



Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo
Relatório de Atividades 2021

Ficha Técnica:

Título

Relatório de Atividades 2021

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

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

Ficha Técnica:	2	10.3. Medidas de Modernização Administrativa	41
Siglas e Abreviaturas	3	Medidas implementadas em 2021	42
Índice 4		11. Proposta de Avaliação Final	43
Sumário Executivo	5	11.1. Execução Global do Plano e Articulação com o Programa do Governo	43
Nota Introdutória	7	11.2. Menção Proposta pelo Dirigente Máximo do Serviço	44
1. Atividades desenvolvidas e Autoavaliação	9	11.3. Conclusões Prospetivas e Melhorias a Implementar	44
2. Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)	16	ANEXOS	Erro! Marcador não definido.
3. Análise da Afetação dos Recursos	19		
3.1 Recursos Financeiros	19		
3.2 Recursos Materiais	20		
3.3 Recursos Humanos	23		
4. Plano de Atividades	27		
4.1. Execução Global do Plano de Atividades	27		
4.2. Síntese de realização das atividades por Unidade Orgânica	30		
5. Apreciação dos Serviços Prestados	31		
6. Audição de Dirigentes Intermédios e Trabalhadores	33		
7. Comparação com o Desempenho de Serviços Idênticos	35		
8. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI)	36		
9. Medidas de Reforço Positivo	37		
10. Obrigações de Prestação de informação	40		
10.1. Publicidade Institucional	40		
10.2. Gestão Patrimonial	40		

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 2021, 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 16 objetivos operacionais, concretizáveis através de 96 atividades cujos resultados foram aferidos pelo desempenho de 148 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 108,60%.

Globalmente, a taxa de realização do Plano de Atividades se considera bastante positivo.

Para a obtenção destes resultados, contribuiu decisivamente o empenho dos trabalhadores e dirigentes da organização, 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 iniciado durante a pandemia e que subsistiu, ainda que apenas parcialmente após o seu termino.

A execução dos projetos e atividades programados em sede de QUAR e Plano de Atividades, esteve ainda sujeita a constrangimentos como a escassez de recursos humanos, devido sobretudo ao movimento de saídas de efetivos que, não obstante, foram tentando ser compensadas com novas admissões. Houve ainda algumas dificuldades de execução da despesa prevista sobretudo em alguns projetos com financiamento comunitário aprovado.

Os próximos exercícios de planeamento deverão prosseguir o esforço de ajustamento contínuo, mediante a definição de objetivos, indicadores e metas concordantes com os recursos disponíveis e também desenvolvendo esforços para adequar estes recursos às necessidades da organização.

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 que 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 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 2021, 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 2021 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 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 2021 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**

Das atividades desenvolvidas durante o ano de 2021 pela Fiscalização, destacam-se as ações no âmbito da participação e execução do PNFIA 2021 com uma taxa de execução de 100% das ações programadas, tendo sido emitidos 13 autos de notícia. Nas ações de fiscalização sucessiva em REN, foram fiscalizados 53 alvos, tendo sido emitidos 15 autos de notícia. No total, realizaram-se durante o ano de 2021 um total de 207 ações de fiscalização, entre PNFIA, REN, Denúncias e solicitação da DSAJAL. Destacam-se também as ações realizadas em conjunto com diversas entidades públicas, designadamente GNR, PSP, DGEG, Autarquias Locais, ICNF, APA, entre outras. Com o lançamento da Campanha Nacional de REEE em 2021, a CCDR Alentejo foi a primeira a iniciar a mesma, estabelecendo parcerias colaborativas com todos os parceiros envolvidos. Realçamos também, a participação em reuniões de trabalho sobre resíduos ao longo do ano com a SEAMB, IGAMAOT, APA e restantes CCDR. A participação no projeto internacional Rede IMPEL, a convite da IGAMAOT, revelou-se muito frutífera, ao nível da capacitação dos instrumentos de regulação e permitiu, entre outros eventos e reuniões, o convite para a DS representar a CCDR em evento Internacional como oradora - IMPEL Air Emission Self Monitoring Workshop.

