



Balanço Social

2016



REPÚBLICA
PORTUGUESA
CULTURA

*dg*ARTES
DIREÇÃO-GERAL
DAS ARTES

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	10
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.....	13
1. Modalidades de horários praticados	13
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.....	21
1. Relações profissionais.....	21
2. Disciplina.....	21
XII – CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	22
XIII – ANEXOS	23

I - INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos dos serviços e organismos, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, deve ser elaborado anualmente no primeiro trimestre, com referência a 31 de dezembro do ano imediatamente anterior. Foi o Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro, que consagrou, como medida de modernização da Administração Pública, a obrigatoriedade de elaboração deste instrumento de planeamento estratégico para a generalidade dos serviços públicos.

Este documento 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.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitem uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos da Direcção-Geral das Artes, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o desenvolvimento das competências dos seus efetivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, fatores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia deste Serviço.

Direção Geral das Artes, 27 de março de 2017

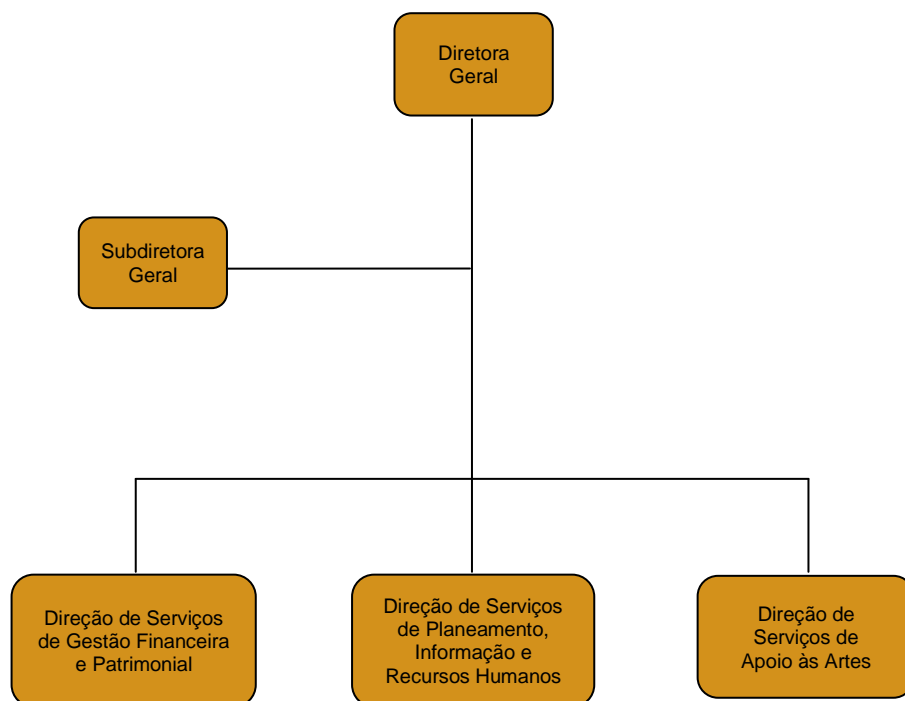
A Diretora-Geral

Paula Varanda

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 2016, encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DGArtes um total de 38 colaboradores, 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 (6), 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		15	9	1
Assistente técnico	1	2	1	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	4	18	12	4

2. EFETIVOS

O número total de efetivos em exercício de funções na Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2016 totalizava 48, nos seguintes regimes:

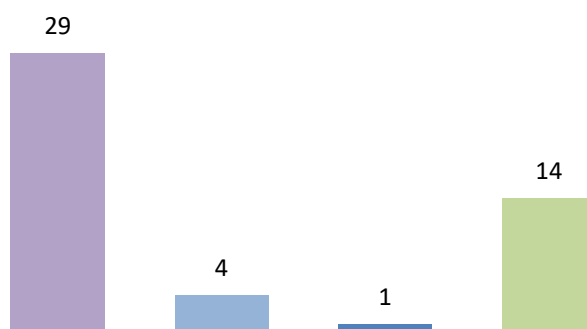
- ✓ 29 Trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- ✓ 4 Trabalhadores em comissão de serviço;
- ✓ 1 Trabalhador em comissão de serviço no âmbito do código do trabalho;
- ✓ 14 Trabalhadores em regime de contrato de avença.

