

2013

# Relatório de Autoavaliação



## Ficha técnica

**Título**

Relatório de Autoavaliação 2013

**Coordenação Técnica**

Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral/Divisão de Recursos Humanos

**Periodicidade**

Anual

**Data**

15 de abril de 2014

## Índice

1. Índice de Quadros .....	3
2. Índice de Imagens .....	3
3. Índice de Gráficos .....	3
4. Sumário executivo .....	4
5. CAPÍTULO I – Nota introdutória .....	5
6. CAPÍTULO II – Autoavaliação .....	6
II.1 Objetivos do QUAR da DGE de 2013.....	6
II. 2 – Resultados atingidos; análise dos resultados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço .....	8
II.2.a) Objetivos operacionais de eficácia .....	9
II.2.b) Objetivos operacionais de eficiência .....	10
II.2.c) Objetivo operacional de qualidade.....	11
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.....	12
II.4 Avaliação do sistema de controlo interno (SCI).....	12
II.5 Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes: os serviços deverão identificar causas exógenas e/ou endógenas.....	12
II.6 Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho.....	13
II.7 Audição dos trabalhadores na autoavaliação da DGE .....	14
II.8 Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados, indicando, preferencialmente, a taxa de execução global do plano de atividades .....	15
II.9 Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros .	17
7. CAPÍTULO 3 – Balanço Social .....	20
8. CAPÍTULO 4 – Avaliação final .....	23
9. ANEXOS .....	24
10. Anexo A .....	25
11. Anexo B .....	27
12. Anexo C .....	33
13. Anexo D.....	37
14. Anexo E .....	41

## **Índice de Quadros**

Quadro 1 – Objetivos Estratégicos da DGE .....	6
Quadro 2 - Objetivos Operacionais da DGE .....	7
Quadro 3 – Objetivos Operacionais - Resultados atingidos .....	8
Quadro 4 – Iniciativas de formação promovidas pela DGE/Direção de Serviços de Educação Especial e Apoios Socioeducativos (DSEEA) .....	11
Quadro 5 - Projetos e atividades por áreas.....	16
Quadro 6 - Afetação real e prevista dos recursos humanos.....	17
Quadro 7 - Execução dos recursos financeiros .....	18
Quadro 8 - Projetos/Estudos não aprovados .....	19

## **Índice de Imagens**

Imagem 1 - Organograma .....	26
------------------------------	----

## **Índice de Gráficos**

Gráfico 1– Nível de satisfação dos trabalhadores da DGE relativo à Satisfação Global/Ambiente da Organização/Desempenho da Organização .....	14
--	----

## Sumário executivo

O presente Relatório visa dar cumprimento às orientações normativas decorrentes do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que integra, como peça fundamental do processo de avaliação dos serviços, uma análise de autoavaliação.

Em consonância com o que se dispõe no citado diploma legal, evidencia-se na autoavaliação o grau de cumprimento dos objetivos e metas traçados no QUAR, para o período de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2013, justificando os seus desvios e relevando eventuais fatores condicionantes ao desempenho.

É igualmente integrada nesta autoavaliação uma análise ao inquérito dirigido aos dirigentes intermédios e demais trabalhadores da DGE, enumerando as apreciações dos principais atores do processo de avaliação, que visa a concretização de um dos princípios que enformam este modelo de avaliação de desempenho consubstanciado na participação e no envolvimento de todos os intervenientes no processo, dirigentes e trabalhadores.

A estrutura funcional da DGE encontra-se ilustrada no organograma em anexo.

### **Dados da Entidade:**

Direção-Geral da Educação

Av. 24 de Julho, n.º 140

1399-025 Lisboa

Telefone: 213 934 500

Internet: [www.dge.mec.pt](http://www.dge.mec.pt)

Correio eletrónico: [dge@dge.mec.pt](mailto:dge@dge.mec.pt)

Diretor-Geral: Fernando José Egídio Reis

## CAPÍTULO I – Nota introdutória

A Direção-Geral da Educação (DGE) é um serviço central público integrado, dotado de autonomia administrativa, sob a tutela do Ministério da Educação e Ciência.

A DGE tem por missão “Assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar, prestando apoio técnico à sua formulação e acompanhando a avaliando a sua concretização, bem como coordenar a planificação das diversas provas de exames”.

À DGE estão também atribuídas algumas medidas definidas no programa do XIX Governo Constitucional, nomeadamente no que diz respeito à “definição de metas para a redução do abandono escolar, melhoria do sucesso escolar em cada ciclo (...)” e à “generalização da avaliação nacional: provas para o 4.º ano; provas finais de ciclo no 6.º e 9.º anos, com um peso na avaliação final; exames nacionais no 11.º e 12.º ano”, entre outras.

Atendendo à sua missão foi elaborado o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2013, o qual foi homologado, por despacho de Sua Excelência o Senhor Ministro da Educação e Ciência, em 5 de abril de 2013. Decorrente da monitorização ocorrida em 31 de julho de 2013, solicitou-se a alteração do QUAR, dados os vários fatores supervenientes e extrínsecos à DGE e que colocavam em risco a não concretização de dois objetivos operacionais apresentados na primeira versão.

Esta alteração foi aprovada por Sua Excelência o Senhor Ministro da Educação e Ciência, por despacho de 30 de dezembro de 2013.

Assim, de acordo com o estipulado no artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, apresenta-se o Relatório de Autoavaliação com o qual se pretende evidenciar os resultados alcançados e os desvios verificados.

Durante a execução deste documento, e tendo sido o mesmo elaborado com o contributo de todos procurando assim uma gestão participada, constatou-se que apenas com um envolvimento conjunto, quer na participação para a formulação de objetivos, quer na apresentação de propostas para a melhoria dos processos de trabalho é que é possível atingir as metas definidas.

## CAPÍTULO II – Autoavaliação

### II.1 Objetivos do QUAR da DGE de 2013

Tendo a Direção-Geral da Educação mantido as suas atribuições inalteradas, o Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2013, atendendo à sua missão, segue a mesma linha de ação, no que toca ao estabelecimento dos objetivos, quer estratégicos, quer operacionais. Com efeito, continuando a DGE a ser o órgão técnico normativo de concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar, os seus objetivos operacionais continuaram a privilegiar a eficácia na estrutura curricular do ensino básico e secundário e na promoção da inclusão e do sucesso educativo.

Em matéria de funcionamento interno, procurou-se reforçar a eficiência na gestão dos recursos existentes e na redução do tempo médio de espera nos pedidos de equivalência. No que respeita à qualidade, os objetivos operacionais continuaram a centrar-se na qualificação dos trabalhadores, garantindo-lhes o acesso a ações de formação, e na formação de professores e organização de outros eventos no âmbito das atribuições da DGE.

A DGE adotou três objetivos estratégicos:

#### Quadro 1 – Objetivos Estratégicos da DGE

- |  |
|--|
| <p>OE 1 - Assegurar a revisão curricular nos ensinos básico e secundário.</p> <p>OE 2 - Reforçar o apoio às escolas na gestão dos currículos, no sentido da melhoria dos resultados de aprendizagem dos alunos.</p> <p>OE 3 - Estruturar os serviços da DGE no sentido de responder adequadamente às atribuições que lhe estão cometidas</p> |
|--|

Fonte: QUAR 2013

No contexto dos objetivos estratégicos registou-se a inclusão de medidas específicas para cada objetivo bem como o resultado esperado. Desta forma realizou-se uma monitorização mais adequada e corretiva das ações, o que resultou numa avaliação mais consistente.

No Quadro 2 demonstra-se como foram operacionalizados os objetivos e as respetivas metas.

**Quadro 2 - Objetivos Operacionais da DGE**

	<b>Objetivo Operacional</b>	<b>Indicadores de Medida</b>	<b>Meta 2013</b>
<b>Eficácia</b>	001 - Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário (OE1)	<i>IND 1 - Data de elaboração de documentos preparatórios para a produção legislativa necessária à regulamentação do ensino recorrente</i>	30 de outubro
		<i>IND 2- Data de elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania</i>	30 de outubro
	002 - Dinamizar programas e medidas de promoção da inclusão e do sucesso educativo (OE2)	<i>IND 3 - N.º de encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária</i>	5
		<i>IND 4 - N.º de docentes que concluem a formação em educação especial promovida pela DGE</i>	160
<b>Eficiência</b>	003 - Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a otimizar as atividades da DGE (OE3)	<i>IND 5. N.º de relatórios trimestrais de execução física e financeira</i>	4
	004 - Reduzir o tempo médio de espera nos pedidos de equivalências (OE3)	<i>IND 6 - Tempo médio de espera (dias)</i>	26
<b>Qualidade</b>	005 - Assegurar a satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE (OE3)	<i>IND 7 - Grau médio de satisfação dos participantes em iniciativas de formação e outros eventos organizados pela DGE (escala de 1 a 5)</i>	3,7

Fonte: QUAR 2013

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

A distribuição dos objetivos operacionais de acordo com a distribuição dos respetivos indicadores segundo a sua natureza – eficácia, eficiência e qualidade – constam do Quadro seguinte.

Quadro 3 – Objetivos Operacionais - Resultados atingidos

	Eficácia				Eficiência		Qualidade
	50%				25%		25%
	001		002		003	004	005
	Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário		Dinamizar programas e medidas de promoção da inclusão e do sucesso educativo		Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a melhorar o desempenho da DGE	Reduzir o tempo médio de espera nos pedidos de equivalência	Assegurar a satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE
<b>Indicador</b>	Ind1	Ind2	Ind3	Ind4	Ind5	Ind6	Ind7
<b>Peso</b>	37,5%	37,5%	12,5%	12,5%	50%	50%	100%
<b>Metas</b>	30 out	30 out	5	160	4	26	3,7
<b>Superação</b>	15 agosto	15 agosto	6	200	4	20	4,6
<b>Resultados</b>	Atingido	Atingido	Superado	Superado	Superado	Atingido	Atingido
<b>Resultado global</b>	Atingido				Superado		Atingido

## II.2.a) Objetivos operacionais de eficácia

Os objetivos operacionais 1 e 2, diretamente ligados à missão e atribuições técnico-normativas da Direção-Geral, dão conta da implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário (Objetivo operacional 1) e da dinamização de programas e medidas de promoção da inclusão e do sucesso educativo (Objetivo operacional 2).

**Objetivo operacional 1. Indicador 1** – *Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário* – a data de elaboração de documentos preparatórios para a produção legislativa necessária à regulamentação do ensino recorrente tinha como meta a data de 30 de outubro de 2013. Foi elaborado um documento preparatório correspondente a uma proposta para Portaria que regulamentará o ensino básico recorrente. O resultado obtido foi 27 de agosto de 2013. Desta forma e atendendo que a meta era 30 de outubro e o valor crítico 15 de agosto constata-se que este objetivo foi atingido com uma taxa de realização de 122%.

**Objetivo operacional 1. Indicador 2** – *Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário* – a data de elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania tinha como meta o dia 30 de outubro de 2013, com uma tolerância de 30 dias. O registo de envio à tutela foi efetuado em 29 de novembro de 2013. Este indicador traduziu-se na elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania (Educação para os Media e Orientação ao Longo da Vida) nos quais foram elencados conteúdos, capacidades e atitudes/valores e comportamentos nestas duas áreas de educação para a cidadania e que serão documentos curriculares a serem utilizados no meio escolar de acordo com o papel que estas áreas desenvolvam na escola. Este objetivo foi atingido com uma taxa de realização de 100%.

**Objetivo operacional 2. Indicador 3** – *Dinamizar programas e medidas de promoção de inclusão e do sucesso educativo* – o indicador para este objetivo era o número de encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária. A meta definida foi a realização de 5 encontros e o valor crítico proposto 6. O objetivo foi superado, com uma taxa de realização de 200%, dado no ano de 2013 terem sido realizados 12 encontros. A listagem destes encontros regionais está divulgada na página da internet da DGE.

**Objetivo operacional 2. Indicador 4** – *Dinamizar programas e medidas de promoção de inclusão e do sucesso educativo* – N.º de docentes que concluíram a formação em educação especial promovida pela DGE. Com uma meta de 160 docentes a concluírem a formação conseguiu-se a participação de 227 docentes. Neste âmbito a DGE assegurou a realização de duas ações de formação na área da educação especial, designadamente: (i) Recursos Educativos Abertos Acessíveis (curso online) e (ii) Formação para psicólogos em exercício em contexto escolar (Orientação com públicos específicos, Orientação a distância, Instrumentos e Recursos em Orientação, Orientação em Mobilidade). O objetivo foi superado (o valor crítico era 200). A taxa de realização foi de 113,5%.

### **II.2.b) Objetivos operacionais de eficiência**

Com a concretização do terceiro objetivo estratégico (OE3) “Estruturar os serviços da DGE no sentido de responder adequadamente às atribuições que lhe estão cometidas” pretendeu-se “Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a melhorar o desempenho da DGE” (Objetivo operacional 3) que refletiu no QUAR a necessidade de apresentar relatórios trimestrais de execução física e financeira. Ainda no âmbito do OE3 e na sequência do objetivo operacional 4 propôs-se a redução do tempo médio de espera nos pedidos de equivalência.

**Objetivo operacional 3. Indicador 5** – *Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a melhorar o desempenho da DGE* – foi definida como meta a apresentação de 4 relatórios trimestrais de execução física e financeira. Na realidade foram efetuados 5 relatórios de execução financeira, pelo que o objetivo foi superado considerando que o valor crítico era 4. A taxa de realização deste indicador foi de 125%.

**Objetivo operacional 4. Indicador 6** – *Reduzir o tempo médio de espera nos pedidos de equivalência* – em 2012 o tempo médio de espera registava-se nos 28 dias. Para 2013 propôs-se a redução em 2 dias, 26 dias, para este tempo. Este propósito foi alcançado e o tempo médio verificado foi 24,4 dias. No entanto, apesar de se ter atingido a meta, não se conseguiu alcançar o valor crítico definido para 20 dias. Assim, o objetivo foi atingido com uma taxa de realização de 106%.

## II.2.c) Objetivo operacional de qualidade

O objetivo operacional 5 pretendeu aferir o grau de satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE, de forma particular aferir o grau de satisfação dos participantes em iniciativas de formação e outros eventos organizados pela DGE.

**Objetivo operacional 5. Indicador 7** – *Assegurar a satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE* – aferir o grau médio de satisfação dos participantes em iniciativas de formação e outros eventos organizados pela DGE. Numa escala de 0 a 5 propôs-se atingir um grau médio de satisfação de 3,7, superior a uma décima ao obtido no ano de 2012.

Relativamente a este objetivo segue quadro com a informação das ações promovidas pela DGE e para as quais foram aferidas o grau de satisfação dos participantes:

**Quadro 4 – Iniciativas de formação promovidas pela DGE/Direção de Serviços de Educação Especial e Apoios Socioeducativos (DSEEAS)**

Ação de Formação/Curso	N.º de participantes	Grau médio de satisfação	Unidade Orgânica responsável
Recursos Educativos Abertos Acessíveis (curso online)	38	4	DSEEAS
Formação para psicólogos em exercício em contexto escolar (Orientação com públicos específicos, Orientação a distância, Instrumentos e recursos em Orientação; Orientação e Mobilidade)	189	4,5	DSEEAS

Fonte: DGE/DSEEAS

Para além destas ações de formação foi considerado o grau de satisfação dos participantes na formação certificada, realizada através da secção de formação da Direção de Serviços de Projetos Educativos, e nos eventos realizados por a mesma unidade Orgânica. O tratamento de dados de 5009 questionários resultou na aferição de um grau de satisfação de 4,14.

Relativamente ao grau de satisfação dos trabalhadores que participaram em ações de formação, foram considerados os dados relativos a quatro formações, que envolveram 54 participações. O grau de satisfação aferido foi 4,01.

Poderemos concluir que o grau médio de satisfação global foi de 4,1.

Objetivo considerado atingido embora o valor crítico fosse de 4,6. A taxa de execução foi de 111%.

A concretização do QUAR 2013 é apresentada no anexo B.

### **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**

Relativamente a este ponto remete-se esta apreciação para os dados relativos ao objetivo operacional 5 (Assegurar a satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE), cuja concretização foi descrita anteriormente.

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

Em 2013, a DGE desenvolveu e agilizou a normalização de alguns circuitos e procedimentos internos. Tem-se tentado melhorar o Sistema de Controlo Interno existente nesta entidade; no entanto a insuficiência de recursos humanos tem sido um entrave para o desenvolvimento deste ponto. A reestruturação desta área e o reforço da equipa continua a ser um desafio que se coloca à Direção. Apesar do exposto, em iniciativa conjunta com a Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência já se iniciou a implementação de um sistema de classificação documental de modo a garantir os registos e arquivo com possibilidade de pesquisa por classificação.

Para além destes aspetos, acrescentamos que existem aplicações informáticas para a área da contabilidade, da gestão de stocks, aprovisionamento, bens imóveis e controlo da assiduidade.

