

# DGIDC

DIRECÇÃO-GERAL DE INOVAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

## Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública

SIADAP 1 (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro)

2009

## Índice

### I. Nota Introdutória

### II. Auto-Avaliação

II.1 – Consecução dos Objectivos do QUAR \_ DGIDC de 2009

II.2 – Resultados atingidos; análise dos Resultados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do Serviço

II.2-a) Objectivos Operacionais de Eficácia

II.2-b) Objectivos Operacionais de Eficiência

II.2-c) Objectivos Operacionais de Qualidade

II.3 – Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos

II.4 – Avaliação do sistema de controlo interno (SCI)

II.5 – Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes: os serviços deverão identificar causas exógenas (externas ao serviço) e/ou endógenas

II.6 – Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

II.7 – Comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação

II.8 – Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na auto-avaliação dos serviços

II.9 – Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados, indicando, preferencialmente, a taxa de execução global do plano de actividades

II.10 – Análise da afectação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

### III. Balanço Social

### IV. Avaliação Final

IV.1 – Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

IV.2 – Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço como resultado da auto-avaliação, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro

IV.3 – Conclusões prospectivas fazendo referência, nomeadamente, a um plano de melhoria a implementar no ano seguinte

### Anexo A – Quadro

Anexo B – Balanço Social

## Sumário executivo

O presente relatório destina-se a dar cumprimento ao disposto no artigo 15º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, nele se apresentando, de forma sucinta, a missão da Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular, os seus objectivos estratégicos e operacionais e o cumprimento do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR).

O período de avaliação em causa é de 1 Janeiro de 2009 a 31 de Dezembro de 2009.

Na auto-avaliação agora apresentada evidencia-se o grau de cumprimento dos objectivos e metas traçados no QUAR, justificando os seus desvios e relevando eventuais factores condicionantes ao desempenho.

Dados da Entidade:

Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular

Av. 24 de Julho, 140

1399-025 Lisboa

Telefone: 21393500

Internet: [www.dgidc.min-edu.pt](http://www.dgidc.min-edu.pt)

Correio electrónico: [dgidc@dgidc.min-edu.pt](mailto:dgidc@dgidc.min-edu.pt)

Directora-Geral: Maria Alexandra Castanheira Rufino Marques

## I. Nota Introdutória

A Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular (DGIDC) é um serviço central público integrado, dotado de autonomia administrativa, sob a tutela do Ministério da Educação.

A DGIDC tem por **missão** *"Assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didáctica da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extra-escolar, bem como prestar apoio técnico-normativo à formulação daquelas políticas designadamente nas áreas da inovação e desenvolvimento do currículo, dos instrumentos de ensino e avaliação e dos apoios e complementos educativos, bem como avaliar e acompanhar a respectiva efectivação"*.

À DGIDC estão também atribuídas algumas das **prioridades políticas** definidas para a educação nas Grandes Opções do Plano 2009, nomeadamente no que diz respeito à *"garantia da igualdade no acesso a oportunidades de aprendizagem"* e *"melhoria da qualidade das aprendizagens e resultados escolares"*, pelo que no horizonte temporal deste Quadro de Avaliação e Responsabilização definiu como prioridades estratégicas a ***"Implementação de medidas de intervenção em áreas curriculares prioritárias"***, ***"Garantir condições de promoção do sucesso educativo e da prevenção do abandono escolar"*** e ***"Promover medidas que assegurem uma maior qualidade e disponibilidade de recursos educativo"***.

Dando cumprimento às normas decorrentes da Lei n.º 66-B/2007, de 29 de Dezembro, esta Direcção-Geral apresentou o seu Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para o ano de 2009, ao Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação – GEPE.

Assim, de acordo com o estipulado no artigo 15º da mesma Lei apresenta-se o presente Relatório de Auto-avaliação com o qual se pretende evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados.

É de referir que este relatório de avaliação foi elaborado com a participação da equipa da DGIDC tendo recolhido os contributos de todos e procurando assim uma gestão participada. Dado que o mesmo processo não se havia verificado no ano anterior isso implicou mais tempo na sua elaboração que se acredita seja uma mais valia para a elaboração de relatórios futuros uma vez que houve uma aprendizagem partilhada. É de referir, ainda, que este relatório é submetido à aprovação pela actual Direcção, devendo no entanto ser enviado para conhecimento à anterior Direcção, uma vez que a actual Direcção só tomou posse no final do ano de 2009.

## II – Auto-Avaliação

### II.1 - Consecução dos Objectivos do QUAR da DGIDC de 2009

A DGIDC, **a partir da missão** que lhe foi atribuída **e das prioridades políticas** definidas para a educação nas Grandes Opções do Plano, definiu no seu Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) três objectivos estratégicos (OE) para o biénio 2008/2009.

Com a concretização do primeiro objectivo estratégico **“Implementação de medidas de intervenção em áreas curriculares prioritárias (OE1)”** pretendeu-se assegurar a implementação e coordenação de planos e programas de intervenção em áreas curriculares prioritárias, (OB1), através da continuidade do Plano de Acção para a Matemática, do Plano Nacional para o Ensino do Português, e dos Programas de Formação Contínua de Matemática, Português, Ensino Experimental das Ciências e TIC, para professores do 1º ciclo.

Com o objectivo estratégico **“Garantir condições de promoção do sucesso educativo e da prevenção do abandono escolar (OE2)”** pretendeu-se criar condições de qualidade na Escola Pública”, através de investimentos na “qualidade pedagógica das AEC” (OB6), na “implementação dos TEIP” (OB2), no “Ensino Especial” (OB 3 e 4), na Educação para a Saúde” e na “Acção Social Escolar”.

Finalmente, o objectivo estratégico **“Promover medidas que assegurem uma maior qualidade e disponibilidade de recursos educativos (OE3)”** pretendeu disponibilizar na escola pública, recursos educativos de qualidade, através de investimentos nos Programas “Rede de Bibliotecas Escolares”, “Plano Nacional de Leitura”, “Avaliação e certificação de manuais escolares e material didáctico” (OB5) e “Disponibilização de conteúdos e recursos educativos digitais de qualidade (Eixo do PTE)”.

