



Comissão de Coordenação
e Desenvolvimento Regional do Alentejo



REPÚBLICA
PORTUGUESA

COESÃO TERRITORIAL

Relatório de Atividades 2020

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo

Ficha Técnica:

Título

Relatório de Atividades 2020

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo

Avenida Engenheiro Arantes e Oliveira, 193, 7004-514 Évora

Telefone.: +351 266 740300

E-mail: geral@ccdr-a.gov.pt

Página Eletrónica: www.ccdr-a.gov.pt

Data de edição

Maio 2021

Siglas e Abreviaturas

A2020 – Programa Operacional Regional – Alentejo 2020

AIA - Avaliação de Impacto Ambiental

AINCA - Avaliação de Incidências Ambientais

ARH – Administração de Região Hidrográfica

CCDR - Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional

CRII – Coronavirus Response Investment Initiative

DCI - Divisão de Cooperação Inter-regional

DS – Direção de Serviços

DSA - Direção de Serviços de Ambiente

DSAJAL - Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local

DSCGAF - Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira

DSDR - Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional

DSF - Direção de Serviços de Fiscalização

DSOT - Direção de Serviços de Ordenamento do Território

ERAACA - Estratégia Regional de Adaptação às Alterações Climáticas no Alentejo

EREI – Estratégia Regional de Especialização Inteligente

EUROAAA - Euro região Alentejo, Algarve, Andaluzia

EUROACE - Euro região Alentejo, Centro, Extremadura

GABCOM - Gabinete de Comunicação

GICS - Gabinete para os Incentivos à Comunicação Social

IGTs – Instrumentos de Gestão Territorial

IQ – Indicador de QUAR

INTERREG – Programa de Cooperação Territorial INTERREG V-A EspanhaPortugal (POCTEP) 2014-2020

NREAP – Novo regime do exercício da atividade pecuária

OADR-Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais

OCS -Órgãos de Comunicação Social

OE –Objetivo estratégico

OGR -Operação de Gestão de Resíduos

OP – Objetivo operacional

PCIP - Prevenção e Controlo Integrados da Poluição

PDM -Plano Diretor Municipal

PNFIA -Plano Nacional de Fiscalização e Inspeção Ambiental

PNPOT -Plano Nacional da Política do Ordenamento do Território

PO - Programa Operacional

POCAL -Plano Oficial de Contabilidade para as Autarquias Locais

POCTEP -Programa de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal 2007-2013

PROTA - Plano Regional de Ordenamento do Território do Alentejo

QUAR - Quadro de Avaliação e Responsabilização

REAI/SIR – Regime de exercício da atividade industrial/Sistema da Indústria Responsável

REEE's – Resíduos de Equipamentos Elétricos e Eletrónicos

REN - Reserva Ecológica Nacional

RJREN - Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional

RP – Receitas Próprias

SCI – Sistema de Controlo interno

SGD - Sistema de Gestão Documental

SGPCM - Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros

SGRU - Sistema de Gestão de Resíduos Urbanos

SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração Pública

SIIAL - Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais

SIMPLEX + - Programa de Simplificação Administrativa e Legislativa

SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública

SSB - Serviço Sub-Regional de Beja

SSL - Serviço Sub-Regional do Litoral

SSP Serviço Sub-Regional de Portalegre

UCIA - Unidade de Controlo Interno e Auditoria

UO - Unidade Orgânica

Índice

Siglas e Abreviaturas.....	3	3. Proposta de Avaliação Final	46
Índice 4		3.1. Execução Global do Plano e Articulação com o Programa do Governo ...	46
Sumário Executivo.....	5	3.2. Menção Proposta pelo Dirigente Máximo do Serviço	47
Nota Introdutória	7	3.3. Conclusões Prospetivas e Plano de Melhoria a Implementar	47
1. Atividades desenvolvidas e Autoavaliação	9	ANEXOS	49
1.1. Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)	15		
1.1. Análise da Afetação dos Recursos	18		
1.1.1. Recursos Financeiros.....	18		
1.1.2. Recursos Materiais	20		
1.1.3. Recursos Humanos	23		
1.2. Plano de Atividades.....	27		
1.3. Apreciação dos Serviços Prestados.....	32		
1.4. Audição de Dirigentes Intermédios e Trabalhadores	35		
1.5. Comparação com o Desempenho de Serviços Idênticos	37		
1.6. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).....	38		
1.7. Medidas de Reforço Positivo	40		
2. Obrigações de Prestação de informação.....	43		
2.1. Publicidade Institucional	43		
2.2. Gestão Patrimonial.....	43		
2.3. Medidas de Modernização Administrativa	44		

Sumário Executivo

No âmbito da missão e competências que lhe estão atribuídas pelo Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio, pelo Decreto-Lei n.º 24/2015, de 6 de fevereiro, pelo Decreto-Lei n.º 27/2020, de 17 de junho e pelo Decreto-Lei n.º 37/2020, de 17 de agosto, a CCDR Alentejo prosseguiu a sua atividade, em torno da sua visão estratégica de “ser uma entidade de referência no Alentejo, reconhecida pela competência, pelo rigor e pela eficiência da sua atuação, bem como pela capacidade de dinamização dos agentes regionais, em prol do desenvolvimento coeso e sustentável da Região”.

Através de linhas de intervenção operacional ao nível da gestão e ordenamento territorial, da qualidade ambiental, do desenvolvimento regional, da cooperação territorial europeia, do apoio técnico às autarquias locais e ainda da aplicação de diversos instrumentos financeiros em benefício do território e dos seus diversos agentes, a CCDR Alentejo desenvolveu a sua atividade visando contribuir para o desenvolvimento económico, social, ambiental e territorial sustentado do Alentejo.

Internamente, prosseguiu ainda a sua trajetória de médio prazo, traçada com o objetivo de melhorar a sua gestão organizacional e a comunicação interna e com o exterior, numa lógica de aproximação e de melhoria dos processos relacionados com os seus diversos stakeholders, e de reforço dos mecanismos de concertação das políticas públicas no âmbito regional.

Os resultados obtidos pela sua intervenção no território durante o ano de 2020, encontram-se estruturados em torno de cinco objetivos estratégicos definidos nos principais documentos orientadores – Plano de Atividades e QUAR – complementados por um outro objetivo estratégico direcionado para a gestão organizacional e para a comunicação.

No total, foram propostos para o ano em causa 19 objetivos operacionais, concretizáveis através de 65 atividades cujos resultados foram aferidos pelo desempenho de 147 indicadores.

Durante o ano, foram garantidas as monitorizações previstas (trimestrais do QUAR e semestral do Plano de atividades), tendo sido envolvidas todas as Unidades Orgânicas, numa perspetiva crítica de autoavaliação, visando a melhoria contínua.

Genericamente, a maioria dos objetivos operacionais propostos atingiram os resultados pretendidos para este ano, conforme será apresentado no presente Relatório de Atividades e de Autoavaliação e nos anexos que dele fazem parte integrante, sendo de realçar a execução final do QUAR, com uma taxa de realização final de 112,7%, que resulta das seguintes taxas de execução por parâmetro: 114,7% na Eficácia, 115,4% na Eficiência e 106,5% na Qualidade.

Globalmente, a taxa de realização do Plano de Atividades foi de 107,5%, resultado que se considera bastante positivo, se considerarmos todas as condicionantes que pautaram este ano em particular.

Para a obtenção destes resultados, contribuiu decisivamente o empenho dos trabalhadores e dirigentes da organização, perante uma profunda alteração dos seus métodos de trabalho durante o largo período de tempo em que ocorreu o confinamento decorrente da pandemia de COVID 19, sendo de realçar a capacidade de resposta que foi possível obter em termos de equipamentos e soluções tecnológicas que suportaram a um nível bastante satisfatório o desenvolvimento do trabalho remoto.

Para além da situação excecional decorrente da pandemia, a execução dos projetos e atividades programados em sede de QUAR e Plano de Atividades, esteve ainda sujeita a outros constrangimentos, designadamente a escassez de recursos humanos, devido sobretudo ao movimento de saídas de efetivos que não foram compensadas com novas admissões, e algumas dificuldades de execução da despesa prevista sobretudo em alguns projetos com financiamento comunitário aprovado.

Tendo assim presente o histórico de anos anteriores, os próximos exercícios de planeamento deverão prosseguir o esforço de ajustamento contínuo, de forma a mitigar os constrangimentos identificados, mediante a definição de objetivos, indicadores e metas mais concordantes com os recursos disponíveis, mas também desenvolvendo esforços para adequar estes recursos às efetivas necessidades da organização, nomeadamente, ao nível dos recursos humanos.

Neste contexto, a alteração na lei orgânica das CCDR ocorrida em 2020, que promoveu uma alteração significativa no estatuto dos seus presidentes e vice-presidentes, da qual resultou a designação da nova equipa de direção superior da CCDR Alentejo, em outubro de 2020, e que reforçou a sua legitimidade e a representatividade da região junto dos órgãos decisores nacionais, afigura-se fundamental para impulsionar a trajetória de desenvolvimento da região e da própria instituição, há muito perspetivada e que trará certamente um novo impulso na atividade a desenvolver nos próximos anos.

Nota Introdutória

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo é um serviço periférico da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira, tutelada pela Ministra da Coesão Territorial, em coordenação com a Ministra da Modernização do Estado e da Administração Pública, no que diz respeito à relação com as autarquias locais, e com o Ministro do Ambiente e da Ação Climática, no que diz respeito às matérias de ambiente e ordenamento do território.

As CCDR têm a sua estrutura orgânica definida pelo Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e pelo Decreto-Lei n.º 24/2015, de 6 de fevereiro, e como anteriormente foi referido, sofreram em 2020 uma alteração substancial no que se refere ao estatuto e à forma de designação dos seus presidentes e vice-presidentes, com a publicação do Decreto-Lei n.º 27/2020, de 17 de junho e do Decreto-Lei n.º 37/2020, de 17 de agosto.

Prosseguindo um vasto leque de atribuições nos domínios do ambiente, do ordenamento do território, do desenvolvimento regional e da administração local, e mais recentemente, no domínio dos incentivos à comunicação social, e tendo ainda como incumbência orgânica a promoção da atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional, as CCDR constituem-se como um interlocutor privilegiado junto dos cidadãos e das suas organizações, tendo como objetivo assegurar estreitas relações de proximidade, no respetivo território de atuação.

A atividade da CCDR Alentejo em 2020, orientada para o cumprimento das prioridades e objetivos estratégicos definidos no QUAR e no Plano de Atividades, obedeceu aos diversos normativos legais aplicáveis às matérias de sua competência e às orientações emanadas pelas respetivas áreas de tutela, revelando, tal como planeado, enquadramento e uma decisiva contribuição da atividade desenvolvida para o cumprimento das prioridades de investimento previstas nas Grandes Opções do Plano definidas pelo governo.

A estratégia estabelecida para o exercício de 2020 para a CCDR Alentejo consubstancia-se no seu Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e no seu Plano de Atividades, os dois principais suportes para a autoavaliação das organizações, conforme consta no quadro legislativo referente ao SIADAP, designadamente a Lei nº 66-B/ 2007 de 28 de dezembro, e no Decreto-lei nº 183/96, de 27 setembro, que determina a obrigatoriamente elaborar planos e relatórios anuais de atividades,

operacionalizados segundo as orientações e Notas Técnicas emanadas da Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros.

Como orientação geral, procurou-se que estes instrumentos de planeamento estratégico organizacional, respondessem a uma lógica de unidade organizacional e de linearidade de objetivos entre os diversos níveis de gestão, havendo um alinhamento claro entre os mesmos.

Da análise dos resultados obtidos na execução do QUAR decorre, nos termos legalmente previstos, a menção avaliativa proposta pelo dirigente máximo do serviço quanto à autoavaliação da respetiva organização, mas esta apreciação não deve ser dissociada da avaliação global do grau de execução do Plano de Atividades, no quadro do planeamento oportunamente efetuado, na medida em que este reflete uma visão integral da organização, em todas as suas valências, pelo que o presente relatório irá refletir essas duas grandes dimensões de análise, do qual será possível concluir que, não obstante alguns condicionantes de relevo que se colocaram em 2020 e que afetaram transversalmente o país, a CCDR Alentejo conseguiu responder de forma eficaz e eficiente aos desafios que se colocaram, concretizando as atividades planeadas com elevado nível de sucesso, reconhecido internamente por dirigentes e trabalhadores da instituição, e externamente pelo elevado grau de satisfação dos seus principais stakeholders.

1. Atividades desenvolvidas e Autoavaliação

A CCDR Alentejo desenvolveu durante o ano de 2020 as atividades previstas no Plano de Atividades e no QUAR, aprovados por despacho Sr. Secretário de Estado Adjunto e do Desenvolvimento Regional.

Durante o ano em avaliação, a CCDR Alentejo implementou as orientações de política pública preconizadas para a região, no quadro das competências e atribuições que lhe estão legalmente atribuídas, tendo ainda em consideração as prioridades para a aplicação dos recursos financeiros que lhe foram afetos.

A vasta amplitude de competências e atribuições requer um elevado esforço de coordenação e articulação de recursos nas diversas unidades orgânicas e a análise do seu desempenho extravasa a mera contabilização dos resultados quantitativos obtidos em indicadores.

Assim, e num contexto de apreciação qualitativa da atividade desenvolvida, salientam-se os seguintes aspetos:

✓ **No domínio do ambiente, ordenamento do território e fiscalização**

Foi assegurada a gestão dos processos de Avaliação de Impacte Ambiental e de Avaliação de Incidências Ambientais, bem como a coordenação do procedimento de pós-avaliação de AIA dos projetos pecuários e agrícolas, em fase de exploração.

Ao nível dos processos de licenciamento foram analisados/concluídos 26 processos de licenciamento de operações de gestão de resíduos e de aterros, tendo a vistoria prevista no respetivo regime específico sido substituída por provas documentais, devido à pandemia covid-19. Foram também analisados cerca de 140 relatórios de controlo de projetos licenciados.

No que se refere à participação nos processos de licenciamento das atividades industrial (REAI/SIR), pecuária (NREAP) e extrativa, foram analisados/concluídos 30 processos no presente ano.

Foram igualmente asseguradas as competências da CCDR Alentejo ao nível da monitorização regional da qualidade do ar (através da operação da rede fixa e da estação móvel de monitorização da qualidade do ar) e ao nível da sensibilização de instituições e cidadãos para as temáticas do Ambiente, tendo sido realizadas 3 sessões temáticas, antes do confinamento geral.

No âmbito da participação e execução do Plano Nacional de Fiscalização e Inspeção Ambiental 2020, a CCDR Alentejo assegurou a realização das ações programadas e adicionalmente, em matéria de fiscalização, foram realizadas 11 ações de fiscalização sucessiva em REN, e levantados os respetivos autos de notícia.

Desenvolveram-se ainda ações dirigidas aos operadores licenciados de REEE's, a pedreiras e aos depósitos ilegais de resíduo, tendo sido efetuadas várias ações que permitiram erradicar vários passivos ambientais existentes. Foram também respondidas as denúncias rececionadas.

Em matéria de ordenamento do território, foram desenvolvidos e acompanhados trabalhos relacionados com o ordenamento ou com impactos no território, com destaque para a estruturação de uma rede regional de acolhimento para auto-caravanas para o Alentejo e a orientação do desenvolvimento de uma tese de mestrado relacionada com as “Consequências da intensificação do regadio na Paisagem do Alentejo”.

Foi assegurada a presença nas diferentes Comissões Nacionais, Setoriais ou Municipais relacionadas diretamente com o território e a conservação da natureza e da biodiversidade, de que se destaca a participação nos trabalhos da equipa técnica de alteração do PNPO através da operacionalização dos cadernos PDM-GO.

A CCDR Alentejo deu cumprimento às competências que lhe estão atribuídas na gestão e acompanhamento das delimitações da REN e do regime jurídico da arborização e rearborização, tendo sido emitidos 891 pareceres em matéria de uso, ocupação e transformação do território.

No que se refere à elaboração, acompanhamento e avaliação dos instrumentos de gestão territorial de iniciativa municipal ou particular, foram também asseguradas as competências atribuídas à CCDR, garantindo a necessária articulação com a implementação do PROTA, bem como das operações urbanísticas enquadradas no RJUE, através das plataformas criadas para o efeito.

No quadro das competências dos serviços sub-regionais neste domínio, salientam-se o acompanhamento das alterações e revisões dos IGT(s) propostas na plataforma PCGT pelas autarquias, a realização das conferências decisórias no âmbito da plataforma SIRJUE e das conferências procedimentais necessárias no âmbito das comunicações prévias da REN, bem como a emissão de parecer em Planos de Gestão Florestal.

✓ **No domínio do desenvolvimento regional e cooperação**

Neste domínio a CCDR Alentejo prosseguiu as suas atividades no contexto do Portugal 2020, nomeadamente no que se refere à Estratégia Regional de Especialização Inteligente (EREI), no âmbito das quais efetua a análise do mérito regional de candidaturas aos sistemas de incentivos, tendo sido elaborada uma base de dados relativa a estes processos. Ainda relativamente à EREI, foi desenvolvido o processo de avaliação intercalar desta estratégia, através de uma entidade externa.

Prosseguiu-se também com os trabalhos de sistematização, tratamento e disponibilização de informação relevante sobre o desenvolvimento regional, e em especial de monitorização das dinâmicas regionais de desenvolvimento e de coesão social e territorial, tendo sido produzidos diversos documentos temáticos, alguns dos quais publicados na Revista “Alentejo Hoje”.

No ano de 2020, mereceu especial relevo o início do desenvolvimento do Projeto T-invest, promovido pelo Ministério da Coesão Territorial, procedendo-se à recolha de informação junto dos municípios relativamente às Áreas de Acolhimento Empresarial e aos incentivos à fixação no território.

Ainda neste ano, foi dado impulso definitivo à criação do Conselho Regional de Inovação e foi assegurada a participação em diversas reuniões realizadas neste órgão, entre outras, designadamente nas reuniões da Rede das Dinâmicas Regionais e noutras relativas a processos de planeamento estratégico.

Em matéria de cooperação territorial europeia, foi efetuada a sua dinamização, contribuindo para a integração europeia do espaço regional e para o reforço da sua competitividade, com base em estratégias de desenvolvimento sustentável de níveis regional e local Coordenação Regional do Alentejo;

Foi prosseguida a execução dos objetivos estratégicos globais do Programa INTERREG V-A de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal (POCTEP) 2014-2020, nomeadamente no que se refere à análise e aplicação dos critérios de seleção estratégicos às operações propostas em sede de candidaturas da 4ª convocatória, do acompanhamento e do suporte e aconselhamento aos promotores na execução dos projetos e a realização das missões de controle e auditoria de primeiro nível da execução financeira das operações e, no plano da gestão do Programa;

✓ **No domínio do Programa Operacional Regional – ALENTEJO 2020**

No ano de 2020, o Programa Operacional Regional do Alentejo, prosseguiu o seu objetivo primordial de alocar os seus fundos comunitários na economia regional, promovendo o seu desenvolvimento, em função dos seus diversos eixos de intervenção.

Neste sentido, salientam-se as diligências efetuadas para reforço das taxas de financiamento das operações aprovadas e a aceleração do pagamento do apoio aos beneficiários, bem como a reprogramação levada a cabo que permitiu alocar verbas a tipologias de intervenção direcionadas para o combate aos efeitos da pandemia, no âmbito das iniciativas CRIL, como o + CO3SO e a Escola Digital.

Em resultado destes esforços, foi possível superar as metas definidas no Plano de Atividades em relação aos Indicadores “Taxa de Compromisso do PO” e “Taxa de Execução Meta N+3”.

✓ **No domínio do apoio jurídico e às autarquias locais**

As competências da CCDR Alentejo neste domínio centram-se no apoio às autarquias locais em duas dimensões específicas: a de carácter financeiro e a de carácter jurídico. Na primeira vertente foi efetuado o acompanhamento da evolução financeira das autarquias locais, tendo sido elaborado o respetivo Relatório de Execução Financeira, relativo a 2019.

Ainda de acordo com as atribuições da CCDR Alentejo foi assegurado o acompanhamento da implementação dos sistemas contabilísticos implementados pelas autarquias locais (POCAL ou SNC-AP), através do apoio técnico e emissão de pareceres quando solicitados, e também efetuou a validação da informação contabilística inserida pelas autarquias em plataformas criadas para o efeito. Foram também acompanhados os diversos protocolos de Cooperação técnica e financeira entre a Administração Central e as Autarquias Locais, processo que culminou com a apresentação do relatório regional de acompanhamento da cooperação financeira.

No domínio do apoio jurídico foi prestado o apoio solicitado pelas autarquias locais, nomeadamente através de pareceres jurídicos, e também asseguradas as competências próprias da CCDR Alentejo, em matéria de processos de contraordenação, tendo sido instaurados 124 processos em 2020.

✓ **No domínio do apoio à Comunicação Social**

Em 2020, e para fazer face aos desafios trazidos pelas restrições impostas pelo COVID, foi efetuado um forte investimento na divulgação on-line das atividades da CCDR Alentejo e também nas relações com a Comunicação Social.

No decurso das iniciativas regulares dos regimes de incentivos, procedeu-se à análise dos procedimentos (candidatura e despesa) no âmbito do Regime de Incentivo à Leitura de Publicações Periódicas e dos processos de 36 candidaturas apresentadas pelos Órgãos de Comunicação Social, no âmbito do Regime de Incentivos do Estado à Comunicação Social/2020, bem como à análise dos documentos de despesa dos projetos aprovados em 2017, 2019 e 2020, referentes a este regime.

Foi ainda elaborado o relatório anual relativo à execução dos projetos de ambos os regimes, nos termos do artigo 36º do Decreto-Lei nº23/2015, de 6 fevereiro.

Numa outra iniciativa em curso, procedeu-se igualmente à atualização do mapeamento dos OCS da região Alentejo.

✓ **No domínio do funcionamento interno da organização e serviços de suporte**

Os serviços de suporte da CCDR Alentejo enfrentaram em 2020 diversos desafios decorrentes da situação de pandemia que assolou o país, pelo que foi necessário introduzir alteração de procedimentos, disponibilizar novas ferramentas digitais, bem como atualiza e outras já existentes e melhorar a infraestrutura de comunicações, essencial para assegurar as condições do trabalho remoto. Foi também necessário o aprofundamento da desmaterialização de procedimentos, pressionada pelo regime de teletrabalho, tendo sido possível assegurar em tempo oportuno todas as atividades de rotina, mas fundamentais ao regular funcionamento da organização, tais como processar vencimento, efetuar pagamentos a trabalhadores e fornecedores, e assegurar os meios necessários à prossecução dos setores operacionais.

Este desafio forçou a agilização de diversas iniciativas de modernização administrativa, descritas em capítulo próprio para o efeito, como é o caso do Portal do Trabalhador e outras aplicações desenvolvidas internamente com o objetivo de agilizar processos.

Entre a multiplicidade de funções asseguradas pelos serviços de suporte, salienta-se o esforço adicional ao nível da manutenção dos equipamentos de uso geral, dos serviços limpeza e segurança das instalações e a gestão e manutenção da frota automóvel efetuados com a regularidade possível face ao quadro pandémico vivido, importando destacar as diversas iniciativas e respetivo acompanhamento sistemático no âmbito da higiene e segurança das instalações e dos locais de trabalho, no quadro do Plano de Contingência COVID 19;

Numa outra dimensão importa, por fim, referir as atividades desenvolvidas ao nível do Controlo Interno e da Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, tendo sido efetuada uma monitorização das medidas/iniciativas constantes do respetivo Plano e, nessa sequência, foi realizado o Relatório de Monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infração conexas conjunto CCDR/Programa Operacional Regional Alentejo 2020, relativo ao de 2019.

1.1. Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)

Os pilares que suportam o desempenho da CCDD Alentejo, encontram-se fixados através de 6 objetivos estratégicos, de longo prazo, que delimitam e consolidam as linhas estratégicas e prioritárias a prosseguir no cumprimento da sua missão e das atribuições que lhe foram conferidas, de entre os quais, 4 têm reflexo direto no QUAR de 2020.

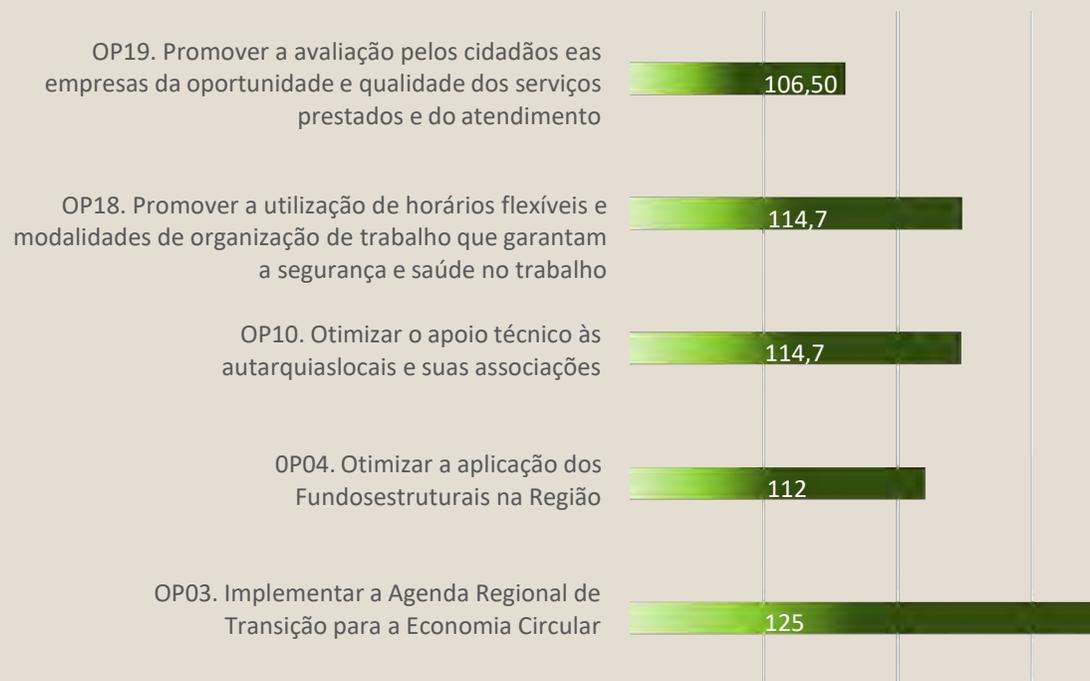
Contribuindo para a prossecução desses 4 objetivos estratégicos, foram identificados como prioritários 5 objetivos operacionais, enquadrados nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade, que enformam os princípios de construção e de avaliação do QUAR.

O desempenho destes objetivos operacionais foi avaliado através dos resultados obtidos em 7 indicadores selecionados para o efeito, alguns dos quais com carácter obrigatório decorrente de disposições legalmente previstas na Lei do Orçamento de Estado para 2020.

No ano de 2020, o QUAR foi objeto de monitorização regular, tendo sido possível aferir o desempenho dos indicadores que o integram, culminando com o processo de avaliação final reportado a 31 de dezembro de 2020, que integra o presente relatório.

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Indicador
OE01. Dinamizar ao nível regional as políticas de desenvolvimento nos domínios económico, social, ambiental e territorial	OP03. Implementar a Agenda Regional de Transição para a Economia Circular	IQ03. Índice de reuniões que visem assegurar a contribuição para o aprofundamento e acompanhamento da implementação dos projetos que visem a transição para uma economia circular
OE02. Otimizar a aplicação dos fundos comunitários e de outro investimento público atribuído região	OP04. Otimizar a aplicação dos Fundos estruturais na Região	IQ4. Taxa de Execução da MetaN+3
OE04. Promover a cooperação e o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	OP10. Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	IQ05. Percentagem de pedidos de parecer despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados no ano
OE06. Melhorar o desempenho organizacional e o seu reconhecimento junto dos stakeholders internos e externos	OP18. Promover a utilização de horários flexíveis e modalidades de organização de trabalho que garantam a segurança e saúde no trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	IQ01. Trabalhadores que praticam horário especial, adaptado às necessidades pessoais e da vida familiar
	OP19. Promover a avaliação pelos cidadãos e as empresas da oportunidade e qualidade dos serviços prestados e do atendimento	IQ02. Prazo para avaliação clínica dos trabalhadores IQ06. Prazo para implementação de inquérito IQ07. Prazo para apresentação de propostas de melhoria

Resultados Globais do QUAR 2020 por Objetivo Operacional (Taxa de realização)

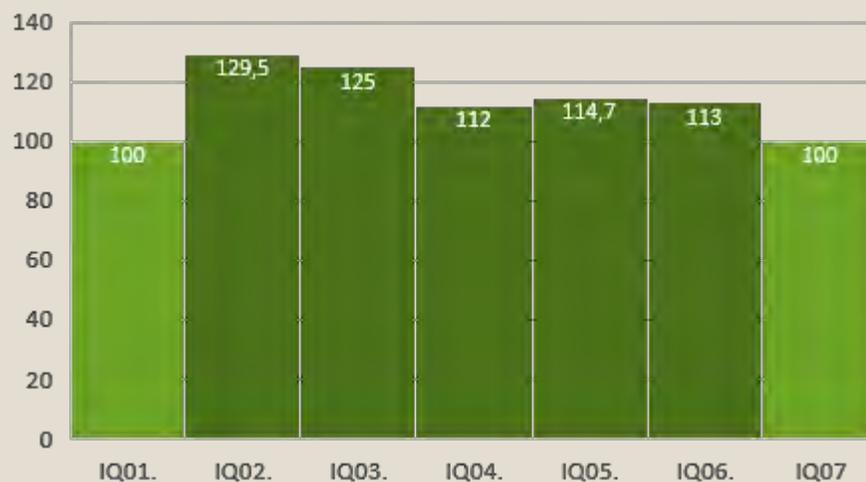


Em 2020 a CCDR Alentejo registou um desempenho positivo, superando as metas estabelecidas para todos os objetivos operacionais identificados no QUAR, atingindo uma taxa de realização final de **112,7%**.

Dada a abrangência temática das atividades subjacentes aos seus objetivos, pode concluir-se que houve um empenho efetivo por parte de toda a organização na obtenção dos resultados alcançados.

No que se refere à análise do desempenho de cada indicador e do seu contributo para a obtenção dos resultados do objetivo operacional a que se reportam, pode concluir-se que todos os indicadores tiveram igualmente desempenho positivo, com um índice de superação superior a 70% (n.º de indicadores superados relativamente ao total de indicadores em QUAR).

Resultados Globais do QUAR 2020 por Indicador (Resultado)



Em resultado dos desempenhos individuais de cada indicador, verifica-se que foram atingidos 2 indicadores e superados 5 indicadores e que, na análise agregada foram igualmente superados os três parâmetros de análise - Eficácia, Eficiência e Qualidade.

Pode assim concluir-se que a **taxa de realização final de 112,7%**, vem consolidar uma trajetória bastante positiva no desempenho da CCDR Alentejo, pelo que a conjugação deste nível de desempenho com os demais critérios qualitativos de aferição do desempenho das organizações, permite legitimar uma **avaliação final qualitativa de "BOM"**.

LEGENDA:

IQ01 e IQ02 – Eficácia
IQ03, IQ04, IQ05 – Eficiência
IQ06 e IQ07 – Qualidade

Em anexo apresenta-se o documento consolidado de avaliação do QUAR de 2020

1.1. Análise da Afetação dos Recursos

1.1.1. Recursos Financeiros

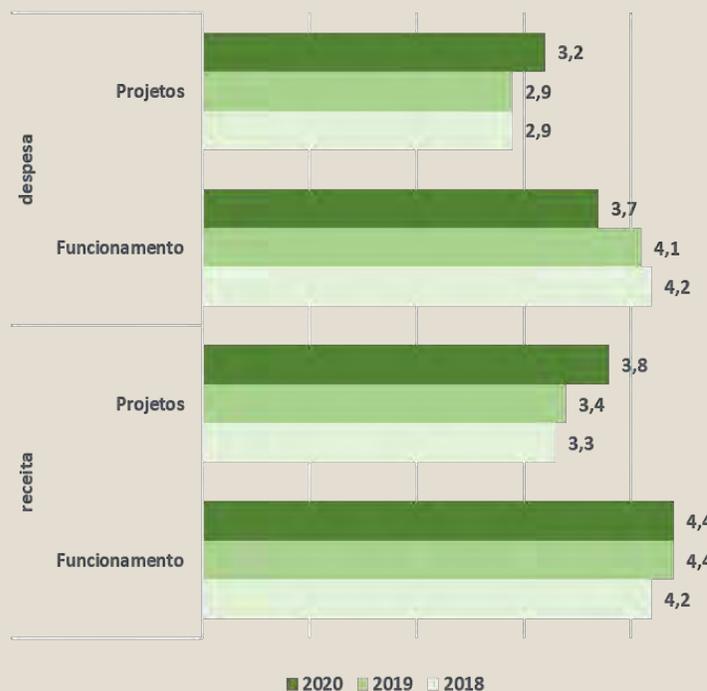
Recursos Financeiros 2020	Planeados	Executados	Desvio
1. Orçamento de Funcionamento	4 314 533	3 707 449	607 4
1.1. Despesas com Pessoal	3 898 893	3 408 330	490 3
1.2. Aquisição de Bens e Serviços	352 028	235 507	116 1
1.3. Outras Despesas Correntes	63 612	63 612	0
2. Projetos	4 774 119	3 262 477	1 511 642
Total (OF + Projetos)	9 088 652	6 969 926	2 118 726

O orçamento de 2020 (Funcionamento e Projetos) registou um desvio negativo de cerca de 2,1 milhões de euros, ficando a execução aquém da despesa planeada. No que respeita à componente de Funcionamento, constata-se um desvio de aproximadamente 607 mil euros, decorrente da inexistência de receita comunitária na fonte de financiamento 482 - Outros, bem como da existência de um saldo orçamental na fonte de financiamento 513 - Receitas Próprias (RP), com maior expressão no agrupamento de despesas com Pessoal.

