigues

CARACTERIZAÇÃO DA DGARTES

A Direção-Geral das Artes é um organismo do Ministério da Cultura da República Portuguesa que tem por missão a coordenação e execução das políticas de apoio às artes em Portugal, com a prioridade de promover e qualificar a criação artística, bem como garantir a universalidade da sua fruição.

ATRIBUIÇÕES

- › Propor e coordenar medidas estruturantes nas áreas das artes visuais, artes performativas e cruzamento disciplinar;
- › Implementar programas de apoio financeiro dirigidos ao setor das artes, consolidando e renovando o tecido artístico português;
- › Promover a igualdade de acesso às artes;
- › Fortalecer a projeção internacional dos artistas e outros agentes culturais portugueses;
- › Estimular o diálogo interdisciplinar, articulando políticas intersectoriais que cruzem as artes com a ciência, a educação, a economia, o turismo, entre outros;
- › Assegurar e fomentar a produção de conhecimento específico sobre o setor;
- › Promover e divulgar a criação artística nacional, assegurando o registo, a edição e a divulgação de documentos e obras referentes às artes;
- › Realizar projetos e ações que contribuam para a valorização do setor das artes e dos seus profissionais.

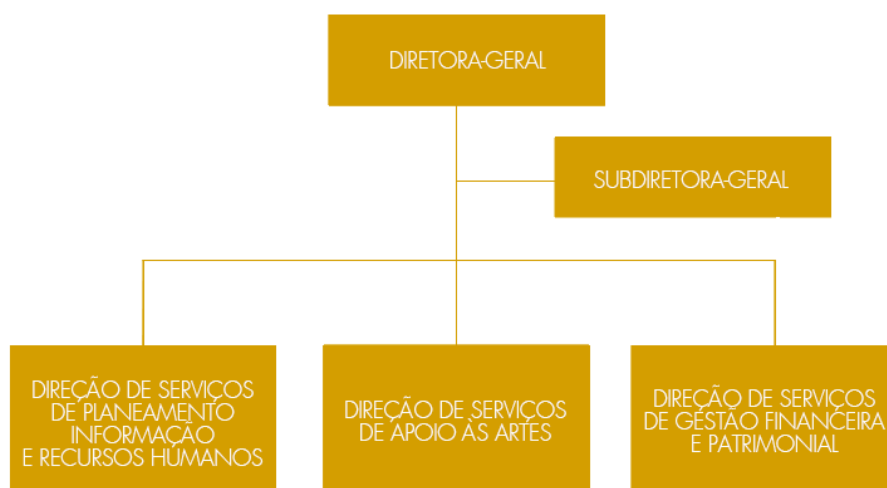
ATIVIDADES E PROJETOS

- › Programas de apoio financeiro para a atividade profissional nas áreas das artes visuais, das artes performativas e de cruzamento disciplinar;
- › Apoio à Internacionalização e Ação Cultural Externa;
- › Representação Oficial Portuguesa nas Exposições Internacionais de Arte e de Arquitetura na Bienal de Veneza;
- › Apoio à atividade das Orquestras Regionais;
- › Apoio ao Associativismo Cultural;
- › Audições em Portugal para a Orquestra de Jovens da União Europeia;
- › Gestão da coleção Portugal Som, no âmbito da música tradicional, erudita e contemporânea de autores portugueses.

ESTRUTURA ORGÂNICA

A estrutura orgânica da DGARTES, aprovada pela Portaria n.º 188/2012, de 15 de junho, obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, sendo, em 2018, dirigida por uma diretora-geral, coadjuvada por uma subdiretora-geral. É composta ainda por três unidades orgânicas nucleares, dirigidas por diretores de serviço, cargos de direção intermédia de 1.º grau.

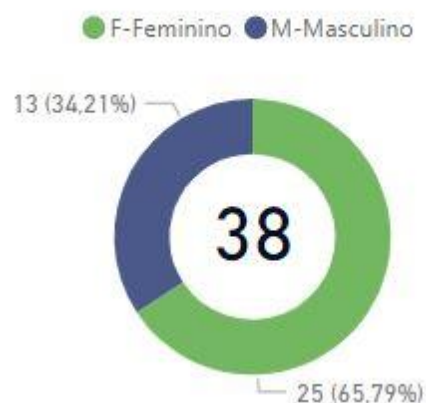
Organograma da DGARTES



CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS



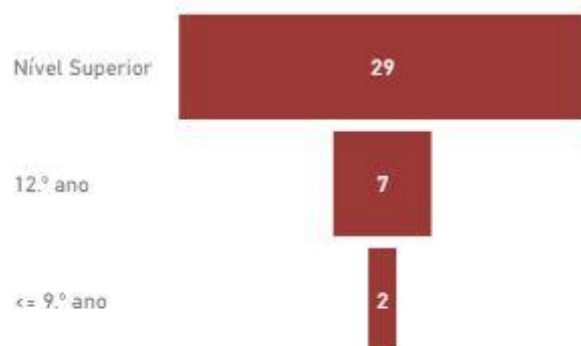
Nº de Trabalhadores por Género



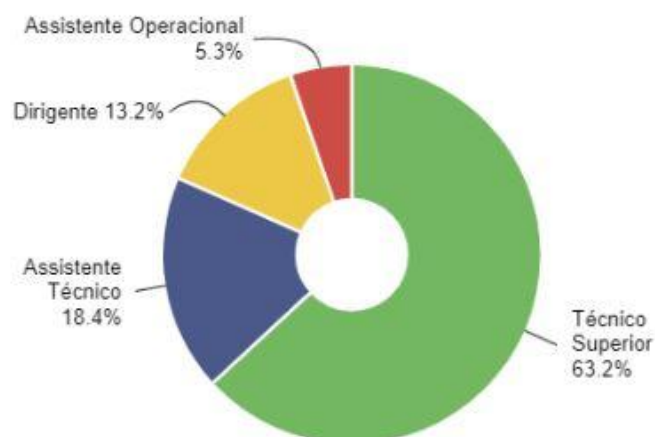
52

Média Etária

Nº de Trabalhadores por nível habitacional



Trabalhadores por Categoria



1. Mapa de Pessoal

Para o ano de 2018, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DGARTES um total de 43 postos de trabalho, dos quais cinco correspondiam a dirigentes, distribuídos por uma diretora-geral, uma subdiretora-geral e três diretores de serviços.

O mapa de pessoal é composto por 28 técnicos superiores, 8 assistentes técnicos e 2 assistentes operacionais, cuja distribuição por unidade orgânica é a que a seguir se apresenta:

MAPA DE PESSOAL	Direção	DSAA	DSPIRH	DSGFP	TOTAL
Dirigente	2	1	1	1	5
Técnico superior	3	14	8	3	28
Assistente técnico	1	1	4	2	8
Assistente operacional	1		1		2
Totais	7	16	14	6	43