O primeiro ano de execução do projeto AURORAL foi intenso e trabalhoso, ao nível dos documentos produzidos e das reuniões diárias de trabalho, mas permitiu a representação da CCDR em diversos grupos de trabalho internacional como o Subgroup 'Legal and Ethics'- Living-in.eu na Comissão Europeia, outros em que a DSF esteve como oradora, como “CPMR Climate Task Force”, “Diálogo com os Cidadãos – Digitalização no Mundo Rural” e diversos workshops internacionais com os parceiros AURORAL. Ao nível da formação foi um ano importante que convém continuar os seus desenvolvimentos nos anos seguintes. A DSF tem agora três aplicações WebSIG, desenvolvidas durante 2021 pela Divisão de SIG, que são um dos contributos da CCDR para a modernização da Administração Pública, duas direcionadas para acompanhamento do PNFA, e uma terceira vocacionada para o registo de processos de REN que serão alvo de fiscalização. De salientar que a utilização de uma aplicação SIG recorrendo a um Tablet constitui uma importante mais valia para o cumprimento das atribuições da DSF, que se reflete em três vertentes: uniformização de critérios e procedimentos, maior rigor na recolha e permanente atualização da informação. Os constrangimentos de natureza interna devem-se sobretudo à escassez de recursos humanos afetos à Fiscalização, tanto em DSF como nas Sub-Regiões. A falta de recursos humanos impede a possibilidade de execução aceitável de fiscalização do território, em todas as competências atribuídas à CCDR.

O território para fiscalização corresponde a 1/3 do país, com diversas áreas de especialização, entre elas resíduos, poluição atmosférica, ruído, REN, Rede Natura 2000, entre outras. A falta de equipas fixas impede a pro atividade das mesmas no terreno, a especialização em função dos diversos regimes jurídicos aplicáveis, a cobertura eficaz do território, as alterações de equipa por faltas e férias, entre outras. No que concerne aos constrangimentos externos, 2021 foi um ano com confinamentos obrigatórios devido à pandemia pelo Covid19, o primeiro dos quais logo em janeiro que se prolongou por dois meses, a que se seguiu o teletrabalho obrigatório, quarentenas e confinamentos individuais e por fim, novo confinamento obrigatório em dezembro. Esta situação veio cortar a ambição que se tinha de execução em plenos de todas as atribuições de Fiscalização, tendo comprometido sobretudo as fiscalizações em matérias de Ordenamento do Território, a que se juntaram um aumento do volume de denúncias e necessidade de cumprimento de obrigações perante inspeções realizadas pelo território pela IGAMAOT. Com vista a melhorar o desempenho da CCDR e tomando como ponto essencial a extensão do território a ser fiscalizado em diversas áreas e competências, saliento: - Necessidade de reforço das equipas de Fiscalização na CCDR (DSF e Sub-Regiões); - Necessidade de continuar a desenvolver as aplicações WebSIG em matéria de fiscalização, dotando também as equipas de fiscalização das Sub-Regiões de tabletes para o exercício daquelas funções. - Necessidade de um programa de gestão de processos específico para uso da Fiscalização.

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

A implementação do PRR tendo a CCDR como beneficiário intermediário ou mesmo final obrigou a um conjunto de tarefas de grande envolvimento, além da necessidade da análise de documentos, da própria definição de outros, nomeadamente de um sistema de gestão de controlo interno.

A elaboração de pareceres técnicos no âmbito do domínio da socio economia, relativos a PDM AIA e EIA, levou a uma participação que permitiu acompanhar as dinâmicas de investimento regional, bem como os trabalhos relacionados com a elaboração do PO Regional 2021-2027, incluindo várias reuniões, contributos e sessões de trabalho.

O Acompanhamento de projetos, nomeadamente a Rede para a Promoção da Qualificação e do Conhecimento do Alentejo, a Rede para o Acesso aos Serviços de Interesse Geral do Alentejo, a Provisão de Serviços Públicos em territórios de baixa densidade [project Public Services for Vibrant Rural Communities and Towns - Estudo elaborado pela OCDE; com o Alentejo como estudo de caso), a participação nas ou a participação no projeto internacional Future for lagging regions: Fostering the implementation of spatial strategies, + Reliant. são projetos onde as parcerias e a gestão das mesmas, assumiram um caráter de partilha, onde o trabalho de consensualização de posições, obriga a liderança participada.

