



# BALANÇO SOCIAL 2012



GOVERNO DE  
PORTUGAL

SECRETÁRIO DE ESTADO  
DA CULTURA

*dg*ARTES  
DIREÇÃO-GERAL  
DAS ARTES

## ÍNDICE

I - INTRODUÇÃO .....	3
II - ORGANOGRAMA DA DGARTES .....	4
III - RECURSOS HUMANOS .....	4
1. EFETIVOS .....	4
2. ESTRUTURA ETÁRIA .....	7
3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....	9
4. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS TRABALHADORES .....	10
5. ADMISSÕES .....	11
6. SAÍDAS .....	12
7. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO .....	14
8. MODALIDADES DE HORÁRIOS .....	14
9. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO .....	15
10. AUSÊNCIA AO TRABALHO .....	16
IV - ENCARGOS COM PESSOAL .....	18
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO .....	18
2. TOTAL DE ENCARGOS .....	19
3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	21
V - FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....	22
1. AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	22
2. PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	22
3. ENCARGOS ANUAIS COM FORMAÇÃO .....	24
VI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....	24
VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	25

## I - INTRODUÇÃO

O Decreto-Lei nº 190/96 de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, determina que todos os serviços e organismos da Administração Pública com um número mínimo de 50 trabalhadores devem proceder anualmente à elaboração do Balanço Social com referência a 31 de dezembro do ano anterior.

A análise de avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permite uma reflexão sobre a estratégia a adotar relativamente à gestão dos recursos humanos desta Direção-Geral, por forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, 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 eficácia e eficiência deste serviço.

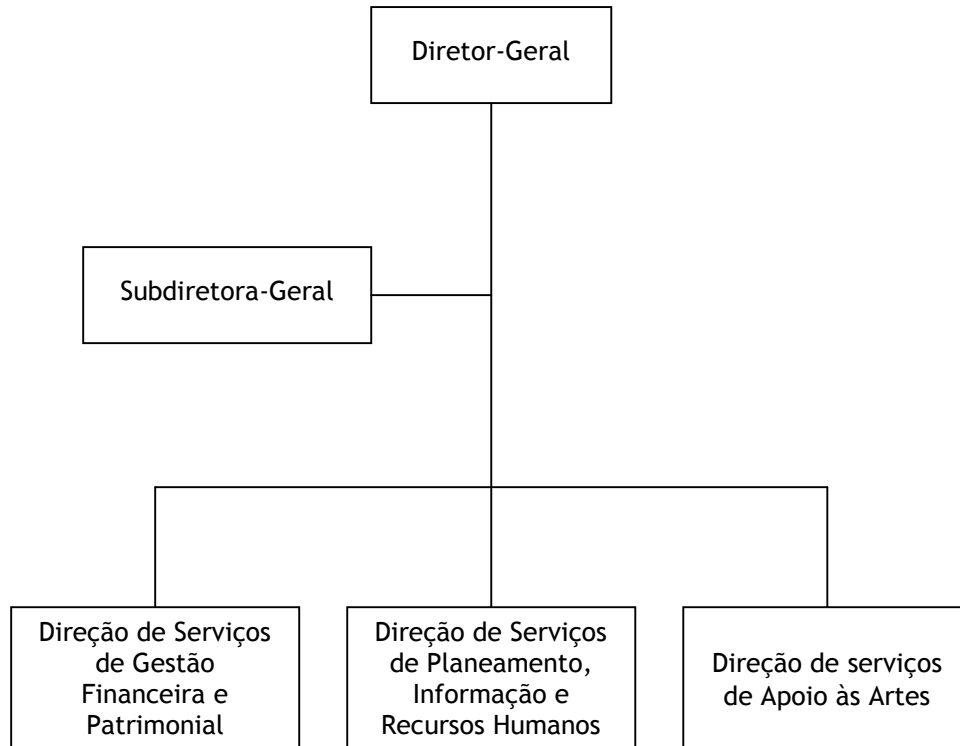
A informação para a elaboração do Balanço Social é prestada pela Secção de Pessoal e Expediente.

Direção Geral das Artes, 20 de março de 2013

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 2012 totalizava 51, nos seguintes regimes:

- 39 Trabalhadores em contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado;
- 5 Trabalhadores em comissão de serviço;
- 1 Trabalhador em contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho;
- 6 Trabalhadores em regime de contrato de avença.