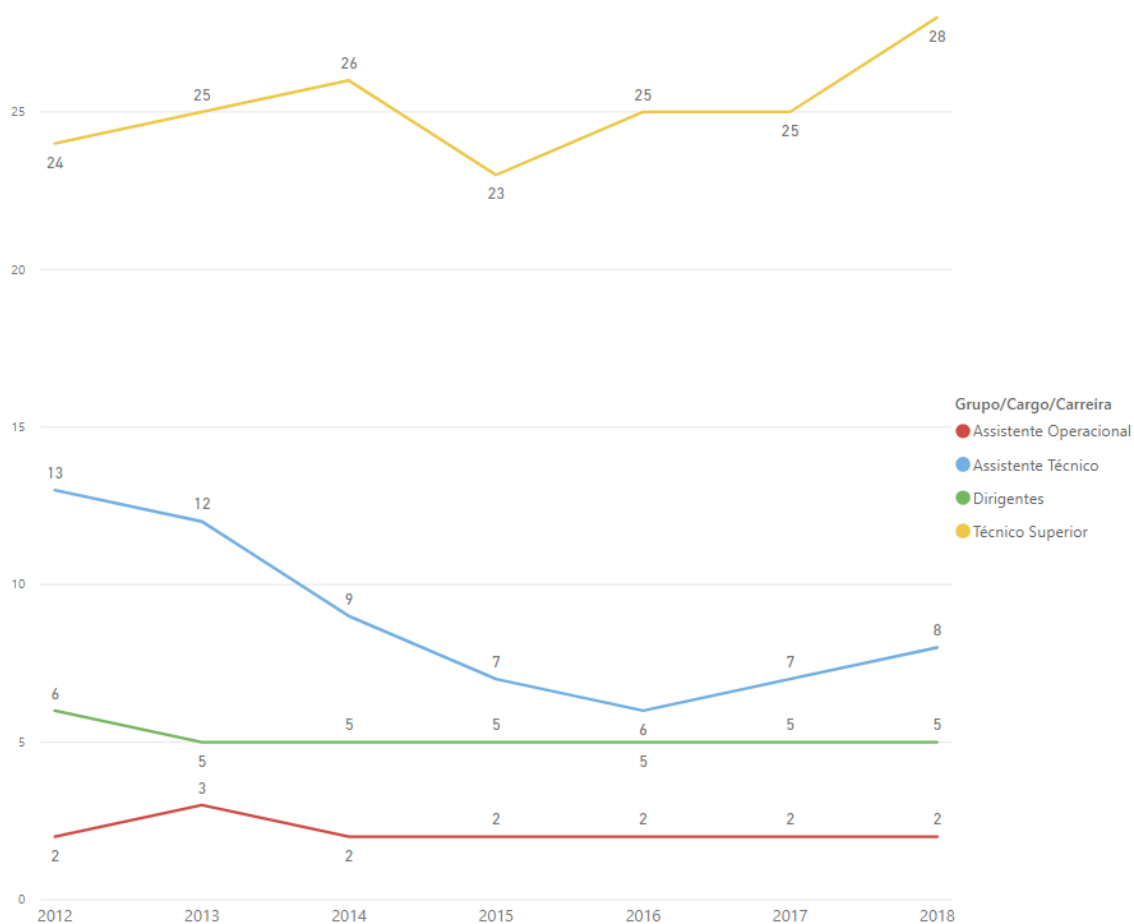


Gráfico 1 - Evolução do Mapa de Pessoal por ano e grupo/cargo/carreira

2. Trabalhadores em exercício efetivo de funções

O número total de trabalhadores em exercício de funções na DGARTES a 31 de dezembro de 2018 totalizava 38, correspondendo a uma taxa de ocupação de 88,4%, distribuídos pelos seguintes regimes:

- 32 trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 5 trabalhadores em comissão de serviço;
- 1 trabalhador com contrato de trabalho no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado;

Em 2018, acrescem aos trabalhadores da DGARTES 3 elementos afetos à equipa de apoio ao candidato contratados em regime de prestação de serviços, na modalidade de avença.

Nº de trabalhadores por grupo de pessoal e género

GRUPO DE PESSOAL	GÉNERO	TOTAL
Dirigente superior de 1.º grau	M	
	F	1
Dirigente superior de 2.º grau	M	
	F	1
Dirigente intermédio de 1.º grau	M	2
	F	1
Técnico Superior	M	9
	F	15
Assistente técnico	M	1
	F	6
Assistente operacional	M	1
	F	1
Total de Trabalhadores		38

Do total de trabalhadores efetivos, 25 são do género feminino e 13 do género masculino, o que representa uma taxa de feminização de 65,8%.

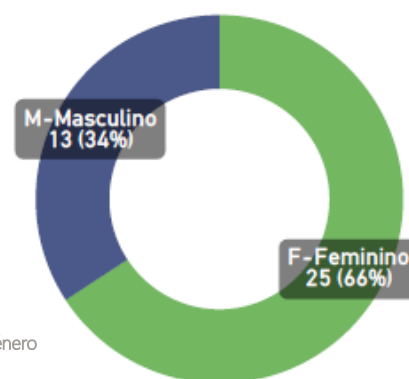


Gráfico 2 - Nº de Trabalhadores por género

Trabalhadores segundo a modalidade de vínculo

O gráfico evidencia que 84,2% dos trabalhadores têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, tendo-se registado um aumento de cerca de 20% relativamente ao ano anterior.

A modalidade de comissão de serviço está representada por 13,2% dos trabalhadores e existe ainda 1 elemento com contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho por tempo indeterminado.