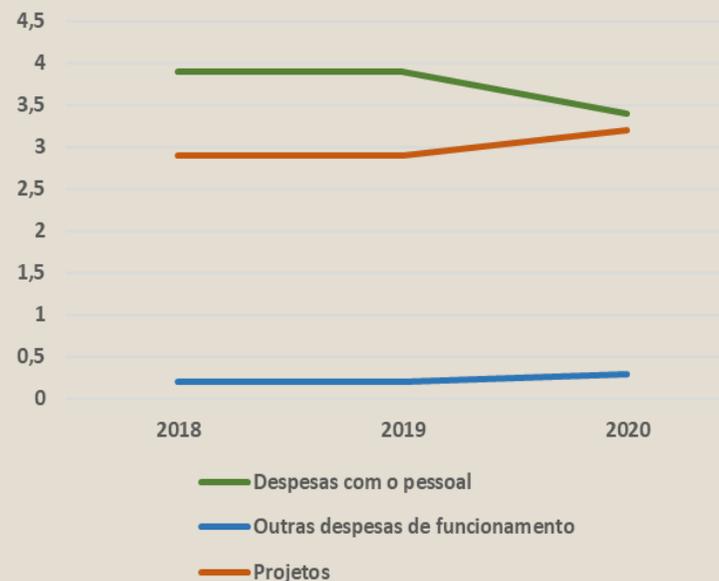
Quanto à componente de Projetos, o desvio atingiu um valor de 1,5 milhões de euros e deve-se essencialmente à não execução do projeto ERAACA - Estratégia Regional de Adaptação às Alterações Climáticas no Alentejo, em resultado de constrangimentos no procedimento do concurso público, e ainda à baixa execução de alguns projetos aprovados com financiamento comunitário previsto em 2020, alguns dos quais com parcerias, o que dificultou um pouco mais a execução dada a sua complexidade. Estes desvios não obstaram a que a CCDR Alentejo atingisse grande parte dos seus objetivos, dando cumprimento integral ao pagamento das suas despesas, honrando todos os seus compromissos com fornecedores e encerrando o ano económico sem pagamentos em atraso.

A evolução orçamental nos últimos três anos, permite concluir que se verifica uma tendência crescente na componente de receita, mais evidente nas dotações afetas a projetos, embora a despesa realizada fique aquém da receita arrecadada, registando, inclusivamente, uma tendência decrescente, conforme ilustram os gráficos seguintes.

Evolução orçamental nos últimos 3 anos
(milhões de euros)



Evolução das componentes de despesa
nos últimos 3 anos
(milhões de euros)



1.1.2. Recursos Materiais

Instalações

A estrutura organizacional da CCDR Alentejo contempla, para além da sede em Évora, serviços desconcentrados em Beja, Portalegre e no Litoral, em Vila Nova de Santo André.

As instalações da sede da CCDR Alentejo, com uma área bruta total de 8.800 m² acolhem cerca de 150 colaboradores (incluindo os afetos ao Programa Operacional Regional - Alentejo 2020), e são dotadas de diversos espaços comuns, tais como auditório, frequentemente utilizado não só pela CCDR como também pelas mais diversas instituições regionais, dado que tem uma capacidade alargada para a realização de eventos e disponibiliza os necessários meios audiovisuais e de espaços de apoio para coffee breaks ou outras atividades complementares. O edifício possui igualmente uma galeria frequentemente utilizada para a realização de exposições ou outras atividades de divulgação, bem como um bar/refeitório, com serviço convencionado com os Serviços Sociais da Administração Pública, sendo esta uma das principais mais valias para colaboradores e visitantes.

Atualmente, uma fração do edifício encontra-se cedida aos serviços regionais da Agência Portuguesa do Ambiente, I.P (ARH do Alentejo), mediante a celebração de protocolo específico para o efeito.

Os edifícios onde se encontram os serviços desconcentrados são utilizados em regime de arrendamento, de longa data, sendo de referir o estado de conservação bastante preocupante que apresentam os edifícios afetos aos Serviços Sub-regionais de Beja e do Litoral, e que motivou ao longo dos últimos 3 anos diversas diligências visando a mudança de instalações, objetivo este que se manterá ainda para concretização em 2021.

Para além dos edifícios onde se encontram instalados os serviços da sede e os serviços desconcentrados, a CCDR Alentejo dispõe ainda de algum património imobiliário, localizado nos concelhos de Santiago do Cacém e Sines, que tiveram origem no extinto Gabinete da Área de Sines e transitaram para este organismo conjuntamente com as competências ao nível da qualidade do ar.

Neste âmbito, a CCDR Alentejo tem a responsabilidade de garantir o funcionamento de quatro estações fixas de monitorização da qualidade do ar (Monte Velho, Monte Chãos e Sonega) no litoral alentejano, possuindo ainda uma estação móvel que lhe permite efetuar ações de monitorização da qualidade do ar em localizações específicas, sempre que necessário.

Património Imobiliário afeto à CCDR Alentejo

DESCRIÇÃO	MORADA	CONCELHO	DISTRITO	A BRUTA OCUPADA (edificado) (m2)
Edifício Sede	Av. Eng.º Arantes e Oliveira, nº 193	Évora	Évora	8 800,00
Serviço Sub-Regional de Beja	Av. Miguel Fernandes nº 37	Beja	Beja	2 022,00
Serviço Sub-Regional de Portalegre 3º esquerdo.	Av. Pio XII, Lote 8 3º esq.	Portalegre	Portalegre	130,00
Serviço Sub-Regional de Portalegre 3º direito	Av. Pio XII, Lote 8 3º dto	Portalegre	Portalegre	130,00
Serviço Sub-Regional do Litoral – Edifício Casa dos Balões	Zona Industrial Ligeira nº 1	Sines	Setúbal	150,00
Serviço Sub-Regional do Litoral - Terreno 1	Zona Industrial Ligeira nº 1	Sines	Setúbal	276,00
Serviço Sub-Regional do Litoral - Estação Controle da Poluição Atmosférica	Monte Velho	Santiago do Cacém	Setúbal	n.a
Serviço Sub-Regional do Litoral - Estação Controle da Poluição Atmosférica – Terreno 1	Monte Velho	Santiago do Cacém	Setúbal	n.a
Serviço Sub-Regional do Litoral - Terreno 1 Estação Controle da Poluição Atmosférica	Monte Chão	Sines	Setúbal	n.a
Serviço Sub-Regional do Litoral – Terreno 2 Estação Controle da Poluição Atmosférica	Monte Chão	Sines	Setúbal	n.a
Serviço Sub-Regional do Litoral - Terreno 1 Estação Controle da Poluição Atmosférica	Sonega	Santiago do Cacém	Setúbal	n.a
Serviço Sub-Regional do Litoral - Terreno 2 Estação Controle da Poluição Atmosférica	Sonega	Santiago do Cacém	Setúbal	n.a
Serviço Sub-Regional do Litoral - Edifício da Coletiva A5	Largo 1º de Maio - Bairro Azul Vila Nova de Santo André	Santiago do Cacém	Setúbal	262,00

Equipamentos e sistemas informáticos

Ao nível da gestão e manutenção dos sistemas e equipamentos informáticos e das redes de comunicação, em 2020 procedeu-se à renovação destes equipamentos e da infraestrutura de suporte, dadas as novas exigências decorrentes da pandemia da COVID19. Efetivamente, para fazer face às necessidades decorrentes da situação pandémica, nomeadamente à expressão que o teletrabalho teve na organização, foram adquiridos postos de trabalho que incorporam equipamentos portáteis, de forma a promover uma maior facilidade de transporte dos equipamentos em situações de mobilidade. Ainda tendo em conta as alterações ocorridas ao nível do modelo de trabalho, que obrigaram ao trabalho remoto, foram reforçados os circuitos das comunicações, como forma de garantir um normal funcionamento dos sistemas e aplicações.

Ao nível da segurança da informação, para além das medidas genericamente aplicáveis a todas as organizações, CCDR Alentejo mantém um centro de dados externo que lhe permite assegurar a redundância dos sistemas e dos dados, em conformidade com as normas e orientações existentes nesta matéria.

Em 2020 foi também efetuada uma atualização do Sistema de Gestão Documental, com vista a uma maior segurança e facilidade de utilização e foram disponibilizadas novas ferramentas digitais, desenvolvidas internamente, que permitem o desempenho de funções de forma totalmente desmaterializada e que garantem um atendimento à distância através de suporte digital. Também foram desenvolvidos internamente novos sites (intranet e internet) para a CCDR Alentejo.

Frota Automóvel

Atualmente, a frota automóvel da CCDR Alentejo é composta por 16 viaturas, na sua maioria com elevado desgaste de funcionamento, dada a sua idade e o nível de quilometragem que apresentam. Neste contexto, salientam-se os elevados custos de manutenção suportados por este organismo, e que em 2020 ascenderam a 6.800 Euros, o que representa um custo médio de 525 Euros/ano por viatura (não considerando as viaturas elétricas).

No âmbito do programa Mobi.e, financiado pelo Fundo Ambiental, existem ainda 3 viaturas elétricas, recebidas em 2018, que se constituíram como uma importante mais valia na gestão diária das deslocações em serviço e contribuíram para uma frota mais ecológica, com menor o impacto ambiental e financeiro considerando os baixos custos de consumo e manutenção que apresentam.

1.1.3. Recursos Humanos

De acordo com o Balanço Social de 2020, a CCDR Alentejo dispunha em 31/12/2020 de 172 efetivos, pelo que, em termos líquidos se verificou uma redução de 5 efetivos entre 2019 e 2020.

De acordo com os critérios de avaliação da organização em matéria de recursos humanos, previstos no QUAR, tendo em consideração a distribuição dos efetivos por cargo/carreira e a valoração pontual atribuída a cada cargo/carreira no de 2020 estava perspetivada na planificação dos recursos humanos uma pontuação total de 2081 pontos, verificando-se que, efetivamente, a pontuação final foi de 1900 pontos, ficando assim aquém do previsto. Este desvio, de 181 pontos, ficou a dever-se a dificuldades e atrasos verificados em processos de recrutamento, que não permitiram a ocupação plena dos postos de trabalho não ocupados no mapa de pessoal aprovado para 2020. Em função disso, verificou-se assim, uma taxa de concretização dos recursos humanos de 91,3%.

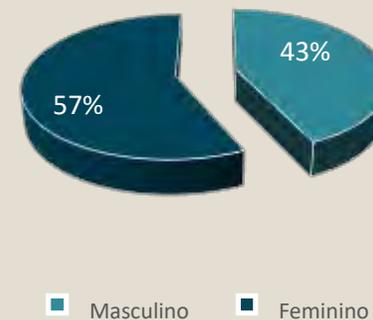
Mais de metade dos efetivos da CCDR Alentejo (54%) encontram-se integrados na carreira técnica superior, que prevalece claramente na organização, sustentando um índice de tecnicidade de 71,5% (considerando os dirigentes).

No que se refere ao género, prevalecem os efetivos do sexo feminino, com uma taxa de feminização de 57%.

Efetivos por grupo profissional



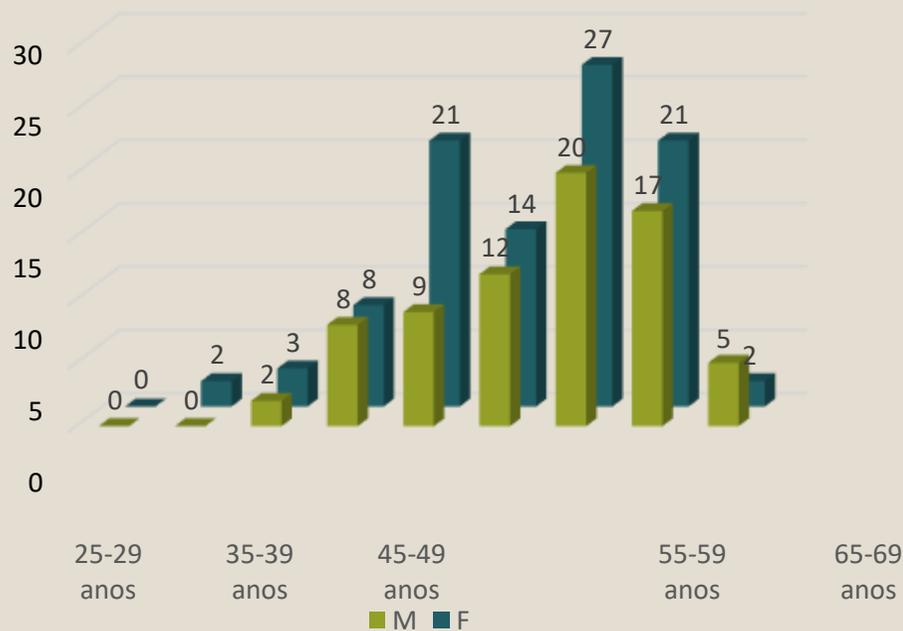
Distribuição de efetivos por sexo



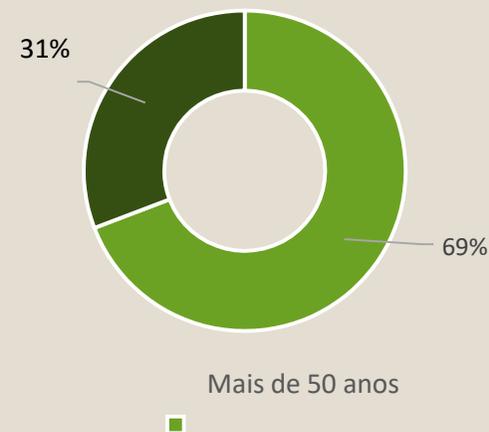
Um dos grandes desafios sociais é o envelhecimento da população, especialmente agravado nos territórios do interior, e como consequência dessa realidade, a CCDR Alentejo apresenta uma estrutura etária envelhecida, onde no universo dos trabalhadores da CCDR Alentejo (172), 119 tinham 50 ou mais anos de idade, o que representa uma taxa envelhecimento de 69%. Não tendo sido ainda possível implementar medidas de rejuvenescimento da organização, nomeadamente por via do recrutamento, esta tendência tem vindo a agravar-se nos últimos três anos.

Em anexo ao presente documento, poderá ser consultada uma análise mais detalhada dos recursos humanos da organização, constante no respetivo Balanço Social.

Efetivos por escalão etário



Taxa de envelhecimento dos trabalhadores



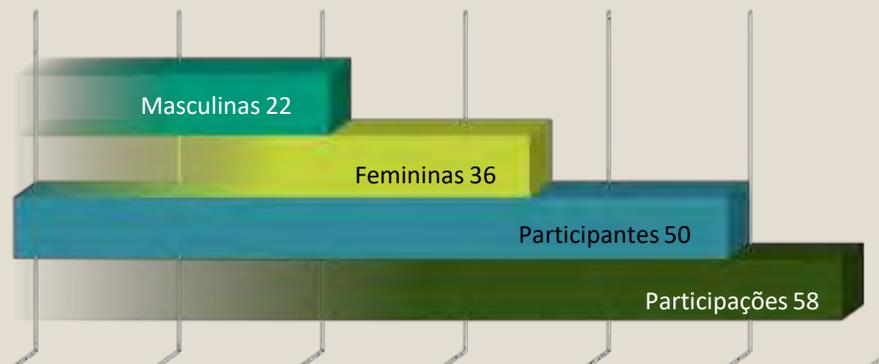
Formação Profissional

O diagnóstico de necessidades formativas elaborado para 2020, teve um carácter bienal e foi obtido na organização por questionário, com a participação de dirigentes e trabalhadores, o que permitiu identificar as necessidades de modernização administrativa e áreas de formações específicas, refletindo a articulação entre as necessidades de formação com os objetivos estratégicos da CCDR Alentejo, ao nível das respetivas Unidades Orgânicas.

O Plano atendeu igualmente a políticas de desenvolvimento dos Recursos Humanos, de Inovação e Modernização Administrativa, bem como a necessidades relativas a áreas estratégicas de formação.

O plano de formação delineado deu origem a uma candidatura a financiamento comunitário, apresentada ao Programa Operacional Alentejo 2020, que foi aprovada no segundo semestre de 2020, não tendo sido possível mobilizar neste ano todos os recursos necessários ao início da sua implementação.

Não obstante, em 2020, foi promovida e proporcionada a formação profissional identificada como necessária, ainda que não prevista no referido plano de formação. Assim, e conforme pode ser aferido no gráfico seguinte, em 2020 foi possível assegurar a participação de 50 trabalhadores em 22 ações de formação, consubstanciando-se em 58 participações na medida em que alguns trabalhadores participaram em mais do que uma ação.



Todas as ações de formação ministradas aos trabalhadores e dirigentes da CCDR Alentejo foram realizadas externamente, e em ano de pandemia quase todas as ações decorreram com recurso a suportes digitais, de forma remota (e-learning/on-line), salvo duas exceções em ocorreram presencialmente.

Em termos globais, os colaboradores da CCDR Alentejo receberam 773,50 horas de formação em 2020, o que representa um volume médio de formação por participante de cerca de 15 horas.

Apesar do ano marcado por condições excecionais devido à pandemia, que teve reflexo no decréscimo de participações em ações formativas comparativamente a anos anteriores, e não tendo sido possível implementar o Plano de Formação previsto, foi possível proporcionar aos colaboradores da CCDR Alentejo ações formativas com relevante interesse para o desenvolvimento das suas atividades laborais, e que representaram um encargo para a organização de aproximadamente 6.474 euros.

Carreira	F	M	Total de Horas em formação
Dirigentes Superiores	1	2	68
Dirigentes Intermédios	2	2	35
Técnicos Superiores	30	16	553,50
Assistentes Técnicos	1	0	9
Assistentes Operacionais	2	0	28
Informáticos	0	3	80
Total	36	22	773,50

1.2. Plano de Atividades

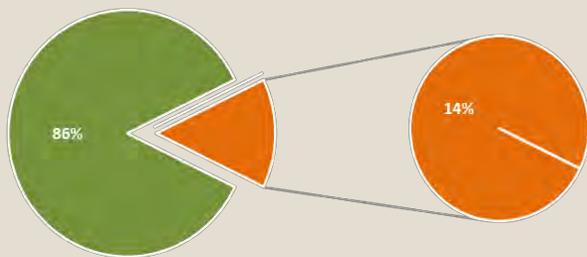
1.2.1. Execução Global do Plano de Atividades

O desempenho médio global da CCDR Alentejo em 2020, aferido em resultado da avaliação das atividades desenvolvidas de acordo com o previsto no Plano de Atividades, por parte de todas as Unidades Orgânicas, situou-se em 107,5%, resultado que se considera bastante positivo, reflexo da superação alcançada de forma generalizada, nas diversas atividades planeadas.

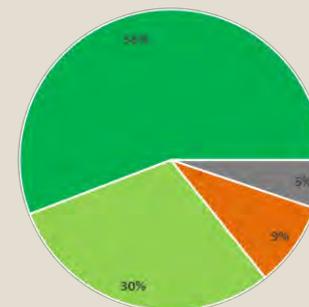
Esta avaliação é consentânea com os diversos indicadores de desempenho e avaliação, nomeadamente com a avaliação obtida no QUAR (112,7%) e com o nível de satisfação demonstrado pelos diversos stakeholders internos e externos, demonstrando que se trata de um desempenho consistente e sustentado nos valores de rigor, qualidade e foco nos resultados por parte de toda a organização.

Os resultados evidenciados no ano de 2020, foram fruto da execução de 86% das atividades planeadas, sendo que do total de 67 atividades previstas, 7 não foram atingidas e 4 não foram objeto de avaliação, por fatores que seguidamente serão evidenciados

Concretização das atividades previstas no Plano de Atividades



■ Concretizada ■ Não Concretizada

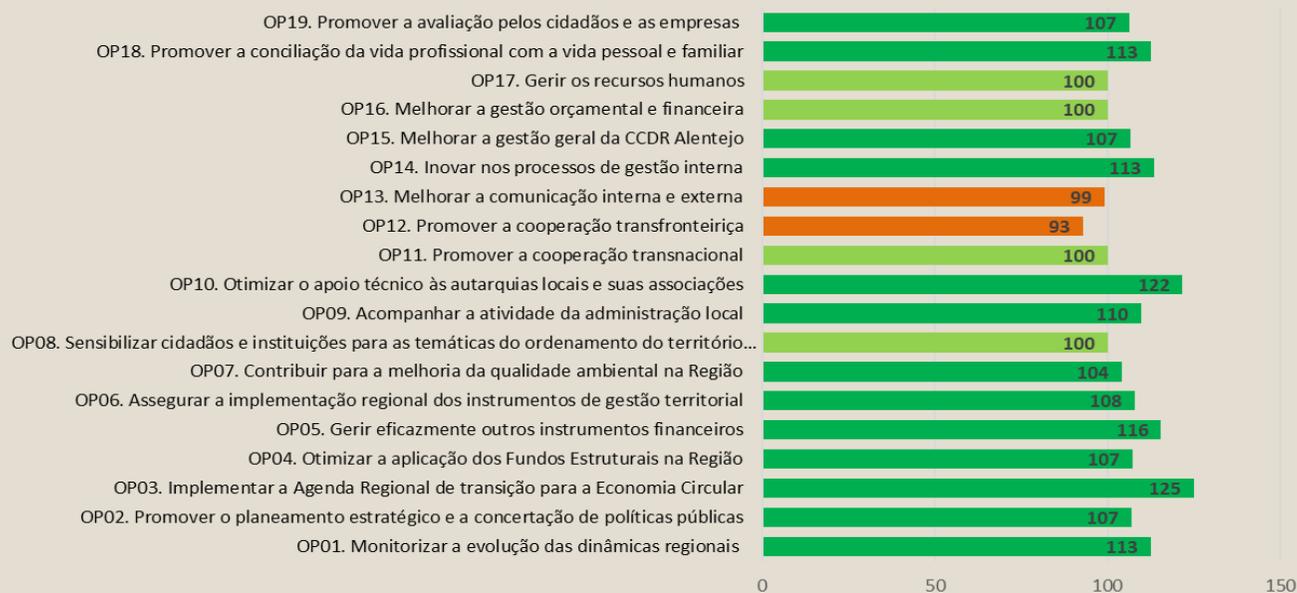


■ Não Avaliada ■ Não Atingida ■ Atingida ■ Superada

O apuramento do grau de concretização do Plano de Atividades, teve por base a mesma metodologia de aferição utilizada para o QUAR, sendo que todos os objetivos operacionais e respetivos indicadores previstos em QUAR, se encontram igualmente refletidos na matriz global de atividades desta CCDR, garantindo a perfeita articulação e coerência entre estes dois referenciais estratégicos.

Os objetivos operacionais traçados para 2020 foram, na sua maioria, cumpridos, excetuando-se apenas os objetivos relacionados com a comunicação interna e externa e com a cooperação transfronteiriça, que não conseguiram atingir as metas que foram traçadas para 2020, embora as atividades e indicadores que contribuem para a sua execução tenham registado níveis de realização bastante aproximados.

Índices de realização dos objetivos operacionais



Para os resultados obtidos em cada objetivo operacional, contribuíram as atividades desenvolvidas pelas diversas unidades orgânicas, conforme seguidamente se ilustra:

	OP01	OP02	OP03	OP04	OP05	OP06	OP07	OP08	OP09	OP10	OP11	OP12	OP13	OP14	OP15	OP16	OP17	OP18	OP19
A2020				✓															
DCI											✓	✓							
DSA			✓				✓	✓											
DSAJAL					✓		✓		✓	✓					✓				
DSCGAF														✓	✓	✓	✓	✓	✓
DSDR		✓	✓	✓		✓													
DSF						✓													
DSOT						✓													
GABCOM													✓						
GICS					✓														
OADR	✓																		
SSB						✓	✓												
SSL						✓	✓												
SSP						✓	✓												
UCIA																			

LEGENDA: N.º de atividades 0-4 5-8 9-12

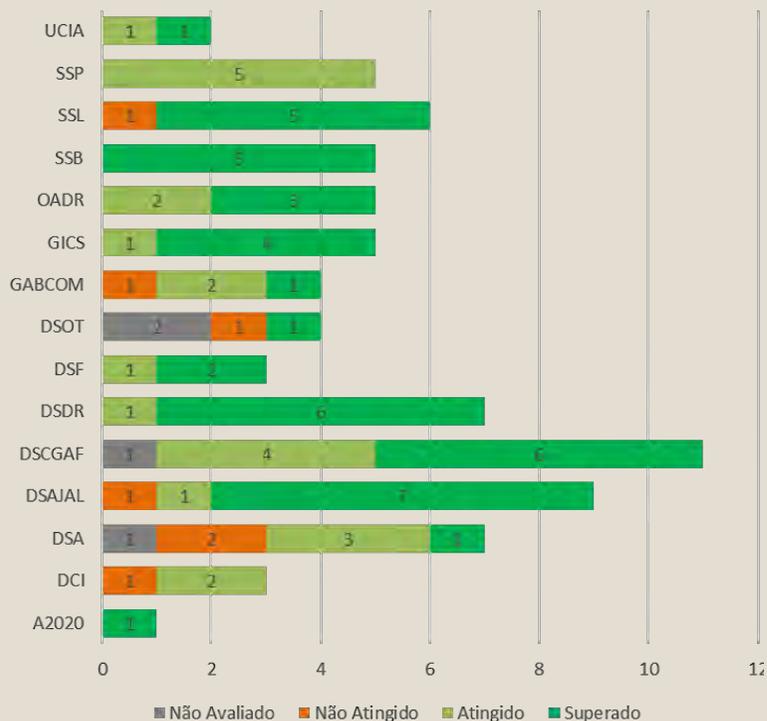
Em termos globais, apenas 7 atividades e 9 indicadores não foram atingidos no ano em avaliação, por motivos relacionados essencialmente com o impacto no funcionamento dos serviços e nos seus interlocutores, decorrente da situação pandémica e de confinamento obrigatório gerada pela COVID 19. Este mesmo motivo foi também um dos principais fundamentos para a decisão de não executar totalmente 4 atividades, bem como algumas outras iniciativas com reflexo na aferição de 15 indicadores, que não foram, portanto, objeto de avaliação.

A identificação das causas de incumprimento das metas relativamente às atividades que não foram atingidas, bem como a fundamentação para não execução de algumas atividades e indicadores será explicitada no capítulo relativo às medidas de reforço positivo.

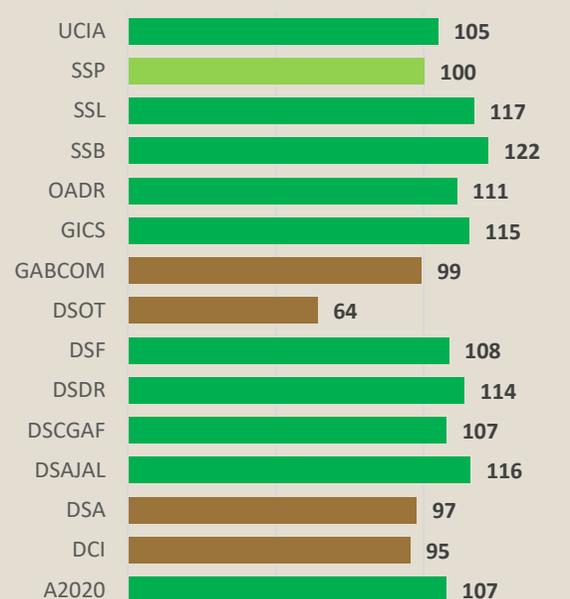
1.2.2. Síntese de realização das atividades por Unidade Orgânica

Analisando de forma mais desagregada os desempenhos das diversas Unidades Orgânicas que sustentam a avaliação global da CCDRALentejo, pode concluir-se que existe um grande equilíbrio, reforçando a conclusão de que a execução positiva é generalizada, atingindo em termos médios **107,5%**, não obstante os diversos constrangimentos que pontuaram de forma menos favorável algumas atividades, essencialmente relacionados com a situação pandémica e de emergência nacional que condicionou o país em 2020.

Desempenho das unidades orgânicas por atividades



Resultado Médio por Unidade Orgânica

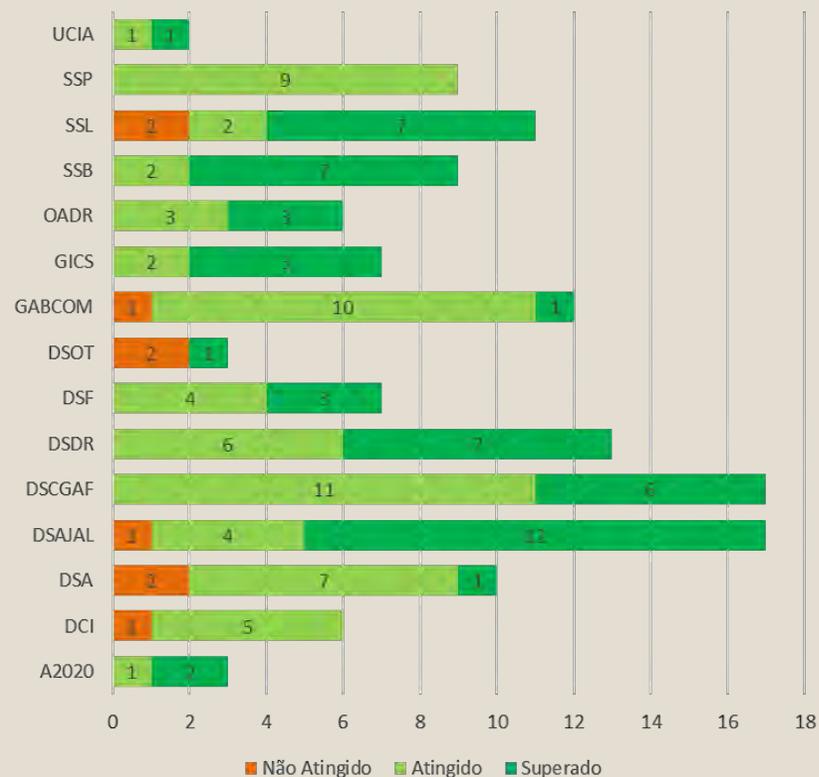


A análise de síntese dos diversos indicadores que contribuem para o desempenho das unidades orgânicas, permite-nos concluir-se que existem situações bastante díspares quanto ao volume de indicadores e ao seu grau de cumprimento, sobressaindo a situação dos serviços de carácter transversal, como a DSCGAF, a DSAJAL, o Gabinete de Comunicação (GABCOM) e os serviços sub-regionais, entre as unidades com mais instrumentos de aferição do seu desempenho.

Evidencia-se igualmente a fraca expressão dos indicadores não atingidos, sendo de evidenciar a situação particular da DSOT, que sofreu uma profunda reestruturação no último trimestre do ano, a que não foi alheia a dificuldade sentida em alcançar as metas traçadas para algumas das suas atividades.

Globalmente assistiu-se assim a um resultado bastante favorável, não obstante condicionantes e as profundas alterações ocorridas nos métodos de trabalho, fortemente impactantes na organização.

Desempenho das unidades orgânicas por indicador



Em Anexo encontram-se discriminadas as atividades desenvolvidas pelas unidades orgânicas em 2020

1.3. Apreciação dos Serviços Prestados

Em conformidade com o disposto no artigo 15º da Lei do SIADAP, a CCDD Alentejo dirigiu um inquérito aos seus stakeholders externos, tendo como objetivo conhecer o seu grau de satisfação, no quadro do seu processo de autoavaliação, relativamente à quantidade e qualidade dos serviços prestados.

Para o efeito, foram selecionadas, por amostragem, 1100 entidades, devidamente categorizadas, que se relacionaram com esta instituição durante o ano de 2020, nomeadamente, entidades da administração pública central (incluindo a regional desconcentrada), entidades da administração local, associações e outras entidades privadas sem fins lucrativos, fornecedores, empresas e cidadãos, e relativamente aos quais era conhecido o respetivo endereço eletrónico, de forma a garantir o envio do inquérito e a obtenção de respostas exclusivamente por via digital, garantindo-se a confidencialidade e o anonimato das respostas.