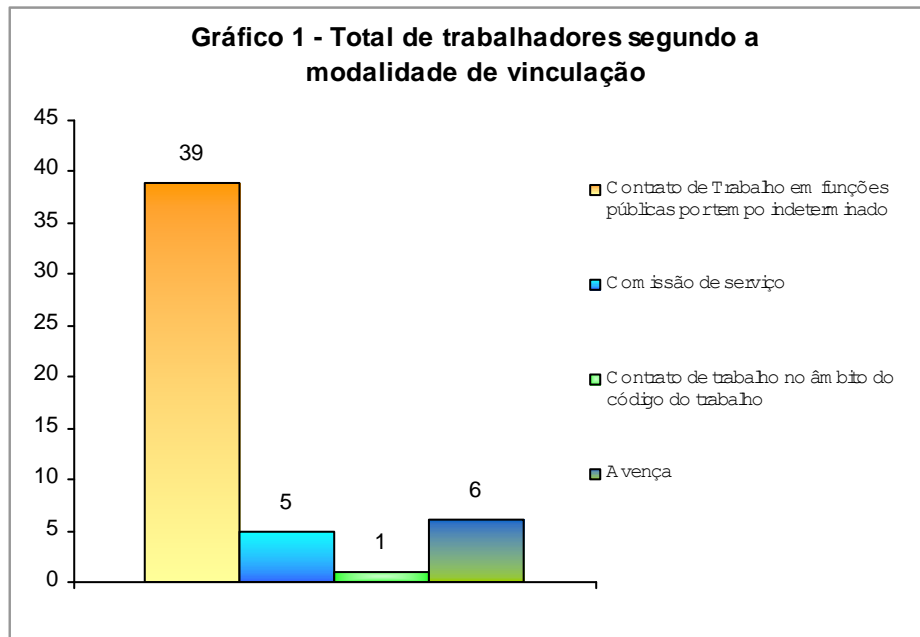
**Quadro 1 - Total de trabalhadores por grupo de pessoal, segundo a modalidade de vinculação e género**

Recursos Humanos	SEXO	DIRIGENTE Superior (1º Grau)	DIRIGENTE Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Total de efetivos	H	1		1		7	2	1	12
	M		1	2		23	11	2	38
	T	1	1	3		30	13	3	51
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	H					6	2	1	9
	M					17	11	2	30
	T					23	13	3	39
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H	1		1					2
	M		1	2					3
	T	1	1	3					5
Contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho por tempo indeterminado	H								
	M					1			1
	T					1			1
Prestação de serviços	H					1			1
	M					5			5
	T					6			6

Em comparação com o ano anterior, em que se registava um total de 48 efetivos, houve um acréscimo de 3 trabalhadores.

O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (30) é o Técnico Superior que representa uma taxa de 58,8% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal Assistente Técnico, com 13 efetivos, a que corresponde uma taxa de 25,5%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é o dos Dirigentes Intermédios e dos Assistentes Técnicos com 3 efetivos, que corresponde a uma taxa de 5,9% respetivamente, seguido dos Dirigentes Superiores com 2 representando uma taxa de 3,9%.

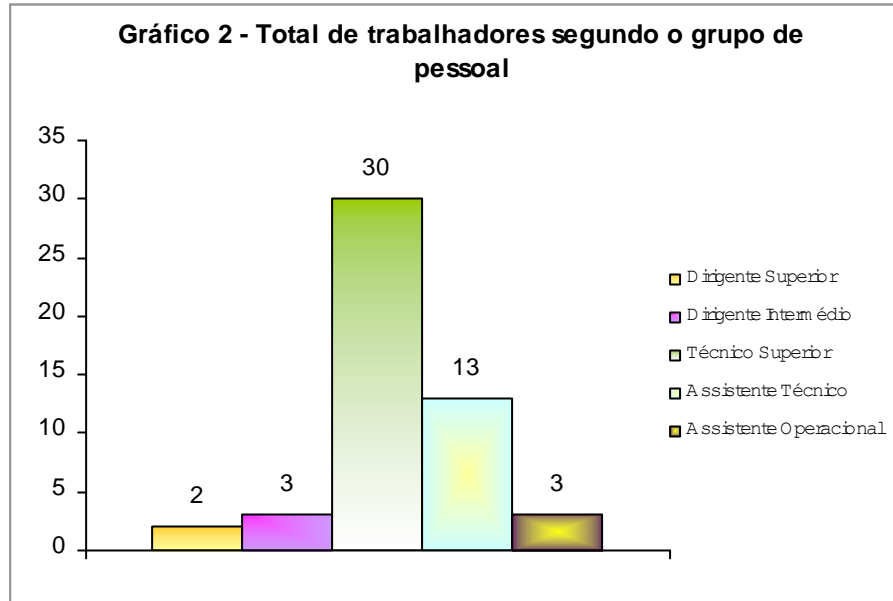
Em relação ao ano anterior em que se registaram 2 trabalhadores avançados (INOV-ART), houve um acréscimo de 4 trabalhadores em regime de contrato de avença o que corresponde a uma taxa de 7,8%. Destes trabalhadores 3 dizem respeito a elementos de Comissões de Acompanhamento e Avaliação e 1 é Assessor de Imprensa.



