



# Balanço Social

# 2013



GOVERNO DE  
PORTUGAL

SECRETÁRIO DE ESTADO  
DA CULTURA

*dg*ARTES  
DIREÇÃO-GERAL  
DAS ARTES

## Índice

<b>I - INTRODUÇÃO .....</b>	<b>3</b>
<b>II - ORGANOGRAMA DA DGARTES .....</b>	<b>4</b>
<b>III - RECURSOS HUMANOS .....</b>	<b>5</b>
1. EFETIVOS .....	5
2. ESTRUTURA ETÁRIA .....	7
3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE .....	7
4. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS TRABALHADORES .....	8
5. ADMISSÕES .....	9
6. SAÍDAS .....	10
7. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO .....	12
8. MODALIDADES DE HORÁRIOS .....	12
9. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO .....	13
10. AUSÊNCIA AO TRABALHO .....	14
<b>IV - ENCARGOS COM PESSOAL .....</b>	<b>16</b>
1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO .....	16
2. TOTAL DE ENCARGOS .....	17
3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS .....	18
<b>V - FORMAÇÃO PROFISSIONAL .....</b>	<b>19</b>
1. AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	19
2. PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO .....	20
3. ENCARGOS ANUAIS COM FORMAÇÃO .....	21
<b>VI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA .....</b>	<b>22</b>
<b>VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>23</b>

## I - INTRODUÇÃO

A análise e avaliação dos dados facultados pelo Balanço Social permitem uma reflexão sobre a estratégia relativa à gestão dos recursos humanos na Direção-Geral das Artes. A informação constante deste documento serve de base à ação, no sentido de contribuir para a consolidação do seu capital humano e para o desenvolvimento das competências dos seus efetivos.

Este documento visa demonstrar de uma forma clara, recorrendo a um conjunto de quadros e gráficos, a realidade da Direção-Geral das Artes em matéria de recursos humanos.

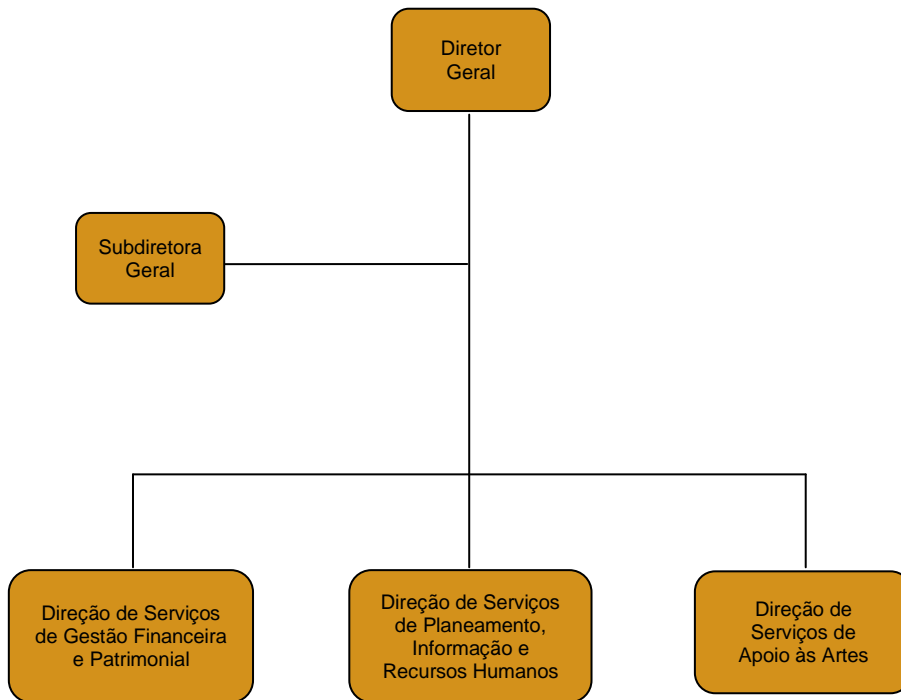
O presente Balanço, relativo ao ano de 2013, foi elaborado nos termos do disposto no D.L. nº 190/96, de 9 de outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública.