A apreciação específica do SCI encontra-se espelhada no anexo C.

### **II.5 Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes: os serviços deverão identificar causas exógenas e/ou endógenas**

Em novembro de 2013 a DGE propôs a alteração do QUAR de 2013, considerando os resultados obtidos na monitorização realizada em 31 de julho de 2013.

A alteração pretendida advinha de vários fatores supervenientes e extrínsecos à DGE.

A versão inicial aprovada do QUAR continha um indicador n.º 2 (Data da elaboração da versão preliminar das orientações pedagógicas para as creches) do objetivo n.º 1 – Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário, que previa como meta de cumprimento do objetivo o período de dez meses para a data da elaboração da proposta. Por despacho do Senhor Secretário de Estado do Ensino Básico e Secundário, de 10 de setembro de 2013, foi solicitada a esta Direção-Geral a revisão das orientações curriculares

para a educação pré-escolar (OCEPE). Uma vez que se encontrava em curso a elaboração das orientações curriculares para as creches, propôs-se, aproveitando a estratégia já existente, alargar a tarefa para a produção de um documento que incluísse as orientações para as creches e para a educação pré-escolar, com uma estrutura única, embora com uma divisão clara entre os dois períodos. Deste modo propôs-se a eliminação do indicador 2.

Também foi solicitada a eliminação do indicador n.º 6 (Data da implementação de um sistema de gestão documental e desmaterialização dos procedimentos internos) do objetivo n.º 3 – Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a melhorar o desempenho da DGE. Tal pedido deveu-se ao facto da Secretaria-Geral do Ministério da Educação e Ciência ter em curso um projeto reativo à uniformização da classificação documental a ser aplicado a todos os Organismos do Ministério da Educação e Ciência, projeto esse cujo prazo colidia com os do indicador em causa.

Por despacho de 30.12.2013, de Sua Exa. o Senhor Ministro da Educação e Ciência, foi aprovada esta alteração ao QUAR.

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

O Plano estratégico da DGE, a médio prazo, pretende aprofundar as vias conducentes ao melhor cumprimento da sua missão. O desafio principal desta Direção-Geral consistirá na focalização para as atividades estratégicas de execução prioritária e os ajustamentos internos necessários ao desenvolvimento das atividades pilares redefinidas.

O conseqüente reforço positivo do desempenho deverá refletir-se essencialmente na eficiência e racionalização dos recursos empregues.

Dar-se-á enfoque à gestão participada através de realização de reuniões periódicas com os dirigentes de todas as Unidades Orgânicas e das Equipas Multidisciplinares. Continuar-se-á a dar particular importância à elaboração de manuais de procedimentos. Este processo já está em curso e pretende-se que seja publicada, na intranet, toda a informação sobre as regras e procedimentos internos.

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

Tendo em conta que não existem organismos similares na nossa administração não foi efetuada comparação com outros serviços.

## II.7 Audição dos trabalhadores na autoavaliação da DGE

Em cumprimento do disposto no artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, foi aplicado, aos trabalhadores da DGE, um questionário, que permitiu obter algum feedback quanto ao grau de satisfação dos trabalhadores com a sua organização, com as práticas de gestão que têm vindo a ser seguidas, suas expectativas, motivações, necessidades, desenvolvimento profissional e o seu enquadramento na instituição.

O inquérito foi aplicado a uma amostra de 76 trabalhadores de um universo total de 175 trabalhadores da DGE – Dirigentes Intermédios, Técnicos Superiores, Assistentes Técnicos e Assistentes Operacionais. Não foram considerados para este efeito os Dirigentes Superiores.

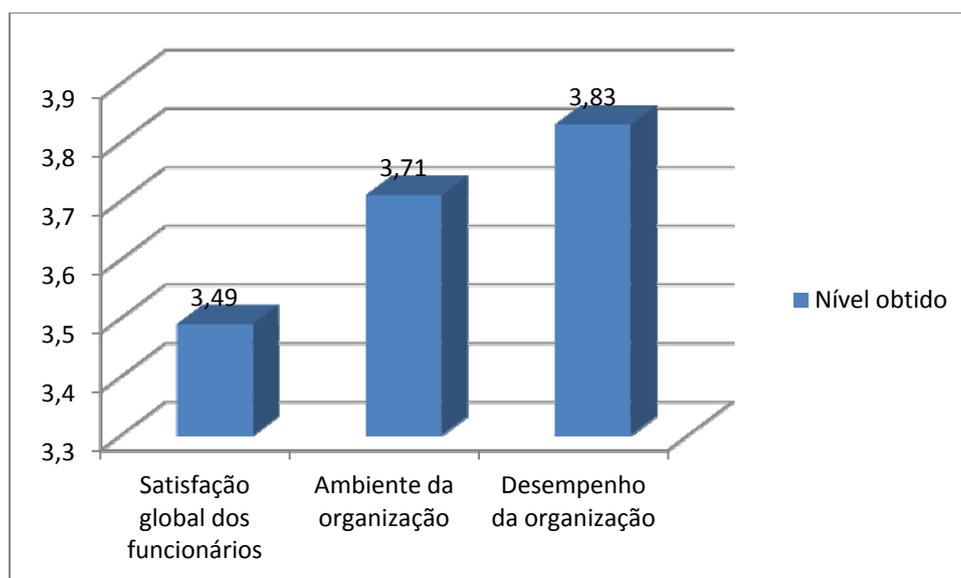
Importa referir que foi assegurada a privacidade de resposta do inquirido no ato de preenchimento do inquérito, assim como a confidencialidade no tratamento dos dados.

Da análise das respostas verifica-se que a avaliação global da DGE efetuada pelos seus colaboradores é tendencialmente satisfatória.

Os resultados obtidos demonstram um grau de satisfação global dos colaboradores da DGE, sobretudo no que respeita às motivações.

Apresenta-se gráfico com os resultados médios obtidos nas diferentes áreas que foram objeto de inquérito:

**Gráfico 1– Nível de satisfação dos trabalhadores da DGE relativo à Satisfação Global/Ambiente da Organização/Desempenho da Organização**



O inquérito que foi realizado é apresentado no anexo D.

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

No ano de 2013, na prossecução da sua missão, a DGE desenvolveu, para além das atividades de suporte, vários projetos/atividades, que integraram o Plano de Atividades de 2013. Foram distribuídas da seguinte forma:

### **Currículo e Programas - 10**

Educação Pré-Escolar – 2

Ensino Básico – 3

Ensino Secundário – 3

Ensino itinerante (presencial) – 1

Ensino à Distância – 1

### **Áreas transversais do currículo e Programas Educativos Específicos - 41**

Promoção da Educação para a Saúde/Ação Social Escolar – 8

Cidadania – 3

Orientação ao longo da vida - 15

Tecnologias e Recursos Educativos – 12

Educação Estética e Artística – 2

Português Língua não Materna – 1

### **Manuais escolares e outros materiais didáticos (inclui manuais adaptados) – 10**

### **Complemento, enriquecimento curricular e apoios – 14**

Desporto Escolar – 11

Atividades de Enriquecimento Curricular (AEC) – 3

### **Promoção do sucesso e prevenção do abandono escolar - 5**

Territórios Educativos de Intervenção Prioritária (TEIP) – 1

Programa Mais Sucesso Escolar (PMSE) – 3

Programa Integrado de Educação e Formação (PIEF) – 1

### **Educação especial - 12**

Educação Especial – 8

Centros de Recursos para a Inclusão (CRI) – 3

Sistema Nacional de Intervenção Precoce (SNIPI) – 1

### **Provas, exames e certificação da aprendizagem - 10**

Provas finais de ciclo do ensino básico e exames finais nacionais do ensino secundário – 8

Equivalências – 2

### **Comunicação, Documentação e Arquivo- 21**

Sistemas de informação e infraestruturas tecnológicas – 7

Parque informático da DGE/rede de comunicações – 4

Documentação, Informação e Edições – 6

Expediente – 3

Arquivo – 1

### **Gestão de recursos humanos e gestão financeira - 27**

Gestão de Recursos Humanos – 18

Gestão Financeira – 9

### **Representação institucional - 21**

Representações nacionais – 8

Representações internacionais – 13

No seguimento do anteriormente referido, o quadro infra traduz o número de projetos e atividades por área funcional e ponto de situação dos mesmos.

Cada atividade enquadra-se num eixo de intervenção intrínseco a cada um dos objetivos estratégicos.

**Quadro 5 - Projetos e atividades por áreas**

Áreas	Ponto de situação					Total de Projetos e Atividades	Eixo de intervenção/Objetivo estratégico
	Em execução	Terminado	Atrasado	Adiado	Suspenso		
<b>Currículo e Programas</b>		11				11	OE1/OE2
<b>Áreas transversais do currículo e Programas Educativos Específicos</b>	2	39				41	OE1/OE2
<b>Manuais escolares e outros materiais didáticos</b>		10				10	OE2/OE3
<b>Complemento, enriquecimento curricular e apoios</b>		14				14	OE2/OE3
<b>Promoção do sucesso e prevenção do abandono escolar</b>	2	3				5	OE2
<b>Educação especial</b>	2	10				12	OE2/OE3
<b>Provas, exames e certificação da aprendizagem</b>		10				10	OE1/OE3
<b>Comunicação, documentação e arquivo</b>						21	OE3
<b>Gestão de recursos humanos e gestão financeira</b>	3	24				27	OE3
<b>Representação institucional</b>		21				21	OE3

Fonte: DGE/Unidades Orgânicas

Da análise do quadro podemos depreender que tanto no âmbito da atuação externa como no âmbito organizativo, os objetivos prosseguidos, nas diversas atividades planeadas para 2013, foram globalmente alcançados.

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

No âmbito dos recursos humanos, 2013 foi um ano em que não foi possível colmatar a escassez de recursos humanos; pelo que o recurso à requisição de um maior número de docentes foi determinante no desenvolvimento das várias atividades por forma a atingir os objetivos organizacionais programados.

**Quadro 6 - Afetação real e prevista dos recursos humanos**

<b>Recursos Humanos</b>	<b>Aprovados</b>	<b>Executados</b>	<b>Desvio</b>
Dirigentes – Direção Superior	681	681	0
Dirigentes – Direção intermédia	3859	3608,5	- 250,5
Técnicos Superiores	30191	29223	- 968
Assistente Técnico	9534	6885	- 2649
Assistente Operacional	1362	908	- 454
<b>Total</b>	<b>45627</b>	<b>41305,5</b>	<b>-4321,5</b>

**Fonte:** Orçamento de Estado

Tendo em atenção a pontuação atribuída para cada dirigente/carreira foram planeados 45627 pontos tendo em conta a natureza dos recursos existentes na DGE aquando da realização do QUAR, calculando os dias úteis de trabalho efetivo previsíveis, sem contabilização dos dias de férias, fins-de-semana e feriados. Foram executados 4130,5 pontos o que significa um desvio de – 4321,5.

Esta diferença resulta do número de saídas por aposentação e do número de postos de trabalho previstos e que não foram ocupados por não se ter procedido à abertura de procedimentos concursais, por inexistência de dotação orçamental.

O Quadro 7 apresenta a execução dos recursos financeiros da DGE em 2013. A 31 de dezembro de 2013 encontra-se executado 21,22% do orçamento inicialmente aprovado. Este grau de execução deve-se essencialmente às transferências de verbas para outras entidades e à não aprovação de alguns projetos.

Quadro 7 - Execução dos recursos financeiros

Recursos Financeiros (Euros)			
Designação	Aprovado	Executado	Grau de execução
<b>Orçamento de funcionamento</b>	36.445.447,00 €	7.734.277,71 €	21,22%
<b>Despesas c/ Pessoal</b>	1.067.892,00 €	570.882,57 €	53,46%
<b>Aquisições de Bens e Serviços</b>	9.307.955,00 €	5.240.952,99 €	56,31%
<b>Outras despesas correntes</b>	862.361,00 €	9.921,52 €	1,15%
<b>Despesas de capital</b>	512.740,00 €	446.945,92 €	87,17%
<b>PIDDAC</b>	0,00 €	0,00 €	0,00%
<b>Outros valores</b>	24.694.499,00 €	1.465.574,71 €	5,93%
<b>TOTAL (OF+PIDDAC+Outros)</b>	<b>36.445.447,00 €</b>	<b>7.734.277,71 €</b>	<b>21,22%</b>

Fonte: Orçamento de Estado – Orçamento de despesa 2013 (Direção Geral do Orçamento) e Balancete orçamental por classificação económica

Ao longo do ano houve necessidade de se efetuar algumas alterações orçamentais. Nas alterações orçamentais destaca-se a redução de 23.212.723,00 €, que corresponde a transferências para a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEstE). Esta direção foi criada pelo Decreto-Lei n.º 266-F/2012, de 31 de dezembro, passando da esfera da DGE para a DGEstE a missão de conceber, organizar e executar medidas de prevenção do risco, segurança e controlo da violência nas escolas (F.F. 111 atividade 233). Também através do referido Decreto-Lei, passam da esfera da DGE para a DGEstE parte das verbas relativas à educação especial (F.F. 111 atividade 199) que anteriormente estiveram afetas às Direções Regionais da Educação (DREs). A maior parte do valor transferido saiu do agrupamento D.04 – Transferências Correntes (“outros valores” no Quadro 7). Este agrupamento recebeu uma transferência de verbas afetas ao orçamento das escolas no âmbito do projeto “Educação para a Saúde”. Essa transferência efetuou-se para assegurar os encargos de 17 estabelecimentos de ensino privado, constantes do edital 2012/2013 do referido projeto.

As Despesas com Pessoal (agrupamento D.01) apresentam uma execução de 53,46%. Parte das verbas da dotação inicial deste agrupamento foram transferidas para a Secretaria-Geral do Ministério da Educação e da Ciência (SGMEC), uma vez que se tratavam de verbas afetas ao Programa de Estágios Profissionais na Administração Central (PEPAC), tendo sido acordado que o processamento das bolsas ficaria a cargo dessa Secretaria-Geral.

O Quadro 8 apresenta os projetos/estudos que foram considerados aquando do cálculo do orçamento mas que não foram aprovados. A sua não aprovação leva a que a receita inicialmente prevista não possa ser executada na sua totalidade.

**Quadro 8 - Projetos/Estudos não aprovados**

<b>Projetos/Estudos</b>	<b>Fonte de Financiamento</b>	<b>Orçamento previsto</b>
Projeto "ADSL"/EUN	157	19.500,00 €
	280	80.000,00 €
Projeto "Support"/EUN	280	6.700,00 €
Projeto "Mobile"/EUN	280	10.100,00 €
Subtotal	280	96.800,00 €
QREN-POAT - Eixo CGMACIQ - Tipologia 1.1.1- Assistência Técnica - Área de intervenção 4 Informações e Comunicações - Inscrição nº2012402730 - "Filmar para Ensinar"	245	40.500,00 €
QREN-POAT - Eixo CGMACIQ - Tipologia 1.1.1- Assistência Técnica - "Estudo de Avaliação sobre o Plano da matemática I-II" - Inscrição nº2012402765	245	37.000,00 €
QREN-POAT - Eixo CGMACIQ - Tipologia 1.1.1 - Assistência Técnica - "Estudo de Avaliação sobre Medidas de Promoção do Sucesso Escolar - Programa Mais Sucesso Escolar" - Inscrição nº2012402764	245	37.000,00 €
QREN-POAT - Eixo CGMACIQ - Tipologia 1.1.1 - Assistência Técnica - "Estudo do perfil Linguístico do Ensino de Línguas Estrangeiras no sistema Educativo Português" - Inscrição nº2012402766	245	37.000,00 €
QREN-POAT - Eixo CGMACIQ - Tipologia 1.1.1 - Assistência Técnica - "Impactos das Políticas na Área de Educação Artística" - Inscrição nº2012402759	245	37.000,00 €
Subtotal	245	188.500,00 €
Total		304.800,00 €

**Fonte:** Sistema Integrado de Informação do Fundo Social Europeu e Equipa de Recursos e Tecnologias Educativas (ERTE)

Pretende-se também dar o devido destaque a um corte excecional ao orçamento da Fonte de financiamento 111, efetuado em maio de 2013, no valor de 251.250,00 €, na sequência de ajustes ao Orçamento de Funcionamento efetuado pelo Coordenador do Programa e que foi transversal a todas as atividades da DGE.

## CAPÍTULO 3 – Balanço Social

O Balanço Social apresenta-se como um documento privilegiado, onde de uma forma sistematizada, se recolhem, tratam e interpretam, de forma quantitativa e qualitativa, os dados referentes à realidade dos recursos humanos de uma Organização.

O Balanço Social como instrumento de gestão de grande importância, permite mostrar as necessidades da organização em termos de recursos humanos e pode ser usado como instrumento de apoio à tomada de decisão no planeamento e gestão das pessoas, permitindo analisar a evolução dum organismo na área dos recursos humanos.

Assim, pretende o referido documento sintetizar de forma clara a evolução verificada durante o ano de 2013, na Direção-Geral da Educação, através da informação relativa aos recursos humanos e financeiros.

