

Balanço Social *2016*



TÍTULO

Balanço Social 2016

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	8
Antiguidade	9
IV. FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL.....	10
Admissões e Saídas.....	10
Horários e Períodos Normais de Trabalho	11
Absentismo	11
V. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS	13
Estrutura Remuneratória.....	13
Encargos com o pessoal.....	14
Suplementos Remuneratórios e Prestações Sociais.....	15
VI. FORMAÇÃO PROFISSIONAL.....	15
VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS.....	17

I. NOTA INTRODUTÓRIA

O Balanço Social de 2016 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 2016, 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 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).

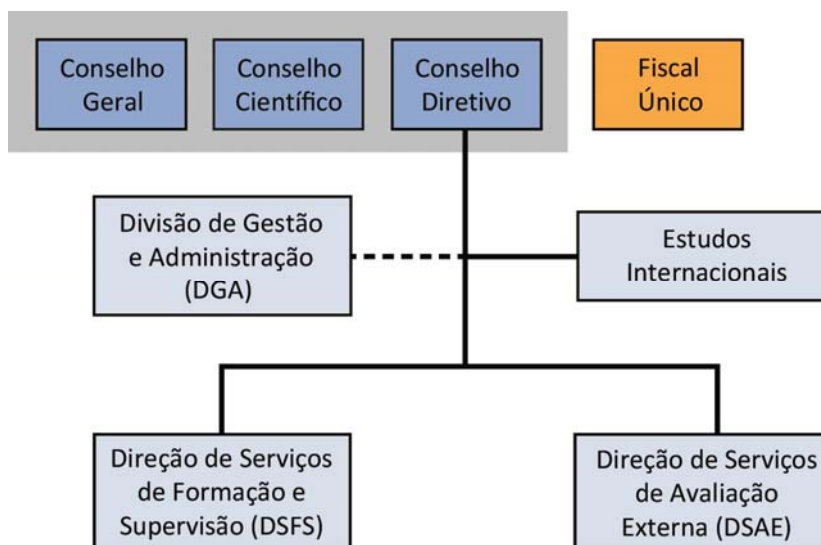


Figura 1 – Organograma do IAVE

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).

Considerando a especificidade técnica e a logística inerentes à coordenação da participação de Portugal nos estudos internacionais de avaliação de alunos, e face à recorrente escassez de recursos humanos, esta área de atuação é coordenada por um Vogal do Conselho Diretivo.

Ainda em relação à estrutura organizacional do IAVE, refira-se que as suas duas unidades orgânicas nucleares são maioritariamente compostas por professores dos ensinos básico e 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

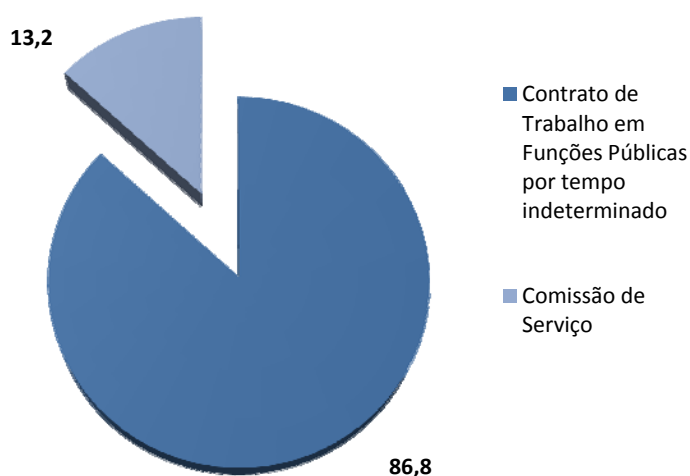
Em 2016, o número global de trabalhadores efetivos do IAVE era de 38, tal como no final de 2015, embora este número tenha resultado de flutuações internas decorrentes de saídas e entradas de colaboradores, de que se dará conta no ponto IV deste relatório.

Estrutura profissional

No final de 2016, o IAVE tinha 38 colaboradores, dos quais um dirigente superior de 1.º grau, 2 dirigentes superiores de 2.º grau e dois dirigentes intermédios de 1.º grau. Disponha ainda de dois chefes de equipa multidisciplinar, equiparados a chefes de divisão¹.

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 no âmbito da LTFP2, todos eles em cargos de direção, e 86,8% com Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

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



Fonte: IAVE, DGA 2016

O IAVE contava ainda com a colaboração de Docentes em regime de mobilidade parcial, em funções de assessoria e de apoio técnico-pedagógico, de uma bolseira financiada pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (FCT) ao abrigo do programa de bolsas de gestão de ciência e de tecnologia (BGCT), que terminou a sua colaboração enquanto bolseira em outubro

¹ Portaria 99/2015, Diário da República, 1.ª série — N.º 64 — 1 de abril de 2015.