Além das temáticas apontadas, o projeto T- Invest, promovido pelo MCT, tem levado a dinâmicas de recolha de informação junto dos municípios relativamente às AAE e aos incentivos à fixação, o que também tem promovido, como estratégia, a realização de reuniões diversas com os pontos focais e a um trabalho de motivação que assegurem as dinâmicas inerentes à disponibilização de informação atualizada e de qualidade.

Por outro lado a atividade da unidade de coordenação regional do Alentejo centrou-se nas tarefas inerentes às funções de Coordenação Regional do Alentejo definidas no Programa INTERREG V-A de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal (POCTEP) 2014-2020, garantindo uma adequada execução dos objetivos estratégicos globais do programa, designadamente o acompanhamento, 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, o apoio às respetivas estruturas de gestão e acompanhamento, pela participação nos comités de gestão e acompanhamento. Foi também acompanhado o Grupo de Trabalho de preparação do próximo Programa de Cooperação Transfronteiriça, tendo sido possível participar em todas as reuniões realizadas, contribuindo para a finalização de todos os documentos a submeter à comissão europeia em tempo.

Devido à alteração na equipa de auditores, com a saída das duas técnicas da unidade de coordenação que efetuavam a verificação administrativa das despesas apresentadas pelos beneficiários afetos à UC Alentejo, foi necessário afetar novos recursos humanos ao POCTEP com a necessária formação inicial, familiarização com a aplicação de gestão do Programa e adaptação geral ao serviço. Pelo exposto não foi possível reduzir o tempo médio de verificação e validação de despesas no ano de 2021, como inicialmente previsto. Tendo em conta a situação de pandemia, não foi possível efetuar verificações in situ a nenhum projeto em execução ou concluído, ou um maior envolvimento no acompanhamento dos projetos. Continuidade do plano interno de formação, adequado às funções da unidade orgânica, com especial relevância para os fundos europeus, contratação pública, contabilidade e auditoria.

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

O Programa Operacional Regional do Alentejo superou as metas definidas no Plano de Atividades relativamente aos Indicadores Taxa de Execução e Taxa de Cumprimento Regra N+3 do PT2020, ficando apenas aquém da meta proposta o indicador “% de decisões com um desvio não superior a 10% face ao prazo estabelecido nos avisos”. Estes resultados são francamente positivos e evidenciam o esforço levado a cabo por toda a estrutura, entre Comissão Diretiva e Secretariado Técnico, que num contexto particularmente difícil, com a manutenção do regime de teletrabalho, e com todos os constrangimentos inerentes à COVID-19, deram uma resposta fantástica no sentido de apoiar todos os beneficiários e desenvolver todos os procedimentos internos que permitiram alcançar estes valores. De realçar neste período o cumprimento integral, ao nível do FSE, e pela primeira vez, da regra no n+3, o que evidencia o esforço que está a ser colocado no incremento da execução deste fundo. Em 2021, atendendo ao elevado nível de compromisso do PO, foram desenvolvidos os exercícios de Overbooking FEDER e FSE, tendo até ao momento sido aprovados, pela tutela, os referentes ao FSE e aos Eixos 1 e 3 relativos ao FEDER. No que concerne ao indicador “% de decisões com um desvio não superior a 10% face ao prazo estabelecido nos avisos”, destaca-se o facto de no decurso do quarto trimestre ter prevalecido a priorização da Autoridade de Gestão no cumprimento da meta da execução que se revelava crucial para a concretização dos objetivos do PO.

Os principais constrangimentos de natureza interna prendem-se com a escassez de recursos humanos do PO; a complexidade e falta de interoperabilidade de alguns sistemas de informação, que tem implicações diretas no normal funcionamento dos serviços, tendo em consideração os constantes constrangimentos associados à sua utilização; a falta de formação específica adequada às diversas funções e tarefas. Consequências derivadas da pandemia COVID-19; constantes solicitações por parte dos agentes e Tutela; alterações legislativas frequentes com implicações diretas ao nível da Gestão

do Programa Operacional Alentejo 2020, e ausência de interoperabilidade entre os sistemas de informação: SIGPOA, SIFSE, SGO. Desenvolvimento de um plano de formação específico direcionado para os técnicos do PO e para as funções que executam; definição de um conjunto de indicadores de gestão que permitam analisar de forma mais minuciosa a performance do PO.

