



Balanço Social

2014



GOVERNO DE
PORTUGAL

SECRETÁRIO DE ESTADO
DA CULTURA

*dg*ARTES
DIREÇÃO-GERAL
DAS ARTES



Índice

I – INTRODUÇÃO	3
II – ORGANOGRAMA DA DGARTES.....	4
III – CARACTERIZAÇÃO 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
IV – MOVIMENTOS DE PESSOAL.....	10
1. Admissões	10
2. Cessação de funções	11
V – ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL.....	13
1. Procedimentos concursais e afins	13
2. Mudança de posição remuneratória/pagamento de prémios de desempenho.....	13
VI – PRESTAÇÃO DE TRABALHO E ABSENTISMO.....	14
1. Modalidades de horários praticados.....	14
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
2. Participantes e horas despendidas em ações de formação	18
3. Encargos com formação.....	20
IX – ENCARGOS COM PESSOAL.....	20
1. Estrutura remuneratória por género.....	20
2. Encargos totais	21
3. Encargos com prestações sociais.....	23
XI – RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA	23
1. Relações profissionais.....	23
2. Disciplina	23
XII – CONSIDERAÇÕES FINAIS	24



I - INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos inserido no ciclo anual de gestão. A análise dos indicadores com base neste instrumento permite caracterizar os recursos humanos da organização, viabilizando uma administração mais racional dos recursos disponíveis.

A informação constante neste documento está elaborada conforme modelo efetuado pela DGArtes, que inclui indicadores, taxas, quadros e gráficos, construídos de acordo com a lei vigente e com o intuito de melhorar a qualidade informativa na Administração Pública e de acordo com as orientações emanadas pela Direção Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), utilizando, para o efeito, o formulário disponibilizado no site institucional.

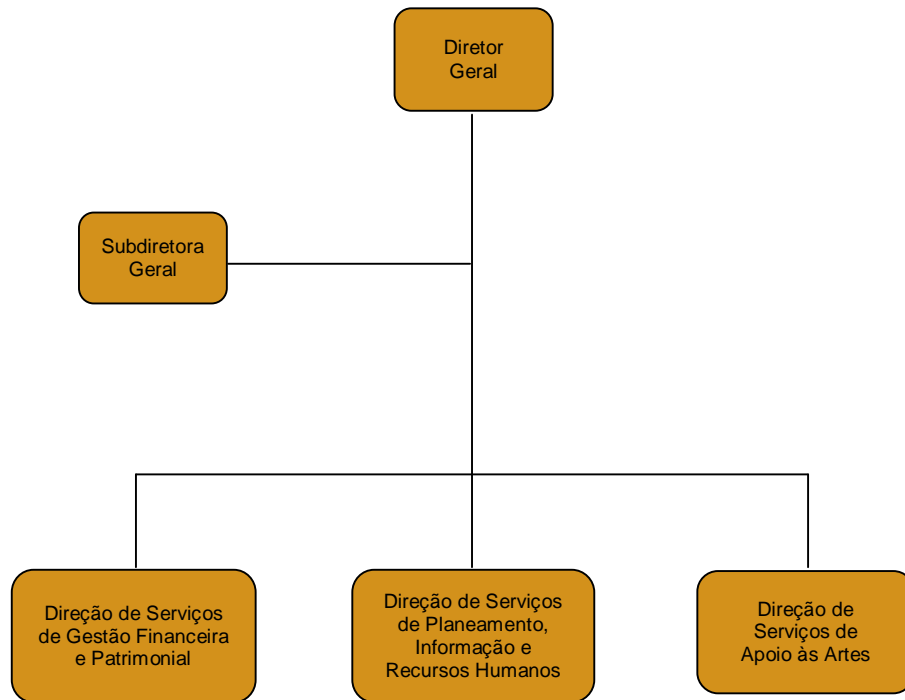
O Balanço Social da DGArtes foi elaborado nos termos do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, na Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro (Estatuto do Pessoal Dirigente), com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 51/2005, de 30 de agosto, 64-A/2008, de 31 de dezembro, 64/2011, de 22 de dezembro, e 68/2013, de 29 de agosto, na Lei 66-B/2007, de 28 de dezembro, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas Leis n.ºs 66-B/2012, de 31 de dezembro, 55-A/2012, de 31 de dezembro, e 64-A/2008, de 31 de dezembro, que consagrou a obrigatoriedade da elaboração deste instrumento de planeamento e gestão de recursos humanos, para a generalidade dos serviços da Administração Pública.

Direção Geral das Artes, 30 de março de 2015

A Diretora-Geral

Margarida Veiga

II - ORGANOGRAMA DA DGARTES



III - CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

1. MAPA DE PESSOAL

Para o ano de 2014 encontrava-se previsto no mapa de pessoal da DGArtes um total de 42 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 (26), assistente técnico (9), 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	1	13	9	3
Assistente técnico		2	4	3
Assistente operacional	1		1	
Totais	4	16	15	7