Direção Geral das Artes, 20 de março de 2014

O Diretor-Geral

Samuel Rego

## II - ORGANOGRAMA DA DGARTES



### III - RECURSOS HUMANOS

#### 1. EFETIVOS

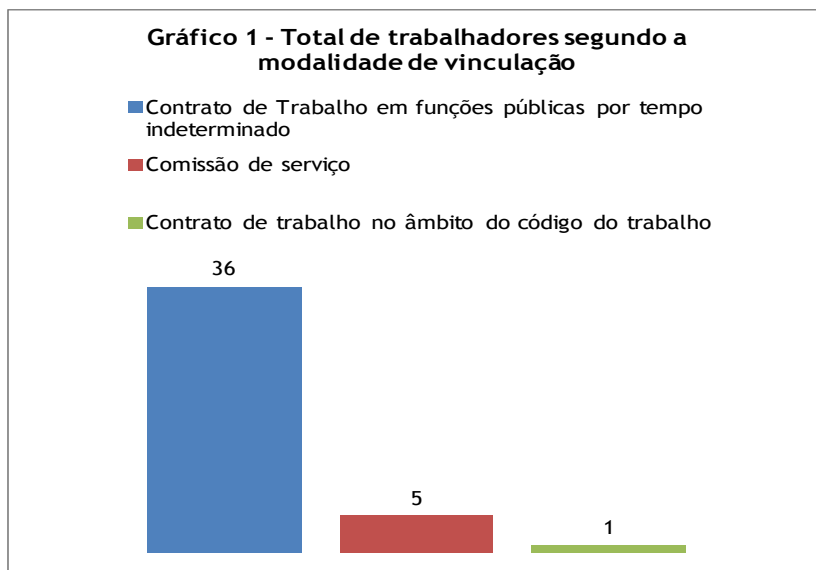
Os 42 trabalhadores existentes na Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2013, encontravam-se distribuídos da seguinte forma, de acordo com as diferentes relações jurídicas de emprego:

- 36 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;

**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				9	1	1	12
	M		1	3		15	9	2	30
	T	1	1	3		24	10	3	42
Contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado	H					9	1	1	11
	M					14	9	2	25
	T					23	10	3	36
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H	1							1
	M		1	3					4
	T	1	1	3					5
Contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho por tempo indeterminado	H								
	M					1			1
	T					1			1

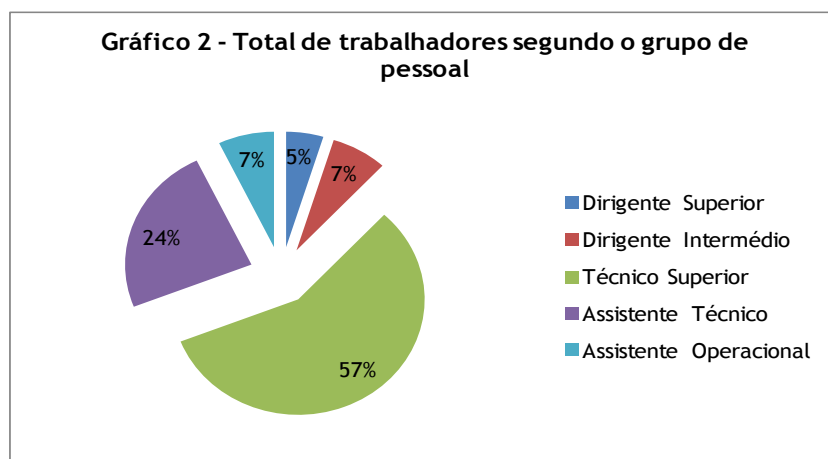
Em comparação com o ano anterior, em que se registava um total de 45 efetivos, houve um decréscimo de 3 trabalhadores.



O gráfico evidencia que 85,7% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Seguem-se os trabalhadores que se encontram em comissão de serviço com uma taxa de 11,9%.

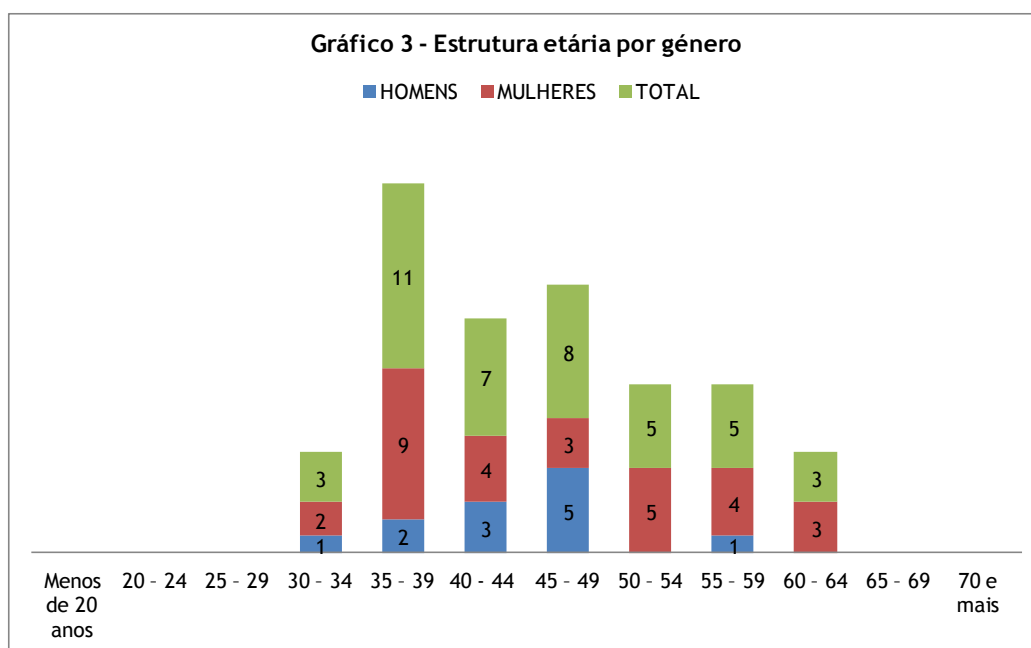
O contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho representa uma taxa de 2,4% do total dos efetivos.