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

O ano de 2021 foi pautado por um grande volume de trabalho, tanto na parte jurídica como na parte das finanças locais. Assumiu relevo o impulso e revitalização das interações com os Municípios, as Freguesias e as Comunidades Intermunicipais, ao nível da divulgação de conteúdos técnicos e da realização de ações de esclarecimento de temas da atualidade. Desde maio de 2021, a Autoridade de Gestão do PO passou a contar com o apoio jurídico da DSAJAL para análises e pareceres (nomeadamente 50 reclamações administrativas). A afetação de tempo e de recursos humanos a estes processos exigiram um esforço suplementar à DSAJAL/DAJ, que se traduziu numa menor celeridade dos processos contraordenacionais tramitados na direção de serviços. No âmbito da implementação do sistema contabilístico SNC-AP, no ano de 2021 continuaram a subsistir constrangimentos relacionados com a operacionalização do acompanhamento e validação dos documentos previsionais e de prestação de contas, por motivos que transcendem a CCDRA, já reportadas à Direção-Geral das Autarquias Locais, que impediram a prossecução de algumas atividades dessa natureza com a celeridade inicialmente prevista. Na ótica da continuidade do apoio jurídico ao PO, seria de considerar o reforço com mais um jurista.

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

Forte aposta na divulgação das nossas atividades, que retomaram o formato presencial e/ou híbrido, e também nas relações com a Comunicação Social, enfrentando novos desafios trazidos pelo COVID.

Foi possível a realização de 2 Feiras presenciais, Portugal AirSummit e Fehispor 2021 e realizados vários eventos no auditório da CCDR nomeadamente, Semana Europeia das Regiões, eventos diversos no âmbito do projeto AURORAL, retoma dos trabalhos da Rede de Comunicação da ADC, Evento FECA, Reuniões do Conselho Intersectorial e do Conselho Regional com eleição de novos membros para a sua Comissão Permanente, entre outras.

Foi elaborado o Plano de Comunicação da EMCRPP.

Foram criadas as redes sociais da CCDR (Facebook e Twitter) e canal Youtube.

Foi criado o fundo institucional para plataformas de videoconferência e modelo institucional de apresentação de PowerPoint.

Os condicionalismos derivados do Covid obrigaram a redimensionar alguns Eventos, seminários, feiras e à implementação de novas medidas para a sua realização.

Por outro lado, o GICS analisou os procedimentos (candidatura e despesa) no âmbito do Regime de Incentivo à Leitura de Publicações Periódicas e os processos de 30 candidaturas apresentadas pelos OCS no âmbito do Regime de Incentivos do Estado à Comunicação Social/2021. Analisou os documentos de despesa dos projetos aprovados em 2017, 2018, 2019 e 2020, referentes aos RIECS/2016, RIECS/2018, RIECS/2019 e RIECS/2020. Elaborou 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. Ainda em 2021 a pandemia causada pelo coronavírus COVID 19 restringiu as deslocações dos técnicos da CCDR Alentejo. Esta situação impossibilitou o GICS de realizar visitas presenciais aos OCS desta região, quer para prestar esclarecimentos no âmbito da apresentação de candidaturas ao concurso de 2021, quer para fiscalização dos equipamentos adquiridos no âmbito dos projetos aprovados. O GICS procurou ultrapassar esta situação com o reforço dos contactos de telefone e de email, o que parece ter resultado, a avaliar pelo número de candidaturas aprovadas e também com o envio por parte dos OCS de fotografias dos equipamentos. As visitas de fiscalização foram retomadas no último trimestre de 2021. Continuou também a atualizar o mapeamento dos OCS da região Alentejo. O primeiro constrangimento foi provocado pela pandemia que restringiu as deslocações dos técnicos da CCDR Alentejo e afetou a atividade do GICS na política que tem feito de proximidade em relação aos OCS do Alentejo. O segundo constrangimento prende-se com o facto de ter estado uma parte considerável do ano 2021 em regime de teletrabalho que privou o contacto com os colegas de trabalho.