2. EFETIVOS

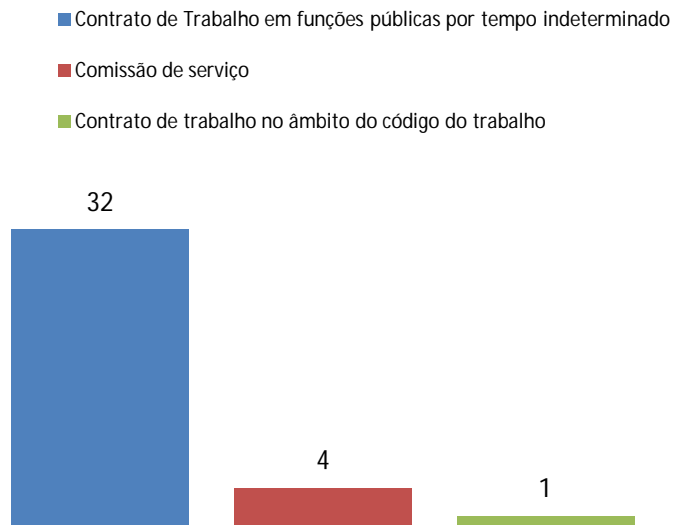
Os 37 trabalhadores existentes na Direção Geral das Artes, a 31 de dezembro de 2014, encontravam-se distribuídos da seguinte forma, de acordo com as diferentes relações jurídicas de emprego:

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

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					8	1
	M					15	6	1	22
	T					23	7	2	32
Comissão de serviço no âmbito da LVCR	H	1							1
	M			3					3
	T	1		3					4
Contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho por tempo indeterminado	H								
	M					1			1
	T					1			1
Total de efetivos	H	1				8	1	1	11
	M			3		16	6	1	26
	T	1		3		24	7	2	37

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal

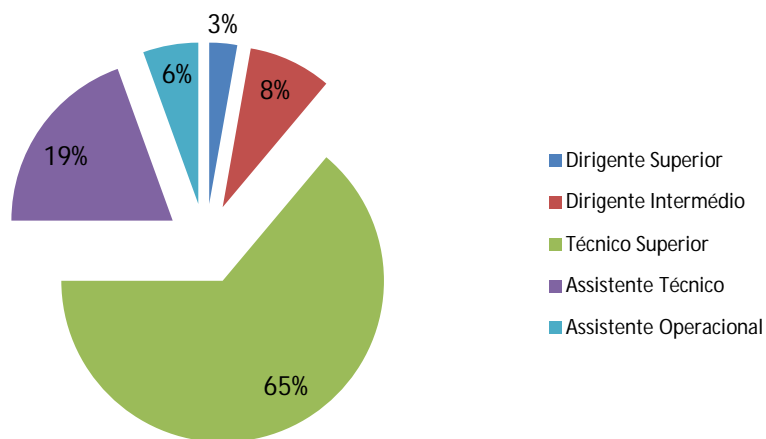


O gráfico evidencia que 86,5% dos efetivos têm contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

Seguem-se os trabalhadores que se encontram em comissão de serviço com uma taxa de 10,8%.

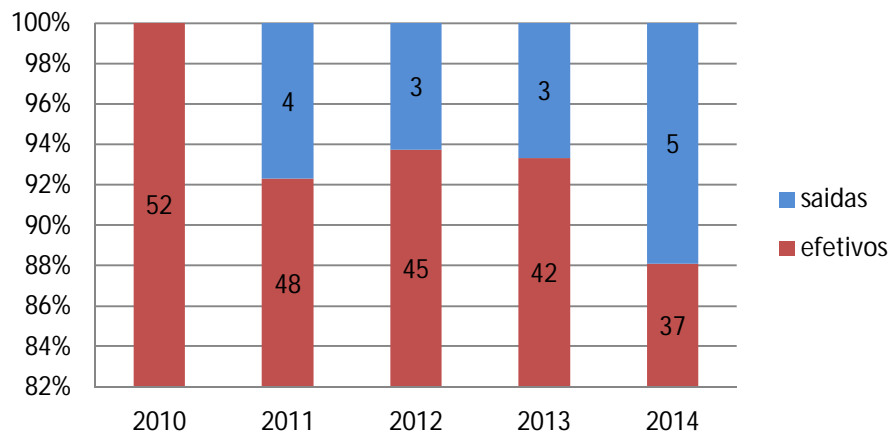
O contrato de trabalho no âmbito do código do trabalho representa uma taxa de 2,7% do total dos efetivos.

Total de trabalhadores segundo o grupo de pessoal



O grupo de pessoal com maior número de trabalhadores (24) é o técnico superior, que representa uma taxa de 64,9% do total dos efetivos. Segue-se o grupo de pessoal assistente técnico, com 7 efetivos, a que corresponde uma taxa de 18,9%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é o dos dirigentes intermédios, com 3 efetivos, que corresponde a 8,1% e por último os assistentes operacionais com 2 trabalhadores, que corresponde a uma taxa de 5,4% respetivamente, seguido do dirigente superior com 1 representando uma taxa de 2,7%.

Evolução do número de efetivos 2010-2014



No quinquénio 2010 a 2014, o número global de efetivos decresceu 8,1%, em média anual. Contudo a tendência tem vindo a agravar-se nos últimos anos, verificando-se um decréscimo de 5 efetivos face ao ano anterior.

O decréscimo de 11,9% do número de colaboradores, face a igual período de 2013, resulta de uma política central ativa de redução dos recursos humanos, pese embora o esforço realizado em vários procedimentos de mobilidade, bem como na conclusão de dois procedimentos concursais, no sentido de colmatar os movimentos de saída de recursos verificados.

