

RELATÓRIO DE AUTO-AVALIAÇÃO

Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública

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

10

Índice

I. Nota Introdutória

II. Auto-Avaliação

II.1 – Consecução dos Objectivos do QUAR _ DGIDC de 2010

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

II.2-a) Objectivos Operacionais de Eficácia

II.2-b) Objectivos Operacionais de Eficiência

II.2-c) Objectivos Operacionais de Qualidade

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

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

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

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

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

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

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

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

III. Balanço Social

IV. Avaliação Final

IV.1 – Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

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

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

Anexo C - Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados, indicando, preferencialmente, a taxa de execução global do plano de actividades

Sumário executivo

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

O período de avaliação em causa é de 1 Janeiro a 31 de Dezembro de 2010.

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

Dados da Entidade:

Direcção-Geral de Inovação e de Desenvolvimento Curricular

Av. 24 de Julho, 140

1399-025 Lisboa

Telefone: 21393500

Internet: www.dgidc.min-edu.pt

Correio electrónico: dgidc@dgidc.min-edu.pt

Directora Geral: Dra. Alexandra Marques

I. Nota Introdutória

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

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

Para o biénio de 2010/2011 foram definidos os objectivos estratégicos que visaram o cumprimento da missão da DGIDC tendo em consideração os objectivos traçados no Programa Educação 2015, lançado pelo Ministério da Educação no ano lectivo 2010/2011, que tem por objectivo elevar as competências básicas dos alunos e aprofundar o envolvimento das escolas na concretização dos compromissos em matéria de política educativa.

Os objectivos estratégicos delineados focaram-se na melhoria dos serviços prestados pela DGIDC assim como na sua divulgação, assegurando igualmente que todos os projectos e programas da DGIDC sejam devidamente monitorizados e avaliados de modo a que seja possível determinar os seus impactos e possibilitar a apresentação de propostas à tutela para as correcções necessárias.

No cômputo geral a DGIDC não só atingiu as metas traçadas como as superou tendo-se verificado uma taxa de realização superior a 100% (116%).

É de notar que para o resultado alcançado os meios financeiros e humanos foram inferiores aos projectados dado que o orçamento aprovado (considerando o orçamento final aprovado face ao proposto assim como cativações, reforços e alterações orçamentais ocorridas em 2010) sofreu uma redução de 24,97% face ao proposto assim como a afectação real dos recursos humanos também foi menor do

que os recursos humanos planeados devido ao número de saídas por aposentação e mobilidade voluntária, 30, que ocorreram durante o ano de 2010.

Deste modo a taxa de realização verificada num contexto de contratação tanto de recursos tanto humanos como financeiros, revelou a capacidade da DGIDC de não só alcançar os objectivos alcançados como ainda de superá-los.

II – Auto-Avaliação

II.1 - Análise dos resultados alcançados e desvios verificados de acordo com o QUAR da DGIDC

A DGIDC definiu como objectivos estratégicos para 2010 os seguintes:

Objectivo Estratégico 1	Melhorar a qualidade dos serviços prestados pela DGIDC na concretização das medidas de política educativa (estratégia para o currículo nacional, garantia da educação para todos, melhoria dos resultados dos alunos, qualidade da oferta educativa entre outros)
Objectivo Estratégico 2	Melhorar os instrumentos de informação e de comunicação na divulgação de conteúdos relacionados com a sua missão e atribuições
Objectivo Estratégico 3	Avaliar as medidas e projectos de desenvolvimento curricular e de inovação educativa através da realização de estudos

Os objectivos estratégicos consubstanciam-se em 8 objectivos operacionais (4 de eficácia, 2 de eficiência e 2 de qualidade), que integram o QUAR da DGIDC para 2010.

OE1 – Melhorar a qualidade dos serviços prestados pela DGIDC na concretização das medidas de política educativa (estratégia para o currículo nacional, garantia da educação para todos, melhoria dos resultados dos alunos, qualidade da oferta educativa entre outros)

- **OBjOper1 Eficácia** – Definir as metas de aprendizagem para o currículo nacional.
- **OBjOper2 Eficácia** – Dinamizar a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação no processo de ensino e aprendizagem.
- **OBjOper3 Eficácia** – Consolidar a formação no âmbito das áreas curriculares disciplinares, curriculares não disciplinares e de enriquecimento curricular.
- **OBjOper5 Eficiência** – Aumentar a % de alunos inscritos nas actividades de desporto escolar com os recursos e organização existente.
- **OBjOper7 Qualidade** – Assegurar a qualidade da formação de formadores no âmbito do Sistema de Formação e de Certificação em Competências TIC.

OE2 – Avaliar as medidas e projectos de desenvolvimento curricular e de inovação educativa através da realização de estudos

- **ObjOper6 Eficiência** – Melhorar a eficiência da comunicação das actividades da DGIDC e dos procedimentos internos para disponibilização da informação.

OE3 – Avaliar as medidas e projectos de desenvolvimento curricular e de inovação educativa através da realização de estudos

- **ObjOper4 Eficácia** – Garantir a existência de dispositivos de acompanhamento e monitorização de programas e de projectos que se inscrevam nas prioridades de política educativa e assegurar a validação dos recursos didático-pedagógicos.
- **ObjOper8 Qualidade** - Melhorar a qualidade dos programas e medidas de política educativa, no âmbito da redução do abandono escolar e de promoção do sucesso educativo.