O facto do operador postal VASP continuar a enviar o processo de pagamento em papel. O GICS vai continuar a insistir em 2022 para que o operador postal VASP envie toda a informação em formato digital. Conseguindo atingir este objetivo sentir-se-ão também melhorias ao nível interno, pois deixaremos de imprimir em papel os documentos a enviar ao GEPAC.

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

Os serviços de suporte da CCDR Alentejo enfrentaram em 2021 diversos desafios resultantes da situação de pandemia que assolou o país, pelo que foi necessário introduzir alteração de procedimentos, disponibilizar novas ferramentas digitais, bem como atualizar 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 dinamização de diversas iniciativas de modernização administrativa, nomeadamente através de 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 instalações e dos locais de trabalho.

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 2021, relativo ao de 2020.

2. Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)

Os pilares que suportam o desempenho da CCDR Alentejo, encontram-se fixados através de 6 objetivos estratégicos 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, 5 têm reflexo direto no QUAR de 2021.

Contribuindo para a prossecução desses 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 10 indicadores selecionados para o efeito, alguns dos quais com carácter obrigatório decorrente de disposições legalmente previstas na Lei do Orçamento de Estado para 2021.

Ao longo do ano, 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 2021, que integra o presente relatório.

Objetivo Estratégico	Objetivo Operacional	Indicador
OE02. Otimizar a aplicação dos fundos comunitários e de outro investimento público atribuído região	OP2.1. Acelerar a execução do Programa Operacional Regional do Alentejo	IQ1. % de decisões com um desvio não superior a 10% face ao prazo estabelecido nos avisos
		IQ2. Taxa de Execução dos POR no PT 2020
		IQ3. Taxa de Cumprimento da regra n+3 no PT 2020
OE04. Promover a cooperação e o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	OP4.2. Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	IQ4. Elaboração de pareceres escritos (percentagem de pareceres despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados até 15 de novembro)
OE06. Melhorar o desempenho organizacional e o seu reconhecimento junto dos stakeholders internos e externos	OP6.1. Reforçar a aproximação da CCDR Alentejo e da Autoridade de Gestão do ALENTEJO 2020 à comunidade	IQ5. Índice de satisfação dos Stakeholders externos
	OP6.2. Promover a transformação digital e a Modernização Administrativa	IQ6. Taxa de Execução Regional da Plataforma Informática (medida #143 SIMPLEX): T-INVEST
		IQ7. Ações concretizadas
	OP6.4. Promover a boa gestão da CCDR Alentejo com profissionais motivados	IQ8. % aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal
IQ9. % de Trabalhadores com Formação Profissional		
		IQ10. Taxa de satisfação dos trabalhadores

Resultados Globais do QUAR 2021

A taxa de realização global do QUAR de 2021 é de 108,6%, o que confirma a 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”.

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 apenas um indicador ficou aquém da meta estabelecida, embora globalmente todos os objetivos operacionais tenham sido atingidos e/ou superados

Resultados por Indicador



Todos os objetivos operacionais integrados no QUAR de 2021 tiveram um desempenho positivo, 60% dos quais superaram as metas estabelecidas.



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

3. Análise da Afetação dos Recursos

3.1 Recursos Financeiros

O orçamento de 2021 (Funcionamento e Projetos) registou um desvio de cerca de 2,1 milhões de euros, ficando a execução aquém da despesa planeada.

 Recursos Financeiros 2021	Planeados	Executados	Desvio
Orçamento de Funcionamento	4 896 065	4 037 662	858 403
Despesas com Pessoal	3 774 550	3 630 557	143 993
Aquisição de Bens e Serviços	1 014 140	365 776	648 364
Outras Despesas Correntes	107 375	41 330	66 045
PIDDAC	5 359 916	4 042 127	1 317 789
Outros valores	0	0	0
Total (OF + PIDDAC + Outros)	10 255 981	8 079 789	2 176 191

A componente de projetos, é responsável por cerca de 60% do valor total do desvio registado, o que se deve essencialmente à a constrangimentos administrativos na execução dos projetos, bem como ao facto de alguns projetos aprovados com financiamento comunitário estarem integrados em parcerias com outras entidades, o que aumenta a complexidade na sua execução. 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.

3.2 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 OCUPAD A (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 eq.	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 2021 deu-se continuidade à renovação destes equipamentos e da infraestrutura de suporte, dadas as exigências decorrentes da pandemia da COVID19 do ano transato. 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 2021 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 13 viaturas, na sua maioria com elevado desgaste de funcionamento, dada a sua idade e o nível de quilometragem que apresentam.