Este documento é elaborado por força da aplicação do Decreto-Lei n.º 190/96, 09 de outubro, que determina a preparação e apresentação do Balanço Social por todos os serviços e organismos da administração pública central, regional e local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a relação jurídica de emprego.

- **Recursos Humanos**

A DGE contava, em 31 de dezembro de 2013, com um total de 189 efetivos (inclui 2 trabalhadores em regime de prestação de serviços).

Destes, 169 estavam vinculados com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado e 18 em comissão de serviço no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR).

O grupo de pessoal com maior número de efetivos é o de técnico superior, que regista 79 colaboradores representando uma taxa de 42%. Segue-se o grupo de pessoal docente com 55 efetivos a que corresponde uma taxa de 29%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é o assistente técnico com 31 efetivos. Os restantes grupos representam uma taxa de 13%.

Considerando os efetivos segundo o sexo, o número total de mulheres existente na DGE é de 129 e o número total de homens de 58. A taxa de feminização é de 69%.

No grupo de pessoal dirigente, a taxa de enquadramento feminina é de 53% (estão incluídos, nesta contagem os dirigentes superiores).

Se considerarmos o escalão etário as faixas etárias onde se registam maior número de elementos (quer mulheres quer homens) são dos 50-54 anos e dos 55-59 anos. Delas fazem parte 83 trabalhadores, o que corresponde a 43,9% dos trabalhadores da DGE.

Nesta Direção-Geral 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 8% dos efetivos.

No ano de 2013 foram admitidos e regressados 31 colaboradores a que corresponde uma taxa de admissões e regressos de 16%.

O elevado número de saídas (467), que se registou em 2013, resultou da alteração das atribuições da DGE, no domínio da prevenção do risco, segurança e controlo de violência nas escolas, decorrente da Portaria n.º 32/2013, de 29 de janeiro, as quais transitaram para a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEstE). Assim, a partir de 30 de janeiro de 2013, ficaram afetos à DGEstE 436 trabalhadores integrados no grupo “Pessoal de Segurança” e 1 assistente técnica.

Ainda saíram 8 trabalhadores por aposentação, 18 por mobilidade interna e 4 trabalhadores que se encontravam em comissão de serviço.

A jornada de trabalho na DGE está fixada entre as 8.30h e as 20h. O horário de trabalho praticado é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12.30h e das 14.30h às 17h. Praticam este tipo de horário 76,47% dos colaboradores.

Estão em regime de jornada contínua 10% dos trabalhadores (19). A isenção de horário é praticada pelos dirigentes superiores e intermédio, coordenadores das equipas multidisciplinares, o Comissário do PNL, a coordenadora da RBE e ainda 3 trabalhadores com autorização para a prática deste tipo de horário.

A taxa de absentismo global foi, em 2013, de 1,99%.

No ano de 2013 registaram-se 2 acidentes em serviço. Um acidente foi qualificado como em serviço no local de trabalho e outro em serviço “in itinere”. Em resultado destes acidentes não se registou qualquer caso de incapacidade.

No que se refere à formação dos ativos da DGE foram contabilizadas 58 participações em ações de formação que envolveram 44 trabalhadores.

O grupo/cargo/carreira com um maior número de participações é o de Técnico Superior, que totalizou 17 participações.

- **Considerações finais do Balanço Social**

Neste ponto e relativamente aos principais indicadores apresentados importa referir que:

- O leque etário (idade do trabalhador mais idoso (64 anos)/idade do trabalhador menos idoso (35 anos)) é de 1,83.
- Constatou-se um aumento do número de trabalhadores com habilitação literária superior de 147 (2012) para 156 (2013);
- No que concerne à formação profissional o número total de participações em ações de formação aumentou em comparação com o ano de 2012;
- O encargo total com a formação foi de €76.792, 01, valor superior ao de 2012 (€15.800,00);
- Face à redução de efetivos em 2013, o número de horas extraordinárias prestadas aumentou relativamente ao ano anterior.

O Balanço Social da DGE de 2013 encontra-se no Anexo E ao documento.

## CAPÍTULO 4 – Avaliação final

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

No âmbito da análise do QUAR já foi feita uma apreciação qualitativa dos resultados alcançados pela DGE em 2013.

Verifica-se que a DGE alcançou os objetivos fixados como ainda ultrapassou alguns. O desempenho em termos gerais denota a capacidade da equipa de enquadrar no seu plano de ação uma resposta adequada aos objetivos traçados conseguindo, deste modo, responder aos desafios que lhe foram sendo solicitados pela tutela.

Ainda não se atingiram os resultados esperados 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 esta Direção-Geral terá que melhorar o seu desempenho. O Plano estratégico foi elaborado tendo em vista um reforço desta área onde se enfocará um reforço de recursos humanos e implementação 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**

Deste modo e atendendo ao grau de consecução dos objetivos, a DGE 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 seja notado com a menção de “Desempenho Bom”.

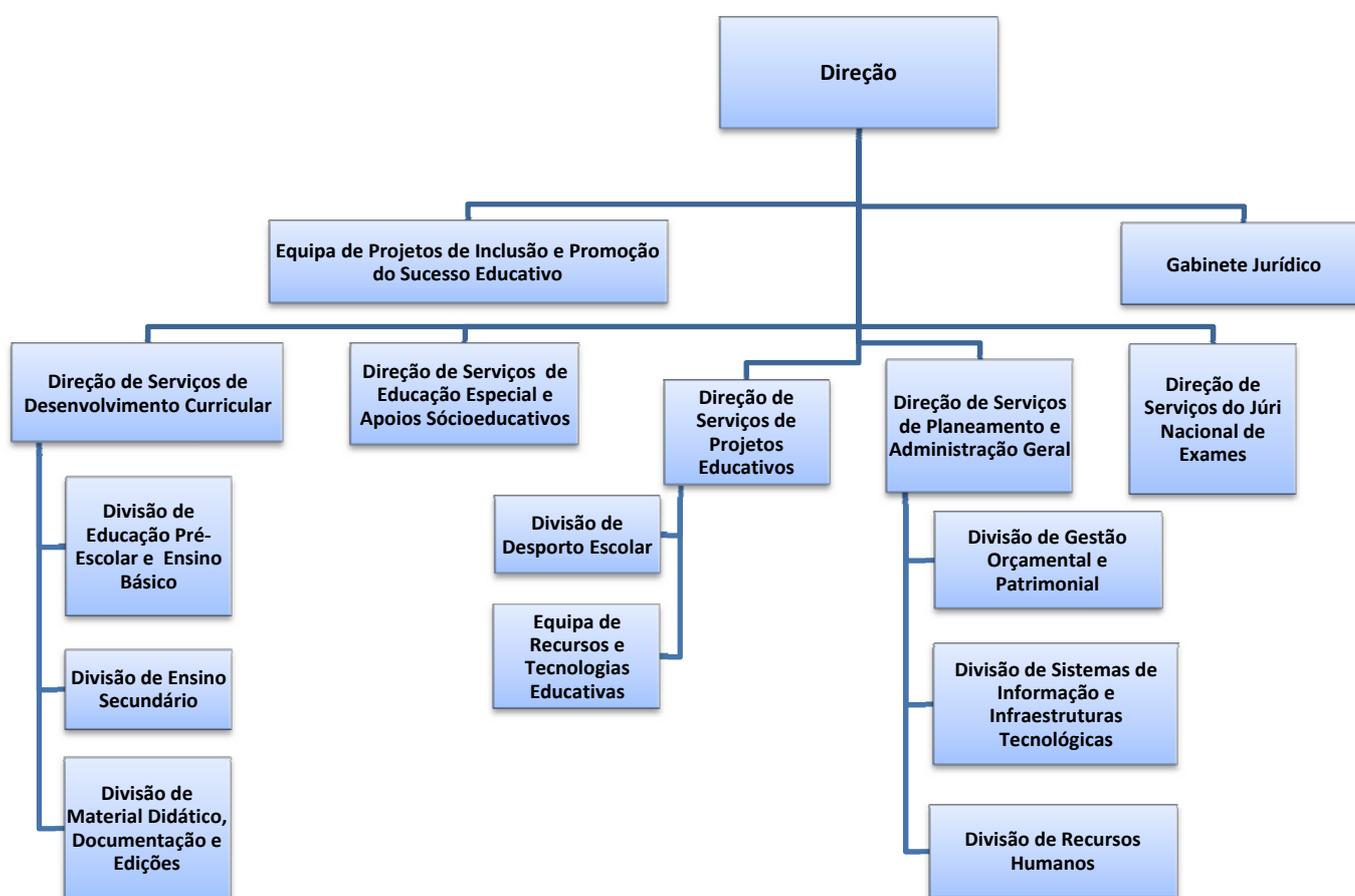
- **Conclusões prospetivas fazendo referência, nomeadamente, a um plano de melhoria a implementar no ano seguinte**

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 objetivos determinados no QUAR de 2014 espelham já essa determinação por parte do serviço onde os sistemas de controlo estão contemplados.

## **ANEXOS**

## **Anexo A**

Imagem 1 - Organograma



Por Despacho n.º 2536/2014, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 33, de 17 de fevereiro, foi extinta a Equipa de Projetos de Inclusão e Promoção do Sucesso Educativo e criada a Equipa de Educação Artística, com efeitos reportados a 1 de novembro de 2013.

## **Anexo B**

ANO: 2013

Ministério da Educação e Ciência

Direção-Geral da Educação

MISSÃO: Assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extra-escolar.

### Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2013	TAXA REALIZAÇÃO
OE1. Assegurar a revisão curricular nos ensinos básico e secundário		
OE2. Reforçar o apoio às escolas na gestão dos currículos, no sentido da melhoria dos resultados de aprendizagem dos alunos		
OE3. Estruturar os serviços da DGE no sentido de responder adequadamente às atribuições que lhe estão cometidas		

### Objectivos Operacionais

**Eficácia** **50%**

**OP1. Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário (OE1)** **75%**

INDICADORES	2012(E)	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
1. Data de elaboração de documentos preparatórios para a produção legislativa necessária à regulamentação do ensino recorrente	N/A	30-Out	30 dias	15-Ago	50,00		27-Ago	122%	Atingido
2. Data de elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania	N/A	30-Out	30 dias	15-Ago	50,00		29-Nov	100%	Atingido

**OP2. Dinamizar programas e medidas de promoção da inclusão e do sucesso educativo (OE2)** **25%**

INDICADORES	2012(E)	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
3. N.º de encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária	N/A	5	0	6	50,00		12	200,00%	Superado
4. N.º de docentes que concluem a formação em educação especial promovida pela DGE	150	160	10	200	50,00		227	113,50%	Superado

**Eficiência** 25%

**OP3. Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a melhorar o desempenho da DGE (OE3)** 50%

INDICADORES	2012(E)	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
5. N.º de relatórios trimestrais de execução física e financeira	N/A	4	0	4	100,00		5	125%	Superado

**OP4. Reduzir o tempo médio de espera nos pedidos de equivalência (OE3)** 50%

INDICADORES	2012(E)	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
6. Tempo médio de espera (dias)	28	26	1 dia	20	100,00		24,4	106%	Atingido

**Qualidade** 25%

**OP5. Assegurar a satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE (OE3)** 100%

INDICADORES	2012(E)	META 2013	Tolerância	Valor crítico	PESO	Mês	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
7. Grau médio de satisfação dos participantes em iniciativas de formação e outros eventos organizados pela DGE (escala de 1 a 5)	3,6	3,7	0,1	4,6	100,00		4,1	111%	Atingido

**NOTA EXPLICATIVA**

Relativamente ao **Indicador 1** "Data da elaboração de documentos preparatórios para a produção legislativa necessária à regulamentação do ensino recorrente", importa referir que foi elaborado um documento preparatório para a Portaria que regulamentará o ensino básico recorrente. No que diz respeito ao **Indicador 2** "Data de elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania", o mesmo traduziu-se na elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania (Educação para os Media e Orientação ao Longo da Vida) nos quais foram elencados conteúdos, capacidades e atitudes/valores e comportamentos nestas duas áreas de educação para a cidadania e que serão documentos curriculares a serem utilizados no meio escolar de acordo com o papel que estas áreas desenvolvam na escola. O **Indicador 3** "N.º de encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária", incide sobre uma medida de promoção do sucesso educativo, de combate da indisciplina e do abandono escolar e o valor é de 12, valor que inclui a realização de um seminário, realizado em Lisboa e no Porto, subordinado ao tema: "Diálogos interprofissionais para uma intervenção de qualidade nas escolas TEIP". A listagem destes encontros regionais está divulgada na página da Internet da DGE. Relativamente ao **Indicador 4** "N.º de docentes que concluem a formação em educação especial promovida pela DGE", a DGE assegurou a realização de duas ações de formação na área da educação especial, designadamente: (i) *Recursos Educativos Abertos Acessíveis (curso online)* e (ii) *Formação para psicólogos em exercício em contexto escolar (Orientação com públicos específicos, Orientação à distância, Instrumentos e Recursos em Orientação, Orientação em Mobilidade)*. Frequentaram e concluíram os referidos cursos de formação 227 docentes. A meta definida para este indicador era de 160 docentes e o valor crítico de 200 pelo que o indicador foi superado, com uma taxa de realização de 113,5%. Quanto ao **Indicador 5** "N.º de relatórios trimestrais de execução física e financeira", no ano de 2013, foram efetuados 5 relatórios financeiros. Verifica-se, assim, que o indicador foi superado, uma vez que a taxa de realização foi de 125%.

No que respeita ao **Indicador 6** "Tempo médio de espera (dias)" nos pedidos de equivalência, importa destacar que embora seja da competência desta Direção-Geral apenas a atribuição de equivalências estrangeiras, no resultado agora apresentado constam alguns pedidos de equivalências nacionais, remetidos pelas escolas, por existir uma dificuldade por parte destas na análise dos processos por não decorrerem diretamente da aplicação da lei em vigor. O valor atingido foi de 24,4 dias, sendo este tempo de espera inferior ao alcançado em 2012 (28 dias).

Para a aferição do grau de execução do **Indicador 7** "Grau médio de satisfação dos participantes em iniciativas de formação e outros eventos organizados pela DGE (escala de 1 a 5)", foi feita a avaliação pelos formandos, de cada uma das ações promovidas pela DGE das quais se destaca os 12 encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária, os Encontros/Conferências realizados pela Direção de Serviços de Projetos Educativos e as ações de formação na área da Educação Especial. Importa ainda referir que no âmbito dos eventos realizados pela Direção de Serviços de Projetos Educativos foram analisados 5009 questionários. Quanto à avaliação da restante formação profissional, no âmbito do POPH, que teve como público alvo os dirigentes intermédios e os trabalhadores da DGE, decorreram 4 Ações de Formação que envolveram 54 participações, o grau de satisfação global aferido foi 4,01.

**JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS**

No que concerne aos desvios verificados, importa referir que o desvio apurado na execução dos Recursos Humanos resulta do número de saídas por aposentação e do número de postos de trabalho previstos e que não foram ocupados por não se ter procedido à abertura de procedimentos concursais, por inexistência de dotação orçamental. Quanto ao desvio verificado nos Recursos Financeiros o mesmo é explicado essencialmente pelas transferências de verbas efetuadas para outras entidades e pela não aprovação de alguns projetos.

Relativamente aos vários indicadores e devido à amplitude do desvio passamos a justificar o relativo ao indicador 3: a discrepância entre número de encontros previstos e realizados prende-se com a alteração da política de acompanhamento às unidades orgânicas TEIP (UO) preconizado pela EIPSE para o ano letivo 2012/13. Anteriormente o acompanhamento baseava-se sobretudo na realização de reuniões de trabalho envolvendo elementos das UO e técnicos da DGE. Os encontros regionais eram tidos como complemento à ação dos técnicos. No ano letivo de 2012-2013, com o alargamento do Programa para 137 UO (até então estavam abrangidas pelo Programa 104 UO) e dado o número de elementos da Equipa de Projetos de Inclusão e Promoção do Sucesso Educativo afetos ao Programa, foi decidido alterar o modelo de acompanhamento, baseando-o na realização de encontros regionais temáticos. Portanto, em função das prioridades definidas, das necessidades diagnosticadas e à capacidade instalada foi possível realizar

## AVALIAÇÃO FINAL

### Eficácia

Em termos de objetivos de "Eficácia" e relativamente ao objetivo operacional "Garantir a implementação da revisão da estrutura curricular do ensino básico e secundário", o desempenho verificado nos dois indicadores é muito semelhante, tendo sido ambos atingidos. Quanto ao objetivo operacional "Dinamizar programas e medidas de promoção da inclusão e do sucesso educativo", verifica-se que tanto o indicador "N.º de encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária" como o indicador "N.º de docentes que concluem a formação em educação especial promovida pela DGE" ambos obtiveram o resultado "Superado".

