

Balanço Social 2010

DIRECÇÃO-GERAL DE INOVAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO CURRICULAR

ÍNDICE

1. Introdução
2. Caracterização da Organização
 - Missão e atribuições
 - Organograma
3. Caracterização dos Recursos Humanos da DGIDC
 - Efectivos segundo a relação jurídica de emprego
 - Efectivos segundo grupo de pessoal
 - Efectivos segundo o sexo
 - Efectivos por escalão etário
 - Trabalhadores portadores de deficiência
 - Estrutura habilitacional
 - Admissões
 - Saídas
 - Mudança de situação
 - Modalidade de horário
 - Trabalho extraordinário
 - Ausências
 - Horas não trabalhadas
 - Organização e actividade sindical
4. Encargos com Pessoal
5. Higiene e Segurança
 - Acidentes
 - Acções de Formação
6. Formação
 - Formação Profissional
 - Custos de formação
7. Relações profissionais e de disciplina
8. Considerações finais
 - Tabela de Indicadores
 - Anexos

1. Introdução

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e de gestão que disponibiliza informação diversa sobre os recursos humanos de uma organização, demonstrando como a sua gestão eficiente contribui decisivamente para atingir os objectivos da entidade. Foram observadas as disposições do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro e da circular n.º 2/DGAP/97, de 17 de Março, bem como os dados fornecidos pela Secretaria-Geral do Ministério da Educação, entidade responsável pela manutenção do ficheiro de pessoal desta Direcção-Geral. Este documento pretende sintetizar, de uma forma concisa, a análise evolutiva e comparativa no domínio da gestão de recursos humanos. A análise do Balanço Social deverá permitir uma reflexão sobre as estratégias a adoptar para a sustentabilidade do organismo.

2. Caracterização da Organização

A Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC), foi criada nos termos do Decreto-Lei n.º 213/2006, de 27 de Outubro, Lei Orgânica do Ministério da Educação, como serviço central da administração directa do Estado, munido de autonomia administrativa.

Concebida como o serviço central de execução das políticas relativas à componente pedagógica e didáctica da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e de apoio técnico-normativo à formulação daquelas políticas, com particular incidência nas áreas de inovação e desenvolvimento do currículo, a DGIDC foi objecto de reestruturação em 2007, adoptando-se, em termos de estrutura interna, o modelo estrutural misto.

Missão e atribuições

l) 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 assegurar a organização e realização dos exames, cabendo-lhe ainda prestar apoio técnico-normativo à formulação daquelas políticas, designadamente nas áreas de inovação e desenvolvimento do currículo e dos instrumentos de

ensino e avaliação e dos apoios e complementos educativos, bem como acompanhar e avaliar a respectiva efectivação.

II) A DGIDC prossegue as seguintes atribuições:

a) Desenvolver o estudo sobre os currículos, os programas das disciplinas e as orientações relativas às áreas curriculares não disciplinares e propor a respectiva revisão em coerência com os objectivos do sistema educativo;

b) Desenvolver o estudo sobre a organização pedagógica das escolas, propondo as medidas de reorganização;

c) Promover a investigação científica e os estudos técnicos, nomeadamente estudos de acompanhamento e avaliação, no âmbito do desenvolvimento e da inovação curricular, da organização e da avaliação pedagógica e didáctica do sistema educativo, da inovação educacional e da qualidade do ensino e das aprendizagens;

d) Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos pedagógicos e didácticos, para as actividades da educação pré-escolar e escolar, abrangendo as suas modalidades especiais de educação especial, de ensino a distância;

e) Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos pedagógicos e didácticos, para a promoção do sucesso e prevenção do abandono escolar, designadamente actividades de orientação e medidas de apoio, recuperação e complemento educativos, nomeadamente as destinadas a alunos com necessidades educativas especiais;

f) Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos pedagógicos e didácticos, para as actividades de enriquecimento curricular e do desporto escolar;

g) Identificar as necessidades de material didáctico, incluindo manuais escolares, e assegurar as condições para a respectiva avaliação e certificação;

h) Conceber os termos de referência da inovação, qualidade, caracterização e normalização dos equipamentos básicos e do mobiliário dos estabelecimentos de educação e do ensino;

i) Prestar apoio logístico e financeiro ao Gabinete Coordenador da Rede de Bibliotecas Escolares, bem como à Comissão Interministerial de Apoio à Execução do Plano Nacional de Leitura;