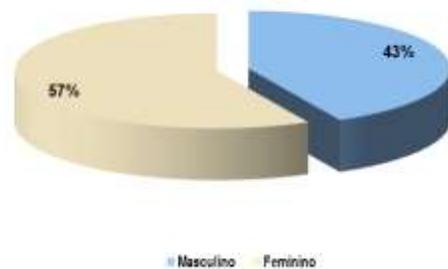
No âmbito do programa Mobi.e, financiado pelo Fundo Ambiental, existem ainda 3 viaturas elétricas, recebidas em 2018, que se constituíram como uma importante mais valia na gestão diária das deslocações em serviço e contribuíram para uma frota mais ecológica, com menor o impacto ambiental e financeiro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

3.3 Recursos Humanos

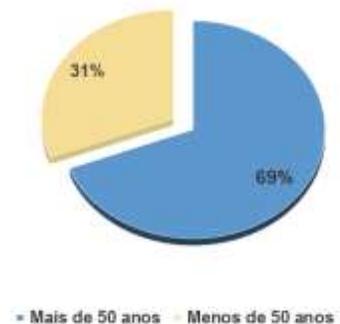
De acordo com o Balanço Social de 2021, a CCDR Alentejo dispunha em 31/12/2021 de 195 efetivos, pelo que, em termos líquidos se verificou uma evolução de 23 efetivos entre 2020 e 2021.

O mapa de pessoal aprovado para 2021 contemplava 202 postos de trabalho, pelo que se verificou um desvio de -7 postos de trabalho por ocupar face ao planeado, o que se ficou a dever em grande medida a processos de recrutamento, que não foram bem sucedidos, ficando desertos ou aquém do número de postos de trabalho colocados a preencher. Em função disso, verificou-se assim, uma taxa de concretização dos recursos humanos de 96,5%. A estrutura de efetivos da CCDR Alentejo evidencia uma predominância de trabalhadoras do sexo feminino (57%) tendência que se mantém estável face a anos anteriores, sendo igualmente caracterizada por elevados índices de envelhecimento, constatando-se que 69% dos trabalhadores têm mais de 50 anos de idade.

Distribuição de efetivos por sexo

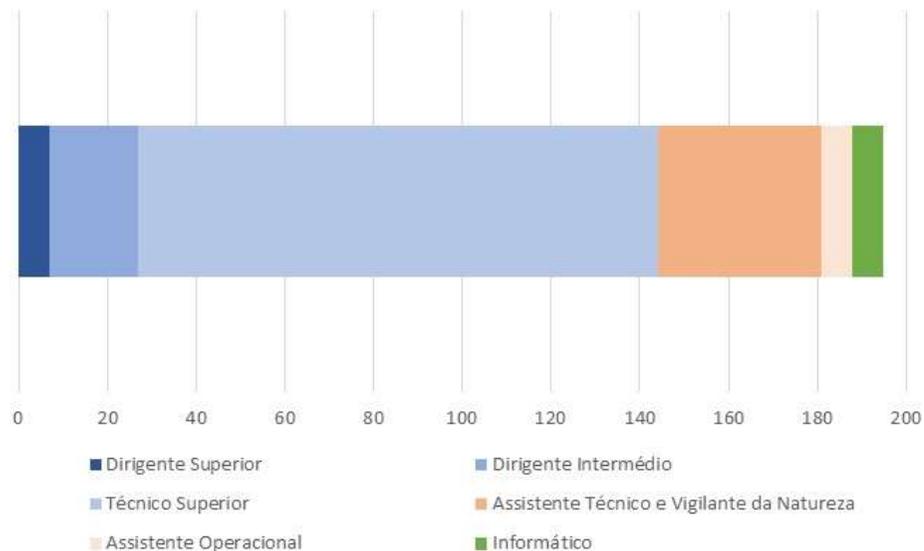


Taxa de Envelhecimento dos efetivos



Mais de metade dos efetivos da CCDR Alentejo (56%) encontram-se integrados na carreira técnica superior, que prevalece claramente na organização, sustentando um índice de tecnicidade de 73% (resultante da agregação dos efetivos considerados nesta carreira, incluindo os dirigentes)