### Eficiência

No que concerne aos objetivos de eficiência OP3 "Melhorar a gestão dos recursos existentes, de forma a melhorar o desempenho da DGE" e OP4 "Reduzir o tempo médio de espera nos pedidos de equivalência", considera-se que se obteve um bom grau de concretização, uma vez que o primeiro foi superado e o segundo atingido. Relativamente ao tempo médio de espera nos pedidos de equivalência verificou-se uma melhoria relativamente ao ano de 2012.

### Qualidade

Considerando os resultados alcançados pelo objetivo de "Qualidade" e relativamente ao objetivo operacional "Assegurar a satisfação dos utilizadores dos serviços prestados pela DGE", constata-se que esse objetivo foi "Atingido", pelo que se conclui que a DGE demonstrou que as atividades desenvolvidas corresponderam às expectativas dos formandos. É de realçar que houve um aumento significativo, neste indicador, comparativamente com o registado no ano de 2012.

### Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS	PONTUAÇÃO	EFETIVOS	UERH Planeadas (unidade dias úteis) REF# =227 d.u.	PONTUAÇÃO PLANEADA	UERH Executadas (unidade dias úteis) REF# =227 d.u.	PONTUAÇÃO EXECUTADA
Dirigentes de Direcção Superior	20	3	681	60	681	60,00
Dirigentes de Direcção intermédia e chefes de equipa	16	17	3859	272	3608,5	256,00
Técnico Superior (inclui 2 especialistas de informática e 49 professores requisitados)	12	133	30191	1596	29223	1596,00
Assistente Técnico (inclui 1 técnico de informática)	8	42	9534	336	6885	256,00
Assistente operacional	5	6	1362	30	908	30,00
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>201</b>	<b>45627</b>	<b>2294</b>	<b>41305,5</b>	<b>2198,00</b>

### Recursos Financeiros (Euros)

DESIGNAÇÃO	PLANEADO	EXECUTADO
Orçamento de funcionamento	36.445.447,00	7.734.277,71
Despesas c/ Pessoal	1.067.892,00	570.882,57
Aquisições de Bens e Serviços	9.307.955,00	5.240.952,99
Outras despesas correntes	862.361,00	9.921,52
Despesas de capital	512.740,00	446.945,92
PIDDAC	0,00	0,00
Outros valores	24.694.499,00	1.465.574,71
<b>TOTAL (OF+PIDDAC+Outros)</b>	<b>36.445.447,00</b>	<b>7.734.277,71</b>

**Indicadores \_ Fonte de Verificação**

Indicadores	Formulas de Cálculo	Fontes
Ind.1 - Data de elaboração de documentos preparatórios para a produção legislativa necessária à regulamentação do ensino recorrente	Data da proposta	Registo da data de envio à tutela
Ind.2 - Data de elaboração de dois referenciais de educação para a cidadania	Data da proposta	Registo da data de envio à tutela
Ind.3 - N.º de encontros regionais de partilha de experiências dos Territórios Educativos de Intervenção Prioritária	Contagem simples	Portal da DGE
Ind.4 - N.º de docentes que concluem a formação em educação especial promovida pela DGE	Contagem simples	Dossier técnico-pedagógico da formação
Ind.5 - N.º de relatórios trimestrais de execução física e financeira	Contagem simples	Sistema de Gestão Documental
Ind. 6 - Tempo médio de espera (dias)	Contagem simples (em dias)	Sistema de Gestão Documental
Ind.7- Grau médio de satisfação dos participantes em iniciativas de formação e outros eventos organizados pela DGE (escala de 1 a 5)	Média simples	Dossier técnico-pedagógico da formação

## **Anexo C**

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	Existem vários sistemas de controlo, cada um deles com especificações próprias.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Não existe na DGE equipa de controlo e auditoria.
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	Face à e especificidade da DGE, não se justifica a existência de carta de utente. No entanto são cumpridas todas as exigências legais relacionadas com os princípios éticos da Administração Pública.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			A DGE tenta proporcionar a todos os seus trabalhadores a frequência de ações de formação.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			Auditoria aos projetos cofinanciados.
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			A estrutura organizacional obedece à

			legislação em vigor.
<b>2.2</b> Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?		X	Todos os trabalhadores da DGE foram avaliados pelo SIADAP. (100%)
<b>2.3</b> Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?		X	23,5% dos trabalhadores da DGE frequentaram pelo menos uma ação de formação (interna ou externa)
<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>			
<b>3.1</b> Existem manuais de procedimentos internos?		X	Estão em fase de elaboração.
<b>3.2</b> A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X		Direção.
<b>3.3</b> É elaborado anualmente um plano de compras?	X		
<b>3.4</b> Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X		
<b>3.5</b> As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?		X	Normativos em fase de elaboração.
<b>3.6</b> Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?		X	Procedimentos em fase de elaboração.
<b>3.7</b> Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X		Existe um procedimento de utilização do sistema de gestão documental. Neste âmbito foram realizadas ações de formação visando a máxima rentabilização da aplicação informática.
<b>3.8</b> Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X		O último foi enviado à Comissão de Prevenção de Riscos de

				Corrupção em 31.12.2010.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?		X		
<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			A aplicação informáticas para a contabilidade é o GERFIP e para a área da gestão documental o e-doclink .
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			X	
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			As aplicações informáticas de apoio à gestão permitem retirar relatórios que garantem a fiabilidade, oportunidade e utilidade outputs de 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 ativos 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 DGE. As soluções de software implementadas garantem a integridade e segurança da mesma.

## **Anexo D**

## Inquérito de Avaliação Global Relativa ao Ciclo de Gestão de 2013

### Instruções de preenchimento

Para cada uma das seguintes afirmações avalie o seu nível de satisfação e concordância, assinalando na caixa correspondente o nível que melhor expressa a sua opinião:

1 = Muito Insatisfeito

2 = Insatisfeito

3 = Pouco Satisfeito

4 = Satisfeito

5 = Muito Satisfeito

NA = Não aplicável

#### 1. Satisfação global dos funcionários

Satisfação relativa ao...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
Desempenho global da DGE	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
Nível de envolvimento dos funcionários na DGE e na respetiva missão	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
Nível de conhecimento que tem dos objetivos estratégicos da DGE	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>

#### 2. Ambiente da Organização

##### 2.1 – Gestão e Liderança:

Satisfação relativa ao...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
a) A minha organização aposta na mudança e na modernização	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
b) Planeia as atividades tendo em conta as necessidades e expetativas dos trabalhadores	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
c) Sou chamado a participar na definição dos objetivos e prioridades	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
d) O meu superior hierárquico informa-me sobre as alterações a realizar na organização e as razões que a determinam	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
e) Tenho ajuda na realização das tarefas profissionais e objetivos individuais	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
f) Sou incentivado a apresentar ações de melhoria	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>
g) Participo nos processos de tomada de decisão	<input type="radio"/> 1	<input type="radio"/> 2	<input type="radio"/> 3	<input type="radio"/> 4	<input type="radio"/> 5	<input type="text"/>

h) Existem mecanismos de diálogo entre trabalhadores e dirigentes  1  2  3  4  5

## 2.2 – Gestão das Pessoas:

Satisfação relativa ao...

Grau de Satisfação

Registe aqui as suas sugestões de melhoria

a) Os novos trabalhadores têm apoio e acompanhamento  1  2  3  4  5

b) Aposta-se na formação para aquisição/atualização de competências  1  2  3  4  5

c) É-me dada oportunidade para desenvolver novas competências  1  2  3  4  5

## 2.3 – Motivações:

Satisfação relativa ao...

Grau de Satisfação

Registe aqui as suas sugestões de melhoria

a) Estou motivado para aprender novos métodos de trabalho  1  2  3  4  5

b) Estou motivado para desenvolver trabalho em equipa  1  2  3  4  5

c) Estou motivado para participar em ações de formação  1  2  3  4  5

d) Estou motivado para participar em projetos de mudança na organização  1  2  3  4  5

e) Estou motivado para sugerir melhorias  1  2  3  4  5

## 3. Desempenho da Organização

### 3.1. Modernização e Qualificação

Área da Modernização

#### 3.1.1 – Simplificação de Processos e Procedimentos:

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

#### 3.1.2 – Divulgação de Iniciativas na Área da Organização e Qualidade:

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

Área da Qualificação

#### 3.1.3 - Programa de Formação:

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

### 3.2. Recursos Humanos, Financeiros e Patrimoniais

Área de Recursos Humanos

#### 3.2.1 - Controlo de Assiduidade:

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

#### 3.2.2 – Pareceres/Informações:

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**3.2.3 – Esclarecimentos Prestados:**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**Área de Orçamento e Contabilidade**

**3.2.4 – Faturação:**

Grau de Satisfação

a) Conformidade dos valores

1  2  3  4  5  NA

b) Prazo de pagamento

1  2  3  4  5  NA

**3.2.5 – Indicadores de Gestão Orçamental:**

Grau de Satisfação

a) Utilidade da informação

1  2  3  4  5  NA

b) Tempo de disponibilização da informação

1  2  3  4  5  NA

**3.2.6 – Informação Disponibilizada:**

Grau de Satisfação

a) Utilidade da informação

1  2  3  4  5  NA

b) Tempo de disponibilização da informação

1  2  3  4  5  NA

**Área de Aprovisionamento**

**3.2.7 - Aquisição de Bens e Serviços:**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**3.2.8- Frota Automóvel (manutenção e reparação):**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**3.2.9- Instalações (manutenção e reparação):**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**3.3. Sistemas de Informação e Infraestruturas Tecnológicas**

**3.3.1 - Comunicações Móveis (equipamentos e cartões):**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**3.3.2 - Instalação e manutenção de hardware e software:**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

**3.4 Assuntos Jurídicos**

**3.4.1 - Intervenção Processos Administrativos (Elaboração de pareceres):**

Grau de Satisfação

a) Tempo de resposta às solicitações

1  2  3  4  5  NA

b) Adequação das respostas

1  2  3  4  5  NA

Sair

Submeter

## **Anexo E**

Ano de  
2013

# Balanço Social



## Ficha técnica

**Título**

Balanço Social 2013

**Coordenação Técnica**

Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral/Divisão de Recursos Humanos

**Periodicidade**

Anual

**Data**

31 de março de 2014

## Índice

1.	Introdução .....	1
2.	Caraterização da DGE .....	3
2.1.	Missão e Atribuições .....	3
2.2.	Estrutura Orgânica .....	4
3.	Recursos Humanos .....	6
3.1.	Modalidade de vinculação .....	6
3.2.	Escalão etário .....	8
3.3.	Nível de antiguidade .....	9
3.4.	Nível de escolaridade .....	10
3.5.	Trabalhadores portadores de deficiência .....	11
3.6.	Mobilidade dos efetivos .....	11
a)	Trabalhadores admitidos e regressados .....	11
b)	Saídas de trabalhadores segundo o motivo .....	12
c)	Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento... 14	
3.7.	Modalidades de horários de trabalho .....	14
3.8.	Prestação de trabalho extraordinário .....	16
3.9.	Dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género 17	
3.10.	Trabalhadores em greve, por escalão e tempo de paralisação .....	19
4.	Remunerações e Encargos .....	19
4.1.	Estrutura remuneratória, por género .....	20
4.2.	Total dos encargos com pessoal durante o ano .....	21
a)	Remuneração Base .....	21
b)	Suplementos remuneratórios .....	22
c)	Prestações sociais .....	22
5.	Higiene e Segurança .....	23
5.1.	Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos .....	24
6.	Formação Profissional .....	24
6.1.	Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração .....	24
6.2.	Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação .....	25
7.	Relações Profissionais e de Disciplina .....	26
8.	Nota Final .....	26

## Índice de Imagens

Imagem 1 - Organograma DGE.....	5
---------------------------------	---

## Índice de gráficos

Gráfico 1 - Trabalhadores por modalidade de vinculação .....	6
Gráfico 2 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género .....	7
Gráfico 3 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género.....	8
Gráfico 4 - Trabalhadores por escalão etário segundo o género.....	9
Gráfico 5 - Percentagem de trabalhadores, por nível de antiguidade.....	9
Gráfico 6 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género .....	10
Gráfico 7 – Trabalhadores portadores de deficiência .....	11
Gráfico 8 – Número de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação.....	11
Gráfico 9 - Número de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género .....	12
Gráfico 10 - Saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída .....	13
Gráfico 11 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário .....	14
Gráfico 12 – Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário .....	15
Gráfico 13 – Percentagem do período normal de trabalho (PNT) .....	16
Gráfico 14 – Número de dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo de ausência e género.....	18
Gráfico 15 – Total de encargos anuais com pessoal .....	23
Gráfico 16 – Número de participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo e duração.....	25
Gráfico 17 – Formação 2013 – Dados Gerais .....	25

## Índice de quadros

Quadro 1 – Número dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento.....	14
Quadro 2 - Número de horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género.....	16
Quadro 3 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género .....	17
Quadro 4 – Número de trabalhadores em greve, por escalão de período normal de trabalho e tempo de paralisação.....	19
Quadro 5 - Estrutura remuneratória, por género .....	20
Quadro 6 - Remuneração mínima e máxima por género .....	21
Quadro 7 – Encargos com suplementos remuneratórios .....	22

Quadro 8 – Encargos com prestações sociais .....	22
Quadro 9 -Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género .....	24
Quadro 10 – Contagem relativa à participação em ações de formação .....	24

## 1. Introdução

O Balanço Social é o instrumento de planeamento e de gestão de Recursos Humanos que traduz a informação essencial à gestão das organizações, na medida em que disponibiliza um conjunto de dados caracterizadores do capital humano existente e dos recursos afetos.

Enquanto instrumento de gestão reúne, ainda, dados qualitativos e quantitativos que permitem aferir a situação social da organização, os seus pontos fortes e fracos tornando-se, também por isso, num importante documento de controlo.

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

A Divisão de Recursos Humanos (DRH), da Direção de Serviços de Planeamento e Administração Geral (DSPAG), é responsável pelo levantamento e agregação dos dados para a realização do Balanço Social.

O levantamento e agregação dos dados são feitos tendo em consideração o preenchimento dos quadros disponibilizados na página eletrónica da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP).

Efetuada a compilação da totalidade dos dados, não existem quaisquer registos a considerar nos quadros seguintes:

- Quadro 5 - Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/ carreira, segundo a nacionalidade;
- Quadro 11 – Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira segundo o motivo e género;
- Quando 14.1 – Contagem das horas de trabalho noturno, normal e extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género;
- Quadro 18.3 – Encargos com benefícios sociais;
- Quadro 21 – Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano;
- Quadro 22 – Número e encargos das atividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano;
- Quadro 23 – Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo;

- Quadro 24 – Número de trabalhadores sujeitos a ações de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano;
- Quadro 25 – Número de ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- Quadro 26 – Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano;
- Quadro 32 – Disciplina.

## 2. Caracterização da DGE

A Direção-Geral da Educação do Ministério da Educação e Ciência (MEC), abreviadamente designada por DGE, é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa.

Concebida como o serviço central de execução das políticas relativas às componentes pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar e de apoio técnico à sua formulação, incidindo, sobretudo, nas áreas do desenvolvimento curricular, dos instrumentos de ensino e avaliação e dos apoios e complementos educativos.

### 2.1. Missão e Atribuições

Nos termos do estipulado no n.º 1 do artigo 12.º do Decreto-Lei n.º 125/2011 de 29 de dezembro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 266-G/2012 de 31 de dezembro, a DGE tem por missão assegurar a concretização das políticas relativas à componente pedagógica e didática da educação pré-escolar, dos ensinos básico e secundário e da educação extraescolar, prestando apoio técnico à sua formulação e acompanhando e avaliando a sua concretização, bem como coordenar a planificação das diversas provas e exames.

