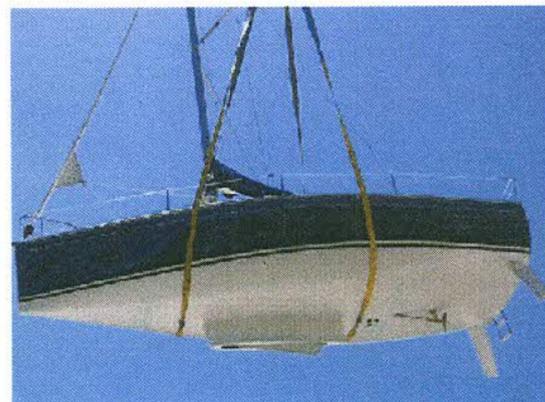
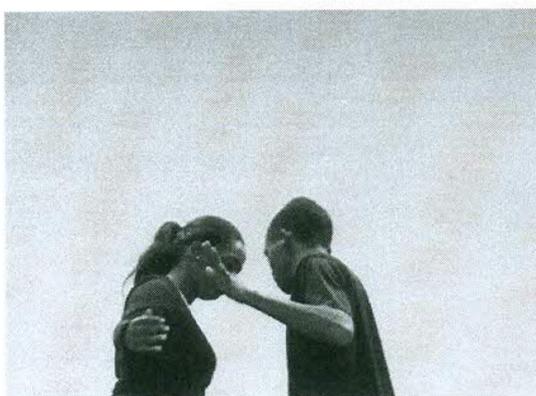


DIREÇÃO-GERAL DAS ARTES



inovart
PROGRAMA DE ESTRATÉGIAS
INTERNACIONAIS



BALANÇO SOCIAL 2011

ÍNDICE

I. Introdução	3
II. Organograma da DGArtes	4
III. Recursos Humanos	5
1. Efetivos	5
2. Estrutura etária	7
3. Estrutura de antiguidade	8
4. Habilitações literárias dos efetivos	9
5. Admissões	10
6. Saídas	11
7. Modalidades de Horários	13
8. Trabalho extraordinário	14
9. Ausências ao Trabalho	15
IV. Encargos com o Pessoal	17
1. Estrutura remuneratória por Género	17
2. Total de Encargos	17
3. Encargos com prestações sociais	19
V. Formação Profissional	19
1. Ações de Formação	19
2. Participantes e Horas despendidas em ações de formação	20
3. Encargos anuais com formação	22
VI. Relações Profissionais e Disciplina	23
VII. Considerações Finais	24

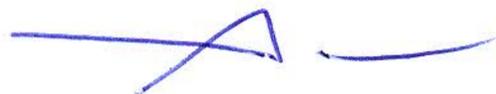
I - Introdução

O Balanço Social é um instrumento de informação essencial à gestão das organizações, permitindo recolher, tratar e analisar de forma quantitativa e qualitativa os dados alusivos à realidade dos recursos humanos, identificando os aspetos positivos e negativos do organismo.

O presente documento contém um conjunto de elementos que permite conhecer com detalhe a organização e o seu capital humano e avaliar a forma como a DGArtes tem vindo a prosseguir os princípios subjacentes à Reforma da Administração.

Direção-Geral das Artes, 15 de abril 2012

O Diretor Geral

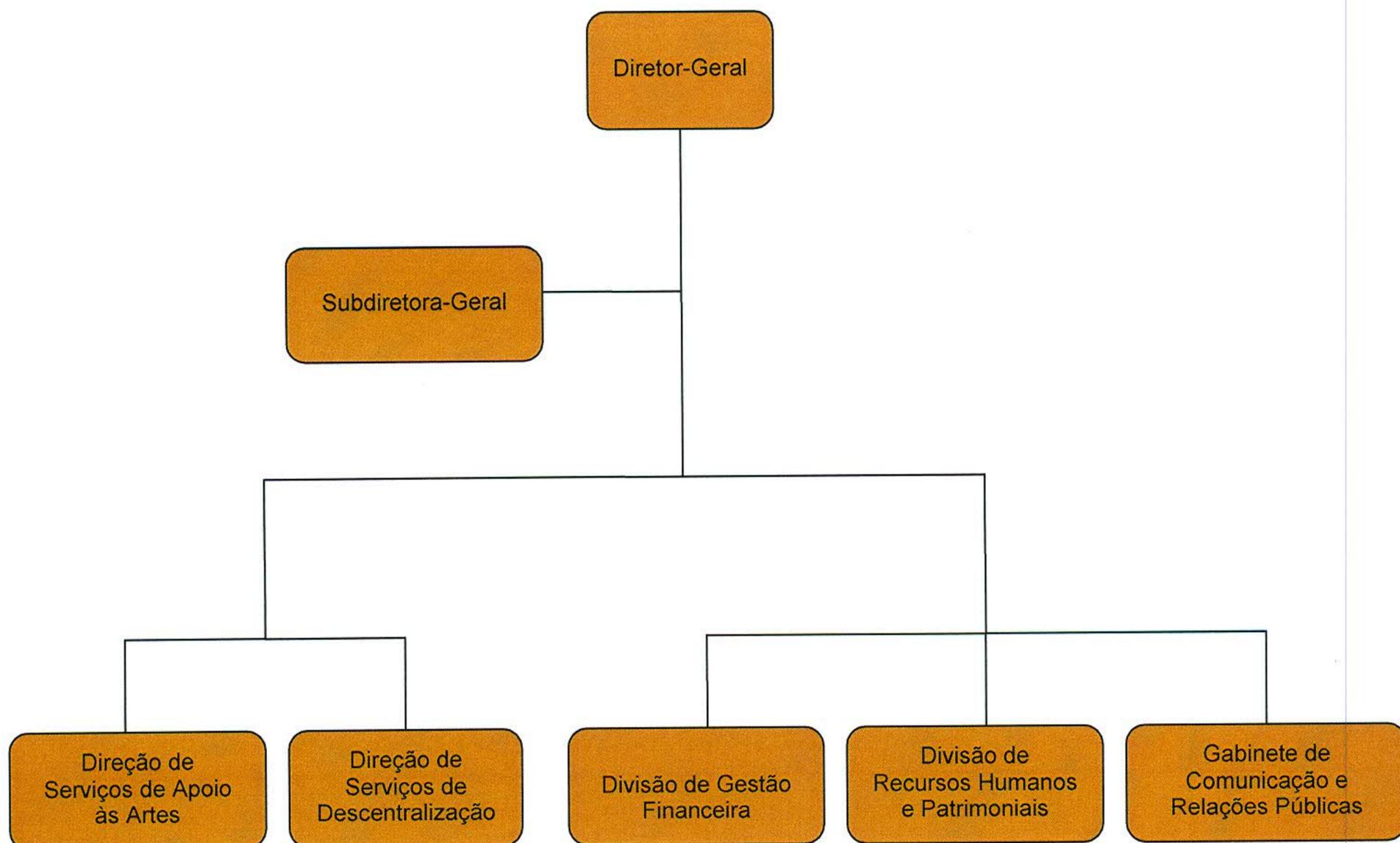


Samuel Rego





II - Organograma da DGArtes



III - Recursos Humanos

1. Efetivos

O número total de efetivos em exercício de funções na Direção-Geral das Artes em 31 de dezembro de 2011 totalizava 48, nos seguintes regimes:

39 Trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;

6 Trabalhadores em comissão de serviço;

1 Trabalhador em contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho;

2 Trabalhadores em regime de contrato de avença.

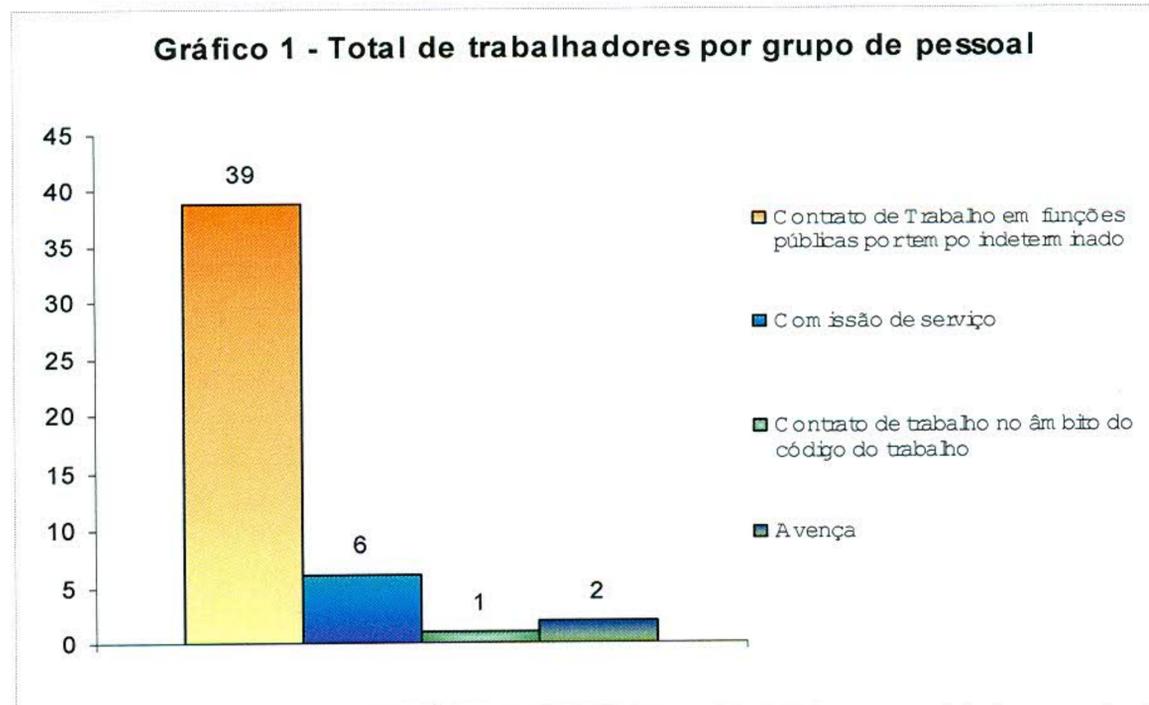
Quadro 1 - Total de trabalhadores por grupo de pessoal, segundo a modalidade de vinculação e género

Recursos Humanos	SEXO	DIRIGENTE Superior (1º Grau)	DIRIGENTE Superior (12 Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Total de efetivos	H	1				8	3	1	13
	M		1	1	3	18	11	1	35
	T	1	1	1	3	26	14	2	48
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	H					8	3	1	12
	M					15	11	1	27
	T					23	14	2	39
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H	1							1
	M		1	1	3				5
	T	1	1	1	3				6
Contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho por tempo indeterminado	H								
	M					1			1
	T					1			1
Prestação de serviços	H								
	M					2			2
	T					2			2

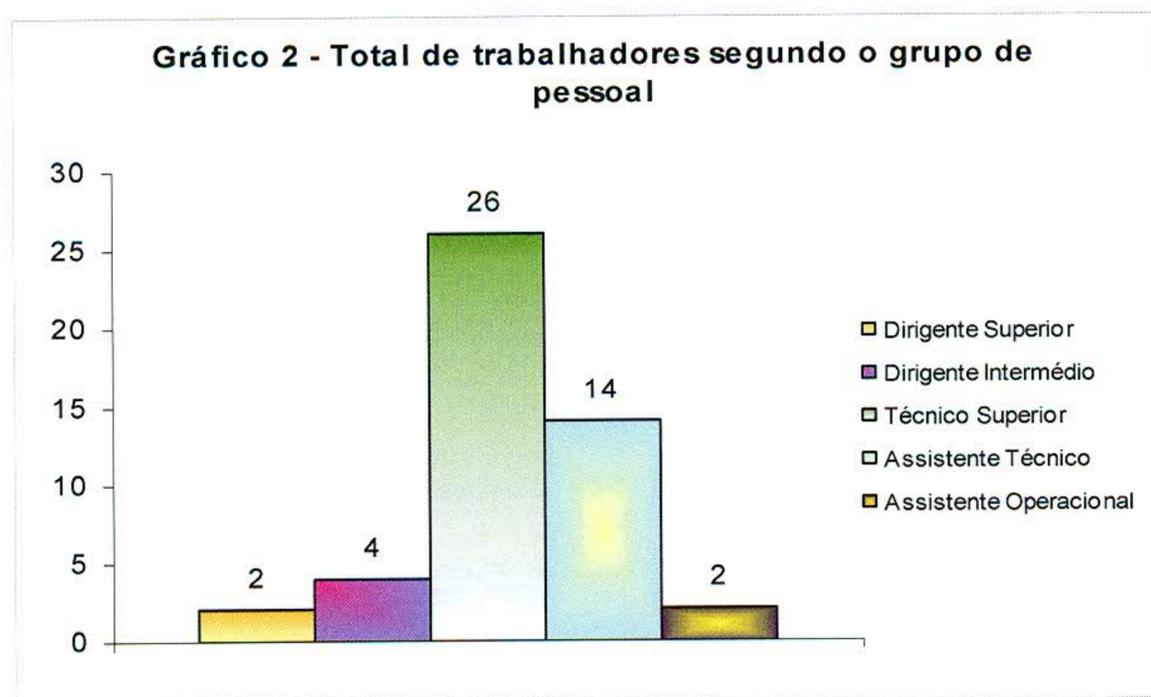
Em comparação com o ano anterior em que se registava um total de 52 efetivos, houve, efetivamente, um decréscimo de 4 trabalhadores.