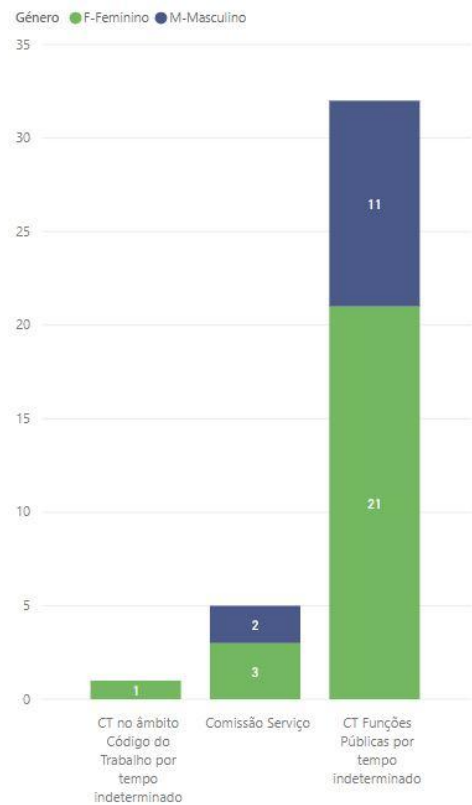


Gráfico 3 - N.º trabalhadores por modalidade de vínculo e género

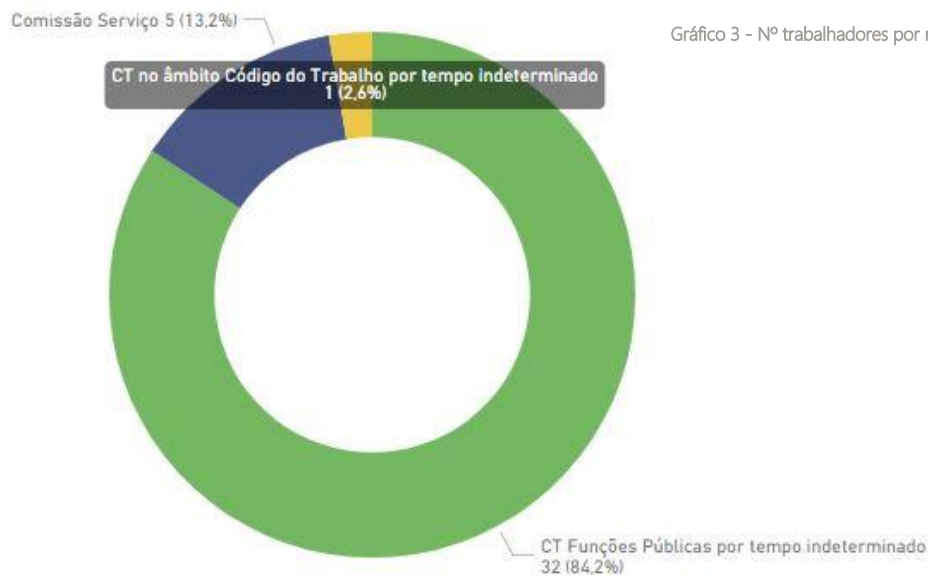


Gráfico 4 - N.º trabalhadores por modalidade de vínculo

Total de trabalhadores segundo o grupo/cargo/carreira

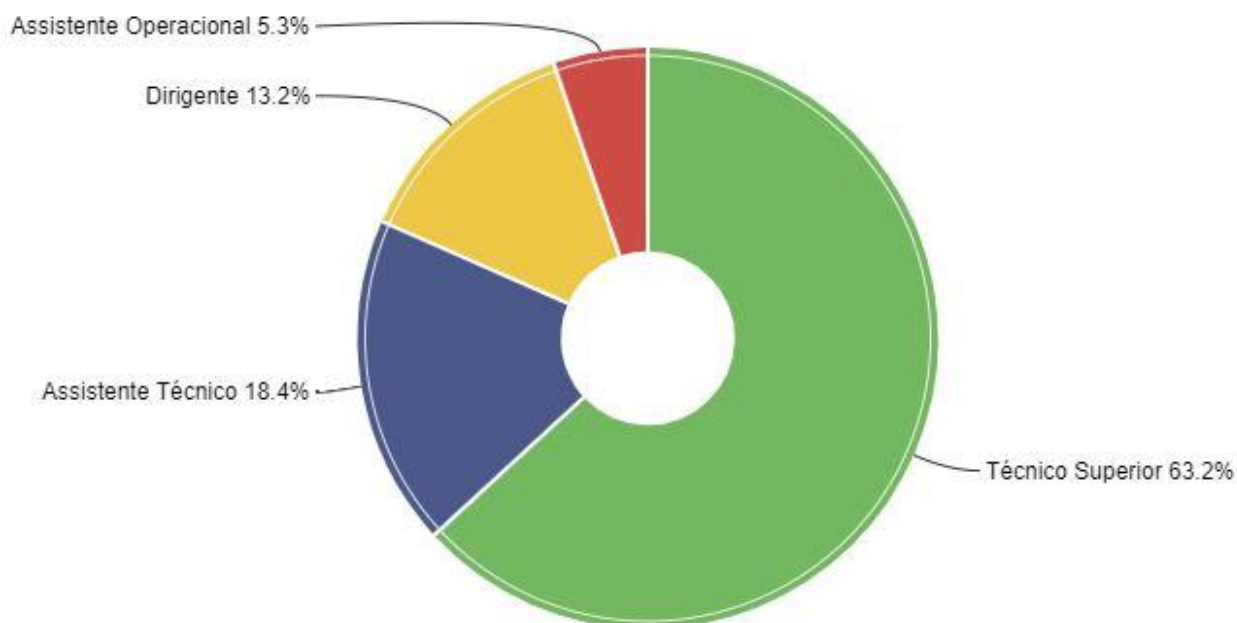


Gráfico 5 – Nº de trabalhadores segundo o grupo/cargo/carreira

O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (24) é o técnico superior que representa 63,2% do total de trabalhadores. Seguidamente está representado o grupo de pessoal assistente (técnico e operacional) com nove trabalhadores, a que corresponde 23,7%.

Os cinco dirigentes representam 13,2% dos trabalhadores da DGARTES.

Os 38 trabalhadores da DGARTES, em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2018, encontravam-se assim distribuídos pelas unidades orgânicas:

Distribuição dos trabalhadores por grupo e unidade orgânica

UNIDADE ORGÂNICA GRUPO	Direção	DSAA	DSGFP	DSPIRH	TOTAL
Dirigente	2	1	1	1	5
Técnico superior	4	12	2	6	24
Assistente técnico	1	1	2	3	7
Assistente operacional	1			1	2
Totais	8	14	5	11	38

Indicadores

Taxa de Tecnicidade	$\frac{\text{Nº de Técnicos Superiores}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	76,3%
Taxa de Enquadramento	$\frac{\text{Nº de Dirigentes}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	13,2%

Relativamente à divisão por género, no grupo dos técnicos superiores verifica-se uma distribuição maioritária de 62,5% relativa ao género feminino.

Já no grupo dos assistentes operacionais, a distribuição está equilibrada para os dois géneros, no entanto, no que respeita aos 3 assistentes técnicos são todos femininos.

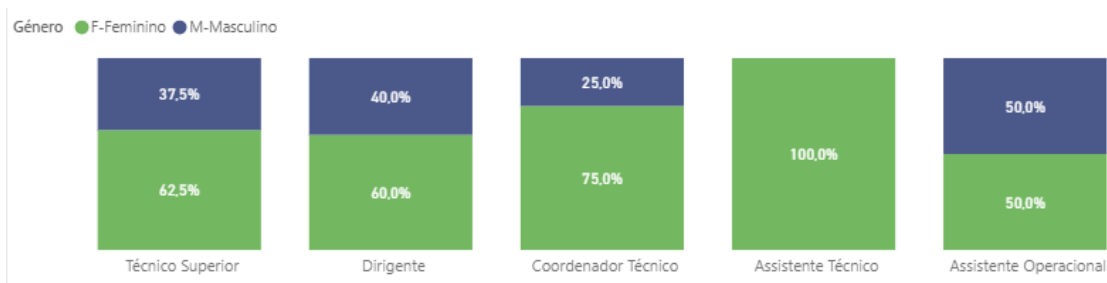


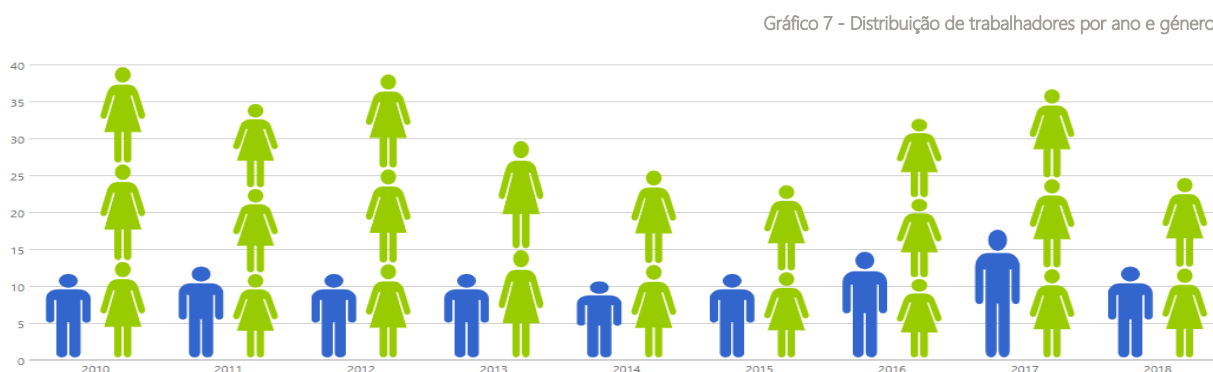
Gráfico 6 – Trabalhadores por grupo/cargo/carreira e género (em %)

Relativamente à distribuição dos trabalhadores por género, as mulheres continuam a constituir o grupo dominante, à semelhança dos últimos anos.

Indicador

Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total de Trabalhadores do Sexo Feminino}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	65,8%
----------------------------	--	-------	--------------

A taxa de feminização nesta Direção-Geral continua bastante elevada, registando-se um ligeiro decréscimo quando comparada com o ano anterior (67,3%). É de referir que o número de trabalhadores femininos tem sido, desde sempre superior, padrão que se poderá verificar no seguinte gráfico



3. Estrutura etária

Da análise da pirâmide etária, verifica-se que a maioria dos trabalhadores (11) se encontra nos escalões de 50-54 anos de idade, seguido do escalão 45-49 anos de idade com 8 elementos. Representados nestes 2 escalões estão 50% dos trabalhadores da DGARTES.

É de salientar que a taxa de emprego jovem (trabalhadores com <25 anos) é de 0% - sendo que o trabalhador mais novo tem 39 anos – o que revela que a DGARTES não tem representação nos 4 primeiros escalões etários. Esta é uma realidade preocupante que deverá ser acautelada num futuro próximo, tendo em vista contrariar esta tendência e assegurar a transferência de conhecimento organizacional.

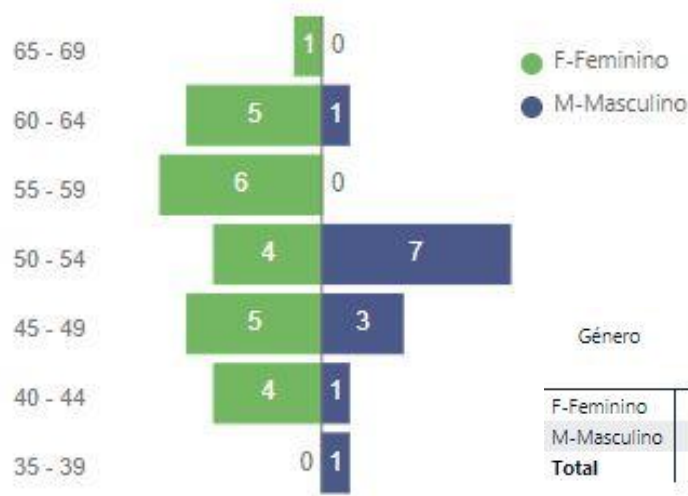


Gráfico 8 - Pirâmide Etária 2018

A média de idades dos trabalhadores da DGARTES é de 52 anos, tendo-se verificado um aumento de 3,8 anos relativamente ao ano anterior.

Estrutura etária por género

Género	Nº Efetivos	Idade mais novo	Idade mais idoso	Média Etária
F-Feminino	25	41	69	53,6
M-Masculino	13	39	63	49,6
Total	38	39	69	52,2

Tabela 1 - Nº trabalhadores, Idades e média etária por género

A média etária dos trabalhadores do género masculino é de 49,6 anos, continuando a ser inferior à do género feminino (53,6 anos).