O gráfico evidencia que 76,5% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado. A segunda maior fatia pertence aos trabalhadores que se encontram com contrato de avença, embora apenas 6% destes trabalhadores prestem serviço efetivo na DGArtes, respeitando os remanescentes a elementos de Comissões de Acompanhamento e Avaliação.

Seguem-se os trabalhadores que se encontram em comissão de serviço com uma taxa de 9,8%.

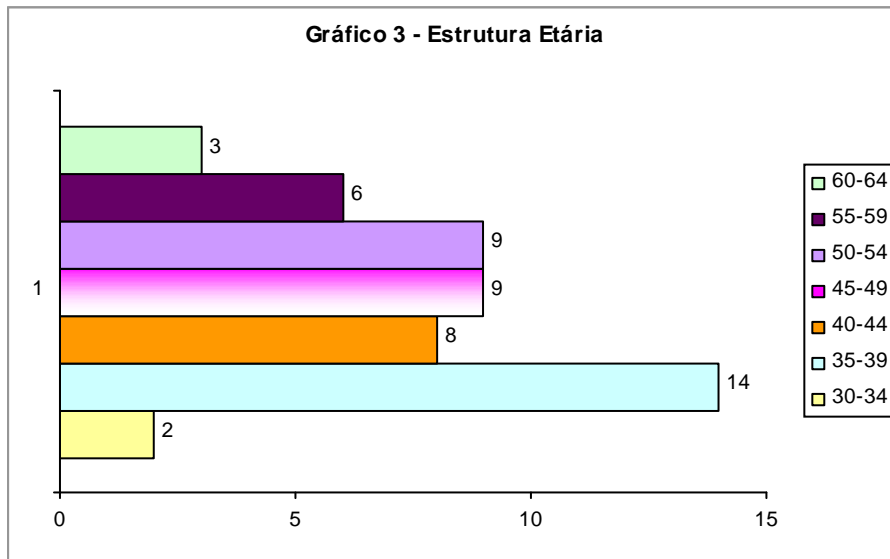
O contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho representa uma taxa de 2% do total dos efetivos.



## 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	2
35 - 39	2	12	14
40 - 44	3	5	8
45 - 49	4	5	9
50 - 54	1	8	9
55 - 59	2	4	6
60 - 64		3	3
65 - 69			
70 e mais			
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>51</b>
		<b>Média Etária</b>	<b>49,1</b>



O escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido no intervalo entre os 35 e os 39 anos, situação similar ao ano transato. Neste escalão estão 14 trabalhadores pertencentes a quase todas as carreiras exceto aos Assistentes Operacionais.

Este escalão abrange 27,4% dos efetivos da DGArtes.

No que se refere os efetivos jovens, não se regista qualquer trabalhador no escalão etário entre os 20-24 anos e os 25-29 anos. Os efetivos mais jovens estão no escalão etário imediatamente seguinte, entre os 30-34 anos.

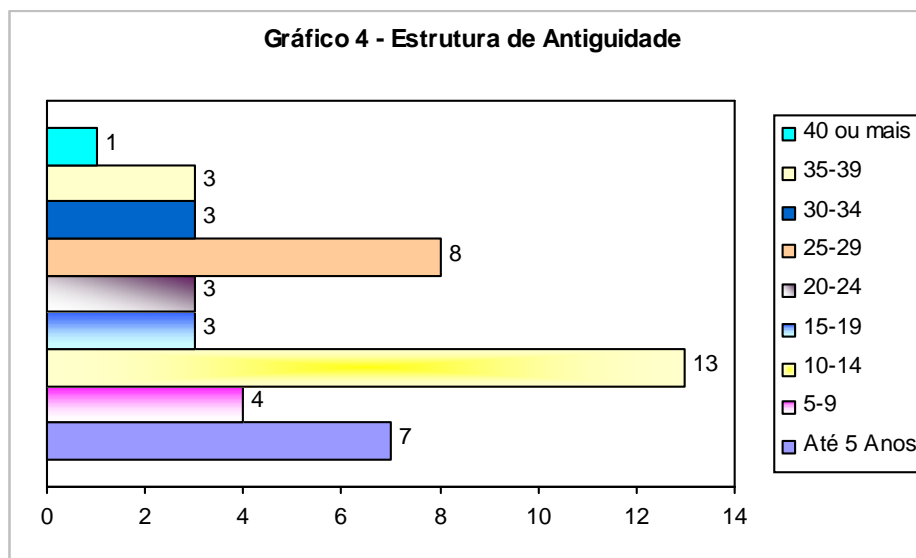
A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 49,1 anos, ligeiramente superior verificada no ano 2011 que foi de 44,5 anos.