O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (26) é o técnico superior que representa uma taxa de 54,2% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal assistente técnico com 14 efetivos a que corresponde uma taxa de 29,2%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é o dos dirigentes intermédios com 4 efetivos, que corresponde a uma

taxa de 8,3%, seguido dos dirigentes superiores com 2 representando uma taxa de 4,2% e o de assistente operacional com 2, com idêntica.



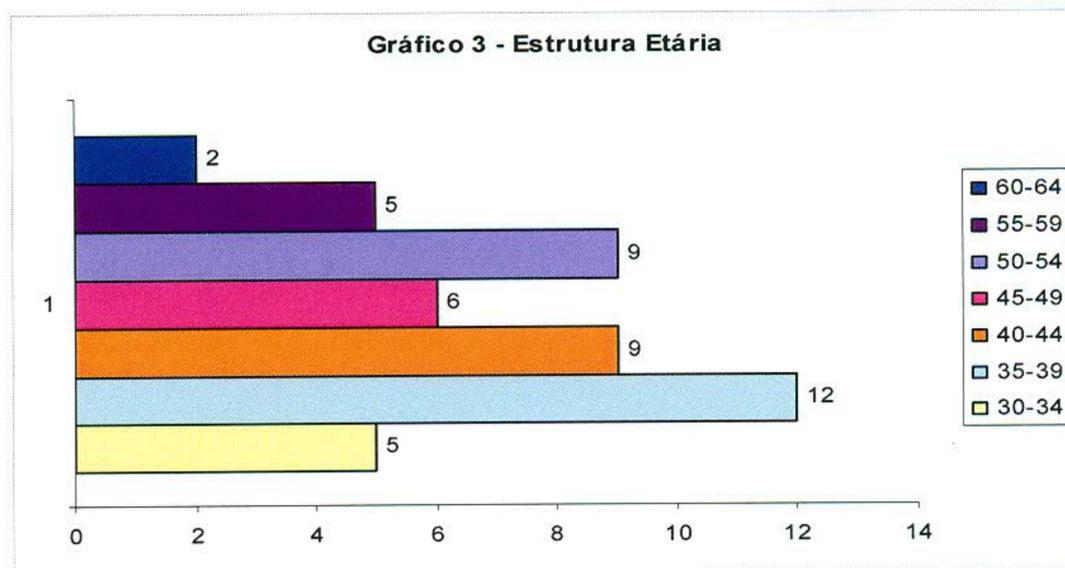
O gráfico evidencia que 81,25% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. A segunda maior fatia pertence aos trabalhadores em comissão de serviço com 12,5%.



2. Estrutura etária

Quadro 2 - Escalão etário segundo o sexo

Estrutura etária (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Menos de 20 anos			
20 - 24			
25 - 29			
30 - 34	2	3	5
35 - 39	3	9	12
40 - 44	3	6	9
45 - 49	3	3	6
50 - 54	2	7	9
55 - 59		5	5
60 - 64		2	2
65 - 69			
70 e mais			
TOTAL	13	35	48
		Média Etária	44,5



O escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido no intervalo entre os 35 e os 39 anos, situação análoga ao ano transato. Neste escalão estão 12 trabalhadores pertencentes a quase todas as carreiras exceto aos Assistentes Operacionais.



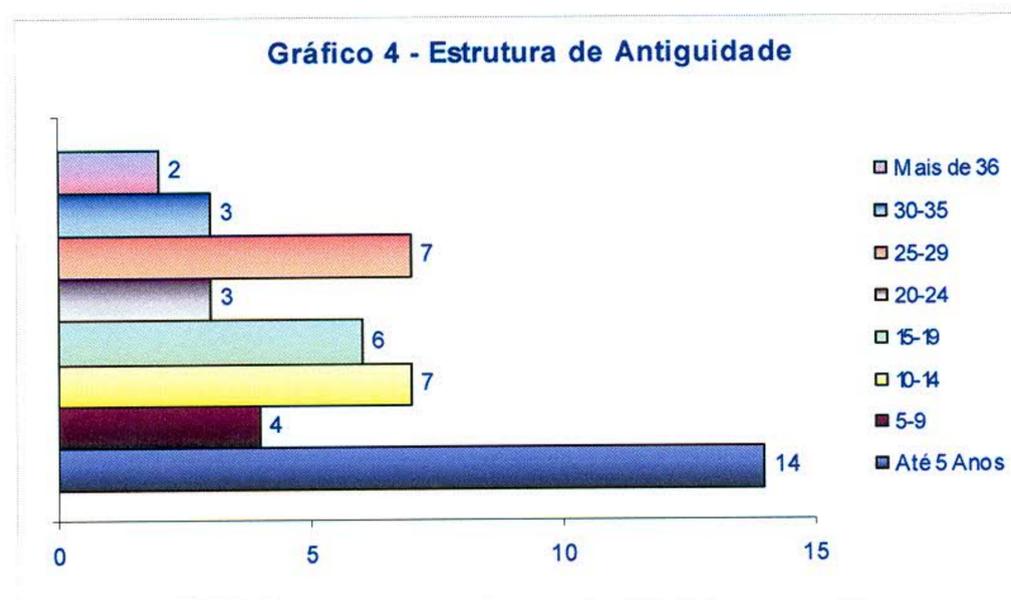
Este escalão etário abrange 25% dos efetivos da DGArtes.

A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 44,5 anos, registando-se uma ligeira diminuição em relação ao registado no último ano que foi de 45,5 anos.

3. Estrutura de antiguidade

Quadro 3 - Nível de antiguidade segundo o sexo

Estrutura antiguidades (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Até 5 anos	6	8	14
5 - 9	1	3	4
10 - 14	3	4	7
15 - 19	2	4	6
20 - 24	1	2	3
25 - 29		7	7
30 - 34		3	3
35 - 39		2	2
40 ou mais anos			
TOTAL	13	33	46
		Nível Médio de antiguidade	15



É no intervalo até 5 anos de antiguidade, que existe o maior número de trabalhadores - 14 - que corresponde a uma taxa de 30,4%.