O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (24) é o técnico superior que representa uma taxa de 57,1% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal assistente técnico com 10 efetivos a que corresponde uma taxa de 23,8%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é o dos dirigentes intermédios e dos assistentes operacionais com 3 efetivos, que corresponde a uma taxa de 7,1% respetivamente, seguido dos dirigentes superiores com 2 representando uma taxa de 4,8%.

## 2. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de dezembro de 2013 está representada no quadro e gráfico seguinte:



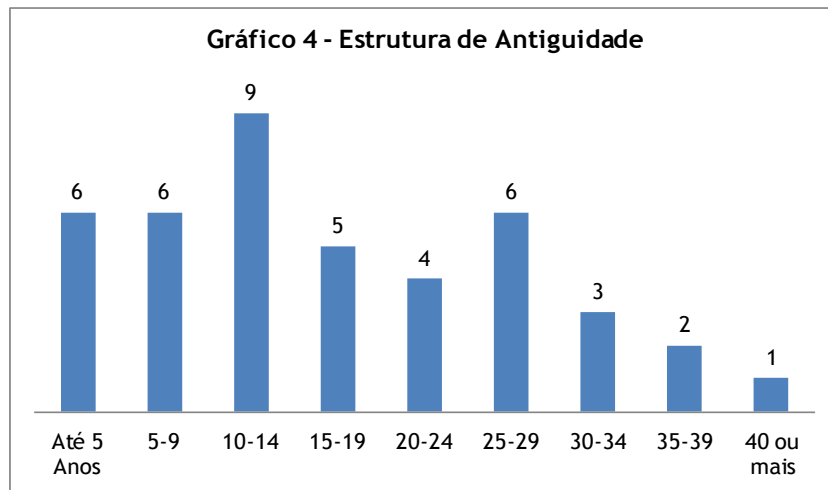
Da análise do gráfico supra, verifica-se que o escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido nos intervalos entre os 35 - 39 e entre os 45 - 49 anos. Nestes escalões estão 19 trabalhadores pertencentes a quase todas as carreiras exceto aos Assistentes Operacionais. Este escalão abrange 45,2% dos efetivos da DGArtes.

Há que salientar a prevalência do género feminino no total dos trabalhadores da DGArtes (71,4%) e constata-se que a maior incidência de trabalhadoras se encontra na faixa dos 35-39 anos (81,8%). Esta faixa etária é que tem maior peso (26,1%) dentro do universo dos trabalhadores da DGArtes.

A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 45,8 anos, inferior à verificada no ano 2012 que foi de 49,1 anos.

## 3. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade dos trabalhadores da DGArtes reflete o número de anos a prestar serviço na DGArtes dos 42 trabalhadores existentes.



Nesta Direção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 17 anos, inferior em 1 ano à verificada em 2012.

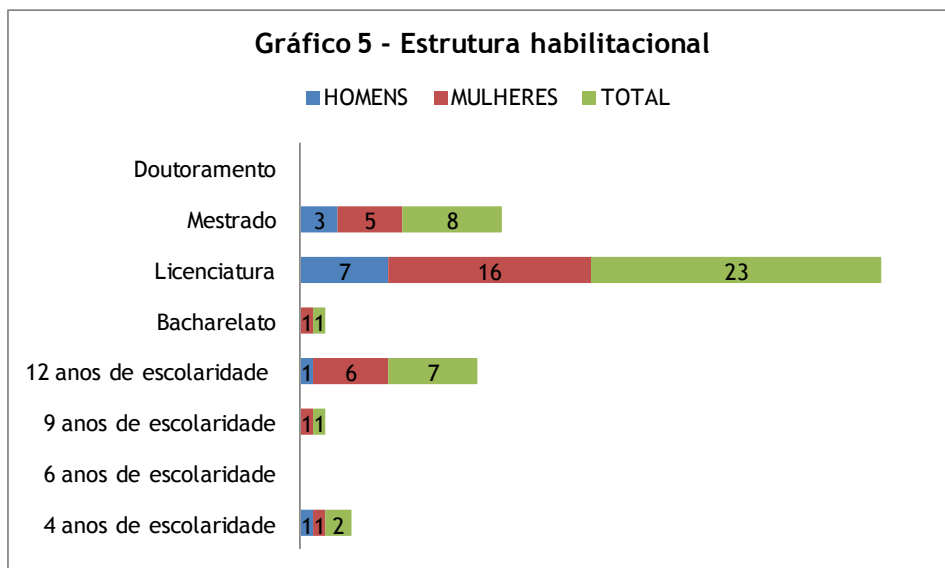
É no intervalo entre 10 - 14 anos de antiguidade que existe o maior número de trabalhadores - 9 - que corresponde a uma taxa de 21,4%.

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 e entre os 20-24 anos.