A distribuição dos objectivos operacionais de acordo com a sua subordinação aos objectivos estratégicos e a distribuição dos respectivos indicadores segundo a sua natureza – eficácia, eficiência e qualidade – constam do Quadro seguinte.

Quadro resumo

		Eficácia											Eficiência			Qualidade		
		40%											30%			30%		
		OB1		OB2		OB3			OB4			OB5	OB6		OB7	OB8		
		30%		20%		50%			20%			65%	35%		40%	60%		
		Definir as metas de aprendizagem para o currículo nacional		Dinamizar a utilização das Tecnologias de Informação e Comunicação no processo de ensino e aprendizagem		Consolidar a formação no âmbito das áreas curriculares disciplinares, curriculares não disciplinares e de enriquecimento curricular			Garantir a existência de dispositivos de acompanhamento e monitorização de programas e de projectos que se inscrevam nas prioridades de política educativa e assegurar a validação dos recursos didático-pedagógicos			Aumentar a % de alunos inscritos nas actividades de desporto escolar com os recursos e organização existente	Melhorar a eficiência da comunicação das actividades da DGIDC e dos procedimentos internos para disponibilização da informação		Assegurar a qualidade da formação de formadores no âmbito do Sistema de Formação e de Certificação em Competências TIC	Melhorar a qualidade dos programas e medidas de política educativa, no âmbito da redução do abandono escolar e de promoção do sucesso educativo		
Indicador		Ind1	Ind2	Ind3	Ind4	Ind5	Ind6	Ind7	Ind8	Ind9	Ind10	Ind11	Ind12	Ind13	Ind14	Ind15	Ind16	Ind17
Peso		70%	30%	50%	50%	22,5%	22,5%	22,5%	17,5%	15%	20%	50%	30%	100%	50%	50%	100%	100%
Metas		7	5	450	320	85%	75%	85%	85%	80%	70%	75%	8	15,66%	20Nov.	2	3-4	90%
Superação		6	4	500	350	90%	85%	95%	90%	85%	70%	85%	10	15,95%	31Out.	3	>4	91%
Resultados		Atingido	Não Atingido	Superado	Superado	Superado	Superou	Superou	Superou	Atingido	Superado	Superado	Não Atingido	Superou	Atingido	Atingido	Atingido	Atingido
Execução		126 %											122%			97%		

Taxa de Realização – 116%

Objectivos Operacionais de Eficácia

Objectivo Operacional 1	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 1 - <i>N.º de meses para elaboração de metas de aprendizagem para a Educação Pré-Escolar e Ensino</i>	7	7	0	100%
O relatório final foi entregue no prazo previsto.				
Indicador 2 - <i>N.º de meses para elaboração de metas de aprendizagem para o Ensino Secundário</i>	5	0	-	0%
Não executado (vide análise de desvios).				

Objectivo Operacional 2	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 3 - <i>N.º de projectos de geminação no âmbito do eTwinning</i>	450	603	153	134%
Dos 603 projectos novos registados em 2010 e 1024 novos registos de professores.				
Indicador 4 - <i>N.º de escolas participantes nas actividades Seguranet</i>	320	399	79	125%
No 1.º CEB: 211 turmas de 144 escolas com um total de 4286 alunos e no 2.º e 3.º ciclo e ensino secundário: 255 escolas, 28239 alunos e 649 pais.				

Objectivo Operacional 3	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 5 - <i>% de docentes que concluem a formação no novo programa de português</i>	85%	97%	12%	114%
A meta definida foi ultrapassada -no global não concluíram 51 formandos (2 formadores + 49 formandos) de um total de 1464 formadores e formandos. Quando nos referimos aos formadores estamos a referir-nos aos 80 que são responsáveis pelos restantes 1384 professores no terreno. No entanto, estes formadores são simultaneamente formandos do curso de formação de formadores do novo programa de português que a DGIDC realizou em 2009/2010.				
Indicador 6 - <i>% de docentes que concluem a formação no programa de ensino experimental das ciências</i>	75%	87,7%	12,7%	117%

87,7% docentes concluíram a formação, num total de 1385 inscritos				
A meta definida foi ultrapassada - no global não concluíram 170 formandos de um total de 1385 formandos admitidos.				
Indicador 7 –% de Docentes que concluem a formação no novo programa da matemática	85%	99%	14%	116%
A meta definida foi ultrapassada – no global houve uma desistência de um Professor acompanhante. Dos 121 formandos (81 Professores acompanhantes + 40 professores das turmas piloto), concluíram 120 formandos.				
Indicador 8 –% de Docentes Coordenadores que concluem a formação no âmbito da Educação para a Saúde	85%	94%	9%	111%
Estes resultados têm por base um universo de 800 professores coordenadores, dos quais foram formados, 750..				
Indicador 9 –% de Docentes que concluem a formação no âmbito das AEC's	80%	81,2%	1,2%	101,5%
Dos 701 docentes inscritos concluíram 569.				