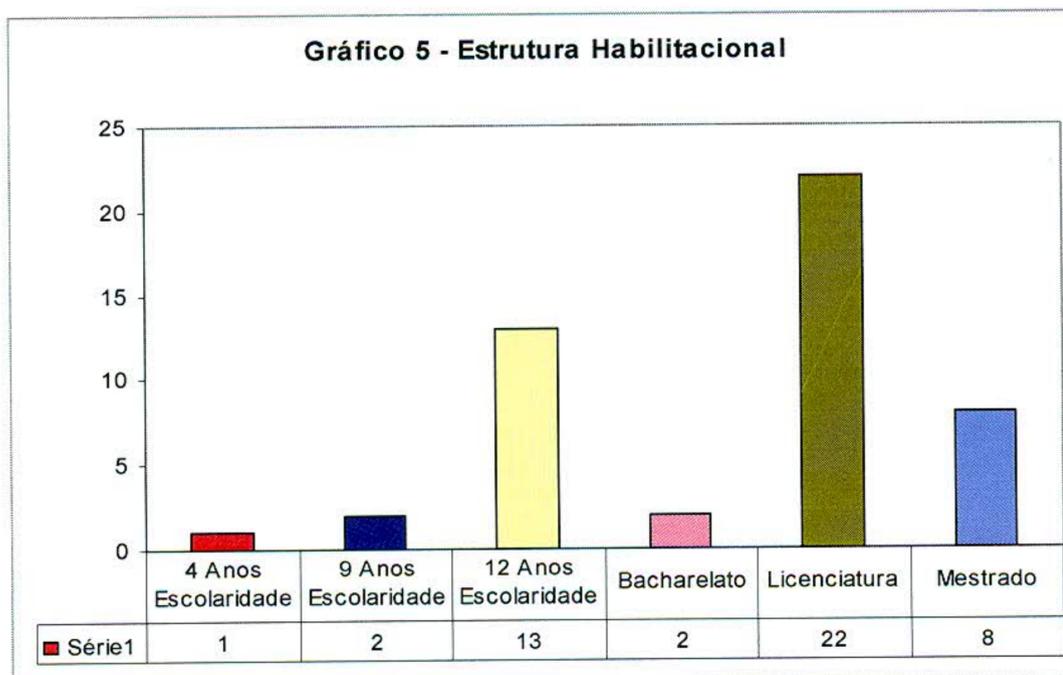
Fazendo uma análise por género, verifica-se que é neste mesmo intervalo que se situa a antiguidade do maior número quer de homens quer de mulheres.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 15 anos.

4. Habilitações literárias dos trabalhadores

Quadro 4 - Nível de escolaridade segundo o sexo

Estrutura habilitacional (em 31 de Dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Menos de 4 anos de escolaridade			
4 anos de escolaridade	1		1
6 anos de escolaridade			
9 anos de escolaridade	1	1	2
11 anos de escolaridade			
12 anos de escolaridade	2	11	13
Bacharelato	1	1	2
Licenciatura	6	16	22
Mestrado	2	6	8
Doutoramento			
TOTAL	13	35	48



Da análise dos dados verifica-se que a licenciatura é o grau de habilitação literária com maior representatividade na DGArtes, com 45,8%. A percentagem referente ao ano anterior desta habilitação era de 42,3%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Licenciatura e Mestrado) é de 62,5%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 27,1% do total dos trabalhadores.

Da leitura dos dados em apreço infere-se, em certa medida, a elevada tecnicidade dos respetivos recursos humanos, o que decorrerá, essencialmente, da natureza das atribuições da DGArtes.

5. Admissões

Quadro 5 - 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
Total de trabalhadores	H	1		1		3	1		6
	M		1	1	3	5	4		14
	T	1	1	2	3	8	5		20
Procedimento Concursal	H								
	M					1	1		2
	T					1	1		2
Mobilidade interna	H					2	1		3
	M					4	3		7
	T					6	4		10
Comissão de Serviço	H	1		1					2
	M		1	1	3				5
	T	1	1	2	3				7
Outras situações	H					1			1
	M								
	T					1			1

No ano de 2011 ocorreram as seguintes admissões e regressos nos cargos e nas carreiras desta Direção Geral:

- Foram nomeados em comissão de serviço 7 novos dirigentes:

- * No cargo de Direção Superior de 1º grau: 1 Diretor Geral
- * No cargo de Direção Superior de 2º grau: 1 Subdiretor
- * No cargo de Direção Intermédia de 1º grau: 2 Diretores de Serviço
- * No cargo de Direção Intermédia de 2º grau: 3 Chefes de Divisão

- Na carreira Técnica Superior:

- * Através de mobilidade interna, 7 técnicos superiores veio desempenhar funções para a DGArtes
- * Regressou 1 técnico superior que se encontrava em mobilidade interna.

- Na carreira de Assistente técnico:

- * Através de mobilidade interna, 5 Assistente Técnicos veio desempenhar funções na DGArtes.

6. Saídas

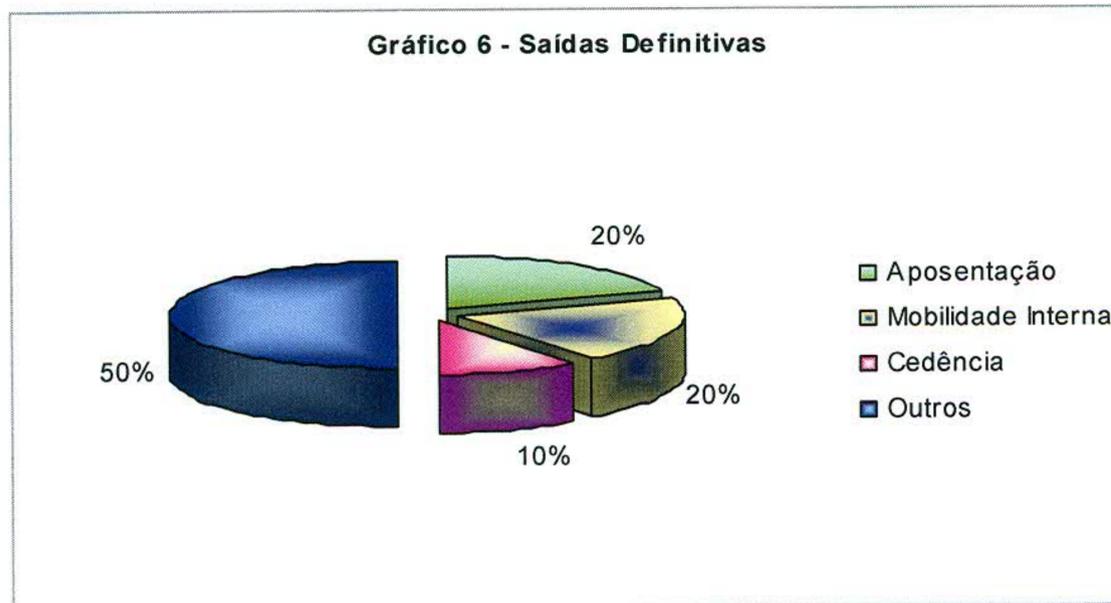
Quadro 6 - Saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço

Saídas definitivas ou com hipótese de regresso (durante o ano)	SEXO	DIRIGENTE Superior (1º Grau)	DIRIGENTE Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	TÉCNICO Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Total	H	1		1					2
	M		1	1	2				4
	T	1	1	2	2				6
Outras situações	H	1		1					2
	M		1	1	2				4
	T								6

No ano de 2011 registaram-se 6 saídas de Dirigentes em comissão de serviço

Quadro 7 - 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
Falecimento								
Exoneração								
Reforma/Aposentação						2		2
Limite de idade								
Mobilidade Interna					2			2
Cedência					1			1
Mútuo acordo								
Outros					2	3		5
Total					5	5		10



Durante o ano de 2011, saíram da DGArtes 10 trabalhadores.