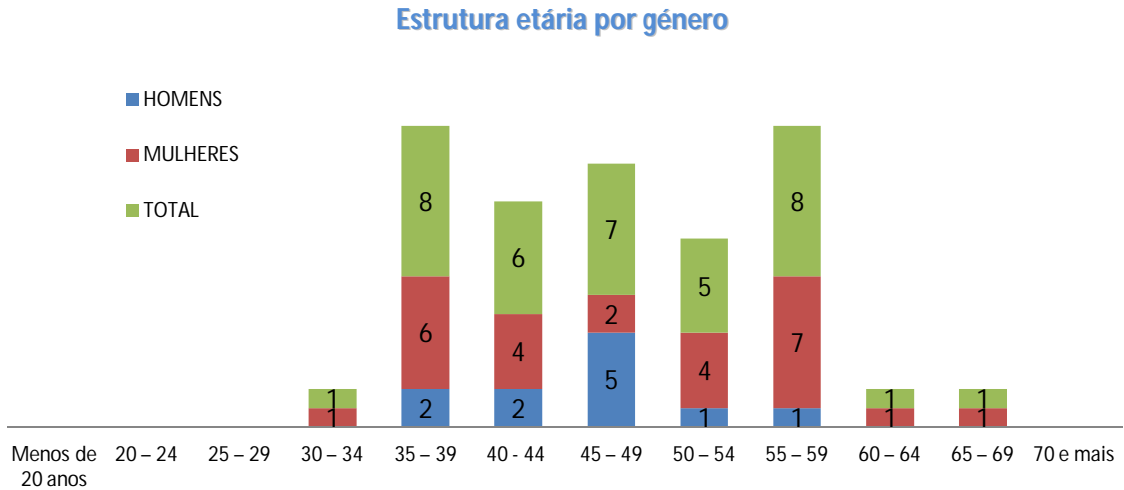
Os 37 colaboradores da DGArtes, em efetividade de funções a 31 de dezembro de 2014, encontravam-se distribuídos da seguinte forma pela Direção e pelas 3 Direções de Serviços.

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	1	1	1	1
Técnico superior	1	12	8	3
Assistente técnico		2	3	2
Assistente operacional	1		1	
Totais	3	15	13	6

3. ESTRUTURA ETÁRIA

A distribuição etária dos efetivos a 31 de dezembro de 2014 está representada no quadro e gráfico seguinte:



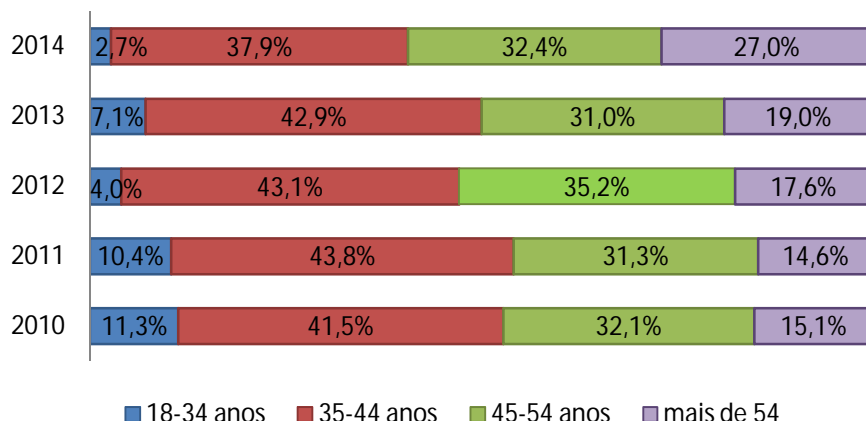
Da análise do gráfico supra, verifica-se que o escalão etário onde se regista maior número de trabalhadores é o compreendido nos intervalos entre os 35 - 39 e entre os 55 - 59 anos. Nestes escalões estão 16 trabalhadores pertencentes essencialmente às carreiras de técnico superior e assistente técnico. Este escalão abrange 43,2% dos efetivos da DGArtes.

Há que salientar a prevalência do género feminino no total dos trabalhadores da DGArtes (70,3%) e constata-se que a maior incidência de trabalhadoras se encontra na faixa dos 35-39 e 55-59 anos (43,2%). Estas faixas etárias são as que tem maior peso dentro do universo dos trabalhadores da DGArtes.

A idade média dos trabalhadores da DGArtes é de 47,2 anos, superior à verificada no ano 2013 que foi de 45,8 anos.

O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho, é de 32 anos. A diferença agora verificada é igual à apurada no ano anterior. As idades do “mais novo” e do “mais velho” correspondem a 33 anos e 65 anos.

Evolução etária 2010-2014

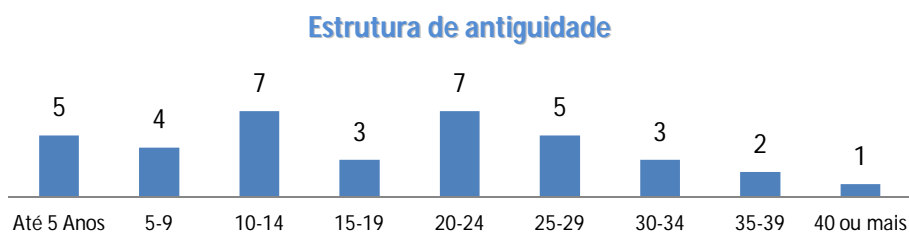


Entre 2010 e 2014 a estrutura etária da DGArtes apresenta uma alteração significativa, no sentido do envelhecimento dos seus quadros, tendo aumentado em 11,9% a faixa etária de colaboradores com idade superior a 54 anos.

No entanto é de salientar que a faixa etária situada entre os 18-34 sofreu também uma diminuição, respetivamente de 8,6 p.p., face a 2010.

4. ESTRUTURA DE ANTIGUIDADE

A estrutura de antiguidade dos trabalhadores da DGArtes reflete o número de anos a prestar serviço na DGArtes dos 37 trabalhadores existentes.