Objectivo Operacional 4	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 10 - % de manuais escolares homologados face aos manuais de parecer favorável sem condicionantes	70%	99,07%	29,07%	142%
<p>A) Avaliação de manuais escolares em regime de já adoptados e em utilização: % de manuais escolares homologados face aos manuais com parecer favorável sem condicionantes: 98,25%</p> <p>B) Avaliação prévia de manuais escolares: % de manuais escolares homologados face aos manuais com parecer favorável sem condicionantes: 100%</p> <p>(A+B) % de manuais escolares homologados face aos manuais com parecer favorável sem condicionantes (avaliação de manuais no regime de já adoptados e em utilização e avaliação prévia) = 99,07%.</p> <p>A meta para 2010 foi atingida e superada. Assim:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dos 57 manuais escolares de Ciências Físico-Químicas, Ciências - Naturais e História dos 7.º , 8.º e 9.º anos de escolaridade, submetidos a avaliação no regime de manuais já adoptados e em utilização e que tiveram parecer favorável sem condicionantes, 56 foram homologados; • dos 50 manuais escolares de Estudo do Meio do 1.º ano de escolaridade, de Matemática dos 1.º, 3.º, 5.º e 7.º anos de escolaridade e de Língua Estrangeira I (Inglês) do 5.º ano de escolaridade, submetidos a avaliação prévia e que tiveram parecer favorável sem condicionantes, todos foram homologados. 				
Indicador 11 - % dos programas e projectos com dispositivos de acompanhamento	75%	100%	25%	133,33%
Programas e projectos com dispositivos de acompanhamento - TEIP, AEC's, MUS-E e Escolhas da iniciativa da DSIE assim como Programa do Regime de Fruta Escolar da iniciativa da NESASE. Programa de Formação Contínua				

no âmbito das Ciências Experimentais, Programa do Espanhol do 2º Ciclo, Programa Mais Sucesso Escolar, Novo Programa de Matemática do Ensino Básico, Programa de Formação Contínua em Matemática da iniciativa da DSDC.				
Rede Nacional de Centros de Recursos TIC para a Educação Especial da iniciativa da DSEEASE.				
Indicador 12 - N.º de estudos efectuados e concluídos.	8	5	3	62,50%
Foram realizados os estudos de avaliação sobre: <ul style="list-style-type: none"> • Medidas de intervenção para recuperação das aprendizagens (DSDC) • Processo de experimentação do novo programa da Matemática do E. Básico (DSDC) • Implementação do DL 3/2008 de 7 Janeiro sobre apoios especializados para crianças e jovens com necessidades educativas especiais e medidas educativas de educação especial (avaliação externa) – (DSEEASE) • Foi ainda realizado o estudo de viabilidade do ensino bilingue nas escolas do 1º ciclo do E. Básico (DSDC) • Língua falada numa Escola TEIP (Filme/ reportagem concluída) 				

Objectivos Operacionais de Eficiência

Objectivo Operacional 5	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 13 - Taxa de variação entre 2009 e 2010 da percentagem de alunos inscritos nas actividades do Desporto Escolar em relação ao universo de alunos possíveis praticantes (público alvo)	15,66%	18,84%	3,18%	120%
A fórmula de cálculo utilizada: $[(158737 \text{ n.º inscritos DE 2010} / 842439 \text{ n.º alunos 2º,3º e sec. 2010}) - (142286 \text{ n.º inscritos DE 2009} / 842439 \text{ n.º alunos 2º,3º e sec. 2009})] \times 100\% = (0,1884 - 0,1688) \times 100\% = 1,96\%$				

Objectivo Operacional 6	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 14 - Data de disponibilização do novo portal	Até 20 Nov.	Até 20 Nov.	0	100%
O trabalho de estruturação e disponibilização dos conteúdos pela DGIDC foi executado dentro do prazo previsto. Contudo a sua disponibilização on-line não aconteceu por razões relacionadas com a empresa a quem foi adjudicado o trabalho de programação				
Indicador 15 - N.º de processos desmaterializados e integrados no Portal	2	3	1	150%
Foram disponibilizados vários processos on-line com destaque para a submissão On-Line da candidatura à avaliação e certificação dos manuais escolares por parte das editoras, processo de acreditação on-line de entidades avaliadoras dos manuais escolares, requisição on-line de manuais escolares e livros recomendados, adaptados para alunos com necessidades educativas especiais.				

Objectivos Operacionais de Qualidade

Objectivo Operacional 7	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 16 – <i>Grau médio de satisfação (escala de 1 a 5)</i>	3-4	3,26	0	93%
O valor nunca poderia ser > 4 uma vez que o formulário de avaliação apenas permitia como pontuação máxima o valor 4. Numa escala de 1 a 5 este valor corresponderia a 4.07.				

Objectivo Operacional 8	Meta 2010	Resultado 2010	Desvio	Taxa Execução%
Indicador 17 -% de recomendações e/ou resultados dos estudos aprovados, incorporados nas medidas de política educativa	90%	90%	0%	100%
Implementação do plano da Matemática II e dos novos programas de Matemática e Português para o Ensino Básico				

Considerando as metas e margens de superação estabelecidas para todos os objectivos operacionais e aferidas pelos indicadores estipulados, 9 indicadores tiveram as suas metas alcançadas e superadas, 6 indicadores viram a sua meta atingida e 2 indicadores (indicador 2 e 12) não atingiram a sua meta.

II.2 - Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados

O instrumento que a DGIDC dispõe para aferir a satisfação dos utilizadores é um inquérito de preenchimento voluntário, que é apresentado a todos os que recorrem aos serviços da DGIDC através do espaço de atendimento ao público – Espaço Noesis. O grau de satisfação face ao atendimento no espaço Noesis é muito elevado tendo sido efectuado o atendimento presencial em 2010, neste espaço, de 1.814 pessoas que relataram um elevado grau de satisfação. No total foram atendidas através da equipa do espaço Noesis, 8,397 pessoas representando o atendimento presencial 21,6% do atendimento global efectuado.