O maior número de saídas registou-se nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, com 10 saídas. O número total de saídas em 2011 foi superior ao registado no ano anterior.



No grupo de técnico superior as saídas ficaram a dever-se:

- * Aposentação
- * Fim de comissão de serviço
- * Cedência

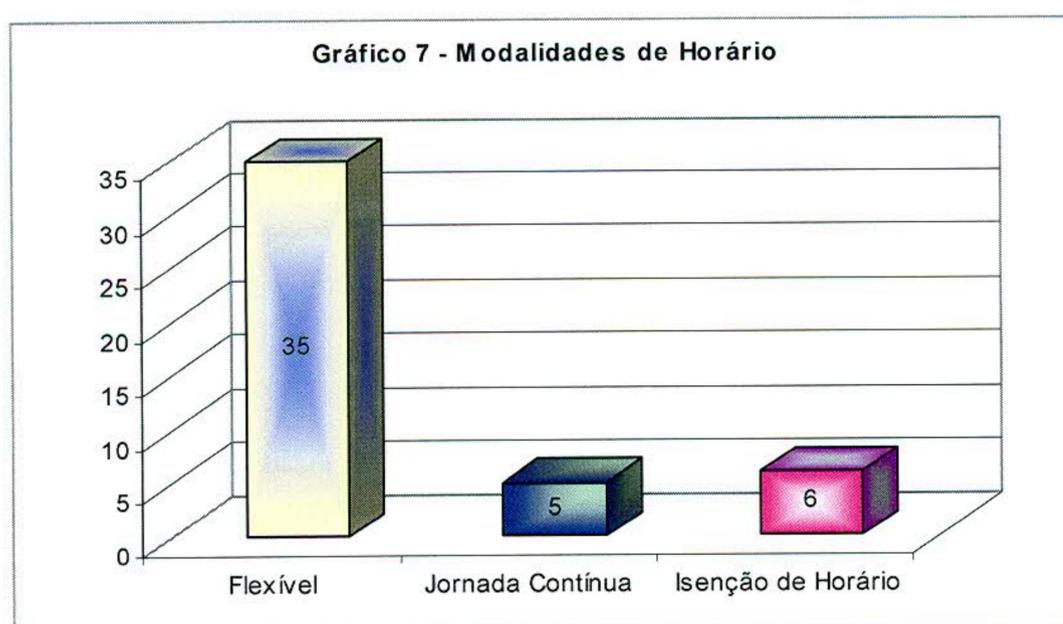
No grupo de assistente técnico as saídas ficaram a dever-se:

- * Aposentação
- * Outros motivos

7. Modalidades de horários

Quadro 8 - Modalidade de horários por grupo de pessoal

Modalidade de horário	DIRIGENTE Superior (1º Grau)	DIRIGENTE Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	TÉCNICO Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Horário flexível					20	14	1	35
Jornada contínua					4		1	5
Específico								
Isenção de horário	1	1	1	3				6



O horário de trabalho vigente é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14,30h às 17,00h, praticado por 72,9% dos trabalhadores.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, estão 10,4% dos trabalhadores. Praticam horário flexível 35 trabalhadores.

Com isenção de horário temos:

- * 2 Dirigentes superiores;
- * 4 Dirigentes intermédios;

8. Trabalho extraordinário

Quadro 9 - Trabalho extraordinário segundo o sexo

Modalidade de prestação de trabalho	HOMENS	MULHERES
Trabalho extraordinário diurno	396 Horas	221 Horas
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	28 Horas	35,30 Horas
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	36 Horas	122,30 Horas
Trabalho em dias de feriado	10 Horas	37 Horas

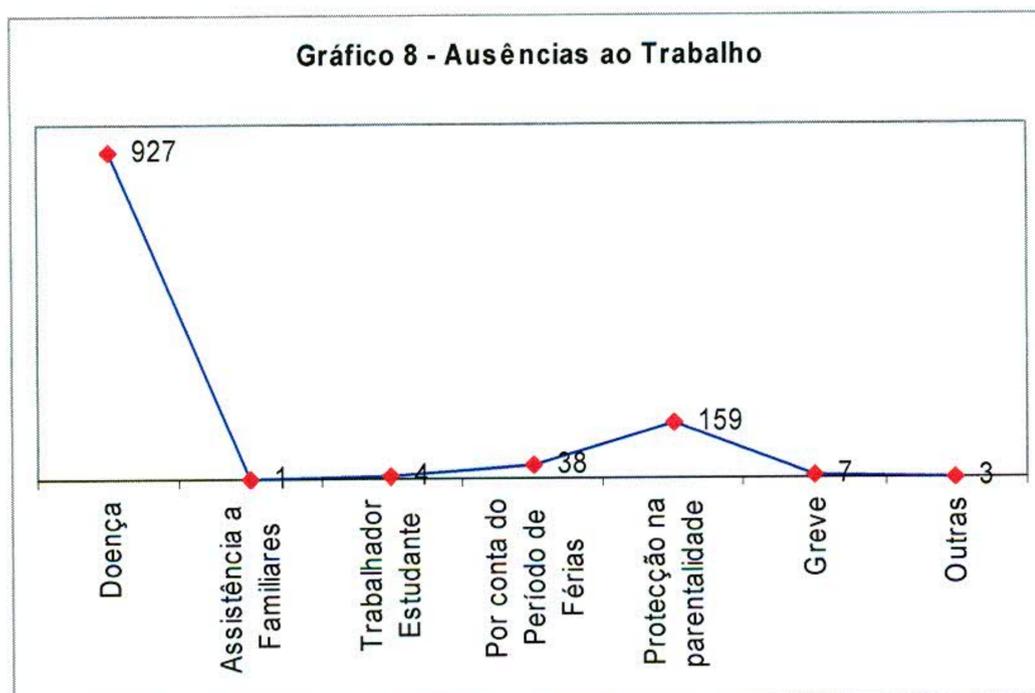
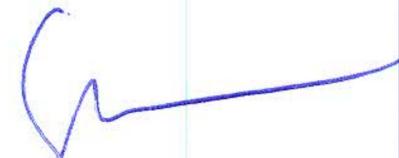
Ao longo do ano de 2011, foram prestadas 885.60 horas de trabalho extraordinário, em horas de trabalho extraordinário diurno, em trabalho em dias de feriado e em dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

Este trabalho foi maioritariamente desenvolvido pelo sexo masculino. O número de horas prestadas em trabalho extraordinário aumentou em comparação ao ano anterior.