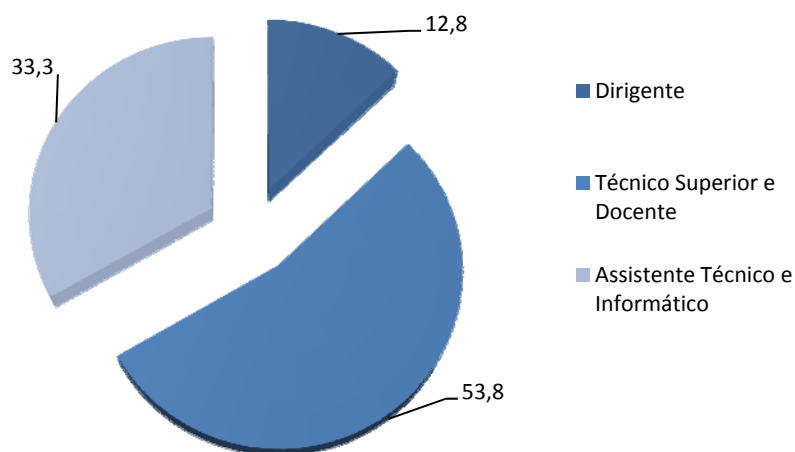
² Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP).

de 2016, e de duas colaboradoras com contrato de prestação de serviços, uma em regime de avença e outra em regime de tarefa.

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 bolseira, considerada, para este fim, no grupo dos Técnicos Superiores.

Assim, a 31 de dezembro de 2016, 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 (53,8%), seguido do grupo de Assistentes Técnicos e de Informáticos (33,3%) e do grupo de Dirigentes (12,8%).

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



Fonte: IAVE, DGA 2016

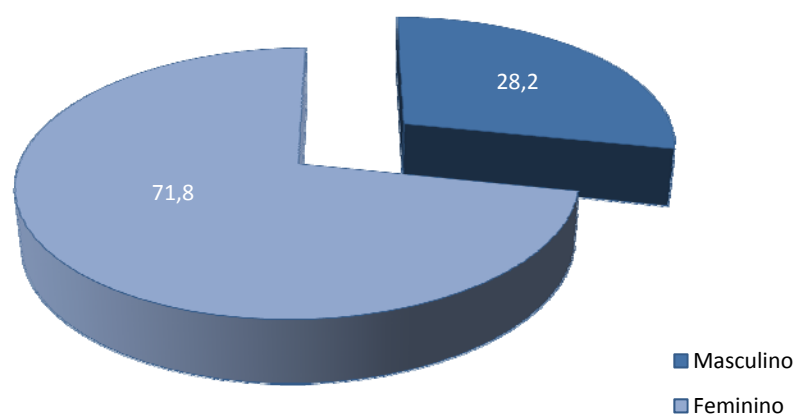
Em 2015, a taxa de enquadramento, ou seja, o peso relativo dos dirigentes no total de trabalhadores, era de 13,8%³

Estrutura segundo o género e a idade

No final de 2016, 28,2% dos trabalhadores do IAVE eram do género masculino e 71,8% do género feminino, o que corresponde a um aumento de 2,6% da taxa de feminização face a 2015.

³ Número de dirigentes/ número de trabalhadores a 31 dezembro x 100.

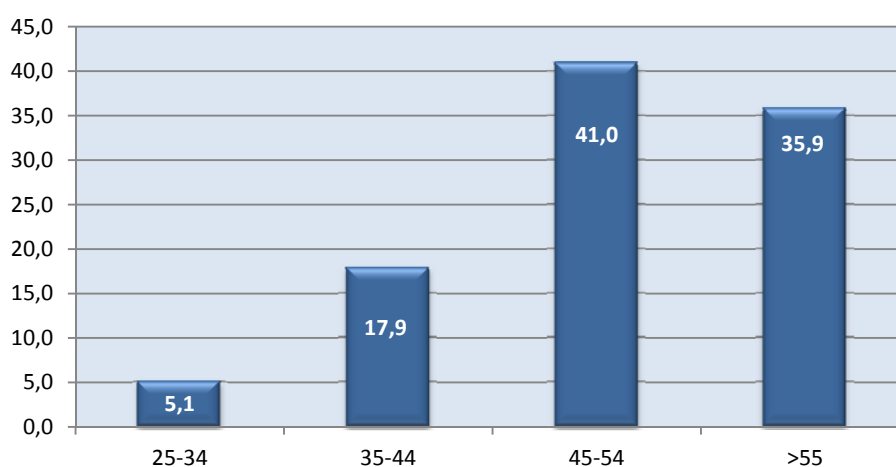
Gráfico 3 – Distribuição dos Recursos Humanos por género (%)



Fonte: IAVE, DGA 2016

A estrutura etária apresentava uma maior frequência de trabalhadores nos escalões dos 45-54 anos e dos 55 anos ou mais, correspondendo a 76,9% do total dos trabalhadores. A idade média era de 49,9 anos.