Distribuição de efetivos por cargo ou carreira



Tal como decorre da análise precedente, o índice de trabalhadores com escolaridade inferior à escolaridade obrigatória (atualmente 12º ano de escolaridade) é pouco significativo, não atingindo os 6%

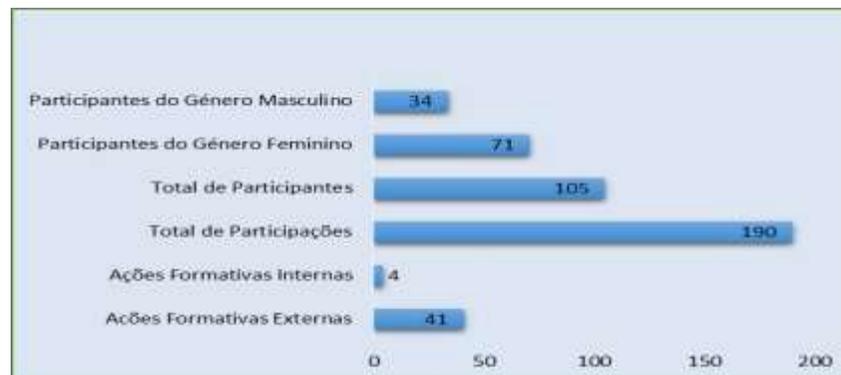
Formação Profissional

O diagnóstico de necessidades formativas elaborado para 2021, 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 encontra-se sintonizado com uma candidatura de financiamento comunitário, apresentada ao Programa Operacional Alentejo 2020, que foi aprovada no segundo semestre de 2020, não tendo sido possível mobilizar em 2021 todos os recursos necessários à sua implementação derivado a constrangimentos sobretudo originada pela situação gerada pela Covid19.

Não obstante, foi possível dar início a este processo nos dois últimos meses de 2021 e ainda proporcionar formação profissional externa identificada como necessária, ainda que não prevista no referido plano de formação. Assim, e conforme pode ser aferido no gráfico seguinte, em 2021 foi possível assegurar a participação de 104 trabalhadores em 45 ações de formação, consubstanciando-se em 190 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 todas as ações decorreram com recurso a suportes digitais, de forma remota (e-learning/on-line).

Em termos globais, os colaboradores da CCDR Alentejo receberam 3855,50 horas de formação em 2021, o que representa um volume médio de formação por participante superior a 36 horas.

Género	Participantes	Horas
Feminino	71	2217,50
Masculino	34	1638
Total	105	3855,5

Apesar do ano marcado por condições excecionais devido à pandemia, que teve reflexo ao nível das participações em ações formativas a tendência foi ascendente comparativamente a 2020, e apesar de não ter sido possível implementar as 28 ações previstas no Plano de Formação, foi possível proporcionar aos colaboradores da CCDR Alentejo ações formativas com relevante interesse para o desenvolvimento das suas atividades laborais, que representaram um encargo para a organização de aproximadamente 25.202 euros.

4. Plano de Atividades

4.1. Execução Global do Plano de Atividades

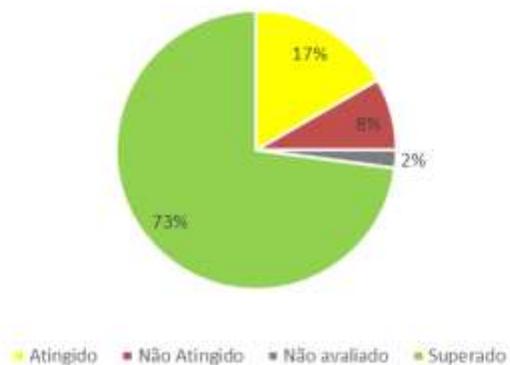
O desempenho médio global da CCDR Alentejo em 2021, aferido em resultado da avaliação das atividades desenvolvidas de acordo com o previsto no Plano de Atividades, por parte de todas as Unidades Orgânicas, situou-se em 123%, resultado que se considera bastante positivo, reflexo da superação alcançada 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 (108.6%) 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 2021, foram fruto da execução de 98% das atividades planeadas (apenas 2 atividades não foram executadas em 2021), sendo que do total de 96 atividades previstas, 8 não foram atingidas, por fatores que seguidamente serão evidenciados