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					7	1	1	9
	M					14	5	1	20
	T					21	6	2	29
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H			2					2
	M		1	1					2
	T		1	3					4
Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho	H								
	M	1							1
	T	1							1
Prestação de Serviços	H					4			4
	M					10			10
	T					14			14
Total de efetivos	H			2		11	1	1	15
	M	1	1	1		24	5	1	33
	T	1	1	3		35	6	2	48

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal

- Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado
- Comissão de Serviço
- Comissão de Serviço no Âmbito do Código do Trabalho
- Avença



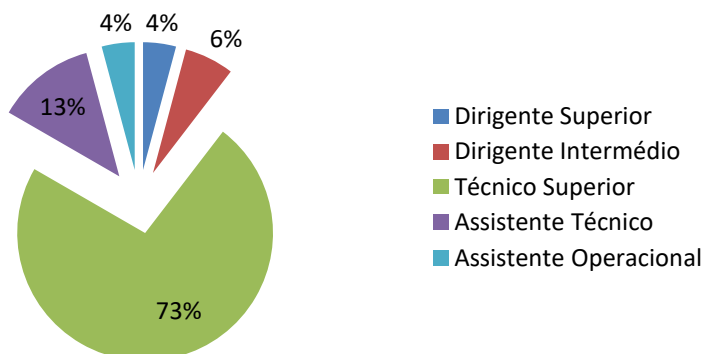
O gráfico evidencia que 60,4% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Seguem-se os trabalhadores que se encontram em prestação de serviços com uma taxa de 29,1%, estes dizem respeito a elementos de Comissões de Acompanhamento e Avaliação.

Encontram-se com uma taxa de 8,3% os de comissão de serviço no âmbito da LVCR.

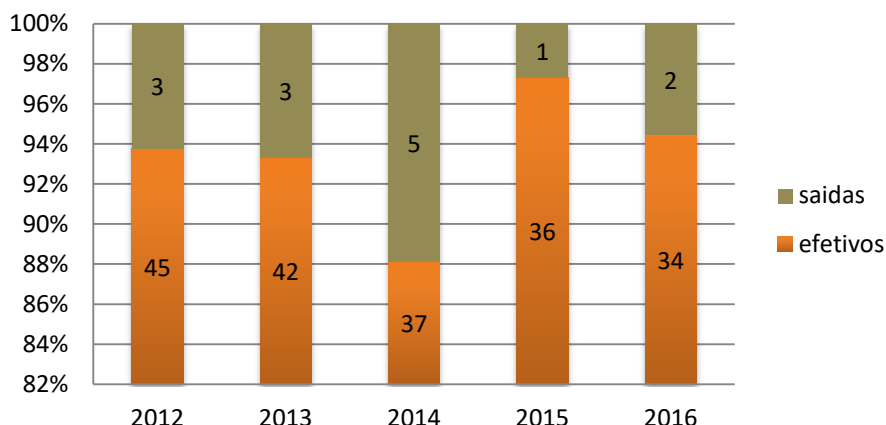
A comissão de serviço no âmbito do código do trabalho representa uma taxa de 2,1% do total dos efetivos.

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal



O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (35) é o técnico superior que representa uma taxa de 72,9% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal assistente técnico com 6 efetivos a que corresponde uma taxa de 12,5%. Os dirigentes intermédios com 3 representa uma taxa de 6,25%. O terceiro grupo de pessoal menos representado é o dos assistentes operacionais e o dos dirigentes superiores com 2, representando uma taxa de 4,2%.

Evolução do número de efetivos 2012-2016



No quinquénio 2012 a 2016, o número global de efetivos decresceu 7,2%, em média anual. Contudo a tendência tem vindo a agravar-se nos últimos anos, verificando-se um decréscimo de 2 efetivo face o ano anterior.

O decréscimo do número de colaboradores, resulta de uma política central ativa de redução dos recursos humanos, pese embora o 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 34 colaboradores da DGArtes, em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2016, encontravam-se distribuídos da seguinte forma pela Direção e pelas 3 Direções de Serviços.

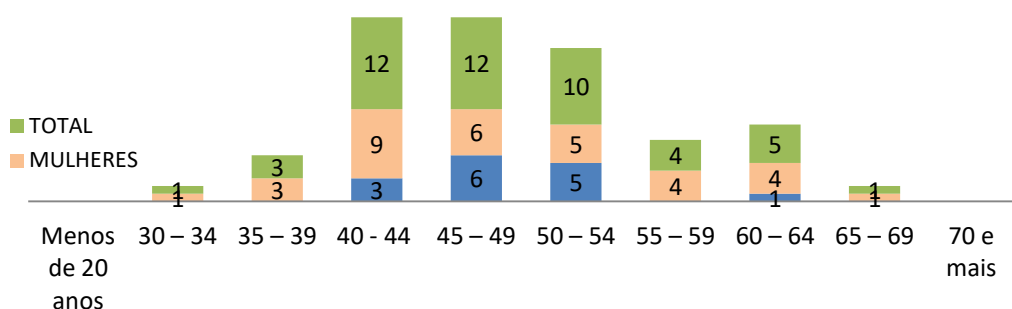
Distribuição por Unidade Orgânica

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	6	1
Assistente técnico	1	2	1	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	7	14	9	4

3. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de dezembro de 2016 está representada no quadro seguinte:

Estrutura etária por género



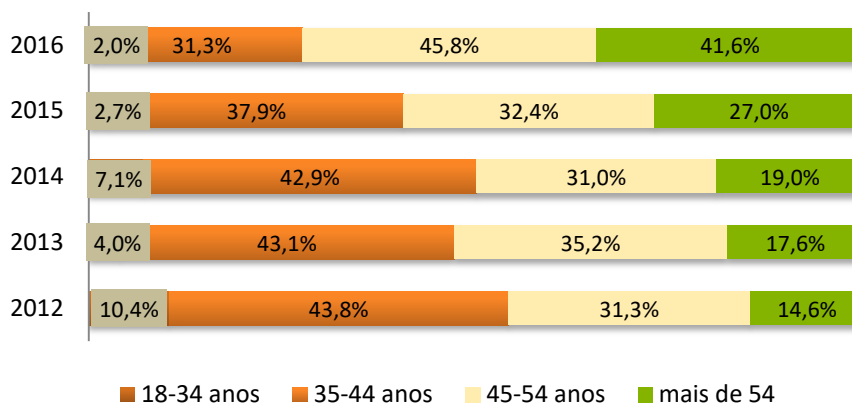
Da análise do gráfico supra, verifica-se que o escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido nos intervalos 40 - 44 e 45 - 49 anos. Nestes escalões estão 24 trabalhadores pertencentes essencialmente às carreiras de técnico superior e Dirigentes. Estes dois escalões abrangem 50% dos efetivos da DGArtes.

Há que salientar a prevalência do género feminino no total dos trabalhadores da DGArtes (68,7%).

A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 48,3 anos, ligeiramente inferior à verificada no ano 2015 que foi de 49,2 anos.

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho, é de 35 anos. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 32 anos e 67 anos respetivamente.

Evolução etária 2012-2016

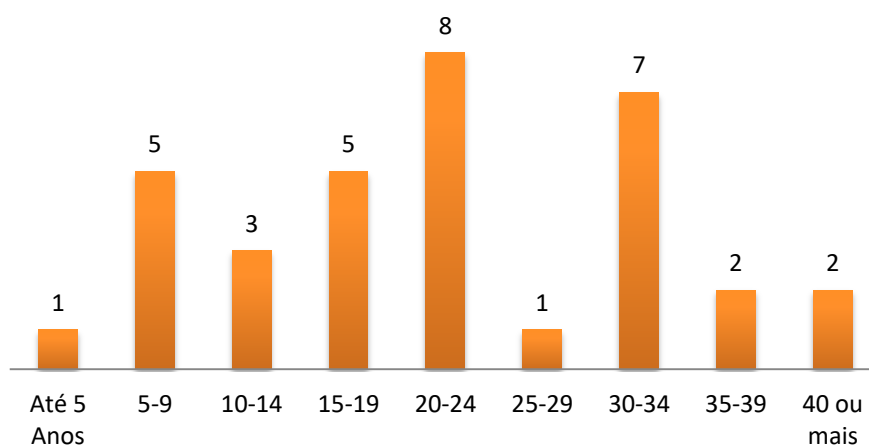


Entre 2012 e 2016 a estrutura etária da DGArtes apresenta uma alteração significativa, no sentido do envelhecimento dos seus quadros, tendo aumentado em 27% a faixa etária de colaboradores com idade superior a 54 anos.

4. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade dos trabalhadores da DGArtes reflete o número de anos a prestar serviço na DGArtes dos 34 trabalhadores existentes.