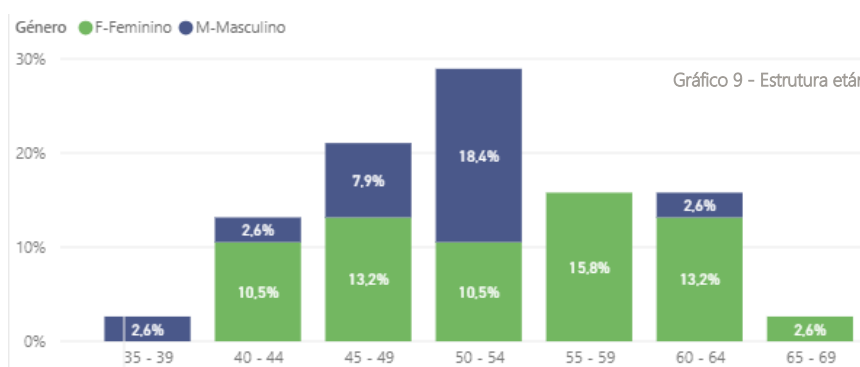


Gráfico 9 - Estrutura etária por género

Indicadores

Média Etária	Soma das Idades Total de Trabalhadores	52,2
Média Etária Feminina	Soma das Idades dos trabalhadores femininos Total de Trabalhadores	53,6
Média Etária Masculina	Soma das Idades dos trabalhadores masculinos Total de Trabalhadores	49,6

Evolução estrutura etária 2013-2018

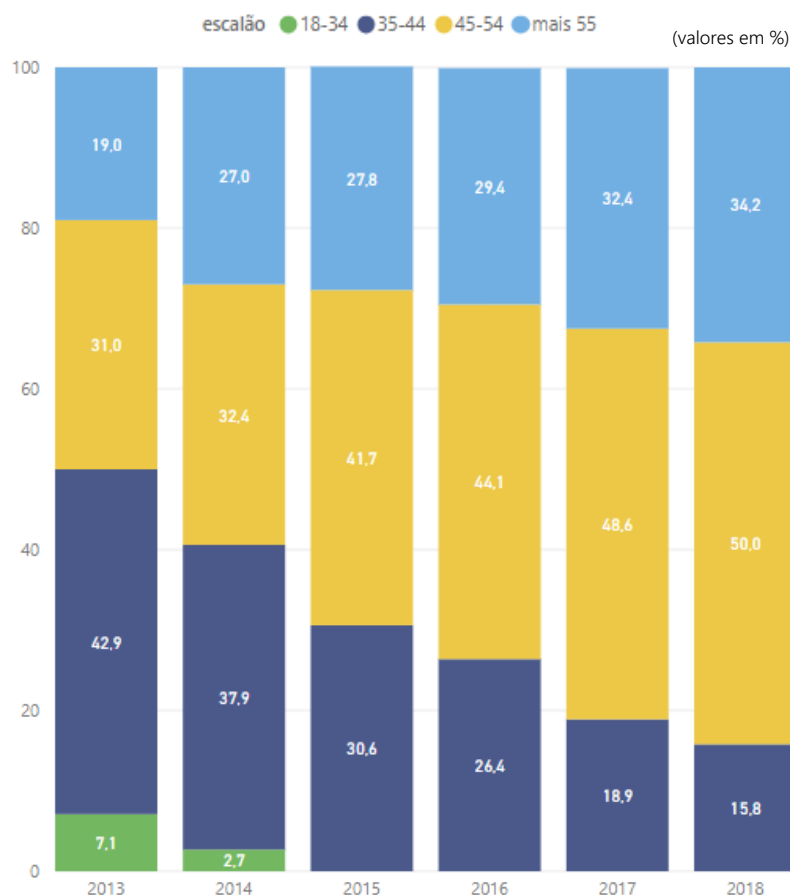


Gráfico 10 - Evolução da estrutura etária 2013-2018 por escalão etário

Entre 2013 e 2018 a estrutura etária da DGARTES apresenta uma tendência significativa, no sentido do envelhecimento dos seus quadros, verificando-se o aumento para 34,2% dos trabalhadores com idade superior a 55 anos, em linha com a tendência dos últimos anos.

Género	Nº Efetivos	Taxa de Envelhecimento	Nº Efetivos +55 anos	Leque Etário
F-Feminino	25	48,0%	12	1,68
M-Masculino	13	7,7%	1	1,62
Total	38	34,2%	13	1,77

O leque etário na DGARTES é de 1,77, verificando-se um decréscimo se comparado com o ano de 2017. As idades do "mais novo" e do "mais idoso" correspondem a 39 anos e 69 anos, respetivamente.

Gráfico 11 - Taxa de envelhecimento, leque etário por género

Comparativamente a 2017 a idade do trabalhador mais novo era 25 anos e o elemento mais idoso tinha 68, o que justifica o decréscimo deste indicador

A taxa de envelhecimento dos trabalhadores do género feminino é bastante elevada, situando-se nos 48%, o que corresponde a 12 trabalhadoras com idades superiores a 55 anos. Em contrapartida a taxa de envelhecimento geral da DGARTES é de 34,2% sendo este valor contrabalançado por uma baixa taxa de envelhecimento (7,7%) dos homens.

É de salientar que, dos 13 trabalhadores com idades acima de 55 anos, apenas um é do sexo masculino.

Indicadores			
Leque Etário	Idade do trabalhador mais idoso		1,77
	Idade do trabalhador mais novo		
Taxa de Envelhecimento	Soma das Idades dos trabalhadores +55 anos		34,2%
	Total de Trabalhadores X 100		

4. Estrutura de antiguidade

A estrutura de antiguidade dos trabalhadores reflete o número de anos a prestar serviço na Função Pública.

O nível médio de antiguidade dos trabalhadores da DGARTES situa-se nos 23 anos, verificando-se um ligeiro aumento relativamente ao ano anterior que registava 21,5 anos.

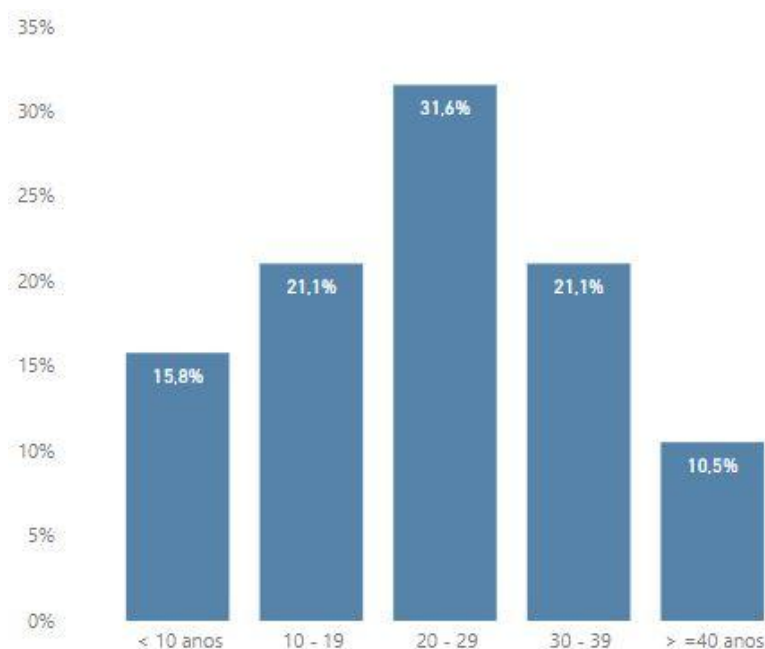


Gráfico 12 - Estrutura de Antiguidade

A antiguidade dos trabalhadores situa-se predominantemente no intervalo 20 – 29 anos, com 12 trabalhadores, correspondendo a 31,6%.

Existem oito trabalhadores em cada um dos escalões dos 10 - 19 e 30 - 39 anos e, no menor escalão de antiguidade estão 15,8 dos trabalhadores da DGARTES.

É de salientar ainda que existem 7 trabalhadores com mais de 60 anos de idade e que 10,5% dos trabalhadores (4) estão posicionados no escalão de maior antiguidade.