### 3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

Quadro 3 - Nível de antiguidade segundo o sexo

Estrutura antiguidades (em 31 de dezembro)	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Até 5 anos	3	4	7
5 - 9		4	4
10 - 14	3	10	13
15 - 19		3	3
20 - 24	3		3
25 - 29	1	7	8
30 - 34		3	3
35 -39		3	3
40 ou mais anos	1		1
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>34</b>	<b>45</b>
		Nível médio de antiguidade	18



Nesta Direção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 18 anos, superior à verificada no ano de 2011.

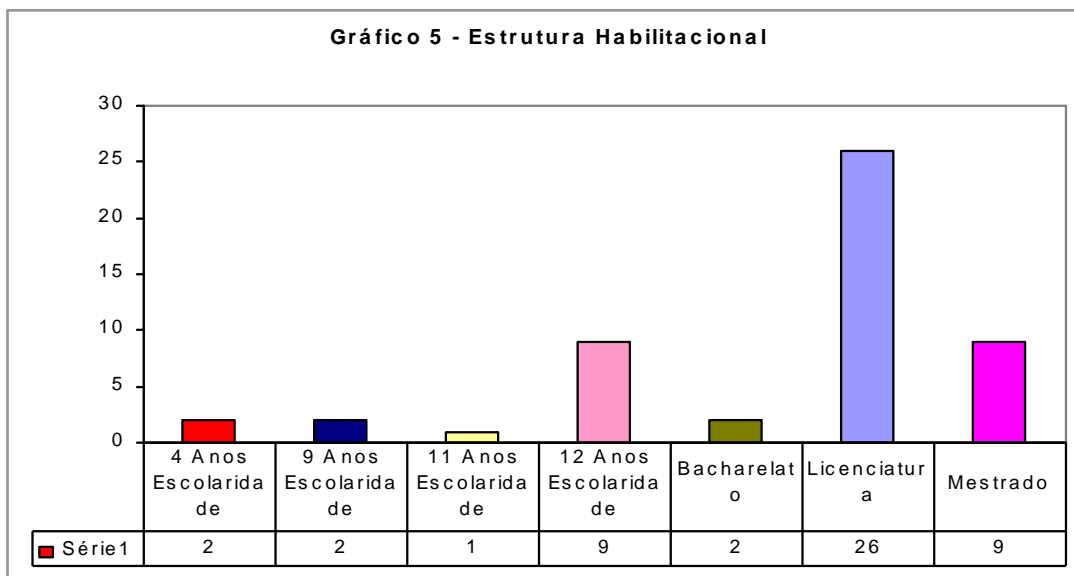
É no intervalo entre 10 e 14 anos de antiguidade, que existe o maior número de trabalhadores - 13 - que corresponde a uma taxa de 28,9%.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é neste mesmo intervalo que se situa a antiguidade do maior número de mulheres. Em relação à antiguidade dos homens, o maior número, situa-se nos intervalos, até 5 anos, entre os 10-14 anos e entre os 20-24 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	2
6 anos de escolaridade			
9 anos de escolaridade	1	1	2
11 anos de escolaridade		1	1
12 anos de escolaridade	1	8	9
Bacharelato	1	1	2
Licenciatura	5	21	26
Mestrado	3	6	9
Doutoramento			
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>39</b>	<b>51</b>



Da análise dos dados verifica-se que a licenciatura é o grau de habilitação literária com maior representatividade na DGArtes, com 51%. A percentagem referente ao ano anterior era de 45,8%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Licenciatura e Mestrado) é de 68,6%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 17,6% do total dos trabalhadores.

## 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		1		3
	M			1		5	2	1	9
	T			2	1	5	3	1	12
Procedimento Concursal	H								
	M								
	T								
Mobilidade interna	H						1		1
	M					1	2	1	4
	T					1	3	1	5
Comissão de Serviço	H			1	1				2
	M			1					1
	T			2	1				3
Outras situações	H								
	M					4			4
	T					4			4

No ano de 2012 ocorreram as seguintes admissões nos cargos e nas carreiras desta Direção-Geral:

**- Foram nomeados em comissão de serviço 3 novos Dirigentes:**

\* No cargo de Direção Intermédia de 1º grau: 2 Diretores de Serviço

\* No cargo de Direção Intermédia de 2º grau: 1 Chefe de Divisão, que entretanto foi suprimido pelo cargo de Direção Intermédia de 1º grau.