9. Ausência ao trabalho

Quadro 10 - 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
Total	H			3		34	5		42
	M				12	289	778	18	1097
	T			3	12	323	783	18	1139
Falecimento de familiar	H								
	M								
	T								
Doença	H			3		14			17
	M				12	119	771	8	910
	T			3	12	133	771	8	927
Assistência a familiares	H								
	M					1			1
	T					1			1
Trabalhador-estudante	H								
	M					4			4
	T					4			4
Por conta do período de férias	H					19	5		24
	M					10	4		14
	T					29	9		38
Proteção na Parentalidade	H								
	M					150		9	159
	T					150		9	159
Casamento	H								
	M								
	T								
Greve	H					1			1
	M					4	2		6
	T					5	2		7
Outras	H								
	M					1	1	1	3
	T					1	1	1	3



Avaliar a assiduidade dos trabalhadores como fator diretamente associado à produtividade é uma exigência da gestão, pelo que este indício assume especial relevo.

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2011 foi de 1139 dias, valor inferior ao de 2010 (1381 dias).

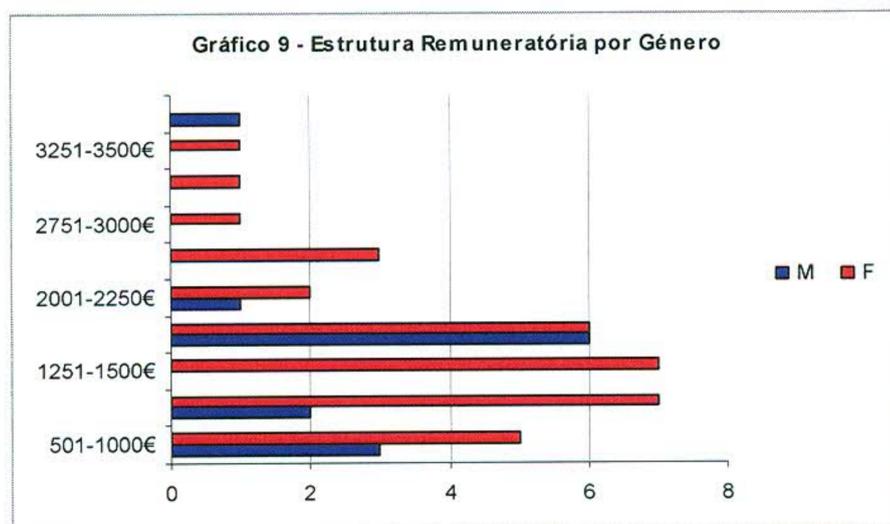
Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença que atingiu os 927 dias, corresponde a 81,3% do total dos dias de ausência.

A ausência motivada pela parentalidade registou um total de 159 dias, correspondendo a 13,9% do total de ausências.

Os trabalhadores da carreira de assistente técnico são os que contabilizaram um maior número de ausências, registando um total de 771 dias, representando 83,2% do total.

IV - Encargos com pessoal

1. Estrutura remuneratória por Género



Considerando as remunerações mensais base ilíquidas e os suplementos regulares, verifica-se que 26% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1501-1750€.