É ainda de referir que poderemos considerar o grau de satisfação dos leitores do Boletim da DGIDC elevado dado que no final do primeiro mês contava com 1, 479

subscritores, contando em 31 de Dezembro com 3,294 subscritores o que revela um grau de satisfação dos leitores deste boletim.

II.3 - Avaliação do sistema de controlo interno (SCI)

O Sistema de Controlo interno está em contínuo processo de melhoria e de aperfeiçoamento procurando agilizar os procedimentos garantindo os preceitos legais.

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

Os procedimentos instituídos foram alvo de divulgação interna através de correio electrónico assim como de comunicação em reuniões de dirigentes e em apresentações efectuadas pelo Gabinete Jurídico sendo a publicação dos procedimentos igualmente divulgada através da intranet.

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

Aprovisionamento e manutenção do imobilizado: As necessidades de aprovisionamento são controladas regularmente pelo Economato através de um *software* que por sua vez tem ligação ao armazém de modo que permite o controle do volume dos stocks apoiando a sua gestão através da verificação do *stock* e pela existência de um alerta de *stock* mínimo para cada artigo. Os materiais adquiridos aos fornecedores, depois de conferidas as guias de remessa, são lançados nessa mesma base de dados. Para o futuro projecta-se a possibilidade da utilização deste *software* para centralização dos pedidos de pequenas intervenções no edifício, de modo a permitir medir a qualidade da resposta deste serviço às necessidades da DGIDC.

Gestão de assiduidade: O registo da assiduidade é feito através de um relógio de ponto biométrico que efectua os registos de entrada e saída de cada trabalhador, dados que necessitam de ser transmitidos à Secretaria-geral do ME, entidade que tem a seu cargo o processamento dos vencimentos. Já em 2011 foi instituído o procedimento de apoio à verificação da assiduidade por parte dos Dirigentes estando a ser analisadas as várias alternativas existentes no mercado que permitam uma optimização do sistema existente e a capacidade do mesmo comunicar automaticamente os dados ao sistema SAP instalado na SG.

Bens imóveis: Durante o ano de 2010, foi contratualizado o serviço de uma empresa para fazer o Inventário do imobilizado – Registo electrónico, aplicado numa plataforma já existente na DGIDC (Quidgest).

O planeamento das necessidades de pessoal foi um dos aspectos que mereceu toda a atenção em 2010, sendo necessário manter um esforço adicional em 2011. Dadas as restrições na contratação de novos elementos para a equipa, nomeadamente do Director da DSPAG e da Chefe de Divisão da Contabilidade, a reestruturação desta área e a consolidação do reforço da equipa com afectação de novos elementos é o desafio que neste momento se coloca à Direcção para melhoria das áreas de suporte transversal a esta Direcção- Geral.

Relativamente ao plano de implementação das recomendações das auditorias realizadas pela DGO e IGE, será preparada uma listagem que ficará em área reservada da Intranet para monitorização das medidas implementadas e por implementar.

II.4 - Análise das causas de incumprimento de acções ou projectos não executados ou com resultados insuficientes

Objectivo Operacional 1. Indicador 2 - N.º de meses para elaboração de metas de aprendizagem para o Ensino Secundário.

Análise do desvio negativo face ao objectivo

Este indicador não foi executado em 2010, passando para 2011. Esta situação deve-se, sobretudo, à dificuldade de coordenação da Equipa Central das metas, da responsabilidade do Instituto da Educação de Lisboa. Foi acordado entre a DGIDC e o Instituto de Educação a reformulação dos prazos de execução deste trabalho para o ano de 2011, uma vez que as equipas de especialistas estavam duplamente envolvidas na finalização do processo relativo ao ensino básico e no início do processo da elaboração das novas metas.

No futuro e quando tal se justifique, a DGIDC proporá alterações aos objectivos estipulados no QUAR aprovado pela tutela, caso se venham a verificar circunstâncias exógenas que possam vir a ter impacto directo nos resultados alcançados e que sejam justificativos de desvios face aos objectivos inicialmente previstos e aprovados.

Objectivo Operacional 4. Indicador 12 - *N.º de estudos efectuados e concluídos.*

Análise do desvio negativo face ao objectivo

Não foi possível realizar 3 estudos previstos, a saber:

- a. Avaliação externa do Programa de Expansão e Desenvolvimento da Educação Pré-Escolar, por não ter sido possível elaborar o caderno de encargos;
- b. Avaliação externa das Actividades de Enriquecimento Curricular, adiado para 2011 em função das prioridades decididas em sede da Comissão de Acompanhamento (CAP);
- c. Estudo prospectivo do alargamento da escolaridade para 12 anos, por razões orçamentais.

