

# *Balanço Social* *2015*



**TÍTULO**

Balanço Social 2015

**EDITOR**

Instituto de Avaliação Educativa, I.P. (IAVE)

Travessa das Terras de Sant' Ana, 15  
1250-269 Lisboa  
Telef .: 21 389 51 00 — Fax: 21 389 51 67  
Email: iave-direcao@iave.pt

## ÍNDICE

---

I. NOTA INTRODUTÓRIA.....	3
II. CARACTERIZAÇÃO DO IAVE.....	3
Estrutura Orgânica.....	4
III. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS.....	5
Estrutura segundo o género e a idade .....	6
Estrutura de habilitações literárias .....	9
Antiguidade .....	10
IV. FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL.....	10
<b>Admissões</b> .....	10
Horários e Períodos Normais de Trabalho .....	12
Absentismo .....	12
V. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS .....	14
Estrutura Remuneratória.....	14
Encargos com o pessoal.....	15
Suplementos Remuneratórios e Prestações Sociais .....	15
VI. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	16
VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	16

## I. NOTA INTRODUTÓRIA

---

O Balanço Social de 2015 do Instituto de Avaliação Educativa, I.P., doravante designado por IAVE, foi elaborado em cumprimento do disposto no Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de outubro.

Nos termos do normativo, o balanço social deve fornecer um conjunto de informações essenciais sobre a realidade social das organizações, pondo em evidência um conjunto de indicadores sociais e financeiros destinados a sustentar e a orientar as opções estratégicas e as políticas de gestão e de desenvolvimento social da organização. São indicadores sociais os que descrevem a estrutura dos recursos humanos da organização, tais como a modalidade de vinculação, o grupo profissional, a antiguidade, o género, a idade, as habilitações literárias, e os que contribuem para a qualidade de vida da organização e para a promoção humana dos seus trabalhadores, tais como formação profissional, proteção na saúde, segurança no trabalho, alimentação, entre outros.

O presente Balanço Social foi elaborado em cumprimento do disposto no diploma acima referido, com os ajustamentos previstos, no que se refere à inclusão de indicadores, taxas, quadros e gráficos, que visam facilitar a construção de uma visão global da estrutura organizacional e social do Instituto, a 31 de dezembro de 2015, encontrando-se estruturado da seguinte forma: caracterização do IAVE; caracterização dos recursos humanos; funcionamento organizacional; remunerações e encargos; formação profissional e relações profissionais.

## II. CARACTERIZAÇÃO DO IAVE

---

O IAVE é um instituto público de regime especial dotado de autonomia pedagógica, científica, administrativa e financeira, ao qual se reconhece, por lei, independência técnica e profissional no exercício das suas funções (Decreto-Lei nº 102/2013, de 25 de julho).

O IAVE, que, em 2014, sucedeu ao Gabinete de Avaliação Educacional (GAVE), é o organismo responsável pela avaliação externa em Portugal, constituindo-se como parceiro dos serviços e organismos do Ministério da Educação cuja atividade se relaciona com o ensino e com a formação profissional de docentes.

O Instituto tem como principais finalidades promover a contínua melhoria do sistema educativo, contribuindo para a sua qualidade, eficácia e eficiência, assegurando a inovação e a modernização tecnológica na gestão administrativa, na formação de professores, na conceção, aplicação e classificação dos instrumentos de avaliação e no tratamento e partilha da informação gerada pela análise dos resultados da avaliação.

## Estrutura Orgânica

O funcionamento do IAVE assenta num modelo de estrutura hierarquizada, cujo organograma se apresenta na figura 1 e decorre do estabelecido na sua Lei Orgânica e nos seus estatutos (Portaria nº 99/2015, de 1 de abril).

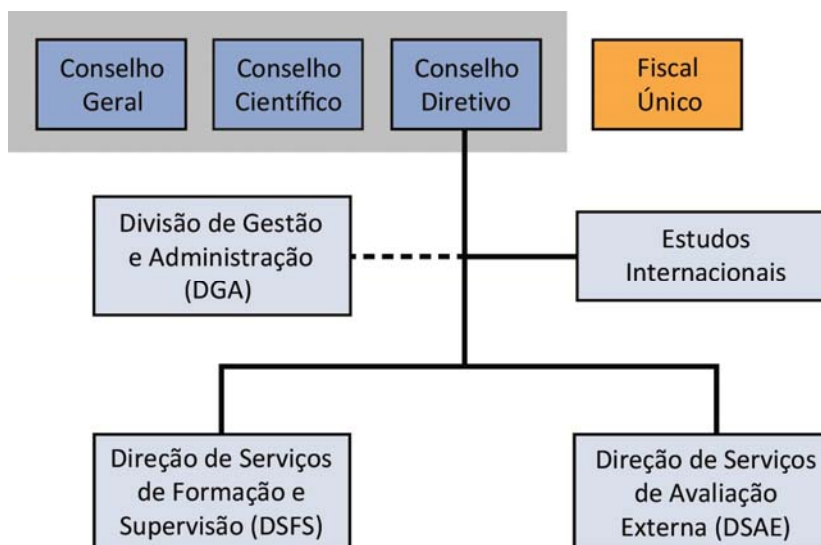


Figura 1 – Organograma do IAVE

São órgãos do IAVE, tal como definidos na sua lei orgânica, o Conselho Diretivo, composto por um presidente e por dois vogais, o Fiscal Único, o Conselho Geral e o Conselho Científico.