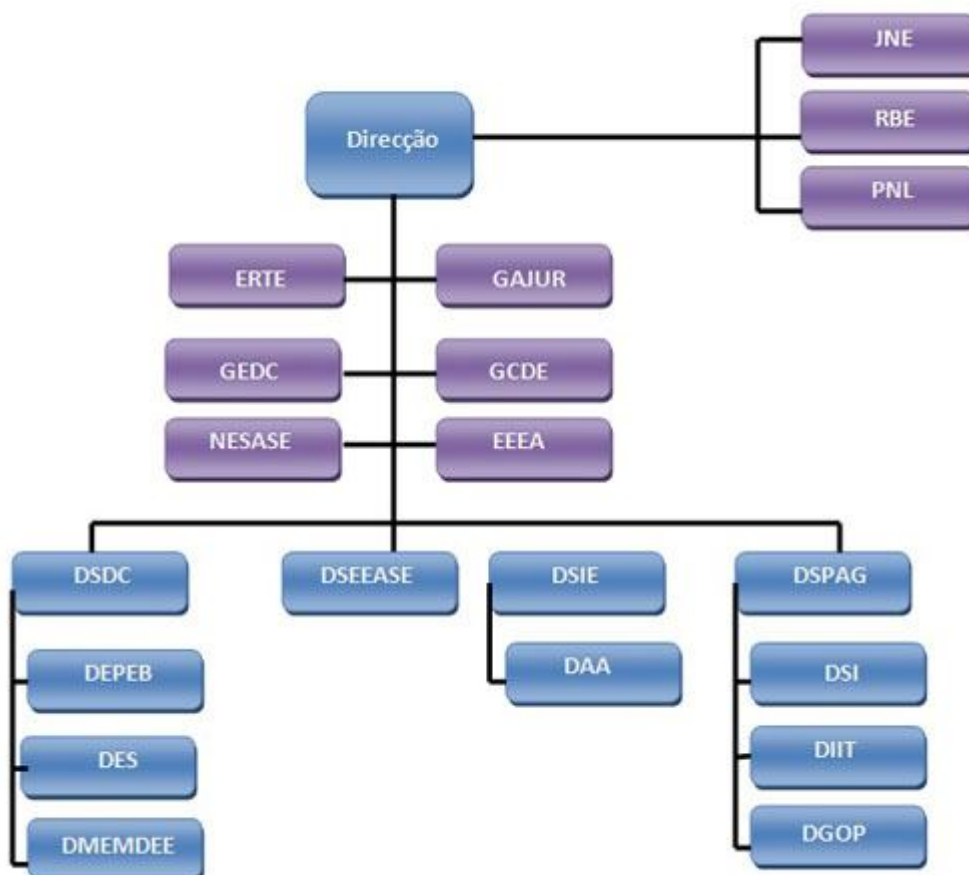
j) Conceber os termos de referência para a formação inicial, contínua e especializada do pessoal docente, e contribuir, em conjunto com o Gabinete de Estatística e Planeamento da Educação e a Direcção-Geral dos Recursos Humanos da Educação, para o planeamento das respectivas necessidades;

l) Conceber, desenvolver, executar e avaliar iniciativas no uso dos computadores, redes e Internet nas escolas e nos processos de ensino-aprendizagem, designadamente nas áreas curriculares e de formação de professores;

m) Certificar habilitações e decidir os processos de equivalências de habilitações de alunos, sem prejuízo das competências legalmente atribuídas às escolas.

III) A DGIDC integra o Júri Nacional de Exames, que tem por missão, em matéria de avaliação das aprendizagens, coordenar a planificação dos exames nacionais e equivalentes, provas de equivalência à frequência e provas de aferição, bem como elaborar os relatórios decorrentes da realização de exames e provas.