Para a concretização dos 3 (três) **objectivos estratégicos determinados para o biénio 2008/2009**, estabeleceram-se 6 (seis) **objectivos operacionais para o ano de 2009**, 2 (dois) com dimensão de eficácia, 2 (dois) de eficiência e 2 (dois) de qualidade, cada um deles com os respectivos indicadores e metas. A distribuição dos objectivos operacionais de acordo com a sua subordinação aos objectivos estratégicos e a distribuição dos respectivos indicadores segundo a sua natureza – eficácia, eficiência e qualidade – constam do Quadro seguinte.

## II.2 - Resultados atingidos; análise dos Resultados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do Serviço

	Eficácia		Eficiência			Qualidade					
	35%		30%			35%					
	OB1	OB2	OB3	OB4	OB5	OB6					
	50%	50%	50%	50%	70%	30%					
	Assegurar a implementação e coordenação de planos e programas de intervenção em áreas curriculares prioritárias		Assegurar a implementação de territórios educativos de intervenção prioritária		Assegurar a reorientação das escolas do ensino especial para centros de recursos para a inclusão de apoio à escola pública	Aumentar a taxa de cobertura de apoio a alunos com NEE na escola pública		Assegurar a avaliação e certificação de manuais escolares e material didáctico			Contribuir para a qualidade pedagógica das AEC através de um sistema de acompanhamento eficaz
Indicador	Ind1	Ind2	Ind3	Ind4	Ind5	Ind6	Ind7	Ind8	Ind9	Ind10	
Peso	50%	50%	100%	50%	50%	50%	25%	25%	70%	30%	
Metas	8%	90%	65	31	380	10	26	119	20%	5	
Superação	13%	95%	68	33	399	11	27	125	25%	6	
Resultados	Superado	Atingido	Atingido	Superado	Superado	Superado	Não Atingido	Não Atingido	Superado	Atingido	
Execução média (simples)	193 %		239%			110%					

Taxa Média de Realização (ponderada) – 159%

## II.2-a) -Objectivos Operacionais de Eficácia

**Objectivo Operacional 1. Indicador 1** - *Assegurar a implementação e coordenação de planos e programas de intervenção em áreas curriculares prioritárias* - a cobertura de escolas públicas com ensino básico que adoptaram o novo programa de matemática, tinha como meta a taxa de 8%. Há 419 Agrupamentos de escolas e Escolas não agrupadas com o Novo Programa de Matemática das 1118 existentes. Pelo que a cobertura passou a ser de 37%. Isto significa que o indicador foi amplamente superado (correspondia a 13%).

### *Justificação do desvio:*

No âmbito do Plano de implementação do Novo Programa de Matemática do Ensino Básico, no ano lectivo 2009/2010, os Agrupamentos de Escolas/Escolas (AE/E) não agrupadas com Ensino Básico tiveram a oportunidade de iniciar o processo de generalização do Programa de Matemática através de uma candidatura que se realizou durante o mês de Junho. As escolas que se candidataram foram obrigadas a respeitar as condições presentes no Edital de candidatura para esta iniciativa.

Tendo em conta que as condições previstas nesse edital eram exigentes e que nem todos os AE/E as poderiam respeitar e, por outro lado, o baixo nível de conhecimento da nossa parte, sobre a vontade dos AE/E apresentarem candidatura para iniciarem o Novo Programa de Matemática no momento da definição dos indicadores do QUAR de 2009, levou-nos a estimar que pudessem candidatar-se cerca de 100 AE/E a nível nacional.

Considerando tais factores, foram dinamizadas sessões de trabalho e de esclarecimento sobre o Novo Programa de Matemática, durante o período de candidatura, quer pelos Professores Acompanhantes do Plano da Matemática I com os AE/E que acompanhavam, focando as vantagens e potencialidades das escolas iniciarem este Programa no presente ano lectivo quer pela equipa da DGIDC que, sem esperar por parte das escolas a solicitação de sessões de esclarecimento, realizou sessões de sensibilização e de trabalho no âmbito do Novo Programa de Matemática.

Este trabalho no terreno conduziu a que cerca de 450 AE/E apresentassem candidaturas para iniciarem o processo de generalização do Novo Programa. Tivemos consciência que a apresentação destas candidaturas pressupôs, por parte destes AE/E, um grande esforço para respeitarem as condições previstas no edital e

de modo a não defraudar as suas expectativas, a DGIDC assumiu que todos os AE/E que apresentaram candidatura e respeitaram plenamente as condições exigidas poderiam iniciar o Novo Programa de Matemática no ano lectivo 2009/2010.

Concluindo, o desvio ocorrido no Objectivo operacional 1 - "Assegurar a implementação e coordenação de planos e programas de intervenção em áreas curriculares prioritárias", indicador 1 - onde a execução foi superior à meta estipulada no QUAR 2009 – está relacionado com a alteração da dinâmica do processo, que superou as expectativas e o diagnóstico do início do ano, aquando da elaboração do QUAR. Tal circunstância não se traduziu em alterações no QUAR 2009 por, à data (Junho), não se ter optado por proceder à sua reformulação.

**Objectivo Operacional 1. Indicador 2** - *Assegurar a implementação e coordenação de planos e programas de intervenção em áreas curriculares prioritárias* - a taxa prevista de formadores para o novo programa de língua portuguesa, formados em 2009, foi de 90%.

Dos 159 candidatos a formadores para o (Novo) Programa de Português do Ensino Básico (e não língua portuguesa como por lapso está referido no QUAR inicial), no 1.º módulo correspondente ao ano de 2009, formaram-se 148 o que corresponde a 93%. Isto significa que as metas definidas para este indicador foram atingidas, mas não superadas (o critério de superação aponta para uma percentagem igual ou superior a 95%). *Taxa de Execução: 103%*

**Objectivo Operacional 2. Indicador 3** - *Assegurar a implementação de territórios educativos de intervenção prioritária* - tinha como meta 65 novos TEIP contratualizados até ao final de 2009. Foram contratualizados 66 novos contratos em 2009, pelo que foi atingida a meta definida para este indicador, mas não a superação que era de 68. (Fonte: Base de dados TEIP). *Taxa de Execução: 102%*.