O n.º 2 do artigo 12.º do citado Decreto-Lei n.º 125/2011, na sua redação atual, prevê que a DGE prossegue as seguintes atribuições:

- a) *Desenvolver os currículos e os programas das disciplinas, as orientações relativas às áreas curriculares não disciplinares, bem como propor a respetiva revisão em coerência com os objetivos do sistema educativo;*
- b) *Desenvolver o estudo sobre a organização pedagógica das escolas, propondo medidas de reorganização;*
- c) *Coordenar a planificação das provas finais, dos exames nacionais e equivalentes, provas de equivalência à frequência e provas de aferição;*
- d) *Promover a investigação 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 didática do sistema educativo, da inovação educacional e da qualidade do ensino e das aprendizagens;*
- e) *Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos científico-pedagógicos e didáticos, para as atividades da educação pré-escolar e escolar, abrangendo as suas modalidades de*

*educação especial e de ensino à distância, incluindo as escolas portuguesas no estrangeiro e de ensino português no estrangeiro, em articulação com o serviço do Ministério dos Negócios Estrangeiros responsável pela gestão da respetiva rede;*

*f) Coordenar, acompanhar e propor orientações, em termos científico-pedagógicos e didáticos, para a promoção do sucesso e prevenção do abandono escolar e para as atividades de enriquecimento curricular e do desporto escolar, designadamente atividades de orientação e medidas de apoio, recuperação e complemento educativos, em particular as destinadas a alunos com necessidades educativas especiais;*

*g) Identificar as necessidades de material didático, incluindo manuais escolares, e assegurar as condições para a respetiva avaliação e certificação;*

*h) Contribuir para o planeamento das necessidades de formação inicial, contínua e especializada do pessoal docente, em articulação com a Direção-Geral de Estatísticas da Educação e Ciência e a Direção-Geral da Administração Escolar;*

*i) [Revogada];*

*j) Assegurar na sua área de atuação as relações internacionais, sem prejuízo da coordenação exercida pela SG e das atribuições próprias do Ministério dos Negócios Estrangeiros, bem como promover a cooperação internacional.*

## 2.2. Estrutura Orgânica

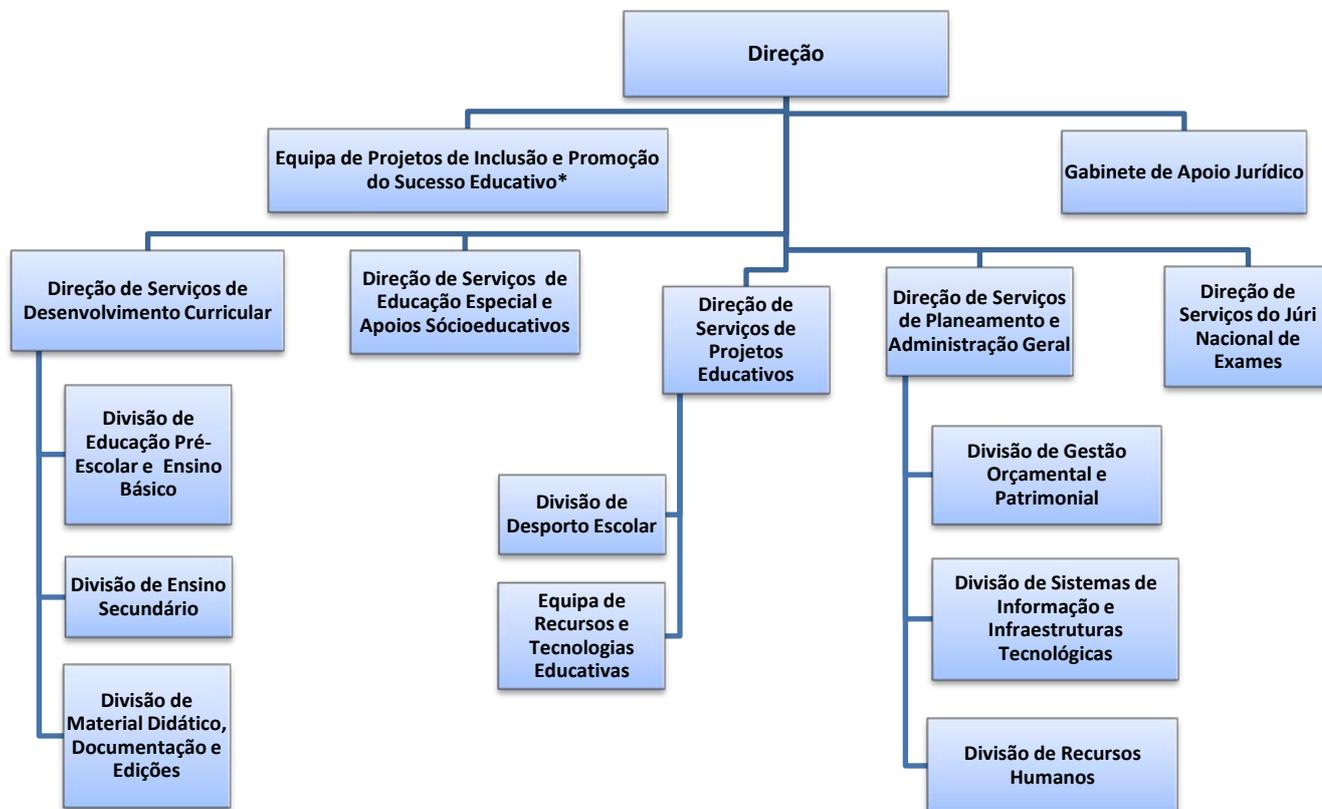
A estrutura nuclear da DGE foi criada através da Portaria n.º 258/2012, de 28 de agosto, alterada pela Portaria n.º 32/2013, de 29 de janeiro, prevê 5 (cinco) unidades orgânicas nucleares e 7 (sete) unidades orgânicas flexíveis.

Por sua vez, o Despacho n.º 13608/2012, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 203, de 19 de outubro, alterado pelo Despacho n.º 2536/2014, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 33, de 17 de fevereiro, procedeu à constituição de 3 (três) equipas multidisciplinares.

Acresce referir que a DGE presta apoio logístico e financeiro ao Gabinete Coordenador da Rede de Biblioteca Escolar (RBE), bem como à Comissão Interministerial de Apoio à Execução do Plano Nacional Leitura (PNL), por estas estruturas não disporem de uma orgânica própria. Assim, neste documento são considerados os trabalhadores afetos a estas duas estruturas, entre eles a Coordenadora da Rede de Bibliotecas Escolares que é técnica superior do mapa de pessoal desta Direção-Geral. O Comissário do Plano Nacional de Leitura para efeitos do Balço Social é contabilizado na categoria de origem, a de docente do ensino superior politécnico.

Tendo subjacente a estrutura interna da DGE a 31 de dezembro de 2013, resulta o organograma infra.

Imagem 1 - Organograma DGE



\*Por Despacho n.º 2536/2014, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 33, de 17 de fevereiro, foi extinta a Equipa de Projetos de Inclusão e Promoção do Sucesso Educativo e criada a Equipa de Educação Artística, com efeitos reportados a 1 de novembro de 2013.

### 3. Recursos Humanos

#### 3.1. Modalidade de vinculação

Em 31 de dezembro de 2013, registaram-se 187 postos de trabalho ocupados do mapa de pessoal da DGE: 169 estavam vinculados através de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 18 em comissão de serviço, no âmbito da Lei de Vínculos, Carreiras e Remunerações (LVCR). Para além destes trabalhadores a DGE contava com a colaboração de mais 2 trabalhadores, em regime de prestação de serviços (1 por avença e 1 por tarefa). Desta forma existiam, no final de 2013, 189 trabalhadores.

Para além destes trabalhadores e no âmbito do Programa de Estágios Profissionais na Administração Pública Central (PEPAC), esta Direção-Geral contou com a colaboração de 14 estagiários, distribuídos por várias unidades orgânicas. Destes estagiários, 5 iniciaram funções em 1 de julho de 2013 e os restantes em 1 de setembro de 2013. Acresce referir que, em 31 de dezembro de 2013, a DGE contava com a colaboração de apenas 13 estagiários, por um ter cessado o Contrato de Estágio, a seu pedido.

Gráfico 1 - Trabalhadores por modalidade de vinculação

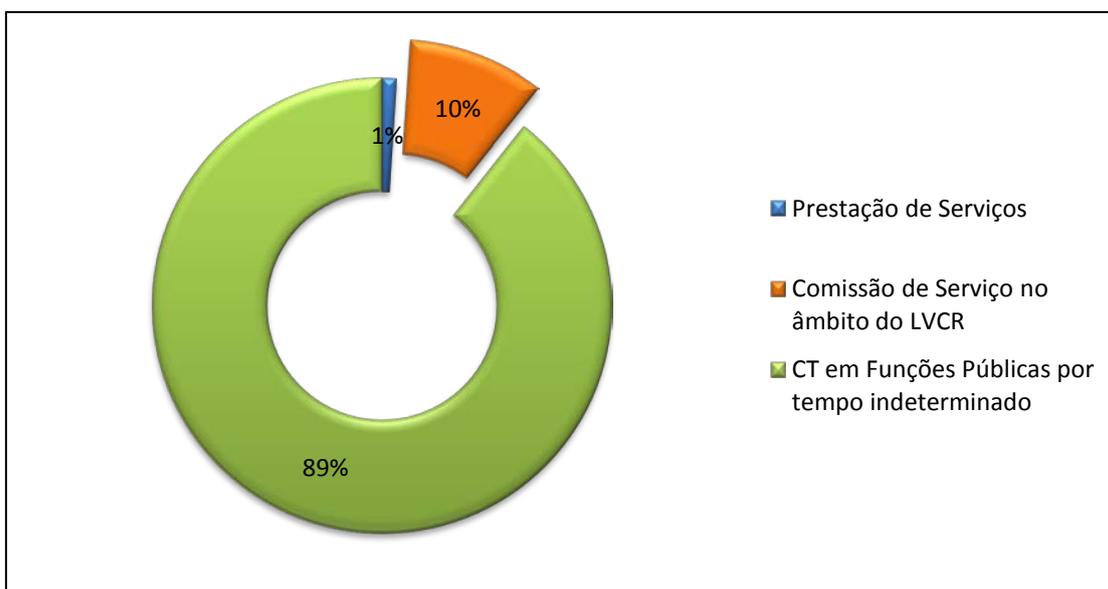
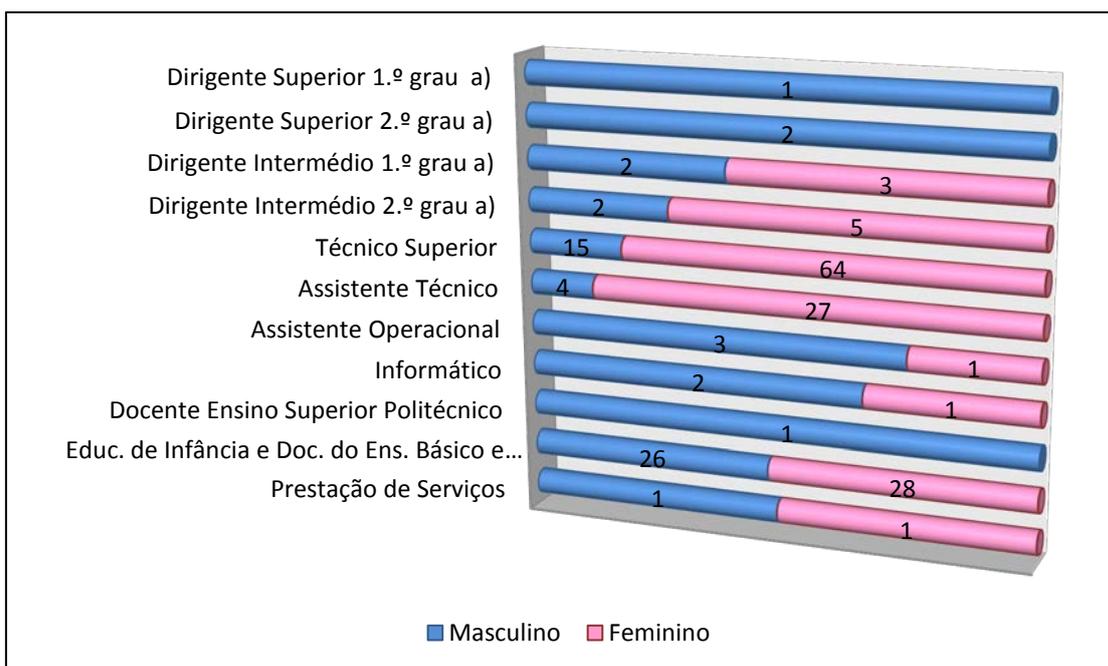


Gráfico 2 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o género



a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente

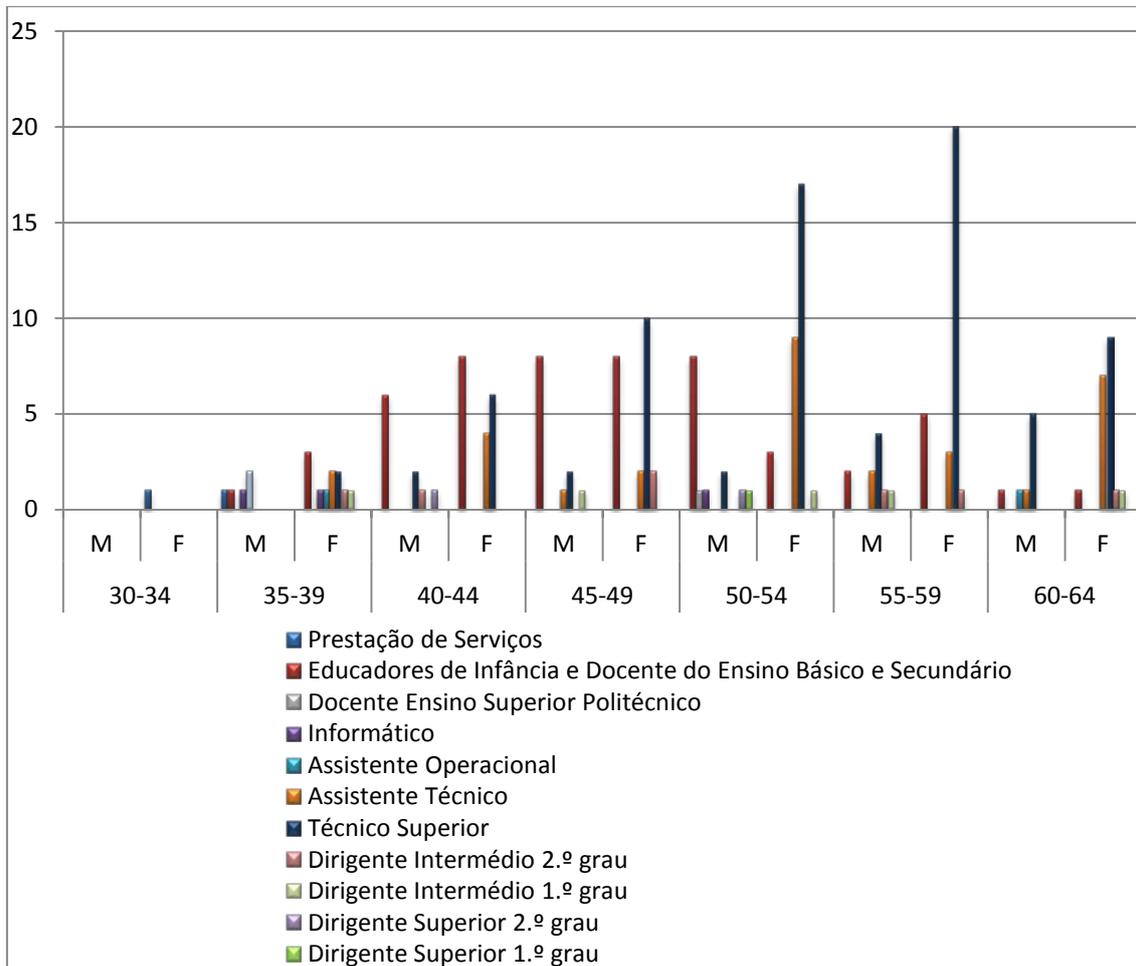
No ano em análise, do total dos efetivos 89% corresponde a trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, 10% corresponde a pessoal em comissão de serviço e 1% corresponde a prestação de serviços.

De acordo com a análise do Gráfico 2 verifica-se que, na distribuição de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, ressalta o predomínio dos técnicos superiores, grupo que regista 79 trabalhadores e representa uma taxa de 42% do total dos efetivos, seguido do grupo de pessoal docente com 55 efetivos, a que corresponde uma taxa de 29%. O terceiro grupo de pessoal mais representado é dos assistentes técnicos com 31 efetivos e que corresponde uma taxa de 16%. Os restantes grupos representam uma taxa de 13%.

No que concerne à distribuição dos efetivos por grupo profissional, é notória a predominância de trabalhadores do sexo feminino em vários grupos; no entanto, no grupo do pessoal dirigente superior os lugares são integralmente ocupados por homens, seguindo a tendência geral de ocupação dos altos cargos na Administração Pública.