II.5 - Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Tendo em vista os objectivos determinados no QUAR 2011 efectuou-se a seguinte análise SWOT:

Pontos Fortes <ul style="list-style-type: none">· Equipa experiente e conhecedora das áreas em que a DGIDC desenvolve as actividades· Instrumentos de Gestão implementados· Gestão participada· Capacidade de adaptação da equipa a mudanças organizacionais	Pontos Fracos <ul style="list-style-type: none">· Área de Planeamento e de Recursos Humanos com necessidades a serem supridas através de um reforço de equipa em contexto de contratação externa vedada.
Oportunidades <ul style="list-style-type: none">· Consolidação e continuidade das prioridades de política educativa· Implementação de um sistema de gestão participado tendo como objectivo o potenciar das valências/competências internas, pelo trabalho de equipa	Ameaças <ul style="list-style-type: none">· Redução do Quadro de Pessoal por aposentação· Conjuntura económica recessiva

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

Áreas identificadas	Actividades / Acções a implementar	Calendário
Planeamento de actividades	Plano de actividades 2012 como base de preparação de proposta Orçamento	Julho 2011
	Plano de actividades 2012 revisto após aprovação do orçamento.	Dezembro 2011
	Elaboração QUAR 2012	Novembro 2011
Planeamento de necessidades de Recursos Humanos	Elaboração do Mapa de Pessoal para 2012	Dezembro 2011
Planeamento dos Instrumentos de Gestão	Sistematização da elaboração dos instrumentos de gestão através da elaboração de um calendário com afectação de responsáveis com responsabilidade partilhada	Em contínuo
Gestão participada	Reuniões de coordenação com os dirigentes de todas as Unidades Orgânicas e das Equipas Multidisciplinares	Mensalmente
Esclarecimento alargado, em sessões presenciais, dos procedimentos internos	Melhoria do Manual de Procedimentos publicados na Intranet (área de contratação pública / missões internacionais / elaboração de instrumentos de gestão)	Agosto 2011
Contínuo aperfeiçoamento da divulgação sistemática das actividades da DGIDC	Publicação de Boletins Informativos das publicações em acervo e das actividades promovidas pela DGIDC junto das escolas e publicação no novo portal da DGIDC	Em contínuo
Partilha Interna de Informação	Continuação da divulgação Interna de "papers" e de relatórios de missão e reunião, das acções/iniciativas promovidas pela DGIDC, isoladamente ou em parceria com outras entidades, através do uso da intranet, do correio electrónico e do Espaço Noesis.	Em contínuo
Promoção de articulação de serviços e da coesão da equipa	Reuniões mensais de coordenação; reuniões semanais por UO; manutenção dos encontros informais como sejam encontros de pessoal ao final do dia para homenagear os funcionários que se	Periodicidade variável

	aposentem; divulgação interna do trabalho em curso.	
Sistema de Controlo Interno	Relativamente aos planos de implementação das recomendações das auditorias, recorrer à preparação de uma listagem a disponibilizar em área reservada da Intranet para monitorização de auditorias futuras.	

II.6 – Comparação com a desempenho de serviços idênticos, no plano nacional e internacional, que possam constituir padrão de comparação

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

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

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

A auto-avaliação do serviço envolveu a participação dos dirigentes intermédios tendo sido recolhido o contributo de todos os dirigentes intermédios para a análise dos resultados e a fundamentação dos desvios. O relatório final de avaliação de 2009 foi difundido internamente, de modo a que os aspectos nele focados sejam do conhecimento de toda a equipa. Por outro lado, prevê-se que os planos de melhoria propostos sejam familiares a todos os dirigentes e possam ser incorporados no seu plano de acção.

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

No ano de 2010, o plano de actividades da DGIDC foi elaborado através da participação de todas as unidades orgânicas, tendo sido homologado pela tutela.

É de notar que não há registo da DGIDC ter, até à data, elaborado o seu plano de actividades nestes moldes. Este exercício de gestão e planeamento foi efectuado através da recolha de dados, de forma centralizada, em aplicação acedida pela

Intranet, para a recolha das propostas que foram posteriormente discutidas e validadas pela Direcção.

O Relatório de Actividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano é apresentado em anexo (ANEXO C) ao presente documento, dele fazendo parte integrante.

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

Afectação real e prevista dos recursos humanos - Quadro 2

Recursos Humanos	Aprovados	Executados	Desvio
Dirigentes – Direcção Superior	100	90	- 10
Dirigentes – Direcção Intermédia	272	243	- 29
Técnicos Superiores	1524	1364	- 160
Coordenador Técnico	9	0	- 9
Assistente Técnico	352	315	- 37
Assistente Operacional	30	27	- 3
Total	2.287	2.039	- 248

Nota: os valores correspondem a pontos, de acordo

Tendo em atenção a pontuação atribuída para cada dirigente ou carreira foram planeados 2.287 pontos, de acordo com a natureza dos recursos humanos existentes na DGIDC aquando da realização do QUAR 2010, calculando os dias úteis de trabalho efectivo previsíveis, sem contabilização dos dias de férias, fins-de-semana e feriados. Foram executados 2.039 pontos, o que significa um desvio de 248.

Esta diferença é justificada pelo elevado número de saídas por aposentação e mobilidade interna voluntária.

Afectação real e prevista dos recursos financeiros - Quadro 3:

	Aprovado	Corrigido	Desvio	Executado	Taxa de Execução
Funcionamento	24 876 204,00€	18 665 492,00€	-24,97	13 537 798,00€	72,53 %

A taxa de execução média correspondeu a 72,53%.