## **II.2.b) Objectivos Operacionais de Eficiência**

**Objectivo Operacional 3. Indicador 4** - *Assegurar a reorientação das escolas do ensino especial para centros de recursos para a inclusão de apoio à escola pública* - estabeleceu-se como meta o universo de 31 escolas. A cobertura passou a ser de 74 escolas, pelo que o indicador foi amplamente superado (era de 33). *Taxa de Execução: 239%*.



**Objectivo Operacional 4. Indicador 5** - *Aumentar a taxa de cobertura de apoio a alunos com NEE na escola pública* - com uma meta de 380 unidades especializadas em ensino estruturado e multideficiência, conseguiu-se a cobertura de 479 unidades, tendo por isso o indicador sido superado (era de 399). *Taxa de Execução: 126%*.

### II.2.c) Objectivos Operacionais de Qualidade

**Objectivo Operacional 5. Indicador 6** - *Assegurar a avaliação e certificação de manuais escolares e material didáctico* – com a meta de acreditação de 10 entidades certificadoras de manuais escolares. Considerando que a cobertura foi de 11, o indicador ficou no limite da superação (era de 11). *Taxa de Execução: 110%*.

**Objectivo Operacional 6. Indicador 9** - *Contribuir para a qualidade pedagógica das AEC através de um sistema de acompanhamento eficaz* - tendo como meta uma Taxa de 20% de cobertura de visitas a entidades promotoras. De acordo com o valor constante do Relatório Pedagógico 2008/2009 que se encontra para aprovação da CAP e posterior divulgação na página da DGIDC, o resultado em 2009 foi de 29,3%, como a superação era de 25% o objectivo foi superado. *Taxa de Execução: 147%*.

**Objectivo Operacional 6. Indicador 10** - *Contribuir para a qualidade pedagógica das AEC através de um sistema de acompanhamento eficaz* - em 2009 foram divulgados 5 estudos de casos, os quais se encontram publicados na página da DGIDC, o que corresponde à meta estabelecida para a divulgação de estudos de caso relativos a boas práticas de promoção das AEC. Das 5 escolas onde foi feito o estudo de caso foi seleccionada uma para produção de um vídeo com intervenções dos diferentes actores neste processo. Este vídeo foi disponibilizado aos elementos da CAP e às escolas envolvidas.

Objectivo considerado atingido, embora a superação fosse de 6. *Taxa de Execução: 100%*.

### **Objectivo Operacional 5. Indicador 7**

Pretendia-se assegurar a avaliação e certificação de manuais escolares e material didáctico, tendo como meta a submissão de 26 manuais escolares a processo de avaliação e a superação de 27. Foram submetidos 25. *Taxa de Execução: 96%*.

## **Objectivo Operacional 5. Indicador 8**

Pretendia-se assegurar a avaliação e certificação de manuais escolares e material didáctico, tendo como meta a submissão de 119 manuais escolares para avaliação prévia ao processo de adopção e a superação de 125. Foram submetidos 53. A justificação do desvio negativo está contemplada no ponto

*Taxa de Execução: 45%*

Considerando as metas e margens de superação estabelecidas para todos os objectivos operacionais, 7 tiveram as suas metas alcançadas e superadas, 1 teve desempenho igual ao resultado final esperado e 2 apresentaram valores negativos, onde os resultados ficaram, no caso do indicador 8, aquém da meta estabelecida.

### **II.3 - Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos**

Não foi utilizado, por não se enquadrar no tipo de monitorização efectuada para aferição da realização dos objectivos, qualquer instrumento de consulta ou apreciação por parte dos utilizadores. O único instrumento que a DGIDC dispõe para aferir a satisfação dos utilizadores é um inquérito de preenchimento voluntário, que é apresentado a todos os que recorrem aos serviços da DGIDC através do espaço de atendimento ao público – Espaço Noesis. O grau de satisfação face ao atendimento presencial é muito elevado. No entanto, não se deve sobrevalorizar este dado, pois trata-se apenas de uma das muitas dimensões da nossa actividade.

### **II.4 - Avaliação do sistema de controlo interno (SCI)**

A DGIDC desenvolveu e agilizou a normalização de circuitos, procedimentos e minutas relativas aos documentos de apoio aos processos de aquisição de bens e serviços adequados ao novo enquadramento legal Decreto-lei 18/2008, 29 de Janeiro, bem como a informatização dos serviços em dimensões associadas à gestão: stocks, aprovisionamento, bens imóveis e ao controlo de assiduidade. Programas do sistema da ERP SINGAP DA QUIDGEST.

*Gestão de Stocks:* A secção de Econmato tem a seu cargo a gestão de stocks e o aprovisionamento de bens e serviços. É através de uma base de dados de Gestão de Stocks, acedida pela intranet, que as unidades orgânicas solicitam os materiais de aprovisionamento com requisições devidamente autorizadas pelas chefias. O material solicitado é entregue pelo econmato em dias fixos e preestabelecidos.

As necessidades de aprovisionamento são controladas regularmente pelo econmato, por verificação do stock e pela existência de um alerta de stock mínimo para cada artigo. Os materiais adquiridos aos fornecedores, depois de conferidas as guias de remessa, são lançados nessa mesma base de dados.

*Gestão de assiduidade:*

O registo da assiduidade é feito através de uma base de dados que controla o tempo de presença de cada trabalhador, dados que necessitam de ser transmitidos à Secretaria-geral do ME, entidade que tem a seu cargo o processamento dos vencimentos. Como o sistema da Secretaria-geral é diferente do da DGIDC e porque se trata de uma duplicação de trabalho, foi pedida em 2009 a integração no sistema da SG, que aguarda autorização.

*Bens imóveis:* Não existe aplicação informática para registo do imobilizado. O levantamento foi efectuado em 2007 e registado manualmente em listas por sala e andar. Este cadastro encontra-se desactualizado devido às mudanças operadas aquando da instalação da Escola Móvel.