O modelo de estrutura interna do Instituto abrange as duas unidades orgânicas nucleares fixadas nos Estatutos (Direção de Serviços de Avaliação Externa e Direção de Serviços de Formação e Supervisão), bem como a unidade orgânica flexível e as duas equipas multidisciplinares, igualmente previstas no mesmo anexo à Portaria nº 99/2015, de 1 de abril (internamente designadas como Divisão de Gestão e Administração, Equipa Multidisciplinar de Gestão de Projetos e de Informação e Equipa Multidisciplinar de Gestão Documental).

Ainda em relação à estrutura organizacional do IAVE, refira-se que as suas duas unidades orgânicas nucleares são maioritariamente compostas por professores do ensino básico e do ensino secundário que, em regime de mobilidade parcial ou total, exercem funções, no Instituto, relativas à conceção dos instrumentos de avaliação externa e à organização de sistemas de informação necessários à produção dos mesmos.

### III. CARACTERIZAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS

---

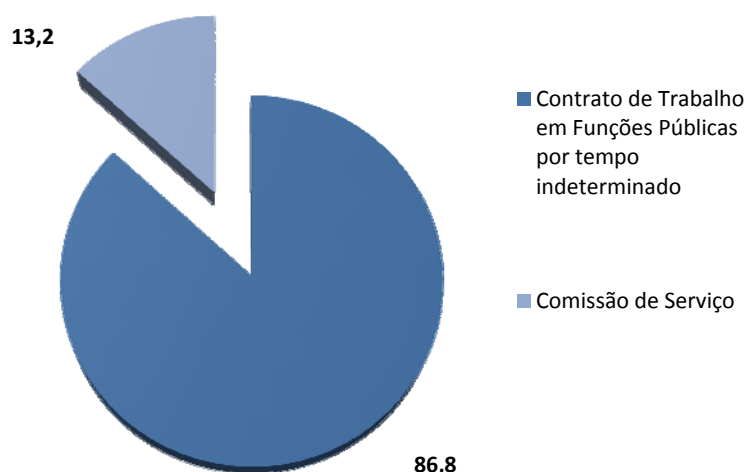
Em 2015, o número global de trabalhadores efetivos do IAVE aumentou de 30 para 38, face a igual período de 2014, o que traduziu um investimento ativo na estrutura de recursos humanos, permitindo diminuir a dependência das formas de mobilização de recursos humanos fora do quadro de emprego público, designadamente através da prestação de serviços em regime de tarefa e de avença.

#### Estrutura profissional

No final de 2015, O IAVE tinha 38 colaboradores, dos quais um dirigente superior de 1º grau, dois dirigentes superiores de 2º grau e dois dirigentes intermédios de 1º grau. Disponha ainda de dois chefes de equipa multidisciplinar, equiparados a chefes de divisão<sup>1</sup>, postos criados na transição do GAVE para o IAVE, e que assumiram funções em 2015.

Os 38 trabalhadores do IAVE distribuíam-se pelas carreiras de Técnico Superior, de Assistente Técnico, de Técnico de Informática e de Educador de Infância, Docente do Ensino Básico e do Ensino Secundário (abreviadamente designada por Docente): 13,2% em Comissão de Serviço, todos eles em cargos de direção, no âmbito da LTFP<sup>2</sup>, e 86,8% com Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

**Gráfico 1 – Distribuição dos Recursos Humanos por modalidade de vinculação (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

---

<sup>1</sup> Portaria 99/2015, Diário da República, 1.ª série, nº 64, de 1 de abril de 2015.

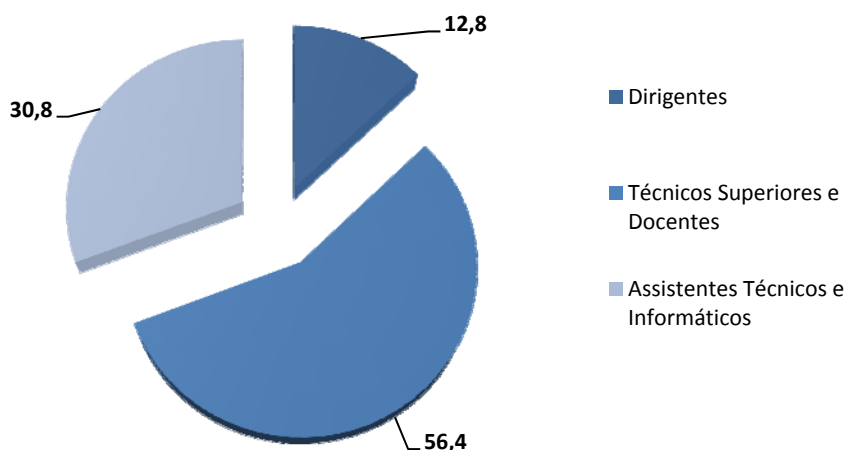
<sup>2</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei nº 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