Estrutura de antiguidade



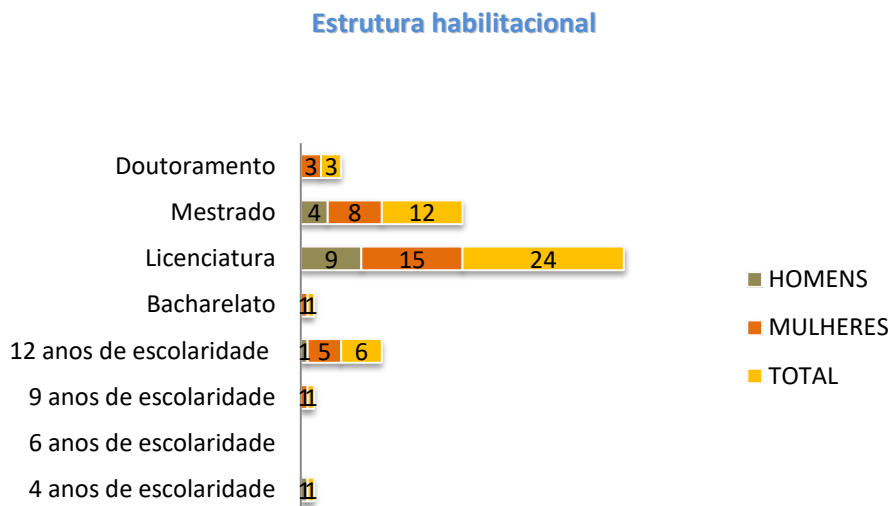
Nesta Direção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21 anos, superior em 7 anos à verificada em 2015.

É nos intervalos entre 20 - 24 anos e 30 - 34 anos de antiguidade que existe o maior número de trabalhadores – 15, o que corresponde a uma taxa de 44,1%.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no primeiro intervalo que se situa a antiguidade do maior número de homens. Em relação à antiguidade das mulheres, o maior número, situa-se no intervalo entre os 30 - 34 anos.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que diz respeito às habilitações literárias, os trabalhadores da DGArtes, em 2016, 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 50%. A percentagem referente ao ano anterior desta habilitação era de 55,6%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Licenciatura, Mestrado e Doutoramento) é de 83,3%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 12,5% 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.

6. TRABALHADORES PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No ano de 2016 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% dos efetivos.

7. TRABALHADORES EM GREVE

No ano de 2016 registaram-se 8 ausências ao serviço por motivo de greve.

No dia 29 de janeiro 2016 fizeram greve 5 trabalhadores e no dia 18 de novembro de 2016 3 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 2016 em face das saídas verificadas procurou-se contrariar a tendência de redução de efetivos traduzida pelo esforço feito para concluir os procedimentos concursais para dois Dirigentes Superiores de 1º e 2º grau, um Dirigente Intermédio de 1º grau, bem como três mobilidades internas.

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		1						1
	M	2							2
	T	2	1						3
Mobilidade interna	H					1			1
	M					3			3
	T					4			4
Total de trabalhadores	H					1			1
	M	2	1			3			6
	T	2	1			4			7

Contudo, no ano em análise ocorreram as seguintes admissões e regressos nos cargos e nas carreiras desta Direção Geral:

- Foram nomeados em regime de substituição 2 novos dirigentes:

- ✓ No cargo de Dirigente Superior de 1º grau – 1 Diretor Geral;
- ✓ No cargo de Dirigente Superior de 2º grau – 1 Subdiretor Geral.

- Foi nomeado em comissão de serviço:

- ✓ No cargo de Dirigente Intermédio de 1º grau – 1 Diretor de Serviços.

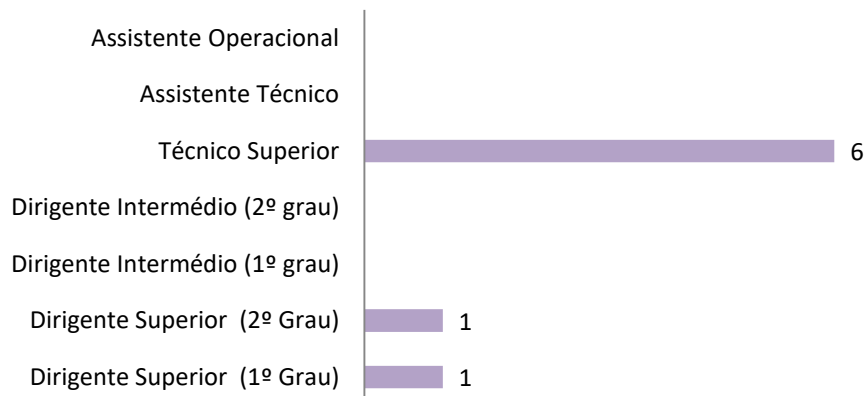
- Na carreira Técnica Superior:

- ✓ Através de mobilidade interna - 4 técnicos superiores.

2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2016, saíram definitivamente da DGArtes 8 trabalhadores.