O Sistema de Controlo Interno está em contínuo processo de melhoria. Das acções a implementar para que venha de facto a efectivar-se, destaca-se a necessidade da urgente constituição de uma equipa na área de planeamento, dado que nesta área somente o Director da Unidade orgânica desempenha funções de planeamento e submeteu o pedido de aposentação. O planeamento das necessidades de pessoal é um dos aspectos que terá enfoque em 2010 e se fará durante 2010/2011. Dadas as restrições na contratação de novos elementos para a equipa, nomeadamente do Director da DSPAG e da Chefe de Divisão da Contabilidade que submeteram o pedido de reforma, a reestruturação desta área e o reforço da equipa com

contratação de membros com competência para a gestão das necessidades desta área é o desafio que neste momento se coloca à Direcção. O reforço da área permitirá implementar um sistema de classificação documental de modo a garantir os registos e arquivo com possibilidade de pesquisa por classificação assim como regulamento de inventário e cadastro. Um dos aspectos focados em relatórios de anteriores auditorias foi o do regulamento de inventário e cadastro que foi preparado em 2009 está pendente de análise de enquadramento legal. Relativamente aos planos de implementação das recomendações das auditorias em 2010 será preparada uma listagem que ficará em área reservada da Intranet para monitorização de auditorias futuras. É ainda de referir que para elaborar e preparar os instrumentos de gestão da DGIDC internamente, será necessário que a área de planeamento tenha recursos humanos com competência e destacados para esta área.

**II.5 - Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes: os serviços deverão identificar causas exógenas (externas ao serviço) e/ou endógenas.**

#### **O Objectivo Operacional 5. Indicador 7**

##### **Análise do desvio negativo face ao objectivo**

Este indicador refere-se, apesar de nele não estar explicitamente indicado, apenas à disciplina de História dos anos de escolaridade do 3º ciclo do ensino básico.

O número de manuais elencados no QUAR de 2009 (26), não corresponde, efectivamente, aos manuais escolares que se encontravam adoptados e em utilização no ano lectivo de 2008/09. à disciplina de História.

À data do convite ao Coordenador da Comissão de Avaliação da disciplina de História, apenas se procedeu à avaliação dos manuais adoptados e em utilização efectivamente disponíveis no final do ano lectivo de 2008/2009. Não seria então razoável proceder à avaliação de manuais escolares, que embora adoptados pelas escolas e registados na "Base de Dados de Manuais Escolares", passariam a estar indisponíveis para utilização.

Com a publicação do Despacho n.º 22025/2009, de 21 de Setembro, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 192, de 2 de Outubro, foi alterado o n.º 8 do

Despacho n.º 415/2008, de 30 de Novembro, pelo que apenas se procedeu à avaliação dos manuais escolares da disciplina de História do 3.º ciclo do Ensino Básico, num total de 25 não se atingindo assim o objectivo estipulado no QUAR de 27 Manuais.

Relativamente ao Objectivo Operacional 5. Indicador 8, que tinha como meta a submissão de 119 manuais escolares para avaliação prévia ao processo de adopção e uma superação prevista de 125, verificou-se que o valor efectuado foi de 53, tendo apresentando um desvio negativo de 66 unidades, a que corresponde um desvio em percentagem de 55%.

Efectivamente, o número de manuais elencados no QUAR de 2009 (119) não corresponde aos manuais escolares que foram submetidos à candidatura do processo de avaliação prévia. O valor constante do QUAR (119) correspondia a uma previsão efectuada de acordo com o calendário de adopções para o ano lectivo de 2010/2011, tendo sido previsto no Despacho n.º 29 865/2007, de 27 de Dezembro, que no ano de 2010, seriam objecto de adopção para o ano lectivo de 2010/2011.

Assim, deveria ser agilizado o procedimento – a iniciar antes de Setembro de 2009 – para os manuais das disciplinas e anos de escolaridade que os editores entendam submeter a avaliação prévia. Neste contexto, a previsão de manuais com início da avaliação prévia em 2009 foi feita com base nos registos constantes da “Base de Dados de Manuais Escolares” que estava errada.

A publicação do Despacho n.º 22025/2009, de 21 de Setembro, publicado no Diário da República, em 2 de Outubro, implicou uma alteração dos pressupostos que presidiram ao número de manuais escolares que poderiam ser sujeitos a avaliação. Deste modo o novo enquadramento legal não foi reflectido numa alteração ao QUAR.

Caso os indicadores tivessem sido elaborados com base em valores reais a DGIDC teria atingido os objectivos. No entanto, no futuro e quando tal se justifique, a DGIDC proporá alterações aos objectivos estipulados no QUAR aprovado pela tutela, caso se venham a verificar circunstâncias exógenas que possam vir a ter

impacto directo nos resultados alcançados e que sejam justificativos de desvios face aos objectivos inicialmente previstos e aprovados.

## II.6 - Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Tendo em vista os objectivos determinados no QUAR 2010 efectuou-se a seguinte análise SWOT:

<b>Pontos Fortes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Equipa experiente e conhecedora das áreas em que a DGIDC desenvolve as actividades</li><li>· Implementação de Instrumentos de Gestão</li><li>· Gestão participada</li><li>· Capacidade de adaptação da equipa a mudanças organizacionais</li></ul>	<b>Pontos Fracos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Inexistência de prática da participação da equipa na elaboração de instrumentos de gestão (elaboração do QUAR ; relatório QUAR; elaboração de Plano de Actividades)</li><li>· Área de Planeamento e de Recursos Humanos com necessidades a serem supridas através de um reforço de equipa em contexto contratação externa vedada</li></ul>
<b>Oportunidades</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Consolidação e continuidade das prioridades de política educativa</li><li>· Implementação de um sistema de gestão participado tendo como objectivo o potenciar das valência/competências internas pelo trabalho de equipa</li></ul>	<b>Ameaças</b> <ul style="list-style-type: none"><li>· Redução Orçamental só conhecida e implementada em Maio 2010</li><li>· Redução do Quadro de Pessoal por aposentação em cerca de 11,3%</li><li>· Conjuntura económica recessiva</li></ul>

Plano de Acções de melhoria sustentado em várias acções/actividades e metodologias de trabalho que esta Direcção se propõe implementar no biénio de 2010/2012.