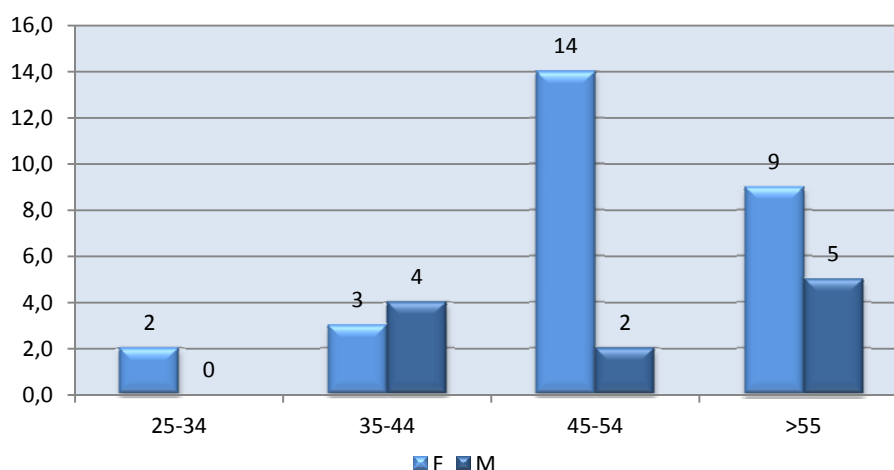
Gráfico 4 – Estrutura etária, 2016



Fonte: IAVE, DGA 2016

Em todos os grupos etários, com exceção do grupo dos 35 aos 44 anos, o grupo dos trabalhadores do género feminino tinha uma representação relativa mais forte do que o do género masculino.

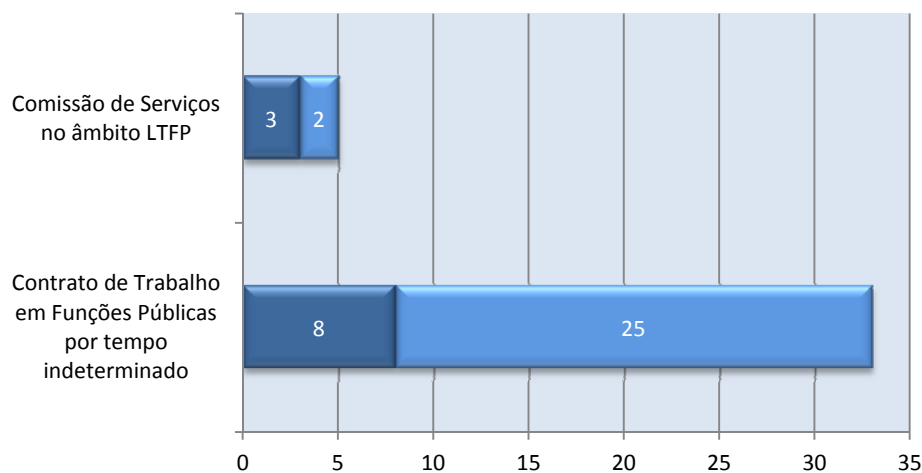
Gráfico 5 – Grupos etários por género (%)



Fonte: IAVE, DGA 2016

Quanto à modalidade de vinculação, as mulheres, quando comparadas com os homens com igual vínculo, representavam 75,8% dos trabalhadores com Contrato de Trabalho em Funções Públicas por tempo indeterminado e 40,0% dos trabalhadores em Comissão de Serviço.

Gráfico 6 – Modalidades de vinculação por género



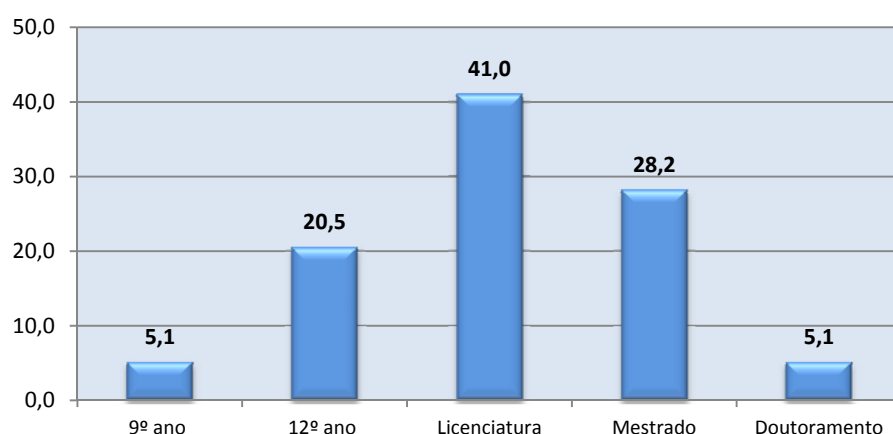
Fonte: IAVE, DGA 2016

Estrutura de habilitações literárias

A estrutura das habilitações literárias dos trabalhadores do IAVE, em 31 de dezembro de 2016, revela que 74,3%⁴ dos trabalhadores tinham licenciatura ou grau académico superior (41,0% licenciatura, 28,2% mestrado e 5,1% doutoramento), tal como ilustra o gráfico 8:

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

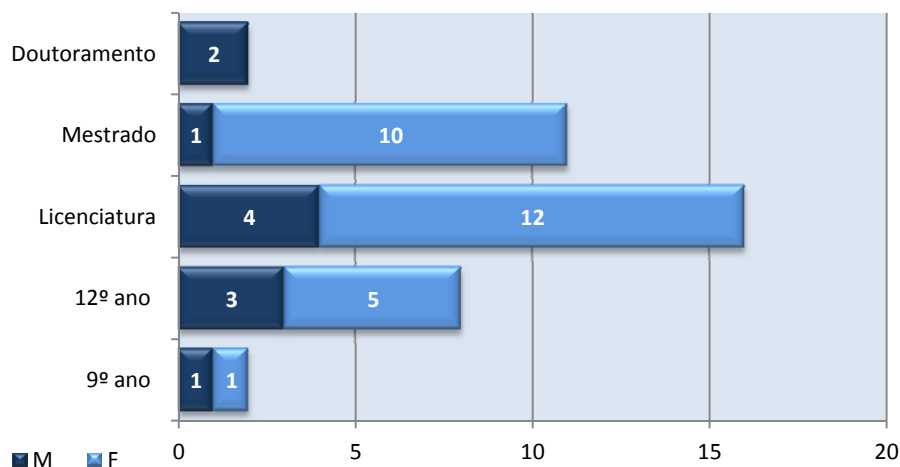
Gráfico 7 – Distribuição dos Recursos Humanos por níveis de escolaridade (%)



Fonte: IAVE, DGA 2016

Analisando a estrutura das habilitações literárias por género, verifica-se que em todos os níveis de escolaridade, com exceção do doutoramento, em que havia exclusivamente homens, as mulheres estavam mais fortemente representadas, aumentando o peso relativo das mulheres à medida que se subia nos níveis de escolaridade.

Gráfico 8 – Níveis de escolaridade por género

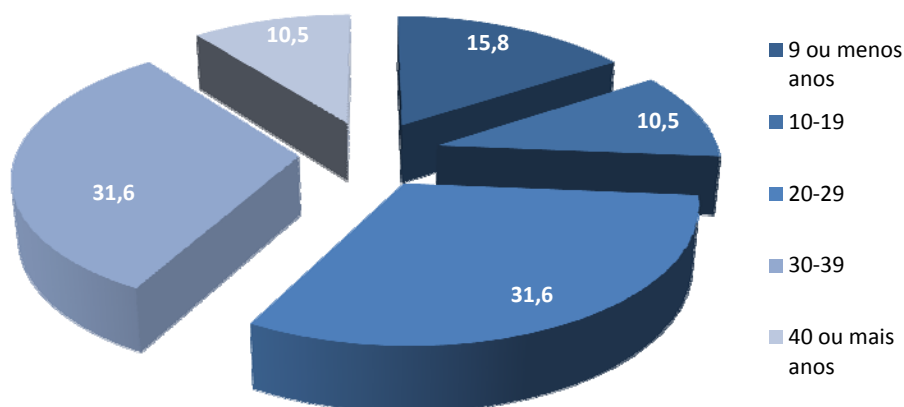


Fonte: IAVE, DGA 2016

Antiguidade

A 31 de dezembro de 2016, a maioria dos trabalhadores, 73,7%, tinha mais de 20 anos de tempo de serviço em funções públicas (78,6% mulheres e 21,4% homens). Os mais jovens no exercício de funções públicas representavam 15,8% dos trabalhadores e eram 66,7% mulheres e 33,3% homens. A média da antiguidade no exercício de funções públicas era de 25,2 anos.

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



Fonte: IAVE, DGA 2016

IV. FUNCIONAMENTO ORGANIZACIONAL

Admissões e Saídas

Em 2016, as flutuações do número de trabalhadores no IAVE resultaram da admissão de um Assistente Técnico em regime de mobilidade, do regresso de uma Assistente Técnica do mapa de pessoal e da saída de uma Docente.

Dos postos de trabalho previstos para o mapa de pessoal do IAVE, ficaram por preencher dois postos de trabalho para Técnico Superior e três para Assistente Operacional, por não ter sido possível abrir procedimentos concursais para a sua admissão.

Refira-se que, em janeiro de 2016, se procedeu à designação dos Diretores de Serviços de Avaliação Externa e de Formação e Supervisão, concluindo-se o processo de recrutamento e seleção de dirigentes intermédios de 1º grau aberto pelo Aviso (extrato) nº 11248/2015, publicado no *Diário da República*, 2ª série, nº 193, de 2 de outubro. No quarto quadrimestre de 2016, foi exonerada a diretora Serviços de Avaliação Externa, a pedido da mesma.