**- Na carreira Técnica Superior:**

\* 1 Técnico Superior através de mobilidade interna.

**- Na carreira de Assistente Técnico:**

\* 3 Assistentes Técnicos através de mobilidade interna.

\* 1 Assistente Operacional através de cedência de interesse público.

**- Outras situações:**

\* 4 Técnicos Superiores através de regime de contrato de avença.

## 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
	M				2				2
	T				3				3
Outras situações	H				1				1
	M				2				2
	T				3				3

No ano de 2012 registaram-se 3 saídas desta Direção-Geral, todas elas alusivas a dirigentes intermédios de 2º grau.

**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					1	1		2
Exoneração								
Reforma/Aposentação								
Limite de idade								
Mobilidade Interna					1			1
Cedência								
Mútuo acordo								
Outros					4	3		7
<b>Total</b>					<b>6</b>	<b>4</b>		<b>10</b>

Durante o ano de 2012, saíram definitivamente 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 2012 foi igual ao registado no ano anterior.

O motivo de saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com as situações que a seguir se enunciam:

**Na carreira técnica superior as saídas ficaram a dever-se:**

- \* Falecimento
- \* Mobilidade interna
- \* Outros motivos

**Na carreira de assistente técnico as saídas ficaram a dever-se:**

- \* Falecimento
- \* Outros motivos

## 7. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

Quadro 8 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, segundo o motivo e género

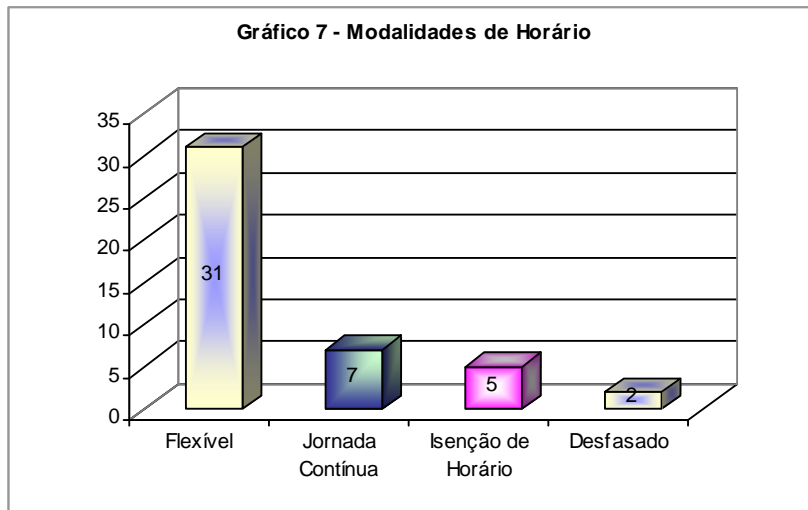
Grupo/Cargo/Carreira Tipo de Mudança	DIRIGENTE Superior (1º Grau)	DIRIGENTE Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	TÉCNICO Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)								
Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)								
Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)								
Procedimento Concursal								
Consolidação da mobilidade na categoria (3)					3	2		
<b>Total</b>								

Resultante do estabelecido no Orçamento de Estado de 2011/2012, no que respeita à proibição das valorizações remuneratórias, não se verificou no ano de 2012 mudanças de situações de trabalhadores, foram apenas efetuadas 5 consolidações da mobilidade na categoria.

## 8. MODALIDADES DE HORÁRIOS

Quadro 9 - 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					17	13	1	31
Jornada contínua					6		1	7
Específico								
Isenção de horário	1	1	3					5
Desfasado					1		1	2



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 68,9% dos trabalhadores.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, estão 15,6% dos trabalhadores. Praticam horário flexível 31 trabalhadores.

- Com isenção de horário temos:

- \* 2 Dirigentes superiores;
- \* 3 Dirigentes intermédios;

- Com horário desfasado temos:

- \* 1 Assistente técnico;
- \* 1 Assistente operacional;

## 9. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

Quadro 10 - Trabalho extraordinário segundo o sexo

*n: horas*

Modalidade de prestação de trabalho	HOMENS	MULHERES	TOTAL
Trabalho extraordinário diurno	28		28
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		12	12
Trabalho em dias de descanso semanal complementar		12	12
Trabalho em dias de feriado	55:30	148	203:30
<b>TOTAL</b>	<b>83:30</b>	<b>172</b>	<b>255:30</b>

Ao longo do ano de 2012, foram prestadas 255,30 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.