O inquérito encontra-se estruturado em torno das seguintes temáticas: i) imagem global da organização; ii) envolvimento e participação; iii) acessibilidade; e iv) produtos e serviços. A avaliação foi efetuada numa escala de graduação de 1 a 5, com as seguintes menções: 1 - “não satisfatório”; 2 - “a melhorar”; 3 – “satisfatório”; 4 – “bom”; e 5 – “excelente”.

O período de auscultação decorreu entre 27 de julho e 13 de agosto de 2021, tendo sido obtidas 196 respostas válidas, representando uma taxa de resposta de 18%, conforme a ficha técnica do inquérito:

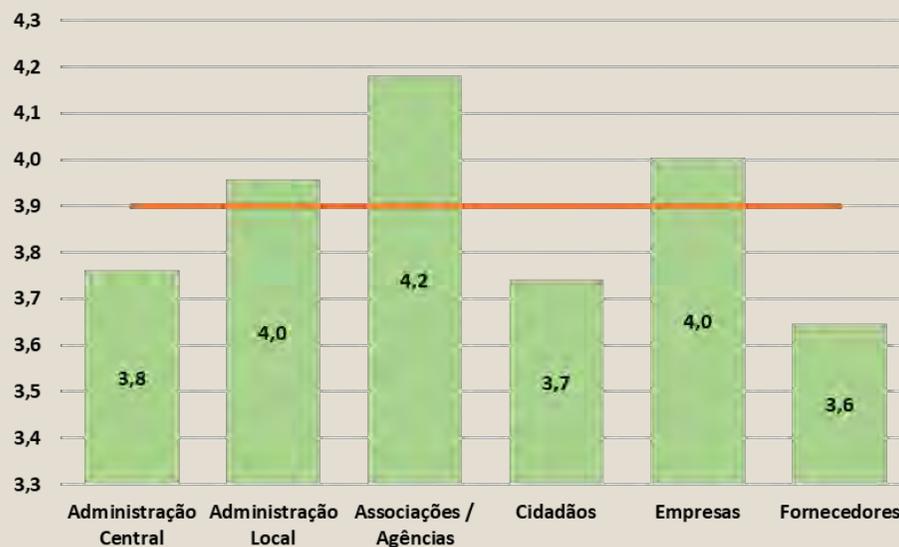
Categorias de Entidades	Amostra Selecionada (Nº entidades)	Respostas Obtidas (N.º)	Taxa Resposta
Administração Pública Central	256	39	15%
Administração Local	146	30	21%
Associações/Agências	147	37	25%
Cidadãos	243	38	16%
Empresas	276	49	18%
Fornecedores	32	3	9%
Total Geral	1100	196	18%

As categorias de entidades com maior representatividade no inquérito, foram os cidadãos e as empresas, refletindo igualmente o volume e a abrangência de interações existentes entre estas categorias e a CCDR Alentejo, sendo a sua participação bastante relevante neste processo de autoavaliação. Agregadamente, estas duas categorias foram responsáveis por cerca de 44% das respostas recebidas.

Para efeitos de análise qualitativa das respostas, foi utilizada a metodologia da média aritmética simples quer para as respostas obtidas em cada questão, quer para o apuramento da avaliação final.

O nível global de satisfação dos stakeholders de 3,9 pontos, que reflete uma tendência estável na apreciação efetuada, situada em torno dos 4 pontos, com ligeiras oscilações de cerca de uma décima nos últimos anos.

As entidades com uma apreciação mais favorável do desempenho da CCDR Alentejo são as associações e agências regionais, tal como as empresas e as entidades da administração local, com uma pontuação acima da média, sendo evidente a necessidade de melhorar o relacionamento e os processos com os cidadãos, os fornecedores e demais entidades da administração pública central cujas avaliações, apesar de positivas, ficaram aquém da média global.



Quanto aos fatores mais apreciados pelas entidades auscultadas, mantém-se a performance e mais valia do fator humano no desempenho global da CCDR Alentejo, já evidenciados em anos anteriores, desde logo no que se refere à “Cortesia dos colaboradores para com os utentes da CCDRA”, que registou a melhor pontuação média do inquérito, com 4,4 pontos, complementado com as demais questões relacionadas com o atendimento (pessoal, presencial, telefónico ou por email) que foram igualmente muito valorizadas.

Salienta-se ainda a melhoria da satisfação relativamente ao rigor e qualidade da informação prestada, bem como à satisfação global quanto ao desempenho do Programa Operacional Alentejo 2020, que melhoraram significativamente a sua recetividade nos inquiridos, face aos anos transatos.

ASPETOS MAIS VALORIZADOS PELOS STAKEHOLDERS	
Cortesia dos trabalhadores para com os utentes da CCDR Alentejo	4,4
Rigor e qualidade da informação prestada	4,1
Qualidade do atendimento (presencial, por email ou por telefone)	4,1
Satisfação global - Alentejo 2020	4,1

Ainda que com uma avaliação bastante satisfatória, superior a 3,6 pontos, foram identificadas algumas áreas para melhoria, por terem sido as menos valorizadas, nomeadamente ao nível da satisfação global com os serviços prestados em diversas áreas temáticas específicas, continuando igualmente a merecer uma menor apreciação a utilidade da informação disponível no site, fator que atendendo a maior necessidade de aceder remotamente à informação detém uma importância acrescida.

ASPETOS MENOS VALORIZADOS PELOS STAKEHOLDERS	
Satisfação global na áreas da Fiscalização	3,6
Satisfação global nas áreas do Ordenamento do Território e da Administração Local	3,7
Utilidade da informação disponível do site nas áreas da Fiscalização e da Cooperação Inter-regional	3,7

1.4. Audição de Dirigentes Intermédios e Trabalhadores

A CCDR Alentejo endereçou aos seus trabalhadores um questionário de satisfação tendo em vista aferir o seu grau de satisfação, o qual foi disponibilizado em suporte digital, através do endereço eletrónico de cada colaborador, sendo a recolha de respostas exclusivamente por via digital, com garantia da confidencialidade e do anonimato das respostas.

O inquérito manteve a estrutura base que tem sido utilizada em anos anteriores, mas foi objeto de atualização na sua terminologia e complementado pontualmente com algumas questões, de forma a possibilitar a auscultação a matérias novas, como a igualdade de género ou a perceção do contributo da organização para o desenvolvimento da sociedade. Ainda assim, possibilitará que se continue a assegurar uma análise comparativa na evolução histórica dos resultados obtidos.

O período de auscultação decorreu entre 23 de julho e 13 de agosto de 2021, tendo sido recebidas 107 respostas correspondendo a 62% face ao total de 172 inquéritos enviados registando um aumento do nível de participação relativamente aos anos transatos.

Categorias de Entidades	Universo	Respostas Obtidas (N.º)	Taxa Resposta
DIRIGENTES	30	18	60%
NÃO DIRIGENTES	142	89	63%
Total Geral	172	107	62%

O questionário integra 28 questões, agrupadas em torno das seguintes temáticas: i) avaliação da situação profissional; ii) avaliação do funcionamento do serviço/departamento; iii) avaliação da política de recursos humanos; iv) avaliação do envolvimento com a organização; e v) avaliação global da organização.

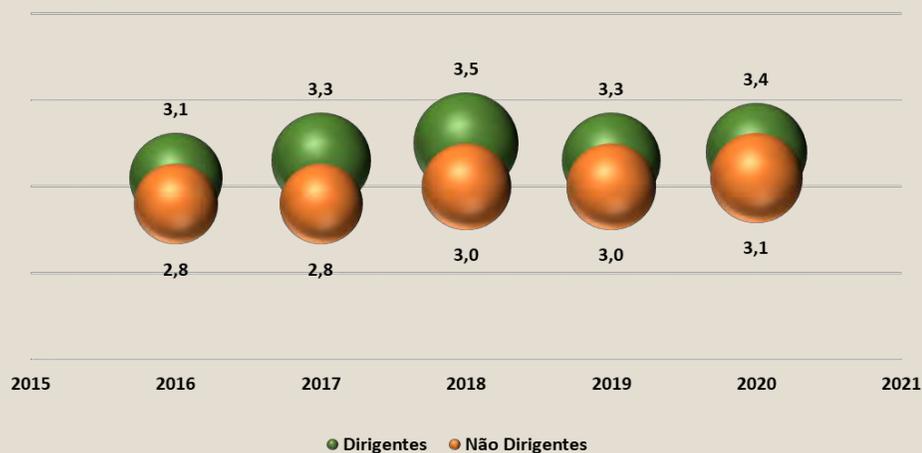
A avaliação foi efetuada numa escala de graduação de 1 a 5, com as seguintes menções: 1 - “Discordo totalmente”; 2, - “Discordo parcialmente”; 3 – “concordo”; 4 – “concordo muito”; e 5 – “concordo em absoluto”.

A avaliação média global é de 3,2, que se considera satisfatória, e representa um ligeiro incremento relativamente aos resultados obtidos nos anos anteriores, decorrendo de avaliações parcelares de 3,4 por parte do pessoal dirigente e de 3,1 pelos demais trabalhadores.

Uma análise mais pormenorizada das respostas obtidas, permite identificar que as temáticas avaliadas de forma mais favorável estão relacionadas com a avaliação do funcionamento da unidade orgânica em que estão integrados, sendo as questões relativas à avaliação da política de recursos humanos as que merecerem os níveis menores de satisfação.

As questões mais valorizadas pelo pessoal dirigente, com uma média de 4,1 pontos, reportam-se à satisfação das funções desempenhadas, à motivação para enfrentar novos desafios profissionais, e ao sentimento de que o trabalho desenvolvido pela organização contribui para o desenvolvimento da sociedade (questão introduzida pela primeira vez no corrente ano). O pessoal não dirigente, atribuiu uma pontuação máxima ao ambiente de trabalho saudável existente entre trabalhadores (3,9 pontos) e à existência de horários de trabalho que permitem a conciliação saudável da vida profissional com a vida pessoal (3,7 pontos). O aspeto menos pontuado em ambas as categorias de inquiridos revela a menor satisfação perante o sistema de avaliação organizacional e a recompensa de mérito (2,4 pontos).

A análise evolutiva da avaliação dos colaboradores da CCDR Alentejo, permite identificar uma tendência de melhoria nos últimos 4 anos, para ambas as categorias de inquiridos, conforme se evidencia na figura seguinte.



1.5. Comparação com o Desempenho de Serviços Idênticos

Sendo as CCDR entidades homogêneas entre si, foram adotados nos respetivos QUAR objetivos operacionais identificados pela tutela que permitirão proceder à comparação dos respetivos desempenhos, nos termos do artigo 16º da Lei do SIADAP, o que será concretizado pela SGPCM, não dispondo esta CCDR informação que lhe permita estabelecer análises comparativas quanto aos desempenhos das suas congéneres, na medida em que não têm sido desenvolvidos ações de benchmarking com outras entidades externas.

Adicionalmente, importa referir que CCDR Alentejo contempla, na sua estrutura orgânica três unidades homogêneas - os serviços sub-regionais de Beja, de Portalegre e do Litoral – que dispõem de competências e atribuições idênticas, partilhando grande parte das atividades que desenvolvem, pelo que foi possível efetuar uma análise comparativa dos respetivos desempenhos, que deverão no entanto ser ponderados em função dos respetivos fatores diferenciadores, designadamente a dimensão do território que abrangem, a estrutura de recursos humanos de que dispõem para corresponder às suas funções e ainda, no caso do Serviço Sub-regional do Litoral, as competências específicas acrescidas em matéria de gestão da rede da qualidade do ar.

Desempenho das Unidades Homogêneas da CCDR Alentejo

Avaliação das atividades desenvolvidas	SSP		SSB		SSL	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Atingidas	5	100	0	0	0	0
Não Atingidas	0	0	0	0	1	17
Superadas	0	0	5	100	5	83
Não avaliadas	0	0	0	0	0	0
TOTAL	5	100	5	100	6	100
Desempenho da UO	100%		143%		133%	
Desvio médio face à avaliação global da CCDR Alentejo	94%		134%		125%	

1.6. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI)

A CCDR Alentejo dispõe de uma Unidade de Controlo Interno e Auditoria, responsável pelo Sistema de Controlo Interno.

Esta unidade tem vindo progressivamente a implementar ações de auditoria interna, mediante a sua própria iniciativa ou com recurso a entidades externas, visando garantir a fiabilidade e transparência dos processos desenvolvidos na organização, constituindo-se, assim, como um elemento de grande importância na prevenção de incumprimentos ou outros riscos, e consequentemente num suporte fundamental de apoio à gestão.

Salienta-se que, em 2019, esta entidade procedeu à alteração do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas conjunto CCDR/Programa Operacional Regional ALENTEJO2020.

Em 2020, em virtude da situação pandémica provocada pela COVID 19 não foi possível proceder à realização de auditorias externas.

Apresenta-se seguidamente o inquérito ao sistema de controlo interno da CCD Alentejo, relativo ao ano de 2020.

Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI)

Questões	Resposta			Fundamentação/ Justificação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?	●			
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	●			
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	●			
1.4 Estão claramente definidas valores éticos e de integridade que regem o serviço?		●		
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	●			
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das Unidades Orgânicas?	●			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		●		
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	●			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			●	O ciclo de avaliação decorre entre 2019-2020
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?				29%
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	●			
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	●			
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	●			
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		●		
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidos e formalizados?	●			
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?		●		
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	●			
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	●			
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	●			
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1. Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	●			
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	●			
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	●			
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	●			
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	●			
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	●			
4.7 A segurança na troca de informação e software está garantida?	●			

Legenda: S – Sim; N – Não; ND – Não existe informação disponível que permita responder à questão de forma inequívoca.

1.7. Medidas de Reforço Positivo

Tendo em vista identificar as medidas a adotar pela CCDR Alentejo para ultrapassar os constrangimentos verificados nas atividades que não atingiram os resultados esperados, importa identificar essas mesmas atividades e apurar os respetivos fundamentos. Embora esses fundamentos decorram, em regra, de condicionantes externas à CCDR Alentejo, importa proceder à sua clara identificação de forma a acautelar situações futuras.

Globalmente, verificou-se que 7 atividades tiveram resultados aquém do previsto, resultado, essencialmente, da combinação de dois fatores de natureza distinta, sendo um deles estrutural, relativo à progressiva escassez de recursos humanos qualificados, e outra de natureza conjuntural, decorrente da pandemia de COVID19.

As atividades que não atingiram os resultados esperados são as que seguidamente se identificam:

UNIDADE ORGÂNICA	RESULTADO	DESIGNAÇÃO DA ATIVIDADE	FUNDAMENTAÇÃO
DCI	86	Dinamização das Eurorregiões EUROACE e EUROAAA	Adaptação ao teletrabalho. Poucos recursos humanos face às solicitações. Limitações às deslocações que impediram a realização das missões de verificação in situ no âmbito do POCTEP, bem como a realização de atividades programadas no âmbito das comunidades de trabalho EUROACE e EUROAAA.
DSA	93	Monitorização ambiental da qualidade do ar	Recursos humanos limitados na área da pós-avaliação prevista no regime de AIA e no acompanhamento da atividade dos SGRU. Necessidades de formação específica em áreas de atuação como emissões o ar ou na área de procedimentos administrativos recentes. Recursos informáticos desadequados para a prossecução das atividades correntes, na sequência da desmaterialização dos procedimentos administrativos. Impedimento da normal realização das tarefas inicialmente previstas, devido à prorrogação de prazos dos procedimentos. Dificuldade de aquisição de equipamentos ou impossibilidade de realização de eventos ou reuniões presenciais. A aplicação do regime de licenciamento único ambiental, com novas funcionalidades, trouxe dificuldades de tramitação e dúvidas relativamente aos prazos a cumprir, bem como à utilização das ferramentas.
	67	Acompanhamento dos SGRU	
DSAJAL	98	Acompanhamento da evolução financeira das autarquias locais	Procedimentos de trabalho à distância. Dificuldade de acesso às instalações da CCDR Alentejo onde se encontravam muitos dos processos. Inúmeras condicionantes externas motivadas pela pandemia, das quais se destaca o intenso fenómeno de alterações legislativas, nomeadamente num serviço como a DSAJAL, que auxilia os serviços da CCDR e as autarquias locais na sua interpretação.

UNIDADE ORGÂNICA	RESULTADO	DESIGNAÇÃO DA ATIVIDADE	FUNDAMENTAÇÃO
DSOT	40	Assegurar os procedimentos de revisão ou alteração dos PDM para incorporação dos princípios da Lei de bases gerais da política de solos, ordenamento do território e urbanismo até julho de 2020	Dificuldade na troca de experiências e de informações entre os diversos departamentos da CCDR Alentejo e entre departamentos e técnicos. Decisões sobre os mesmos processos de forma contraditória, face à desarticulação da informação. Diminuição de recursos humanos. Obstáculos à capacidade de resposta em especial as solicitações que, por lei, têm prazos de resposta diminutos. A não articulação entre os serviços da administração, incluindo outros departamentos ou instituições da administração pública trouxe alguns condicionalismos nas respostas às solicitações efetuadas.
GABCOM	89	Edição de documentos e conteúdos digitais	Menos recursos humanos no gabinete de artes gráficas traduziu-se em determinados períodos em algum atraso no cumprimento de prazos. Em aditamento a Covid19 também obrigou a cancelar inúmeros eventos, seminários, feiras, etc.
SSL	88	Exploração da rede de estações de monitorização da qualidade do ar	Escassos recursos humanos para dar cumprimento ao exigido controlo de qualidade do ar e dos dados produzidos nas estações de monitorização, que implica um acompanhamento contínuo por parte de quem a executa. O incumprimento relativamente à taxa de eficiência das estações de monitorização da qualidade do ar também depende de terceiros nomeadamente dos fornecedores. As dificuldades e constrangimentos de natureza externa, prenderam-se maioritariamente com os tempos de espera sempre que é necessária alguma reparação em equipamentos que contribuem para a eficiência das estações. Os fornecedores podem levar vários meses a disponibilizar o material solicitado.

Tendo por base os constrangimentos identificados pelos responsáveis das diversas unidades orgânicas, foram identificadas as seguintes medidas de reforço positivo:

1. QUESTÕES ORGANIZACIONAIS

- 1.1. Melhorar a articulação e complementaridade entre as diversas unidades orgânicas, na perspetiva de evolução para uma cultura de partilha de informação;
- 1.2. Melhorar a integração dos serviços sub-regionais nas atividades mais relevantes da CCDR Alentejo, nomeadamente ao nível do planeamento e gestão.
- 1.3. Melhorar o sistema de comunicação e troca de experiências e de informações entre os diversos departamentos da CCDR Alentejo, adotando procedimentos novos e mais criativos

2.RECURSOS HUMANOS

- 2.1. Reforçar as equipas em termos de recursos humanos, eventualmente com o simultâneo reforço da mobilidade interna, designadamente nas áreas de avaliação de impacte ambiental e pós-avaliação e da UCIA, onde se revela necessária a afetação de trabalhadores com dedicação exclusiva.
- 2.2. Promover a melhoria contínua das qualificações dos colaboradores, desenvolvendo ações de formação e capacitação nomeadamente que impliquem o uso de tecnologias de comunicação telemática e outras temáticas de interesse para as Unidades Orgânicas da CCDR Alentejo.
- 2.3. Reforçar as medidas de saúde e de segurança do trabalho.
- 2.4. Conciliar a vida profissional com a vida familiar dos colaboradores.
- 2.5. Melhorar as políticas de gestão de recursos humanos, designadamente as relacionadas com o reconhecimento do mérito, de forma a aumentar o nível de satisfação e motivação dos colaboradores.

3.RECURSOS MATERIAIS

- 3.1. Desenvolver um sistema de informação que agregue a informação das diferentes plataformas de registo das operações (ex: SIGPOA, SIIFSE, SGO).
- 3.2. Plano de modernização e capacitação da infraestrutura informática na componente dos sistemas de informação e equipamentos disponibilizados aos trabalhadores, potenciando a prática administrativa desmaterializada, nomeadamente em contexto de teletrabalho.
- 3.3. Informatizar totalmente os recursos humanos e financeiros, com soluções atualizadas, integradas e com grande potencial para uma gestão sistematicamente informada e prospetiva a médio prazo Colocação de écrans de projeção ou implementação de uma sinalética atualizada no edifício.

2. Obrigações de Prestação de informação

2.1. Publicidade Institucional

Nos termos dos artigos 10º e 11º da Resolução do Conselho de Ministros nº 47/2010, de 25 de junho, as entidades que integram a administração central devem incluir no seu relatório de atividades uma secção especificamente dedicada à informação sintética sobre as iniciativas de publicidade institucional realizadas.

Em conformidade com a referida disposição legal, no ano de 2020, as despesas com publicidade institucional ascenderam a valor de 28 226 euro e respeitam na sua totalidade a publicidade relacionada com o Programa Operacional Regional do Alentejo - Alentejo 2020, decorrentes da respetiva Estratégia de Comunicação, referentes à divulgação dos projetos aprovados por trimestre nos diversos órgãos de comunicação social do Alentejo.

2.2. Gestão Patrimonial

Dispõe o art.º 113-A do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, aditado pela Lei do Orçamento de Estado de 2011, que, ao nível do SIADAP, sejam fixados objetivos relacionados com o cumprimento das obrigações previstas no Programa de Gestão do Património Imobiliário (PGPI), designadamente o envio, até 30 de março de cada ano, para a Direcção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF), através das unidades de gestão patrimonial dos ministérios, do programa de avaliações dos imóveis a concretizar e das informações necessárias à regularização registral e matricial dos imóveis do domínio privado do Estado que estejam afetos aos organismos públicos. Deverá ainda ser remetida à DGTF, semestralmente, a informação acerca dos imóveis por regularizar e dos imóveis que foram regularizados no semestre anterior, bem como toda a informação necessária à inventariação dos imóveis, de acordo com o programa de inventariação dos bens imóveis do Estado e dos institutos públicos.

Nesta matéria, a CCDR Alentejo tem mantido contacto com a DGTF, no sentido de regularizar e definir a propriedade do património imobiliário que lhe está afeto, localizado nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém, pelo que o processo de devolução/entrega de 3 edifícios sem utilização, localizados nos concelhos de Sines e Santiago do Cacém, continuavam a 31/12/2021 pendentes de decisão daquela entidade.

2.3. Medidas de Modernização Administrativa

Em 2020 verificou-se um acréscimo de tarefas e responsabilidades, sobretudo decorrentes da gestão do teletrabalho, que implicaram alterações de procedimentos, para dar resposta aos desafios que se colocaram para assegurar as condições do trabalho remoto. Foram disponibilizadas novas ferramentas digitais, e atualizadas outras já existentes, e procedeu-se ainda à melhoria da infraestrutura de comunicações, o que foi essencial para assegurar o regular funcionamento da CCDR no modelo de teletrabalho praticamente generalizado durante alguns meses do ano.

Iniciou-se também a implementação do portal do trabalhador, uma ferramenta digital que ganhou maior relevância com a necessidade de acesso a informação e de contacto remoto entre os colaboradores e a Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral.

A gestão da CCDR Alentejo no âmbito dos recursos humanos e financeiros encontra-se praticamente toda informatizada, com soluções atualizadas, integradas e com grande potencial para uma gestão sistematicamente informada e prospetiva a médio prazo.

Estas aplicações permitem também descentralizar para os serviços da CCDR e para os trabalhadores um vasto conjunto de funcionalidades que ainda não estão a ser utilizadas em todo o seu potencial, com ganhos de eficácia e eficiência que se têm como muito relevantes, seja pela informação que disponibilizam de forma automática e sistemática, seja pela agilização de procedimentos que propiciam.

Sendo a digitalização dos processos e dos procedimentos uma agenda inequívoca da CCDR Alentejo, o que associado ao teletrabalho como uma realidade que veio para ficar, importa prosseguir o plano de modernização e capacitação da infraestrutura informática da CCDR, seja na componente dos sistemas de informação, seja nos equipamentos disponibilizados aos trabalhadores, seja na melhoria do sistema de comunicações.

Medidas implementadas em 2020

Áreas de Melhoria	Ações Desenvolvidas	Avaliação
Gestão e Desenvolvimento Organizacional	Medida 1 - Reforço do atendimento ao cidadão/empresas por via digital	Atividade com avaliação positiva que pode ainda vir a ser potenciada
	Medida 2 - Melhoria das condições de trabalho remoto	Iniciativa desenvolvida com impacto bastante positivo para o Colaborador e CCDR Alentejo
	Medida 3 - Implementação da 1ª fase do Portal do Trabalhador	Medida implementada em 2020 com bastante praticidade para os utilizadores

Medidas Previstas para 2021

As medidas de modernização administrativa que se propõem desenvolver, visam continuar os seus processos de inovação e modernização administrativa, de forma a posicionar-se de forma mais eficiente e eficaz na prestação dos seus serviços, utilizando as novas tecnologias de forma simples e “amigável” com o objetivo de aumentar a sua acessibilidade por parte dos seus destinatários.

Unidade Orgânica	Medidas de Modernização
ALENTEJO 2020	Simplificação de processos e procedimentos no âmbito da Gestão do ALENTEJO 2020
DSDR	Plataforma de Apoio ao Investimento (medida #143 SIMPLEX): T-INVEST
DSCGAF	Desenvolvimento de serviços digitais e desmaterialização
	Desenvolvimento de plataformas de suporte à gestão interna
	Desmaterialização da Conta de Gerência
DSIG	Coordenar a estruturação do projeto "Transporte a Pedido" e acompanhar a sua implementação
	Plataforma de Apoio ao Investimento – T-Invest
	Assegurar o apoio da tecnologia SIG no processo de coordenação pela CCDR Alentejo do projeto AURORAL

3. Proposta de Avaliação Final

3.1. Execução Global do Plano e Articulação com o Programa do Governo

O ano de 2020 foi pautado por um avanço tecnológico significativo na sua organização interna e nos métodos de trabalho, resultante, das já evidenciadas necessidades de adaptação ao novo modelo de trabalho remoto, imposto por força da situação de pandemia e dos sucessivos estados de emergência e de calamidade decretados no país.

A organização respondeu de forma exemplar a estes desafios, quer do ponto de vista da adaptação infraestrutural, técnica e tecnológica necessária, quer do ponto de vista da adaptabilidade de todos os seus efetivos, dirigentes e não dirigentes, aos novos modelos de trabalho, que conseguiram, ainda assim, assegurar com relativa normalidade a maioria dos compromissos responsabilidades, planos e projetos planeados para 2020.

Tal facto, pode ser confirmado pelos níveis de execução que foram sendo expostos ao longo do presente relatório, e que seguidamente se sintetizam:

- Execução integral dos objetivos e indicadores previstos no QUAR, que apresentou uma taxa de realização de 112,7%, concluindo-se, portanto pela sua superação.
- Os objetivos mais relevantes (01 e 05) foram ambos superados, com 114,7% e 106,5%, respetivamente.
- Superação em todos os parâmetros de aferição do QUAR: Eficácia - 114,7%; Eficiência - 115,4%; e Qualidade - 106,5%;
- Concretização de 86% de todas as atividades que integravam o Plano de Atividades de 2020, com uma taxa de realização de 106,5%;
- Apenas 7 atividades não foram atingidas e 4 ficaram prejudicadas por fatores externos que não possibilitaram a sua avaliação;
- Tal como já tinha sido demonstrado na elaboração do Plano de Atividades de 2020, existiu um forte alinhamento entre a matriz estratégica das atividades desenvolvidas pela CCDR Alentejo e as Grandes Opções e o Programa do Governo.

3.2. Menção Proposta pelo Dirigente Máximo do Serviço

Considerando o exposto no presente Relatório de Atividades, em que se demonstram os resultados alcançados com a execução do QUAR e do Plano de Atividades 2020, de acordo com os critérios fixados no nº 1 do artigo 18º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, **é proposta a atribuição da menção de desempenho “BOM”**, na medida em atingiu todos os objetivos que integram o QUAR, superando a maioria destes, incluindo os mais relevantes.

3.3. Conclusões Prospetivas e Plano de Melhoria a Implementar

A conclusão de um processo avaliativo deve culminar na identificação de ações corretivas, face aos resultados menos satisfatórios e às propostas e recomendações que decorrem dos processos de auscultação interna e externa desenvolvidos, numa lógica de melhoria contínua.

Assim, e tendo presente que os resultados obtidos em 2020 foram bastante satisfatórios, mas que não foram isentos de constrangimentos ou que poderão ser obtidos de forma mais eficiente, os constrangimentos sentidos e os contributos recebidos deverão constituir-se como os motores do processo de melhoria a implementar em 2021, visando a melhoria generalizada do desempenho da CCDR Alentejo, não só em termos da qualidade e quantidade dos serviços prestados, mas também ao nível dos indicadores de eficiência dos recursos utilizados para o efeito, e promovendo um melhor nível de satisfação de todas as partes envolvidas.

Desta forma, o plano de melhorias identificado encontra-se em consonância com as medidas de reforço positivo, já enunciadas no presente relatório, e aponta para as seguintes prioridades:

A nível interno/organizacional:

- 1.1 Melhorar a articulação e complementaridade entre as diversas unidades orgânicas, reforçando a cultura de partilha de informação interna e de maior envolvimento das diversas unidades orgânicas nas atividades mais relevantes da CCDR Alentejo, nomeadamente ao nível do planeamento e gestão.
- 1.2 Reforçar os mecanismos de rotatividade e/ou segregação de funções, nomeadamente no âmbito das equipas afetas a execução dos programas de financiamento e na área administrativa e financeira da CCDR.
- 1.3 Reforçar e rejuvenescer os recursos humanos e continuar a promover a melhoria contínua das suas qualificações, nomeadamente nas áreas operacionais identificadas como carenciadas.
- 1.4 Melhorar as políticas de gestão de recursos humanos, designadamente as relacionadas com o reconhecimento do mérito, de forma a aumentar o nível de satisfação e motivação dos colaboradores.
- 1.5 Continuar o esforço de atualização do hardware e software/sistemas de informação visando a maior eficiência na tramitação dos processos, impulsionado a melhoria do desempenho do serviço prestado pela CCDRA.

A nível externo/operacional:

- 1.6 Assegurar a participação da CCDR Alentejo em Programas e Associações europeias a que pertence por posicionamento territorial ou por escolha estratégica;
- 1.7 Reforçar os níveis de envolvimento dos stakeholders externos nos processos em curso, nomeadamente ao nível do planeamento regional
- 1.8 Reforçar os mecanismos de comunicação interna e externa, melhorando a informação disponível no site, e diversificando e inovando nos canais de comunicação.
- 1.9 Aprofundar a disponibilização de serviços on-line, facilitar a acessibilidade dos cidadãos e das empresas aos serviços prestados.