No decurso do ano, seis trabalhadores concluíram com sucesso o período experimental (três Assistentes Técnicos, um Técnico de Informática e dois Técnicos Superiores), registando-se, ainda, o regresso de um Assistente Técnico (que se encontrava em situação de mobilidade) e a saída por mobilidade de uma Técnica Superior (na área da assessoria jurídica).

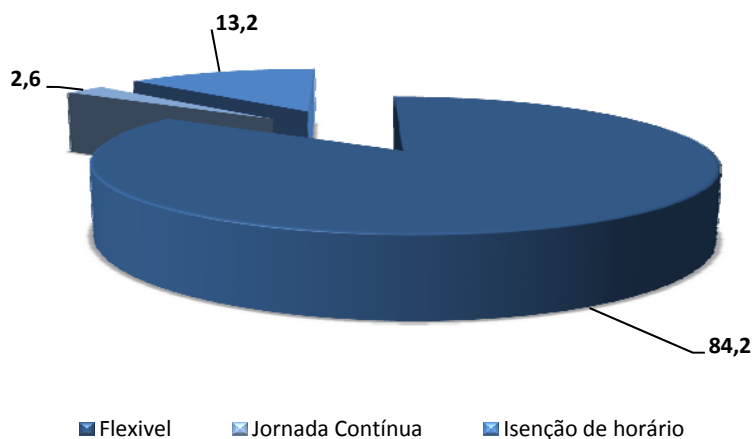
A falta de recursos humanos, quer na área da análise estatística e do tratamento de dados, quer na área da assessoria de imprensa e de imagem e comunicação, determinou o recurso à aquisição de serviços, em regime de avença, dado também não existirem trabalhadores em situação de requalificação com perfil adequado para o desempenho de tais funções.

Assim, em outubro de 2016, para dar continuidade às atividades de análise e tratamento de dados e elaboração de relatórios de carácter técnico e pedagógico, e terminada a bolsa de Gestão de Ciência e de Tecnologia financiada pela FCT, foi pedida autorização para contratar, por um ano, uma trabalhadora através de uma prestação de serviços em regime de avença, aprovada em dezembro de 2016 e iniciada em janeiro de 2017.

Horários e Períodos Normais de Trabalho

Em 2016, os trabalhadores do IAVE cumpriam um período normal de trabalho de 35 horas semanais, sendo que 84,2% praticavam horário flexível com plataformas fixas e 13,2% tinham isenção de horário. A isenção de horário era exclusiva dos cargos de direção.

Gráfico 10 – Distribuição dos Recursos Humanos por modalidades de horários (%)



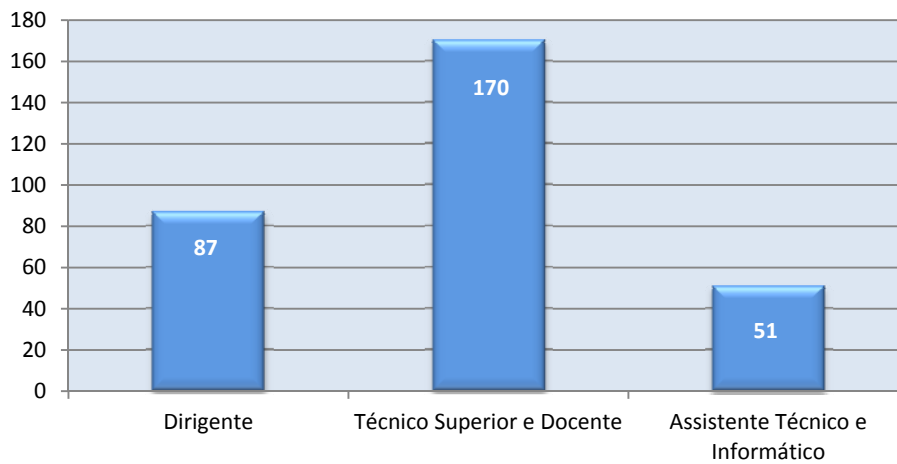
Fonte: IAVE, DGA 2016

Ao longo do período em análise, foram prestadas 78 horas de trabalho suplementar (trabalho em dias de descanso semanal obrigatório).

Absentismo

O número total de faltas, em 2016, foi de 308 dias. O absentismo registado teve maior expressão no grupo profissional dos Técnicos Superiores e dos Docentes, com 170 dias de faltas registadas (55,2% do total de faltas), seguido do grupo dos Dirigentes, com 87 dias de faltas (28,2% do total de faltas).