O IAVE contava ainda com a colaboração de Docentes em regime de mobilidade parcial, em funções de assessoria e de apoio técnico-pedagógico, com uma bolsa financiada pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) ao abrigo do programa de bolsas de gestão de ciência e de tecnologia (BGCT), e com duas trabalhadoras com contrato de prestação de serviços em regime de avença.

Para efeitos de caracterização dos recursos humanos, foram considerados os trabalhadores com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (trabalhadores do mapa de pessoal do IAVE, docentes em mobilidade total ou em comissão de serviço no âmbito da LTFP) e a bolsa, considerada, para este fim, no grupo dos Técnicos Superiores.

Assim, a 31 de dezembro de 2015, encontravam-se em exercício de funções 39 trabalhadores. O grupo de Técnicos Superiores e de Docentes era o que apresentava um maior número de trabalhadores, representando 56,4% do total de trabalhadores, seguido do grupo de Assistentes Técnicos e de Informáticos (30,8%), e do grupo de Dirigentes (12,8%).

**Gráfico 2 – Distribuição dos Recursos Humanos por grupo profissional (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

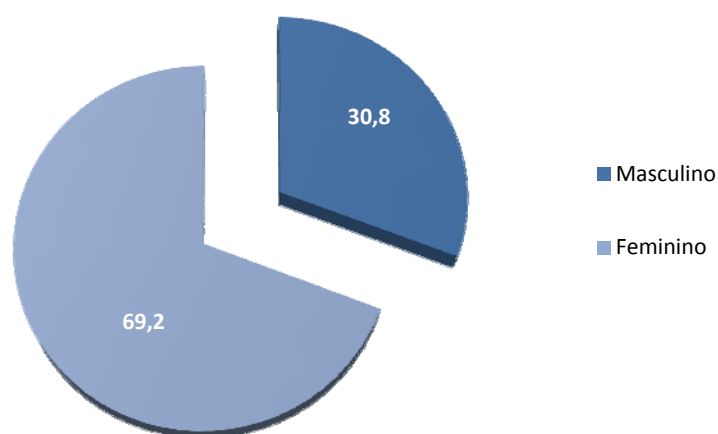
Em 2015, a taxa de enquadramento, ou seja, o peso relativo dos dirigentes no total de trabalhadores, era de 13,8%<sup>3</sup>.

### **Estrutura segundo o género e a idade**

No final de 2015, 30,8% dos trabalhadores do IAVE eram do género masculino e 69,2% do género feminino, o que correspondia a uma taxa de feminização de 69,2%.

<sup>3</sup> Taxa de enquadramento: Número de dirigentes/ número de trabalhadores a 31 dezembro x 100.

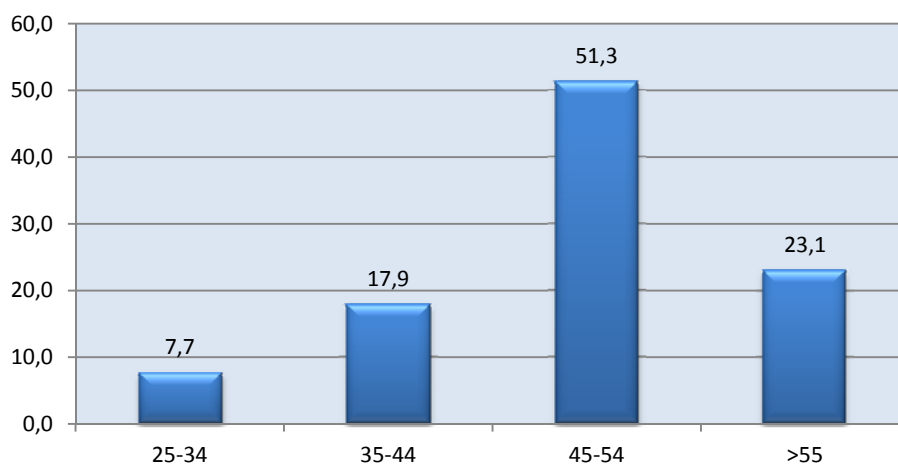
**Gráfico 3 – Distribuição dos Recursos Humanos por género (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

A estrutura etária era a que a seguir se apresenta, com uma maior frequência de trabalhadores nos escalões dos 45-54 anos e dos 55 anos ou mais, correspondendo estes a 74,4% do total dos trabalhadores. A idade média era de 48,9 anos.