2. Total de encargos

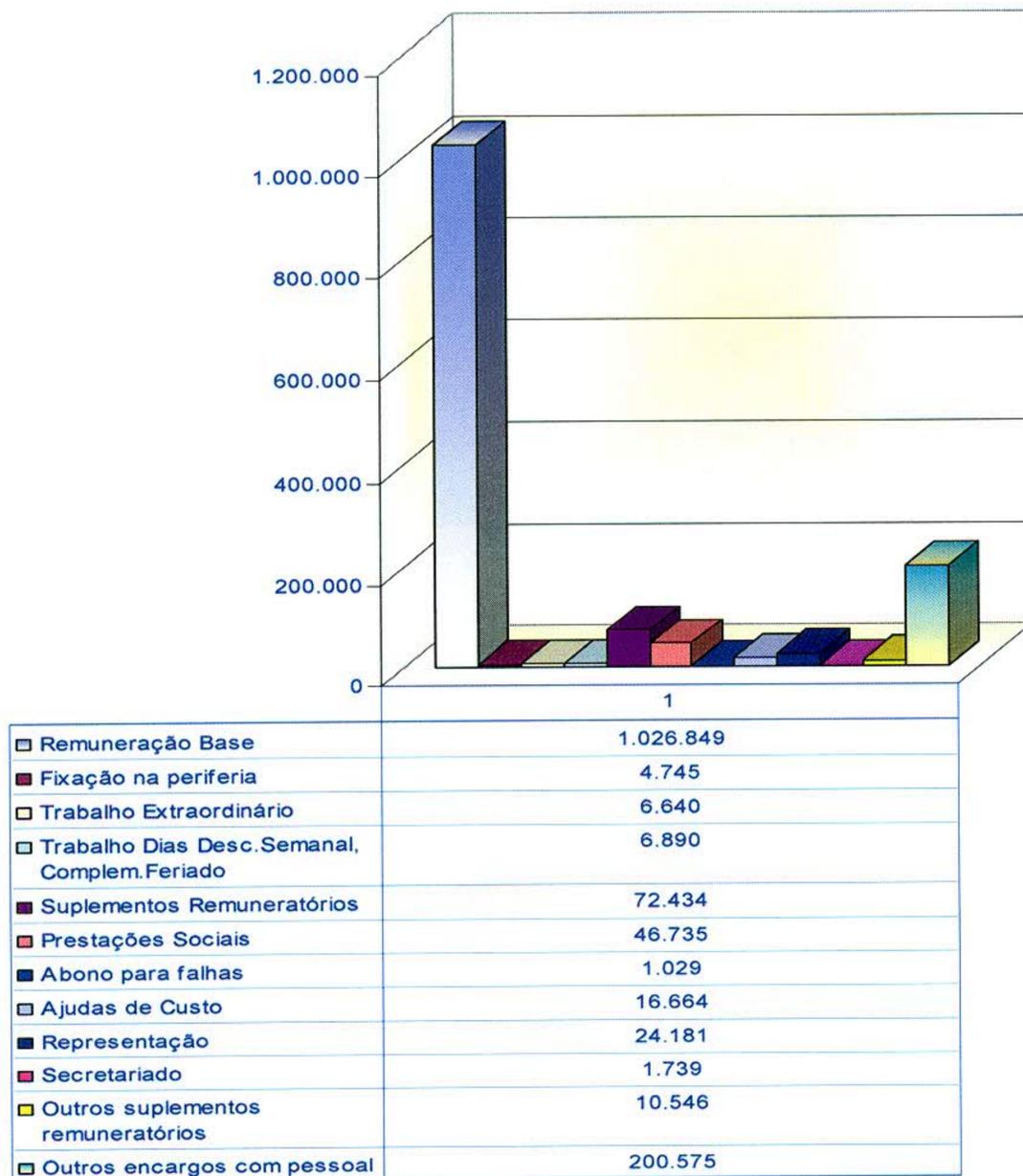
Quadro 11 - Total dos Encargos

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	1.026.849,00
Prémios de desempenho	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	6.640,00
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	6.890,00
Suplementos remuneratórios	72.434,00
Prestações Sociais	46.735,00
Abono para falhas	1.029,00
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	16.664,00
Transferências de localidade	
Representação	24.181,00
Secretariado	1.739,00
Outros suplementos remuneratórios	10.546,00
Outros encargos com pessoal	200.575,00
Fixação na periferia	4.745,00



Outros	
TOTAL	1.419.027,00

Gráfico 10 - Encargos



Do total dos encargos com pessoal, 72,3% referem-se à remuneração base dos efetivos de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, contratos de trabalho no âmbito do código do trabalho e honorários dos contratos de avença.

O valor em ajudas de custo deve-se, fundamentalmente, às deslocações ao estrangeiro associadas à participação da Direção-Geral das Artes em eventos internacionais, tendo em

consideração as atribuições deste serviço público em matéria de internacionalização das artes.

3. Encargos com prestações sociais

Quadro 12 - Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	675,00
Subsídio de refeição	38.959,00
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e Adoção).	7.101,00
TOTAL	46.735,00

Os encargos com as prestações sociais correspondem unicamente ao abono de família e ao subsídio de refeição, tal como no ano anterior.

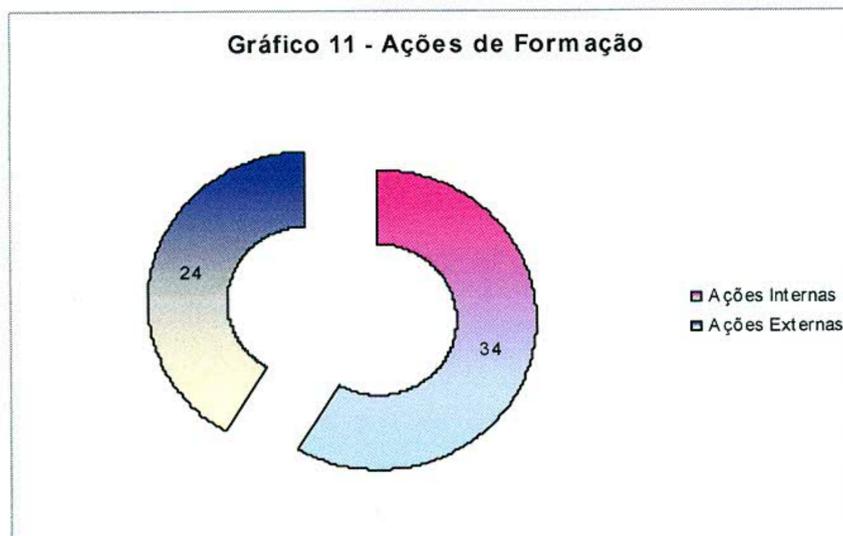
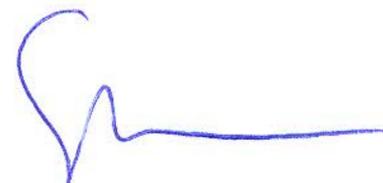
V - Formação Profissional

1. Ações de formação

Quadro 13 - Ações de formação profissional por tipo de ação e segundo a duração

Formação profissional duração das ações	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas ou mais
Internas	34			
Externas	17	6		1
Total	51	6		1

Verificou-se que o número de ações de formação frequentadas foi inferior ao ano anterior.



Em relação à formação interna, foram realizadas algumas ações de formação nas Instalações da DGArtes, designadamente a ação subordinada ao tema: “Novo Acordo Ortográfico - As alterações e o novo grafismo na comunicação escrita”.

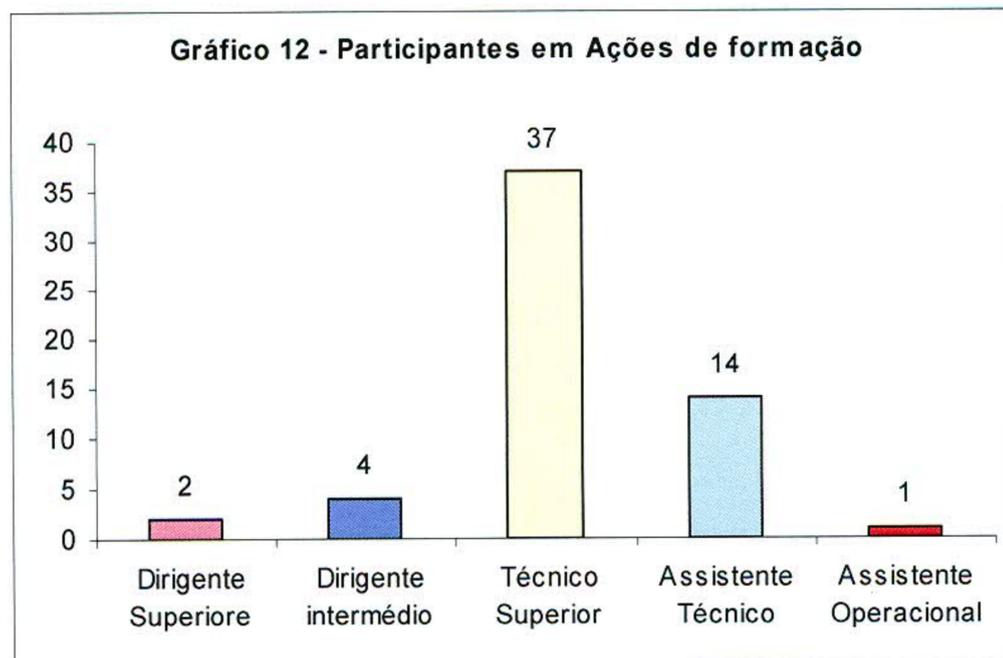
No que concerne às ações de formação externas, que totalizam o número de 24, estas realizaram-se maioritariamente no Instituto Nacional de Administração (INA).