Mapa de Execução Financeira/2010 por Fonte de Financiamento – Resumo

Fonte de Financiamento	Orçamento (a)	Execução Financeira			
		Cabimentos (b)		Pagamentos (c)	
		Realizado	Taxa de Execução	Realizado	Taxa de Execução
111 – Receitas gerais não afectas a projectos co-financiados	12 713 426	12 219 890	96,12 %	11 558 449	90,92 %
112 – Receitas gerais afectas a projectos co-financiados	75 757	25 253	33,33 %	0	0,00 %
123 – Receita com transição de saldos	1 938 538	1 087 756	56,11 %	849 879	43,84 %
131 – Financiamento de outros sectores	260 000	260 000	100,00 %	125 520	48,28 %
241 – Fundo Social Europeu – QCA III	250 073	204 992	81,97 %	125 475	50,18 %
242 - Fundo Social Europeu – PO Potencial Humano	1 347 250	347 529	25,80 %	274 553	20,38 %
245 - Fundo Social Europeu – Assistência Técnica	619 395	190 646	30,78 %	122 589	19,79 %
280 - Outros	1 455 153	682 314	46,89 %	481 333	33,08 %
111 – Receitas gerais não afectas a projectos co-financiados – Escola Móvel	5 900	0	0,00 %	0	0,00 %
TOTAL FUNCIONAMENTO	18 665 492	15 018 380	80,46 %	13 537 798	72,53 %

- (a) - Orçamento: Valor do Orçamento em 31/12/10, após cativações, reforços e alterações orçamentais ocorridos durante o ano de 2010
- (b) - Cabimentos: Total da despesa prevista e autorizada até 31/12/2010
- (c) - Pagamentos: Total da despesa assumida e paga até 31/12/2010

	* Orçamento Corrigido	Realizado	Taxa de Realização
1 - Esforço financeiro nacional (OE)			
11 - Receitas Gerais (RG)	12.795.083	11.558.449	90,34%
• Encargos com as actividades decorrentes da "missão" da DGIDC	7.924.263	6.712.313	84,71%
• Encargos com as Estruturas do ME que carecem de apoio administrativo e financeiro da DGIDC	2.154.722	2.139.461	99,29%
Rede de Bibliotecas Escolares	597.339	582.824	
Plano Nacional de Leitura	1.557.383	1.556.637	
• Encargos com Entidades apoiadas financeiramente pela DGIDC	2.716.098	2.706.675	99,65%
Programa "Escolhas" – ACIDI	2.000.000	2.000.000	
Fundação Menhuin - Projecto Mus-E	50.500	50.469	
IAC	83.393	76.870	
CONFAP	79.500	76.631	
Olimpíadas da Física, Matemática e Química	86.200	86.200	
PNL - Dia Mundial da Poesia (Fundação CCB)	15.000	15.000	
Pro Dignitate	50.000	50.000	
Outras			
Programa "Turismo Educativo Junior" - Inatel	282.311	282.311	
Fundação da Juventude	30.000	30.000	
Cinemateca Portuguesa	8.804	8.804	
Fundação Fulbright	15.390	15.390	
Fábrica Centro Ciência Viva de Aveiro - RBE	15.000	15.000	
Programa Formação Contínua Matemática / Un. de Aveiro	21.296	21.296	
12 - Autofinanciamento (Receitas Próprias)	1.938.538	849.879	43,84%
13 - Transferências no âmbito da Administração Pública	260.000	125.520	48,28%
• Encargos com o apoio a IPSS para crianças e jovens, para aquisição de livros - protocolo PNL/RBE/MTSS	260.000	125.520	
2 - Financiamento da EU			
24 - Fundo Social Europeu	2.216.718	522.617	23,58%
28 – Outros	1.455.153	481.333	33,08%
	18.665.492	13.537.798	72,53%

* - Valor do Orçamento em 31/12/2010, após cativações, reforços e alterações orçamentais ocorridos durante o ano de 2010

O orçamento global da DGIDC aprovado viu uma redução de 24,97% que no entanto não foi impeditiva para a execução das actividades propostas tendo a equipa redobrado os seus esforços para que a execução das actividades previstas não fosse comprometida.

A execução orçamental abaixo dos 100% deve-se ao facto de nem todas as actividades realizadas poderem ser pagas antes do final do ano dado que estão relacionadas com o ano lectivo que não coincide com o ano civil; igualmente se verificou que muitos fornecedores tardam a entregar os competentes documentos para se proceder processar o pagamento.

Do orçamento global da DGIDC é e referir que cerca de 15% é alocado a actividades executadas por entidades terceiras e acompanhadas pela DGIDC. Este orçamento engloba ainda 12% referente às actividades desenvolvidas pelo Plano Nacional de Leitura e Gabinete da Rede de Bibliotecas Escolares, programas que não estão integrados no QUAR da DGIDC e que são directamente tutelados por sua Exa. a Ministra da Educação.

III – Balanço Social

Análise sintética da informação prevista no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro (ver anexo B)

Nos últimos 3 anos, a DGIDC tem assistido a uma transformação no seu mapa de pessoal. O Balanço Social de 2010 reflecte isso mesmo ao registar um decréscimo do número de trabalhadores, aliás na tendência que se tem vindo a constatar nos anos anteriores (de 280 em 2007, para 228 em 2008, para 202 em 2009, se excluir os 36 docentes afectos e contratados para a escola móvel e 194 em 2010). Regista-se, igualmente, uma descida na média etária (49 anos em 2007, 50 anos em 2008, 48 anos em 2009 e 46 anos em 2010).