**Gráfico 4 – Estrutura Etária (%)**

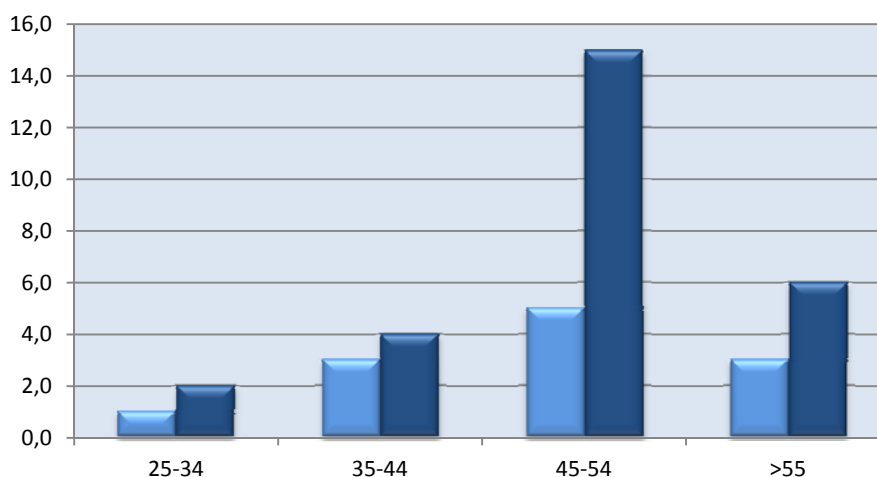


Fonte: IAVE, DGA 2015

Em todos os grupos etários, o grupo dos trabalhadores do género feminino tinha uma representação relativa mais forte do que o do género masculino.



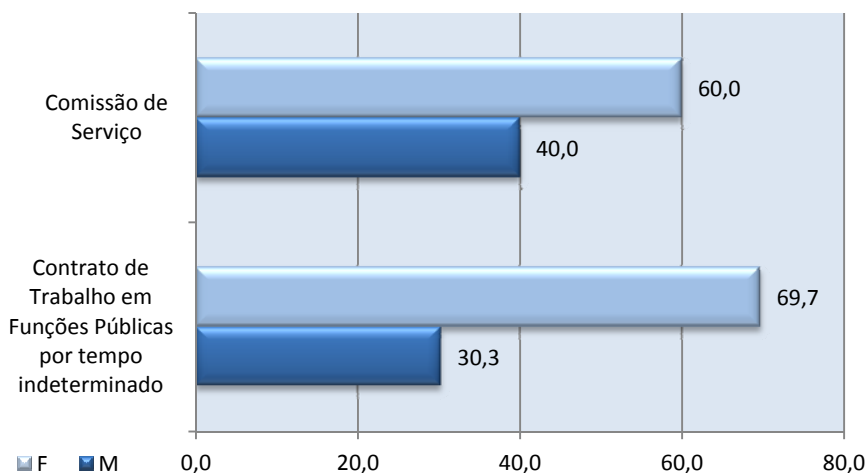
**Gráfico 5 – Estrutura Etária por género (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

Quanto à modalidade de vinculação, as mulheres, quando comparadas com os homens com igual vínculo, representavam 69,7% dos trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 60,0% dos trabalhadores em Comissão de Serviço. Em ambas as modalidades de vinculação os homens tinham uma representação minoritária, 30,3% e 40%, respetivamente.

**Gráfico 6 – Modalidades de vinculação por género**

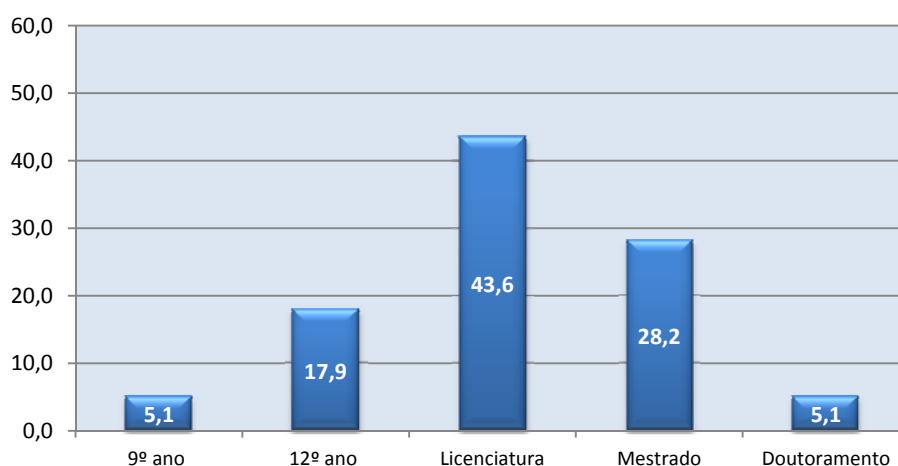


Fonte: IAVE, DGA 2015

## Estrutura de habilitações literárias

A estrutura das habilitações literárias dos trabalhadores do IAVE, em 31 de dezembro de 2015, evidencia que 76,3%<sup>4</sup> dos trabalhadores tinham licenciatura ou grau académico superior (43,6% licenciatura, 28,2% mestrado e 5,1% doutoramento), tal como ilustra o gráfico 6:

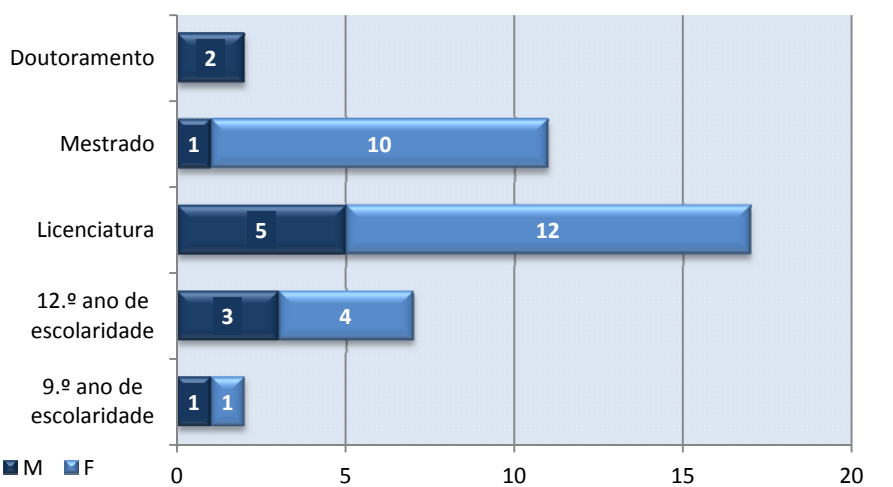
**Gráfico 7 – Distribuição dos Recursos Humanos por níveis de escolaridade (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

Analisando a estrutura das habilitações literárias por género, verifica-se que em todos os níveis de escolaridade, com exceção do 9º ano e do doutoramento, em que havia exclusivamente homens, as mulheres estavam mais fortemente representadas, aumentando o peso relativo das mulheres à medida que se subia na estrutura das habilitações. Por exemplo, com mestrado, 90% eram mulheres e 10% homens.

**Gráfico 8 – Níveis de escolaridade por género**



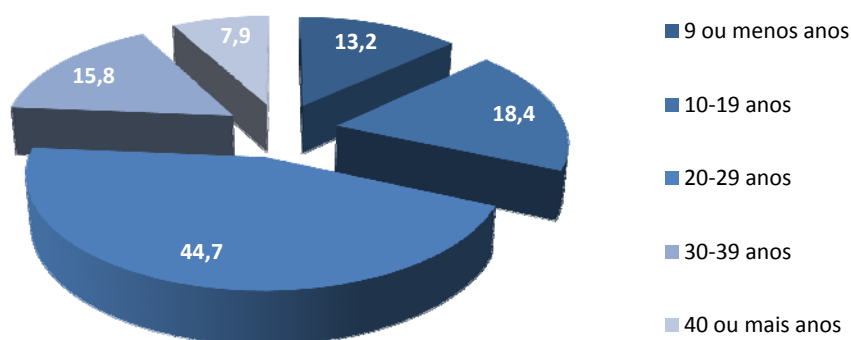
Fonte: IAVE, DGA 2015

<sup>4</sup> Taxa de formação superior ou taxa de tecnicidade (doutoramento + mestrado + licenciatura + bacharelato / total de recursos humanos a 31 dezembro X 100)

## Antiguidade

A média de anos de trabalho em funções públicas dos trabalhadores do IAVE era, a 31 de dezembro de 2015, de 23,8 anos. A maioria dos trabalhadores (69,0%) tinha mais de 20 anos de tempo de serviço em funções públicas. Destes, 77,1% eram mulheres e 26,9% eram homens.