Estrutura Antiguidade e Idade +55 anos

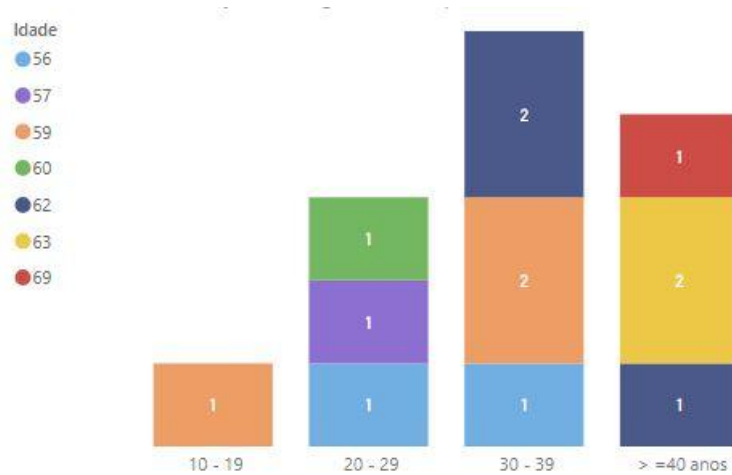


Gráfico 13 - Nº de Trabalhadores e Idade + 55 anos por Nível de Antiguidade

Analisando a estrutura de antiguidade cruzada com a idade dos trabalhadores que têm + 55 anos, podemos observar a presença de elementos nos primeiros escalões de menor antiguidade do serviço (10 anos - 19 anos).

Quanto aos outros escalões, como seria de esperar, verifica-se uma relação direta entre a idade e o nº de anos ao serviço na função pública.

O último nível de antiguidade, relativo a 40 ou mais anos de serviço, é representado por quatro trabalhadores.

Estrutura Antiguidade por unidade orgânica

Nível Antiguidade	DIREÇÃO	DSAA	DSGFP	DSPIRH	Total
< 10 anos	1	3	1	1	6
10 - 19	1	5	1	1	8
20 - 29	3	4		5	12
30 - 39	1	2	2	3	8
> =40 anos	2		1	1	4
Total	8	14	5	11	38

Indicadores

Nível Médio Antiguidade

Soma nº anos ao serviço Função Pública
Total de Trabalhadores

23

5. Estrutura habilitacional

No que diz respeito às habilitações literárias, os trabalhadores da DGARTES, em 2018, encontravam-se distribuídos da seguinte forma:

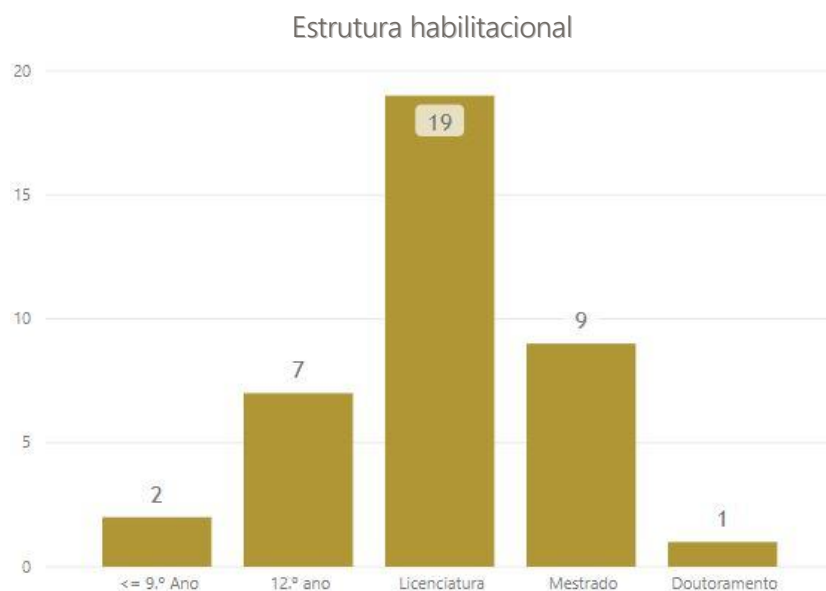


Gráfico 14 - Estrutura Habilitacional

É de destacar o elevado nº de trabalhadores (29) com habilitações de nível superior (Licenciatura + Mestrado + Doutoramento). No que diz respeito à distribuição dos trabalhadores por género, existe um maior número de presenças do sexo feminino em quase todos os escalões, sendo o grau de licenciatura o que mais se destaca, à exceção dos escalões situados nos extremos (<=9.º ano e doutoramento), onde só existe 1 elemento masculino em cada.

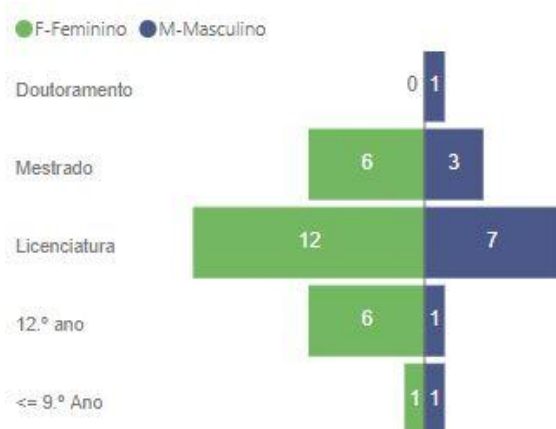


Gráfico 15 - Nº trabalhadores por nível habilitacional e género

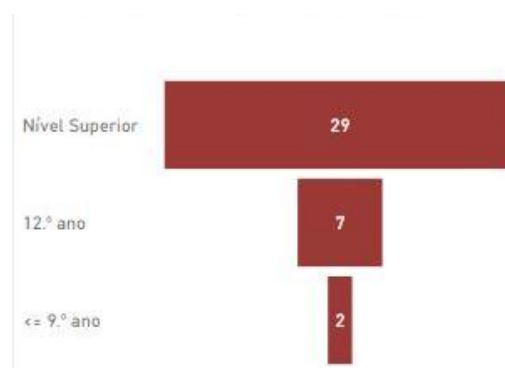


Gráfico 16 - Nº de trabalhadores por nível habilitacional (agrupado)

Indicadores

Taxa de Habilitação Superior	$\frac{\text{Nº de trabalhadores com nível superior}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	76,3%
Taxa de Habilitação Básica	$\frac{\text{Nº de trabalhadores com } \leq 9^{\circ} \text{ ano}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	5,3%

Analisando a distribuição por serviço, verifica-se que a DSAA é a unidade orgânica onde estão afetos a maioria dos trabalhadores (14), sendo que destes, 13 têm habilitações académicas de nível superior representando 92,8% desta Unidade Orgânica.

Escolaridade: ● ≤ 9.º Ano ● 12.º ano ● Licenciatura ● Mestrado ● Doutoramento

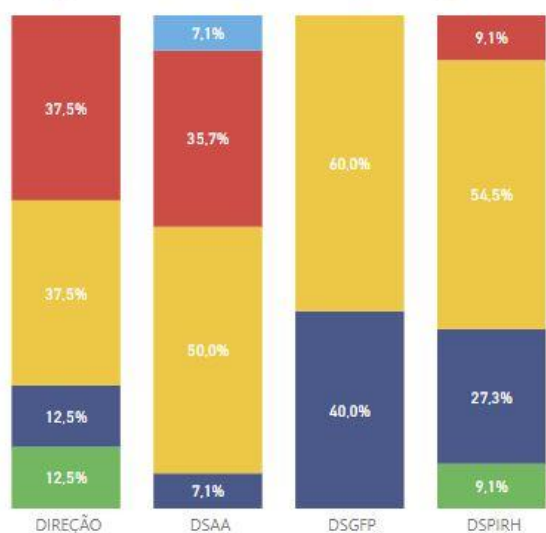


Gráfico 17 - Trabalhadores por nível habilitacional (agrupado) e Serviço (em %)

Da análise dos gráficos verifica-se ser a licenciatura o grau de habilitação literária com maior representatividade na DGARTES, com 50%, seguida pelo mestrado com 23,7%.

É de fazer notar que em todas as unidades orgânicas, existe mais de 60% dos trabalhadores com habilitações superiores, sendo 29 o total de trabalhadores com nível superior, o que corresponde a 76,3% dos trabalhadores desta Direção-Geral.

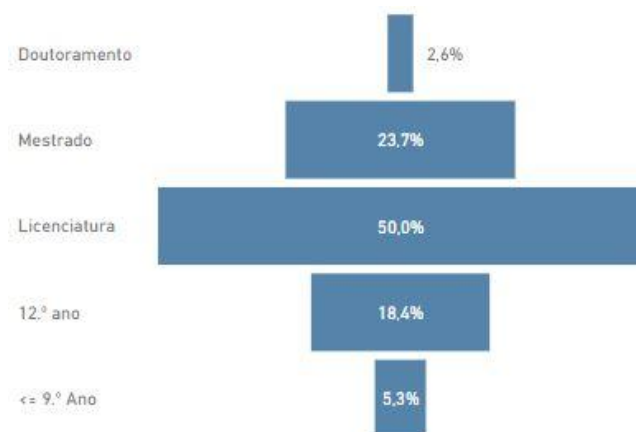


Gráfico 18 - Trabalhadores por nível habilitacional (em %)

Áreas de licenciaturas do grupo/carreira técnico superior



Gráfico 19 - Áreas de licenciaturas do grupo/carreira dos Técnicos Superiores

Neste gráfico apresentam-se as áreas de licenciatura detidas pelos técnicos superiores, onde se destacam a área do direito com quatro trabalhadores, seguida das áreas de gestão e história, representados por três elementos cada e, ainda, relações públicas e publicidade, sociologia e ciências musicais.