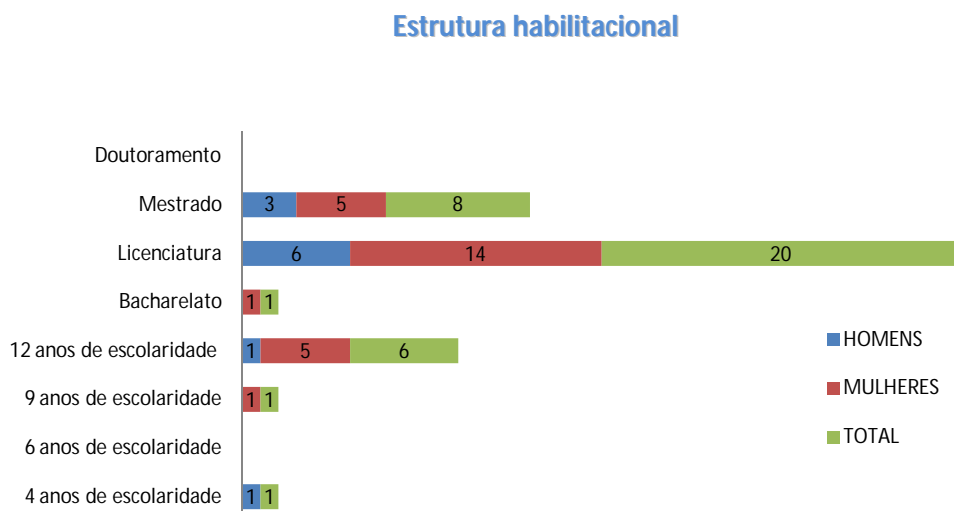
Nesta Direção-Geral o nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 19 anos, inferior em 2 anos à verificada em 2013.

É nos intervalos entre 10 - 14 anos e 20-24 anos de antiguidade que existe o maior número de trabalhadores – 14 - que corresponde a uma taxa de 37,8%.

Fazendo uma análise por género, verifica-se que é no primeiro intervalo que se situa a antiguidade do maior número de mulheres. Em relação à antiguidade dos homens, o maior número, situa-se no intervalo entre os 20-24 anos.

5. ESTRUTURA HABILITACIONAL

No que diz respeito às habilitações literárias, os trabalhadores da DGArtes, em 2014, 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 54,3%. A percentagem referente ao ano anterior desta habilitação era de 54,8%.

A percentagem de efetivos com habilitação superior (Licenciatura, Mestrado) é de 75,7%.

A habilitação a seguir mais representada é o 12º ano de escolaridade, que é detida por 16,2% 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.

IV - MOVIMENTOS DE PESSOAL

1. ADMISSÕES

No ano de 2014 em face das saídas verificadas procurou-se contrariar a tendência de redução de efetivos traduzida pelo esforço feito para concluir o procedimento concursal para técnico superior aberto em 2013 e o procedimento aberto em 2014, e as diligências realizadas em 4 pedidos de mobilidade entre serviços.

Trabalhadores admitidos e regressados durante o ano

ADMISSÕES	SEXO	Dirigente Superior			Dirigente Intermédio		Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	TOTAL
		(1º Grau)	(2º Grau)	(1º Grau)	(2º Grau)					
Procedimento concursal	H									
	M					2				2
	T					2				2
Mobilidade interna	H					1				1
	M									
	T					1				1
Total de trabalhadores	H					1				1
	M					2				2
	T					3				3

Contudo, no ano de 2014 ocorreram apenas as seguintes admissões nos cargos e nas carreiras desta Direção Geral:

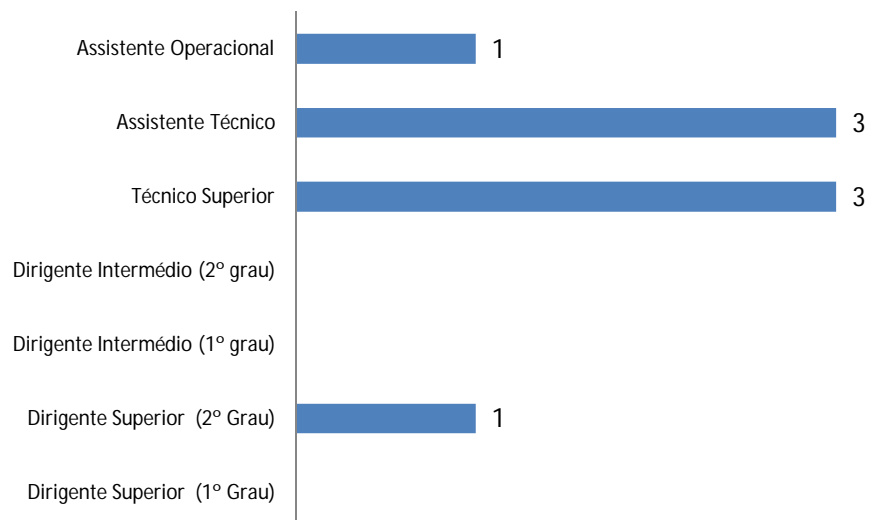
- Na carreira Técnica Superior:

- ✓ Através de mobilidade interna - 1 técnico superior;
- ✓ Por procedimento concursal - 2 técnicos superiores.

2. CESSAÇÃO DE FUNÇÕES

Durante o ano de 2014 saíram definitivamente da DGArtes 8 trabalhadores.

Saídas definitivas



Tal como se verificou no ano anterior, o número mais elevado de saídas registou-se na carreira de técnico superior e na carreira de assistente técnico. Cerca de 44,4% do total das saídas resultaram do fim das mobilidades internas.