É de notar que as aposentações recaíram fundamentalmente sobre pessoal com formação superior, resultando num pequeno decréscimo na taxa de trabalhadores do grupo técnico superior (73% em 2009 para 71,7% em 2010). A redução dos efectivos não se repercutiu na prossecução dos objectivos da Direcção-Geral, tendo sido compensada por um aumento do esforço dispendido pelos seus trabalhadores e dirigentes.

IV – Avaliação Final

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

A DGIDC não só alcançou como superou em média, os objectivos operacionais de eficácia, eficiência e qualidade. Com efeito, dos 8 objectivos operacionais previstos foram superados 6 (2 de eficácia e 1 de eficiência) tendo registo em termos globais, uma taxa de realização de 116%

Para os resultados atingidos contribui o orçamento de funcionamento corrigido de € 18 665 492,00 (em que 27% são valores relativos a actividades desenvolvidas por outras entidades). O desempenho da DGIDC acima dos objectivos traçados denota a capacidade da equipa de enquadrar no seu plano de acção uma resposta que esteve acima dos objectivos traçados, conseguindo sempre acompanhar e dar cumprimento aos desafios que lhe foram sendo solicitados pela Tutela.

O resultado alcançado denota um grande o mérito da equipa da DGIDC que executou as actividades planeadas com grande enfoque na prossecução dos objectivos determinados, num contexto de redução de meios financeiros e de recursos humanos. De facto verificou-se uma redução de 24,97% do orçamento proposto (considerando o orçamento final aprovado face ao proposto assim como cativações, reforços e alterações orçamentais ocorridas em 2010) assim como a afectação real dos recursos humanos também foi menor do que os recursos humanos planeados, devido ao número de saídas por aposentação e mobilidade interna voluntária (30), que ocorreram durante o ano de 2010.

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

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

Objectivos	Eficiência	Eficácia	Qualidade
Ponderação	40%	30%	30%
Taxa de Realização	126%	122%	97%

Avaliação Final do Serviço			
	Bom	Satisfatório	Insuficiente
Taxa Média de Realização	116%		

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

Pretende-se manter a implementação de medidas anteriormente propostas, tais como a divulgação de um calendário para a elaboração de instrumentos de gestão e a manutenção e melhoria do planeamento de trabalho como metodologia de trabalho de equipa. A manutenção da participação de todos os dirigentes das Unidades Orgânicas na elaboração dos instrumentos de gestão visa uma maior responsabilização e compromisso com os objectivos e acompanhamento tendo em vista a coesão da equipa da DGIDC para um objectivo comum. No plano organizacional e de gestão, a Direcção pretende implementar várias medidas detalhadas no plano de melhorias acima descrito. Para incentivar a dinâmica de trabalho do grupo é determinante a partilha da informação não só das actividades da DGIDC para o exterior como também informação interna. Deste modo, a divulgação de informação é uma das actividades que se mantém em foco no plano de melhorias, nomeadamente através da divulgação interna das várias acções/iniciativas promovidas e/ou em parceria da DGIDC com outras entidades, através da intranet, do correio electrónico e do Espaço Noesis.

ANEXO A – quadro de controle

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	N A	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?		X		Estão a ser ultimados os vários instrumentos que compõem o SCI.
1.2 É efectuada internamente uma verificação efectiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			Existe um circuito interno de verificação e aprovação de todas as despesas. Está assegurado a gestão de stocks.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Não existe equipa de controlo e auditoria autónoma.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			Os princípios normativos e de serviço público por que se rege a DGIDC são os que constam, designadamente, do Estatuto Disciplinar dos Trabalhadores em Funções Públicas, aprovado pela Lei n.º 58/2008, de 9 de Setembro. No início do ano é enviada informação sobre os procedimentos internos a todos os trabalhadores
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			Existe um plano de formação da DGIDC, em colaboração com o INA e Secretaria-geral
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direcção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			Realizam-se reuniões periódicas de dirigentes e despacho semanal.
1.7 O serviço foi objecto de acções de auditoria e controlo externo?	X			Foram feitas auditorias à DGIDC, em várias áreas, nos anos de 2006, 2007 e 2008
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			Lei orgânica
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	100%
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma acção de formação?	X			90% (considerando formação sobre SIADAP e EDOC- sistema de gestão documental)
3 – Actividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?		X		Estão a ser elaborados manuais de gestão documental, arquivo, viaturas, fundo de maneo e funcionamento
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Direcção
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X		Trimestral

3.4	Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	X			Por Unidade Orgânica
3.5	As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			Existe um circuito interno de verificação e controlo entre as unidades orgânicas, serviço de controlo (DSPAG), serviço jurídico e Direcção
3.6	Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Estão a ser elaborados manuais de gestão documental, arquivo, viaturas, fundo de maneo e funcionamento
3.7	Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			Gestão documental é o e-doclink da LINK Consulting, SA
3.8	Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas?	X			Enviado à Comissão de Prevenção de Riscos de Corrupção em 31.12.2009 e publicado na Internet em 2010
3.9	O plano de gestão de riscos de corrupção e infracções conexas é executado e monitorizado?	X			Através do GAJUR

4 – Fiabilidade dos sistemas de informação

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

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

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

ANEXO B - Balanço Social

Nos últimos 3 anos, a DGIDC tem assistido a uma transformação no seu quadro pessoal. O Balanço Social de 2010 reflecte isso mesmo ao registar um decréscimo do número de trabalhadores, aliás na tendência que se tem vindo a constatar nos anos anteriores (228 em 2008, 232 em 2009 - excluindo os 36 docentes afectos e contratados para a escola móvel - e 194 em 2010). Regista-se, igualmente, uma descida na média etária de 48 anos em 2009 para 46 anos em 2010, bem como da antiguidade no serviço que diminuiu para 23 anos (25 anos em 2008, 24 anos em 2009).