Áreas identificadas	Actividades / Acções a implementar	Calendário
Processo de Avaliação SIADAP	Participação dos dirigentes e das Unidades Orgânicas na Elaboração do Relatório de Auto-Avaliação.	Abril a Junho 2010 Relatório QUAR 2009 Março 2011 no caso da avaliação do QUAR 2010
	Participação de todos os Dirigentes e Unidades Orgânicas na elaboração da Carta Missão e QUAR 2010	Fevereiro 2010
	Avaliação Intermédia do QUAR 2010 elaborado por todos os dirigentes com envolvimento da UO.	Outubro 2010
	Utilização da plataforma da DGAEP para o sistema de avaliação do SIADAP	Junho 2010
Planeamento de Actividades	Plano de actividades 2010 elaborado após aprovação orçamental. (Nota: o Plano de actividades não é elaborado pela DGIDC desde 2006)	Maio / Junho 2010
	Plano de actividades 2011 como base de preparação de proposta Orçamento	Julho 2010
	Plano de actividades 2011 revisto após aprovação orçamental.	Novembro 2011
Planeamento de necessidades de Recursos Humanos	Elaboração do Mapa de Pessoal elaborado pela área de Área de Pessoal reforçando a mesma.	Julho 2010
Planeamento de Formação Interna	Plano de Formação 2011	Julho 2010 (versão para integrar orçamento) final concluído Fim Janeiro 2011
Planeamento dos Instrumentos de Gestão	Sistematização da elaboração dos instrumentos de Gestão através da elaboração de um calendário com afectação de responsáveis pela elaboração de instrumentos determinando-se equipa de modo a que o conhecimento seja partilhado	Junho 2010
Gestão participada	Reuniões de Dirigentes de Todas as Unidades Orgânicas e das Equipas Multidisciplinares	Mensalmente



Áreas identificadas	Actividades / Acções a implementar	Calendário
Informação Clara sobre regras e procedimentos internos	Elaboração de Manuais de Procedimentos publicados na Intranet (área de contratação pública / missões internacionais / elaboração de instrumentos de gestão )	Outubro 2010
Contínuo aperfeiçoamento da divulgação sistemática das actividades da DGIDC	Publicação de Boletins Informativos das publicações em acervo e das actividades promovidas junto das escolas pela DGIDC	Mensal partir de Julho
Partilha Interna de Informação	Divulgação Interna de “papers” e de relatórios de participação em reuniões de modo a alcançar o conhecimento difundido pela equipa tendo presente a missão partilhada assim como das várias acções/eventos promovidos e participados pela DGIDC através do uso da intranet do email e do espaço Noesis.	-----
Promoção da dinâmica de grupo através não só das reuniões de dirigentes como também de primeiramente no seu seio.	Encontros informais como sejam encontros de pessoal ao final do dia para homenagear os funcionários que se reformaram após regra geral mais de 30 anos ao serviço do ME assim como através do incentivo da partilha de informação de modo a promover um aumento da clarificação da missão da DGIDC	-----
Sistema de Controlo Interno	Relativamente aos planos de implementação das recomendações das auditorias preparação de uma listagem que ficará em área reservada da Intranet para monitorização de auditorias futuras.	Setembro 2010

- **Comparação com o desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação**

Tendo em conta que não existem organismos similares na nossa administração, não foi efectuado exercício de comparação com outros serviços.

## II.7 - Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores na auto-avaliação dos serviços

Não foi aplicado nenhum questionário de resposta aos trabalhadores, na auto-avaliação do desempenho da DGIDC.

É ainda de referir que a auto-avaliação do serviço envolveu, ao contrário de 2008, a participação dos dirigentes intermédios que efectuaram a análise de desvios. Foi solicitado a todos os dirigentes intermédios a análise dos resultados e a fundamentação dos desvios. O relatório final foi difundido internamente de modo a que os aspectos nele focados sejam do conhecimento de toda a equipa, assim como os planos de melhoria propostos sejam, não só familiares a todos os dirigentes como façam parte do seu próprio plano de acção.

## II.8 - Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados, indicando, preferencialmente, a taxa de execução global do plano de actividades.

O plano de actividades da DGIDC não é elaborado desde o ano de 2006.

## II.9 - Análise da afectação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

### *Afectação real e prevista dos recursos humanos - Quadro 2:*

*Quadro 2*

Recursos Humanos	Aprovados	Executados	Desvio
Dirigentes – Direcção Superior	60	60	0
Dirigentes – Direcção Intermédia	272	288	16
Técnicos Superiores	1452	1368	- 84
Coordenador Técnico	9	0	- 9
Assistente Técnico	520	464	- 56
Assistente Operacional	70	55	- 15
<b>Total</b>	<b>2.383</b>	<b>2.235</b>	<b>- 148</b>

Tendo em atenção a pontuação atribuída para cada dirigente/carreira foram planeados 2.383 pontos tendo em conta a natureza dos recursos existentes na DGIDC aquando da realização do QUAR, calculando os dias úteis de trabalho efectivo previsíveis, sem portanto contabilização dos dias de férias, fins-de-semana e feriados. Foram executados 2.235 pontos o que significa um desvio de - 148.

Esta diferença resulta do elevado número de saídas por aposentação e mobilidade voluntária em virtude da aplicação do PRACE.

### **Afectação real e prevista dos recursos financeiros - Quadro 3:**

*Quadro 3*

	Aprovado	Realizado	Desvio	Executado	Taxa de Execução
Funcionamento	12.048.900,00€	17.117.731,00€	42.07	14.312.590,00€	83.61 %
PIDDAC	6.950.000,00€	6.923.750,00€	-0.38	10.000,00€	0.14 %

Relativamente ao orçamento do DGIDC no ano de 2009, regista-se um desvio significativo entre os montantes estimados e atribuídos referentes ao orçamento de Estado. Tal facto resulta das atribuições cometidas à DGIDC no que se refere a algumas das **prioridades políticas** definidas para a educação nas Grandes Opções do Plano 2009, de acordo com os objectivos operacionais definidos, que se traduziram em reforços orçamentais destinados nomeadamente, a suportar encargos com:

- Projecto “Ler + para Vencer”, do programa de ofertas de livros a alunos do Ensino Básico;
- Desenvolvimento de conteúdos na área das Bibliotecas Escolares e nas literacias de infomação/TIC;
- Protocolo para a Coordenação e desenvolvimento do Programa dos Territórios Escolares de Intervenção Prioritária (TEIP);
- Projecto de Promoção da Leitura em Língua Portuguesa em Timor-Leste;
- Avaliação e certificação de Manuais Escolares dos Ensinos Básico e Secundário;
- Acções de formação para formadores de Matemática do 1º e 2º ciclos do Ensino Básico;
- Actividades de divulgação do Plano Tecnológico da Educação;

A taxa de execução média correspondeu a 83,61%.