**Gráfico 9 – Distribuição dos Recursos Humanos por anos de antiguidade (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

## IV. FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL

---

### Admissões

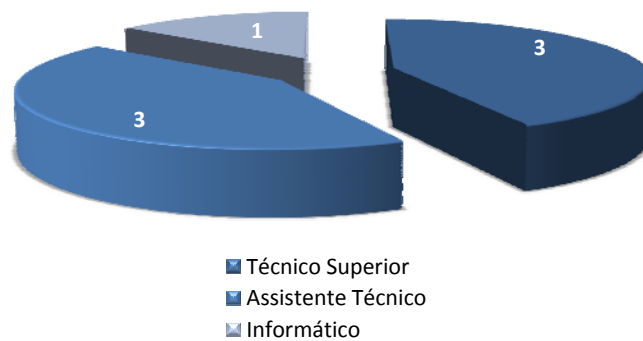
Como já referido anteriormente, em 2015, houve o preenchimento de sete postos de trabalho na sequência de três procedimentos concursais:

- dois postos de trabalho da carreira de Técnico Superior para o desempenho de funções enquadradas nas atribuições da equipa responsável pela condução dos estudos internacionais;
- um posto de trabalho da carreira de Técnico Superior com vínculo de emprego público por tempo indeterminado para o desempenho de funções na área da Contabilidade/Recursos Humanos;
- três postos de trabalho da carreira de Assistente Técnico para o desempenho de funções de fotocomposição dos instrumentos de avaliação externa e de outra documentação específica afim, bem como de relatórios, publicações, documentos de

natureza variada e materiais de divulgação e promoção inerentes à atividade dos órgãos de direção e serviços do IAVE;

- um posto de trabalho da carreira de Técnico de Informática (não revista), categoria de Técnico de Informática de Grau 1.

**Gráfico 10 – Número de postos de trabalho criados na modalidade de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**



Fonte: IAVE, DGA 2015

No que se refere ao provimento dos cargos de direção intermédia, no quarto quadrimestre de 2015, e na sequência da realização dos procedimentos concursais para recrutamento, seleção e provimento dos cargos de direção intermédia de 1º grau da Direção de Serviços de Avaliação Externa e da Direção de Serviços de Formação e Supervisão, foram nomeados dois diretores de serviços. O provimento dos cargos referidos só teve início com a comissão de serviço a um de janeiro de 2016.

Dando cumprimento aos Estatutos do IAVE, que previa que pudessem ser criadas equipas multidisciplinares para o desenvolvimento e acompanhamento de projetos e ações temporárias de carácter tático e estratégico, em função de objetivos com um carácter transversal às diversas áreas de atuação do Instituto, o Conselho Diretivo criou as seguintes Equipas Multidisciplinares: a Equipa de Gestão de Projetos e de Informação, integrada na Direção de Serviços de Avaliação Externa, e a Equipa Multidisciplinar de Gestão Documental, integrada no Conselho Diretivo, tendo sido designados os respetivos chefes de equipa.

Em setembro de 2015, dada a necessidade de continuar a aprofundar no IAVE a área de investigação no domínio dos métodos estatísticos e avaliação, foi solicitada à FCT a extensão de uma das bolsas de Gestão de Ciência e de Tecnologia, atribuídas em 2014, para dar continuidade às atividades da Direção de Serviços de Avaliação Externa de análise e

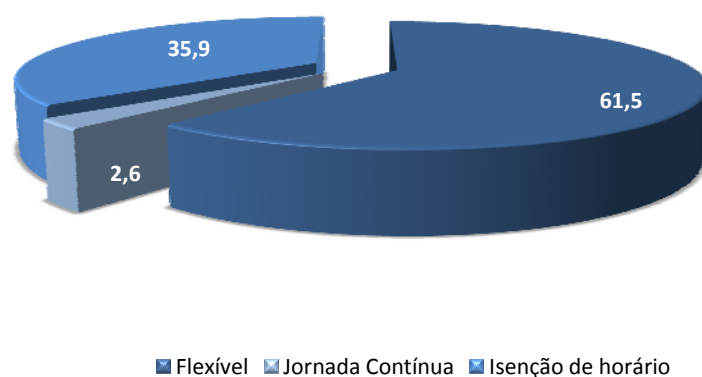
tratamento de dados e elaboração de relatórios de carácter técnico e pedagógico, bem como de produção de informação estatística.

O aumento de 30 para 38 trabalhadores com relação jurídica de emprego público originou uma variação positiva no número de trabalhadores do IAVE de 21,1%.

## Horários e Períodos Normais de Trabalho

Em 2015, os trabalhadores do IAVE cumpriam um período normal de trabalho de 40 horas semanais, sendo que 61,5% praticava horário flexível com plataformas fixas.

**Gráfico 11 – Distribuição dos Recursos Humanos por modalidades de horários (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

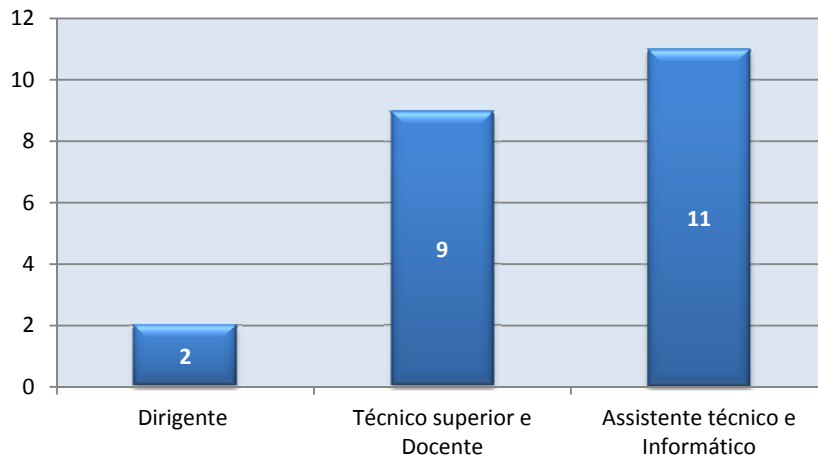
Ao longo do período em análise, foram prestadas 24 horas de trabalho suplementar.