Saídas



Verificaram-se seis saídas na carreira de técnico superior, devido ao fim da mobilidade interna e outros motivos.

No ano de 2016 registaram-se 8 saídas desta Direção-Geral referente a um Dirigente Superior de 1º grau, um Dirigente Superior de 2º grau e 6 técnicos superiores.

A cessação de funções verificou-se, em maior número, no grupo de técnico superior, representando 17,6%.

Quanto à análise das saídas, considerando o género, verifica-se que 6 trabalhadores são do sexo feminino (1 Dirigente superior de 2º grau e 5 técnicos superiores) e dois do sexo masculino (1 Dirigente superior de 1º grau e 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	1	1						2
Denúncia do contrato								
Outros					5			5
Total	1	1			6			8

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 dirigente superior de 1º grau, por cessação da comissão de serviço;
- ✓ Um dirigente superior de 2º grau, por cessação da comissão de serviço;
- ✓ Um técnico superior, para outro organismo por mobilidade interna;
- ✓ Cinco técnicos superiores regressaram ao serviço de origem.

Das saídas que ocorreram, apenas um técnico superior pertence ao quadro de pessoal da DGArtes, tal como mencionado na quadro anterior.

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 para provimento no cargo de Diretor de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos– Despacho nº 6525/2016, publicado no DR n.º 96, 2.ª série, de 18 de maio;
- ✓
- ✓ Procedimento concursal destinado à seleção de um Assistente operacional, para a Direção de Serviços de Planeamento, Informação e Recursos Humanos – Aviso n.º 12948/2016, publicado no DR n.º 204, 2.ª série, de 24 de outubro;
- ✓
- ✓ Procedimento concursal destinado à seleção de um técnico superior, para a Direção de Serviços de Apoio às Artes – Aviso n.º 2753/2016, publicado no DR n.º 43, 2.ª série, de 02 de março.

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

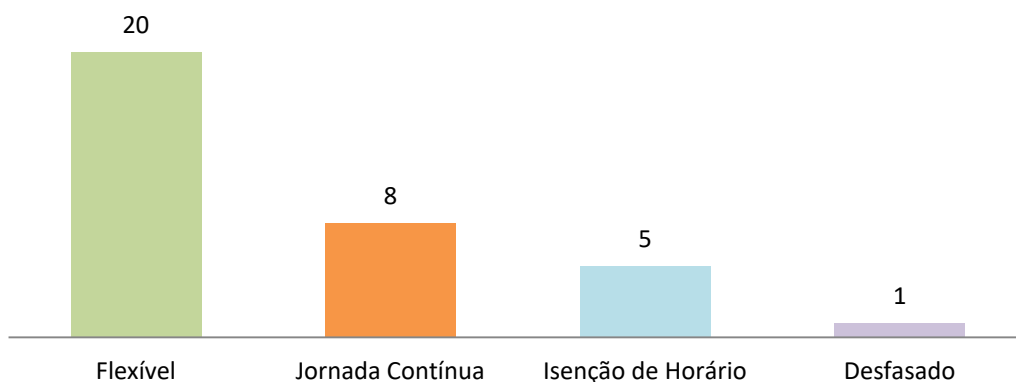
No decurso do ano de 2016 não houve lugar a qualquer mudança de posição remuneratória nem ao pagamento de prémios de desempenho.

VI - PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO

1. MODALIDADES DE HORÁRIOS PRATICADOS

A análise dos dados referentes às modalidades de horário praticado na Direção-Geral das Artes demonstra a clara predominância do regime de horário flexível (20 trabalhadores), representando 58,8% dos trabalhadores.

Modalidades de Horário



Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 23,5% dos trabalhadores.

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.