No que se refere à execução orçamental PIDDAC, a baixa taxa de execução deveu-se ao facto de em 2009 terem sido suspensas várias das candidaturas apresentadas ao POPH, ou não terem sido aceites por não se enquadrarem no âmbito dos programas do QREN, quando o eram no âmbito do PRODEP quando o orçamento foi elaborado.

#### Mapa de Execução Financeira/2009 por Fonte de Financiamento – Resumo

Fonte de Financiamento	Orçamento (a)	Execução Financeira			
		Cabimentos (b)		Pagamentos (c)	
		Realizado	Taxa de Execução	Realizado	Taxa de Execução
111 – Receitas gerais não afectas a projectos co-financiados	11 476 015	11 322 588	98,66 %	10 987 111	95,74 %
112 – Receitas gerais afectas a projectos co-financiados	84 586	13 894	16,43 %	13 894	16,43 %
123 – Receita com transição de saldos	1 309 711	1 254 766	95,80 %	1 144 161	87,36 %
241 – Fundo Social Europeu – QCA III	1 235 740	1 231 411	99,65 %	985 667	79,76 %
242 - Fundo Social Europeu – PO Potencial Humano	1 206 363	200 314	16,60 %	81 330	6,74 %
245 - Fundo Social Europeu – Assistência Técnica	479 315	82 467	17,21 %	26 479	5,52 %
280 - Outros	1 326 001	1 189 129	89,68 %	1 073 948	80,99 %
<b>SUBTOTAL FUNCIONAMENTO</b>	<b>17 117 731</b>	<b>15 294 568</b>	<b>89,35 %</b>	<b>14 312 590</b>	<b>83,61 %</b>
PIDDAC 112 - Receitas gerais afectas a projectos co-financiados	323 750	0	0 %	0	0 %
PIDDAC 211 - FEDER – QCA III	100 000	10 000	10,00 %	10 000	10,00 %

Fonte de Financiamento	Orçamento (a)	Execução Financeira			
		Cabimentos (b)		Pagamentos (c)	
		Realizado	Taxa de Execução	Realizado	Taxa de Execução
PIDDAC 242 - Fundo Social Europeu – PO Potencial Humano	6 500 000	0	0 %	0	0 %
<b>SUBTOTAL PIDDAC</b>	<b>6 923 750</b>	<b>10 000</b>	<b>0,14 %</b>	<b>10 000</b>	<b>0,14 %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>24 041 481</b>	<b>15 304 568</b>	<b>63,66 %</b>	<b>14 322 590</b>	<b>59,57 %</b>

(a) - Orçamento: Valor do Orçamento em 31/12/09, após cativações, reforços e alterações orçamentais ocorridos durante o ano de 2009

(b) - Cabimentos: Total da despesa prevista e autorizada até 31/12/2009

(c) - Compromissos: Total da despesa assumida e paga até 31/12/2009

### III – Balanço Social

**Análise sintética da informação prevista no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro (quadros e informação completa em anexo).**

A DGIDC tem, nos últimos 3 anos, assistido a uma transformação no seu quadro pessoal. O Balanço Social de 2009 reflecte isso mesmo ao registar um decréscimo do número de trabalhadores, aliás na tendência que se tem vindo a constatar nos anos anteriores (de 280 em 2007, para 228 em 2008 e para 202 em 2009 se se excluir os 36 docentes afectos e contratados para a escola móvel). Regista-se, igualmente, uma descida na média etária (de 49 anos, em 2007, para 50 anos, em 2008 e 48 anos em 2009) e da antiguidade no serviço em relação ao ano anterior (25 anos, em 2008 para 24 anos em 2009).

É de notar que as aposentações recaíram fundamentalmente sobre pessoal com menor formação académica o que resultou num quadro de pessoal com formação superior em maior percentagem. (a taxa de formação de nível superior aumentou de 41%, em 2008 para 73% em 2009). A diminuição do número de trabalhadores e o acréscimo de qualificação do seu pessoal são os factores que se apresentam como um desafio e também como uma mais-valia para a DGIDC. A perspectiva para 2010 é da redução de pessoal por aposentação tendo já sido aposentados

## IV – Avaliação Final

- **Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados.**

A apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados de 2009 da DGIDC foi já referida na *Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço*.

A DGIDC não só alcançou os objectivos como os ultrapassou. Para os resultados atingidos contribui o reforço de verbas (orçamento de funcionamento inicialmente proposto e aprovado Euros 12.048.900,00 versus orçamento realizado de Euros 17.117.731,00) assim como o reforço de pessoal nas áreas técnicas nomeadamente através do reforço da equipa que desenvolveu e implantou o projecto da Escola Móvel que implica o recrutamento de 36 professores. O desempenho em termos gerais, acima dos objectivos traçados, denota a capacidade da equipa de enquadrar no seu plano de acção uma resposta que esteve acima dos objectivos traçados conseguindo deste modo responder aos desafios que lhe foram sendo solicitados pela tutela.

É assim de realçar o mérito da equipa da DGIDC que mostrou um grande empenho na prossecução dos objectivos traçados tendo efectivamente investido o seu esforço e tempo de trabalho e enfoque para que fossem ultrapassados os resultados alcançados. O reforço de recursos tanto humanos como financeiros não foi no entanto reflectido na área de planeamento e de suporte logístico. É de facto na área de planeamento e de sistemas de controlo interno a área em que a Direcção terá que melhorar o seu desempenho. O Plano de Acções de Melhoria foi desenhado tendo em vista um reforço desta área onde se enfocará um reforço de recursos humanos e implantação de instrumentos de controlo.

- **Menção proposta pelo dirigente máximo do serviço como resultado da auto-avaliação, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.**

Desde modo e dado que os objectivos foram alcançados com elevado grau de consecução na maior parte deles, a DGIDC propõe, de acordo com o n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro, que o seu desempenho tenha a avaliação de **Bom**.