6. Trabalhadores portadores de Deficiência

No ano de 2018 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 2,63% dos trabalhadores.

7. Trabalhadores em greve

No ano de 2018 registaram-se 7 ausências ao serviço por motivo de greve.

No dia 16 de março de 2018, 3 trabalhadores fizeram greve e no dia 26 de outubro de 2018, 4 trabalhadores.

Os trabalhadores ausentes por greve pertencem à carreira de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional e são todos do género feminino.

MOVIMENTOS DE PESSOAL

8. Admissões

No ano de 2018 foram recrutados ou regressaram à DGARTES cinco trabalhadores através das seguintes modalidades de vinculação:

Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano

RECURSOS HUMANOS	GÉNERO	Dirigente superior de 1º grau	Dirigente superior de 2º grau	Dirigente intermédio de 1º grau	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	TOTAL
Procedimento Concursal	M							0
	F							0
Comissão de Serviço	M							0
	F	1						1
Mobilidade	M					1		1
	F					2		2
Regresso de Licença sem Vencimento	M					1		1
	F							0
Total de Trabalhadores		1	0	0	4	0	0	5

No ano em análise ocorreram as seguintes admissões e regressos na carreira Técnica Superior:

- Recrutamento, através de mobilidade, de 3 técnicos superiores
- Regresso de 1 técnico superior proveniente de licença sem vencimento

Foi ainda iniciada uma comissão de serviço para o cargo de Dirigente Superior de 1.º grau

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

Indicadores

Taxa de Admissões	$\frac{\text{Nº Total de Admissões e Regressos}}{\text{Total de Trabalhadores}} \times 100$	13,2%
--------------------------	---	--------------

9. Cessação de funções

Durante o ano de 2018 saíram da DGARTES quatro trabalhadores.

Saídas dos trabalhadores com contrato/comissão de serviço por grupo de pessoal, segundo o motivo de saída

RECURSOS HUMANOS	GÉNERO	Dirigente superior de 1º grau	Dirigente superior de 2º grau	Dirigente intermédio de 1º grau	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	TOTAL
Mobilidade	M							0
	F				2			2
Comissão de Serviço	M							0
	F							0
Denúncia de contrato	M							0
	F							0
Outros	M				1			1
	F	1						1
Total de Trabalhadores		1	0	0	3	0	0	4

Saíram três trabalhadores da carreira de Técnico Superior, dois por mobilidade e um por ter regressado ao serviço de origem. Verificou-se ainda a cessação de comissão de serviço do dirigente superior de 1.º grau.

Na carreira de Técnico Superior foi onde se verificou o maior número de saídas, representando 7,9%.

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

Das saídas que ocorreram por mobilidade, dois técnicos superiores pertenciam ao mapa de pessoal da DGARTES.

Indicadores

Taxa de Saídas	$\frac{\text{Nº Total de Saídas}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	10,5%
-----------------------	---	-------	--------------

Comparando a Taxa de Saídas com a Taxa de Admissões verifica-se que no ano de 2018 se registaram cinco admissões e regressos e quatro saídas, pelo que houve uma reposição de trabalhadores na ordem dos 125%.

Indicador

Taxa Reposição	$\frac{\text{Nº Total de Admissões e Regressos}}{\text{Nº Total de Saídas}}$	x 100	125%
-----------------------	--	-------	-------------

ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

10. Procedimentos concursais

No decorrer do ano de 2018 não foi aberto nenhum procedimento concursal, no entanto, prosseguindo uma política ativa de gestão de recursos humanos, foi publicado o Aviso nº 17320/2018 para recrutamento de dois técnicos superiores, mediante o recurso à figura de mobilidade na categoria, com vista ao desempenho de funções na Direção de Serviços de Apoio às Artes (DSAA).

11. Mudança de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho

No decurso do ano de 2018 ocorreram 17 alterações de posição remuneratória decorrentes do descongelamento de carreiras, nomeadamente 10 técnicos superiores, seis assistentes técnicos e um assistente operacional.

Estas mudanças de posição remuneratória abrangeram 11 trabalhadores femininos e seis masculinos representando 44,7% dos trabalhadores da DGARTES.

PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

12. Modalidades de horários praticados

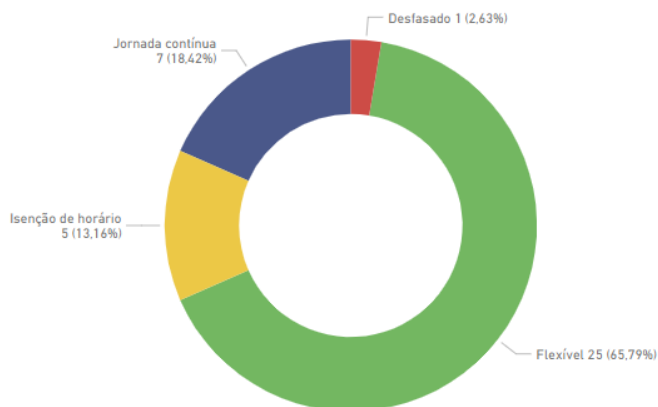
As modalidades de horário de trabalho praticadas, no período em análise, foram o horário flexível, o horário desfasado, a jornada contínua e a isenção de horário, conforme distribuição seguinte:

Gráfico 20 - Nº Trabalhadores por modalidade de horário

A análise referente às modalidades de horário praticado na DGARTES demonstra a clara predominância do regime de horário flexível (25 trabalhadores), representando 65,8% dos trabalhadores. Este horário tem plataformas fixas das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 17:00h.

Com o regime de jornada contínua estão 18,42% dos trabalhadores, por terem filhos de idade inferior a 12 anos e outros motivos justificados no interesse dos trabalhadores e previstos na lei.

Quanto ao horário desfasado, apenas é praticado por um assistente operacional. No que diz respeito ao horário de trabalho em regime de isenção, este apenas é praticado pelos detentores de cargos de dirigente.



13. 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	MASCULINO	FEMININO
Trabalho suplementar diurno	366:00 horas	
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório		28:00 horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar ou feriados		93:00 horas

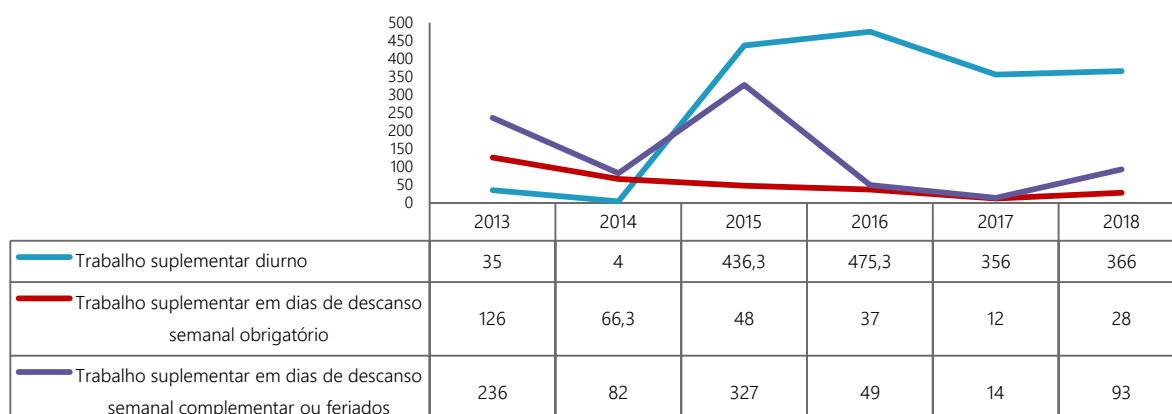


Gráfico 21 - Evolução do trabalho suplementar 2013-2018

Ao longo do ano foram prestadas um total de 487 horas de trabalho suplementar, em dias úteis em período diurno, em dias de descanso semanal obrigatório e complementar ou feriados.