## Absentismo

O número total de faltas, em 2015, foi de 22 dias, correspondendo a um número médio de 0,6 dias de absentismo por trabalhador.

O absentismo registado em 2015 teve maior expressão no grupo profissional dos Assistentes Técnicos e dos Informáticos, com 11 dias de faltas registadas (50% das faltas), seguido do grupo dos Técnicos Superiores e dos Docentes, com 9 dias de faltas (40,9% das faltas).

**Gráfico 12 – Dias de absentismo por grupo profissional (nº de dias)**

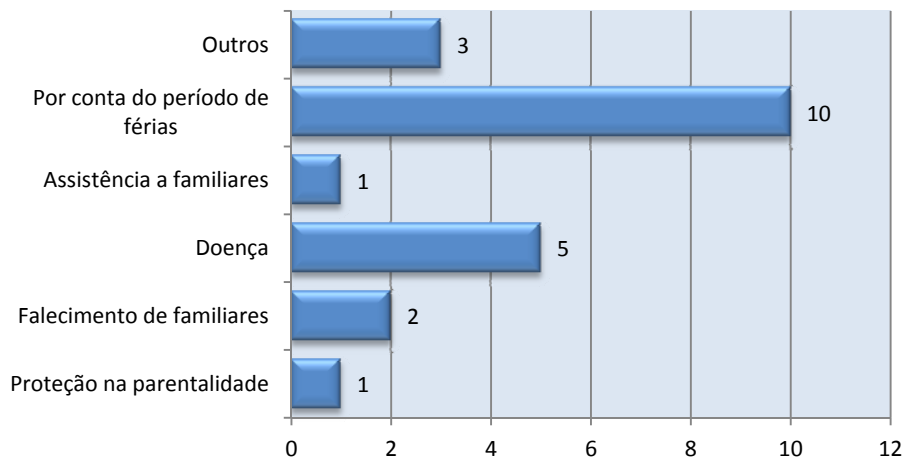


Fonte: IAVE, DGA 2015

As faltas dadas pelos colaboradores do IAVE foram justificadas, essencialmente, por motivo de doença ou dadas por conta de período de férias (22,7% e 45,5% dos casos, respetivamente).

O quadro que se segue apresenta a distribuição dos dias de ausência por motivo invocado pelo trabalhador.

**Gráfico 13 – Distribuição dos dias de ausência justificada ao trabalho por motivo (nº de dias)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

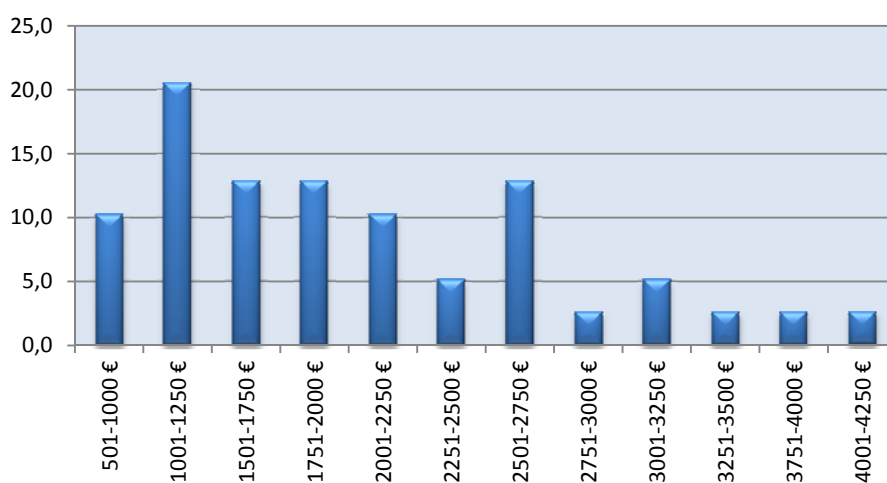
## V. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS<sup>5</sup>

### Estrutura Remuneratória

No final de 2015, o nível médio remuneratório dos trabalhadores do IAVE era de 1.967,61 € e o leque salarial<sup>6</sup> de 5,0, ou seja, o salário mais alto era 5 vezes superior ao salário mais baixo pago no Instituto.