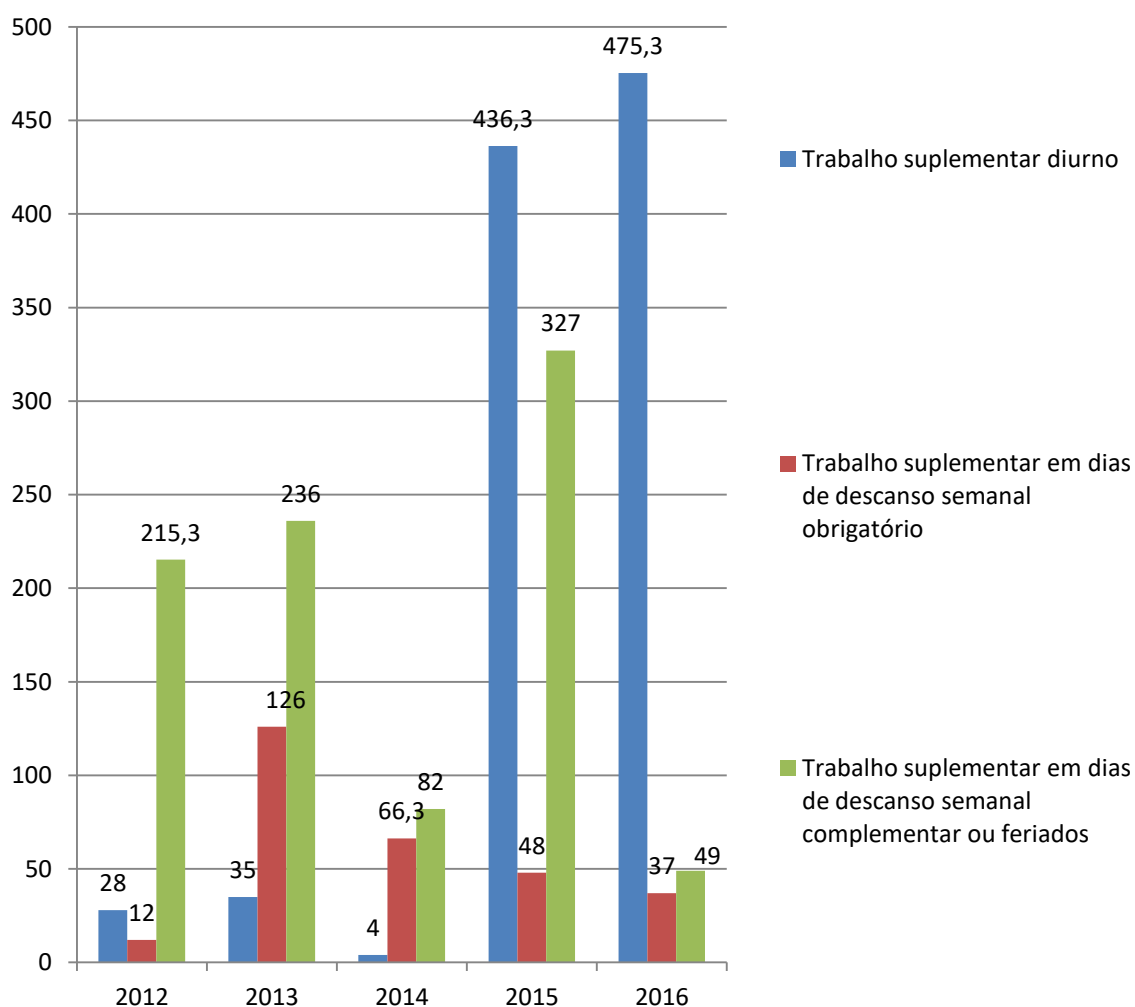
Trabalho suplementar segundo o género

MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO	HOMENS	MULHERES
Trabalho suplementar diurno	475:30 Horas	
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório		37:00 Horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar ou feriados	15:00 Horas	34:00 Horas

Ao longo do ano foram prestadas 561:30 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 2012-2016