No ano de 2014 registou-se ainda uma saída desta Direção-Geral originada pela demissão a seu pedido da Dirigente Superior de 1º grau.

Quanto à análise das saídas considerando o género, verifica-se que 6 foram de trabalhadores do sexo feminino e 2 do sexo masculino.

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					1	1		2
Comissão de Serviço		1						1
Denúncia do contrato					1			1
Outros					1	2	1	4
Total		1			3	3	1	8

Da análise efetuada ao quadro acima elaborado, verifica-se que o motivo de saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com as situações que a seguir se enunciam:

- ✓ Um trabalhador da carreira técnica superior que denunciou o seu contrato de trabalho;
- ✓ Um dirigente superior de 2º grau cessou funções;
- ✓ Foi consolidada a mobilidade interna noutra organismo de um técnico superior;
- ✓ Regressou ao serviço de origem um técnico superior;
- ✓ Um assistente técnico consolidou a mobilidade no serviço de destino;
- ✓ Dois assistentes técnicos que terminaram as funções nesta categoria;
- ✓ Um assistente operacional regressou ao serviço de origem.

V - ALTERAÇÕES DA SITUAÇÃO PROFISSIONAL

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 gestionária (2)								
Procedimento concursal					2			2
Consolidação da mobilidade na categoria (3)								
Total					2			2

1. PROCEDIMENTOS CONCURSAIS E AFINS

Num espírito de pro-atividade e política ativa de gestão de recursos humanos, e tendo em vista o preenchimento do mapa de pessoal foram concluídos os procedimentos a seguir identificados:

- ✓ Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior para a DSGFP, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Aviso n.º 14802/2013, publicado no DR n.º 239, 2.ª série, de 13 de dezembro;
- ✓ Procedimento concursal comum para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de técnico superior para a DSAA, na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – Aviso n.º 6869/2014, publicado no DR n.º 109, 2.ª série, de 06 de junho;
- ✓ Procedimento para preenchimento de 1 posto de trabalho na carreira de assistente técnico para a DSGFP, por recurso a mobilidade interna – Aviso n.º 15533/2013, publicado no DR n.º 248, 2.ª série, de 23 de dezembro.

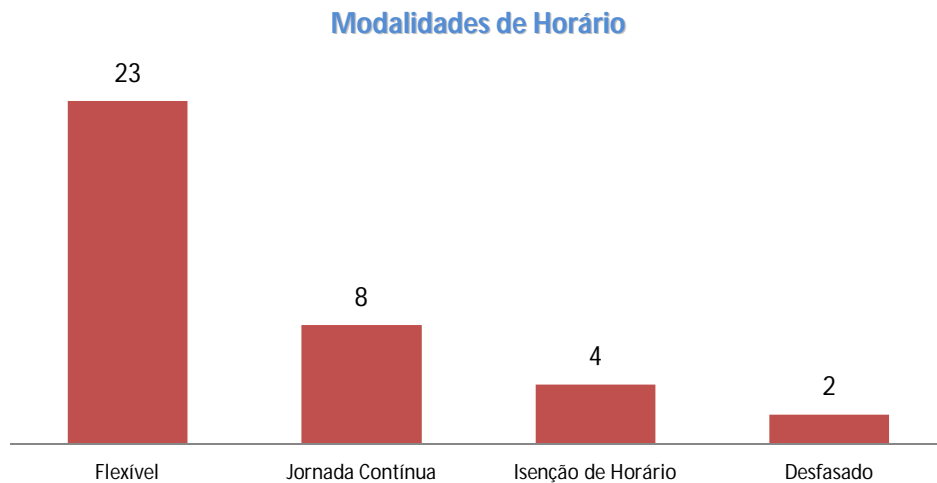
2. MUDANÇA DE POSIÇÃO REMUNERATÓRIA/PAGAMENTO DE PRÉMIOS DE DESEMPENHO

No decurso do ano de 2014 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 (23 trabalhadores), representando 62,2% dos trabalhadores.



Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, estão 21,6% 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.

Trabalho suplementar segundo o género

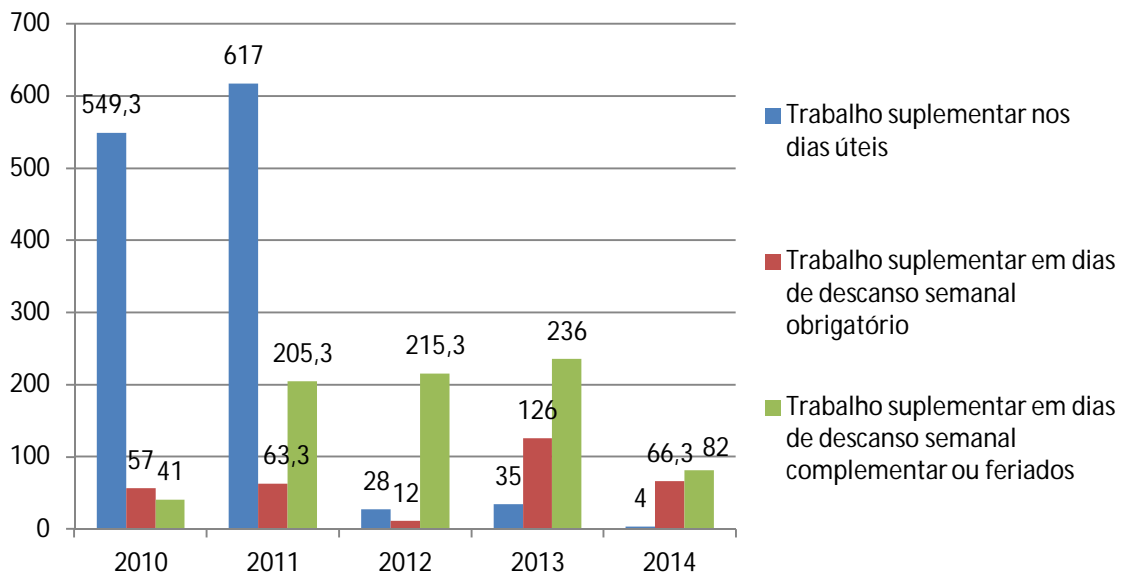
MODALIDADE DE PRESTAÇÃO DE TRABALHO	HOMENS	MULHERES
Trabalho suplementar nos dias úteis		4:00 Horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório	4:00 Horas	62:30 Horas
Trabalho suplementar em dias de descanso semanal complementar ou feriados	14:00 Horas	68:00 Horas