#### 4. HABILITAÇÕES LITERÁRIAS DOS TRABALHADORES

No que diz respeito às habilitações literárias, os trabalhadores da DGArtes, em 2013, 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 54,8%. A percentagem referente ao ano anterior desta habilitação era de 51%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Licenciatura, Mestrado) é de 73,8%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 16,7% do total dos trabalhadores.

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

## 5. ADMISSÕES

**Quadro 2 - 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					4	1		5
	M			1					1
	T			1		4	1		6
Comissão de Serviço	H								

	M			1				1
	T			1				1
Mobilidade interna	H					3		3
	M							
	T					3		3
Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental	H					1	1	2
	M							
	T					1	1	2
Outras situações	H							
	M							
	T							

No ano de 2013 ocorreram as seguintes admissões nos cargos e nas carreiras desta Direção Geral:

**- Foi nomeado em comissão de serviço 1 novo Dirigente:**

\* No cargo de Direção Intermédia de 1º grau - 1 Diretor de Serviço

**- Na carreira Técnica Superior:**

\* Através de mobilidade interna - 3 Técnicos Superior vieram desempenhar funções para a DGArtes.

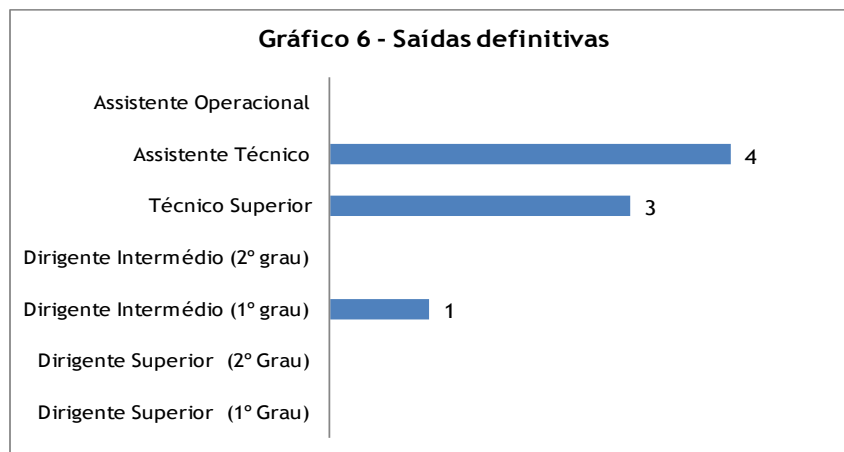
\* Regresso de licença sem vencimento - 1 técnico superior

**- Na carreira de Assistente Técnico:**

\* Regresso de licença sem vencimento - 1 assistente técnico

## 6. SAÍDAS

Durante o ano de 2013, saíram definitivamente da DGArtes 8 trabalhadores.



Ao contrário do ano anterior, em que o número mais elevado de saídas registou-se na carreira de técnico superior, este ano foram os trabalhadores da carreira de assistente técnico que mais saíram. Isto representa cerca de 44,4% do total das saídas, devido ao fim das mobilidades internas e início de mobilidades especiais.

No ano de 2013 registou-se 1 saída desta Direção-Geral referente a um Dirigente Intermédio de 1º grau.

Quanto à análise das saídas considerando o género, verifica-se que 5 foram de trabalhadores do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

**Quadro 4 - 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						2		2
Outros			1		3	2		6
<b>Total</b>			1		3	4		8

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**

\* Suspensão das funções de técnico superior

\* Mobilidade Especial

#### Na carreira de assistente técnico

\* Mobilidade Interna

\* Mobilidade especial

### 7. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

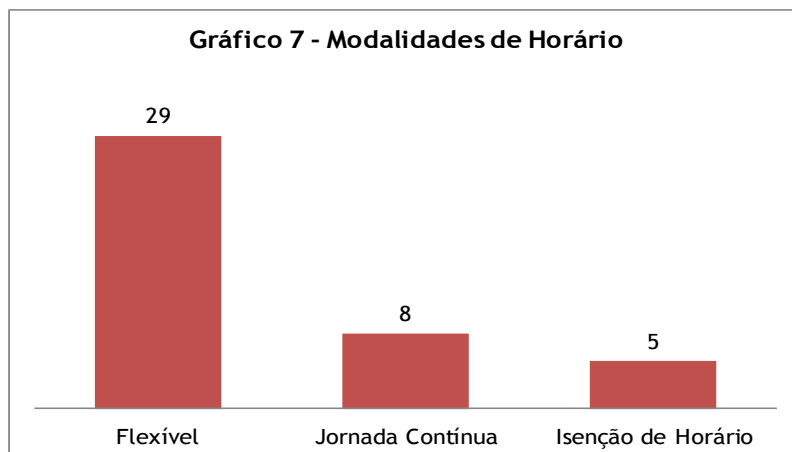
Quadro 5 - Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, segundo o motivo

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 gestonária (2)								
Procedimento Concursal			3					3
Consolidação da mobilidade na categoria (3)					1	2		3
<b>Total</b>			3		1	2		6

Resultante do estabelecido no Orçamento de Estado, no que respeita à proibição das valorizações remuneratórias, não se verificou no ano de 2013 mudanças de situações de trabalhadores. Apenas foram efetuadas 3 consolidações da mobilidade na categoria e três procedimentos concursais para dirigente intermédio de 1º grau.