Objectivos	Eficiência	Eficácia	Qualidade
Ponderação	35%	30%	35%
Taxa de Realização	193%	183%	104%

Avaliação Final do Serviço			
	Bom	Satisfatório	Insuficiente
Taxa Média de Realização	159%		

- **Conclusões prospectivas fazendo referência, nomeadamente, a um plano de melhoria a implementar no ano seguinte.**

Da análise da situação verifica-se a necessidade de melhorar o sistema de controlo interno; o planeamento; gestão de imobilizado e gestão de pessoal. Os objectivos determinados no QUAR de 2010 espelham já essa determinação por parte do serviço onde os sistemas de controlo estão contemplados.

Em termos de medidas a implementar pretende-se o seguinte:

Elaboração de um calendário de instrumentos de gestão, sistematização do planeamento de trabalho como metodologia de trabalho de equipa. A participação de todos os dirigentes das Unidades Orgânicas na elaboração dos instrumentos de gestão visando uma maior responsabilização e compromisso com os objectivos e acompanhamento tendo em vista coesão da equipa para um objectivo comum. No plano organizacional e de gestão a Direcção pretende implementar várias medidas detalhadas no plano de melhorias acima descrito. Para incentivar a dinâmica de trabalho do grupo é determinante a partilha da informação não das actividades da DGIDC para o exterior como também interna. Deste modo a divulgação da informação é uma das actividades que também estará em foco no plano de melhorias nomeadamente através da divulgação interna das várias acções/eventos promovidos e participados pela DGIDC através do uso da intranet do email e do Espaço Noesis.

## ANEXO A

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?		X		Estão a ser ultimados os vários instrumentos que compõem o SCI.
1.2 É efectuada internamente uma verificação efectiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			GAJUR faz a verificação de todas as despesas.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Não existe equipa de controlo e auditoria autónoma.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Os princípios normativos e de serviço público por que se rege a DGIDC são os que constam, designadamente, do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores em funções públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro (ver nº 2 do artigo 3º) Está a ser elaborado um Manual de Acolhimento.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			INA e Secretaria-geral
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			Reuniões periódicas de dirigentes e despacho semanal.
1.7 O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo?	X			Foram feitas auditorias à DGIDC, em várias áreas, nos anos de 2006, 2007 e 2008



2 – Estrutura organizacional			
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X		Lei orgânica
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?		X	100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação?	X		36,5%
3 – Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço			
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X	Estão a ser elaborados (Gestão documental, Arquivo, viaturas, Fundo de Maneio e Funcionamento)
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X		Direcção
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X	Trimestral
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X		Por sector.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X		
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X		
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X		Gestão documental é o e-doclink da LINK Consulting, SA
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas?	X		Enviado à Comissão de Prevenção de Riscos de Corrupção em 31.12.2010

3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas é executado e monitorizado?	X			Através do GAJUR.
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			As aplicações informáticas suportadas na área da contabilidade e gestão de stocks, são o SIC – na gestão documental e o e-doclink – LINK Consulting, SA.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?		X		Nas áreas acima referenciadas.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			O SIC na área da contabilidade permite retirar relatórios que garantem a fiabilidade, oportunidade e utilidade outputs de gestão. O mesmo encontra-se garantido em outras aplicações informáticas de apoio à gestão.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			Através de relatórios extraídos das aplicações informáticas.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou activos do serviço?	X			A informação apenas está acessível para utilizadores autenticados.
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	X			Existe uma política de salvaguarda de informação implementada.
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	X			A informação está organizada em função da estrutura da DGIDC. As soluções de software implementadas garantem a integridade e segurança da mesma.

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

## ANEXO B - Balanço Social

O Balanço Social relativo ao ano de 2009, elaborado nos termos do disposto no D.L. n.º 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, visa sintetizar de uma forma clara a evolução verificada na Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular, ao longo do ano de 2009, evidenciando um conjunto de indicadores na área dos recursos humanos e financeiros.

A análise e avaliação dos dados facultados por este instrumento de gestão permitirá efectuar uma reflexão sobre a estratégia a adoptar relativamente à gestão dos recursos humanos da Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular, de forma a contribuir para a consolidação do seu capital humano, o aumento da sua tecnicidade, o desenvolvimento das competências dos seus efectivos, o aumento da sua motivação, a diminuição do absentismo e a melhoria do clima organizacional, factores essenciais para o aumento da eficiência e da eficácia deste Serviço.

### ***Recursos Humanos***

A Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC), contava em 31 de Dezembro de 2009, com um total de 238 efectivos.

Destes, 157 estavam vinculados com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado, 65 em nomeação definitiva e 22 encontravam-se em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR.

A 31 de Julho de 2009, conforme portaria n.º 835/2009, publicada no Diário da República, 1.ª série — N.º 147, é criada a Escola Móvel, um estabelecimento público de ensino de âmbito nacional que ministra os ensinos básicos e secundário, em regime de ensino a distância (e-learning e b-learning), através de um projecto educativo diferenciado, que tem como referência os planos curriculares e os programas dos ensinos básico e secundário em vigor no sistema educativo português.

O apoio logístico e orçamental necessário ao funcionamento da Escola Móvel é assegurado pela DGIDC, passando a contar com 36 novos colaboradores, todos docentes, requisitados às escolas de origem para esse efeito.

O grupo de pessoal com o maior número de efectivos é o de técnico superior, que regista 86 colaboradores representando uma taxa de 36%. Segue-se o grupo de pessoal docente com 65 efectivos a que corresponde uma taxa de 27%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é o assistente técnico com 54 efectivos correspondendo uma taxa de 23%. Os restantes grupos representam uma taxa de 14%.

Considerando os efectivos segundo o sexo, o número total de mulheres existente na DGIDC é de 190 elementos e o número total de homens de 48. A taxa de feminização é de 80%, ligeiramente superior à registada no ano anterior, em que se situava nos 77,6%.

No grupo de pessoal dirigente, a taxa de enquadramento feminina é de 6%.

Se considerarmos o escalão etário, continua a verificar-se que, tal como no ano anterior, a faixa etária onde se registam maior número de elementos (quer mulheres quer homens) é a compreendida entre os 55 e os 59 anos. Dela fazem parte 58 funcionários, o que corresponde a 24,3% dos efectivos da DGIDC, o que corresponde a dizer que 50% dos trabalhadores em exercício de funções neste serviço, têm mais de 50 anos.