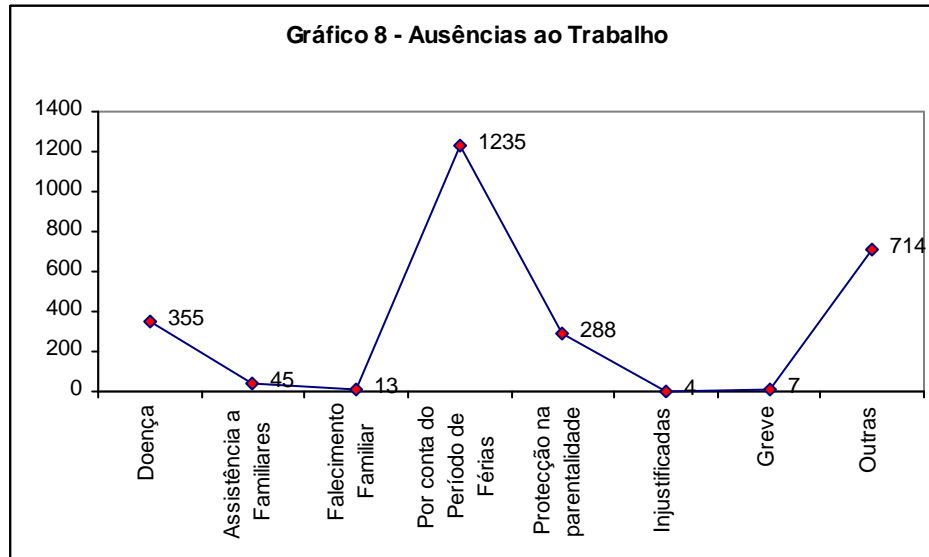
Este trabalho foi maioritariamente desenvolvido pelo sexo feminino. O número de horas prestadas em trabalho extraordinário diminuiu significativamente em comparação ao ano anterior.

## 10. AUSÊNCIA AO TRABALHO

Quadro 11 - 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	23		16	2	284	103	29	457
	M		132	98	28	1321	560	65	2204
	T	23	132	114	30	1605	663	94	2661
Falecimento de familiar	H					4			4
	M			4		2	3		9
	T			4		6	3		13
Doença	H					2			2
	M			53		182	118		353
	T			53		184	118		355
Assistência a familiares	H								
	M					15	30		45
	T					15	30		45
Trabalhador-estudante	H								
	M								
	T								
Por conta do período de férias	H	5		16		217	85	27	350
	M		12	34	10	467	315	47	885
	T	5	12	50	10	684	400	74	1235
Proteção na Parentalidade	H								
	M		120			166		2	288
	T		120			166		2	288
Injustificadas	H								
	M					2	2		4
	T					2	2		4
Greve	H					3			3
	M					4			4
	T					7			7
Outras	H	18			2	58	18	2	98
	M			7	18	483	92	16	616
	T	18		7	20	541	110	18	714





O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2012 foi de 2661 dias, valor bastante superior ao de 2011 (1139 dias).

Deste total, o número mais significativo relaciona-se por conta do período de férias com 1235 dias, que corresponde a 46,4% do total dos dias de ausência.

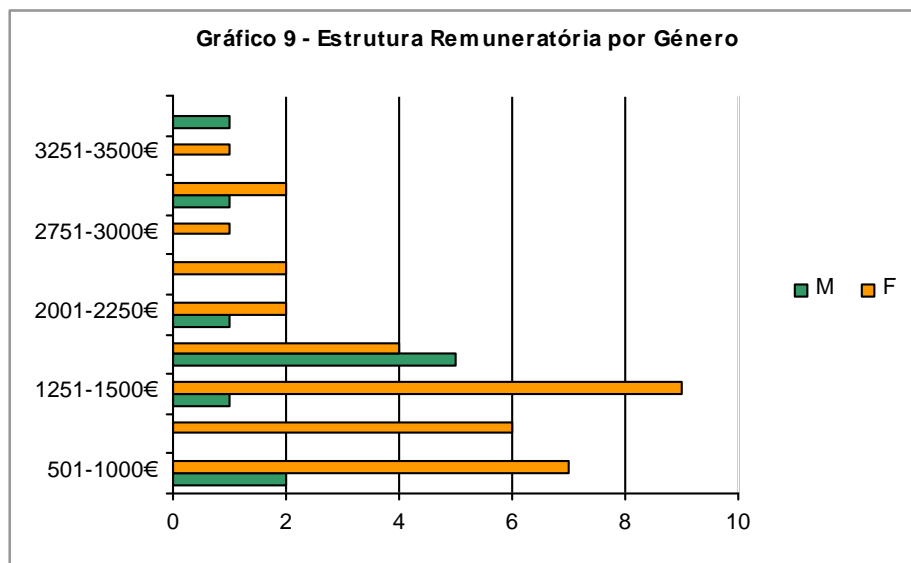
A ausência motivada pela doença registou um total de 355 dias, correspondendo a 13,3% do total de ausências.