### 8. MODALIDADES DE HORÁRIOS

A análise dos dados referentes às modalidades de horário praticado na Direção-Geral das Artes demonstra a clara predominância do regime de horário flexível (29 trabalhadores), representando 69% dos trabalhadores.



Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, estão 19% dos trabalhadores.

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

## 9. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

**Quadro 6 - Trabalho extraordinário segundo o sexo**

Modalidade de prestação de trabalho	HOMENS	MULHERES
Trabalho extraordinário diurno	35 Horas	
Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório	7 Horas	119 Horas
Trabalho em dias de descanso semanal complementar	48 Horas	188 Horas
Trabalho em dias de feriado		

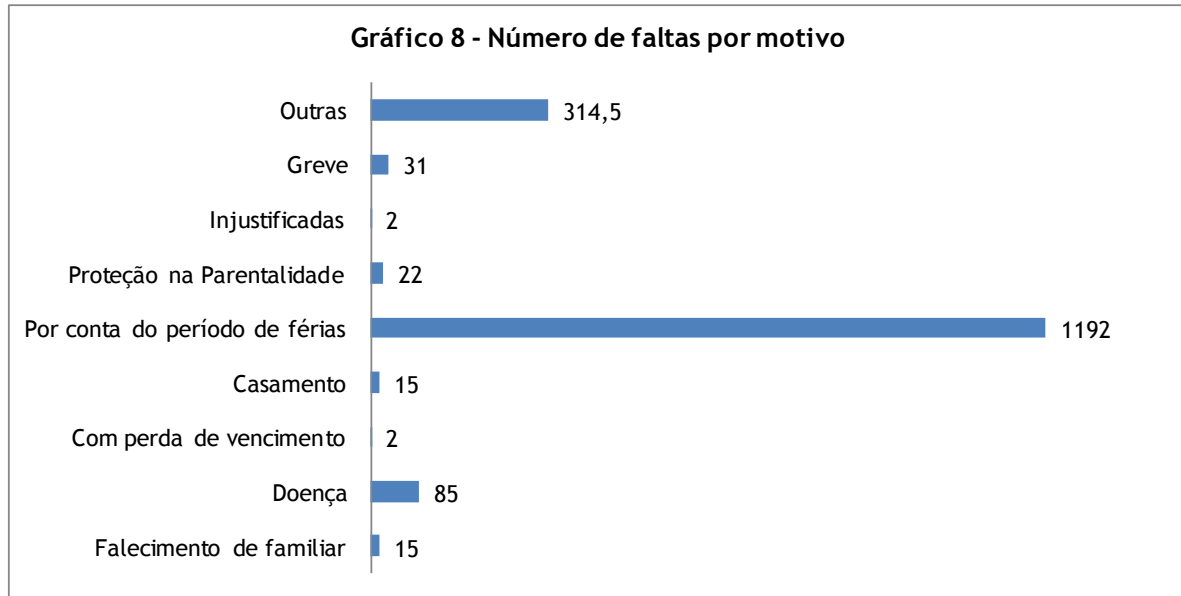
Ao longo do ano de 2013, foram prestadas 397 horas de trabalho extraordinário, em horas de trabalho extraordinário diurno e em trabalho em dias de descanso semanal obrigatório e complementar.

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

**10. AUSÊNCIA AO TRABALHO**
**Quadro 7 - 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	10				295	36	30	371
	M		36,5	80		801,5	326,5	63	1307,5
	T	10	36,5	80		1096,5	362,5	93	1678,5
Falecimento de familiar	H								
	M					3	12		15
	T					3	12		15
Doença	H					58			58
	M		1			23	3		27
	T		1			81	3		85
Com perda de vencimento	H								
	M					2			2
	T					2			2
Casamento	H								
	M					15			15
	T					15			15
Por conta do período de férias	H	10				203	33	30	276
	M		28	77		497,5	252,5	61	916
	T	10	28	77		700,5	285,5	91	1192
Proteção na Parentalidade	H								
	M					21		1	22
	T					21		1	22
Injustificadas	H								
	M					2			2
	T					2			2
Greve	H					5			5
	M					16	9	1	26
	T					21	9	1	31
Outras	H					29	3		32
	M		7,5	3		222	50		282,5
	T		7,5	3		251	53		314,5

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2013 foi de 1678,5 dias, valor bastante inferior ao de 2012 (2661 dias).



Deste total, o número mais significativo relaciona-se por conta do período de férias com 1192 dias, que corresponde a 71% do total dos dias de ausência.