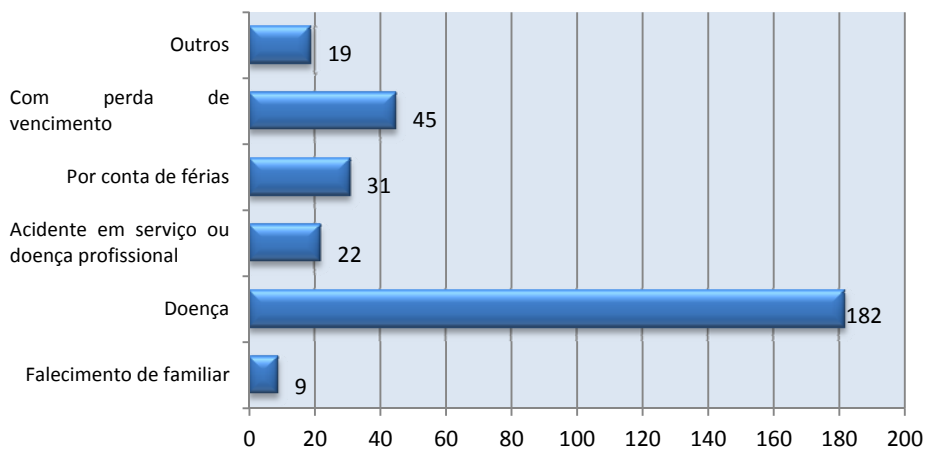
Gráfico 11 – Dias de absentismo por grupo profissional (nº de dias)



Fonte: IAVE, DGA 2016

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

Gráfico 12 – Dias de ausência justificada ao trabalho por motivo (nº de dias)



Fonte: IAVE, DGA 2016

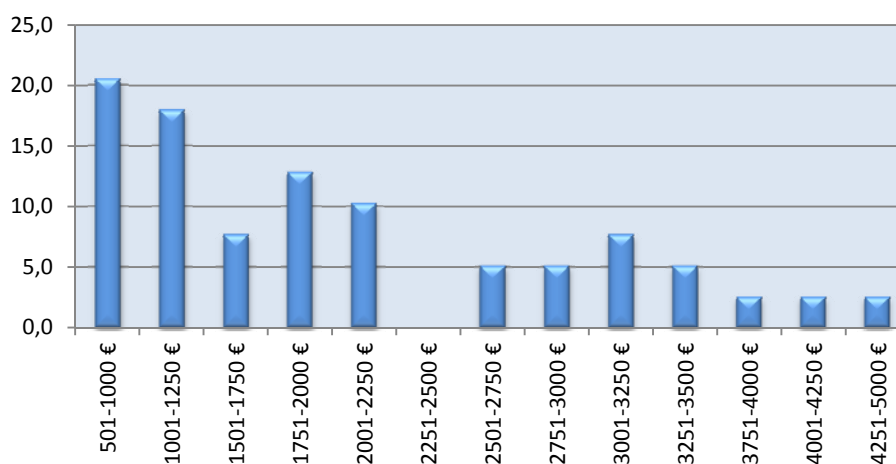
V. REMUNERAÇÕES E ENCARGOS⁵

Estrutura Remuneratória

No final de 2016, o nível médio remuneratório dos trabalhadores do IAVE era de 1.855,18€, menos 112,43€ do que em 2015, e o leque salarial⁶ de 6,6, ou seja o salário mais alto era 6,6 vezes superior ao salário mais baixo pago no Instituto, aumentando 1,6 face ao ano anterior.

Dos trabalhadores do IAVE, 56,4% tinham um vencimento menor ou igual a 2.000,00€, 30,8% entre os 2.001,00€ e os 3.000,00€ e 12,8% superior a 3.001,00€.

Gráfico 13 – Estrutura remuneratória (%)



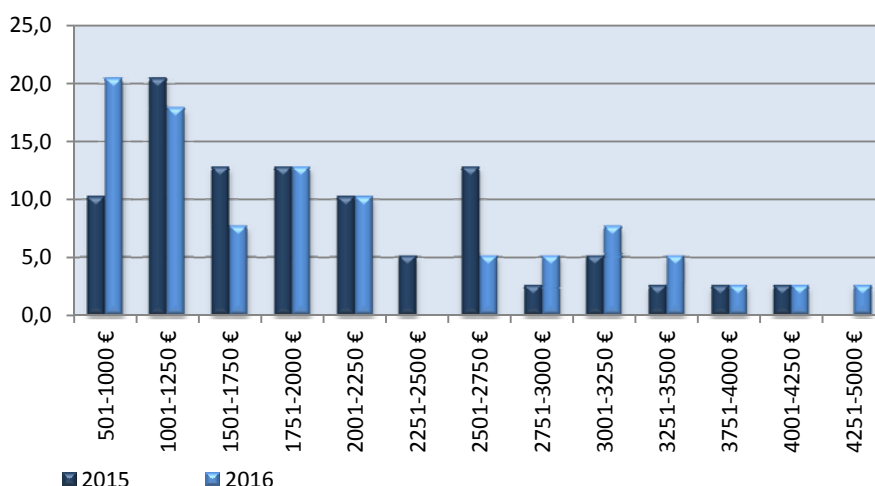
Fonte: IAVE, DGA 2016

Comparando a distribuição dos trabalhadores pelas diferentes escalões de remunerações em 2015 e em 2016, verifica-se o aumento do peso relativo do escalão dos 501,00€ aos 1.000,00€ e do escalões dos 2.751,00€ aos 3.500,00€. Os escalões dos 1.001€ aos 1.750€ diminuíram. Todos os outros escalões mantiveram-se iguais.