No ano 2012 registaram-se 7 ausências ao serviço por motivo de greve, todas elas pertencentes à carreira técnica superior.

Neste ano verificou-se que 1 técnico superior esteve ausente do serviço devido a um pedido de equiparação a bolseiro para realização do Doutoramento.

#### IV - ENCARGOS COM PESSOAL

##### 1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO



Considerando as remunerações mensais base ilíquidas e os suplementos regulares, verifica-se que 22,2% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1251-1500€.

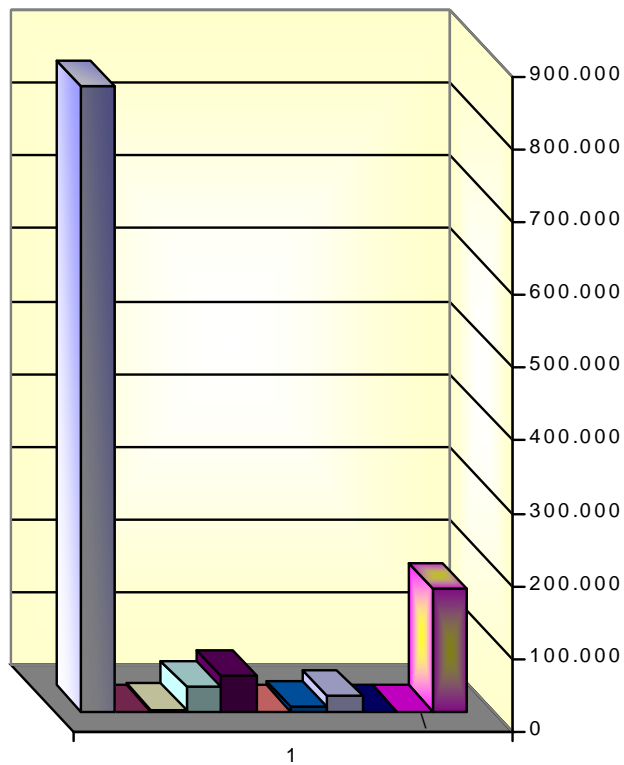
Este escalão abrange 10 trabalhadores, 9 dos quais do sexo feminino e 1 do sexo masculino.

## 2. TOTAL DE ENCARGOS

Quadro 11 - Total dos Encargos

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	858.380,85
Prémios de desempenho	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	162,56
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	3.525,24
Suplementos remuneratórios	34.404,26
Prestações Sociais	49.578,36
Abono para falhas	960,69
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	6.373,97
Transferências de localidade	
Representação	21.656,98
Secretariado	1.259,59
Outros suplementos remuneratórios	465,23
Outros encargos com pessoal	168.762,74
Fixação na periferia	
Outros	
<b>TOTAL</b>	<b>1.145.530,47</b>

Gráfico 10 - Encargos



	1
Remuneração Base	858.381
Trabalho Extraordinário (diurno e noturno)	163
Trabalho Dias Desc. Semanal, Complem. Feriado	3.525
Suplementos Remuneratórios	34.404
Prestações Sociais	49.578
A bono para falhas	961
Ajudas de Custo	6.374
Representação	21.657
Secretariado	1.260
Outros suplementos remuneratórios	465
Outros encargos com pessoal	168.763

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.

Do total dos encargos, apenas 0,6% dizem respeito às ajudas de custo, que se deve 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	245,21
Subsídio de refeição	41.559,04
Subsídio de funeral	1.949,08
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e Adoção).	5.825,03
<b>TOTAL</b>	<b>49.578,36</b>

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

## 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				
Externas	75	8	1	1
Total	75	8	1	1

Verificou-se que o número de ações de formação frequentadas em 2012 (85) foi muito superior ao do ano 2011 (24).

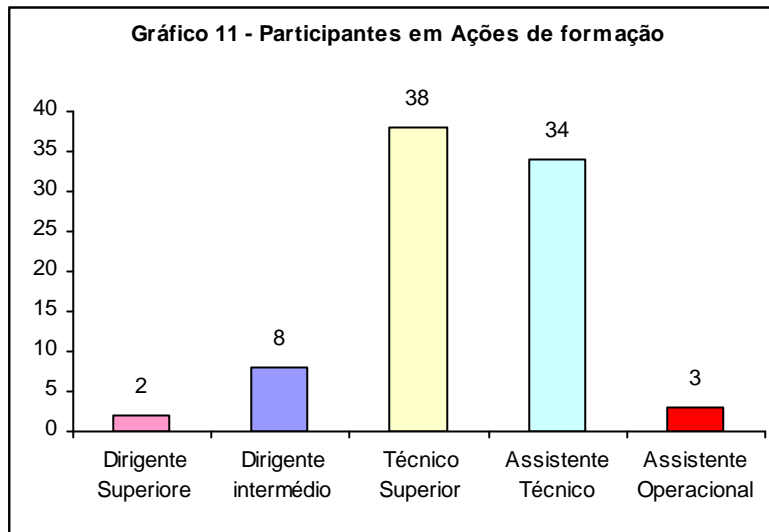
Estas ações de formação externas foram realizadas maioritariamente na Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