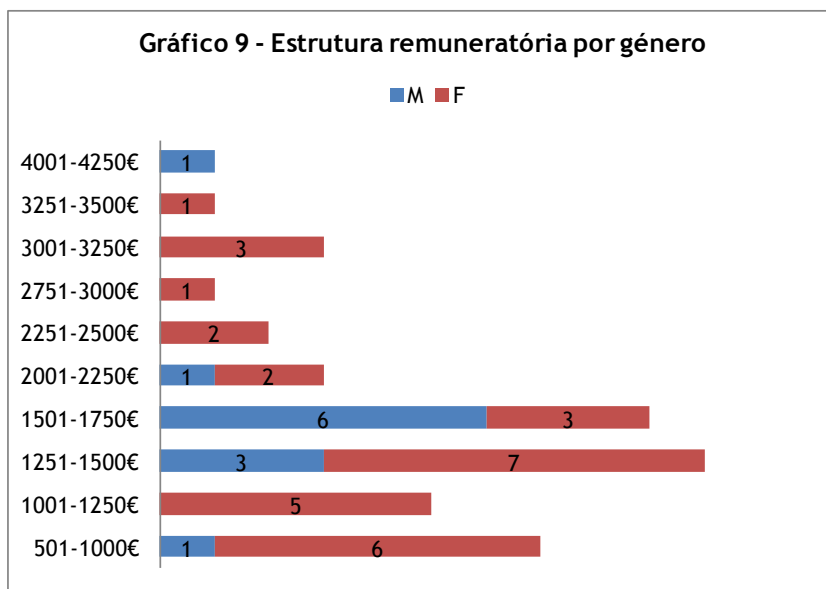
A ausência motivada pela doença registou um total de 85 dias, correspondendo a 5,1% do total de ausências, valor que em 2012 foi bastante superior (355).

Os trabalhadores da carreira de técnico superior são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 1096,5 dias, representando 65,3% do total.

Tal como no ano anterior, 1 técnico superior permaneceu até 18 de março com equiparação a bolseiro para realização do Doutoramento.

IV - 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 23,8% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1251-1500€. Este escalão abrange 10 trabalhadores, 7 dos quais do sexo feminino e 3 do sexo masculino.

Segue-se o escalão entre 1501-1750€, no qual se inserem 21,4% dos trabalhadores, pelo que na DGArtes 45,2% dos trabalhadores recebem entre 1251 e 1750€, sendo que 9 são homens e 10 são mulheres.

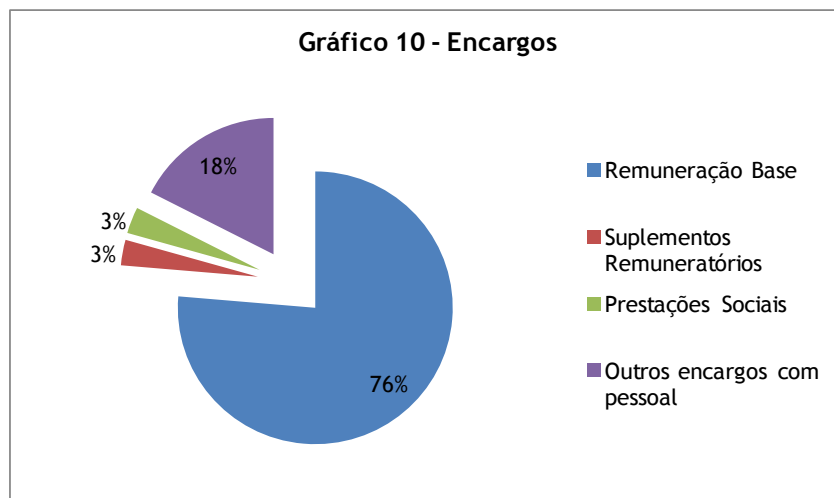


## 2. TOTAL DE ENCARGOS

Em 2013, o total dos encargos com pessoal foi de 1.274.953,67€, representando um acréscimo de 11% em relação ao ano anterior.

**Quadro 8 - Total dos Encargos**

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	973.286,46
Prémios de desempenho	
Trabalho extraordinário (diurno e noturno)	172,94
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	6.965,06
Suplementos remuneratórios	
Prestações Sociais	39.891,72
Abono para falhas	1.032,60
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3.514,12
Transferências de localidade	
Representação	24.996,73
Secretariado	1.387,89
Outros suplementos remuneratórios	478,20
Outros encargos com pessoal	223.227,95
Fixação na periferia	
Outros	
<b>TOTAL</b>	<b>1.274.953,67</b>



Do total dos encargos com pessoal, 76% 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 número de horas prestadas em trabalho extraordinário aumentou em relação ao ano anterior, efetivamente foram pagos mais 3.450,20€ do que no ano de 2012.