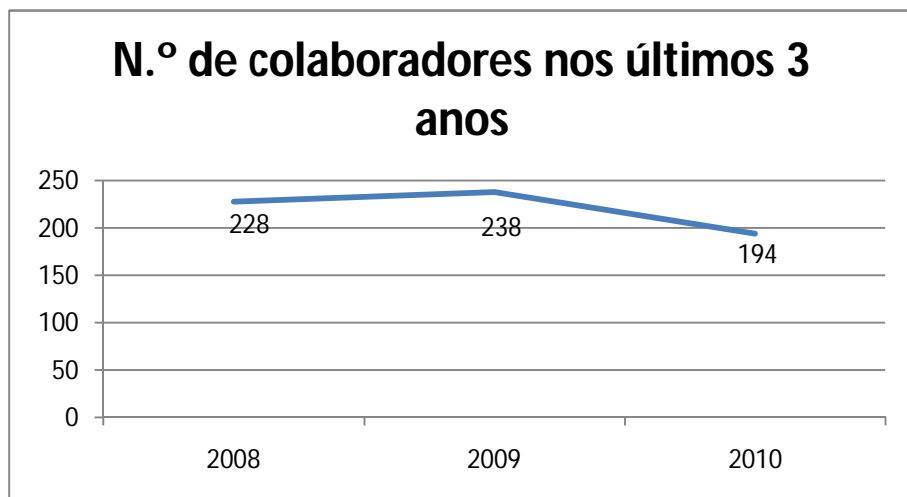
Organograma



3. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS DA DGIDC

Efectivos segundo a relação jurídica de emprego

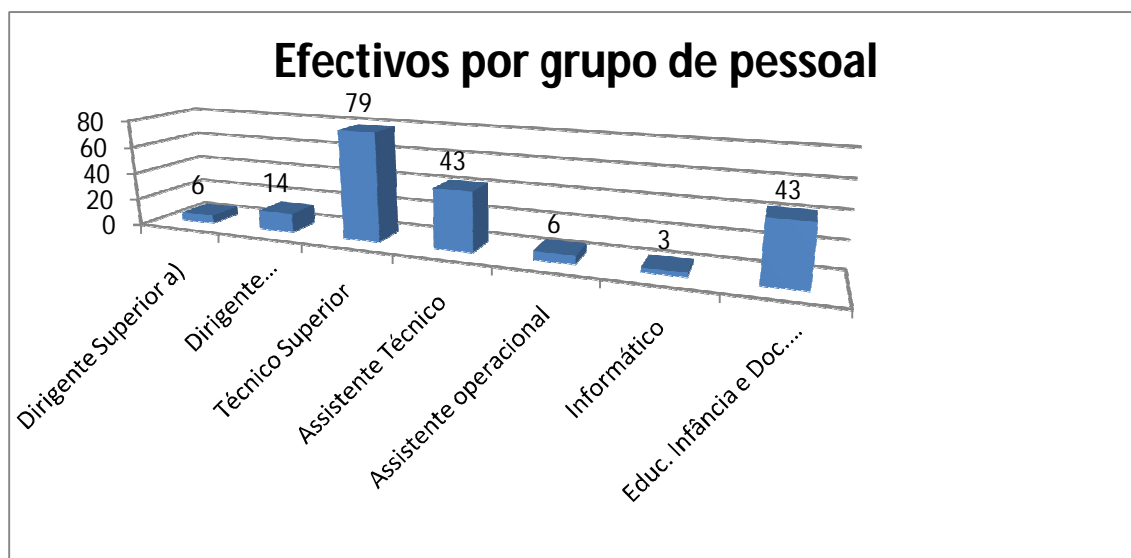
A Direcção-Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular (DGIDC), contava em 31 de Dezembro de 2010, com um total de 194 efectivos.



Destes, 174 estavam vinculados em Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 20 encontravam-se em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR.

Houve um decréscimo de 44 trabalhadores, que se prende com o facto de 36 trabalhadores terem sido desvinculados da DGIDC, por ter terminado a Escola Móvel.

Efectivos segundo grupo de pessoal



O grupo de pessoal com o maior número de efectivos é o técnico superior que regista 79 colaboradores representando uma taxa de 40,7% do total dos efectivos. Segue-se o grupo de

peçoal docente e assistente técnico cada qual com 43 efectivos a que corresponde uma taxa de 22,2%.

O grupo de assistente operacional com 6 funcionários corresponde a uma taxa de 3 %.

Os restantes grupos representam uma taxa de 34,1%.

Efectivos segundo o sexo

O número total de mulheres existente nos efectivos da DGIDC  de 148 elementos e o número total de homens é de 46. A taxa de feminização  de 76,3%, ligeiramente inferior  registada no ano anterior, em que se situava nos 80%.

No grupo de peçoal dirigente, a taxa de enquadramento feminina é de 60%.

Efectivos por escalão etário

Continua a verificar-se, tal como no ano anterior, que a faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 55 e os 59 anos. Dela fazem parte 63 funcionários, o que corresponde a 32,5% dos efectivos da DGIDC.

Analisando o escalão etário com base na divisão por sexo, verifica-se que, quer o maior número de mulheres quer o de homens, se situa na faixa etária entre os 55 e os 59 anos.