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

⁶ 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.

Gráfico 14 – Estrutura remuneratória (%), 2015-2016



Fonte: IAVE, DGA 2015-2016

Neste mesmo período, tal como nos mostra o gráfico 16, o escalão dos 1.750,00€ aos 2.000,00€ e os escalões dos 2.501,00€ aos 3.250,00€ incluíam exclusivamente mulheres; enquanto os escalões dos 4.001,00€ aos 5.000,00€ apresentavam apenas homens. Nos escalões de remuneração mais baixa (entre os 501,00€ e os 1.250,00€) e no escalão dos 2.001,00€ aos 2.250,00€, as mulheres eram maioritárias em relação aos homens.

Em média, a remuneração das mulheres era superior à dos homens: 1.914,69€ e 1.816,15€, respetivamente.

Encargos com o pessoal

Em 2016, os encargos anuais do IAVE com os trabalhadores foram os que a seguir se apresentam: dos 1.066.894,28€ despendidos, 92,2% correspondem a encargos com a remuneração base, 4,1% com suplementos obrigatórios e 3,6% com prestações sociais. Em termos médios, a média de remuneração base anual ou custo médio por trabalhador foi de 28.076,17€.

Quadro 1 – Encargos anuais com o pessoal

Encargos com pessoal	Valor (euros)
Remuneração base ⁷	983.884,69
Suplementos remuneratórios	44.134,18
Prémios de desempenho	0,00
Prestações sociais	38.875,41
Benefícios sociais	0,00
Outros encargos com pessoal	0,00
Total	1.066.894,28

Fonte: IAVE, DGA 2016

⁷ Inclui subsídio de férias e subsídio de Natal.

Suplementos Remuneratórios e Prestações Sociais

Os suplementos remuneratórios foram de 44.134,18€, representando este valor 4,1% do total de encargos com o pessoal.

Quadro 2 – Encargos com suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados	694,37
Abono por falhas	966,42
Ajudas de custo	7.090,50
Representação	34.088,29
Secretariado	1.294,60
Outros suplementos remuneratórios	0,00
Total	44.134,18

Fonte: IAVE, DGA 2016

As prestações sociais totalizaram os 38.875,11€, ou seja, 3,6% do total encargos com o pessoal.

Quadro 3 – Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (euros)
Abono de família	1.978,34
Subsídio de refeição	36.897,07
Total	38.875,11

Fonte: IAVE, DGA 2016

Os custos com o trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados face aos Encargos com Pessoal representaram 0,06% dos encargos.

VI. FORMAÇÃO PROFISSIONAL

No ano de 2016, houve 12 participações dos colaboradores do IAVE em ações de formação, 11 externas e 1 interna. Importa registar que, embora não tenha sido estabelecido um plano de formação para 2016, foram vários os trabalhadores que frequentaram ações de formação promovidas por entidades externas, além de, a nível interno, se ter programado um curso de formação (8 horas), entre 15 e 19 de fevereiro, a cargo da Fujitsu Portugal, para familiarizar os trabalhadores/colaboradores com a plataforma de gestão documental SmartDocs v4 SmartMEC).

A nível interno foi também promovido o curso “Avaliar para aprender: construção de instrumentos de avaliação e análise de resultados”, que decorreu na Costa da Caparica, entre 20 e 22 de outubro.

O quadro 4 apresenta as ações de formação externas, desenvolvidas por entidades nacionais, em 2016, em que participaram trabalhadores do IAVE.

Quadro 4 – Ações de formação externas nacionais

Designação da ação de formação	Nº de horas	Período de realização	Instituição	Nº de participantes
Apresentação da aplicação de gestão documental <i>smartDOCS v4</i>	8 h	fevereiro	Fujitsu Portugal	
Curso de <i>Word Expert</i>	22 h	fevereiro e março	Formabase – Formação Informática, Lda.	3
Curso de Excel	20 h	fevereiro e abril	Formabase – Formação Informática, Lda.	1
Curso de <i>Outlook</i>	16 h	junho e julho	Formabase – Formação Informática, Lda.	1
Novo Código do Procedimento Administrativo	18 h	maio	Sindicato dos Quadros do Estado e Entidades com Fins Lucrativos	1
Processamento de vencimentos e ajudas de custo	28 h	junho	INA	1
Modelos de equações estruturais	9 h	outubro	Universidade Aveiro	1
Regimes de pensões dos trabalhadores em funções públicas	21 h	novembro	INA	1
Regime de parentalidade: a proteção na maternidade, paternidade e adoção	14 h	novembro	INA	1
Saber fazer ajustes diretos	14 h	novembro	INA	1
Gestão de ativos patrimoniais	21 h	dezembro	INA	1
Recrutamento de Pessoas na Administração Pública	28 h	dezembro	INA	1

Fonte: IAVE, DGA 2016

O quadro 5 apresenta a participação de trabalhadores do IAVE, em 2016, em conferências promovidas entidades internacionais.