### 3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

**Quadro 9 - Encargos com prestações sociais**

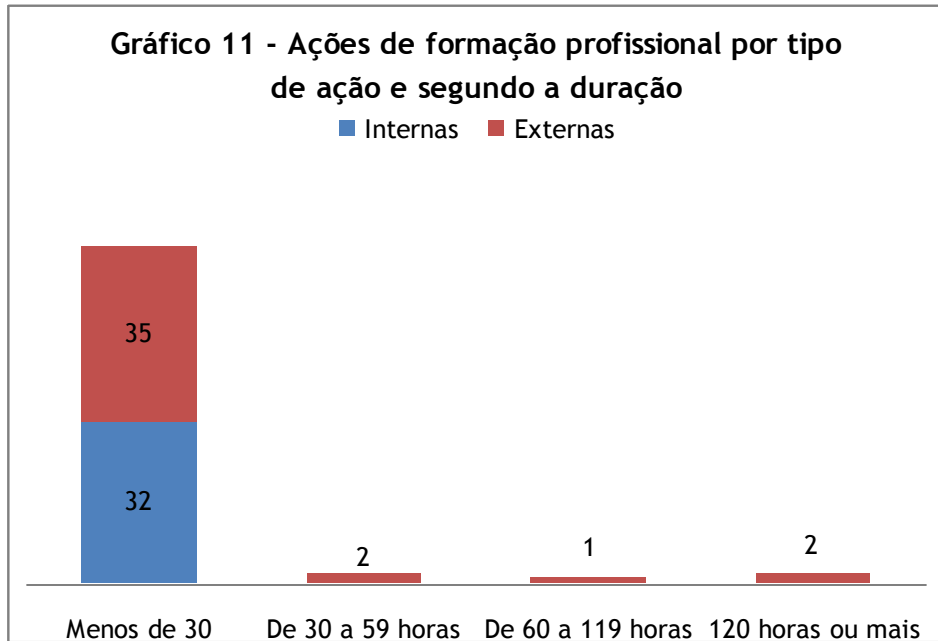
Prestações sociais	Valor (Euros)
Abono de família	583,88
Subsídio de refeição	37.694,19
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e Adoção).	1.613,65
<b>TOTAL</b>	<b>39.891,72</b>

Os encargos com as prestações sociais correspondem ao abono de família, subsídio de refeição, e ao subsídio no âmbito da proteção da parentalidade, e representaram menos 20% do que em 2012.

## V - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

### 1. AÇÕES DE FORMAÇÃO

Ao longo de 2013, foram realizadas 72 ações de formação profissional entre ações de formação interna e externa abrangendo 39 trabalhadores.



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

Verificou-se que o número de ações de formação frequentadas em 2013 (72) foi inferior ao do ano 2012 (85).

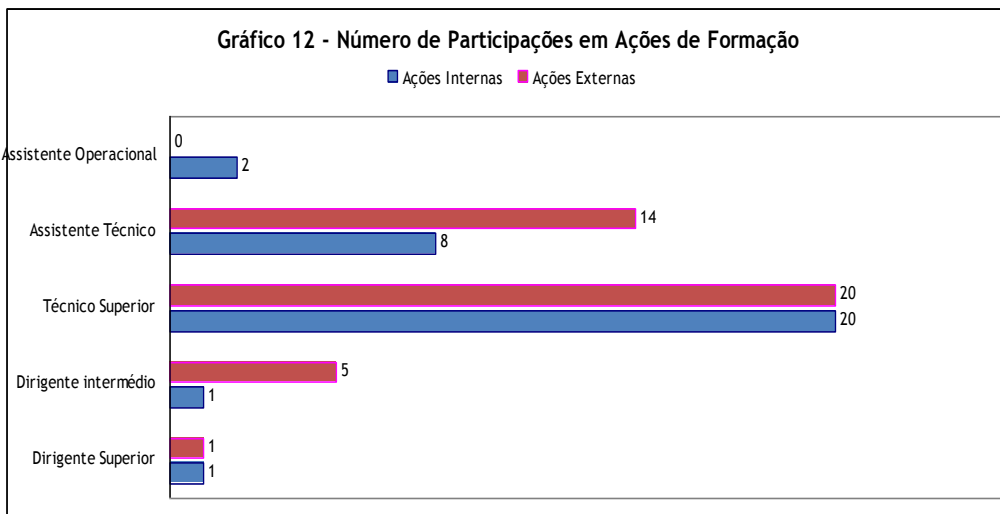
Estas ações de formação externas foram realizadas maioritariamente na Direção-Geral de Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas (INA).

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 10 - Participantes por grupo de pessoal e segundo o tipo de ação

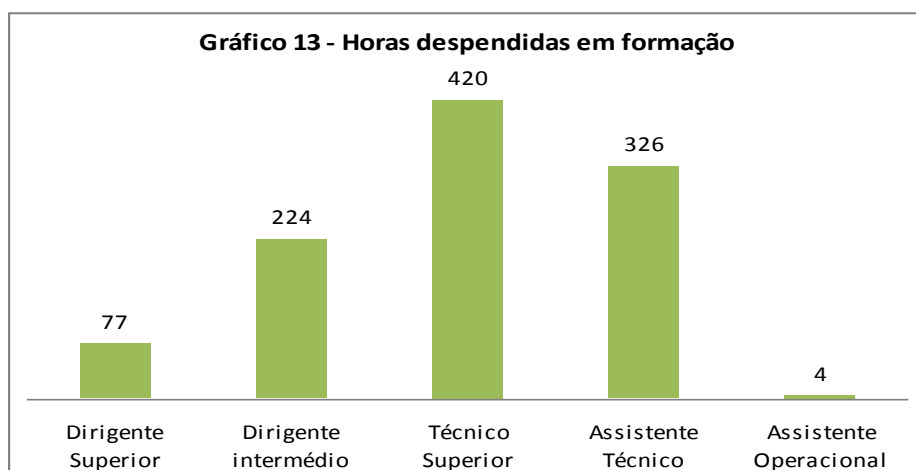
Níveis de qualificação	Dirigente Superior (1º Grau)	Dirigente Superior (2º Grau)	Dirigente Intermédio (1º Grau)	Dirigente Intermédio (2º Grau)	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
Número total de participações		2	6		40	22	2	72
Nº de participações em ações internas		1	1		20	8	2	32
Nº de participações em ações externas		1	5		20	14		40
Nº de participantes		1	3		23	10	2	39