Ao longo do ano foram prestadas 152:30 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 feminino. O número de horas prestadas em trabalho suplementar diminuiu em comparação ao ano anterior.

O trabalho em causa resultou da prossecução da missão e atribuições da DGArtes, estando maioritariamente relacionado com os concursos de apoio às artes abertos ou concluídos em 2014 e com o fecho da sua execução orçamental.

Evolução trabalho suplementar 2010-2014



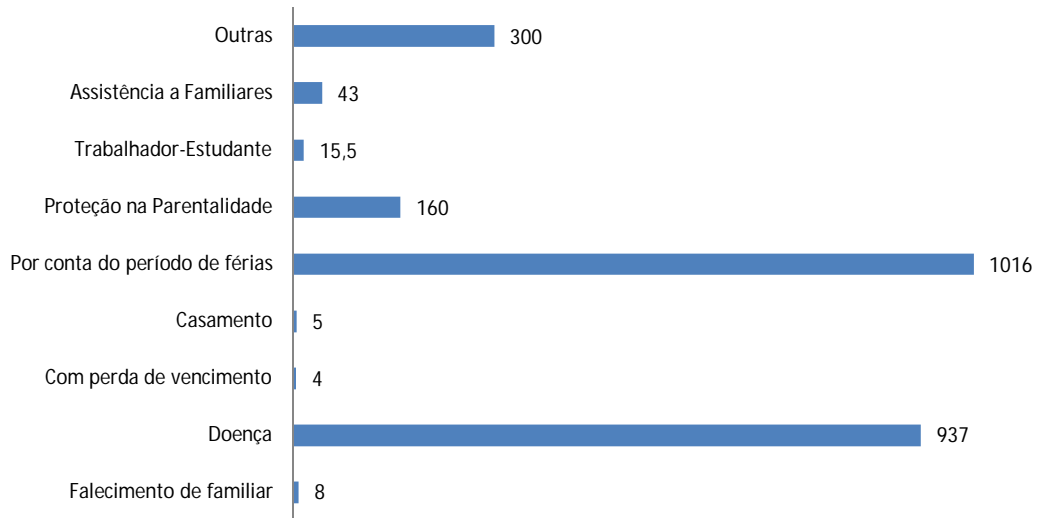
3. ABSENTISMO

O número total de ausências ao trabalho contabilizado no ano de 2014 foi de 2488,5 dias, valor bastante superior ao de 2013 (1678,50 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								
	M					6	2		8
	T					6	2		8
Doença	H					350			350
	M		16			336,5	231,5	3	587
	T		16			686,5	231,5	3	937
Com perda de vencimento	H					1			1
	M					3			3
	T					4			4
Casamento	H								
	M						5		5
	T						5		5
Por conta do período de férias	H	11				159	31	29	230
	M		26	77		483	169	31	786
	T	11	26	77		642	200	60	1016
Proteção na Parentalidade	H								
	M					151		9	160
	T					151		9	160
Trabalhador-Estudante	H					13			13
	M						2,5		2,5
	T					13	2,5		15,5
Assistência a Familiares	H								
	M					38	5		43
	T					38	5		43
Outras	H					27	1	2	30
	M			24,5		228,5	16	1	270
	T			24,5		255,5	17	3	300
Total	H	11				550	32	31	624
	M		42	101,5		1246	431	44	1
	T	11	42	101,5		1796	463	75	2488,5

Número de faltas por tipo de motivo



Deste total, o número mais significativo relaciona-se por conta do período de férias com 1016 dias, que corresponde a 40,8% do total dos dias de ausência.

A ausência motivada pela doença registou um total de 937 dias, correspondendo a 37,6% do total de ausências, valor que em 2013 foi inferior.

Os trabalhadores da carreira de técnico superior são os que contabilizam um maior número de ausências, registando um total de 1796 dias, representando 72,1% do total.

VII - HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO

1. ACIDENTES EM SERVIÇO

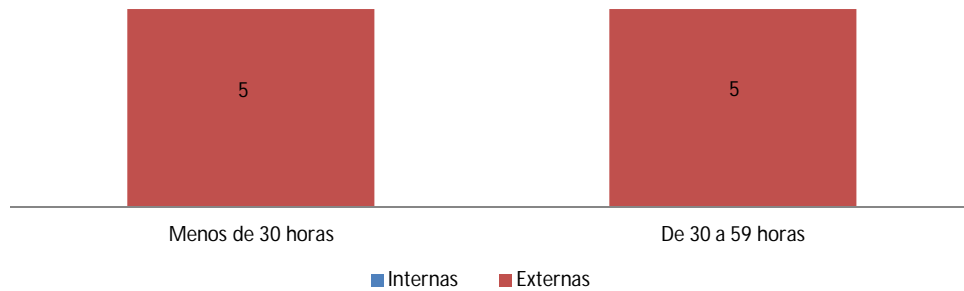
Em 2014 não foram registados, no âmbito desta Direção-Geral, acidentes em serviço.