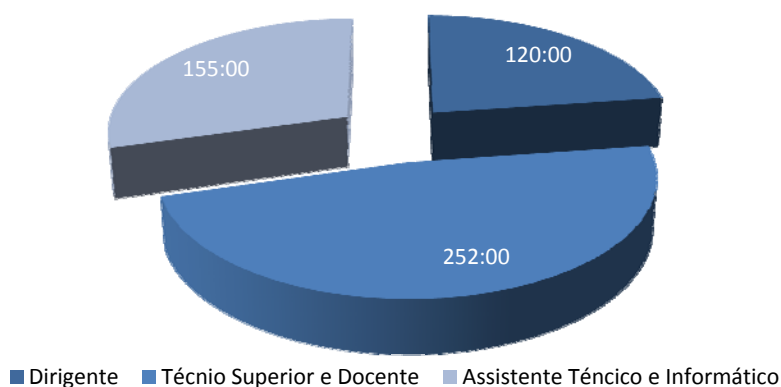
Quadro 5 – Conferências internacionais

Nome da conferência	Período de realização	Instituição promotora	Local
LinuxCon Europe	06-10-2016	The Linux Foundation	Berlim
LinuxCon Europe	06-10-2016	The Linux Foundation	Berlim
C-Days 2016 — Annual Cybersecurity Conference	29 e 30-11-2016	Centro Nacional de Sibersegurança	Lisboa
Social and Political Underpinnings of Educational Assessment: Past, Present and Future	05-11-2016	Association for Educational Assessment	Chipre
Social and Political Underpinnings of Educational Assessment: Past, Present and Future	05-11-2016	Association for Educational Assessment	Chipre
Leaders in National Assessment	19 a 23-09-2016	Cambridge Assessment, University of Cambridge	Reino Unido
Leaders in National Assessment	19 a 23-09-2016	Cambridge Assessment, University of Cambridge	Reino Unido
Introductory Course in Language Testing	19 a 23-09-2016	ALTE – Association of Language Testers in Europe	Reino Unido

Fonte: IAVE, DGA 2016

O grupo profissional com mais participações em ações de formação foi o grupo dos Assistentes Técnicos e Informático (69% das participações); o grupo com mais horas despendidas nas ações de formação foi o dos Técnicos Superiores e Docentes (48,0% do total de horas de formação).

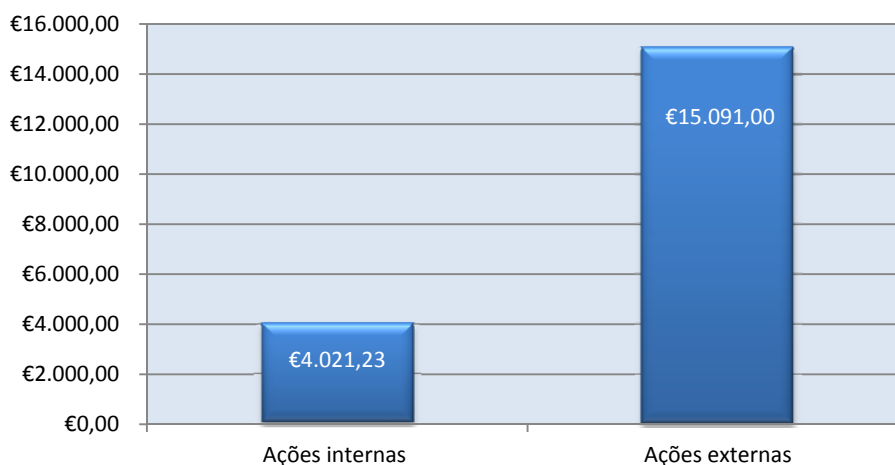
Gráfico 15 – Número de horas em ações de formação por grupo profissional



Fonte: IAVE, DGA 2016

Em 2016, foram despendidos 4.021,23€ na formação interna e 15.091,00€ na formação externa, o que corresponde, no total, a mais 6.720,23€ do que no ano anterior.

Gráfico 16 – Despesas anuais com formação (€)



Fonte: IAVE, DGA 2016

VII. RELAÇÕES PROFISSIONAIS

No final de 2016, contabilizam-se cinco trabalhadores sindicalizados, o que representa, em termos relativos, 13,2% do total de trabalhadores.