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 (23 trabalhadores abrangidos) correspondendo a 59% dos participantes, logo seguidos pelos assistentes técnicos que equivale a 25,7%.

Quadro 11 - 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		77	224		420	326	4	1051
Horas despendidas em ações internas		2	2		40	16	4	64
Horas despendidas em ações externas		75	222		380	310		987



Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 1051 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 420 horas, logo seguido do grupo de assistente técnico com 326 horas.

### 3. ENCARGOS ANUAIS COM FORMAÇÃO

Quadro 12 - Encargos com formação

Tipo de Ação	Valor (Euros)
<b>Total</b>	<b>8.883,75</b>
Despesas com ações internas	
Despesas com ações externas	8.883,75

Os custos totais com a formação, em 2013, foram de 8.883,75€.

## VI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

### Quadro 13 - Relações Profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	7
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

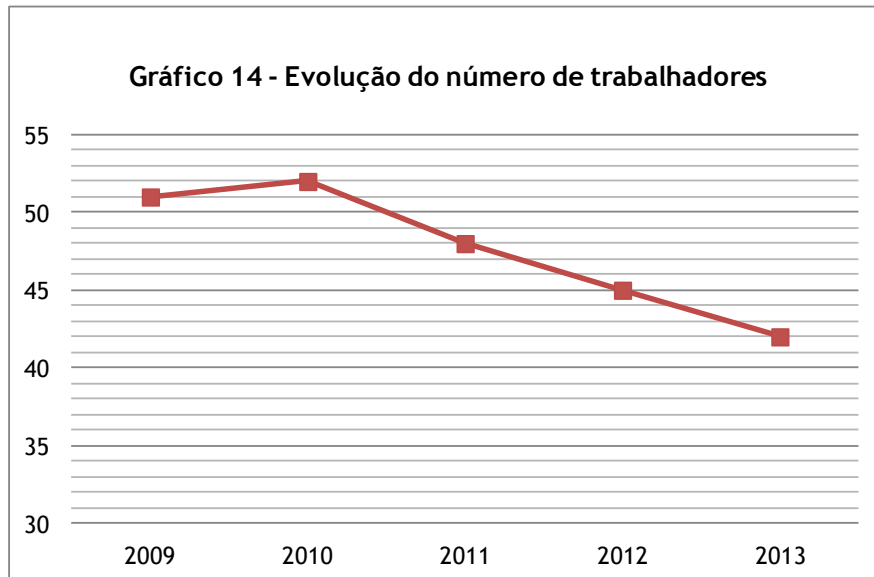
Em dezembro de 2013, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 7, correspondendo a cerca de 16,7% dos efetivos, valor que teve um aumento significativo em relação ao ano de 2012, que era de 5 trabalhadores.

### Quadro 14 - Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	1
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	1
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	1
* Suspensão	
* Demissão	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador	
* Cessação da comissão de serviço	

Relativamente à disciplina, transitou do ano anterior um processo disciplinar de um técnico superior, tendo sido decidido neste ano com pena de multa.

## VII - CONSIDERAÇÕES FINAIS



Na Direção Geral das Artes, em 31 de dezembro de 2013, em termos de efetivos globais dispunha de um total de 42 trabalhadores, dos quais 12 são do sexo masculino e 30 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 (57,1%) seguido do grupo de pessoal assistente técnico (23,8%).

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo 42 do total dos efetivos situa-se na faixa etária entre os 35-39 e 45-49 anos.

Relativamente à estrutura habilitacional, salienta-se o elevado número de efetivos com habilitações superiores com 73,8%, logo seguidos pelos efetivos com 12º ano de escolaridade, que atinge 16,7%. A análise das saídas ocorridas permite-nos concluir que no ano de 2013, saíram 9 trabalhadores, 5 do sexo feminino e 4 do sexo masculino.

No que respeita ao tempo do trabalho, a esmagadora maioria dos efetivos tem horário flexível e pratica um horário de 40 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 2012 houve uma diminuição bastante significativa de faltas dos trabalhadores.

Quanto às formações profissionais foram realizadas 72 ações de formação interna e externa, tendo sido investidas 1051 horas.

De assinalar ainda, um grande acréscimo do número de horas extraordinárias prestadas neste ano.