As ações de formação realizaram-se na sua maioria em regime presencial, mas também em regime misto (presencial e e-learning).

### 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	8		38	34	3	85
Nº de participantes em ações internas								
Nº de participantes em ações externas	1	1	8		38	34	3	85



No ano de 2012, apurou-se um total de 85 participações em formação.

Frequentaram estas ações de formação, trabalhadores de todos os grupos/cargos da Direção-Geral, constatando-se, no entanto, uma maior incidência entre os trabalhadores da carreira técnica superior (38 trabalhadores abrangidos) correspondendo a 44,7% 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	75	30	88		580	453	68	1294
Horas despendidas em ações internas								
Horas despendidas em ações externas participantes em ações externas	75	30	88		580	453	68	1294

Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1294 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 580 horas presenciais.

### 3. ENCARGOS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Quadro 16 - Encargos com formação

Tipo de Ação	Valor (Euros)
<b>Total</b>	<b>7.785,00</b>
Despesas com ações internas	
Despesas com ações externas	7.785,00

Os custos totais com a formação, em 2012, foram de 7.785,00€.

### VI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

Quadro 17 - Relações Profissionais

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

Quadro 18 - Disciplina

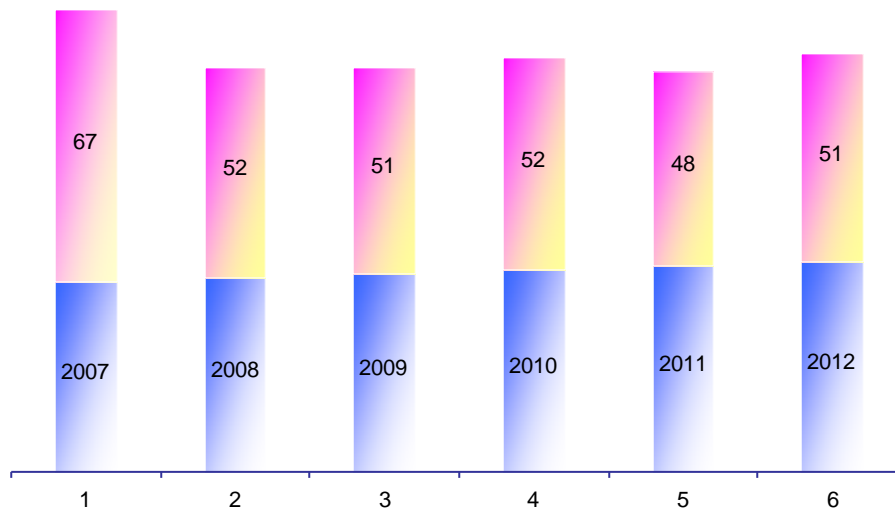
Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	1
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	1
* Arquivados	1
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão	
* Despedimento por fato imputável ao trabalhador	
* Cessação 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 5 trabalhadores sindicalizados na DGArtes, valor que decaiu para metade em relação ao ano de 2011, que era de 10 trabalhadores.



## VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Gráfico 12 - Total de trabalhadores



Na Direção-Geral das Artes, em 31 de dezembro de 2012, em termos de efetivos globais dispunha de um total de 51 trabalhadores, dos quais 12 são do sexo masculino e 39 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 (58,8%) seguido do grupo de pessoal assistente técnico (25,5%).

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo 51 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 68,6%, logo seguidos pelos efetivos com 12º ano de escolaridade, que atinge 17,6%.

A análise das saídas ocorridas permite-nos concluir que no ano de 2012, saíram 10 efetivos, valor registado também em 2011.

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 2011 houve um aumento bastante significativo de faltas dos trabalhadores.

Neste ano esteve ausente 1 técnico superior devido à solicitação de equiparação a bolseiro.

Quanto às formações profissionais foram registadas 85 ações de formação externa. Foram investidas 1294 horas em formação.

De assinalar ainda, um grande decréscimo do número de horas extraordinárias prestadas neste ano, já que só pontualmente houve essa necessidade.