### 3.2. Escalão etário

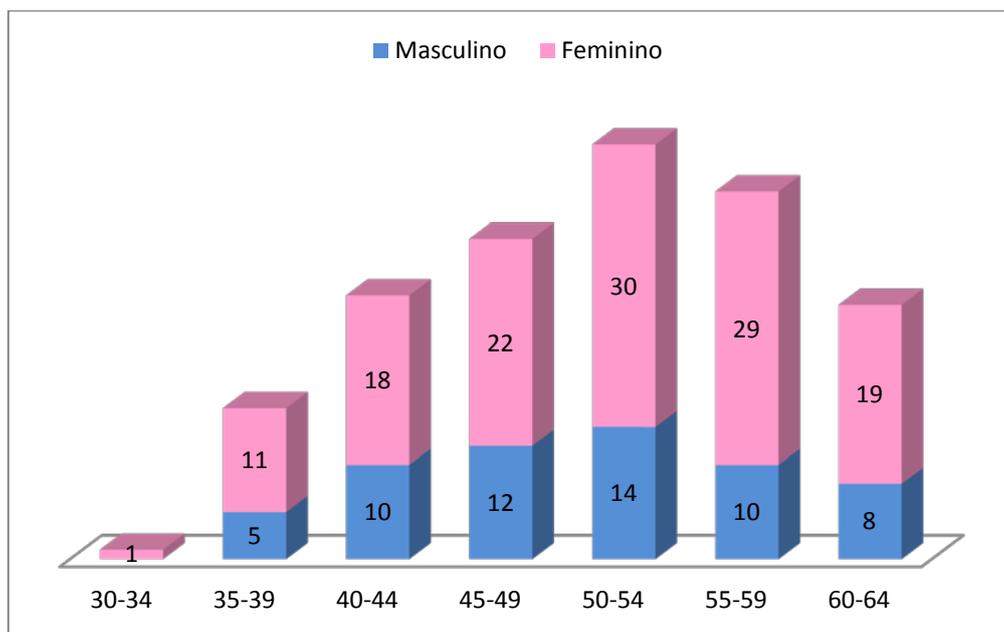
Gráfico 3 - Trabalhadores por grupo/cargo/carreira segundo o escalão etário e o género



As faixas etárias onde se regista maior número de elementos são nos intervalos de 50-54 e 55-59 anos. Delas fazem parte 83 trabalhadores, o que corresponde a 43,9% dos trabalhadores da DGE. O escalão mais elevado registado situa-se no intervalo de 60-64 anos, contando com 27 elementos e o escalão mais baixo situa-se no intervalo dos 30-34 anos.

De acordo com os dados recolhidos constata-se que a idade média dos trabalhadores se situa nos 50,7 anos de idade.

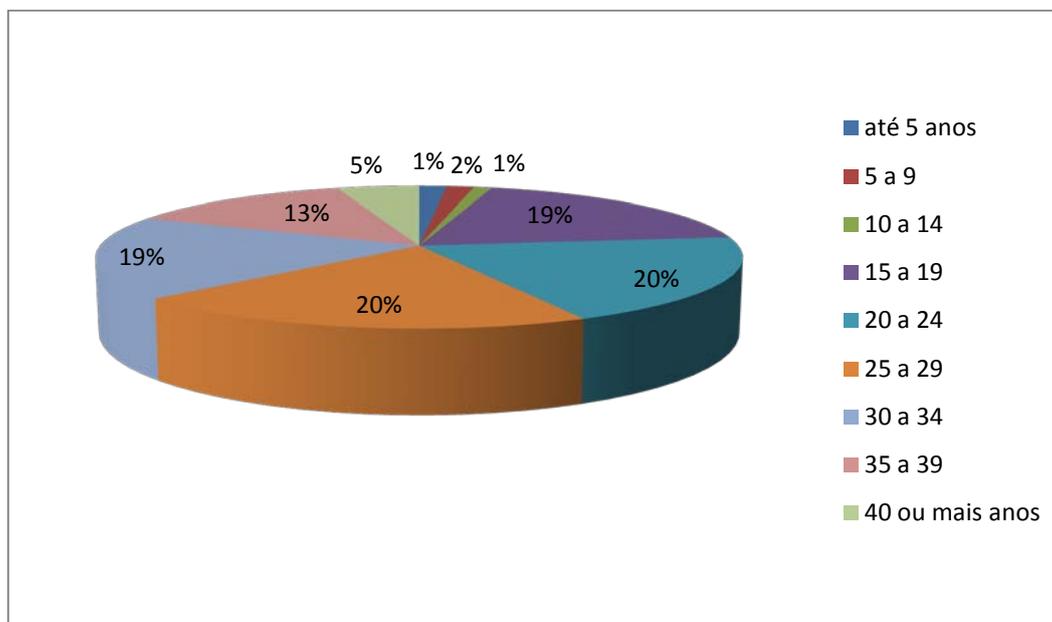
Gráfico 4 - Trabalhadores por escalão etário segundo o género



Da análise do gráfico verifica-se que, na distribuição por género, as mulheres constituem o grupo dominante de efetivos em todos os escalões, representando uma taxa de feminização de 68,8%.

### 3.3. Nível de antiguidade

Gráfico 5 - Percentagem de trabalhadores, por nível de antiguidade

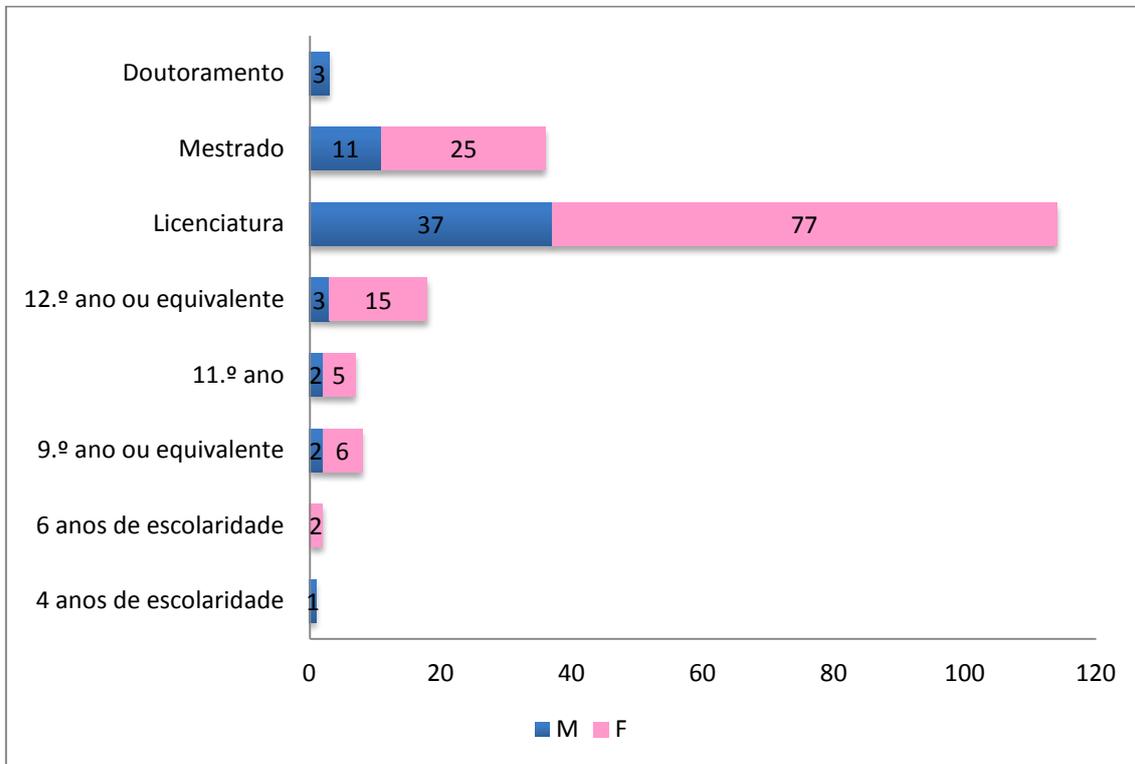


No universo em estudo, o nível de antiguidade mais representativo situa-se nos intervalos 20-24 anos e 25-29 anos, representando 20% cada, do total de efetivos. Pelo contrário, nos

intervalos até 5 anos, 5-9 e 10-14 anos, o nível de antiguidade é menos representativo, perfazendo um total de 4% dos efetivos.

### 3.4. Nível de escolaridade

Gráfico 6 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género



Os trabalhadores da DGE, em 2013, no que respeita às respetivas habilitações literárias, encontravam-se assim distribuídos:

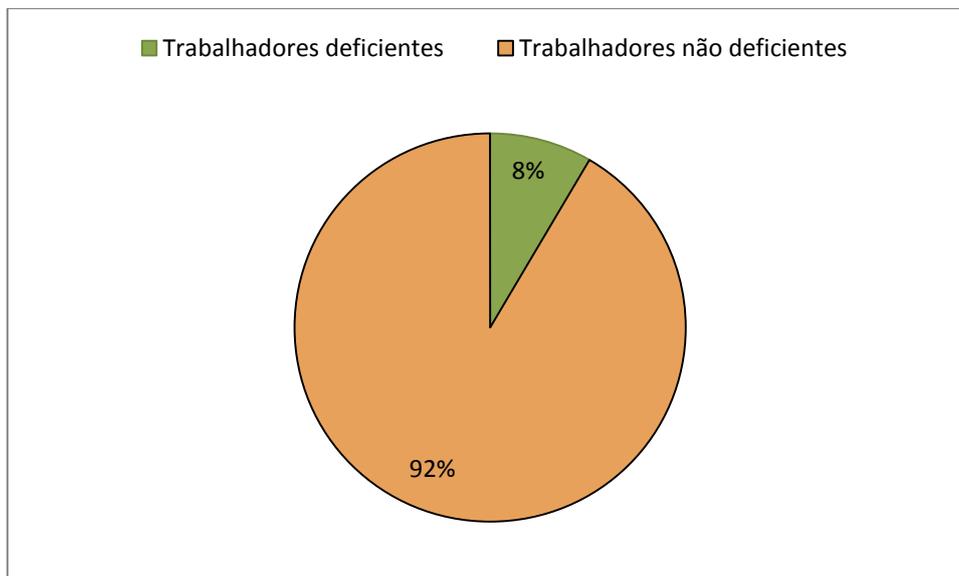
- 11 trabalhadores detêm habilitações até ao 9.º ano de escolaridade, inclusive;
- 7 trabalhadores possuem o 11.º ano de escolaridade;
- 18 trabalhadores possuem o 12.º ano de escolaridade;
- 153 trabalhadores detêm formação superior, sendo 114 deles detentores de Licenciatura, 36 de Mestrado e 3 de Doutoramento, representado uma taxa de habilitação superior de 85%.

A licenciatura é o grau académico mais representativo, constituído por 77 mulheres e 37 homens, o que representa uma taxa de 60,3% dos efetivos.

A parcela relativa ao nível de escolaridade correspondente ao Mestrado apresenta-se como a segunda mais representativa, constituída por 25 mulheres e 11 homens, o que corresponde a 19% do efetivo total.

### 3.5. Trabalhadores portadores de deficiência

Gráfico 7 – Trabalhadores portadores de deficiência

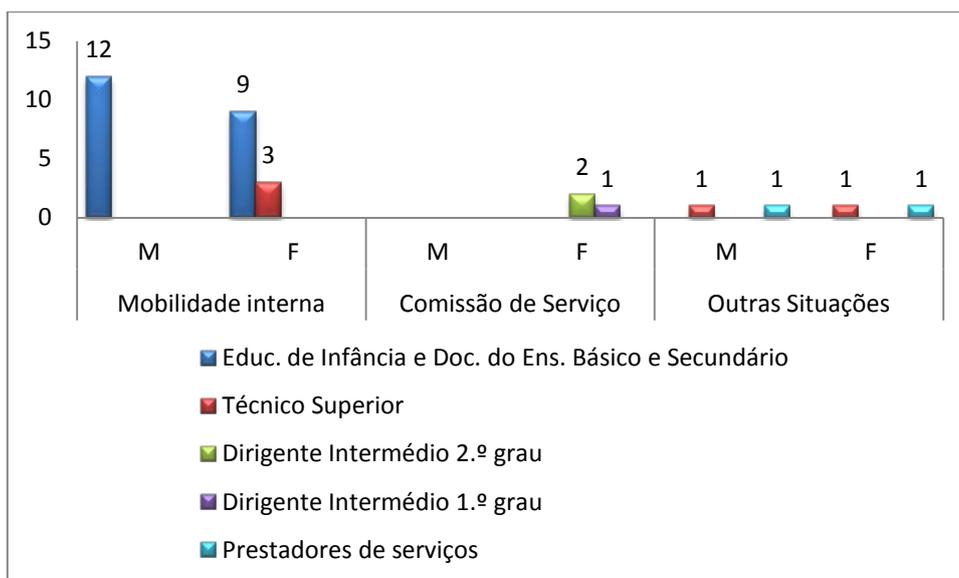


Na DGE existem 16 trabalhadores portadores de deficiência – 2 homens e 14 mulheres, beneficiando, por tal facto, de uma redução fiscal. Estes trabalhadores representam 8% dos efetivos.

### 3.6. Mobilidade dos efetivos

#### a) Trabalhadores admitidos e regressados

Gráfico 8 – Número de trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação



Esta Direção-Geral, no ano de 2013, reforçou o n.º de trabalhadores com as seguintes entradas: requisição de 21 docentes, 3 técnicos superiores através de processos de mobilidade

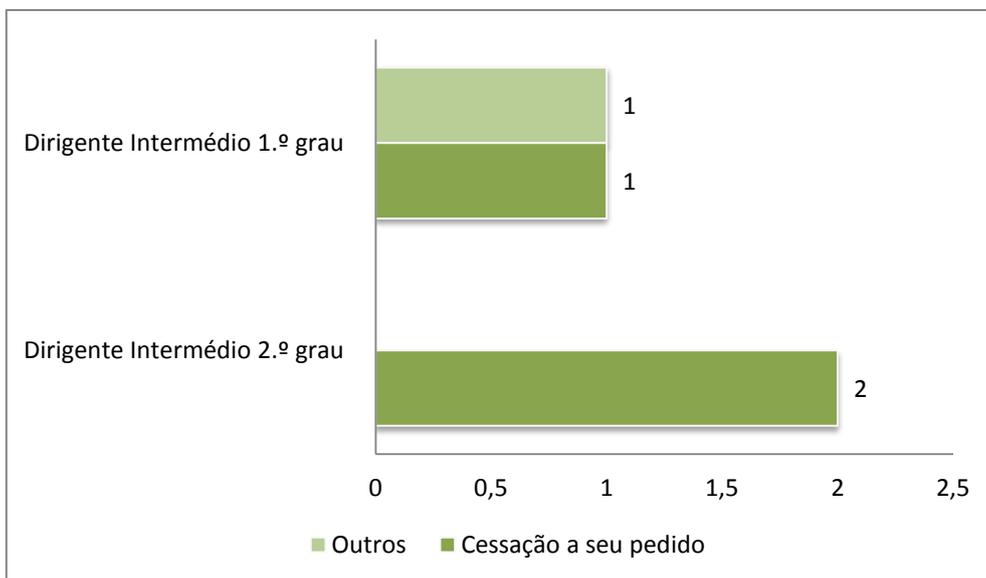
interna, a consolidação da mobilidade interna de 2 técnicos superiores; 3 dirigentes intermédios designados em regime de substituição e 2 trabalhadores como prestadores de serviços.

O grupo de pessoal que registou um reforço mais significativo foi o de Educadores de Infância e Docentes do Ensino Básico e Secundário, com a admissão de 21 trabalhadores.

A taxa de admissão foi de 15,87% face ao universo de trabalhadores.

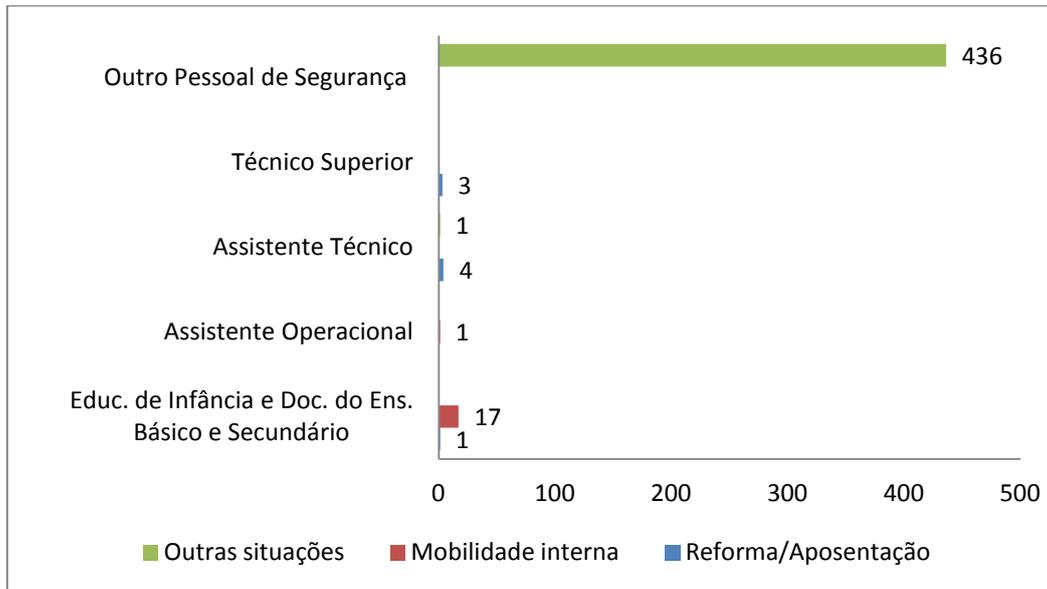
**b) Saídas de trabalhadores segundo o motivo**

Gráfico 9 - Número de saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género



Em 2013 verificaram-se 4 saídas de trabalhadores em comissão de serviço: 2 Chefes de Divisão e 2 Diretores de Serviços. Três das saídas efetivaram-se através de cessação de funções, a seu pedido e a restante saída, de um Diretor de Serviços, decorreu da alteração da lei orgânica da DGE.