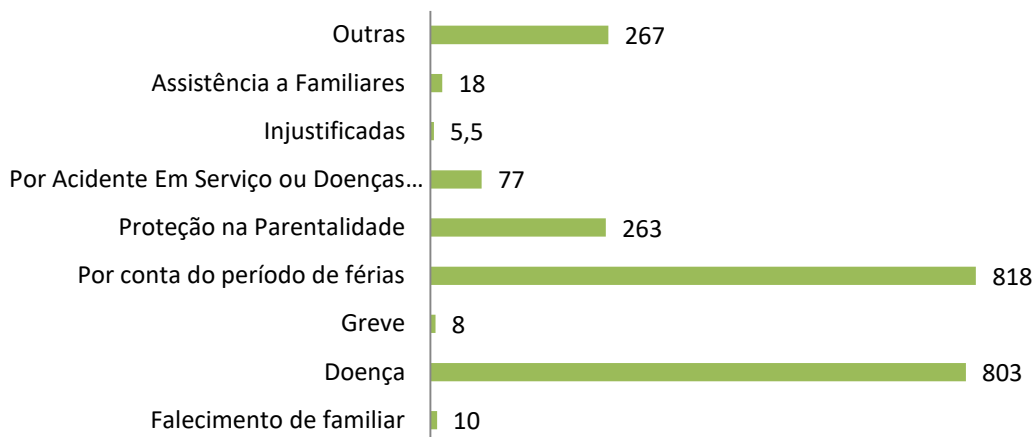
3. ABSENTISMO

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2016 foi de 2269,50 dias, valor superior ao de 2015 (2120,50 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						5		5
	M						5		5
	T						10		10
Doença	H					254			554
	M		37			226	286		549
	T		37			480	286		803
Greve	H					2			2
	M					5	1		6
	T					7	1		8
Casamento	H								
	M								
	T								
Por conta do período de férias	H	7		24		161	23	25	240
	M		11	26		412	108	21	578
	T	7	11	50		573	131	46	818
Proteção na Parentalidade	H								
	M					263			263
	T					263			263
Por acidente em serviço ou doença profissional	H								
	M						77		77
	T						77		77
Injustificadas	H								
	M						5,5		5,5
	T						5,5		5,5
Assistência a Familiares	H								
	M					18			18
	T					18			18
Outras	H	1		3		11	2	2	19
	M	1	1	2		236	6	2	248
	T	2	1	5		247	8	4	267
Total	H	8		27		428	30	27	520
	M	1	49	28		1160	488,5	23	1749,5
	T	9	49	55		1588	518,5	50	2269,5

Número de faltas por tipo de motivo



Deste total, o número mais significativo relaciona-se com ausência por conta do período de férias com 818 dias, que corresponde a 36% do total dos dias de ausência.

A ausência motivada pela doença registou um total de 803 dias, correspondendo a 35,4% do total de ausências, valor que em 2015 foi bastante superior.

Os trabalhadores da carreira de técnico superior são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 1588 dias, representando 70% do total.

VII - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. ACIDENTES EM SERVIÇO

Em 2016 registou-se um acidente em serviço, no local de trabalho, com a perda de 77 dias de trabalho por motivo de atestado médico.

Não 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 2016, foram realizadas apenas oito ações de formação profissional externa na Cultura Viva e no INA, que teve a participação de seis trabalhadores do sexo feminino e um do sexo masculino.

Estas ações de formação decorreram em regime presencial.

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					
Externas	8				8
Total	8				8

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			20		126		42	188
Horas despendidas em ações internas								
Horas despendidas em ações externas			20		126		42	188

Analisando as horas despendidas em formação, verifica-se que o grupo profissional com o maior número de horas de formação é o grupo técnico superior com o total de 126 horas, logo seguido do grupo de assistente operacional com 42 horas e um Dirigente intermédio de 1º grau com 20 horas.

Na globalidade das ações de formação foram despendidas um total de 188 horas.

Encargos com formação

TIPO DE AÇÃO	VALOR (EUROS)
TOTAL	1.470,00
DESPESAS COM AÇÕES INTERNAS	
DESPESAS COM AÇÕES EXTERNAS	1.470,00

Os custos totais com a formação, em 2016, foram de 1.470,00€.

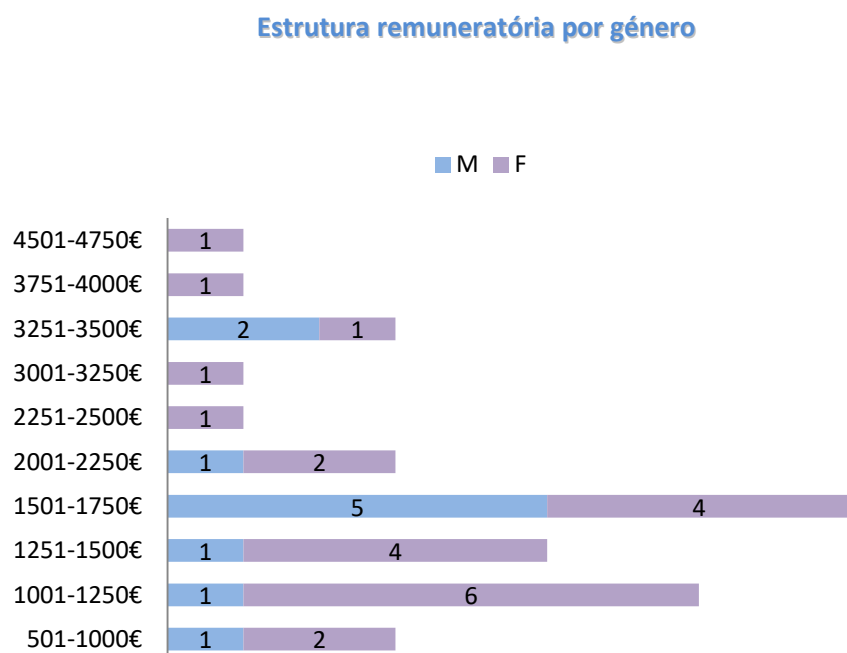
Em regime de autoformação foram frequentadas 6 ações por quatro trabalhadores da carreira Técnico Superior.