Na DGIDC existem 16 trabalhadores portadores de deficiência – 2 homens e 14 mulheres, os quais beneficiam de redução fiscal em virtude da sua deficiência. Estes trabalhadores representam 7% dos efectivos.

No ano de 2009 foram admitidos e regressados 58 colaboradores a que corresponde uma taxa de admissões e regressos de 24%.

Durante o ano de 2009, saíram da DGIDC 56 colaboradores.

A taxa de saídas em 2009 manteve-se nos 23%, valor registado também em 2008.

A aposentação e o fim de requisição de professores são os principais motivos de saída dos efectivos da DGIDC, englobando um total de 42 efectivos, dos quais 25 através de aposentação e 17 por fim de requisição de professores. A cedência de interesse público, mobilidade especial, mobilidade interna e fim de comissão de serviços, agregam outras situações de saída de outros 14 colaboradores da DGIDC.

Relativamente à análise comparativa entre as taxas de admissão e regresso e a taxa de saída, constata-se que as taxas em 2008 situavam-se nos 3% (admissões e regressos) e nos 14,8% (saídas), subindo em 2009 para os 24% tanto na taxa admissões e regressos como na taxa de saídas.

A jornada de trabalho na DGIDC está fixada entre as 8 e as 20 horas. O horário de trabalho praticado é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12.30h e das 14.30h às 16.30h. Praticam este tipo de horário, 82% dos colaboradores.

Com o regime de jornada contínua, estão 7% dos trabalhadores (17), dos quais 88% com a modalidade de assistências a descendentes.

Com isenção de horário encontram-se os dirigentes superiores e intermédios, englobando 11%.

A taxa de absentismo global foi em 2009 de 9,5%, superior à verificada no ano de 2008, que foi de 8,7%. A taxa de absentismo dos homens foi de 8,8 % e a das mulheres de 9,6 %.

No ano de 2009 registaram-se 9 acidentes em serviço.

Os acidentes foram classificados como em serviço no local de trabalho e totalizaram 1 180 dias de baixa. Não se registou qualquer acidente em serviço "in itinere". Em resultado destes acidentes, não se registou qualquer caso de incapacidade.

No que se refere à formação dos activos da DGIDC, foram contabilizadas 6 026 horas em acções de formação. O grupo de pessoal técnico superior contabiliza um total 3 697 horas, sendo este o grupo com a maior percentagem de horas de formação, seguido pelo grupo de assistente técnico.

### **Considerações Finais do Balanço Social**

Os principais indicadores apresentados permitem concluir que nos últimos 3 anos se registou uma diminuição significativa no número de efectivos, de 280 para 238 (-15%). Embora no ano de 2009, em comparação com o anterior, tenha havido um aumento de colaboradores (228 em 2008, para 238 em 2009), importa referir que este facto se deve à criação da Escola Móvel.

O apoio logístico e orçamental necessário ao funcionamento da Escola Móvel é assegurado pela DGIDC. Para garantir o funcionamento desta escola foram contratados 36 colaboradores Docentes do Ensino Básico e Secundário. Assim sendo, não considerando os docentes directamente afectos à escola móvel, a 31 de Dezembro de 2009 a DGIDC contava apenas com 202 colaboradores, aumentando assim, negativamente, a taxa comparativa do número de colaboradores, entre 2007 (280) e 2009 (202), de 15% para 28%.

Esta tendência de diminuição resulta de dois factos essenciais. Por um lado, a Direcção Geral foi criada como resultado da junção de cinco organismos do Ministério da Educação e desde 2006 que se vem desenvolvendo esforços de reorganização interna e racionalização dos recursos humanos. Por outro lado, a aplicação do PRACE conduziu a um número significativo de saídas por mútuo acordo que resultaram em pedidos de mobilidade voluntária, pedidos de mobilidade para outros organismos e, em alguns casos, pedidos de aposentação. A taxa de aposentação foi de 10,5% praticamente três pontos percentuais superiores a 2008 (17 para 25, o que corresponde a 58 aposentados nos últimos três anos). Prevê-se que esta tendência de redução de efectivos por aposentação se mantenha em 2010, levando a que cada colaborador da DGIDC ajuste as suas funções às necessidades do serviço, inerentes à redução de colaboradores e à restrição de novas contratações.

Com a introdução dos docentes da Escola Móvel, a média de idades diminuiu de 50 anos (2008) para os 48 anos e a antiguidade média passou para 24 anos. A taxa de admissões e regressos (24,3%) compensou a taxa de saídas (23,5%), tendo ainda assim o *turnover* aumentado de 0,68 (2008) para 0,83 (2009) e a taxa de cobertura (entradas/saídas) de 11,3% (2008) para 104% (2009).

Estes movimentos permitiram um aumento significativo da taxa de tecnicidade em 32 pontos percentuais, diminuindo a taxa de enquadramento de 9,6% para 9,2%.

Importa referir ainda que:

- A taxa de contratados a termo dos colaboradores da DGIDC diminuiu para os 72,6% (Dirigentes (22/22), Técnico Superior (90/86), Assistente Técnico - 54, Assistente Operacional - 9, Informático - 2), sendo este valor em 2008 de 86,4%;

- O leque etário (idade do trabalhador mais idoso (69 anos) / idade do trabalhador menos idoso (25 anos)) é de 2,76.
- A taxa de tecnicidade (sentido restrito) aumentou de 41,2% valor em 2008 para 73,5%;
- Constatou-se o aumento da taxa de habilitação superior dos 64% (2008) para 72,7% (2009), tendo este valor diminuído nas taxas de habilitação secundária e básica de 36% (2008) para 27,3% (2009);
- No que concerne à formação profissional, o número total de acções aumentou em comparação com o ano de 2008 (57 para 72), assim como o número de horas de formação (1269 para 6026) e o número de participações (54 para 101);
- O encargo total com a formação em 2009 foi de €33 879,00, valor superior ao auferido em 2008 (€4 425,00);
- O aumento da taxa de absentismo situa-se agora nos 9,5%, enquanto no ano de 2008 era de 8,7%;
- Face à redução de efectivos em 2009, o número de horas extraordinárias prestadas aumentou relativamente ao ano anterior.