VIII - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

1. AÇÕES DE FORMAÇÃO

Ao longo de 2014, foram realizadas 10 ações de formação profissional entre ações de formação interna e externa abrangendo 9 trabalhadores.

Ações de formação profissional por tipo de ação e segundo a duração



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 e no intervalo de 30-59 horas.

Verificou-se que o número de ações de formação frequentadas em 2014 (10) foi bastante inferior ao do ano 2013 (72).

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

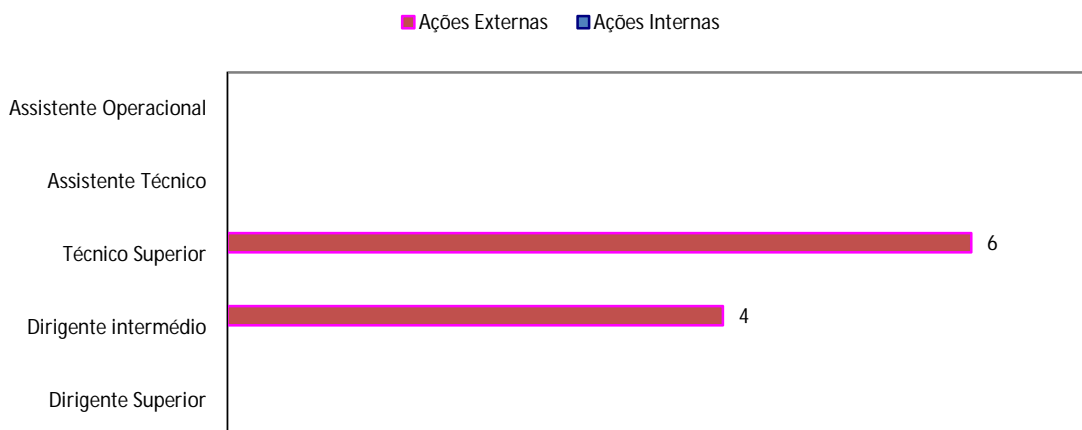
As ações de formação realizaram-se na sua maioria em regime presencial e em pós-laboral.

2. PARTICIPANTES E HORAS DESPENDIDAS EM AÇÕES DE FORMAÇÃO

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
Nº de participações em ações internas								
Nº de participações em ações externas			4		6			10
Nº de participantes			3		6			9
Número total de participações			4		6			10

Número de Participações em Ações de Formação

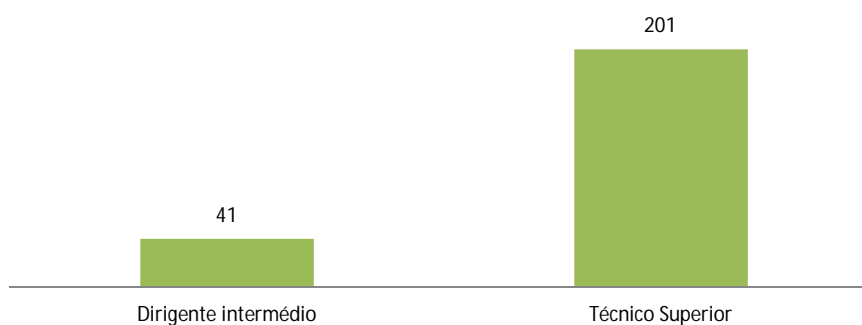


Frequentaram estas ações de formação trabalhadores de todos os grupos/cargos da Direção Geral, constatando-se, no entanto, uma maior incidência entre os trabalhadores da carreira técnica superior (6 trabalhadores abrangidos) correspondendo a 66,6% dos participantes, logo seguidos pelos dirigentes intermédios de 1º grau que equivale a 44,4%.

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
Horas despendidas em ações internas								
Horas despendidas em ações externas			41		201			242
Total horas em ações de formação			41		201			242

Horas despendidas em formação



Na globalidade das ações de formação foi despendido um total de 242 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 201 horas.

3. ENCARGOS COM FORMAÇÃO

Encargos com formação

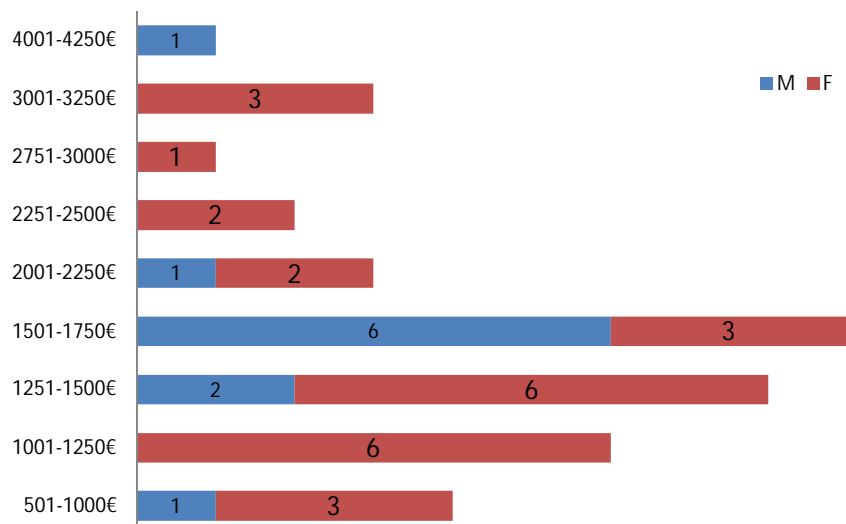
TIPO DE AÇÃO	VALOR (EUROS)
Despesas com ações internas	
Despesas com ações externas	3.907,60
Total	3.907,60

Em 2014, o investimento global despendido pela DGArtes em formação foi de 3.907,60€.