ANEXOS

ANEXO 1: Atividades desenvolvidas por unidade orgânica

ANEXO 2: QUAR

ANEXO 3: Balanço Social 2020

ANEXO 4: Relatório de Formação 2020

ANEXO 5: Relatório do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas 2020



ANEXO 1: Atividades desenvolvidas por unidade orgânica



Programa Operacional Regional do Alentejo – ALENTEJO 2020

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
A2020	016	Desempenho do ALENTEJO 2020 - Programa Operacional Regional do Alentejo	Taxa de Compromisso do Programa Operacional	109	Superado	107	Superado
			Taxa de Execução da Meta N+3	112	Superado		
			Taxa de execução do Programa Operacional	100	Atingido		



Direção de Serviços de Ambiente

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
DSA	011	Implementação da Agenda regional de Transição para a Economia Circular	Taxa de Implementação da Agenda Regional	125	Superado	125	Superado
	013	Sensibilização de instituições e cidadãos para as temáticas do Ambiente	Ações realizadas	100	Atingido	100	Atingido
	035	Gestão de processos de avaliação de impacte ambiental e de incidências ambientais de projetos	Taxa de pós-avaliação de projetos pecuários e agrícolas	100	Atingido	100	Atingido
			Taxa de acompanhamento de processos de AIA e Ainca	100	Atingido		
			Taxa de antecipação da decisão final (95% do prazo)	100	Atingido		
	036	Gestão de processos de licenciamento de atividades económicas	Taxa de licenciamento de OGR	100	Atingido	100	Atingido
			Taxa de participação em processos externos com resposta em 90% do prazo legal	100	Atingido		
			Taxa de análise de relatórios recebidos no ano (PCIP, pedreiras, emissões para a atmosfera, ruído)	100	Atingido		
037	Monitorização ambiental da qualidade do ar	Taxa de eficiência das estações de monitorização de qualidade do ar	93	Não Atingido	93	Não Atingido	
038	Acompanhamento dos SGRU	Propostas de atuação para fiscalização	67	Não Atingido	67	Não Atingido	



Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
DSAJAL	014	Acompanhamento da evolução financeira das autarquias locais	Prazo de elaboração do Relatório Municípios da Região Alentejo - Relatório de Execução Financeira - 2019	96	Não Atingido	98	Não Atingido
			Volume de informação tratada (freguesias)	100	Atingido		
	015	Validação da informação inserta na plataforma SIIAL/SISAL ou equivalente e a constante nos documentos contabilístico, a contar de 01 de abril. Validação da documentação relativa ao Fundo Social	Prazo de execução do SIIAL/ SISAL ou equivalente	118	Superado	122	Superado
			Grau de Validação dos Processos do Fundo Social Municipal	125	Superado		
	018	Cooperação técnica e financeira entre a Administração Central, Autarquias Locais e suas associações e Particulares	Grau de execução	116	Superado	117	Superado
			Prazo de execução do relatório regional de acompanhamento da cooperação financeira	121	Superado		
	040	Instrução de processos de contraordenação ambiental	Instauração de processos de contraordenação	100	Atingido	100	Atingido
			Incremento de decisões de processos	100	Atingido		
	041	Divulgação de informação relevante para a administração local	Divulgação de informação no site da CCDR ou por outro meio	120	Superado	123	Superado
			Contributos para o Boletim Trimestral da CCDR	125	Superado		
	042	Acompanhar a implementação quer do POCAL, quer do Sistema de Normalização Contabilística - Administrações Públicas (SNC-AP)	Grau de execução	125	Superado	125	Superado
	043	Apoio técnico às autarquias locais e suas associações	Porcentagem de pedidos de parecer despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados no ano	115	Superado	118	Superado
			Índice de respostas aos pedidos de apoio jurídico por via telefónica	125	Superado		
	044	Iniciativas de descentralização e de capacitação da Administração Local e entidades particulares	Iniciativas concretizadas	118	Superado	121	Superado
			Ações de esclarecimento às autarquias locais	125	Superado		
	055	Apoio jurídico aos serviços da CCDR Alentejo	Índice de respostas	124	Superado	117	Superado
Ações internas de esclarecimento de temas jurídicos			100	Atingido			



Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
DSCGAF	052	Reforço do atendimento ao cidadão/empresas por via digital	Prazo para disponibilizar ferramenta de atendimento	125	Superado	125	Superado
	053	Melhoria das condições de trabalho remoto	Prazo para melhorar as condições em termos de infraestruturas de comunicação para o trabalho remoto	100	Atingido	100	Atingido
	054	Implementação da 1ª fase do Portal do Trabalhador	Prazo para disponibilização interna	115	Superado	115	Superado
	056	Prestação de apoio técnico aos utilizadores	Nível de disponibilidade dos servidores internos e websites	100	Atingido	108	Superado
			Taxa de atualização dos conteúdos do site da CCDR Alentejo, conforme prazos indicados	125	Superado		
	057	Garantir a manutenção, funcionamento e adequabilidade dos sistemas e das aplicações	Prazo para disponibilização da nova versão do SGD	100	Atingido	100	Atingido
			Índice de solução de problemas	100	Atingido		
	059	Assegurar de forma eficaz e eficiente os serviços gerais essenciais ao funcionamento do serviço	Índice de relatórios mensais sobre os serviços de higiene, limpeza e segurança efetuados nos primeiros 8 dias uteis do mês seguinte	100	Atingido	108	Superado
			Índice de resposta às necessidades gerais de manutenção das instalações e de apoio geral aos serviços	100	Atingido		
			Relatório mensal da gestão da frota efetuado nos primeiros 5 dias uteis do mês seguinte	115	Superado		
	062	Otimizar a gestão dos recursos financeiros	Índice de pagamento de faturas a 30 dias	100	Atingido	100	Atingido
			Índice de documentos síntese mensal elaborados nos primeiros 5 dias úteis do mês seguinte	100	Atingido		
	063	Gerir os recursos humanos	Promover a melhoria das competências profissionais dos trabalhadores da CCDR Alentejo nas áreas da informática e dos sistemas de informação	100	Atingido	100	Atingido
	064	Promover uma gestão de recursos humanos que concilie a vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores e a sua segurança e saúde no trabalho	Taxa de trabalhadores que praticam horário especial, adaptado às necessidades pessoais e da vida familiar	100	Atingido	113	Superado
Prazo para avaliação clínica dos trabalhadores			125	Superado			
065	Promover a avaliação pelos cidadãos e pelas empresas da oportunidade e qualidade dos serviços prestados e do atendimento	Prazo para implementação de inquérito	113	Superado	107	Superado	
		Prazo para apresentação de propostas de melhoria	100	Atingido			

Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
DSDR	008	Sistematização, tratamento e disponibilização de informação relevante para o desenvolvimento regional	Prazo para elaboração de conteúdos de análise trimestral da evolução de variáveis regionais	100	Atingido	100	Atingido
			Taxa de atualização trimestral da base de dados da UO	100	Atingido		
			Assegurar o capítulo do Boletim referente à conjuntura regional nos prazos fixados	100	Atingido		
	009	Dinamização e acompanhamento de projetos de interesse para a Região	Índice de respostas emitidas nos prazos fixados	118	Superado	117	Superado
			Promoção de ações de articulação entre parceiros	117	Superado		
	010	Participação no Grupo de Trabalho para a preparação da Estratégia Regional e do ciclo de programação dos Fundos Comunitários para 2021-2027	Índice de participação nas reuniões do Grupo de Trabalho em que a DS está envolvida	115	Superado	106	Superado
			Índice de respostas emitidas nos prazos fixados	100	Atingido		
	012	Participação em grupos de trabalho que desenvolvam ações transversais que visem a evolução de uma economia linear para uma economia progressivamente mais circular	Índice de reuniões que visem assegurar a contribuição para o aprofundamento e acompanhamento da implementação dos projetos que visem a transição para uma economia circular	125	Superado	125	Superado
	017	Apreciação de candidaturas aos Sistemas de Incentivos ao Portugal 2020	Prazo para atualização do quadro global de acompanhamento	100	Atingido	109	Superado
			Índice de apreciações do mérito regional nos prazos fixados internamente	123	Superado		
			Índice de pareceres sobre enquadramento na EREI emitidos no prazo de 10 dias uteis	100	Atingido		
	024	Elaboração de pareceres sobre estudos, planos e programas no âmbito do ordenamento do território	Índice de pareceres emitidos nos prazos fixados internamente	118	Superado	118	Superado
025	Elaboração de Pareceres sobre estudos de impacto ambiental	Índice de pareceres emitidos nos prazos fixados internamente	120	Superado	120	Superado	



Direção de Serviços de Fiscalização

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
DSF	026	Cumprimento do Plano Nacional de Fiscalização e inspeção 2019	Ações realizadas	100	Atingido	103	Superado
			Taxa de atualização da informação na plataforma do PNFIA	125	Superado		
	027	Fiscalização em matéria de ambiente/ordenamento do território na sequência de reclamações/denúncias recebidas	Taxa de verificação no local na sequência de reclamações/denúncias recebidas em matéria de ambiente/ordenamento do território	125	Superado	123	Superado
			Índice de proposta aos reclamantes num prazo de 30 dias	125	Superado		
			Prazo para elaboração do relatório regional (2019)	100	Atingido		
	028	Fiscalização de procedimentos de controlo prévio do RJREN	Verificação das ações inseridas em REN	100	Atingido	100	Atingido
			Prazo para elaboração de relatório regional (2019)	100	Atingido		



Direção de Serviços de Ordenamento do Território

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
DSOT	029	Gestão e acompanhamento das delimitações da Reserva Ecológica Nacional ao abrigo das Orientações Estratégicas Nacionais e Regionais	Processos concluídos	65	Não Atingido	163	Superado
	029	Gestão e acompanhamento das delimitações da Reserva Ecológica Nacional ao abrigo das Orientações Estratégicas Nacionais e Regionais	Número de publicações face aos processos já concluídos	250	Superado		
	031	Assegurar os procedimento de revisão ou alteração dos PDM para incorporação dos princípios da Lei de bases gerais da política de solos, ordenamento do território e urbanismo até julho de 2020	% de planos revistos ou alterados	40	Não Atingido	40	Não Atingido



Gabinete de Comunicação

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
GABCOM	048	Apoio à realização de eventos	Organização de reuniões e eventos	100	Atingido	108	Superado
			Taxa de cumprimento do prazo na execução dos trabalhos de conceção gráfica	115	Superado		
	049	Edição de documentos e conteúdos digitais	Edição do Boletim Alentejo Hoje - Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional	75	Não Atingido	89	Não Atingido
			Edição de Newsletter do Alentejo 2020	100	Atingido		
			Índice de edições diárias de revista de imprensa	100	Atingido		
	050	Ações de Informação e divulgação de conteúdos relevantes para o Alentejo	Ações de Publicidade institucional no âmbito do Alentejo 2020	100	Atingido	100	Atingido
			Ações de publicidade institucional no âmbito da gestão do INTERREG	100	Atingido		
			Elaboração de notas informativas para os órgãos de comunicação social	100	Atingido		
			Notícias publicadas na Comunicação Social	100	Atingido		
	051	Actualização dos Website	Visitantes do Website da CCDR Alentejo	100	Atingido	100	Atingido
			Visitantes do Website do ALENTEJO 2020 e redes sociais	100	Atingido		
			Índice de atualizações da INTRANET efetuadas no prazo de 2 dias	100	Atingido		



Grupo de Incentivos à Comunicação Social

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
GICS	019	Regime de Incentivo do Estado à comunicação social	Nº de ações realizadas	100	Atingido	100	Atingido
	020	Regime de Incentivos do Estado à comunicação social Incentivos Diretos	Ações de fiscalização realizadas	100	Atingido	116	Superado
			Prazo de análise de candidaturas	123	Superado		
			Taxa de análise dos pedidos de pagamento	120	Superado		
	021	Regime de Incentivos do Estado à leitura de publicações periódicas - Porte pago	Grau de execução do programa de financiamento	120	Superado	120	Superado
	022	Relatório anual de execução dos regimes de incentivos do Estado à comunicação social	Prazo para a elaboração do Relatório	120	Superado	120	Superado
	023	Georreferenciação dos Órgãos de Comunicação Social	Grau de execução	120	Superado	120	Superado



Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
OADR	002	Análise e reflexão estratégica sobre o desenvolvimento económico, social e territorial da Região do Alentejo	Documentos elaborados	100	Atingido	100	Atingido
	003	Análise evolutiva da aplicação dos Fundos europeus na Região do Alentejo, no âmbito do Alentejo 2020 e do Portugal 2020	Prazo de elaboração de relatório anual	125	Superado	105	Superado
			Monitorizar a evolução das dinâmicas regionais no âmbito do desenvolvimento económico, social, ambiental e territorial	100	Atingido		
	004	Análise crítica e sistematização da informação relevante para o acompanhamento dos instrumentos territoriais, no âmbito do Alentejo 2020	Prazo após solicitação/informação	100	Atingido	100	Atingido
	005	Monitorização Estratégica da EREI - Estratégia Regional de Especialização Inteligente do Alentejo	Prazo de elaboração	125	Superado	125	Superado
006	Colaboração nos trabalhos de preparação dos documentos estratégicos regionais para o próximo período de programação	Índice de participações	125	Superado	125	Superado	



Serviço Sub-regional de Beja

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
SSB	026	Cumprimento do Plano Nacional de Fiscalização e inspeção 2020	Taxa de ações realizadas	125	Superado	125	Superado
	028	Fiscalização de procedimentos de controlo prévio do RJREN	Verificação das ações inseridas em REN	125	Superado	120	Superado
			Prazo para elaboração de relatório regional (2019)	100	Atingido		
	032	Gestão do regime jurídico da restrição de utilidade pública REN	Taxa de pareceres emitidos	125	Superado	118	Superado
			Elaboração de relatório sub-regional sobre os resultados da atividade em 2019	100	Atingido		
	033	Fiscalização em matéria de ambiente/ordenamento do território na sequência de reclamações/denúncias recebidas	Taxa de verificações no local na sequência de reclamações/denúncias recebidas em matéria de ambiente/ordenamento do território	125	Superado	125	Superado
			Índice de resposta aos reclamantes num prazo de 30 dias	125	Superado		
	034	Apoio técnico em matéria de gestão e aplicação de instrumentos de ordenamento do território	Índice de atendimentos	125	Superado	121	Superado
			Índice de pareceres emitidos	117	Superado		

Serviço Sub-regional do Litoral

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
SSL	026	Cumprimento do Plano Nacional de Fiscalização e inspeção 2020	Taxa de ações realizadas	125	Superado	125	Superado
	028	Fiscalização de procedimentos de controlo prévio do RJREN	Verificação das ações inseridas em REN	125	Superado	120	Superado
			Prazo para elaboração de relatório regional (2019)	100	Atingido		
	032	Gestão do regime jurídico da restrição de utilidade pública REN	Taxa de pareceres emitidos	125	Superado	118	Superado
			Elaboração de relatório sub-regional sobre os resultados da atividade em 2019	100	Atingido		
	033	Fiscalização em matéria de ambiente/ordenamento do território na sequência de reclamações/denúncias recebidas	Taxa de verificações no local na sequência de reclamações/denúncias recebidas em matéria de ambiente/ordenamento do território	125	Superado	125	Superado
			Índice de resposta aos reclamantes num prazo de 30 dias	125	Superado		
	034	Apoio técnico em matéria de gestão e aplicação de instrumentos de ordenamento do território	Índice de atendimentos	125	Superado	125	Superado
			Índice de pareceres emitidos	125	Superado		
	039	Exploração da rede de estações de monitorização da qualidade do ar	Taxa de eficiência das estações fixas	88	Não Atingido	88	Não Atingido
			Taxa de eficiência da estação móvel	88	Não Atingido		



Serviço Sub-regional de Portalegre

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
SSP	026	Cumprimento do Plano Nacional de Fiscalização e inspeção 2020	Taxa de ações realizadas	100	Atingido	100	Atingido
	028	Fiscalização de procedimentos de controlo prévio do RJREN	Verificação das ações inseridas em REN	100	Atingido	100	Atingido
			Prazo para elaboração de relatório regional (2019)	100	Atingido		
	032	Gestão do regime jurídico da restrição de utilidade pública REN	Taxa de pareceres emitidos	100	Atingido	100	Atingido
			Elaboração de relatório sub-regional sobre os resultados da atividade em 2019	100	Atingido		
	033	Fiscalização em matéria de ambiente/ordenamento do território na sequência de reclamações/denúncias recebidas	Taxa de verificações no local na sequência de reclamações/denúncias recebidas em matéria de ambiente/ordenamento do território	100	Atingido	100	Atingido
			Índice de resposta aos reclamantes num prazo de 30 dias	100	Atingido		
	034	Apoio técnico em matéria de gestão e aplicação de instrumentos de ordenamento do território	Índice de atendimentos	100	Atingido	100	Atingido
			Índice de pareceres emitidos	100	Atingido		



Unidade de Controlo Interno e Auditoria

Unidade	Código Atividade	Designação da Atividade	Indicador	Taxa de realização Indicador	Grau execução Indicador	Taxa de realização Atividade	Grau execução Atividade
UCIA	060	Realizar o Relatório de monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de de Corrupção e Infração conexas conjunto CCDR/Programa Operacional Regional Alentejo 2020 relativo ao de 2019	Prazo para o envio do relatório de monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infração conexas	109	Superado	109	Superado
	061	Monitorizar o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas conjunto CCDR/Programa Operacional Regional ALENTEJO2020	Prazo para o envio das fichas de monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de de Corrupção e Infração conexas	100	Atingido	100	Atingido



ANEXO 2: QUAR

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2020

Ministério da Coesão Territorial

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo

MISSÃO: Executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades, assim como o planeamento estratégico regional e o apoio às autarquias locais e suas associações, num quadro de sustentabilidade e de otimização dos recursos disponíveis, para o que a gestão de fundos estruturais é um contributo decisivo.
Executar a política de incentivos do Estado à comunicação social, ao nível da respetiva área geográfica de atuação, nos termos da lei.

Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2020	TAXA REALIZAÇÃO
OE01. Dinamizar ao nível regional as políticas de desenvolvimento nos domínios económico, social, ambiental e territorial		
OE02. Otimizar a aplicação dos fundos comunitários e de outro investimento público atribuído à região		
OE03. Contribuir para a gestão adequada do território, designadamente nos domínios do ambiente e do ordenamento do território, no quadro dos planos e programas nacionais e regionais aprovados		
OE04. Promover a cooperação e o apoio técnico às autarquias locais e suas associações		
OE05. Dinamizar a cooperação interinstitucional no contexto nacional e internacional		
OE06. Melhorar o desempenho organizacional e o seu reconhecimento junto dos stakeholders internos e externos		

Objectivos Operacionais

Eficácia

Peso: 25.0

01. Promover a utilização de horários flexíveis e modalidades de organização de trabalho que garantam a segurança e saúde no trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (LOE 2020, art.º 25.º, nº 1, a) Peso: 100.0

INDICADORES	2018	2019	META 2020	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Trabalhadores que praticam horário especial, adaptado às necessidades pessoais e da vida familiar			130.00	20.00	177.00	50	145.0	100.0	Atingiu
Prazo para avaliação clínica dos trabalhadores			356.00	30.00	300.00	50	290.0	129.5	Superou

Eficiência

Peso: 50.0

02. Implementar a Agenda Regional de Transição para a Economia Circular Peso: 20.0

INDICADORES	2018	2019	META 2020	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Índice de reuniões que visem assegurar a contribuição para o aprofundamento e acompanhamento da implementação dos projetos que visem a transição para uma economia circular			75.00	5.00	100.00	100	100.0	125.0	Superou

03. Otimizar a aplicação dos Fundos estruturais na Região Peso: 50.0

INDICADORES	2018	2019	META 2020	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de Execução da Meta N+3			100.00	.00	125.00	100	112.0	112.0	Superou

04. Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações Peso: 30.0

INDICADORES	2018	2019	META 2020	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Percentagem de pedidos de parecer despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados no ano			68.00	8.00	85.00	100	78.0	114.7	Superou

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais

Qualidade

Peso: 25.0

05. Promover a avaliação pelos cidadãos e as empresas da oportunidade e qualidade dos serviços prestados e do atendimento (LOE 2020, art.º 25.º, nº 1, c)

Peso: 100.0

INDICADORES	2018	2019	META 2020	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Prazo para implementação de inquérito (dias)			270.00	20.00	220.00	50	244.0	113.0	Superou
Prazo para apresentação de propostas de melhoria (dias)			300.00	20.00	250.00	50	320.0	100.0	Atingiu

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	200.0	160.0	40.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	368.0	1116.0	748.0
Técnico Superior *	12.0	1272.0	352.0	920.0
Coordenador Técnico *	9.0	9.0	9.0	.0
Assistente Técnico *	8.0	392.0	328.0	64.0
Assistente Operacional *	5.0	40.0	35.0	5.0
		2281.0	2000.0	

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2019	31/12/2020
177	172

Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	4314533	3707449	607084
Despesas c/Pessoal	3898893	3408330	490563
Aquisições de Bens e Serviços	352028	235507	116521
Outras Despesas Correntes	63612	63612	
Despesas Restantes			
PIDDAC	4774119	3262477	1511642
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	9088652	6969926	

NOTA EXPLICATIVA

OS OBJETIVOS MAIS RELEVANTES SÃO OS SEGUINTEs:

01- Promover a utilização de horários flexíveis e modalidades de organização de trabalho que garantam a segurança e saúde no trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (LOE 2020, art.º 25.º, nº 1, a))

05 - Promover a avaliação pelos cidadãos e as empresas da oportunidade e qualidade dos serviços prestados e do atendimento (LOE 2020, art.º 25.º, nº 1, c))

Quadro de Avaliação e Responsabilização

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	28.5	Superou
01. Promover a utilização de horários flexíveis e modalidades de organização de trabalho que garantam a segurança e saúde no trabalho e a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar (LOE 2020, art.º 25.º, nº 1, a)	114.7	Superou
Eficiência	57.5	Superou
02. Implementar a Agenda Regional de Transição para a Economia Circular	25.0	Superou
03. Otimizar a aplicação dos Fundos estruturais na Região	56.0	Superou
04. Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	34.4	Superou
Qualidade	26.5	Superou
05. Promover a avaliação pelos cidadãos e as empresas da oportunidade e qualidade dos serviços prestados e do atendimento (LOE 2020, art.º 25.º, nº 1, c)	106.5	Superou

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
112.7	
112.7	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
Trabalhadores que praticam horário especial, adaptado às necessidades pessoais e da vida familiar	O valor crítico corresponde ao número de trabalhadores em funções a 01/01/2020
Prazo para avaliação clínica dos trabalhadores	
Índice de reuniões que visem assegurar a contribuição para o aprofundamento e acompanhamento da implementação dos projetos que visem a transição para uma economia circular	O valor crítico corresponde à participação em todas as reuniões realizadas para acompanhamento da implementação dos projetos que visem a transição para uma economia circular.
Taxa de Execução da Meta N+3	Considerando os recursos disponíveis, o histórico de execução do Programa e a meta definida, o valor crítico corresponde ao melhor resultado possível
Percentagem de pedidos de parecer despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados no ano	Considerando os recursos disponíveis e o número de pareceres a emitir no prazo de 30 dias úteis, face ao número total de pareceres entrados em 2019, o valor crítico indicado será o máximo que poderá ser alcançado.
Prazo para implementação de inquérito (dias)	Considerando os recursos disponíveis o valor crítico indicado será o melhor prazo que poderá ser alcançado
Prazo para apresentação de propostas de melhoria (dias)	Considerando os recursos disponíveis o valor crítico indicado será o melhor prazo que poderá ser alcançado.

Indicadores	Fonte de Verificação
Trabalhadores que praticam horário especial, adaptado às necessidades pessoais e da vida familiar	Sistemas de gestão de recursos humanos e de assiduidade
Prazo para avaliação clínica dos trabalhadores	Sistema de gestão de recursos humanos
Índice de reuniões que visem assegurar a contribuição para o aprofundamento e acompanhamento da implementação dos projetos que visem a transição para uma economia circular	Sistema de gestão documental da CCDRA
Taxa de Execução da Meta N+3	Sistema de informação do Portugal 2020
Percentagem de pedidos de parecer despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados no ano	Sistema de gestão documental da CCDRA
Prazo para implementação de inquérito (dias)	Sistema de gestão documental da CCDRA
Prazo para apresentação de propostas de melhoria (dias)	Sistema de gestão documental da CCDRA



ANEXO 3: Balanço Social 2020



BALANÇO SOCIAL 2020

**Comissão de Coordenação e
Desenvolvimento Regional do Alentejo**

ÍNDICE

Nota Introdutória	4
1. Estrutura Orgânica e Funcional	4
2. Caracterização dos Recursos Humanos	7
3. Caracterização dos Efetivos	8
3.1. Por modalidade de vinculação	8
3.2. Por género	9
3.3. Por estrutura etária	10
3.4. Por nível habilitacional	11
3.5. Por nível de antiguidade na Função Pública	11
3.6. Trabalhadores portadores de deficiência	12
4. Movimentos de pessoal	13
5. Mudanças de situação dos trabalhadores	14
6. Regime de prestação de trabalho	14
7. Absentismo	15
8. Remunerações	16
9. Higiene e Segurança no Trabalho	18
10. Formação Profissional	18
11. Outras informações relevantes	19
12. Considerações finais	19
13. Painel de Indicadores de Gestão 2020	21
14. Anexo – Formulário de Reporte à DGAEP	22

Índice de Figuras

<i>Figura 1 – Estrutura Orgânica da CCDR Alentejo</i>	5
<i>Figura 2 – Estrutura Funcional da CCDR Alentejo</i>	6
<i>Figura 3 – Distribuição dos efetivos por local de trabalho</i>	7
<i>Figura 4 – Efetivos por cargo/carreira</i>	7
<i>Figura 5 – Efetivos por modalidade de vinculação</i>	8
<i>Figura 6 – Efetivos por género</i>	9
<i>Figura 7 – Efetivos por género e cargo/carreira</i>	9
<i>Figura 8 – Efetivos por escalão etário</i>	10
<i>Figura 9 – Taxa de envelhecimento dos trabalhadores</i>	10
<i>Figura 10 – Efetivos por nível habilitacional</i>	11
<i>Figura 11 – Efetivos por nível de antiguidade</i>	12
<i>Figura 12 – Efetivos portadores de deficiência</i>	12
<i>Figura 13 – Evolução dos efetivos com admissões e saídas em 2020</i>	13
<i>Figura 14 – Admissões e saídas de efetivos por cargo/carreira e género</i>	13
<i>Figura 15 – Regimes de horário de trabalho em vigor</i>	14
<i>Figura 16 – Regime de prestação de trabalho em vigor</i>	15
<i>Figura 17 – Ausências, por motivo e género</i>	16
<i>Figura 18 – Encargos com o pessoal</i>	16
<i>Figura 19 – Níveis remuneratórios segundo o género</i>	17
<i>Figura 20 – Participação em Formação Profissional</i>	18

Nota Introdutória

Em conformidade com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, apresenta-se seguidamente o balanço social da CCDR Alentejo relativo ao ano de 2020, onde se encontram sintetizadas as informações essenciais sobre a situação social desta organização, evidenciando os principais aspetos relacionados com a gestão dos seus recursos humanos.

Este documento constitui-se, assim, como um instrumento de suporte ao planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos desta organização, tendo em conta o vasto conjunto de indicadores de gestão que permite obter, tendo em conta as necessidades e os requisitos profissionais necessários para o cumprimento da sua missão e das competências que lhe estão atribuídas.

1. Estrutura Orgânica e Funcional

A Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR Alentejo) é um serviço periférico da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira, tutelado pelo Ministério da Coesão Territorial, em coordenação com o Ministério da Modernização do Estado e da Administração Pública, no que diz respeito à relação com as autarquias locais e com o Ministério do Ambiente e da Ação Climática, em matérias de ambiente e ordenamento do território, em conformidade com o regime de organização e funcionamento do XXII Governo Constitucional.

A orgânica da CCDR Alentejo encontra-se definida pelo Decreto-Lei n.º 228/2012, de 25 de outubro, com as alterações introduzidas pelo Decreto-Lei n.º 68/2014, de 8 de maio e pelo Decreto-Lei n.º 24/2015, de 6 de fevereiro e ainda, mais recentemente, pelo Decreto-Lei n.º 27/2020, de 17 de junho e pela Lei n.º 37/2020, de 17 de agosto, que vieram introduzir alterações na forma de designação do presidente e dos vice-presidentes das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, e que deram suporte legal à recente eleição e designação da nova Presidência em outubro de 2020.

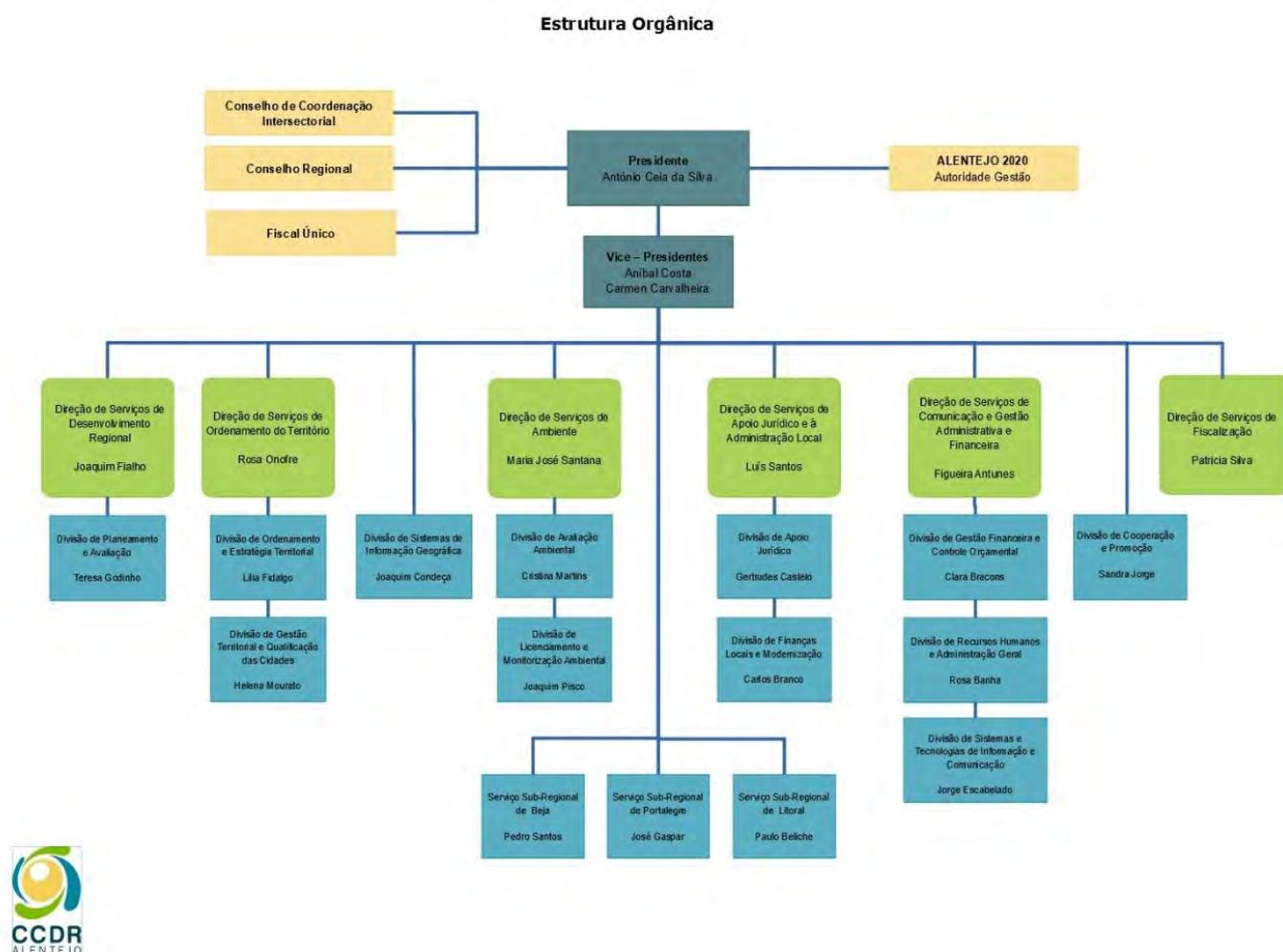
Nos termos previstos pelo modelo de Governança do Portugal 2020, estabelecido no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, na sua versão atual, complementado com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, compete ainda à CCDR Alentejo assegurar o apoio logístico e administrativo à autoridade de gestão do Programa Operacional Regional ALENTEJO 2020 e ao Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo (OADR), estruturas responsáveis, respetivamente pela gestão do referido Programa Operacional e pela monitorização da aplicação dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento (FEEI) na região. Ainda em matéria de gestão de fundos estruturais, a CCDR Alentejo integra a Unidade de Coordenação Regional do POCTEP, programa de cooperação entre Portugal e Espanha.

Para dar cumprimento à sua missão, a sua estrutura organizacional encontra-se definida pela Portaria n.º 528/2007, de 30 de abril, e pela Portaria n.º 590/2007, de 10 de maio, estando as suas unidades orgânicas flexíveis organizadas segundo o Despacho n.º 14484/2007, publicado no Diário da República 2ª Série, de 6 de julho de 2007, com as alterações introduzidas pelos Despachos n.º 12643/2010, de 5 de agosto, n.º 3578/2018, de 10 de abril, n.º 19532/2020, de 27 de novembro e n.º 20515/2020, de 21 de dezembro.

A CCDR Alentejo tem sede em Évora e dispõe de serviços desconcentrados em Portalegre, Beja e Santo André, tendo a maioria dos seus efetivos (84%) o seu local de trabalho na sede.