Gráfico 10 - Saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída



Quanto ao n.º de trabalhadores contratados saídos em 2013 registaram-se 463 saídas de trabalhadores, sendo que a maior incidência ocorreu no grupo “Outras situações” com 437 saídas. Este elevado número de saídas está relacionado com a alteração das atribuições da DGE, no domínio da prevenção do risco, segurança e controlo de violência nas escolas, decorrente da Portaria n.º 32/2013, de 29 de janeiro, as quais transitaram para a Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares (DGEstE). Assim, a partir de 30 de janeiro de 2013, ficaram afetos à DGEstE 436 trabalhadores integrados no grupo “Pessoal de Segurança” e 1 assistente técnica.

Relativamente às restantes saídas, 8 resultaram de aposentações (4 assistentes técnicos, 3 técnicos superiores e 1 docente) e 18 por mobilidade interna (1 assistente operacional e 17 docentes cuja requisição terminou a 31 de agosto de 2013).

**c) Postos de trabalho previstos e não ocupados, segundo a dificuldade de recrutamento**

Quadro 1 – Número dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Informático	2		2
Assistente Operacional	2		2
Assistente Técnico	2		2
Técnico Superior	3		3
Dirigente Intermédio 2.º grau		7	7
Dirigente Intermédio 1.º grau		5	5
Total	9	12	21

Os postos de trabalho previstos e não ocupados foram 21, sendo 2 da carreira de informática, 2 do grupo/cargo/carreira de assistente operacional, 2 no de assistente técnico, 3 no de técnico superior e 12 nos cargos de direção intermédia.

Tais ocupações não foram possíveis devido ao facto de, nas 4 primeiras situações, não se ter procedido à abertura de procedimento concursal, por inexistência de dotação orçamental. Relativamente aos concursos para recrutamento dos titulares dos cargos de direção intermédia, os respetivos procedimentos concursais encontram-se em desenvolvimento.

**3.7. Modalidades de horários de trabalho**

Gráfico 11 – Número de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário

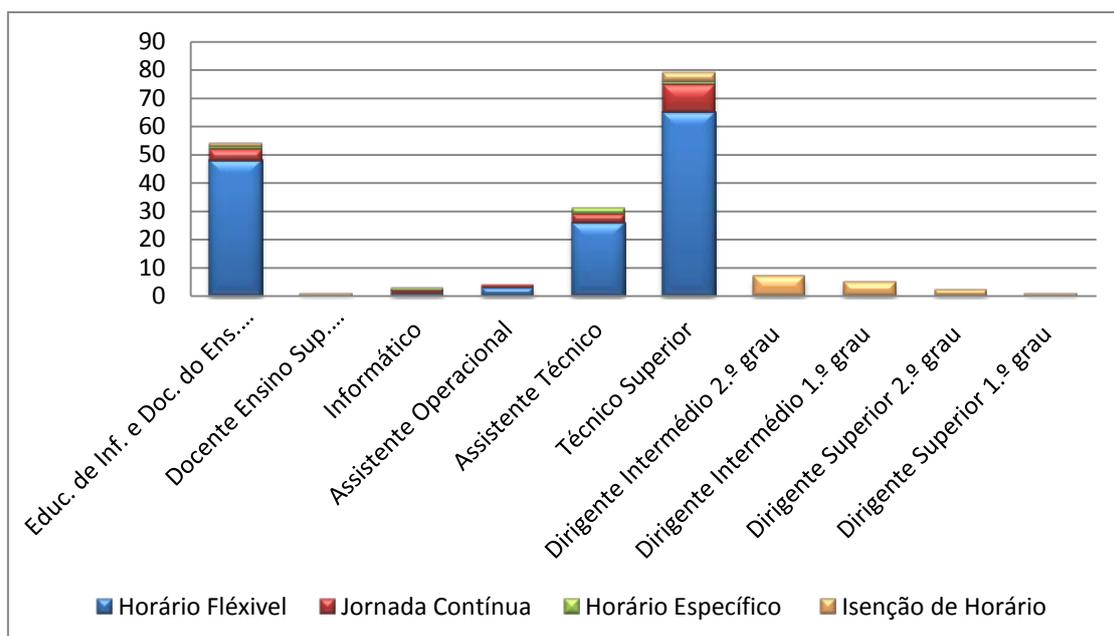
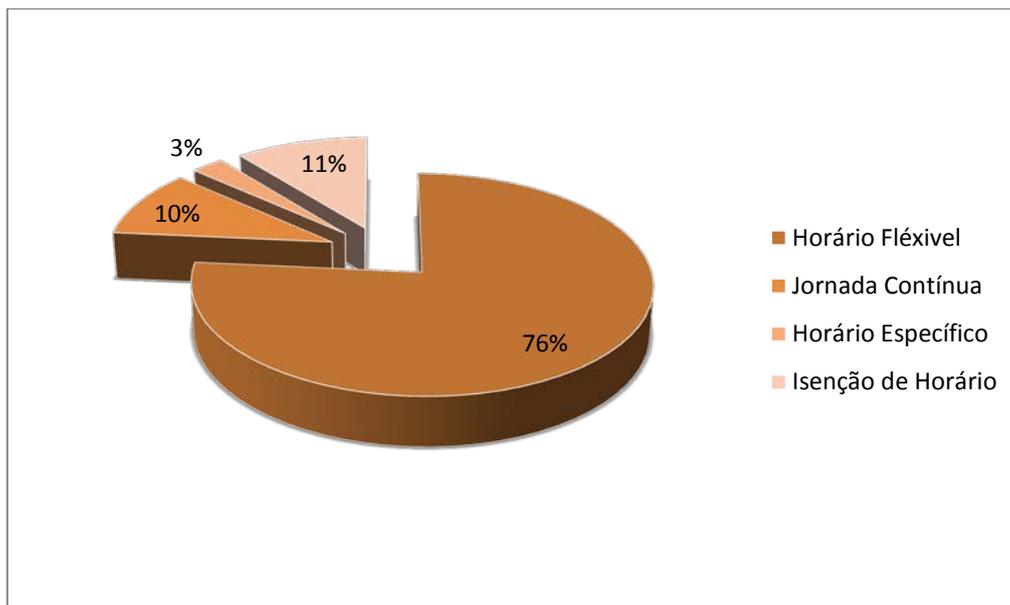


Gráfico 12 – Percentagem dos trabalhadores segundo a modalidade de horário



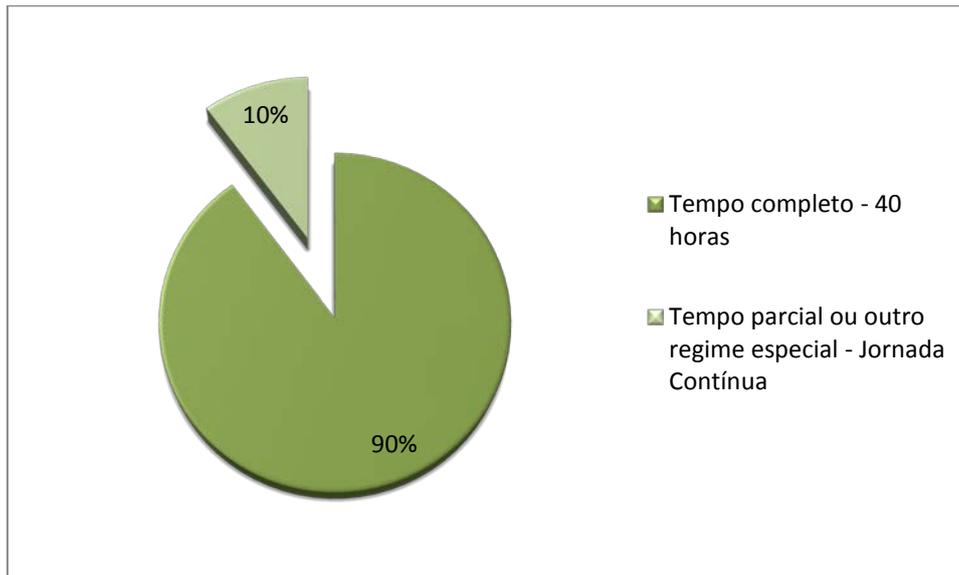
Das modalidades de horários de trabalho consagrados em diversos dispositivos legais, foram praticados na DGE, no ano de 2013, os seguintes horários:

- Horário flexível, por 143 trabalhadores;
- Jornada contínua, por 19 trabalhadores;
- Isenção de horário, por 20 efetivos;
- Horário específico, por 5 trabalhadores.

Refira-se que, no âmbito de horário específico, foram considerados os trabalhadores que praticaram o horário de trabalho ao abrigo do estatuto de trabalhador-estudante.

De acordo com a análise dos gráficos anteriores, verifica-se que a modalidade de horário que predomina nesta Direção-Geral é o horário flexível, representando 76,47 % do total de efetivos, seguindo-se a modalidade de isenção de horário que corresponde a 10,69 %. Acresce que, nesta modalidade de horário de trabalho, foram considerados os coordenadores das equipas multidisciplinares, o Comissário do PNL, a coordenadora da RBE e ainda 3 trabalhadores com autorização para a prática deste tipo de horário.

Gráfico 13 – Percentagem do período normal de trabalho (PNT)



De acordo com o quadro anterior, importa referir que a grande maioria dos trabalhadores desta Direção-geral praticam o horário a tempo completo (35 horas semanais, até 27 de setembro, e 40 horas semanais, a partir de 28 de setembro) representando 168 dos efetivos, localizando-se os restantes trabalhadores no item “Tempo parcial ou outro regime especial” que contempla 19 trabalhadores em regime de jornada contínua.

### 3.8. Prestação de trabalho extraordinário

Quadro 2 - Número de horas de trabalho extraordinário, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Total
	M	F	M	F	
<b>Educ. de Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário</b>	60	16	101	29	206
<b>Informático</b>	6				6
<b>Assistente Operacional</b>	908		7		915
<b>Assistente Técnico</b>	50,5	255		3,5	309
<b>Técnico Superior</b>	22	84	62	100	268
<b>Total</b>	1046,5	355	170	132,5	1704

Da análise dos dados relativos ao ano de 2013, no que respeita ao número de horas totais de trabalho extraordinário efetuado pelos trabalhadores, identificou-se segundo o tipo de modalidade adotada para a sua prestação, por grupo profissional e por sexo.

Em 2013 totalizam-se 1401,5 horas de trabalho extraordinário diurno.

O trabalho extraordinário em dias de descanso semanal complementar registou 302,5 horas. Não houve prestação de trabalho extraordinário noturno.

Do número de horas totais de trabalho extraordinário, realizado no ano 2013, pelos trabalhadores da DGE contabilizaram-se 1704 horas de trabalho extraordinário.

Verificou-se que, em 2013, o grupo profissional de assistente operacional (com funções de motoristas) foi o que realizou maior número de horas de trabalho extraordinário com 915 horas, o que se explica pelo conteúdo funcional a que estão adstritos.

### 3.9. Dias de ausências ao trabalho durante o ano, segundo o motivo de ausência e género

Quadro 3 - Contagem dos dias de ausência ao trabalho durante o ano por grupo/cargo/carreira segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/Motivos de ausência	Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Greve		Injustificadas		Outros		Total		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio 1.º grau													2									2	2
Dirigente Intermédio 2.º grau				5		7				5			1	3,5							1	20,5	21,5
Técnico Superior	22	94		9	15	374,5		1				27	9	153	4	41		3		8	50	710,5	760,5
Assistente Técnico		93		2		199		6		13		21	9,5	24,5	1	9				1	10,5	368,5	379
Informático	32					2							1	4						12	45	6	51
Educ. de Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário	22	12	3	3	3	59			1		15	0,5	14	8	12				1	3	37,5	119	156,5
<b>Total</b>	<b>76</b>	<b>199</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>641,5</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	<b>21</b>	<b>201</b>	<b>13</b>	<b>62</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>144</b>	<b>1226,5</b>	<b>1370,5</b>

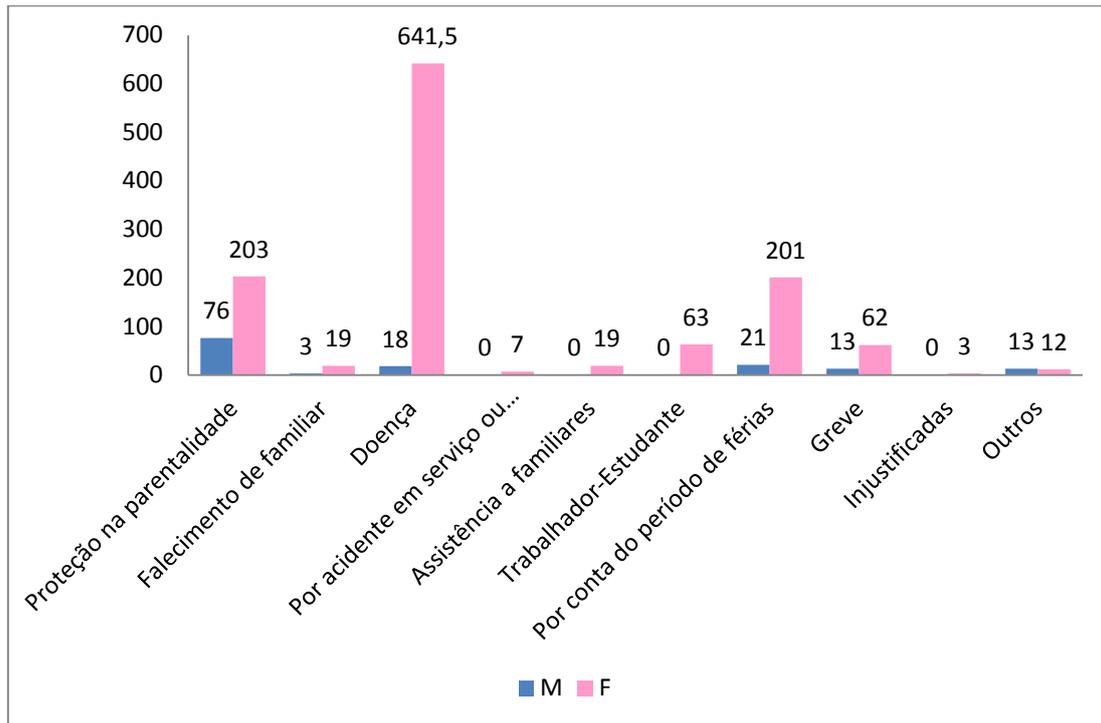
Da análise dos dados relativos ao ano de 2013, no que respeita ao número de ausências ao trabalho efetuado pelos colaboradores, identificou-se segundo o motivo de ausência, por grupo profissional e por sexo.

Foram consideradas as seguintes ausências em “Outros” motivos de ausência: Candidatos/Deputados/Autarcas; Cumprimento de obrigações legais; Dispensa consultas médicas e tratamento ambulatorio.

Em 2013 são totalizados 1370,5 dias de ausência dos trabalhadores.

A taxa média de absentismo foi de 1,99%.

Gráfico 14 – Número de dias de ausência ao trabalho, segundo o motivo de ausência e género



De acordo com os dados refletidos no gráfico acima, constata-se que a principal causa do absentismo são as faltas por doença, com 659,5 dias representando 48% do cômputo de dias de ausência, seguido das faltas por proteção na parentalidade representando 20%.

Não se estabeleceu comparação com o ano anterior devido ao facto de no ano de 2013 o n.º de trabalhadores da DGE ser muito inferior ao registado em 2012.

Considerando os grupos de pessoal desta Direção-Geral, aqueles que registam um índice maior de ausências são o de técnico superior, com 760,5 e o de assistente técnico, com 379 dias.

### 3.10. Trabalhadores em greve, por escalão e tempo de paralisação

Da análise dos dados relativos ao ano de 2013, no que respeita ao número de horas de ausência ao trabalho por motivo de greve por parte dos trabalhadores, representam 1581 horas de paralisação.

Nos quadros abaixo discrimina-se o número de horas não trabalhadas por motivo de greve.

Quadro 4 – Número de trabalhadores em greve, por escalão de período normal de trabalho e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
27-06-2013	Greve Geral		604_Outras Reivindicações Não Especificadas
Período Normal de Trabalho	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	43	7:00	
<b>Total</b>	43	301	

Identificação da greve			
Data	Âmbito		Motivo(s) da greve
08-11-2013	Adm Pública-Geral		604_Outras Reivindicações Não Especificadas
Período Normal de Trabalho	N.º de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
40 horas	32	8:00	
<b>Total</b>	32	1280	

## 4. Remunerações e Encargos

O indicador de remunerações e encargos pressupõe uma análise aos encargos que ocorreram com os trabalhadores, analisando-se a estrutura remuneratória, os encargos correspondentes à remuneração base, suplementos remuneratórios, prestações sociais, benefícios sociais e outros encargos com pessoal.