Comparativamente ao ano de 2015, verifica-se:

- ✓ Ter sido abrangido um maior número de formandos (6 em 2016, quando em 2015 tinha sido abrangido apenas 1 formando);
- ✓ Foram frequentadas mais ações de formação (8 em 2016, quando em 2015 tinha sido frequentada apenas 1 ação de formação).

IX - ENCARGOS COM PESSOAL

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO



Analisando as remunerações ilíquidas, que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 26,4% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1501-1750€. Este escalão abrange 9 trabalhadores, 4 dos quais do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

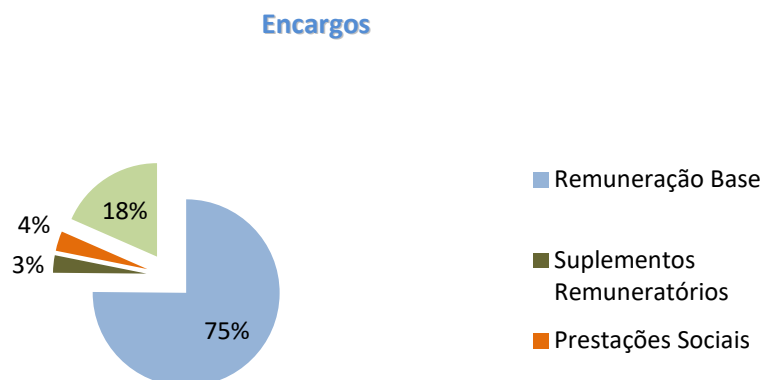
Segue-se o escalão entre 1001-1250€, no qual se inserem 20,5 % dos trabalhadores, abrangendo 6 trabalhadores do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

A remuneração mínima auferida nesta Direção Geral é de 532,08€ 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.

2. ENCARGOS TOTAIS

Em 2016, o total dos encargos com pessoal foi de 1.153.632,96€, representando um pequeno acréscimo em relação ao ano anterior.



Do total dos encargos com pessoal, 75,1% referem-se à remuneração base dos efetivos de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e contratos de trabalho, no âmbito do código do trabalho.

O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu bastante em relação ao ano anterior, efetivamente houve uma diminuição de 2320,44€ relativamente ao ano de 2015.

Total dos Encargos

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR (EUROS)
Remuneração base	866.919,54
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	2.630,27
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	2.249,21
Prestações sociais	39.560,65
Abono para falhas	952,05
Ajudas de custo	3.345,05
Representação	23.724,67
Secretariado	1.496,75
Outros suplementos remuneratórios	482,52
Outros encargos com pessoal	212.472,25
TOTAL	1.153.632,96

3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR (EUROS)
Abono de família	916,62
Subsídio de refeição	31.197,24
Subsídio para assistência a 3ª pessoa	415,21
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção).	7.031,58
TOTAL	39.560,65

Os encargos com as prestações sociais correspondem ao abono de família, ao subsídio de refeição, ao subsídio para assistência a 3ª pessoa e ao subsídio no âmbito da proteção da parentalidade.

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 2016, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 4, correspondendo a cerca de 11,8% dos efetivos, valor este que foi igual ao ano anterior.

2. DISCIPLINA

Relativamente à disciplina, foi instaurado um processo disciplinar.

XII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2016, em termos de efetivos dispunha de 34 trabalhadores, sendo que, em termos globais (incluindo-se, para este efeito, os 14 trabalhadores em regime de prestação de serviços que integram as Comissões de Acompanhamento e Avaliação) o número total era de 48 trabalhadores (cuja distribuição, em termos de género, era de 15 trabalhadores do sexo masculino e 33 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 (72,9%), seguido do grupo de pessoal assistente técnico (12,5%).

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo, 24 do total dos efetivos situa-se nas faixas etárias entre os 40 - 44 e 45 - 49 anos.

Relativamente à estrutura habilitacional, salienta-se o elevado número de efetivos com habilitações superiores com 83,3%, logo seguidos pelos efetivos com 12º ano de escolaridade, que atinge 12,5%.

Da análise elaborada, relativamente às saídas ocorridas, conclui-se que no ano de 2016, saíram 8 trabalhadores, 6 do sexo feminino e 2 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.

Em relação 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 um aumento significativo de faltas de trabalhadores.

XIII - ANEXOS

ANEXOS