Este trabalho foi maioritariamente desenvolvido por elementos do género masculino. O número de horas prestadas em trabalho suplementar aumentou ligeiramente em comparação com o ano anterior.

14. Absentismo

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2018 foi de 798,5 dias, valor bastante inferior ao de 2017 (1177 dias).

Ausência ao trabalho durante o ano segundo o motivo de ausência e género

RECURSOS HUMANOS	GÉNERO	Total por Género	TOTAL	% Total
Proteção na Parentalidade	M	2	21	2,6%
	F	19		
Falecimento Familiar	M	3	7	0,9%
	F	4		
Doença	M	18	426	53,4%
	F	408		
Acidente em Serviço ou doença profissional	M	0	45	5,6%
	F	45		
Assistência a Familiares	M	0	10	1,3%
	F	10		
Por conta período de Férias	M	24,5	78,5	9,8%
	F	54		
Por perda de vencimento	M	0	1	0,1%
	F	1		
Greve	M	0	7	0,9%
	F	7		
Injustificadas	M	0	1	0,1%
	F	1		
Outros	M	0	202	25,3%
	F	202		
Total de dias		798,5	798,5	100%

Do total de ausências, o número mais significativo relaciona-se com ausência motivada por doença tendo sido registado um total de 426 dias, que corresponde a 53,4% do total dos dias de ausência.

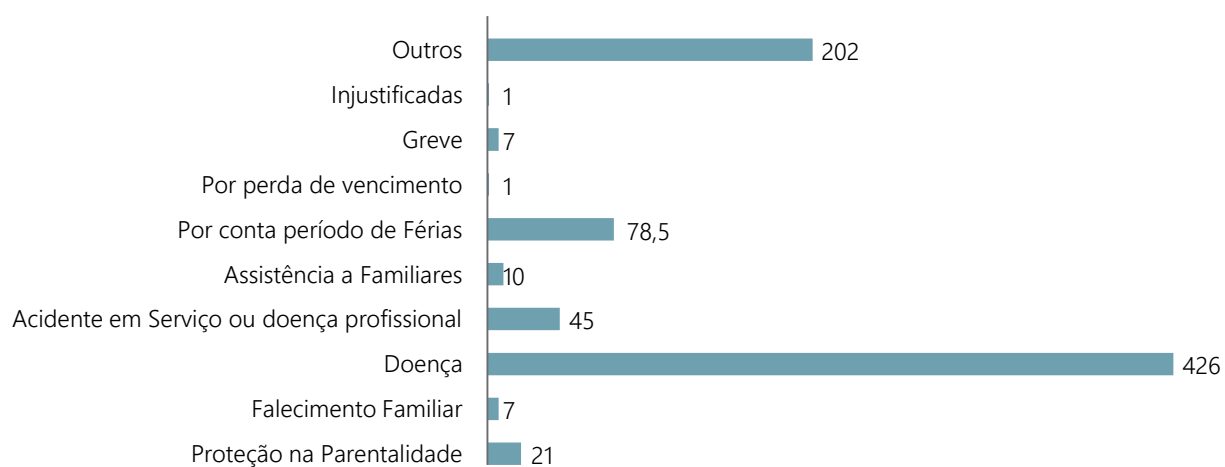


Gráfico 22 - Nº de Faltas por motivo de ausência

A ausência motivada por outras situações registou um total de 202 dias, correspondendo a 25,3 %.

HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

15. Acidentes em serviço

Em 2018, foram registados 45 dias de trabalhos perdidos por acidente ocorridos em serviço, nesse mesmo ano, relativo a um acidente de trabalho de uma trabalhadora. No entanto, durante o ano de 2018 verificaram-se 77 dias de ausência relacionados com acidentes ocorridos em anos anteriores.

FORMAÇÃO PROFISSIONAL

16. Ações de formação

Ao longo de 2018, foram realizadas duas ações de formação profissional externas e 55 ações de formação interna (28+27), com uma abrangência de 16 participações de trabalhadores.

Estas ações de formação decorreram em regime presencial.

Realizaram-se duas ações de formação externas no INA frequentadas por um técnico superior, sobre as temáticas relacionadas com contratação pública e utilização do Portal Base – Plataforma Eletrónica dos contratos públicos on-line.

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

TIPO DE AÇÃO/DURAÇÃO	< 30 horas	de 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	>120 horas	TOTAL
Internas	55				55
Externas	2				2
Total	57				57

Da análise do quadro 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 de 1.º grau	Dirigente superior de 2.º grau	Dirigente intermédio de 1.º grau	Técnico Superior	Assistente técnico	Assistente operacional	TOTAL
Horas despendidas em ações internas	8	9	10	165	32	1	225
Horas despendidas em ações externas				31			31
Total de Horas Formação	8	9	10	196	32	1	256

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que o grupo profissional com o maior número de horas de formação é o grupo de técnicos superiores com 196 horas, seguido pelos assistentes técnicos (32 horas) e o pessoal dirigente com o total de 27 horas de formação. Na globalidade das ações de formação foram despendidas 256 horas.

Encargos com formação

Tipo de Ação	Ações Internas	Ações Externas	TOTAL
Sistema de gestão documental SIGED - Clickdoc	2 091,00 €		2 091,00 €
Gestão do tempo e gestão de conflitos - CECOIA	1 020,00 €		1 020,00 €
Contratação pública – INA		210,00 €	210,00 €
Portal base – INA		210,00 €	210,00 €
TOTAL	3 111,00 €	420,00 €	3 531,00 €

Os custos totais com ações de formação, durante o período em análise foram de 3.531,00 €.

Relativamente ao tipo de ações – internas e externas, os gastos forma de 3.111,00 € e 420,00 €, respetivamente.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, foi de 0,24%.

ENCARGOS COM PESSOAL

Os indicadores relativos às remunerações e encargos pressupõem uma análise dos encargos que ocorreram com os trabalhadores, tendo como período de referência o mês de dezembro, analisando a estrutura remuneratória, os encargos correspondentes à remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais e outros encargos com o pessoal.

17. Estrutura remuneratória

Escalão Remuneratório	Nº trabalhadores	%
501 - 1000€	3	7,9%
1001 - 1500€	12	31,6%
1501 - 2000€	12	31,6%
2001 - 2500€	2	5,3%
2501 - 3000€	3	7,9%
3001 - 3500€	4	10,5%
3501 - 4000€	1	2,6%
4501 - 5000€	1	2,6%
Total	38	100,0%

Tabela 2 - Remunerações por escalão

Analisando as remunerações ilíquidas, verifica-se que 63,2% dos trabalhadores estão situados nos escalões de remuneração entre 1001 - 1500€ e 1251 - 1500€. Estes dois escalões abrangem 24 trabalhadores, 15 dos quais são do género feminino.

Segue-se o escalão entre 3001 – 3500 € que representa 10,5% abrangendo quatro trabalhadores todos do género feminino.

Estrutura remuneratória por género

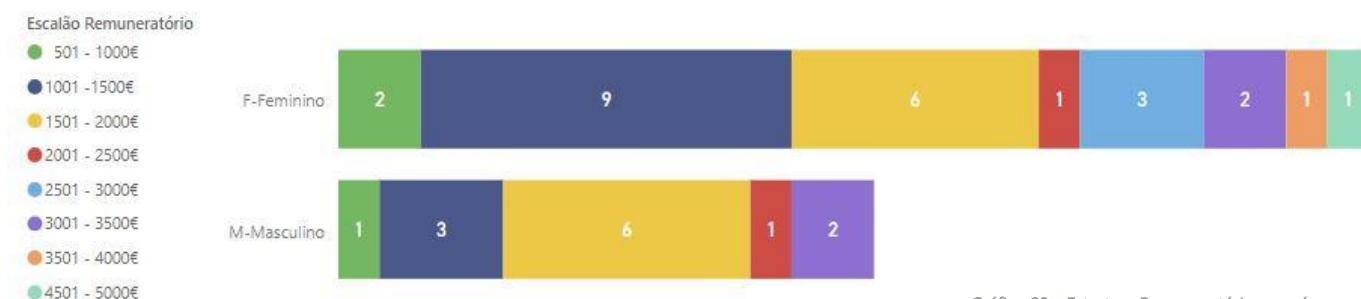


Gráfico 23 - Estrutura Remuneratória por género

A remuneração mínima auferida nesta Direção-Geral é de 580€ e é atribuída a um trabalhador do género feminino pertencente à carreira de assistente operacional.