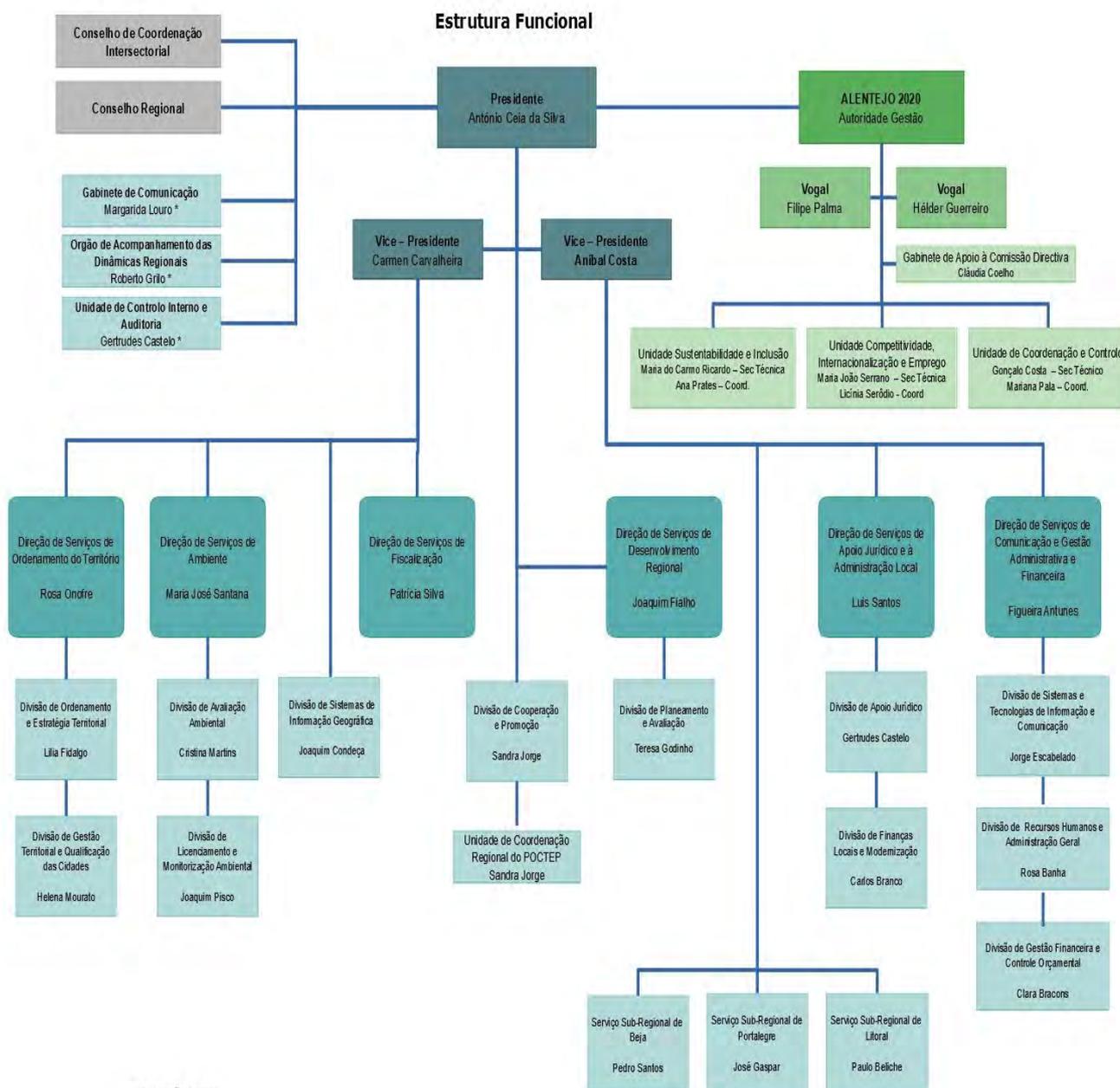
As disposições legais acima referidas no que se refere à sua estrutura orgânica, encontram-se refletidas no organograma da organização que seguidamente se apresenta.

Figura 1 – Estrutura Orgânica da CCDR Alentejo



Em termos funcionais, é, no entanto, importante identificar de forma mais concreta as relações hierárquicas estabelecidas entre a presidência da CCDR Alentejo e as diversas unidades orgânicas, em função das suas diversas áreas de competência, bem como refletir algumas estruturas informais que as práticas implementadas recomendaram constituir, como é o caso da Unidade de Controlo e Auditoria e do Gabinete de Comunicação. Assim, essa estrutura funcional é a seguinte:

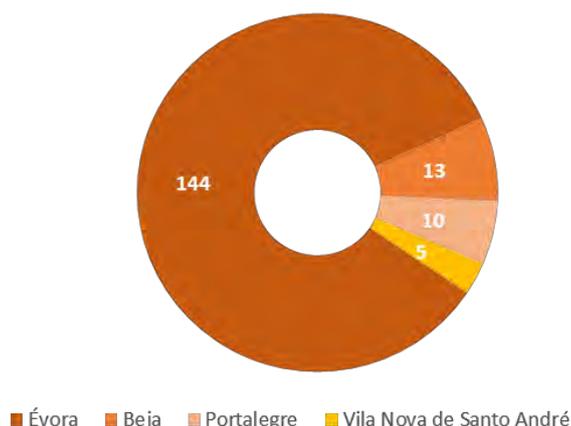
Figura 2 – Estrutura Funcional da CCDR Alentejo



2. Caracterização dos Recursos Humanos

A estrutura orgânica da CCDR Alentejo contava, em 31 de dezembro de 2020, com 172 efetivos, todos de nacionalidade portuguesa, distribuídos pelas suas diversas instalações (sede e serviços desconcentrados em Beja, Portalegre e Vila Nova de Santo André), conforme ilustra o gráfico seguinte:

Figura 3 – Distribuição dos efetivos por local de trabalho



Evidencia-se a maior concentração de efetivos da sede da organização, e sendo de salientar, por oposição, a dificuldade de reforço de recursos humanos no Serviço-Sub-Regional do Litoral, não obstante as sucessivas tentativas de recrutamento que têm sido desenvolvidas.

Os efetivos da CCDR Alentejo encontram-se distribuídos em função dos cargos que desempenham ou das carreiras em que se encontram integrados, da seguinte forma:

Figura 4 – Efetivos por cargo/carreira

Cargo/Carreira	Nº	%
Dirigente Superior ou equiparado	8	4%
Dirigente Intermédio de 1º Grau	20	12%
Técnico Superior	93	54%
Assistente Técnico	36	21%
Vigilante da Natureza	1	1%
Assistente Operacional	7	4%
Informático	7	4%
TOTAL	172	100%

Evidencia-se neste âmbito a predominância dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, que representavam mais de metade dos efetivos globais da CCDR Alentejo em 31/12/2021, o que permite identificar um índice de tecnicidade de 72%, resultante da agregação dos efetivos integrados nesta carreira conjuntamente com todo o pessoal dirigente e outro pessoal com habilitações académicas de nível superior.

Merece também registo a sucessiva degradação da representatividade da carreira de vigilante da natureza no total de efetivos desta organização, que apenas regista um trabalhador, tendo perdido 2 efetivos comparativamente ao ano anterior.

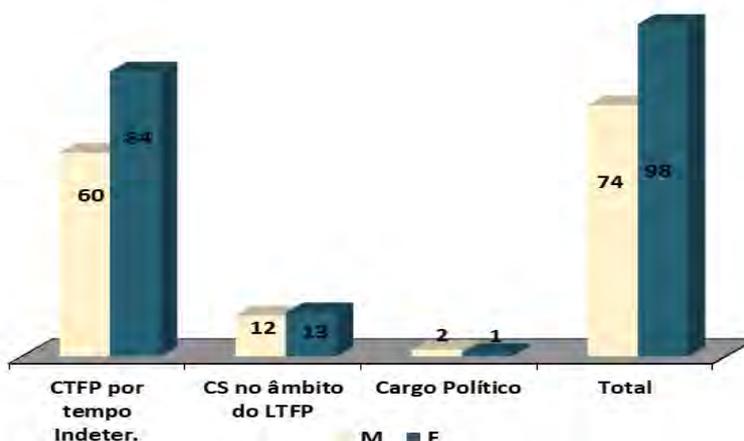
3. Caracterização dos Efetivos

3.1. Por modalidade de vinculação

As modalidades de vinculação predominantes são o contrato de trabalho por tempo indeterminado e a comissão de serviço, no caso específico do pessoal que exerce cargos dirigentes, ainda que os referidos cargos tenham vindo a ser exercidos em regime de substituição.

Em 2020, salienta-se a alteração ocorrida na lei orgânica das CCDR, que promoveu uma alteração no estatuto dos seus presidentes e vice-presidentes, da qual resultou a designação da nova equipa de direção superior da CCDR Alentejo, em outubro desse ano, sendo o presidente e um dos vice-presidentes designados na sequência de um processo eleitoral, através de um colégio eleitoral composto pelos eleitos locais da área geográfica de atuação da CCDR, e o outro vice-presidente foi indicado por proposta do Ministério da Coesão Territorial, após prévia coordenação com os membros do Governo responsáveis pelas áreas das autarquias locais e do ambiente. Nos termos da Resolução do Conselho de Ministros n.º 91/2020, de 27 de outubro, que procedeu à designação destes dirigentes, os mesmos deixaram de ser considerados cargos de direção superior de 1.º e 2.º graus, sendo equiparados, apenas para efeitos remuneratórios, a subsecretário de estado e diretores-gerais, respetivamente, passando desta forma para a modalidade de vinculação de “cargo político ou mandato”.

Figura 5 – Efetivos por modalidade de vinculação



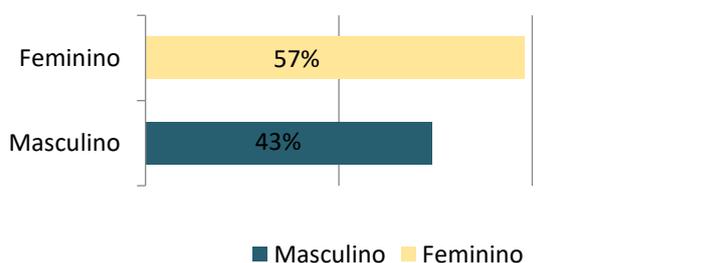
Ainda de referir que em 2020 foram concluídos os processos de regularização dos vínculos de alguns trabalhadores no âmbito do programa PREVPAP, tendo sido celebrados contratos de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, na sequência dos respetivos procedimentos concursais, com 2 técnicos de informativa e 2 assistentes operacionais.

Foi também formalizada a integração no mapa de pessoal da CCDR Alentejo dos trabalhadores que tinham sido integrados no mapa de pessoal específico da Agência para o Desenvolvimento e Coesão, I. P., também na sequência de procedimento de regularização de vínculo iniciado em 2018. Não obstante, estes trabalhadores sempre foram contabilizados nos mapas de efetivos desta CCDR, pelo que esta formalização não implicou alterações significativas na sua estrutura de pessoal.

3.2. Por género

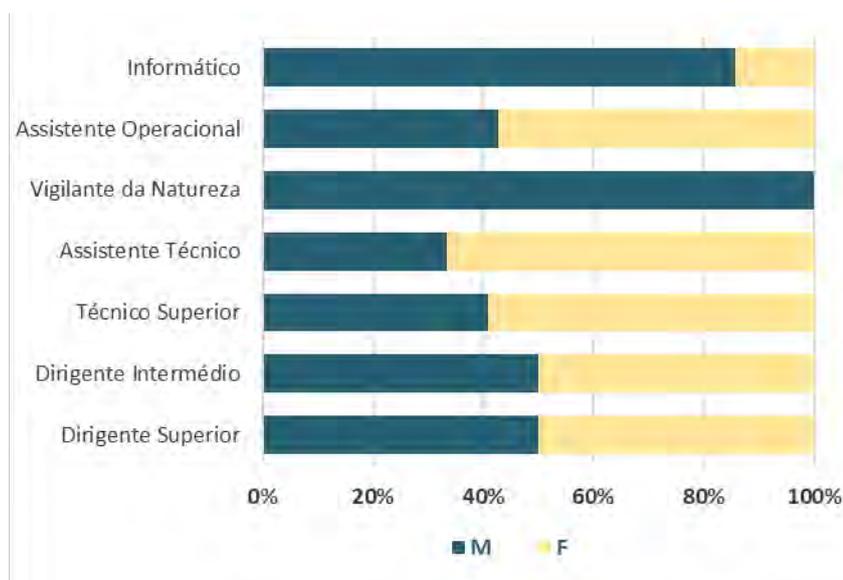
Na análise dos seus 172 efetivos segundo o género, registam-se 98 efetivos do sexo feminino e 74 do masculino, o que se traduz em taxas de feminização e de masculinização, respetivamente de 57% e de 43%, conforme gráfico infra:

Figura 6 – Efetivos por género



A distribuição dos efetivos por género de acordo com o cargo ou carreira em que se encontram integrados, permite constatar que as carreiras onde há uma maior taxa de masculinização são as de vigilante da natureza (com apenas 1 efetivo do sexo masculino) e as carreiras integradas no grupo de pessoal de informática (com 6 homens e 1 mulher). Ao nível dos dirigentes superiores e intermédios, existe um claro equilíbrio entre ambos os géneros. A maior taxa de feminização tem assim maior expressão nas carreiras gerais de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional

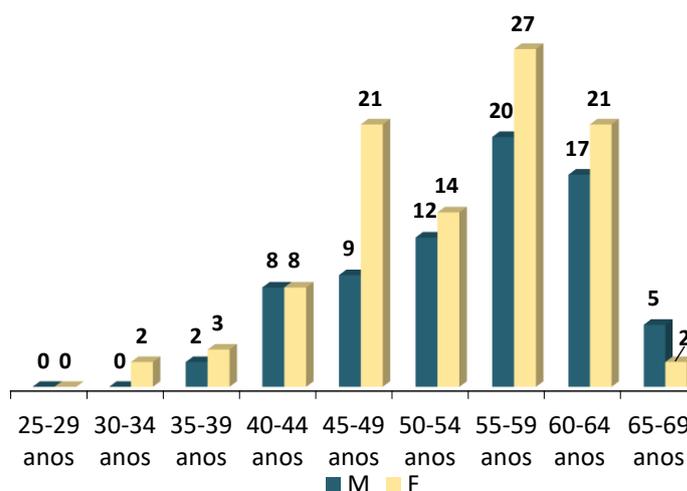
Figura 7 – Efetivos por género e cargo/carreira



3.3. Por estrutura etária

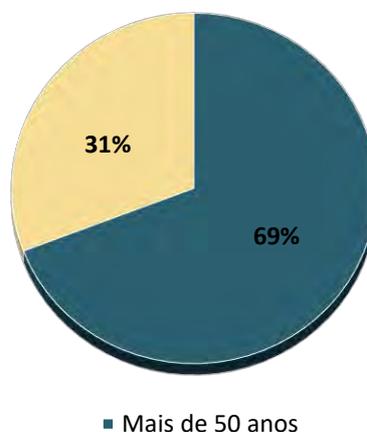
A distribuição global dos efetivos por escalões etários demonstra que, do universo dos trabalhadores da CCDR Alentejo, 119 tinham 50 ou mais anos de idade, o que representa uma taxa de envelhecimento que se aproxima dos 70%, refletindo uma estrutura de recursos humanos fortemente envelhecida.

Figura 8 – Efetivos por escalão etário



Simultaneamente, constitui fator altamente preocupante o facto de apenas 4% dos efetivos possuírem a 31/12/2021 idade inferior a 40 anos, refletindo a falta de rejuvenescimento e renovação das equipas de trabalho nesta organização, em resultado de diversos fatores, entre os quais os constrangimentos vigentes ao desenvolvimento de procedimentos concursais para recrutamento de trabalhadores não vinculados, para as categorias de ingresso.

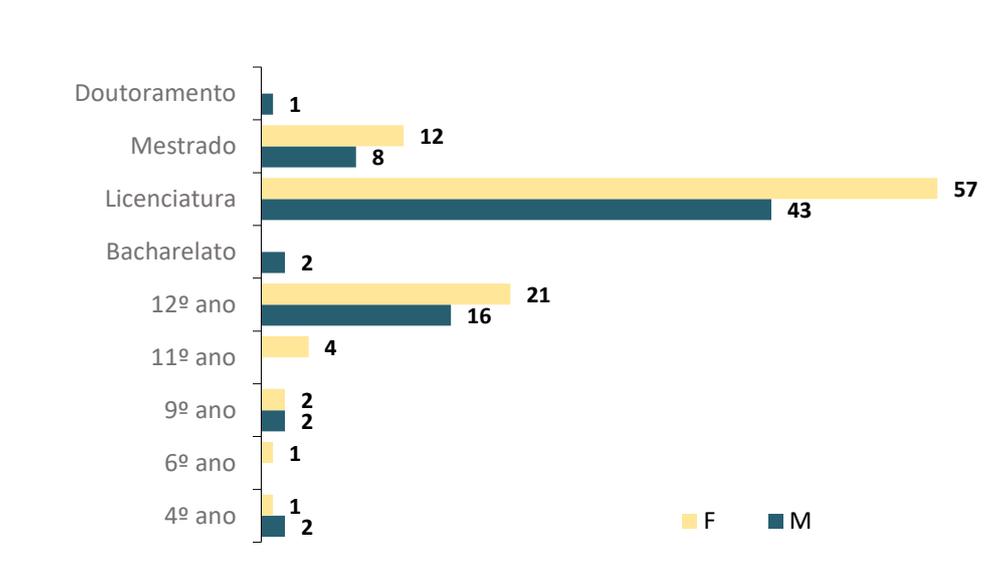
Figura 9 – Taxa de envelhecimento dos trabalhadores



3.4. Por nível habilitacional

Ao nível das habilitações académicas, verifica-se que predominam os efetivos com habilitação académica de nível superior (licenciatura, mestrado e doutoramento) traduzindo-se numa taxa de 70%. De referir a evolução positiva nos efetivos com o grau superior a licenciatura, nomeadamente o mestrado, que reflete o investimento por parte dos recursos humanos, no sentido de valorizarem o seu conhecimento.

Figura 10 – Efetivos por nível habilitacional



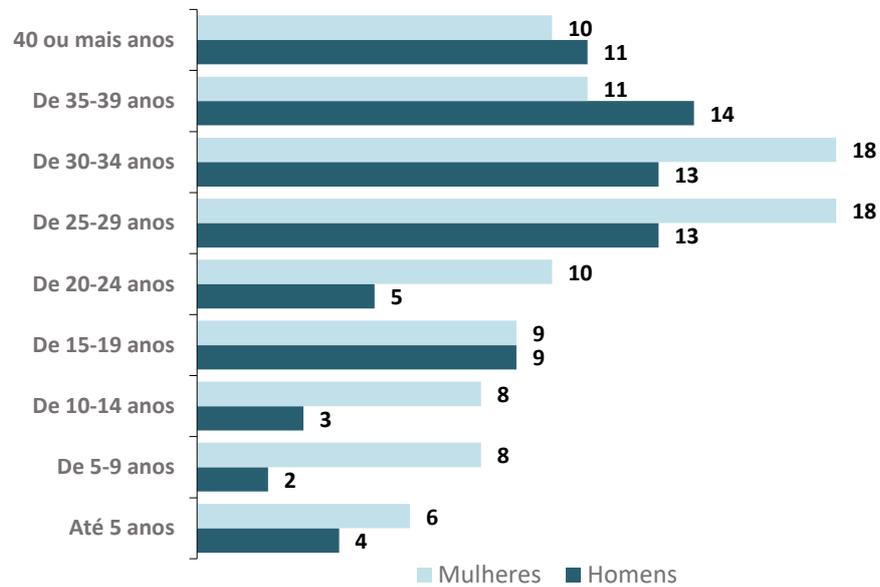
De notar ainda que persistem algumas situações com habilitações académicas inferiores à escolaridade obrigatória (12º ano), (12 efetivos), representando cerca de 7 % do total. Estas situações referem-se a trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional

3.5. Por nível de antiguidade na Função Pública

A estrutura fortemente envelhecida de recursos humanos da CCDR Alentejo tem o conseqüente reflexo na estrutura de antiguidade no exercício de funções públicas, constatando-se que cerca de 72% dos efetivos possuíam 20 ou mais anos de função pública.

Atendendo aos critérios de aposentação em vigor, destaca-se o numero significativo de trabalhadores que já são detentores de 40 ou mais anos de carreira. Encontram-se nestas circunstâncias 21 trabalhadores, representando 12% do total de efetivos, cuja saída por aposentação estará eminente nos próximos 2 anos, tendo em conta as atuais condições ao nível da idade de aposentação.

Figura 11 – Efetivos por nível de antiguidade

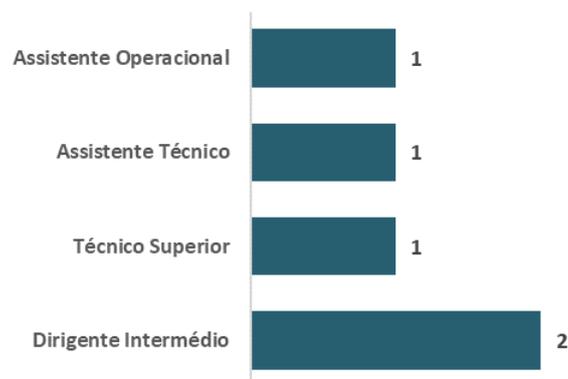


As duas faixas com maior número de efetivos (62) situavam-se entre os 25-29 anos e os 30-34 anos de antiguidade, com 31 efetivos, respetivamente.

3.6. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2020 foram identificados 5 trabalhadores portadores de deficiência, devidamente certificada em conformidade com as disposições legais em vigor.

Figura 12 – Efetivos portadores de deficiência

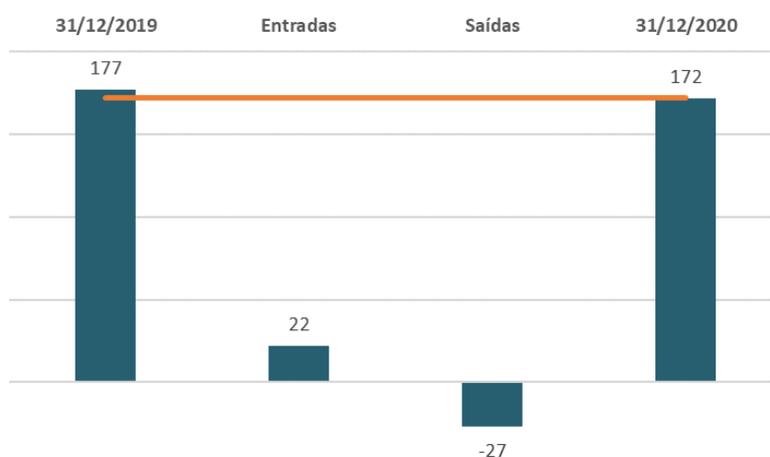


Esta condição adquiriu uma relevância especial no ano de 2020, atendendo às normas específicas de combate à pandemia de COVID 19, que determinaram um regime de proteção especial a doentes crónicos e imunodeprimidos, alguns dos quais portadores de deficiência.

4. Movimentos de pessoal

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2020 foram registados diversos movimentos de admissão e saída de efetivos. Assim, ocorreram 22 novas admissões que, no entanto, não conseguiram compensar as 27 saídas que se verificaram ao longo do ano, e que contribuíram para um decréscimo dos efetivos globais de cerca de 3% face ao ano anterior.

Figura 13 – Evolução dos efetivos com admissões e saídas em 2020



Em termos de movimentações por carreiras, verifica-se uma elevada dinâmica na carreira de técnico superior com 10 admissões e também 10 saídas, e ainda na carreira de assistente técnico com 7 saídas. O gráfico seguinte traduz a realidade observada:

Figura 14 – Admissões e saídas de efetivos por cargo/carreira e género



Uma parcela significativa destas movimentações foram ocorreu internamente na CCDR Alentejo, em resultado de modificações na situação jurídico-funcional de diversos trabalhadores, nomeadamente de alterações ocorridas na estrutura de pessoal dirigente, com influência direta também nos efetivos da carreira de técnico superior.

Ao nível das admissões, entraram 9 novos efetivos na carreira de técnico superior em regime de mobilidade, dos quais 3 já consolidaram a sua situação, e 4 efetivos viram a sua situação jurídico-funcional regularizada, no âmbito do Programa PREVPAP. Foi admitida ainda, por procedimento concursal, uma assistente operacional para exercer funções de telefonista.

Ocorreram 9 saídas definitivas por motivo de aposentação, predominantemente na carreira de assistente técnico e ainda 6 saídas ao abrigo do regime de mobilidade entre serviços, com maior impacto na carreira de técnico superior.

No ano de 2020, foi ainda autorizada uma situação de licença sem vencimento a uma trabalhadora integrada na carreira de vigilante da natureza.

Estas movimentações não foram suficientes para preencher integralmente os 197 postos de trabalho previstos no mapa de pessoal aprovado pela tutela para 2020, ficando assim 25 postos de trabalho por preencher.

5. Mudanças de situação dos trabalhadores

Em 2020, ocorreram várias mudanças de situação jurídico-funcional, em particular na carreira de técnico superior, decorrentes de novas designações de trabalhadores para o exercício de cargos dirigentes intermédios, e conseqüentemente, também alguns dirigentes que cessaram essas funções e regressaram à sua carreira de origem.

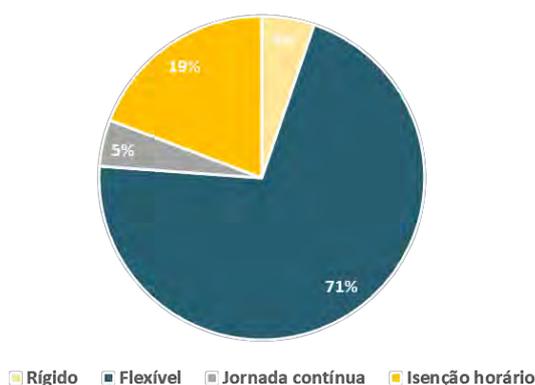
Ao nível das alterações de posicionamento remuneratório, e tendo a maioria das atualizações remuneratórias ocorrido em 2018 e 2019, as situações ocorridas em 2020, foram muito residuais, reportando-se a 4 trabalhadores.

Foram também consolidadas 4 situações de mobilidade na categoria, de trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, provenientes de outras entidades da administração pública.

6. Regime de prestação de trabalho

O regime de horário em vigor com maior predominância na CCDR Alentejo é o regime de horário flexível, praticado por 71% dos trabalhadores

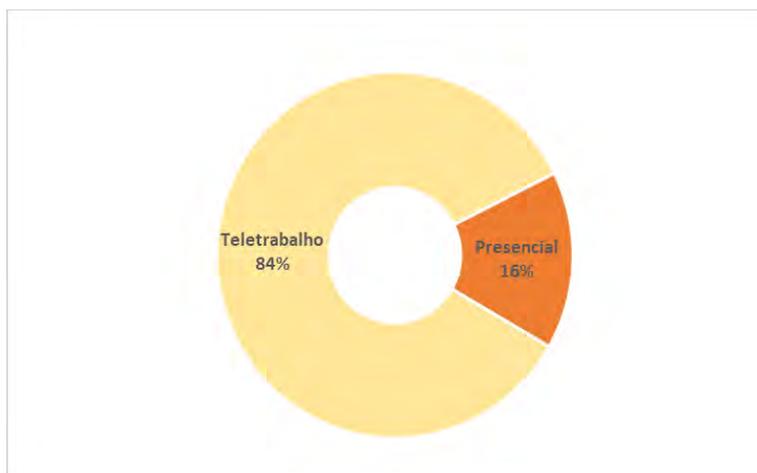
Figura 15 – Regimes de horário de trabalho em vigor



Ao nível dos horários especiais, foram autorizados em 2020, 9 trabalhadores a praticar o regime de jornada contínua, correspondendo a uma taxa de aprovação de 100%, atendendo a que todos os requerimentos apresentados foram autorizados.

Tendo o ano de 2020 sido bastante atípico em virtude da pandemia de COVID 19, que desde que foi decretada já deu origem a vários momentos de confinamento, ao que se associou o regime de teletrabalho.

Figura 16 – Regime de prestação de trabalho em vigor



Assim, a 31/12/2020, cerca de 84% dos efetivos encontrava-se em regime de teletrabalho, situação que foi ocorrendo com uma incidência semelhante ao longo do ano, e que teve impacto em diversos aspetos da vida profissional e pessoal dos trabalhadores, designadamente, ao nível do regime de horário praticado, do absentismo e até mesmo do gozo de férias que em grande medida foi prescindido por vários trabalhadores, por impossibilidade de deslocação a locais de lazer.

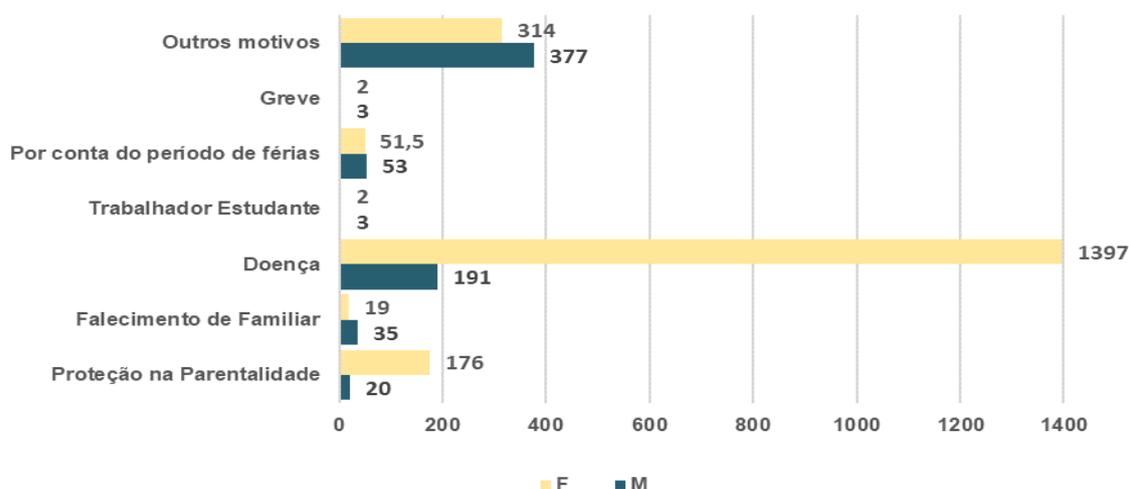
A situação pandémica teve ainda impacto profundo no volume de deslocações em serviço realizadas, bem como do trabalho suplementar e em dias feriados, de descanso semanal e complementar. Assim, ao longo de 2020, foram realizadas 1005 horas de trabalho desta natureza, exclusivamente por trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico e operacional.

7. Absentismo

Em matéria de absentismo verificou-se um total de 2643,5 dias de ausência em 2020, tendo como principal causa os motivos de saúde dos trabalhadores, representando cerca de 60% do total de dias de ausência verificados no ano.

A análise dos dados de anos anteriores, permite confirmar que esta é uma tendência normal e que as situações respeitantes à doença foram igualmente as que assumiram maior expressão entre os principais motivos para o absentismo, obrigando, nalguns casos, a períodos de ausências prolongados, justificados com atestados médicos e juntas médicas.

Figura 17 – Ausências, por motivo e género



Os indicadores de absentismo revelam frequentemente elevada sensibilidade no que se refere à perspetiva da igualdade de género, confirmando-se em 2020 a predominância das faltas realizadas por trabalhadoras do sexo feminino, que são responsáveis por cerca de $\frac{3}{4}$ do total de dias de falta ocorridas, com claro destaque para as questões de doença, secundadas pela temática da parentalidade. Ainda que com uma menor expressão no total de faltas anual, é evidente também a prevalência das faltas por parentalidade realizadas por mulheres, responsáveis por 90% desta tipologia de faltas.

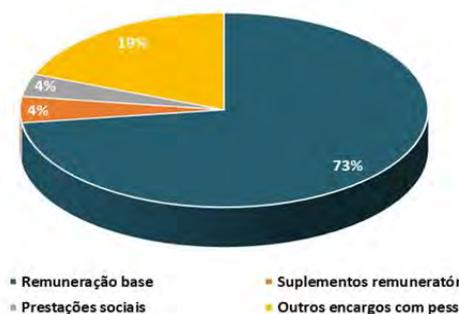
Ainda no domínio do absentismo, merece referência a fraca expressão da não comparência ao serviço por motivo de greve, que representou apenas em 5 dias, no total do ano.

8. Remunerações

Os encargos com o pessoal atingiram no ano de 2020 aproximadamente 6 milhões de euros, dos quais, cerca de 73% (4,4 milhões de euros) correspondem ao pagamento das remunerações base dos trabalhadores.

Figura 18 – Encargos com o pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base	4 364 787 €
Suplementos remuneratórios	260 926€
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	226 399,€
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	1 139 472€
Total	5 991 586€



Em matéria de suplementos remuneratórios, salienta-se a relevância dos encargos com as despesas de representação dos dirigentes, com o trabalho suplementar e em dias de descanso semanal, complementar e feriados, a gratificação de secretariado, o subsídio de risco, o abono para falhas, e as ajudas de custo. Acrescem ainda outro tipo de abonos, como é o caso dos subsídios de lavagem de viaturas e o reembolso de despesas com telefones do pessoal dirigente.

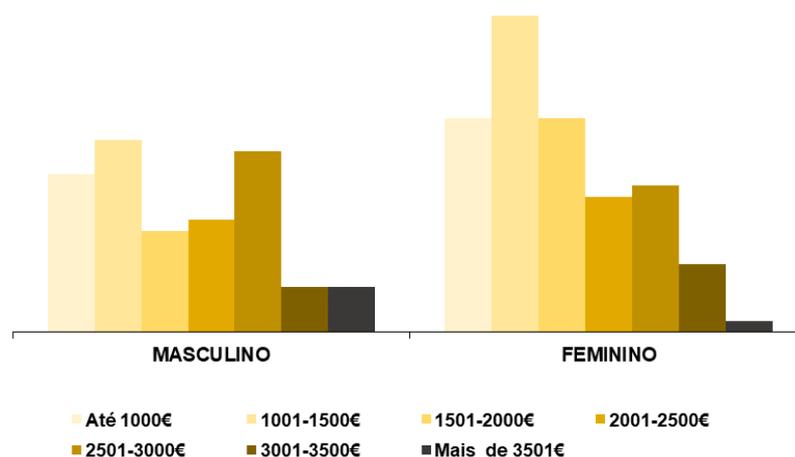
No capítulo das prestações sociais evidencia-se naturalmente o pagamento do subsídio de refeição, secundado por outras prestações como o subsídio de parentalidade e o abono de família, entre outros mais dispersos.