Dos trabalhadores do IAVE, 55,3% tinham um vencimento menor ou igual a 2.000,00€, 31,6% entre os 2.001,00€ e os 3.000,00€ e 13,2% superior a 3.000,00€.

**Gráfico 14 – Distribuição dos Recursos Humanos pela estrutura remuneratória (%)**



Fonte: IAVE, DGA 2015

Neste mesmo período, o escalão dos 2.251,00€ aos 2.500,00€ e os escalões dos 2.751,00€ aos 3.500,00€ incluíam exclusivamente mulheres; enquanto os escalões dos 3.751,00€ aos 4.250,00€ apresentavam apenas homens. Nos escalões de remuneração mais baixa (entre os 500,00€ e os 2.250,00€) e no escalão dos 2.501,00€ aos 2.750,00€, as mulheres eram maioritárias em relação aos homens.

Em média, a remuneração dos homens era inferior à das mulheres: 1.1791,70€ e 1.934,20€, respetivamente.

<sup>5</sup> Nesta análise serão apenas considerados os trabalhadores com relação jurídica de emprego público, pelo que foi a bolsa financiada pela FCT.

<sup>6</sup> O leque salarial indica quantas vezes a remuneração máxima é superior à remuneração mínima, calculando-se através do quociente entre o primeiro e o segundo. É um indicador das desigualdades sociais numa empresa ou organização.

## Encargos com o pessoal

Em 2015, os encargos anuais do IAVE com os trabalhadores foram os que a seguir se apresentam.

Dos 895.348,30€ despendidos, 92,6% correspondem a encargos com a remuneração base. Em termos médios, a média de remuneração base anual ou custo médio por trabalhador foi de 21.810,31€.

**Quadro 1 – Encargos anuais com o pessoal**

Encargos com pessoal	Valor (euros)
Remuneração base	828.791,95
Suplementos remuneratórios	33.189,44
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	33.366,91
Benefícios sociais	0,00
Outros encargos com pessoal	0,00
<b>Total</b>	<b>895 348,30</b>

Fonte: IAVE, DGA 2015

## Suplementos Remuneratórios e Prestações Sociais

Os suplementos remuneratórios com trabalho suplementar, ajudas de custo, representação, secretariado, foram de 67.073,88€, representando este valor 3,7% do total de encargos com o pessoal.

**Quadro 2 – Encargos com suplementos remuneratórios**

Suplementos remuneratórios	Valor (euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	5.081,38
Ajudas de custo	9.683,47
Representação	50.444,97
Secretariado	1.374,16
Outros suplementos remuneratórios	489,90
<b>Total</b>	<b>67.073,88</b>

Fonte: IAVE, DGA 2015

As prestações sociais totalizaram os 33.366,91€, ou seja, 3,7% do total dos encargos com o pessoal.

**Quadro 3 – Encargos com prestações sociais**

Prestações sociais	Valor (euros)
Abono de família	2.695,50
Subsídio de refeição	30.671,41
<b>Total</b>	<b>33.366,91</b>

Fonte: IAVE, DGA 2015



Os custos com o trabalho suplementar face aos encargos com pessoal representaram 0,58% dos encargos.

## VI. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Em termos de formação, em 2015, 6 trabalhadores do mapa de pessoal do IAVE frequentaram ações de formação, desenvolvidas por diversas instituições, e um Docente, em regime de mobilidade total, participou no colóquio «Ortografia e Bom Senso», com a duração de 16 horas, que se realizou em novembro no Instituto Superior Técnico.

**Quadro 4 – Ações de formação profissional, por tipo de ação e segundo a duração**

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	De 60 a 119 horas	120 horas	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	9	1	2	0	12
<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>12</b>

Fonte: IAVE, DGA 2015

**Quadro 5 – Participações em ações de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de ação e a duração**

Grupo/cargo/carreira por número de participações e de participantes	Ações externas		Total	
	Número de participações	Horas despendidas	Número de participações <sup>7</sup>	Número de participantes <sup>8</sup>
Dirigente superior de 1º grau	1	40	1	1
Dirigente superior de 2º grau	1	28	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau	1	16	1	1
Técnico superior	8	2610	8	3
Informático	0		0	0
Educador de Infância e Docente do Ensino Básico e do Ensino Secundário	1	16	1	1
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>361</b>	<b>12</b>	<b>7</b>

Fonte: IAVE, DGA 2015

Em 2015, as despesas anuais com formação totalizaram 12 392,00€.

## VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No final de 2015, contabilizam-se seis trabalhadores sindicalizados, o que representa, em termos relativos, 15,8% do total de trabalhadores.

<sup>7</sup> Número de participações = nº trabalhadores na ação 1 + número de trabalhadores na ação 2 + número de trabalhadores na ação n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como duas participações);

<sup>8</sup> Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos uma ação de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em duas ações diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como um participante).