No que se refere aos efectivos jovens, a Direcção-Geral dispõe de 8 elementos que se situam no escalão etário entre os 30 e os 34 anos.

A idade média na DGIDC  de 46 anos, tendo descido 2 anos em relação ao registado em 2009. Consta-se que o nível médio de idades dos funcionários masculinos  de 49,5 anos e dos femininos  de 50 anos.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efectivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efectivos, situa-se nos 40,7%. Esta taxa no ano transacto situava-se nos 35,3%.

Fazendo uma análise global  estrutura etária, verifica-se que 55% dos trabalhadores em exercício de funções neste serviço, têm mais de 50 anos, isto é, têm idades compreendidas entre os 50 anos e os 70 anos.

Trabalhadores portadores de deficiência

Na DGIDC, são 17 os trabalhadores portadores de deficiência – 2 homens e 15 mulheres, beneficiam de redução fiscal em virtude da sua deficiência. Estes trabalhadores representam 8,8% dos efectivos.

Estrutura habilitacional

A percentagem de efectivos com habilitação superior – doutoramento, mestrado, licenciatura e bacharelato – é de 73%. Sendo de 76% nos homens e 73% nas mulheres.

A licenciatura é o grau académico mais representado. Com efeito, são licenciados 55,7% dos efectivos. Em 2009 a percentagem referente a esta habilitação era de 50%, acréscimo resultante do elevado n.º de saídas de docentes com o término da Escola Móvel.

As habilitações a seguir mais representadas são o mestrado, com uma percentagem de 16% dos efectivos e 12.º ano de escolaridade ou equivalente com uma percentagem de 11,3% dos efectivos. Os níveis do 4º ao 11º ano de escolaridade abrangem, no seu conjunto 15% dos recursos humanos.

Admissões

No ano de 2010 foram admitidos e regressados 29 colaboradores, 1 assistente operacional por mobilidade interna, 3 dirigentes superiores por comissão de serviço, 23 docentes pela modalidade de requisição de professores e 1 docente por mobilidade interna.

Taxa de admissões e regressos em 2010 foi de 14,9%.

Saídas

Durante o ano de 2010, saíram da DGIDC 75 colaboradores.

O grupo de pessoal onde se registaram maior número de saídas foi o docente com 45 saídas, seguido do grupo dos técnicos superiores com 13 saídas.

A taxa de saídas em 2010 subiu para os 38,7%, tendo – se verificado um acréscimo de 15,7% relativamente a 2009.

Do número total de saídas acima indicado, saíram definitivamente do organismo 30 efectivos.

A reforma/aposentação e o fim de requisição de professores (outras situações) formam os 2 grandes motivos de saída dos efectivos da DGIDC, englobando um total de 70 efectivos, dos

quais 25 através de reforma/aposentação e 45 por fim de requisição de professores e termos da Escola Móvel. A cedência de interesse público, mobilidade especial, mobilidade interna e fim de comissão de serviços, agregam a saída de 5 colaboradores da DGIDC em 2010, abrangendo a caducidade do contrato, morte e fim de comissão de serviço.

Relativamente à análise comparativa entre as taxas de admissão e regresso e a taxa de saída, verificou-se que a taxa de admissões e regressos mantém-se, enquanto que a de saídas sobe dos 24% para os 38,7%.

Mudança de situação

No ano em análise, as mudanças de situação verificadas nos efectivos da DGIDC ocorreram por alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária e a mobilidade intercarreiras ou categorias. Ainda decorreu uma promoção relativa a um docente.

No ano de 2010 efectuaram-se 35 alterações na mudança de situação dos colaboradores da DGIDC, 7 através de alteração obrigatória do posicionamento remuneratório, 25 por alteração do posicionamento remuneratório por opção gestonária, uma por mobilidade intercarreiras ou categorias e uma promoção relativa a um docente.

Modalidade de horário

O horário de trabalho praticado na DGIDC 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 6,7% dos trabalhadores (13).

Têm isenção de horário os dirigentes superiores e intermédios, englobando 10,3%. Dois trabalhadores usufruem do horário de trabalhador-estudante.

Trabalho extraordinário

Na DGIDC, ao longo do ano de 2010, foram prestadas um total de 1071 horas de trabalho extraordinário, em horas diurnas e em dia de descanso semanal obrigatório.

Este trabalho recaiu maioritariamente no género masculino, por se tratar de trabalho realizado no grupo de assistente operacional (motorista), correspondendo a 77,1% do total das horas supra referidas.