#### 4.1. Estrutura remuneratória, por género

Quadro 5 - Estrutura remuneratória, por género

Género / Escalão de remuneração	Masculino	Feminino	Total
<b>501 - 1000 €</b>	5	22	27
<b>1001 - 1250 €</b>	1	8	9
<b>1251 - 1500 €</b>	2	2	4
<b>1501 - 1750 €</b>	6	13	19
<b>1751 - 2000 €</b>	11	23	34
<b>2001 - 2250 €</b>	12	15	27
<b>2251 - 2500 €</b>	1	6	7
<b>2501 - 2750 €</b>	8	16	24
<b>2751 - 3000 €</b>	2	5	7
<b>3001 - 3250 €</b>	2	15	17
<b>3251 - 3500 €</b>	3	3	6
<b>3501 - 3750€</b>	1	1	2
<b>3751 - 4000 €</b>	2		2
<b>4501 - 4750 €</b>	2		2
<b>Total</b>	<b>58</b>	<b>129</b>	<b>187</b>

Relativamente à análise da estrutura remuneratória dos trabalhadores desta Direção-Geral, considerou-se como remuneração, o salário base líquido e os suplementos regulares de natureza permanente, não incluindo as prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais.

O presente quadro ilustra 14 intervalos remuneratórios, cujos valores são superiores a 500€ e inferior a 4750€ mensais.

Da análise dos resultados, verificou-se que a massa salarial predominante se situa em remunerações entre 1751€ e 2000€ com um total de 34 trabalhadores, seguindo-se simultaneamente as remunerações entre 501€ e 1000€ e 2001€ e 2250€, ambos os intervalos com 27 colaboradores.

Nos limites das remunerações auferidas pelos trabalhadores da DGE, por género, identificou-se o vencimento mínimo de 532,08€ relativo a 1 trabalhador do sexo masculino e a 1 do sexo feminino. Já nos limites máximos apuraram-se valores de 4512,74€, para o sexo masculino, e 3521,69€ para o sexo feminino, conforme o quadro abaixo.

**Quadro 6 - Remuneração mínima e máxima por género**

Remunerações (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
<b>Mínima (€)</b>	532,08	532,08
<b>Máxima (€)</b>	4512,74	3521,69

**Leque Remuneratório (Masculino) = 8,48**

**Leque Remuneratório (Feminino) = 6,62**

Estes indicadores relacionam o maior com o menor vencimento base líquido. É um valor de referência para avaliação do equilíbrio das remunerações base praticadas nesta Direção-Geral.

## 4.2. Total dos encargos com pessoal durante o ano

### a) Remuneração Base

Os encargos com o pessoal, relativos à remuneração base, no ano de 2013, totalizaram 5.200.885,01 €.

Esta rubrica naturalmente apresenta o valor mais elevado.

Acresce a este valor a quantia de 52.650,75 € relativos aos encargos no âmbito do PEPAC.

Estabelecendo a comparação com o ano de 2012 registou-se uma ligeira diminuição (9%) no ano em análise, resultando da saída referida supra (437 trabalhadores) verificada em janeiro de 2013. Relativamente a estes trabalhadores acresce referir que, no ano de 2012, foram processadas as respetivas remunerações nos meses de setembro a dezembro. O valor destes encargos colmatou o acréscimo expectável para esta rubrica, em 2013, relativo ao pagamento dos subsídios de férias e natal.

**b) Suplementos remuneratórios**

Os suplementos remuneratórios efetivos com os trabalhadores em 2013, encontram-se discriminados no quadro abaixo, onde se evidencia que o custo com as despesas de representação foi o suplemento que acarretou maior despesa para a DGE, com 79.430,88 €.

**Quadro 7 – Encargos com suplementos remuneratórios**

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
<b>Trabalho extraordinário (diurno e noturno)</b>	16.647,59 €
<b>Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)</b>	5.332,22 €
<b>Outros regimes especiais de prestação de trabalho</b>	43.468,20 €
<b>Abono para falhas</b>	887,89 €
<b>Representação</b>	79.430,88 €
<b>Secretariado</b>	466,52 €
<b>Total</b>	<b>146.233,30 €</b>

Nota:(\*) - se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e noturno)

Fazendo uma análise comparativa das várias rubricas entre os anos de 2012 e de 2013, verifica-se que em 2012 a rubrica “outros regimes especiais de prestação de trabalho”, não contemplava qualquer valor, rubrica que no ano de 2013 já apresenta um valor, por terem sido admitidos dois trabalhadores em regime de prestação de serviços. Na globalidade, verificou-se uma diminuição de 2% na rubrica “Suplementos remuneratórios”.

**c) Prestações sociais**
**Quadro 8 – Encargos com prestações sociais**

Prestações sociais	Valor (Euros)
<b>Subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (maternidade, paternidade e adoção)</b>	7.481,94 €
<b>Abono de família</b>	6.147,36 €
<b>Subsídio mensal vitalício</b>	2.121,12 €
<b>Subsídio de refeição</b>	180.561,20 €
<b>Outras prestações sociais (incluindo Pensões)</b>	30.693,16 €
<b>Total</b>	<b>227.004,78 €</b>

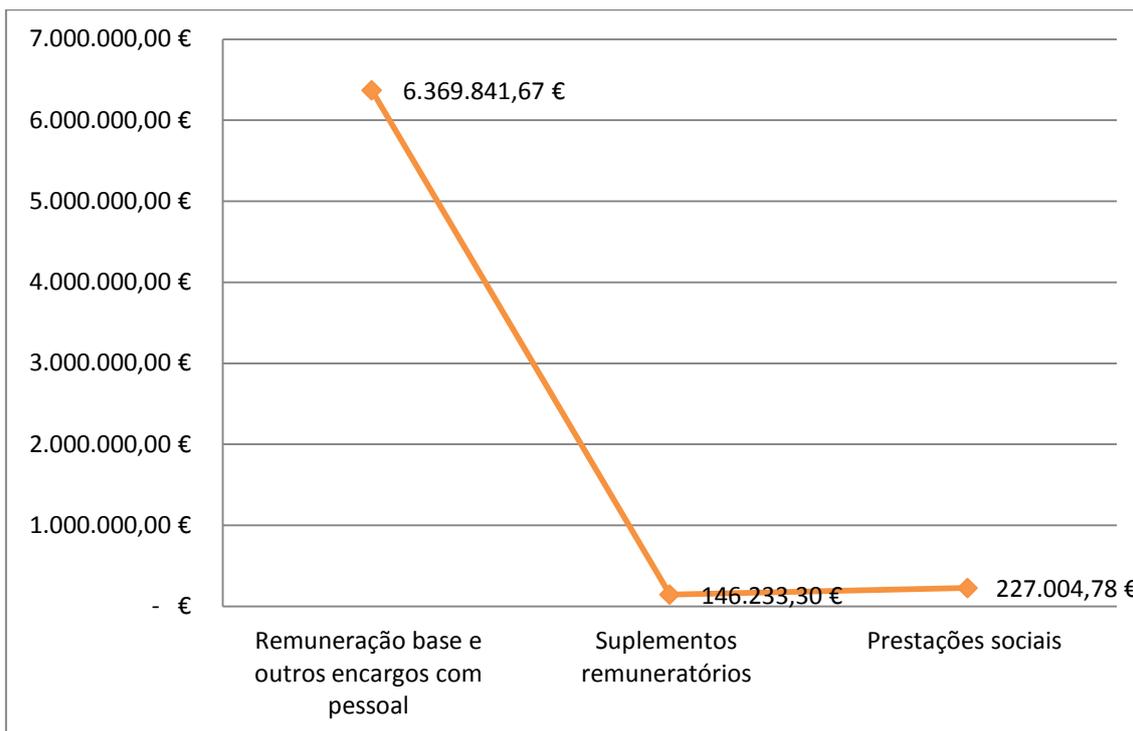
Os custos com os encargos relativos às prestações sociais atingem, no ano em análise, a importância de 227.004,78€, evidenciando-se a despesa com “Subsídio de Refeição”, na importância de 180.561,20€, seguido das “Outras prestações sociais” no valor de 30.693,16€ euros. No ano de 2012, registou-se um valor 185.358,01€, mais baixo do que em 2013,

resultante de ter havido um acréscimo na rubrica subsídios no âmbito da proteção da parentalidade, abono de família e subsídio mensal vitalício.

Aos estagiários, a exercerem funções ao abrigo do PEPAC, foram pagos 5.649,21 € de subsídio de refeição.

Os custos com pessoal atingiram, em 2013, a importância de 6.743.079,75€. Estabelecendo a comparação com o ano de 2012 registou-se um decréscimo de 3,2%.

**Gráfico 15 – Total de encargos anuais com pessoal**



## 5. Higiene e Segurança

Neste âmbito será feita uma análise aos acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos, bem como ao número de incapacidades declaradas. Relativamente aos custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais não existem quaisquer registos.

## 5.1. Acidentes de trabalho e dias de trabalho perdidos

Quadro 9 -Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho		In itinere	
		Total	1 a 3 dias de baixa	Total	4 a 30 dias de baixa
N.º total de acidentes de trabalho	M	0	0	0	0
	F	1	1	1	1
N.º de acidentes de trabalho com baixa	M	0	0	0	0
	F	0	0	1	1
N.º de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0	0	0	0
	F	1	1	1	6

No que respeita aos acidentes de trabalho, ocorreram no total 2 acidentes que motivaram 7 dias de ausência. Um destes acidentes foi qualificado como “In itinere” uma vez que ocorreu no trajeto de regresso do trabalhador a casa, vindo da DGE. As faltas resultantes deste acidente correspondem a ausências por incapacidade temporária absoluta.

Não transitaram para o ano em análise situações de acidentes ocorridos em 2012.

## 6. Formação Profissional

### 6.1. Ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

No que respeita às ações de formação realizadas no ano de 2013, refere-se que decorreram 52 participações em ações de formação internas e 6 participações em ações de formação externas.

O quadro abaixo representa o número de ações realizadas por carga horária.

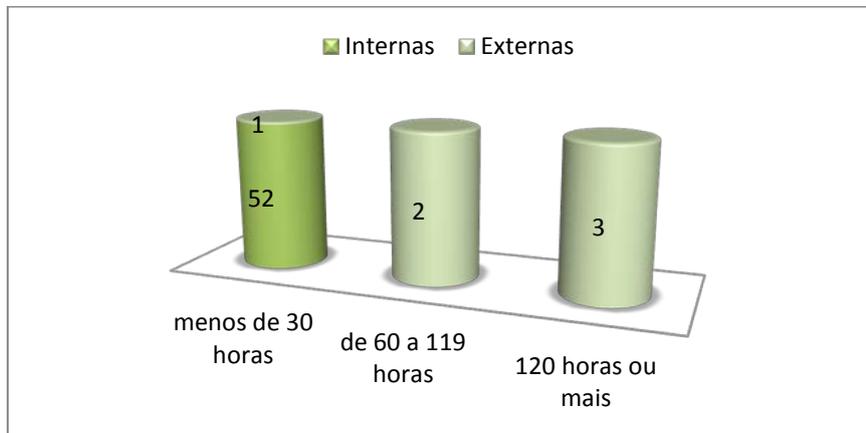
Quadro 10 – Contagem relativa à participação em ações de formação

Tipo de ação/duração	menos de 30 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	52			52
Externas	1	2	3	6
Total	53	2	3	58

Relativamente ao tipo de ação, segundo a duração, aquelas que representam um maior número são as de curta duração com “menos de 30 horas”, representando 91,4% do total do número de ações.

O Gráfico 16 ilustra o anteriormente referido.

Gráfico 16 – Número de participações em ações de formação profissional realizadas durante o ano, por tipo e duração

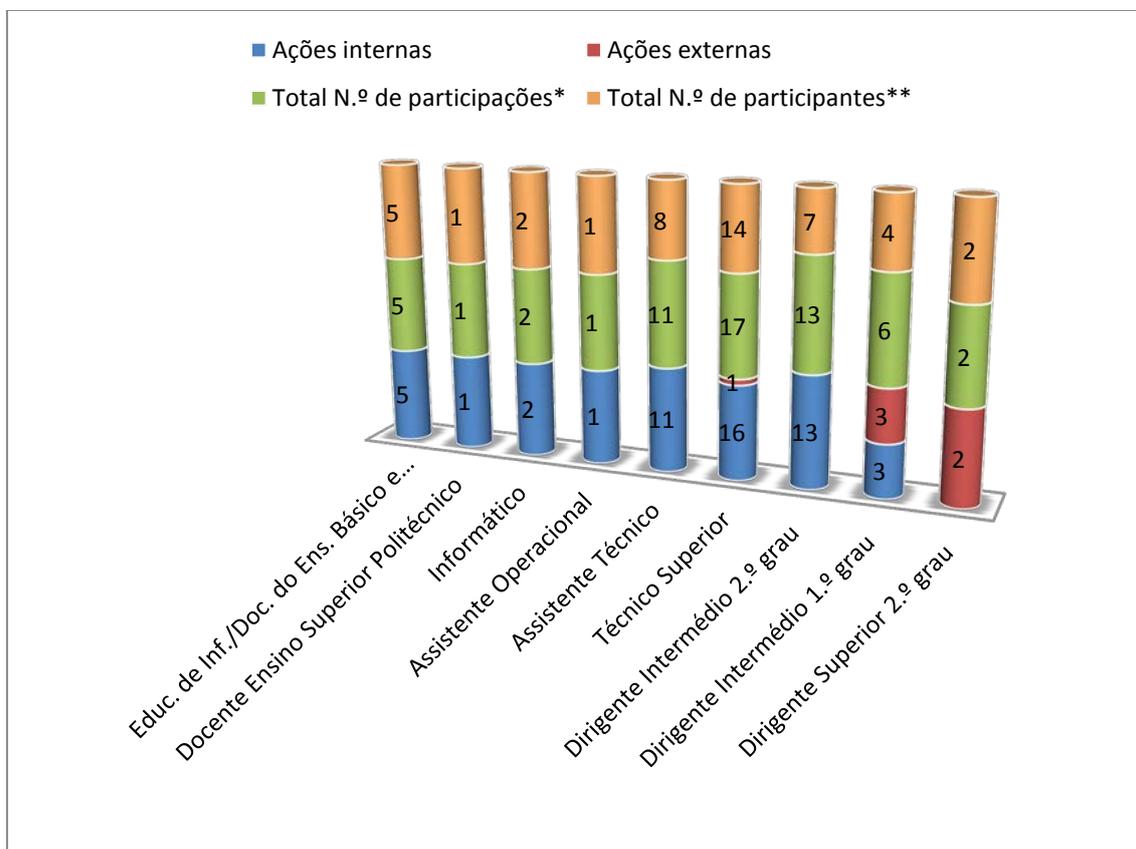


## 6.2. Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação

Do total de ações de formação participaram 44 trabalhadores.

O Gráfico 17 representa a informação relativa à formação que ocorreu durante o ano de 2013.

Gráfico 17 – Formação 2013 – Dados Gerais



\* N.º de trabalhadores nas ações de formação

\*\* Total de trabalhadores que participou em, pelo menos, 1 ação de formação

A taxa de participação em formação, que se traduz no rácio entre o número de participantes em formação e o total de efetivos, registou, no ano de 2013, 23,5%.

Da análise do gráfico anterior verifica-se que o grupo/cargo/carreira com um maior número de participações é o de Técnico Superior, que totalizou 17 participações.

Comparativamente com o ano de 2012, no qual participaram 37 trabalhadores em ações de formação externas, no ano de 2013 houve um aumento de participações em ações de formação, decorrente das ações de formação internas. Acrescenta-se que, em 2012, não existiram ações de formação internas.

Em termos globais, durante o ano em análise, investiu-se um total de 76.792,01 € em formação profissional dos trabalhadores, dos quais 53.141,53€ associados exclusivamente a ações internas e os restantes 23.650,48€, associados às ações de formação externas.

## 7. Relações Profissionais e de Disciplina

De acordo com os dados do sistema de gestão de recursos humanos, existem apenas 9 trabalhadores registados como sindicalizados e não existem trabalhadores registados como pertencentes a comissões de trabalhadores.

Os trabalhadores sindicalizados representam 4,8% do total de efetivos.

Estabelecendo uma comparação com o ano de 2012 mantém-se o mesmo número de trabalhadores sindicalizados.

Em termos disciplinares, no ano de 2013, não houve registo de qualquer ocorrência.

## 8. Nota Final

Ao elaborarmos o Balanço Social de 2013 apenas foram efetuadas comparações com o ano de 2012 nas matérias em que essa análise era concretizável. Existem várias temáticas para as quais não se efetuaram comparações com o ano anterior dado o universo de trabalhadores em 31 de dezembro de 2012 ser muito superior ao existente a 31 de dezembro de 2013. Reitera-se que este facto decorreu da alteração da estrutura nuclear da DGE, com a publicação da Portaria nº 32/2013, de 29 de janeiro.