Género	Nº Efetivos	Remuneração Mínima	Remuneração Máxima	Remuneração Média
F-Feminino	25,0	580,0	4.512,0	1.938,2
M-Masculino	13,0	683,0	3.298,0	1.842,3

Tabela 3 - Remunerações mínimas, máximas e médias por género

No que diz respeito à remuneração máxima, apurou-se o valor de 4.512€, correspondente ao cargo de Dirigente Superior de 1.º grau, atribuída a 1 trabalhadora do género feminino.

O Leque Salarial Ilíquido é um valor de referência para a avaliação do equilíbrio das remunerações ilíquidas base permitindo aferir as desigualdades salariais. O valor deste indicador, em 2018, situa-se nos 7,78 revelando que o vencimento mais elevado é cerca de 8 vezes superior ao salário mais baixo, correspondendo a uma grande amplitude salarial.

Indicadores

Leque Salarial Ilíquido

Maior Remuneração Base Ilíquida

Menor Remuneração Base Ilíquida

7,8

18. Encargos totais

Em 2018, o total dos encargos com pessoal foi de 1.478.208,39€, representando uma variação de 18% em relação ao ano anterior.

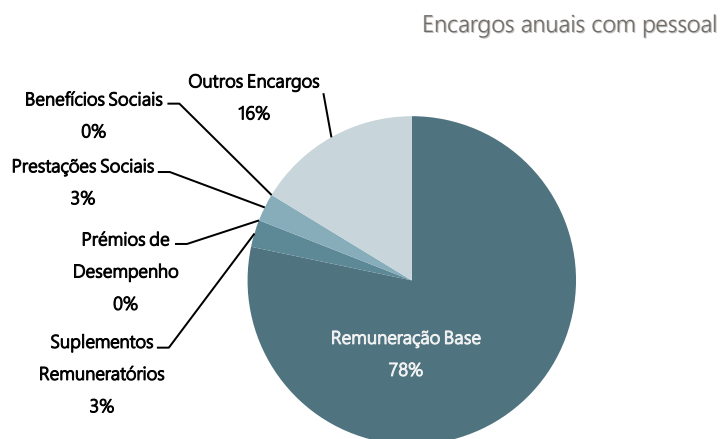


Gráfico 24 - Encargos anuais com pessoal por tipo de encargo

Do total dos encargos com pessoal, 78% referem-se à remuneração base dos trabalhadores de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, proporção semelhante à verificada no ano anterior que se situava nos 77,1%.

Encargos e Suplementos Remuneratórios

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1 164 238,56 €
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	2 219,67 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	2 639,06 €
Prestações sociais	40 835,61 €
Abono para falhas	963,57 €
Ajudas de custo	4 182,62 €
Representação	28 012,46 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios	486,84 €
Outros encargos com pessoal	242 230,44 €
TOTAL	1 487 208,39 €

19. Encargos com prestações sociais

Encargos e prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	997,02 €
Subsídio de refeição	38 457,56 €
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção).	1 381,03 €
TOTAL	40 835,61 €

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 38.457,56 €.

RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

20. Relações profissionais

Relações Profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	-
Total de votantes para comissões de trabalhadores	-

Em dezembro de 2018, existiam 5 trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento, correspondendo a cerca de 10,5% dos trabalhadores. Verificou-se o aumento de um trabalhador sindicalizado relativamente a 2017.

21. Disciplina

Em termos disciplinares, no ano de 2018, não foram instaurados processos disciplinares.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Direção-Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2018, dispunha de 38 trabalhadores em funções (acrescem 3 elementos, afetos à equipa de apoio ao candidato, contratados em regime de prestação de serviços na modalidade de avença).

Do total de trabalhadores efetivos 25, são do género feminino e 13 masculino, o que representa uma taxa de feminização de 65,8%. A este propósito importa também realçar, que a presença feminina é superior em mais de 60% em quase todas as carreiras.

À semelhança dos anos anteriores, a modalidade de vínculo de emprego público predominante foi o "contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado", com 32 trabalhadores (64,2%), seguida da comissão de serviço, no âmbito da LTFP com 4.

A média etária é de 52 anos, apresentando um aumento de 4 anos em relação a 2017. É de salientar que existem 13 trabalhadores com idade acima de 55 anos (apenas 1 é do género masculino) representando 34% dos trabalhadores em funções, circunstância que se deve ao adiamento da saída para aposentação e à restrição de admissões de recursos humanos.

O nível médio de antiguidade é de 23 anos. Este indicador conjugado com o anterior da média etária, confirmam o "*envelhecimento laboral*" e indiciam a necessidade de recrutamento dentro das faixas etárias mais jovens, por forma a prevenir e a assegurar a transmissão do conhecimento organizacional entre as diferentes gerações.

Neste domínio prevê-se que, durante o corrente ano, se possa contrariar esta tendência através de recrutamentos, nomeadamente, das ofertas de emprego já publicadas e/ou a publicar.

Quanto à estrutura habilitacional é de salientar que em todas as unidades orgânicas, estão afetos mais de 60% de trabalhadores com nível superior, correspondendo a um total 29 trabalhadores (76,3%) o que evidencia o elevado nível de tecnicidade dos recursos humanos desta Direção-Geral.

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo, 50% do total dos trabalhadores situam-se nos escalões etários entre os 45 - 49 e 50 - 54 anos

Relativamente a mudanças de situação profissional, no decurso do ano de 2018 verificaram-se 18 alterações de posição remuneratória, na sequência do processo de descongelamento de carreiras nomeadamente 11 técnicos superiores, seis assistentes técnicos e um assistente operacional. Estas mudanças de posição remuneratória abrangeram 12 mulheres e seis homens representando 47,4% dos trabalhadores da DGARTES.

Em termos de assiduidade, o total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2018 foi de 798,5 dias, denotando-se, em relação ao ano de 2017, uma diminuição bastante significativa de faltas de trabalhadores. Do total das ausências verificadas, 53,4% foram motivadas por doença e 46,6% por outras situações. Em 2018, foram registados 45 dias de trabalho perdidos por um acidente ocorrido em serviço e verificaram-se ainda 77 dias de ausência relacionados com acidentes ocorridos em anos anteriores.

Em matéria de formação profissional, ao longo de 2018, foram realizadas duas ações de formação profissional externas e três ações de formação interna, com uma abrangência total de 30 participações de trabalhadores (excluindo as ações sobre o SIGED).

Os encargos remuneratórios em 2018 traduziram-se em 1.487.208,39 €, registando-se um ligeiro aumento face ao ano anterior. O indicador relativo ao leque salarial situa-se nos 7,78 correspondendo a uma grande amplitude salarial.

LISTA DE INDICADORES

Taxa de Feminização	$\frac{\text{Total de Trabalhadores do Sexo Feminino}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	65,8%
Média Etária	$\frac{\text{Soma das Idades}}{\text{Total de Trabalhadores}}$		52,2
Média Etária Feminina	$\frac{\text{Soma das Idades dos trabalhadores femininos}}{\text{Total de Trabalhadores}}$		53,6
Média Etária Masculina	$\frac{\text{Soma das Idades dos trabalhadores masculinos}}{\text{Total de Trabalhadores}}$		49,6
Leque Etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais idoso}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$		1,77
Taxa de Envelhecimento	$\frac{\text{Soma das Idades dos trabalhadores +55 anos}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	X 100	34,2%
Nível Médio Antiguidade	$\frac{\text{Soma nº anos ao serviço Função Pública}}{\text{Total de Trabalhadores}}$		23
Taxa de Habilitação Superior	$\frac{\text{Nº de trabalhadores com nível superior}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	76,3%
Taxa de Habilitação Básica	$\frac{\text{Nº de trabalhadores com } \leq 9^{\circ} \text{ ano}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	5,3%
Taxa de Admissões	$\frac{\text{Nº Total de Admissões e Regressos}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	13,2%
Taxa de Saídas	$\frac{\text{Nº Total de Saídas}}{\text{Total de Trabalhadores}}$	x 100	10,5%
Taxa Reposição	$\frac{\text{Nº Total de Admissões e Regressos}}{\text{Nº Total de Saídas}}$	x 100	125%
Leque Salarial Ilíquido	$\frac{\text{Maior Remuneração Base Ilíquida}}{\text{Menor Remuneração Base Ilíquida}}$		7,8



www.dgartes.gov.pt
CAMPO GRANDE, N.º 83 - 1.º
1700-088 LISBOA
T (+351) 211 507 010
E geral@dgartes.pt
www.facebook.com/dgartes
www.instagram.com/dg.artes