IX - ENCARGOS COM PESSOAL

1. ESTRUTURA REMUNERATÓRIA POR GÉNERO

Estrutura remuneratória por género



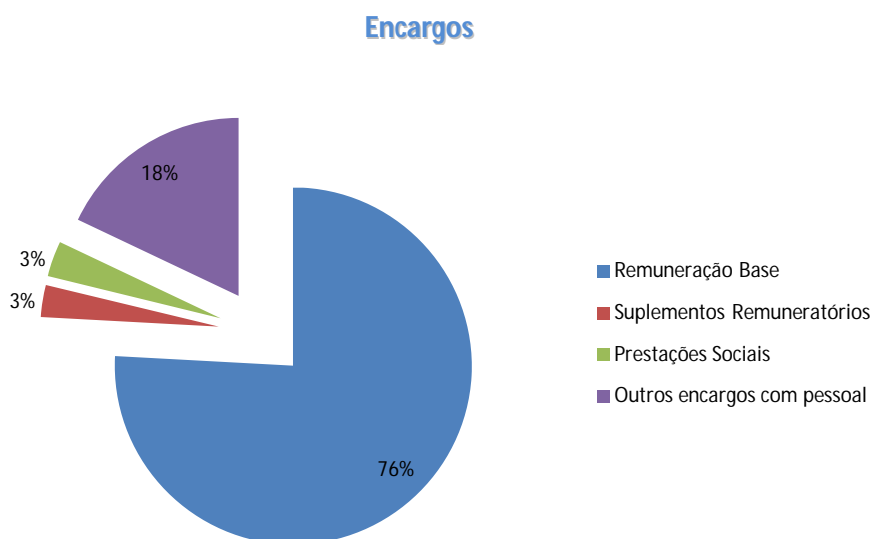
Analisando as remunerações líquidas, que têm como período de referência o mês de dezembro, verifica-se que 24,3% dos trabalhadores estão situados no escalão de remuneração entre 1501-1750€. Este escalão abrange 9 trabalhadores, 3 dos quais do sexo feminino e 6 do sexo masculino.

Segue-se o escalão entre 1251-1500€, no qual se inserem 21,6 % dos trabalhadores, abrangendo 2 trabalhadores do sexo feminino e 6 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 assistente operacional.

2. ENCARGOS TOTAIS

Em 2014 o total dos encargos com pessoal foi de 1.230.769,48€, representando um pequeno decréscimo em relação ao ano anterior.



Do total dos encargos com pessoal, 76% 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 em relação ao ano anterior, efetivamente houve uma redução de 1065,81€ relativamente ao ano de 2013.



Total dos Encargos

ENCARGOS COM PESSOAL	VALOR (EUROS)
Remuneração base	933.895,73
Prémios de desempenho	
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	20,08
Trabalho normal noturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriado	6.052,11
Suplementos remuneratórios	
Prestações sociais	39.978,01
Abono para falhas	994,20
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	5.371,74
Transferências de localidade	
Representação	22.388,77
Secretariado	1.261,95
Outros suplementos remuneratórios	
Outros encargos com pessoal	220.806,89
Fixação na periferia	
Outros	
TOTAL	1.230.769,48

3. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

Encargos com prestações sociais

PRESTAÇÕES SOCIAIS	VALOR (EUROS)
Abono de família	859,88
Subsídio de refeição	33.180,27
Subsídio no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção).	5.937,86
TOTAL	39.978,01

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

XI - RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DISCIPLINA

1. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Relações Profissionais

RELAÇÕES PROFISSIONAIS	NÚMERO
Trabalhadores sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Em dezembro de 2014, o número de trabalhadores sindicalizados com desconto no vencimento era de 5, correspondendo a cerca de 13,5% dos efetivos, valor este que foi inferior ao ano anterior.

2. DISCIPLINA

Relativamente à disciplina, não foi instaurado nem está a decorrer qualquer processo disciplinar.



XII - CONSIDERAÇÕES FINAIS

Na Direção Geral das Artes, em 31 de dezembro de 2014, em termos de efetivos globais dispunha de um total de 37 trabalhadores, dos quais 11 são do sexo masculino e 26 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 (64,9%) seguido do grupo de pessoal assistente técnico (18,9%).

Quanto à estrutura etária dos trabalhadores no organismo 37 do total dos efetivos, situa-se na faixa etária entre os 35-39 e 55-59 anos.

Relativamente à estrutura habilitacional, salienta-se o elevado número de efetivos com habilitações superiores com 75,7%, logo seguidos pelos efetivos com 12º ano de escolaridade, que atinge 16,2%.

Da análise elaborada relativamente às saídas ocorridas, permite-nos concluir que no ano de 2014, saíram 7 trabalhadores, 5 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 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 2013 houve um aumento bastante significativo de faltas de trabalhadores.

Quanto às formações profissionais foram realizadas 10 ações de formação interna e externa, tendo sido investidas 242 horas.