A categoria de outros encargos com o pessoal representa fundamentalmente o pagamento dos encargos correspondentes à entidade patronal, entregues à Caixa Geral de Aposentações ou à Segurança Social, de acordo com a situação contratual de cada trabalhador, e ascendeu a 1,1 milhões de euros.

A CCDR Alentejo não tem encargos diretos com o pagamento de benefícios de apoio social dos seus trabalhadores, na medida em que outras organizações asseguram e disponibilizam alguns dos benefícios mais procurados, designadamente a Casa de Pessoal da CCDDA, entidade com personalidade jurídica autónoma, os Serviços Sociais da Administração Pública, e o Cofre de Previdência dos Funcionários e Agentes do Estado, entre outros.

A análise à estrutura remuneratória dos trabalhadores segundo o seu nível remuneratório e género, permite evidenciar alguma equidade, tendo em consideração que existe um maior número de efetivos do sexo feminino.

Figura 19 – Níveis remuneratórios segundo o género



A remuneração mínima auferida em 2020, foi 645,07€, abrangendo trabalhadores de ambos os sexos. Já no que se refere à remuneração máxima, esta difere sendo de 4.634,98 € para o sexo masculino e de 3.745,26 € para o sexo feminino. Esta amplitude é geradora de um leque salarial de 7, evidenciando uma acentuada desigualdade salarial na organização.

9. Higiene e Segurança no Trabalho

Num ano atípico, em que a pandemia COVID 19 se instalou, propagou e transformou a vida e o quotidiano da população, a CCDR Alentejo procurou assegurar as condições de prevenção, higiene e segurança no trabalho, de acordo com a época e as normas definidas pela DGS para o efeito, pelo que, para além de todos os cuidados com a proteção dos seus colaboradores, fornecendo-lhes dez máscaras semanais, promoveu também a realização de Testes Serológicos, para identificar o nível de imunidade à doença dos seus efetivos.

Assim, foram realizadas várias sessões de testes entre outubro e novembro de 2020, abrangendo um universo total de 114 trabalhadores, o que representou uma taxa de cobertura 66,3% do total de efetivos da CCDRA.

Tendo os resultados dos testes realizados sido disponibilizados apenas aos próprios, foi possível aferir em termos globais que existia uma baixa imunidade relativamente a esta doença.

Os períodos prolongados de confinamento e a predominância do teletrabalho, que afastaram os trabalhadores dos seus locais de trabalho, inviabilizaram a tomada de medidas complementares ao nível da higiene e segurança no trabalho.

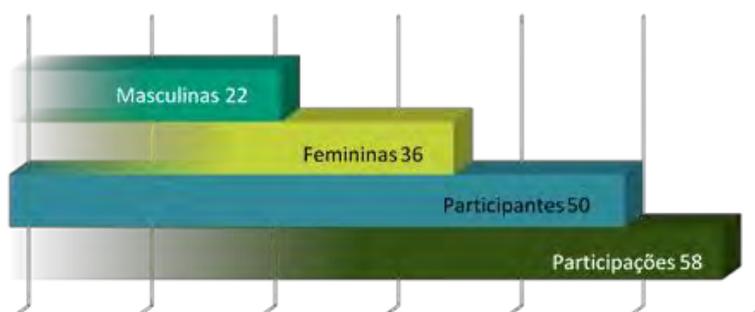
10. Formação Profissional

A formação profissional tem reconhecidamente um papel importante na qualificação e no desenvolvimento dos recursos humanos de um organismo e, conseqüentemente, na sua produtividade e competitividade.

Apesar de 2020 ser um ano diferente, em virtude da pandemia, a CCDR Alentejo continuou a apostar na formação contínua dos seus recursos humanos, procurando proporcionar-lhes os meios necessários para adquirirem mais conhecimentos, que permitam um melhor desempenho das suas funções, face às atuais exigências profissionais e tecnológicas.

Assim, num universo de 172 trabalhadores, foi possível assegurar a participação de 50 trabalhadores em 22 ações de formação, consubstanciando-se em 58 participações na medida em que alguns trabalhadores participaram em mais do que uma ação, pelo que a taxa de Formação Profissional correspondeu a 29% do total de trabalhadores, distribuídos por género de acordo com o gráfico infra:

Figura 20 – Participação em Formação Profissional



Todas as ações de formação ministradas aos trabalhadores e dirigentes da CCDR Alentejo foram realizadas externamente, e em ano de pandemia quase todas as ações decorreram com recurso a suportes digitais, de forma remota (e-learning/on-line), salvo duas exceções em ocorreram presencialmente. Em termos globais, os colaboradores da CCDR Alentejo receberam 773,50 horas de formação em 2020, o que representa um volume médio de formação por participante de cerca de 15 horas.

11. Outras informações relevantes

- ✓ Em 2020 foi apenas registado um acidente em serviço, que ocorreu no local de trabalho.
- ✓ Não foram declarados casos de incapacidade decorrentes de acidentes em serviço, nem foi participada a existência de casos doença profissional.
- ✓ Não se registaram casos de reintegração profissional de trabalhadores em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional
- ✓ Existem 6 trabalhadores sindicalizados, com pagamento de quotização, 3,4% do total de efetivos.
- ✓ Não foram instaurados em 2020 processos de natureza disciplinar.

12. Considerações finais

Conforme demonstrado no documento, em 31/12/2020, a CCDR Alentejo contabilizava 172 efetivos, facto que representou uma diminuição de 5 trabalhadores, face ao ano de 2019, com uma quebra de cerca de 3%.

Estes efetivos encontram-se equitativamente distribuídos entre os géneros feminino e masculino, embora com uma ligeira prevalência do sexo feminino (57%), e, na generalidade, esta distribuição é transversal nos diversos cargos e carreiras, pelo que a instituição evidencia uma estrutura equilibrada a este nível.

As questões relacionadas com as elevadas taxas de envelhecimento e de antiguidade estão entre as mais preocupantes ao nível da gestão dos recursos humanos da organização, sendo urgente promover medidas que invertam essa tendência, que condiciona fortemente a capacidade de resposta da organização aos desafios que lhe são colocados, não só estritamente quanto ao cumprimento das competências, mas de forma mais abrangente à sua adaptabilidade a novos desafios tecnológicos e procedimentais.

Uma estrutura de recursos humanos gradualmente mais envelhecida, apresenta em regra outras questões associadas, como é o caso do absentismo, e que em 2020, representou mais de 2600 dias de trabalho, cerca de 1500 dos quais por motivo de doença, facto que é igualmente preocupante.

A organização tem evoluído bastante positivamente no que se refere ao nível de qualificação média dos seus efetivos, sendo atualmente predominantes os grupos de pessoal com qualificação de nível superior e residuais os casos em que os trabalhadores não detêm a escolaridade obrigatória.

Para além do necessário rejuvenescimento da organização e do desenvolvimento das carreiras dos seus efetivos, evidenciam-se algumas linhas de intervenção deverão ser objeto de uma intervenção mais estruturada pela relevância que assumem, designadamente: i) a formação profissional, que carece de maior

abrangência na organização, nomeadamente ao nível do reforço das competências digitais; ii) a saúde e segurança no trabalho (SST), que na sequência dos efeitos da pandemia carece de uma abordagem mais abrangente, para além do cumprimento do regime legal, designadamente ao nível das boas práticas em curso para combate aos riscos psicossociais no trabalho.

Em termos finais, pode concluir-se que não obstante todas as naturais vicissitudes inerentes à gestão dos recursos humanos na administração pública em geral e na CCDR Alentejo, os seus trabalhadores e dirigentes têm vindo a manifestar sucessivamente um nível de satisfação positivo, e de tendência crescente, face às matérias relacionadas com a gestão da organização e com as políticas de gestão de recursos humanos, facto que estimula e impulsiona este organismo a melhorar de forma contínua a atividade desenvolvida.

13. Painel de Indicadores de Gestão 2020

Indicador	Fórmula de Cálculo	Valor
Taxa de feminização	Total de Trabalhadores do sexo feminino x 100 ÷ Total de trabalhadores	57%
Leque etário	Idade do Trabalhador Mais Velho ÷ Idade do Trabalhador Mais Novo	2
Taxa de envelhecimento	Total de trabalhadores com Idade ≥ 55 ÷ Total de trabalhadores x 100	54%
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	Nº de Dirigentes ÷ Total de trabalhadores x 100	16%
Índice de tecnicidade (com Dirigentes)	(Dirigentes + Técnicos Superiores + Especialistas Informáticos) ÷ Total de trabalhadores x 100	72%
Nível médio de antiguidade (anos)	Σ das antiguidades de todos os trabalhadores ÷ Total de Trabalhadores	28
Taxa de formação superior	(Total de trabalhadores com Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação + Bacharelato ou Curso Médio) ÷ Total de trabalhadores x 100	72%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	Total de trabalhadores com Escolaridade ≤ 6 anos ÷ Total de trabalhadores x 100	2%
Taxa de escolaridade = 9 anos	Total de trabalhadores com Escolaridade = 9 anos ÷ Total de trabalhadores x 100	2%
Taxa de escolaridade = 12 anos	Total de trabalhadores com Escolaridade = 12 anos ÷ Total de trabalhadores x 100	24%
Taxa de reposição (%)	Total de trabalhadores que entraram ÷ total de trabalhadores que saíram x 100	87%
Leque salarial ilíquido	Maior remuneração base ilíquida ÷ Menor remuneração base ilíquida	7
Taxa de participação em ações de formação	Nº de participantes em ações de formação ÷ total dos trabalhadores x 100	26%
Taxa de investimento em formação (%)	Total de despesas anuais com formação ÷ total de encargos com pessoal x 100	0,1%
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	Nº de acidentes de trabalho ÷ total de trabalhadores x 100	0,6%
Taxa de absentismo	Total de Dias de Ausência ÷ [Nº de trabalhadores x N.º de dias trabalháveis do Ano (retirados 22 de férias)] x100	0,7%
	Nota: 231 dias trabalháveis em 2020	

14. Anexo – Formulário Oficial

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2020

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 83360000

Ministério: da Coesão Territorial

Serviço / Entidade: Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional
do Alentejo

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2020 177

Em 31 de Dezembro de 2020 172

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2020, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2020 na folha "Critério"

Contato(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Ana Maria da Luz Ferreira - Técnica Superior

Tel: 266740300

E-mail: ana.ferreira@ccdr-a.gov.pt

Data 31 de março de 2021

BALANÇO SOCIAL 2020

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)

[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)

[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resoluto certo		CT em Funções Públicas a termo resoluto incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTPP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	3	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	0	0	0	0	0	0	0	7	7	14	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	38	55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	55	93	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	13	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	24	37	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	7	
Magistrado																								0	0	0	
Diplomata																								0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																								0	0	0	
Pessoal de Inspeção																								0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0	
Docente Ensino Universitário																								0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																								0	0	0	
Médico																								0	0	0	
Enfermeiro																								0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0	
Chefe Tributária																								0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0	
Conservador e Notário																								0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0	
Oficial de Justiça																								0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0	
Polícia Judiciária																								0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0	
Guarda Prisional																								0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0	
Bombeiro																								0	0	0	
Polícia Municipal																								0	0	0	
Total	2	1	0	0	0	0	0	0	60	84	0	0	0	0	12	13	0	0	0	0	0	0	0	74	98	172	

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 31/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	3	4	7
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	3	3	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3	2	3	0	1	2	0	0	0	7	7	14
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	6	8	5	15	3	4	11	14	10	7	2	2	0	0	38	55	93
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	3	2	3	5	8	2	10	1	0	0	0	13	24	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	3	2	0	0	0	0	3	4	7
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	3	0	1	0	0	1	0	0	0	0	6	1	7
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspeção																									0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ. Infância e Doc. de Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	2	2	3	8	8	9	21	12	14	20	27	17	21	5	2	1	0	74	98	172

Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Tarefa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
Avença																										0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

NOTAS:

- a) Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SFS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0
Dirigente superior de 1º grau a)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	3	4	7	7
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	2	1	0	0	0	1	0	3	3	6	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3	4	1	2	1	1	1	0	7	7	14	14
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	1	4	1	8	2	6	6	5	4	8	4	9	6	6	9	3	5	6	38	55	93	93
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	1	2	1	2	3	2	3	9	3	6	2	3	13	24	37	37
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	3	4	7	7
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	6	1	7	7
Magistrado																			0	0	0	0
Diplomata																			0	0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0	0
Pessoal de Inspeção																			0	0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0	0
Educ. infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0	0
Médico																			0	0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0	0
Oficial de Justiça																			0	0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0	0
Bombeiro																			0	0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0	0
Total	4	6	2	8	3	8	9	9	5	10	13	18	13	18	14	11	11	10	74	98	172	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Lets nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	0	1	0	0	0	3	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	0	3	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	5	3	2	0	0	0	7	7
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	33	47	4	8	0	0	0	38	55
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	2	2	0	4	11	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	24
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	6	1
Magistrado																						0	0
Diplomata																						0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																						0	0
Pessoal de Inspeção																						0	0
Pessoal de Investigação Científica																						0	0
Docente Ensino Universitário																						0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																						0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																						0	0
Médico																						0	0
Enfermeiro																						0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																						0	0
Técnico Superior de Saúde																						0	0
Chefia Tributária																						0	0
Pessoal de Administração Tributária																						0	0
Pessoal Aduaneiro																						0	0
Conservador e Notário																						0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																						0	0
Oficial de Justiça																						0	0
Forças Armadas - Oficial b)																						0	0
Forças Armadas - Sargento b)																						0	0
Forças Armadas - Praça b)																						0	0
Polícia Judiciária																						0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																						0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																						0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																						0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																						0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																						0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																						0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																						0	0
Guarda Prisional																						0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																						0	0
Bombeiro																						0	0
Polícia Municipal																						0	0
Total	2	1	0	1	0	0	2	2	0	4	16	21	2	0	43	57	8	12	1	0	74	98	

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Avença	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Proton das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: S15 (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Ávença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a nacionalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 15 de Novembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/Cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Magistrado																											0	0	0
Diplomata																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0
Médico																											0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0
Chefia Tributária																											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0
Oficial de Justiça																											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0
Bombeiro																											0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1	2	0	0	0	0	1	4	5	

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
	Tarefa																												0
Avença																											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

NOTAS:

- Considera-se o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
- d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	1	1	9	10
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	3
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																0	0
Diplomata																0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																0	0
Pessoal de Inspeção																0	0
Pessoal de Investigação Científica																0	0
Docente Ensino Universitário																0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																0	0
Médico																0	0
Enfermeiro																0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																0	0
Técnico Superior de Saúde																0	0
Chefia Tributária																0	0
Pessoal de Administração Tributária																0	0
Pessoal Aduaneiro																0	0
Conservador e Notário																0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																0	0
Oficial de Justiça																0	0
Forças Armadas - Oficial b)																0	0
Forças Armadas - Sargento b)																0	0
Forças Armadas - Praça b)																0	0
Polícia Judiciária																0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																0	0
Guarda Prisional																0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																0	0
Bombeiro																0	0
Polícia Municipal																0	0
Total	0	0	0	0	1	9	0	0	1	4	0	0	2	3	4	16	20

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa	0	0	0
Avença	0	0	0
Total	0	0	0

Notas:
 Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;
 * Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Magistrado																								0	0	0
Diplomata																								0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - assistente de residência																								0	0	0
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0
Docente Ensino Universitário																								0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																								0	0	0
Médico																								0	0	0
Enfermeiro																								0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0
Chefia Tributária																								0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Conservador e Notário																								0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0
Oficial de Justiça																								0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0
Polícia Judiciária																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0
Guarda Prisional																								0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0
Bombeiro																								0	0	0
Polícia Municipal																								0	0	0
Total	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	1	4

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 de agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Móveis de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadequação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F							
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	4	2	6	8					
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	3	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	7	10						
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1						
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Informático	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0					
Magistrado																																	0	0	0		
Diplomata																																		0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																																		0	0	0	
Pessoal de Inspeção																																			0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																																			0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																																			0	0	0
Médico																																			0	0	0
Enfermeiro																																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																																			0	0	0
Chefia Tributária																																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																																			0	0	0
Conservador e Notário																																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																																			0	0	0
Oficial de Justiça																																			0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																																		0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																																		0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																																		0	0	0	
Polícia Judiciária																																		0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																																		0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																																		0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																																		0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																																		0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																																		0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																																		0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																																		0	0	0	
Guarda Prisional																																		0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																																		0	0	0	
Bombeiro																																		0	0	0	
Polícia Municipal																																		0	0	0	
Total	0	0	0	0	3	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	5	5	14	19					

NOTAS:

- Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado na carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	0	0	0	0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	0	0	0	0	1	1

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras substituídas)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	2	0	0	0	0	1	3	1	5	6
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Informático	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	3	2	0	0	0	0	1	3	4	5	9

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156º, 157º e 158 da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	3	4	7	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	3	3	6	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	7	7	14	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Técnico Superior	0	0	35	47	0	0	2	5	0	0	0	0	1	3	38	55	93	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	11	23	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	13	24	37	
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
Informático	0	0	5	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	6	1	7	
Magistrado															0	0	0	
Diplomata															0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0	
Pessoal de Inspeção															0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0	
Docente Ensino Universitário															0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0	
Educ. infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0	
Médico															0	0	0	
Enfermeiro															0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0	
Técnico Superior de Saúde															0	0	0	
Chefia Tributária															0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0	
Pessoal Aduaneiro															0	0	0	
Conservador e Notário															0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0	
Oficial de Justiça															0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0	
Polícia Judiciária															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0	
Guarda Prisional															0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0	
Bombeiro															0	0	0	
Polícia Municipal															0	0	0	
Total	3	5	51	71	0	0	4	5	0	0	0	0	16	17	74	98	172	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

(*) Artigo 110º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de Junho.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 de Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei 84/2015, de 7/08)

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo																										TOTAL												
	PNT inferior ao praticado a tempo completo																										M	F	Total										
	células abertas para indicar nº horas/semana																																						
	Tempo parcial ou outro regime especial (*)																																						
	células abertas para indicar nº horas/semana																																						
35 horas		40 horas				42 horas				M		F		M		F		M		F		M		F		M		F											
M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F										
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1			
Dirigente superior de 2º grau a)	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7					
Dirigente intermédio de 1º grau a)	3	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6						
Dirigente intermédio de 2º grau a)	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	7	14							
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Técnico Superior	38	55	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	38	55	93							
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	13	24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	13	24	37								
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7								
Aprendizes e praticantes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0				
Informático	6	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1	7								
Magistrado																													0	0	0								
Diplomata																													0	0	0								
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - assistente de residência																													0	0	0								
Pessoal de Inspeção																													0	0	0								
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0								
Docente Ensino Universitário																													0	0	0								
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0								
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0								
Médico																													0	0	0								
Enfermeiro																													0	0	0								
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0								
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0								
Chefia Tributária																													0	0	0								
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0								
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0								
Conservador e Notário																													0	0	0								
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0								
Oficial de Justiça																													0	0	0								
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0								
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0								
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0								
Polícia Judiciária																													0	0	0								
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0								
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0								
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0								
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0								
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0								
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0								
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0								
Guarda Prisional																													0	0	0								
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0								
Bombeiro																													0	0	0								
Polícia Municipal																													0	0	0								
Total	74	98	0	74	98	172																																	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam;
 PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;
 (*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;
 Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);
 b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
 c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
 d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	266:30	0:00	0:00	0:00	0:00	200:00	0:00	0:00	0:00	200:00	266:30	466:30	
Assistente operacional, operário, auxiliar	506:30	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	23:00	0:00	9:00	0:00	538:30	0:00	538:30	
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00	
Informático											0:00	0:00	0:00	
Magistrado											0:00	0:00	0:00	
Diplomata											0:00	0:00	0:00	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00	
Pessoal de Inspeção											0:00	0:00	0:00	
Pessoal de Investigação Científica											0:00	0:00	0:00	
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00	
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00	
Médico											0:00	0:00	0:00	
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00	
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00	
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00	
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00	
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00	
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00	
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00	
Oficial de Justiça											0:00	0:00	0:00	
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00	
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00	
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00	
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00	
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00	
Polícia de Segurança Pública - Agente											0:00	0:00	0:00	
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00	
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00	
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00	
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00	
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00	
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00	
Bombeiro											0:00	0:00	0:00	
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00	
Total	506:30	266:30	0:00	0:00	0:00	0:00	223:00	0:00	9:00	0:00	738:30	266:30	1005:00	

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e nocturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Informático	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho nocturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Dirigente superior de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Dirigente superior de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	0,0	12,0	12,0		
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,0	0,0	11,0		
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	88,0	293,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	7,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	91,0	300,0	391,0		
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Técnico Superior	0,0	0,0	19,0	176,0	23,0	14,0	103,0	123,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	2,0	20,0	28,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0	8,0	86,0	178,0	431,0	609,0		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	1,0	0,0	7,0	5,0	0,0	734,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	13,5	14,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	139,0	65,0	161,5	818,0	979,5		
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	247,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,5	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	229,0	152,0	231,5	400,5	632,0		
Aprendizes e praticantes	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0		
Informático	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	9,0	0,0	9,0		
Magistrado																											0,0	0,0	0,0		
Diplomata																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal de Inspeção																													0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																													0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																													0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0,0	0,0	0,0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0,0	0,0	0,0
Médico																													0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																													0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																													0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																													0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																													0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																													0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																													0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																													0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																													0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																													0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																													0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																													0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																													0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0,0	0,0	0,0
Bombeiro																													0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																													0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	20,0	176,0	35,0	19,0	191,0	1 397,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	2,0	53,0	51,5	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	2,0	0,0	0,0	377,0	314,0	682,0	1 961,5	2 643,5		

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia:

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);
- b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais: SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
31/01/2020			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	5	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	5	7:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

(**) Artigo 68º da LTFP, aprovada em anexo à Lei nº 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N° de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €	0	0	0
501-1000 €	14	19	33
1001-1250 €	8	18	26
1251-1500 €	9	10	19
1501-1750 €	1	8	9
1751-2000€	8	11	19
2001-2250 €	6	10	16
2251-2500 €	4	2	6
2501-2750 €	7	7	14
2751-3000 €	9	6	15
3001-3250 €	2	5	7
3251-3500 €	2	1	3
3501-3750 €	3	1	4
3751-4000 €	0	0	0
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	1	0	1
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	0	0	0
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	0	0	0
Total	74	98	172

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em li
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	645,07 €	645,07 €
Máxima (€)	4 634,98 €	3 745,26 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima;
Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ refere

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	4 364 787,78 €
Suplementos remuneratórios	260 926,27 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	226 399,53 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	1 139 472,92 €
Total	5 991 586,50 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	5 700,42 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	8 202,84 €
Isenção de horário de trabalho	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	2 230,70 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €
Abono para falhas	2 464,55 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	10 377,77 €
Representação	155 173,88 €
Secretariado	1 166,30 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	75 609,81 €
Total	260 926,27 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e nocturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também o subsídio de residência.

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	1 998,13 €
Abono de família	1 515,57 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	4 314,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00 €
Subsídio de funeral	0,00 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	262,40 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	188 028,63 €
Outras prestações sociais	30 280,80 €
Total	226 399,53 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	1		0	1	0			0	0	0		
	F	0											
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	29		0	29	0			0	0	0		
	F	0											
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0			0	0	0		
	F	0											

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registrados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	0
- parcial	0
- absoluta para o trabalho habitual	0
Casos de incapacidade temporária e absoluta	0
Casos de incapacidade temporária e parcial	0
Total	0

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0
0	0	0	0,0

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	2	0,00 €
Exames de admissão	0	0,00 €
Exames periódicos	0	0,00 €
Exames ocasionais e complementares	2	0,00 €
Exames de cessação de funções	0	0,00 €
Despesas com a medicina no trabalho (*)		0,00 €
Visitas aos postos de trabalho	0	

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de Dezembro"), as despesas efectuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	0
Visitas aos locais de trabalho	0
Outras	2

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	0
Formação profissional	0
Adaptação do posto de trabalho	0
Alteração do regime de duração do trabalho	0
Mobilidade interna	0

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	0
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	0

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	0,00 €
Equipamento de protecção (b)	0,00 €
Formação em prevenção de riscos (c)	0,00 €
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	0,00 €

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	0	0	0	0	0
Externas	0	48	0	0	48
Total	0	48	0	0	48

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- acção interna, organizada pela entidade;
- acção externa, organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 + ... + n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ N.º de participações e de participantes	Acções Internas	Acções externas	TOTAL	
	N.º de participações	N.º de participações	N.º de participações (*)	N.º de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos	0	0	0	0
Dirigente superior de 1.º grau a)	0	0	0	0
Dirigente superior de 2.º grau a)	0	3	3	2
Dirigente Intermédio de 1.º grau a)		1	1	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau a)		1	1	1
Dirigente Intermédio de 3.º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior		37	37	36
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo		1	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar		2	2	2
Aprendizes e praticantes			0	
Informático		3	3	3
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspeção			0	
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	0	48	48	46

Totais devem ser iguais aos do Q. 27

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 + ... + n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de Janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ #Ependidas	Horas	Horas d'Espendidas em acções internas	Horas d'Espendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)			56:00	56:00
Dirigente Intermédio de 1º grau a)			9:00	9:00
Dirigente Intermédio de 2º grau a)			9:00	9:00
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior			400:50	400:50
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo			9:00	9:00
Assistente operacional, operário, auxiliar			28:00	28:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático			80:00	80:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00
Médico				0:00
Enfermeiro				0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				0:00
Técnico Superior de Saúde				0:00
Chefia Tributária				0:00
Pessoal de Administração Tributária				0:00
Pessoal Aduaneiro				0:00
Conservador e Notário				0:00
Oficial dos Registos e do Notariado				0:00
Oficial de Justiça				0:00
Forças Armadas - Oficial b)				0:00
Forças Armadas - Sargento b)				0:00
Forças Armadas - Praça b)				0:00
Polícia Judiciária				0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial				0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia				0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente				0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial				0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento				0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda				0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras				0:00
Guarda Prisional				0:00
Outro Pessoal de Segurança c)				0:00
Bombeiro				0:00
Polícia Municipal				0:00

Notas:

Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de dezembro);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registrar outro pessoal de segurança não considerado nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	6 473,56 €
Total	6 473,56 €

Notas:

i) Considerar as despesas efectuadas durante ano em actividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	6
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	0
Total de votantes para comissões de trabalhadores	0

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	0
Processos instaurados durante o ano	0
Processos transitados para o ano seguinte	0
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	0
* Repreensão escrita	0
* Multa	0
* Suspensão	0
* Demissão (1)	0
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	0
* Cessação da comissão de serviço	0

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas



ANEXO 4: Relatório de Formação 2020



Relatório da Formação 2020

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo

Índice

1. Nota Introdutória	3
2. Execução do Plano de Formação	4
3. Avaliação da formação.....	8
4. Encargos com a formação	9
5. Conclusão	9
Anexo A	11
Listagem das Ações de Formação Realizadas em 2020	11
Anexo B	21
Questionário de Avaliação da Formação 2020	21

1. Nota Introdutória

O presente relatório visa apresentar a atividade formativa tida no ano 2020 de acordo com o indicado no Decreto-Lei nº 86-A/2016. A Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAF) é a unidade orgânica a quem compete a gestão administrativa nos domínios dos recursos humanos, financeiros e de comunicação, na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR Alentejo), pelo que tem vindo a desenvolver diversas iniciativas neste domínio, nomeadamente elaborando diagnósticos e de necessidades de formação e elaborando os respetivos planos formativos, apresentando candidatura a financiamento comunitário para financiamento dos planos formativos e assegurando a realização e a participação dos seus colaboradores em ações formativas nas mais diversificadas áreas temáticas.

A CCDR Alentejo/DSCGAF tem procurado harmonizar a sua atuação no domínio da formação, capacitação e qualificação dos seus recursos humanos com os normativos legais em vigor e com os objetivos de política pública, apostando na formação contínua dos seus colaboradores e valorizando conseqüentemente as suas competências pessoais e profissionais, em grande parte associadas a medidas de modernização introduzidas na organização, com reflexo na qualidade dos serviços prestados e na maior eficácia dos seus processos internos.

Nos últimos anos a CCDR Alentejo veio a investir fortemente num upgrade tecnológico, nomeadamente no que se refere aos sistemas de informação que suportam os seus processos, sendo que, em complementaridade, o investimento ao nível dos recursos humanos mostrou ser fundamental para o sucesso de todo este processo.

A CCDR Alentejo viu aprovada em 2020 uma candidatura ao “Sistema de Apoio à Transformação Digital da Administração Pública” (Aviso n.º ALT20-63-2018-41) direcionada para a Formação dos trabalhadores em funções pública, o que lhe possibilita alocar recursos significativos para implementação da sua estratégia de qualificação dos seus recursos humanos. Contudo, e muito por força da situação pandémica que assolou o ano de 2020, na sequência da rápida propagação da doença COVID19, não foi possível implementar as ações formativas, que estavam perspetivadas na candidatura e no Plano de Formação de 2020.

No entanto, foi ainda possível proporcionar a participação de vários trabalhadores e dirigentes em diversas ações de formação, permitindo reforçar os seus conhecimentos em áreas estratégicas, dotando-os de novas ferramentas e conhecimentos, o que se constituiu como uma importante mais valia para a melhoria do seu desempenho e para a capacidade de resposta da CCDR Alentejo às necessidades dos seus stakeholders.

2. Execução do Plano de Formação

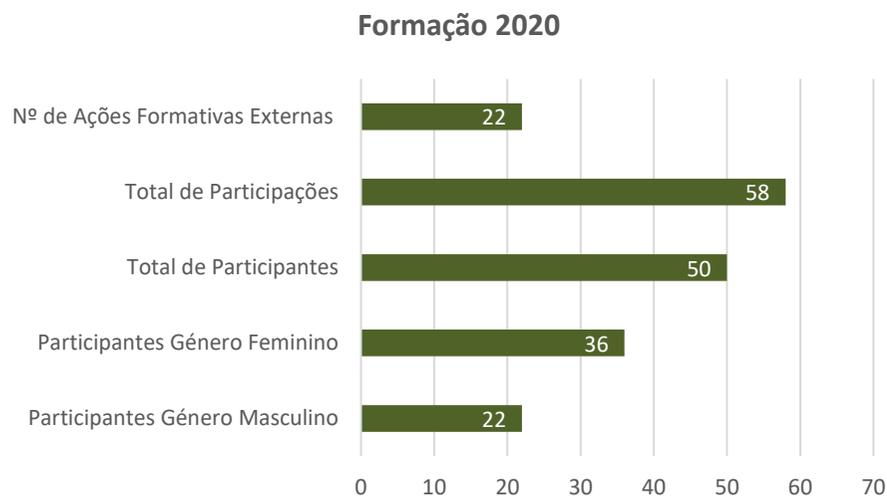
O Plano de Formação 2020, foi concebido na sequência um diagnóstico de necessidades formativas que permitiu identificar as necessidades de formação, nomeadamente as que decorrem de processos de melhoria internos, tais como a capacitação tecnológica para operar com o Sistema de Gestão Documental (FILEDOC) em uso na CCDR Alentejo, bem como necessidades ao nível das principais ferramentas digitais, nomeadamente o Microsoft Office®. Ao nível das grandes alterações legislativas, foi identificada a necessidade de capacitação e todos os efetivos ao nível do Regulamento Geral de Proteção de Dados (RGPD) e da segurança da informação, dado o impacto que tem na organização e funcionamento dos serviços.

O Plano de Formação identificado para 2020 foi o seguinte:

N.º Ação	Designação da Ação	Data Prevista	Duração Prevista (Horas)	N.º Formandos Previstos	Volume de Formação Previsto (Horas)
1	Sistema de Gestão Documental	4º Trimestre	7,00	20	140
2	Excel - Iniciação	4º Trimestre	7,00	10	70
3	Excel - Intermédio	4º Trimestre	14,00	15	210
4	O impacto do RGPD na Administração Pública - Grupo 1	4º Trimestre	4,00	90	360
5	O Impacto do RGPD na Administração Pública - Grupo 2	4º Trimestre	4,00	90	360
6	Segurança da Informação - Grupo 1	4º Trimestre	4,00	90	360
7	Segurança da Informação - Grupo 2	4º Trimestre	4,00	90	360
TOTAL				405	1860

O planeamento das ações incidiu no último trimestre do ano, atendendo a que a candidatura ao financiamento apenas foi aprovada no segundo semestre de 2020. Contudo e como já referido, as contingências inerentes à pandemia da doença COVID 19 não possibilitaram a sua concretização.