Todas as ações de formação realizaram-se em regime presencial.

2. Participantes e Horas despendidas em ações de formação

Quadro 14 - Participantes por grupo de pessoal e 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
Número total de participantes	1	1	1	3	37	14	1	58
Nº de participantes em ações internas	1	1	1	2	20	8	1	34
Nº de participantes em ações externas				1	17	6		24

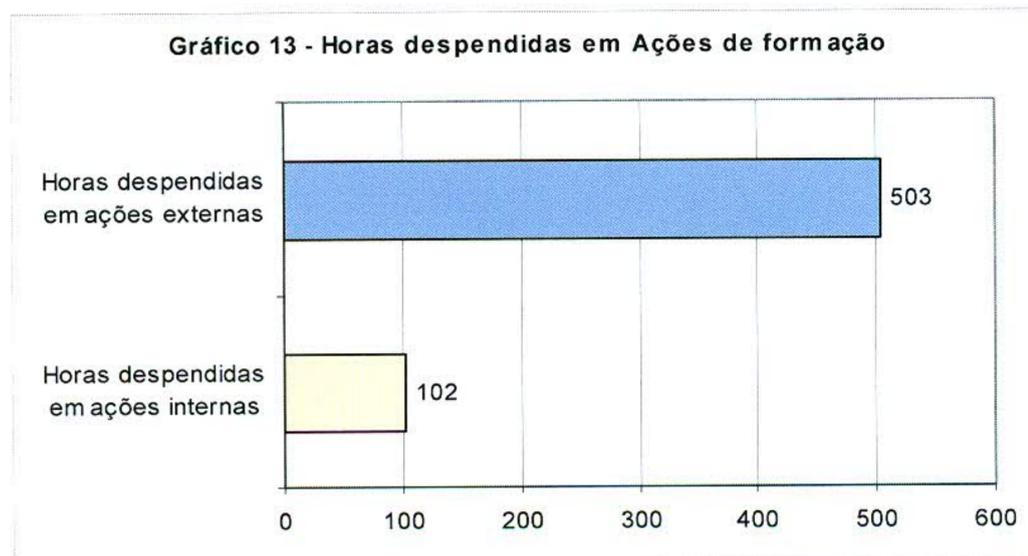


No ano de 2011, apurou-se um total de 58 participações em formação, decompondo-se estas em 34 ações internas e 24 em ações externas.

Frequentaram estas ações de formação todos os grupos de pessoal, constatando-se, no entanto, uma maior incidência entre os trabalhadores da carreira técnica superior (37 trabalhadores abrangidos) equivalendo a 63,8% dos participantes.

Quadro 15 - 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	3	3	3	13	312	268	3	605
Horas despendidas em ações internas	3	3	3	6	60	24	3	102
Horas despendidas em ações externas participantes em ações externas				7	252	244		503



Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 605 horas.

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 312 horas presenciais.

3. Encargos anuais com a formação

Quadro 16 - Encargos com formação

Tipo de Acção	Valor (Euros)
Total	4.431,00
Despesas com acções internas	1.181,00
Despesas com acções externas	3.250,00

A despesa com as ações de formação interna foi de 1.181,00€ e com as ações de formação externa foi de 3.250,00€.

Os custos totais com a formação, em 2011, foram 4.431,00€.



VI - Relações Profissionais e Disciplina

Quadro 17 - Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	10
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

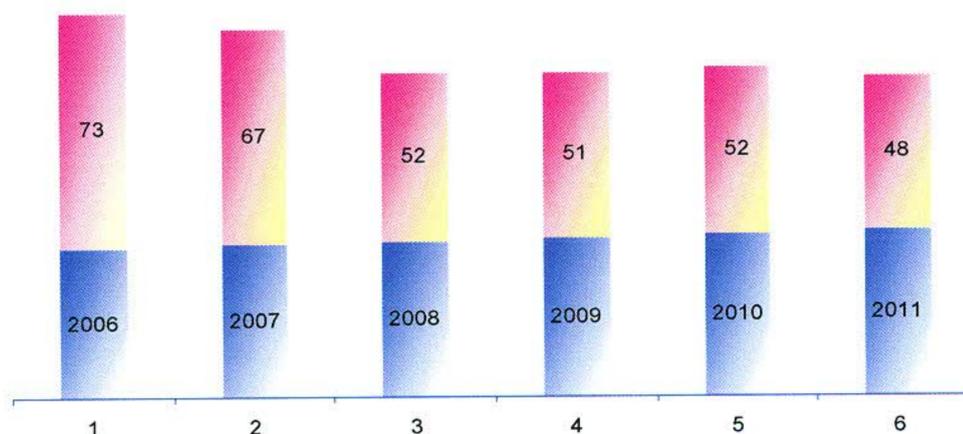
Quadro 18 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
* Cessação da comissão de serviço	

No que respeita à participação em associações sindicais, e a partir dos descontos através de débito no vencimento, conclui-se que existem pelo menos 10 trabalhadores sindicalizados na DGArtes.

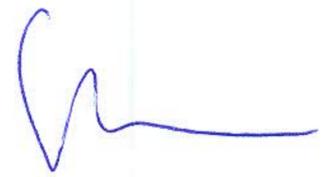
VII - Considerações finais

Gráfico 14 - Total de trabalhadores



A análise global do Balanço Social da Direção Geral das Artes reportado a 2011 permite concluir:

- A DGArtes, em 31 de dezembro de 2011, em termos de efetivos globais dispunha de um total de 48 trabalhadores, dos quais 13 são do sexo masculino e 35 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 (54,2%) seguido do grupo de pessoal assistente técnico (29,2%).
- Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo 44,5% do total dos efetivos situa-se na faixa etária dos 35 e 39 anos.
- Relativamente à estrutura habilitacional, salienta-se o elevado número de efetivos com habilitações superiores com 62,5%, logo seguidos pelos efetivos com 12 anos de escolaridade, que atinge 27,1%.
- A análise das saídas ocorridas permite-nos concluir que no ano de 2011, saíram 10 efetivos e o valor registado em 2010 foi de 7 saídas.



- 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 2010 houve uma diminuição de faltas dos trabalhadores.
- Quanto às formações profissionais foram registadas 51 ações de formação internas (34) e externas (24), com um total de 58 participantes. Foram gastas 605 horas em formação.
- Tanto no ano de 2010 como em 2011 constata-se uma significativa disponibilidade dos trabalhadores em fazer horas extraordinárias, demonstrando um forte empenho na prossecução dos objetivos desta Direção.