É de notar que as aposentações recaíram fundamentalmente sobre pessoal com habilitação superior o que resultou num pequeno decréscimo na taxa de formação de nível superior (73% em 2009 para 71,7% em 2010). A redução dos efectivos não prejudicou a prossecução dos objectivos da Direcção-Geral o que se revela um grande desafio e também uma reflexão sobre a reorganização do modo de funcionamento.

Recursos Humanos

A DGIDC contava em 31 de Dezembro de 2010 com um total de 194 efectivos. Destes, 174 estavam vinculados com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 20 encontravam-se em Comissão de Serviço no âmbito da LVCR.

O grupo de pessoal com o maior número de efectivos é o grupo técnico superior, o qual regista 79 colaboradores, representando uma taxa de 40,7% do total dos efectivos. Segue-se o grupo de pessoal docente e de assistente técnico com 43 efectivos cada um, a que corresponde uma taxa de 22,2%. O grupo de assistente operacional com 6 trabalhadores corresponde a uma taxa de 3%. Os restantes grupos representam uma taxa de 34,1%.

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

No grupo de pessoal dirigente, a taxa de feminização é de 60%.

Se considerarmos os escalões etários, continua a verificar-se, tal como no ano anterior, que a faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 55 e os 59 anos. Dela fazem parte 63 trabalhadores, correspondendo a 32,5% dos efectivos da DGIDC.

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

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

A idade média na DGIDC é de 46 anos, tendo descido dois anos em relação ao registado em 2009. Constata-se que o nível médio de idade dos trabalhadores masculinos é de 49,5 anos e dos femininos é de 50 anos.

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

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

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

No ano de 2010 foram admitidos e regressados 28 colaboradores: 1 assistente operacional por mobilidade interna, 3 dirigentes superiores por comissão de serviço, 23 docentes pela modalidade de requisição de professores e 1 docente por mobilidade interna.

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

Durante o ano de 2010, saíram da DGIDC 75 colaboradores. O grupo de pessoal onde se registou o maior número de saídas foi o grupo docente com 45 saídas, seguido do grupo técnico superior com 13 saídas. A taxa de saídas em 2010 subiu para 38,7%, tendo-se verificado um acréscimo de 15,7% relativamente a 2009.

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

A aposentação e o fim de requisição de docentes (outras situações) formam os dois principais motivos de saída dos efectivos da DGIDC, englobando um total de 70 efectivos, dos quais 25 através de aposentação e 45 por fim de requisição de docentes e encerramento do estabelecimento "Escola Móvel". A cedência de interesse público, mobilidade especial, mobilidade interna e fim de comissão de serviços agregam a saída de 5 colaboradores da DGIDC em 2010, abrangendo a caducidade do contrato, morte e fim de comissão de serviço.

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

O horário de trabalho praticado na DGIDC é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12.30h e das 14.30h às 16.30h. Praticam este tipo de horário 82% dos colaboradores.

Com o regime de jornada contínua, estão 6,7% dos trabalhadores (13). Usufruem do horário de trabalhador-estudante 2 trabalhadores.

Têm isenção de horário os dirigentes superiores e intermédios, representando 10,3%.

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

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

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

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

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

Em resultado destes acidentes, verificaram-se 6 casos de incapacidade temporária e absoluta.

Relativamente ao ano anterior, diminuiu o número de dias com baixa por acidente em serviço.

No ano de 2010 houve um total de 106 acções de formação externas. O grupo onde se registou o maior número de participação nestas acções de formação foi o técnico superior, com um total de 52 participações (551 horas de formação), seguindo-se pelo assistente técnico com 24. Foi investido um total de 1500 horas em acções de formação.

Considerações Finais do Balanço Social

O Balanço Social relativo ao ano de 2010, elaborado nos termos do disposto no D.L. n.º 190/96, de 9 de Outubro, diploma que regulamenta a elaboração do Balanço Social na Administração Pública, visa sintetizar de uma forma clara a evolução verificada na DGIDC ao longo do ano de 2010, evidenciando um conjunto de indicadores na área dos recursos humanos e financeiros.

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

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

- A redução do número de colaboradores não prejudicou, até à presente data, a prossecução dos principais objectivos da Direcção-Geral;
- A concentração da distribuição dos efectivos em escalões etários e a recente pressão de pedidos de aposentação constituem factores de risco, que obrigam a uma atenção redobrada na gestão de admissões de trabalhadores;
- A redução dos efectivos não prejudicou a prossecução dos objectivos da Direcção-Geral também pela compensação proporcionada pelo recurso a trabalho extraordinário e pela reorganização dos procedimentos;
- O absentismo tem evidenciado sucessivas quebras, tendo-se verificado, em 2010, uma redução da taxa de absentismo, apesar de a sua expressão estar muito influenciada por ausências prolongadas de um número reduzido de trabalhadores.