Em comparação com o ano de 2008 houve uma redução de 1024 horas de trabalho extraordinário.

Ausências

O número total de ausências ao trabalho, contabilizadas no ano de 2010, foi de 7373 dias. Onde, nomeadamente, se incluem as faltas casamento (0,34%), falecimento de familiar (0,38%), doença (16,99%), por acidente em serviço ou doença profissional (4,8%), assistência a familiares (1,3%), trabalhador-estudante (0,33%), por conta do período de férias (73,8%), greve (0,41%), protecção na parentalidade (2%), falecimento familiar (0,52%), doença (14,6%) e outros (1,9%).

Do total, o número mais significativo relaciona-se com a ausência por conta do período de férias que atingiu os 5443 dias. Este valor corresponde a 69% do total dos dias de ausência. A ausência por doença aconteceu num total de 1074 dias.

O grupo de pessoal técnico superior e assistente técnico são os que totalizam o maior número de faltas, por também serem as categorias que comportam maior número de funcionários.

Organização e actividade sindical

No organismo há registo de 11 funcionários sindicalizados, que corresponde a 5,7% dos efectivos. Não foi registado qualquer dispêndio de tempo com a actividade sindical.

4. ENCARGOS COM PESSOAL

Do total dos encargos com pessoal, 83,8% referem-se à remuneração base (incluindo subsídio de férias e de natal), proporção que diminuiu face ao ano anterior, importa referir que os custos de remuneração do pessoal são suportados pela Secretaria-Geral do Ministério da Educação.

O leque salarial ilíquido, consiste na proporção entre o vencimento ilíquido mais alto (incluindo dirigentes) e o mais baixo, atingindo a amplitude de 8,5.

5. HIGIENE E SEGURANÇA

Acidentes

No ano de 2010, foram registados 8 acidentes em serviço.

Os acidentes foram classificados como em serviço no local de trabalho, e totalizaram 484 dias de baixa. Um deles considerado acidente em serviço "in itinere", registando 51 dias de baixa.

Em resultado destes acidentes, verificaram-se 6 casos de incapacidade temporária e absoluta. Relativamente ao ano anterior, diminuiu o número de dias com baixa por acidente em serviço.

Acções de formação

Não foi frequentada qualquer acção de formação ou sensibilização relacionada com a temática de "segurança, higiene e saúde no trabalho".

6. FORMAÇÃO

Formação profissional

No ano de 2010 houve um total de 106 acções de formação externas, não se registou qualquer acção de formação interna.

Os grupos onde se registaram maior número de participações em acções de formação foram o do pessoal técnico superior, com um total de 52 participações, seguindo-se pelo assistente técnico com 24.

Foi investido em acções de formação um total de 1500 horas.

O grupo de pessoal técnico superior contabiliza um total 551 horas, sendo este o grupo com a maior percentagem de horas de formação, seguido pelo grupo de pessoal assistente técnico.

Fazendo a comparação com o ano de 2009, onde se registaram 72 participações em acções de formação, com um total de 6026 horas, constata-se que houve uma diminuição tanto em participações como em horas de formação dispendidas.

A taxa de participação na formação em 2010 foi de 54,6%.

Custos de formação

O encargo total com a formação em 2010 foi de €11.790,00.

A taxa de investimento em formação, que se traduz pelo rácio das despesas com formação e o total dos encargos com pessoal, no ano de 2009 foi de 0,56%.

7. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

No que se refere à disciplina não se registou qualquer caso.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Balanço Social relativo ao ano de 2010, 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 2010, 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.

A análise dos diversos indicadores que caracterizam os recursos humanos da Direcção-Geral permitem as seguintes conclusões:

- A redução do número de colaboradores não prejudicou, até à presente data, a prossecução dos principais objectivos da Direcção-Geral;
- A concentração da distribuição dos efectivos em escalões etários, níveis de antiguidade mais elevados e a recente pressão de pedidos de aposentação, constituem factores de risco, que obrigam a uma atenção redobrada na gestão de admissões de trabalhadores;
- A redução dos efectivos não prejudicou a prossecução dos objectivos da Direcção-Geral também pela compensação proporcionada pelo recurso a trabalho extraordinário e pela reorganização dos procedimentos;

- O absentismo tem evidenciado, sucessivas quebras. Em 2009 apesar da sua expressão ainda estar muito influenciada por ausências muito prolongadas de um número reduzido de trabalhadores, foi atingida uma significativa redução da taxa de absentismo.