Não obstante, 50 trabalhadores e dirigentes da CCDR Alentejo em 22 ações formativas não planeadas, a que correspondeu um total de 58 participações, conforme o seguinte gráfico:



As ações em causa foram realizadas por entidades externas, basicamente de curta/média duração, variando entre 1,5 e 50 horas, e eminentemente de forma remota (e-learning). Registaram-se ainda 12 participações em regime de autoformação.

Em termos globais, predominaram as participações do género feminino, representando 2/3 do total de participantes em formação, conforme quadro seguinte:

Género	Participantes	Horas
Feminino	33	544,50
Masculino	17	229
Total	50	773,50

A participação mais expressiva, foi assegurada pelo grupo de pessoal técnico superior, que representaram 74% dos participantes, seguindo-se os dirigentes (14%). No entanto, importa referir que foi assegurada a participação em formação a trabalhadores de todas as carreiras.

PARTICIPAÇÕES EM FORMAÇÃO EM 2020 POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO

Carreira	Nº de Participantes	Total de horas em formação externa
Dirigentes Superior 2º Grau - Género Feminino	1	14
Dirigentes Superior 2º Grau - Género Masculino	2	54
Dirigentes Intermédios 1º Grau - Género Feminino	1	9
Dirigentes Intermédios 1º Grau - Género Masculino	1	3
Dirigentes Intermédios 2º Grau - Género Feminino	1	9
Dirigentes Intermédios 2º Grau – Género Masculino	1	14
Técnicos Superiores - Género Feminino	27	475,50
Técnicos Superiores - Género Masculino	10	78
Assistentes Técnicos - Género Feminino	1	9
Assistentes Operacionais - Género Feminino	2	28
Informáticos - Género Masculino	3	80
Total	50	773,50

Apesar dos constrangimentos provocados pela pandemia mundial, com a rápida propagação do Covid19, nomeadamente com períodos prolongados de confinamento, impeditivo das habituais deslocações, foi possível assegurar a participação de forma remota, em aproximadamente 800 horas.

As áreas temáticas mais frequentadas foram Direito, que registou a ação mais frequentada - “Código dos Contratos Públicos” - que envolveu 35 participantes. Seguiram-se diversas temáticas genéricas na área da Administração Pública, Desenvolvimento pessoal e Ambiente.



A diversidade temática da formação realizada permitiu dotar os colaboradores da CCDR Alentejo de novos conhecimentos e ferramentas, tornando-os mais responsivos face a novos desafios, nomeadamente legislativos e digitais que se mostram bastante importantes para o desempenho de cada um nos respetivos serviços.

3. Avaliação da formação

Em 2020, a CCDR Alentejo implementou um procedimento de avaliação pós-formação, através de questionários on-line, individuais e anónimos dirigidos aos formandos, visando aferir o seu grau de satisfação bem como a sua perceção quanto à qualidade e utilidade da formação em que participaram, e desta forma, identificar oportunidades de melhoria do processo formativo, nomeadamente no que respeita aos formadores, às matérias abordadas, ao material fornecido, aos equipamentos e instalações disponibilizados, entre outros fatores. Esta avaliação é muito importante, nomeadamente no que toca à aquisição de conhecimentos, desenvolvimento de capacidades e expectativas face aos objetivos previstos, bem como a sua adequação em contexto de trabalho e aplicação em exercício profissional.

A recolha informatizada destes questionários permitiu à DSCGAF, enquanto serviço responsável pela formação da CCDR Alentejo, avaliar de forma fidedigna os resultados obtidos, não só relativamente à realização, satisfação e aplicação de cada ação formativa, mas também obter referências informativas a nível estatístico e ajustar estratégias de deteção de necessidades de formação e do próprio planeamento, de conceção e de implementação da formação.

Por se tratar da ação de formação com maior expressão, realizada em 2020, foi efetuado o inquérito de avaliação ao curso “Código dos Contratos Públicos”, realizado pela entidade formadora Knowit, S.A., contratada para o efeito que contou com um total de 35 participantes.

Foi obtido um índice de resposta ao inquérito de 57% (20 respostas em 35 inquiridos), verificando-se que o universo de formandos que respondeu ao inquérito considerou que a formação foi “útil” ou “muito útil”, o que representa uma avaliação integralmente positiva, quanto a este fator. A apreciação relativamente ao desempenho do formador foi também integralmente positiva, em aspetos como, o domínio das matérias, a motivação dos formandos, a clareza nas intervenções realizadas e o interesse pelas dificuldades dos formandos.

A estrutura da formação, nomeadamente a repartição entre exposição teórica e prática, mereceu algumas apreciações desfavoráveis, que deverão ser tomadas em consideração em futuras ações de idêntica natureza.

Relativamente aos meios técnicos disponibilizados, o apoio logístico e assistência técnica prestados, também se verificou que uma larga maioria considerou que estes foram disponibilizados de acordo com as necessidades, facto que se considera muito relevante, na medida em que se tratou de uma formação ministrada de forma remota.

Esta iniciativa permitiu identificar alguns aspetos importantes a melhorar na organização de futuras ações de formação.

4. Encargos com a formação

A CCDR Alentejo despendeu em 2020, um valor total de 6.473,56€ com a formação e capacitação dos seus trabalhadores e dirigentes, distribuídos da seguinte forma:

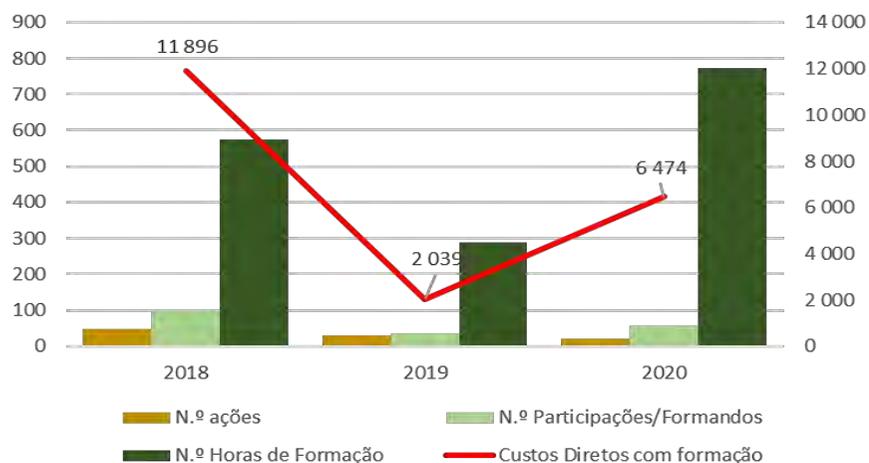
Cargo / Carreira	N.º Participantes	Designação da Ação	Data Inicio	Data Fim	Custos Diretos (euros)
Assistente Operacional (2	Atendimento ao Cidadão por Telefone	27/02/2020	28/02/2020	280
Vice-Presidente	1	IV Escola de Verão sobre Sustentabilidade	14/09/2020	18/11/2020	150
Vice-Presidente	1	14º Congresso	03/11/2020	04/11/2020	30
Diretor de Serviço	1	"Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública" (3 edições)	09/11/2020	24/11/2020	4.550
Chefe de Divisão	1				
Técnico Superior	32				
Assistente Técnico	1				
Técnico Superior	1	Economia Circular	24/11/2020	31/12/2020	1.464

5. Conclusão

Atendendo à conjuntura especial que caracterizou o ano de 2020, não foi possível executar o Plano de Formação previsto, mas, ainda assim, foi assegurada a participação de diversos trabalhadores e dirigentes em cursos/ações de formação, não planeada, mas que se revelou necessária e oportuna face às funções e competências destes colaboradores, e que se pode sintetizar da seguinte forma:

	Previstas/ Planeadas	Participadas/ Não Planeadas
N.º Ações	7	22
N.º Participações /Formandos	405	58
Nº Horas de formação	1 860	774

Face ao total de efetivos da organização em 31/12/2020 (177), conclui-se ainda que, neste ano, aproximadamente 1/3 dos recursos humanos da CCDR Alentejo teve acesso a formação, tendo a mesma representado um custo total de € 6.474.



A análise evolutiva dos últimos 3 anos permite ainda perceber de forma mais evidente o impacto da pandemia nas atividades formativas da CCDR Alentejo, com uma queda abrupta em 2019, e uma visível recuperação em 2020. Esta recuperação evidencia que se tem verificado um crescente interesse e preocupação dos trabalhadores com a qualificação e valorização profissional, que importa preservar e dinamizar.

Anexo A: Listagem das Ações de Formação Realizadas em 2020

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Técnica Superior	Ginásio da Comunicação	Comunicação	06/01/2020	16/12/2020	22,5	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line (Auto-formação)
F	Técnica Superior	Aspetos Práticos da Contabilidade para Micro-entidades	Administração Pública	28/01/2020	10/02/2020	8	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Assistente Operacional	Atendimento ao Cidadão por Telefone	Administração Pública	27/02/2020	28/02/2020	14	Contínua	Externa	140	Laboral	Presencial
F	Assistente Operacional	Atendimento ao Cidadão por Telefone	Administração Pública	27/02/2020	28/02/2020	14	Contínua	Externa	140	Laboral	Presencial
F	Técnica Superior	Sistema de Normalização Contabilística para Administrações Públicas	Administração Pública	01/04/2020	31/12/2020	50	Contínua	Externa	-	Laboral	E-learning (Auto-formação)
M	Presidente	Conferência o SNS e a vigilância epidemiológica após a 1ª vaga	Desenvolvimento Pessoal	13/05/2020	13/05/2020	3	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line (Auto-formação)
M	Diretor de Serviços	O Plano de Trabalho Colaborativo da Administração Pública	Administração Pública	15/05/2020	15/05/2020	1,5	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line (Auto-formação)
M	Diretor de Serviços	Liderança de Equipas de Trabalho em Ambiente Digital	Administração Pública	19/05/2020	19/05/2020	1,5	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line (Auto-formação)

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
M	Presidente	Promoção do Emprego e Apoio Social	Desenvolvimento Pessoal	27/05/2020	27/05/2020	3	Contínua	Externa	-	Laboral	On-Line (Auto-formação)
M	Presidente	O Arranque da Economia: o dia depois de amanhã	Desenvolvimento Pessoal	03/06/2020	03/06/2020	3	Contínua	Externa	-	Laboral	On-Line (Auto-formação)
M	presidente	Lições da análise territorial da pandemia	Desenvolvimento Pessoal	17/06/2020	17/06/2020	3	Contínua	Externa	-	Laboral	On-Line (Auto-formação)
M	Vice-Presidente	IV Escola de Verão sobre Sustentabilidade	Ambiente	14/09/2020	18/11/2020	21	Contínua	Externa	150	Laboral	On-line (Auto-formação)
M	Vice-Presidente	Cursos de formação em Inovação e Liderança	Administração Pública	22/09/2020	24/09/2020	21	Contínua	Externa	-	Laboral	E-learning (Auto-formação)
M	Técnico Superior	17º Encontro de Utilizadores Esri	Ambiente	20/10/2020	20/10/2021	7	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Informática	WS-011T00: Windows Server 2019 Administration	Informática	-	23/10/2020	30	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Vice-Presidente	14º Congresso	Ambiente	03/11/2020	04/11/2020	14	Contínua	Externa	30	Laboral	On-line
M	Informática	WS-011T00: Windows Server 2019 Administration	Informática	-	06/11/2020	30	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Início	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	09/11/2020	12/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Informático	Gestão de Projeto Hoje	Informática	16/11/2021	21/11/2021	20	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line (Auto-formação)
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Continua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Início	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Diretora de Serviços	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	16/11/2020	17/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Chefe de Divisão	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Continua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Assistente Técnica	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Continua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Curso "Código dos Contratos Públicos - Formação Administração Pública - Contratação Pública"	Direito	23/11/2020	24/11/2020	9	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Gestion de proyectos y líneas financieras competitivas de la EUROACE 2021-2027	Cooperação Europeia	22/10/2020	15/12/2020	18	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
M	Técnico Superior	Seminário em Finanças Locais	Administração Pública	10/12/2020	10/12/2020	4	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line

Género	Cargo/Carreira	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Modalidade (Inicial / Contínua)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos	Tipo de horário (Laboral/ Pós Laboral/Misto)	Regime Formação (Presencial/ E-Learning/ Auto Formação)
M	Chefe de Divisão	Gestão de Redes Sociais e Estratégias de Comunicação	Comunicação	11/12/2020	12/12/2020	14	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line (Auto-formação)
M	Técnico Superior	V Encontro Nacional de Infraestruturas de Informação Geográfica	Ordenamento do Território	17/12/2020	17/12/2020	4	Contínua	Externa	-	Laboral	On-line
F	Técnica Superior	Economia Circular	Ambiente	24/11/2020	31/11/2020	152	Contínua	Externa	1463.56	Laboral	On-line

Anexo B: Questionário de Avaliação da Formação 2020

Questionário de Avaliação - Formação

1. Identificação do trabalhador

Nome	
Cargo / Categoria	
Serviço	

2. Identificação da ação

Designação	
Entidade Formadora	
Data	de ____/____/____ a ____/____/____
Local	

Marcar com um X as seguintes questões:

3. Frequentou a ação por motivos de:

<input type="checkbox"/>	Interesse Profissional
<input type="checkbox"/>	Decisão do superior hierárquico
<input type="checkbox"/>	Interesse Pessoal
<input type="checkbox"/>	Outra razão. Qual?

4. Considerou que a ação, para o seu desempenho profissional foi:

<input type="checkbox"/>	Muito útil
<input type="checkbox"/>	Útil
<input type="checkbox"/>	Pouco útil
<input type="checkbox"/>	Irrelevante

** A sua opinião sobre a ação de formação é extremamente importante para que possamos melhorar o desempenho em futuras ações.*

5. Relativamente à ação ministrada

	Em termos de avaliação acha que a ação de formação:	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Inteira-mente
5.1	Em termos globais lhe agradou				
5.2	Cumpriu os objetivos propostos				
5.3	Correspondeu às suas expectativas iniciais				

6. Relativamente aos conteúdos programáticos

	Considera que:	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Inteira-mente
6.1	Os temas abordados foram bons				
6.2	O tempo dedicado à exposição teórica foi adequado				
6.3	O tempo dedicado à exposição prática foi adequado				

7. Relativamente ao desempenho do formador

	Acha que o formador:	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Inteira-mente
7.1	Dominava as matérias				
7.2	Conseguiu motivar os formandos				
7.3	Foi claro nas intervenções realizadas				
7.4	Se Interessou pelas dificuldades dos formandos				

8. Relativamente à organização da ação (recursos de apoio)

	Considera que:	Discordo Totalmente	Discordo	Concordo	Concordo Inteira-mente
8.1	A qualidade e adequação da documentação foi boa				
8.2	A documentação foi adequada aos suportes pedagógicos				
8.3	A qualidade das instalações foi boa				

9. Utilize este espaço para partilhar as suas reflexões sobre a ação:

10. Se considerar de interesse, anexe um relatório sumário da ação

(síntese de abordagem e do entrosamento dos temas com as funções do posto de trabalho em que está inserido, entendimento e práticas de que tomou conhecimento e que possam ter aplicação nos serviços)

Obrigada pela sua colaboração

Data ____/____/____

Assinatura _____



ANEXO 5: Relatório do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas - 2020



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

**PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE
CORRUPÇÃO
E INFRAÇÕES CONEXAS
DA CCDR ALENTEJO E ALENTEJO2020**

RELATÓRIO DE 2020



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS DA CCDRALENTEJO E ALENTEJO 2020

RELATÓRIO DE 2020

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDRA) e do Programa Operacional Regional do Alentejo – ALENTEJO2020, foi elaborado na sequência da Recomendação nº 1/2009, do Conselho de Prevenção da Corrupção, de 1 de julho de 2009, que indicou que os serviços e organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, direta ou indireta, procedessem ao levantamento dos riscos de corrupção e infrações conexas, e indicassem as medidas adotadas preventivas da sua ocorrência nas respetivas áreas de intervenção, nomeadamente nas da contratação pública e da concessão de benefícios públicos.

Tendo por base estes pressupostos, a CCDRA elaborou o respetivo Plano procurando que o mesmo cumpra os objetivos definidos na Recomendação supra identificada e partilhando o entendimento de que a atividade de gestão e administração dos dinheiros, valores e património públicos, deve, nos termos definidos na Constituição da República Portuguesa e na lei, pautar-se por princípios de interesse geral, nomeadamente pela prossecução do interesse público, proporcionalidade, transparência, justiça, imparcialidade, boa fé e boa administração, princípios esses que orientaram o referido Plano.

De acordo com as orientações do Conselho de Prevenção da Corrupção, o plano de ação, bem como a execução das medidas preventivas de risco propostas, deverá ser sujeito a uma avaliação, elaborando-se subsequentemente um relatório de monitorização anual, o qual refletirá sempre sobre a necessidade de revisão e, conseqüentemente, de atualização do presente plano.

O Plano em vigor nesta entidade data de abril de 2016, no final de 2020 foram enviadas para preenchimento, a todos os serviços, fichas para que cada serviço colocasse as atividades principais, os riscos identificados, qualificação do risco, mecanismo de controlo interno, e medidas de prevenção da corrupção propostas.

Sobre as medidas de prevenção apresentadas, os serviços foram ainda questionados sobre o seu início e em caso de não terem ainda iniciado do motivo para tal.



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

As referidas fichas constam do anexo I e irão permitir avaliar a realidade anual.

É neste contexto que se apresenta o presente Relatório de Execução, o qual resulta da monitorização e avaliação das referidas medidas.

De referir que as medidas/mecanismos de controlo que integram este Plano foram elaboradas pelos responsáveis das respetivas Unidades Orgânicas.

Como se pode verificar da análise efetuada ao quadro que a seguir se apresenta foram propostas no Plano 47 medidas, das quais 40 estão iniciadas, o que corresponde a 85,1%, e não iniciadas 14,9% respeitante a 7 medidas.

Verificamos também que não houve medidas consideradas “NÃO APLICÁVEL”.



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

EXECUÇÃO DO PLANO POR UNIDADE ORGÂNICA 2020							
SERVIÇO	Nº MEDIDAS PROPOSTAS	MEDIDAS INICIADAS		MEDIDAS NÃO INICIADAS		NÃO APLICÁVEL	
		Nº	%	Nº	%	Nº	%
Presidência	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0
CCA	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0
DSCGAF	6	6	100,0	0	0,0	0	0,0
SSR Litoral	1	0	0,0	1	100,0	0	0,0
SSR Portalegre	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0
DSA	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0
DSAJAL	6	6	100,0	0	0,0	0	0,0
DSOT	3	3	100,0	0	0,0	0	0,0
DSDR	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0
DSF	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
SSR Beja	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0
DCIR	0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
GICS	4	4	100,0	0	0,0	0	0,0
GABCOM	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0
OADR	3	0	0,0	3	100,0	0	0,0
UCIE	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0
UCC	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
GABCD	1	1	100,0	0	0,0	0	0,0
USICH	2	2	100,0	0	0,0	0	0,0
TOTAL	47	40	85,1	7	14,9	0	0,0



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

Passamos de seguida à análise do Plano por Unidade Orgânica:

- a) Como se pode verificar da análise ao quadro anterior, ao nível da Presidência foram iniciadas as três medidas propostas;
- b) No que se refere ao Conselho Coordenador de Avaliação (CCA) foram iniciadas 100% das medidas propostas;
- c) A Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAF) iniciou as seis medidas propostas.
- d) O Serviço Sub-Regional do Litoral não iniciou a medida que propôs devido à falta de recursos humanos;
- e) O Serviço Sub-Regional de Portalegre não iniciou as três medidas propostas, por falta de recursos humanos e materiais.
- f) A Direção de Serviços do Ambiente (DSA) iniciou as três medidas que propôs;
- g) A Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local (DSAJAL) iniciou a totalidade das medidas propostas;
- h) A Direção de Serviços de Ordenamento do Território (DSOT) iniciou a totalidade das medidas que tinha proposto;
- i) A Direção de Serviços de Desenvolvimento Regional (DSDR) iniciou a totalidade das medidas propostas;
- j) A Direção de Serviços de Fiscalização (DSF) iniciou a medida proposta;
- k) O Serviço Sub-Regional de Beja iniciou a totalidade das medidas propostas;
- l) A Divisão de Cooperação Inter Regional (DCIR) não apresentou proposta de medidas¹;
- m) O Grupo para os Incentivos à Comunicação Social (GICS) iniciou a totalidade das



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

medidas propostas;

- n) O GABCOM iniciou a totalidade das medidas propostas;
- o) O Observatório de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais (ODR) não iniciou nenhuma das três medidas propostas. A sua aplicação não foi iniciada, por não ter sido disponibilizada a formação proposta. O início de aplicação não depende da UO, mas sim do Plano de Formação da CCDRA e/ou da disponibilidade/autorização para participação na formação;
- p) A Unidade de Competitividade, Internacionalização e Emprego (UCIE) iniciou as medidas propostas;
- q) A Unidade de Coordenação e Controlo (UCC) iniciou a medida proposta;
- r) O Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva (GABCD) iniciou a medida proposta;
- s) A Unidade de Sustentabilidade, Inclusão e Capital Humano (USICH) iniciou as medidas propostas;

Resumindo, e tendo em conta o número de medidas iniciadas, podemos considerar em termos gerais que foram adequadas as medidas previstas no Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CCDR Alentejo e do Alentejo 2020.

Tendo em conta que no final do ano 2020 houve alterações em algumas Unidades Orgânicas da CCDRA, as quais não estão refletidas nesta monitorização, a UCIA fará durante o primeiro semestre deste ano 2021, uma atualização ao Plano De Prevenção De Riscos De Corrupção E Infrações Conexas em vigor, por forma a contemplar as referidas alterações.

A próxima monitorização incidirá sobre o plano atualizado.

No que respeita às medidas que não foram ainda iniciadas, deve acompanhar-se a sua evolução, de forma a que no próximo relatório se possa efetuar a sua avaliação.



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

ANEXO I – Fichas de Atividades do Plano e de Controlo e Monitorização do Plano



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: **DSCGAF / DGFCO**

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualif. do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSCGAF/DGFCO	Proceder à organiz. dos proced. de aquisição de bens e serviços, com a elaboração dos orç. e controlo contabilístico da receita e da despesa. Ainda a elab.de candidaturas a financiamento comunitário e a respetiva execução financeira	Preparação, elaboração, controlo e acompanhamento do Orçamento de Funcionamento e Projetos da CCDR Alentejo; gestão e controlo da receita nas suas diversas fontes de financiamento; reportes regulares de informação para a DGO e demais orientações	Controlo de todo o processo interno da despesa e incumprimento de prazos no reporte de informação	Fraco	Existência de um sistema informático contabilístico integrado entre a Contabilidade e Tesouraria (SINGAP da QUIDGEST); controlo sistemático do cumprimento dos prazos através da Circular publicada pela DGO	Reporte à Quidgest sempre que existam alterações a procedimentos contabilísticos definidos superiormente pela Tutela e/ou Finanças ou alterações legislativas; proposta de alertas reg. online que relembram o cump dos prazos
		Organização e elaboração de candidaturas a submeter a fundos comunitários; preparação de pedidos de pagamento e adiantamento, reprogramações físicas e financeiras e elaboração de relatórios	Atraso na submissão online de pedidos de pagamento face às exigências processuais dos Programas Comunitários; carregamento da informação nos sistemas dos Programas	Fraco a moderado	Existência de Bases de Dados dos Programas que permitem efetuar controlo das diferentes fases em que se encontra o processo de carregamento/tratamento de um Pedido de Pagamento	Maior controlo e organização de toda a documentação na fase prévia ao carregamento dos dados, por forma a tornar o processo mais célere, para que as resp. particip.sejam rapidamente recepcionadas.

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Medida 1: Reporte confirmado por via dos emails trocados e registos no Portal Platina da Quidgest, plataforma onde se registamos incidentes, pedidos de assistência/apoio, etc. Existem alguns alertas no sistema da Quidgest.

Medida 2: Toda a documentação é previamente organizada por pedidos de pagamento em pastas inseridas dentro da pasta do projeto.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 16/02/2021

O Responsável



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: Direção de Serviços de Ordenamento do Território

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DGTQC	Contribuir para assegurar a coordenação e a articulação das diversas políticas sectoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ordenamento do território	Acompanhar a elaboração, alteração e revisão dos planos e programas com incidência territorial e dos planos intermunicipais e municipais de ordenamento do território	Eventual conflito de interesses no âmbito do acompanhamento	fraco	O acompanhamento é assegurado por técnicos para os quais o conflito referido não se coloca. O processo de acompanhamento está devidamente enquadrado na legislação, no âmbito das competências dos serviços.	Pedido de escusa de técnico ou dirigente quando necessário
		Intervir nos procedimentos de gestão territorial relativos à adoção de medidas de política de solos e de constituição de servidões administrativas	Não se identificam riscos	improvável		
		Emitir parecer, nos termos da lei, em matéria de uso, ocupação e transformação do território	Eventual conflito de interesses no âmbito de parecer técnico	moderado	Os pareceres são assegurados por técnicos para os quais o conflito referido não se coloca. Os pareceres decorrem de critérios definidos na legislação de forma objetiva e de enquadramento nos instrumentos de gestão territorial em vigor	Pedido de escusa dos técnicos ou do dirigente, quando justificável
		Exercer funções no âmbito do Regime Jurídico da Urbanização e Edificação	Não se identificam riscos (no papel de entidade coordenadora em que não há emissão de parecer)	Improvável		
		Acompanhar os planos e programas de qualificação das cidades e de áreas de reabilitação urbana	Não se identificam riscos	Improvável		
DOET	Contribuir para assegurar a coordenação e a articulação das diversas políticas sectoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ordenamento do território	Contribuir para o desenho de modelos de gestão territorial a partir da definição de estratégias territoriais que integrem as políticas sectoriais e as características particulares do território.	Não se identificam riscos	Improvável		
		Exercer a nível regional as competências da REN e RAN.	Eventual conflito de interesses no âmbito de parecer técnico	Fraco	Os pareceres são assegurados por técnicos para os quais o conflito referido não se coloca sendo acionado o mecanismo de escusa quando necessário. De qualquer forma, os pareceres ou autorizações decorrem de critérios definidos na legislação de forma objetiva. Existe procedimento de verificação e fiscalização assegurados por departamentos distintos.	Continuação do procedimento de verificação e fiscalização. Pedido de escusa dos técnicos ou do dirigente quando justificável
		Contribuir para melhorar a eficácia e eficiência do sistema de gestão	Não se identificam riscos	Improvável		

		territorial, e para um eficiente aproveitamento do potencial de desenvolvimento regional tendo em conta a salvaguarda e valorização ambiental, acautelando particularmente a respetiva articulação com instrumentos de gestão territorial e as políticas sectoriais				
		Equacionar as ações necessárias à implementação, monitorização e avaliação do PROT Alentejo e acompanhar a elaboração, alteração e revisão dos PMOT no que se refere às opções de estratégia municipal e da sua avaliação ambiental.	Não se identificam riscos	Improvável		

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

A CCDR Alentejo consagrou, ao nível do Plano de Atividades e do QUAR a implementação de um sistema de pós-avaliação de procedimentos de controlo prévio dos processos tramitados no âmbito do regime jurídico da REN.

Quando necessário, o técnico solicita escusa na apreciação de determinado processo ou para determinado concelho.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

O âmbito dos procedimentos, que envolvem o escrutínio de mais do que uma entidade, não justificou até ao momento a criação ou implementação de medidas concretas

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 18.01.2021

Assinado por : **ROSA MARIA TRAVASSOS PAULO ONOFRE RAMOS**

Num. de Identificação: BI092573983

Data: 2021.01.18 13:19:53+00'00'



Diretora de Serviços de Ordenamento do Território

(em regime de substituição)



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: **ALENTEJO 2020 – Unidade de Sustentabilidade e Inclusão**

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O.	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
USI		Apoiar a CD na elaboração dos critérios de seleção a serem aprovados pelo Comité de Acompanhamento	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso.	Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados.
		Elaborar as propostas de Aviso de Abertura de Concurso e de avaliação de mérito	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso.	
		Assegurar a informação aos beneficiários e outras funções previstas na figura de gestor de procedimento	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado	Procedimentos de apresentação, análise, seleção e acompanhamento de candidaturas estão definidos em documentos públicos: Descrição do sistema de gestão e Controlo, Manuais de Procedimentos, Regulamento Específicos e Orientações de Gestão.	
		Efetuar a análise, seleção e proposta de decisão das candidaturas a financiamento pelo PO, e realizar as respetivas comunicações de aprovação ou indeferimento	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado	Prática de segregação de funções, que garante que o	

Desenvolver todas as atividades inerentes aos Domínios Temáticos da “Sustentabilidade e Eficiência no Uso dos Recursos”, do “Capital Humano” e a Inclusão Social (no âmbito do DT Inclusão Social e Emprego) as quais se enquadram nos eixos prioritários n.º 2 (PI 10.5), 4, eixo 6 (nas 9.7 e 9.8), eixo 7 (nas PI 4.3 e 4.5) e ainda os eixos 8 e 9 (PI 2.3).	Apreciar as propostas de alteração das operações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	técnico que analisa a candidatura não é responsável pelo acompanhamento. Procedimentos de todas as fases da vida das operações sujeitos a registo em check list integradas nos sistemas de informação. A decisão final de cada uma das fases da operação estão a diversos níveis de intervenção. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de Auditoria: Ações promovidas pela AD&C, IGF, Tribunal de Contas, Tribunal de Contas Europeu e Comissão europeia: Supervisão da atividade dos Organismos Intermédios. Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude.	
	Efetuar procedimentos de supervisão dos OI	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
	Realizar as verificações de gestão, que englobam as verificações administrativas e as verificações no local	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado		
	Assegurar a organização dos processos de candidatura/operação	Não foram identificados riscos			
	Coordenar as relações com os OI, nos seus diferentes aspetos, no âmbito da execução dos Contratos de Delegação de Competências	Não foram identificados riscos			
	Apoiar a elaboração dos relatórios de execução e a declaração de gestão	Não foram identificados riscos			
	Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude. Controlo da entidade que promove a auditoria.	Realização das ações previstas nos mecanismos de controlo interno citados
Colaborar com a UCC, quando necessário, na análise e tratamento das recomendações do Curador do Beneficiário	Não foram identificados riscos				

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Todos os elementos afetos a esta Unidade manifestaram a sua adesão ao Código de Ética e Conduta;

Na atribuição de tarefas aos técnicos foi respeitado o princípio de segregação de funções.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 18/01/2021

O Responsável

Maria do Carmo Abelha Ricardo

Assinado por : **MARIA DO CARMO ABELHA**

RICARDO

Num. de Identificação: BI07674524

Data: 2021.01.18 18:28:47+00'00'





MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: DSDR

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSDR	Apoiar a elaboração e dinamização de programas integrados e projetos que contribuam para o reforço da capacidade de iniciativa local e da competitividade da Região e analisar o grau de concretização dos objetivos de iniciativas na área do desenvolvimento regional	Emissão de pareceres sobre EIA, AIA e PDM, no âmbito da socio economia	Existência de favoritismo injustificado	Fraco	Auditorias Internas	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR
		Análise das candidaturas apresentadas aos sistemas de incentivos, no âmbito do mérito regional	Existência de favoritismo injustificado	Fraco	Auditorias Internas	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSDR	Dinamizar a execução, a monitorização e a avaliação do impacto das políticas públicas de desenvolvimento regional, nas áreas económica, social, ambiental e territorial e elaborar estudos de diagnóstico e prospetiva, de carácter regional, nas vertentes social, económica, territorial, ambiental e institucional, caracterizando de forma sistemática e permanente a sua área de atuação e identificando as principais oportunidades e fatores críticos do desenvolvimento.	Emissão de pareceres sobre EIA, AIA e PDM, no âmbito do turismo, das acessibilidades e no plano energético, quando tal se aplique	Existência de favoritismo injustificado	Fraco	Auditorias Internas	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR
		Análise das candidaturas apresentadas aos sistemas de incentivos, quanto ao seu enquadramento na Estratégia Regional de Especialização Inteligent	Existência de favoritismo injustificado	Fraco	Auditorias Internas	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Em todas as medidas, encontra-se implementada a respetiva aplicação. A materialização sustenta-se no trabalho partilhado por técnicos de unidades orgânicas diferentes

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data:15-01-2021

O Responsável



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: DSF

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSF	Executar, avaliar e fiscalizar, ao nível regional, as políticas de ambiente e de ordenamento do território;	Desenvolvimento de ações de fiscalização nas áreas do ambiente, da conservação da natureza e do ordenamento do território, com vista ao reforço e consolidação da capacidade de intervenção naquelas áreas e à reposição da Legalidade	Ocorrência de proximidade excessiva dos intervenientes nas ações de fiscalização, relativamente aos infratores.	Moderado	Alteração regular da composição das equipas de fiscalização, no que respeita aos membros, bem como alteração da sua área de influência	Acompanhamento de ações de fiscalização por técnicos qualificados

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.
 - 1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Formação de equipas de fiscalização sempre com o acompanhamento de um técnico superior

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 14.01.2021

O Responsável



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: ----SSL-----

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
SSL	Ações de fiscalização	Fiscalização	Discrecionabilidade na abordagem às infrações detetadas	Fraco	Rotatividade da e-quipa e controlo das ações	Alargamento da equipa de forma a permitir aplicar os mecanismos de controlo interno

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.
 - 1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos: Continuamos sem recursos humanos que permitam aplicar a medida prevista.

1.2

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação? Atendendo à conjuntura não nos é possível estimar uma data.

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 14-01-2021

O Responsável: Paulo Beliche



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: Serviço Sub regional de Portalegre

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U. O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
SSP	A missão do serviço Sub-regional de Portalegre consiste em coadjuvar e prestar apoio aos serviços da CCDR Alentejo, no desenvolvimento das suas atribuições e competências nos domínios do ordenamento do território.	Fiscalização, no âmbito do Ambiente e do Ordenamento do Território Acompanhamento da execução de operações de edificação Análise de compatibilidade de operações urbanísticas com IGT e do cumprimento da legislação em função da localização (REN)	Discricionariedade na abordagem às infrações detetadas Execução de trabalhos não aprovados ou incorretos Dualidades interpretativas do conteúdo dos IGT e da legislação	Fraco	Rotatividade das equipas e acompanhamento das ações Monitorização mais intensa da execução Obtenção de declarações de interesses privados dos Funcionários	Reforço dos recursos da Fiscalização Reforço dos recursos da Fiscalização e de técnicos da área de engenharia civil Reforço da Formação e dos Recursos ao nível do O.T

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.
 - 1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?
 - 1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:
2. A aplicação das medidas não foi iniciada. O reforço de recursos não se verificou. Os dois funcionários da Fiscalização já não trabalham na CCDRALentejo. Em relação ao O.T. não se verificou igualmente reforço da formação nem dos recursos.
 - 2.1.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

Não é possível apontar uma data.

3. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 16 de Janeiro de 2021

O Responsável

Assinado por: **JOSÉ FIDALGO ROSA GASPAR**
Num. de Identificação: BI048739790
Data: 2021.01.16 21:04:17+00'00'





MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: - ALENTEJO 2020 – Unidade de Coordenação e Controlo

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O.	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos Controlo Interno	Medidas Propostas
DCC	Coordenar aspetos de natureza transversal, como sejam, o sistema de informação do Programa, a articulação entre o Programa e as AG de outros PO e os OI de natureza setorial, bem como com a AD&C e a área do controlo interno que respeita ao controlo interno e auditorias.	Apoiar a Comissão Diretiva na elaboração e atualização da Descrição do Sistema de Gestão e Controlo e do Manual de Procedimentos do PO	Não foram identificados riscos			
		Participar na elaboração do Plano Global de Avaliação do Portugal 2020 e dos PO; elaborar o Plano de Avaliação do PO e assegurar que as avaliações são realizadas em conformidade com as disposições comunitárias e com as orientações nacionais aplicáveis	Não foram identificados riscos			

U.O.	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
		Garantir o funcionamento de um sistema adequado e fiável de validação das despesas, e assegurar que a AC recebe todas as informações necessárias sobre os procedimentos e verificações levados a cabo em relação às despesas com vista à certificação	Não foram identificados riscos			
		Recolher e atualizar a informação para o Sistema de Reporte e Monitorização, incluindo a recolha e tratamento dos dados físicos, financeiros e estatísticos sobre a execução para a elaboração dos indicadores de acompanhamento e para os estudos de avaliação estratégica e operacional	Não foram identificados riscos			
		Elaborar a monitorização operacional e financeira do PO e verificar o cumprimento dos objetivos do programa;	Não foram identificados riscos			
		Elaborar os relatórios de execução anuais e final	Não foram identificados riscos			
		Assegurar a elaboração dos pedidos de pagamento intercalares	Não foram identificados riscos			
		Elaborar a declaração de gestão e a síntese anual dos relatórios finais de auditoria e dos controlos realizados	Não foram identificados riscos			
		Efetuar controlos relativos ao relatório anual e declaração de gestão	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado	<p>- Procedimentos sujeitos a diversos níveis de avaliação que antecedem a decisão final.</p> <p>- Ações sujeitas a diversos níveis de auditoria do programa.</p> <p>- Utilização de software adequado na constituição de amostras.</p> <p>- Segregação de funções dos técnicos que desempenham funções estas funções relativamente aos que desenvolvem ações de análise de candidaturas e acompanhamento de operações.</p> <p>- Avaliação do risco de fraude.</p>	Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados.
		Colaborar na definição, conceção e implementação da estratégia antifraude e de gestão do risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
		Definir eventuais planos e os tipos de controlo interno a efetuar	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
		Análise e tratamento das denúncias apresentadas à AG; registo e acompanhamento das respetivas conclusões e medidas adotadas	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
		Definir a estratégia e amostras de supervisão dos OI e efetuar eventuais controlos e verificações complementares	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		

U.O.	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
		Definir e implementar procedimentos para acompanhar a aplicação de recomendações e de medidas corretivas resultantes dos controlos e auditorias	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	- Código de ética e conduta.	
		Prestar apoio jurídico transversal à AG, incluindo situações de contencioso em matéria relacionada com as competências da AG	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado		
		Organizar as reuniões e preparar informação a disponibilizar ao Comité de Acompanhamento, em articulação com o GABCD	Não foram identificados riscos			
		Efetuar o acompanhamento de auditorias externas	Não foram identificados riscos			
		Apoiar a preparação de normas, regulamentos, orientações e outros documentos	Não foram identificados riscos			
		Apoiar a implementação/adaptação e gestão do sistema de informação – SIGPOA 2020	Não foram identificados riscos			
		Criar e assegurar o funcionamento de um sistema informatizado de recolha e tratamento dos registos contabilísticos de cada operação financiada pelo PO, bem como uma recolha dos dados sobre a execução necessários para a gestão financeira, o acompanhamento, as verificações, as auditorias e a avaliação, bem como para a monitorização estratégica, operacional e financeira	Não foram identificados riscos			

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

Medida: “Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados” - **Sim**

- 1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

- Os elementos da UCC declararam expressamente a sua adesão ao Código de Ética e Conduta.

- É respeitado o princípio da segregação de funções, os técnicos da UCC não participam na análise de candidaturas e acompanhamento das operações.
- É utilizado um *software* adequado para efeitos de seleção de amostras aleatórias.
- Todas as decisões são precedidas dos níveis de avaliação previstos nos diversos documentos de enquadramento.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 17/01/2021

O Responsável: Secretária Técnica da Unidade de Coordenação e Controlo

Deodata Branco

Assinado por : **DEODATA MARIA RUPPIO ROQUE**
BRANCO
Num. de Identificação: BI06276190
Data: 2021.01.18 16:27:12+00'00'





MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira – Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSCGAF/ DRHAG	Efetuar a gestão de Recursos Humanos	Gestão de processos de recrutamento e seleção; coordenação da elaboração do balanço social e dos planos e relatórios anuais de formação dos trabalhadores; processamento da assiduidade; processamento de remunerações e outros abonos	Violação do dever de imparcialidade; violação do dever de isenção; e favorecimento	Moderado	Auditorias internas e existência de vários níveis de validação e decisão. Rotatividade de funções. Sistemas de gestão de assiduidade com bases de dados relacionais e com identificação dos utilizadores. Manual de procedimento interno	Nomeação de júris diferenciados para os vários concursos; publicitação de todos os documentos de concurso; declaração de isenção.



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSCGAF/ DRHAG	Promover as boas práticas de gestão documental nos serviços	Garantir o tratamento documental e descrição arquivística, em conformidade com as normas em vigor e a acessibilidade da informação.	Área de improvável existência de riscos de uma passível discricionariedade no que toca aos processos da Unidade Orgânica. Existência de uma política de acesso aos arquivos.	Fraco	Normas técnicas para uniformização de procedimentos. Controlo de acesso às áreas de arquivo.	Aplicação efetiva do manual de normalização de procedimentos.
DSCGAF/ SAG	Efetuar a gestão de recursos materiais	Gestão do armazém, gestão e manutenção dos vários edifícios e da frota automóvel.	Violação do dever de imparcialidade; violação do dever de isenção; e favorecimento	Fraco	Controle exaustivo através de mapas das diversas fases dos processos desde a sua solicitação até à sua concretização ou resolução final.	A partir do Manual de Controlo Interno aprovado proceder à elaboração de regulamentos específicos de cada temática

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

MISSÃO: Efetuar a gestão de Recursos Humanos – SIM, foi iniciada a implementação das medidas propostas

- Nos procedimentos de recrutamento de recursos humanos são nomeados membros dos júris diferentes, e pertencentes a mais do que uma unidade orgânica, havendo rotatividade dos elementos selecionados.

- As atas dos procedimentos são publicitadas na página eletrónica da CCDRA, designadamente a ata de definição dos critérios, que é elaborada em momento anterior ao início do período de receção das candidaturas

MISSÃO: Promover as boas práticas de gestão documental nos serviços – SIM, foi iniciada a implementação das medidas propostas

- Foi elaborada uma proposta de manual de normalização de procedimentos em matéria de gestão documental e arquivística, que se encontra em fase de aprovação tendo em vista a sua efetiva implementação

Missão: Efetuar a gestão de recursos materiais - SIM, foi iniciada a implementação das medidas propostas

- Registo de todos os procedimentos efetuados e sua formalização no sistema de gestão documental, mediante regras definidas

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação

2. Observações/Sugestões (facultativo)



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL
COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

A missão “Efetuar a gestão de recursos materiais” encontra-se atualmente atribuída à Secção de Administração Geral, autonomizada da DRHAG.

Data: 12/02/2021

A Responsável



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: DSF

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos Controlo Interno	Medidas Propostas
SSB	Apoiar os serviços centrais da CCDR Alentejo no desenvolvimento das suas atribuições e competências nos domínios do ordenamento do território, ambiente e da administração local, bem como na verificação física e financeira de projetos candidatos a programas cofinanciados	Análise de compatibilidade de operações urbanísticas com IGT	Dualidades interpretativas do conteúdo dos IGT	Moderado	Sistema de Gestão documental	Segregação de funções
		Fiscalização ambiental	Discrecionabilidade na abordagem às infrações detetadas	Moderado	Rotatividade das equipas e acompanhamento das ações	Escalonamento aleatório e rotativo das equipas de fiscalização

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Relativamente à medida «segregação de funções» a sua implementação é implementada fazendo com que a análise das pretensões no âmbito do OT e a fase de verificação/fiscalização seja executada por diferentes técnicos, ou seja, os técnicos que procedem à análise documental das pretensões não executam verificações físicas das mesmas

Relativamente à medida: «**Escalonamento aleatório e rotativo das equipas de fiscalização**» e materializa a sua aplicação é executada através da Alternância constante das equipas que semanalmente executam tarefas de fiscalização

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 14.01.2021

O Responsável

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS

U.O.		Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos Controlo Interno	Medidas Propostas
Direção de Serviços de Ambiente	DSA/DLMA	Visa contribuir para a prevenção e para o controlo da poluição, através da participação em processos de licenciamento, nomeadamente de licenciamento industrial e pecuário e de exploração de massas minerais e de gestão de resíduos, e através do controlo de emissões atmosféricas e de acompanhamento das atividades licenciadas	Participação em processos de licenciamento industrial e pecuário e de explorações de massas minerais	Favorecimento	Fraco	Implementação de um sistema que permita o controlo dos conteúdos e do cumprimento de prazos legalmente instituídos para decisão e por ordem de chegada dos processos	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos
			Licenciamento de atividades de gestão de resíduos	Favorecimento	Fraco	Implementação de um sistema que permita o controlo dos conteúdos e do cumprimento de prazos legalmente instituídos para decisão e por ordem de chegada dos processos	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos
	DSA/DAAMB	Visa contribuir para a melhoria da qualidade do ambiente participando em Comissões de Avaliação ou gerindo os processos de avaliação de impacte ambiental, incluindo a sua pós-avaliação, de incidências ambientais e de avaliação ambiental estratégica de Planos e Programas	Gestão de processos de Avaliação Ambiental de Planos e Projetos	Favorecimento	Fraco	Implementação de um sistema que permita o controlo dos conteúdos e do cumprimento de prazos legalmente instituídos para decisão e por ordem de chegada dos processos	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos e SIAIA (Sistema de Informação de Avaliação de Impacte Ambiental)

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, elevado



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

ALENTEJO 2020 – Unidade de Competitividade, Internacionalização e Emprego

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda às questões a seguir formuladas, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e as Medidas apontadas para prevenir o Risco:

1.

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos Controlo Interno	Medidas Propostas
UCIE	Desenvolver todas as atividades inerentes aos Domínios Temáticos da “Competitividade e Internacionalização” e do Emprego (no âmbito do DT Inclusão Social e Emprego) inseridas nos eixos prioritários n.º 1, 3, 5 (nas PI 8.3, 8.5, 8.8 e 8.9), eixo 6 (nas PI 9.6 e 9.10), eixo 7 (na PI 4.2) e a Assistência Técnica, inserida no Eixo Prioritário 10.	Adotar procedimentos harmonizados respeitantes à implementação dos Sistemas de Incentivos	Não foram identificados riscos			
		Propor mecanismos de melhoria de eficácia e eficiência dos Sistemas de Incentivos	Não foram identificados riscos			
		Apoiar a CD na elaboração dos critérios de seleção a serem aprovados pelo Comité de Acompanhamento	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso.	
		Elaborar as propostas de Aviso de Abertura de Concurso e de avaliação de mérito	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso.	Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados.
		Emitir parecer sobre a abertura de novos concursos, no caso dos OI	Violação do dever de imparcialidade	Fraco	Código de Ética e Conduta. Controlo do Organismo Intermédio.	
		Emitir parecer sobre as propostas de Qualificação de Entidades do Sistema Científico e Tecnológico	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta	



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

	Emitir parecer sobre as propostas de decisão das candidaturas, no âmbito dos OI	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Procedimentos de apresentação, análise, seleção e acompanhamento de candidaturas estão definidos em documentos públicos: Descrição do sistema de gestão e Controlo, Manuais de Procedimentos, Regulamentos Específicos e Orientações de Gestão. Prática de segregação de funções, que garante que o técnico que analisa a candidatura não é responsável pelo acompanhamento. Procedimentos de todas as fases da vida das operações sujeitos a registo em check-list integradas nos sistemas de informação. A decisão final de cada uma das fases da operação estão a diversos níveis de intervenção. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de Auditoria: Ações promovidas pela AD&C, IGF, Tribunal de Contas, Tribunal de Contas Europeu e Comissão Europeia: Supervisão da atividade dos Organismos Intermédios. Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude.
	Assegurar a informação aos beneficiários e outras funções previstas na figura de gestor de procedimento	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado	
	Efetuar a análise, seleção e proposta de decisão das candidaturas a financiamento pelo PO, e realizar as respetivas comunicações de aprovação ou indeferimento	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado	
	Apreciar as propostas de alteração das operações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	
	Efetuar procedimentos de supervisão dos OI	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	
	Realizar as verificações de gestão, que englobam as verificações administrativas e as verificações no local	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Moderado	
	Assegurar a organização dos processos de candidatura/operação	Não foram identificados riscos		
	Coordenar as relações com os OI, nos seus diferentes aspetos, no âmbito da execução dos Contratos de Delegação de Competências	Não foram identificados riscos		
	Apoiar a elaboração dos relatórios de execução e a declaração de gestão	Não foram identificados riscos		



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

		Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude. Controlo da entidade que promove a auditoria.	Realização das ações previstas nos mecanismos de controlo interno citados
		Colaborar com a UCC, quando necessário, na análise e tratamento das recomendações do Curador do Beneficiário	Não foram identificados riscos			

1.1 Relativamente à medida: « **Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados** », foi iniciada a sua aplicação?

1.1.1. Sim Como se materializa a sua aplicação ? _____
Todos os elementos afetos à Unidade manifestaram adesão ao código de ética e conduta. Na atribuição de tarefas aos técnicos foi garantida a segregação de funções.

1.1.2. Não Motivos: _____

Quando pensa iniciar a sua aplicação? _____

1.2 Relativamente à medida: « **Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo interno citados** », foi iniciada a sua aplicação?

1.2.1. Sim Como se materializa a sua aplicação ? _____
Foi dado cumprimento às recomendações que resultam das ações de auditoria.

1.2.2. Não Motivos: _____

Quando pensa iniciar a sua aplicação? _____

Observações/Sugestões (facultativo) _____



COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

Data:

Os Responsáveis:





MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
GABCD	Desenvolve as atividades de apoio à Comissão Diretiva, assegura a articulação com as entidades exteriores e implementa o plano de comunicação.	Assessorar tecnicamente a Comissão Diretiva	Não foram identificados riscos			
		Promover a articulação, em nome da Comissão Diretiva, com os secretários técnicos, departamentos governamentais e outras instituições	Não foram identificados riscos			
		Preparar os processos para decisão da gestão do ALENTEJO 2020 (validação de despesa e pedidos de pagamento)	Não foram identificados riscos			
		Preparar os despachos e as deliberações da Comissão Diretiva e subsequente divulgação	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta	
		Coordenar o atendimento da linha verde, e-mails e expediente	Violação do dever de informação, do dever de imparcialidade e do dever de isenção.	Fraco	Código de Ética e Conduta	Execução do previsto nos mecanismos de Controlo Interno

		Elaborar, implementar e monitorizar a Estratégia de Comunicação do PO	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco	Código de Ética e Conduta. Ações sujeitas a procedimentos de contratação pública.	
		Preparar, acompanhar e elaborar as atas relativas a reuniões da Comissão Diretiva	Não foram identificados riscos			
		Organizar e coordenar as agendas de trabalho dos membros da Comissão Diretiva	Não foram identificados riscos			
		Colaborar em solicitações e acompanhamento de processos da Presidência da CCDR Alentejo em interligação com o ALENTEJO 2020	Não foram identificados riscos			
		Organizar e secretariar as reuniões da CD e outras; organizar as reuniões do Comité de Acompanhamento em articulação com a UCC	Não foram identificados riscos			

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Sim. Todos os elementos que integram o Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva manifestaram a sua adesão ao Código de Ética e Conduta.

No âmbito dos processos de aquisição, foram desenvolvidos os procedimentos de contratação pública..

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 2021-01-18

O Responsável


 Cláudia Coelho
 Coordenadora
 Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva
 PO Alentejo

MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: DSAJAL / Divisão de Apoio Jurídico

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
D A J	Apoio Jurídico às Autarquias Locais	Emissão de pareceres jurídicos	Quebra de isenção e/ou não cumprimento da legislação	Fraco	Consulta de processos	Publicação de pareceres na Página da INTERNET
	Instrução de processos de contraordenação ambiental	Instrução de processos de contraordenação	Quebra de isenção e/ou não cumprimento da legislação	Moderado	Lista de verificação	Verificação do envio para execução judicial de processos
	Apoio jurídico à presidência e unidades orgânicas da CCDRA	Emissão de pareceres jurídicos	Quebra de isenção e/ou não cumprimento da legislação	Fraco	Consulta de processos	Verificação dos pareceres por todos os interessados

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 Sim, foi aplicada.

A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Consulta de pareceres externos no Sistema de Gestão Documental e na página da INTERNET da CCDRA; lista de verificação de processos em anexo; consulta de pareceres internos no Sistema de Gestão Documental.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:
Não aplicável.

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

Não aplicável.

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 19 de janeiro de 2021

O Responsável

LUÍS MANUEL
ROSMANINHO
SANTOS

Assinado de forma digital
por LUÍS MANUEL
ROSMANINHO SANTOS
Dados: 2021.01.19
12:07:16 Z

Luís Santos

Anexo referido em 1.1

Lista de envio para execução judicial de processos de contraordenação em 2020				
Nº de Processo	Data da decisão	Data da Decisão tornada Definitiva	Data do envio para execução	Observações
PCO 129/DAJ/2016 - 020.15.01.15342 500.30.001.00120.2019	28/08/2018	09/12/2019	07/02/2020	Ofício nº 433
PCO 7/DAJ/2018 - 020.15.01.17742 500.30.001.00053.2019	08/07/2019	03/10/2019	07/02/2020	Ofício nº 448
PCO 71/DAJ/2018 - 500.30.001.00168.2018	03/09/2019	14/12/2019	03/03/2020	Ofício nº 744
PCO 127/DAJ/2016 - 020.15.01.15330 500.30.001.00142.2018	10/07/2019	18/02/2020	21/04/2020	Ofício nº 1117
PCO 188/DAJ/2014 - 020.15.01.10602 500.30.001.00149.2018	01/10/2018	07/02/2019	23/04/2020	Ofício nº 1230
PCO 107/DAJ/2016 - 020.15.01.15172 500.30.001.00001.2020	13/01/2020	06/07/2020	04/08/2020	Ofício nº 2304
PCO 25/DAJ/2017 - 020.15.01.16570 500.30.001.00006.2019	28/12/2018	25/03/2019	18/08/2020	Ofício nº 2461
PCO 207/DAJ/2016 - 020.15.01.15815 500.30.001.00054.2018	16/06/2017	25/02/2019	26/08/2020	Ofício nº 2496
PCO 80/DAJ/2016 - 020.15.01.14858 500.30.001.00035.2019	04/07/2019	24/09/2019	12/10/2020	Ofício nº 2907

MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: DSAJAL / Divisão de Finanças Locais e Modernização

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificaçã o do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
D F L M	Acompanha- mento de programas de financiamento ; Apoio técnico na aplicação do sistema contabilístico e financeiro autárquico; Registo de informação no SIIAL; elaboração de estudos	Análise de candidaturas	Quebra de isenção ou não cumprimento da regulamentação normativa ou legal	Fraco	Consulta de processos pelos interessados	Processos aptos a serem consultados
		Processa- mento de despesa	Quebra de isenção ou não cumprimento da regulamentação normativa ou legal	Fraco	Consulta de processos pelos interessados	Processos aptos a serem consultados
		Emissão de entendimen- tos técnicos	Quebra de isenção ou não cumprimento da regulamentação normativa ou legal	Fraco	Consulta de processos pelos interessados	Processos aptos a serem consultados

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 Sim, foram aplicadas.

A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Os processos estão aptos a serem consultados quer documentalmente, quer por via de informações (relatórios) constantes do Sistema de Gestão Documental.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

Não aplicável.

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

Não aplicável.

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 19 de janeiro de 2021

O Responsável

LUÍS MANUEL
ROSMANINHO
SANTOS

Assinado de forma digital por
LUÍS MANUEL ROSMANINHO
SANTOS
Dados: 2021.01.19 11:49:11 Z

Luís Santos, Diretor de Serviços



COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS
2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Gabinete de Comunicação

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda às questões a seguir formuladas, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

1.

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos Controlo Interno	Medidas Propostas
GABCOM	O Gabinete de Comunicação é um serviço com atribuições no âmbito da comunicação, da informação, da imagem e do desenvolvimento de produtos promocionais, em todos os domínios de intervenção da CCDR, financiados ou não por programas comunitários	Produção e divulgação de anúncios na Comunicação Social (CCDR e Alentejo 2020)	Favorecimento	Fraco	Consulta prévia sobre custos para campanhas nos jornais e rádios	Planificação anual, concursos anuais com júri nomeado
		Apoio à organização de reuniões e eventos	Favorecimento	Fraco	Consulta a três entidades	Consulta dos processos pelos interessados

1.1 Relativamente à medida: «**Planificação anual, concursos anuais com júri nomeado**», foi iniciada a sua aplicação?

1.1.1. Sim Como se materializa a sua aplicação? Solicitando propostas e orçamentos aos O.C.S., para produção e divulgação dos anúncios, a publicar durante o ano de 2020.

1.1.2. Não Motivos: _____

Quando pensa iniciar a sua aplicação? _____

1.2 Relativamente à medida: «**Consulta dos processos pelos interessados**», foi iniciada a sua aplicação?



COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

1.2.1. Sim Como se materializa a sua aplicação? Processos de consulta e adjudicação, submetidos na respetiva plataforma legal.

1.2.2. Não Motivos: _____

Quando pensa iniciar a sua aplicação? _____

Observações/Sugestões
(facultativo) _____

Data: 18-01-2021

Os Responsáveis:



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: GABCOM/GICS

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
GABCOM/GICS	Executar a política de incentivos do Estado à Comunicação Social, ao nível das respetivas áreas geográficas de atuação, bem como assegurar a fiscalização do respetivo cumprimento, nos termos da lei.	Análise e proposta de decisão das candidaturas apresentadas pelas entidades proprietárias ou editoras de publicações periódicas e verificação dos processos de despesa apresentados pelos operadores postais	Favorecimento	Fraco	Consulta do processo pelos interessados	Publicitação do Decreto-Lei e respetivo regulamento. Registo dos procedimentos em check-list. Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS
		Análise e proposta de decisão das candidaturas apresentadas ao regime de incentivos do Estado à comunicação social e respetivas aprovações.	Favorecimento	Moderado	Notificação aos requerentes do resultado de avaliação das candidaturas para se pronunciarem em sede de audiência dos interessados. Consulta do processo pelos interessados	Publicitação do Decreto-Lei e respetivo regulamento. Registo dos procedimentos em check-list. Avaliação e hierarquização das candidaturas admitidas.

						Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS. Visitas de fiscalização e acompanhamento dos órgãos de comunicação social.
		Análise aos documentos de despesa (faturas e recibos) comprovativos da efetiva execução dos projetos	Favorecimento	Fraco	Consulta dos processos pelos interessados	Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS
		Ações de fiscalização com vista à verificação da regularidade da execução do projeto e da exatidão da informação constante nos relatórios periódicos e acompanhamento dos órgãos de comunicação social.	Favorecimento	Fraco	Consulta dos processos pelos interessados	Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Todas as medidas iniciaram a sua aplicação.

Em relação à primeira materializa-se através de: O Decreto-Lei e o regulamento estão no site da CCDRA, na área do GICS, os procedimentos são registados em check list, disponível para consulta, caso seja solicitado. Foi elaborado pelo GICS o manual interno de procedimentos e foi comunicado a todos os promotores / beneficiários que o referido manual se encontra disponível para consulta no site da CCDRA, na área do GICS.

Em relação à segunda: O Decreto-Lei e o regulamento estão no site da CCDRA, na área do GICS, os procedimentos são registados em check list, disponível para consulta, caso seja solicitado. Em cada ano as candidaturas são avaliadas de acordo com os critérios de avaliação constantes na portaria 179/2015, de 16 de junho a que se segue a comunicação a todas as entidades com candidaturas admitidas ao RIECS, para que as mesmas se pronunciem em sede de audiência prévia. Foi elaborado pelo GICS o manual interno de procedimentos e foi comunicado a todos os promotores / beneficiários que o referido manual se encontra disponível para consulta no site da CCDRA, na área do GICS.

Em relação à terceira e à quarta: Foi elaborado pelo GICS o manual interno de procedimentos e foi comunicado a todos os promotores beneficiários que o referido manual se encontra disponível para consulta no site da CCDRA, na área do GICS.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 18-01-2021

O Responsável: Maria Benedita Peixe – Coordenadora do Gabinete Incentivos do Estado à Comunicação Social



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: DSCGAF / DSTIC

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
DSCGAF/DSTIC	Gestão dos recursos informáticos e sistemas de informação	Assegurar a gestão dos recursos e dos meios informáticos, a eficácia e segurança das aplicações informáticas e dos sistemas de informação, bem como das infraestruturas das redes de comunicações de dados.	Acessos indevidos à informação existente no sistema de gestão documental	Fraco	Atualização da versão da gestão documental e medidas de segurança implementadas	Proposta de instalação de nova versão da gestão documental

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente à medida: «**Proposta de instalação de nova versão da gestão documental**», foi iniciada a sua aplicação? **SIM**.
 - 1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Foi instalada a versão proposta e estão a ser utilizadas as funcionalidades disponíveis, tidas como necessárias, de forma a garantir, quer o correto funcionamento do sistema de gestão documental quer a segurança da informação.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data:

O Responsável

MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: Conselho Coordenador da Avaliação

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
C C A	Estabelecer: diretrizes p/ aplicação objetiva e harmónica do SIADAP 3; orientações, objetivos e competências para a avaliação de desempenho; garantir a diferenciação de desempenhos do SIADAP 3; emitir pareceres sobre propostas de avaliação dos dirigentes intermédios avaliados.	Recursos humanos	Utilização de critérios de avaliação dos trabalhadores pouco objetivos	Moderado	Consulta das atas de reuniões do CCA e consulta das fichas de avaliação	Verificação da conformidade entre critérios orientadores p/ a execução do processo de avaliação e os objetivos e competências fixados para os avaliados
		Recursos humanos	Aplicação da quota de diferenciação quanto ao mérito	Moderado	Consulta das atas de reuniões do CCA e consulta das fichas de avaliação	Verificação da fundamentação das deliberações sobre as propostas dos avaliadores

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 **Sim, foram aplicadas.**

A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

Atas de reuniões do CCA e fichas de avaliação aptas a serem consultadas.

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

Não aplicável.

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

Não aplicável.

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 18 de janeiro de 20121

O Responsável

**ANTÓNIO
JOSÉ CEIA
DA SILVA** Assinado de forma
digital por
ANTÓNIO JOSÉ
CEIA DA SILVA
Dados: 2021.01.18
18:09:11 Z

António Ceia da Silva, Presidente

MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: Presidência

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
P R E S I D Ê N C I A	Coordenar e articular políticas sectoriais de âmbito regional, bem como executar as políticas de ambiente, de ordenamento do território e cidades, e apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações, ao nível da respetiva área geográfica de atuação	Processos de tomada de decisão em matéria de ambiente, ordenamento do território, fiscalização e contraordenações	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	Fraco	Consulta dos processos	Verificação da fundamentação
		Processos de tomada de decisão em matéria de desenvolvimento regional e apoio à administração local	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	Fraco	Consulta dos processos	Verificação da fundamentação
		Processos de tomada de decisão em matéria administrativa e financeira	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	Fraco	Consulta dos processos	Verificação da fundamentação

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 Sim, foram aplicadas.

A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

- **Processos aptos a serem verificados no Sistema de Gestão Documental.**

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

- Não aplicável.

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

- Não aplicável.

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Data: 18 de janeiro de 2021

O Responsável

ANTÓNIO JOSÉ CEIA DA SILVA
Assinado de forma digital por
ANTÓNIO JOSÉ CEIA DA SILVA
Dados: 2021.01.18 18:08:40 Z

António Ceia da Silva, Presidente



MINISTÉRIO DA COESÃO TERRITORIAL

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO

**PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE CORRUPÇÃO E INFRACÇÕES
CONEXAS 2020**

CONTROLO E MONITORIZAÇÃO DO PLANO

Unidade Orgânica: OADR

Com o objetivo de fazer uma avaliação relativamente à implementação das medidas definidas para fazer face aos riscos referenciados no Plano acima identificado, solicita-se que responda à questão a seguir formulada, tendo em conta a Atividade, o Risco Potencial para cada Atividade e a Medida apontada para prevenir o Risco:

U.O	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos de Controlo Interno	Medidas Propostas
OADR	Contribuir para a definição das bases gerais da política de desenvolvimento regional, no âmbito da política de desenvolvimento económico e social do País	Monitorização das dinâmicas regionais de desenvolvimento e de coesão social e territorial	Interpretação incorrecta da informação	Fraco	Auditoria interna	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias
		Sistematização, tratamento e disponibilização de informação relevante sobre o desenvolvimento regional	Interpretação incorrecta da informação	Fraco	Auditoria interna	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias

		Participação em processos de planeamento estratégico de base territorial	Interpretação incorrecta da informação	Fraco	Auditoria interna	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias
--	--	--	--	-------	-------------------	---

Nível de Qualificação de Risco: Improvável, fraco, moderado, forte

1. Relativamente a cada medida identifique se foi iniciada a sua aplicação.

1.1 A cada medida que respondeu **Sim**, identifique como se materializa a sua aplicação?

1.2 A cada medida que respondeu **Não**, identifique os motivos:

A Medida proposta (Formação específica em avaliação de políticas e estratégias) é igual para as três principais atividades da UO.

A sua aplicação não foi iniciada, por não ter sido disponibilizada a formação proposta.

1.2.1 Quando pensa iniciar a sua aplicação?

O início de aplicação não depende da UO, mas sim do Plano de Formação da CCDRA e/ou da disponibilidade/autorização para participação na formação.

2. Observações/Sugestões (facultativo)

Articulação entre as propostas de formação das UO, o Plano de Formação da CCDRA e o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

Data: 04.01.2021

O Responsável

Mariana Pala