Concretização das atividades previstas no Plano de Atividades

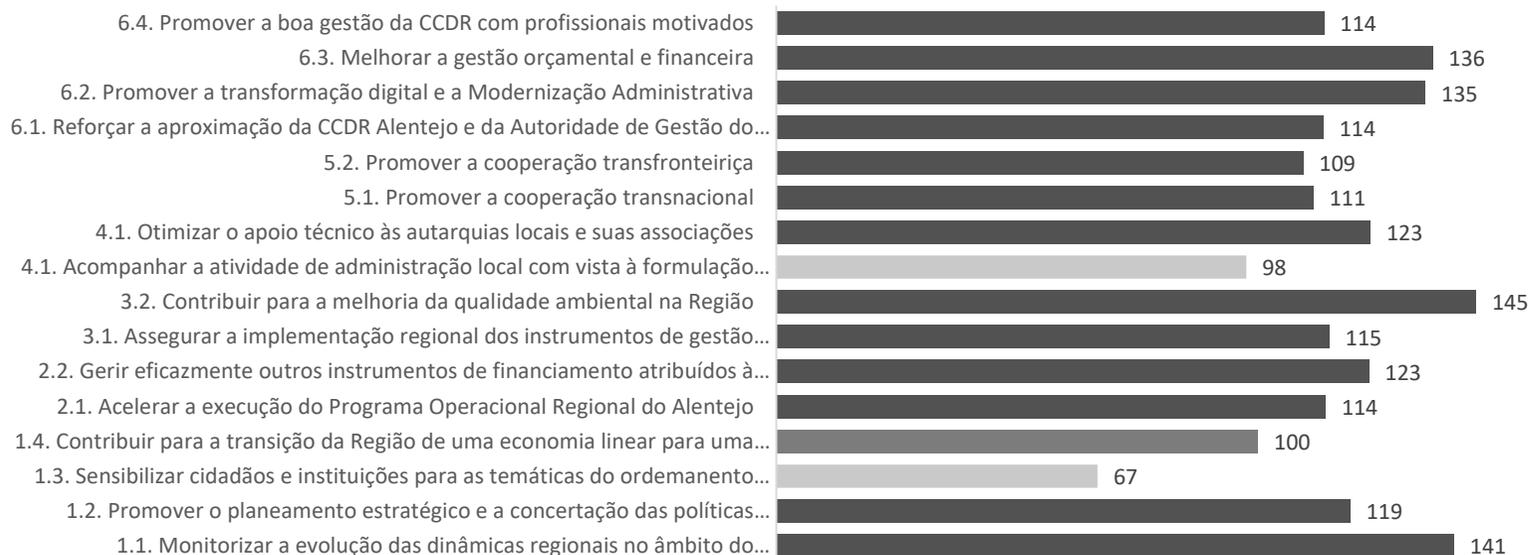
Grau de concretização das atividades



O 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 2021 foram, na sua maioria, superados, excetuando-se os objetivos relacionados com o acompanhamento da atividade de administração local e reformulação de novas políticas e a sensibilização dos cidadãos e instituições para as temáticas de ordenamento do território e ambiente, que não conseguiram atingir as metas que foram traçadas para 2021.

Índices de realização dos objetivos operacionais

Grau de Execução dos Objetivos operacionais (%)



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

	OP 1.1	OP 1.2	OP 1.3	OP 1.4	OP 2.1	OP 2.2	OP 3.1	OP 3.2	OP 4.1	OP 4.2	OP 5.1	OP 5.2	OP 6.1	OP 6.2	OP 6.3	OP 6.4
DSA			1					4								
DSAJAL						1		1	2	4						1
DSDR	1	7									1	1		1		
DSF							3	3			2			1		1
DSCGAF													1	2	1	4
DSIG										1			2	4		
DSOT		1		1			3							1		
GABCDPO					1								1			
GABCOM													4			
GICS						5							3			
OADR	2	2														
POCTEP						1										
SSB							3	3								
SSL							4	3								
SSP							4	2								
UCIA																2

 Número de Atividades

Em termos globais, apenas 2 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 gerada pela COVID 19.

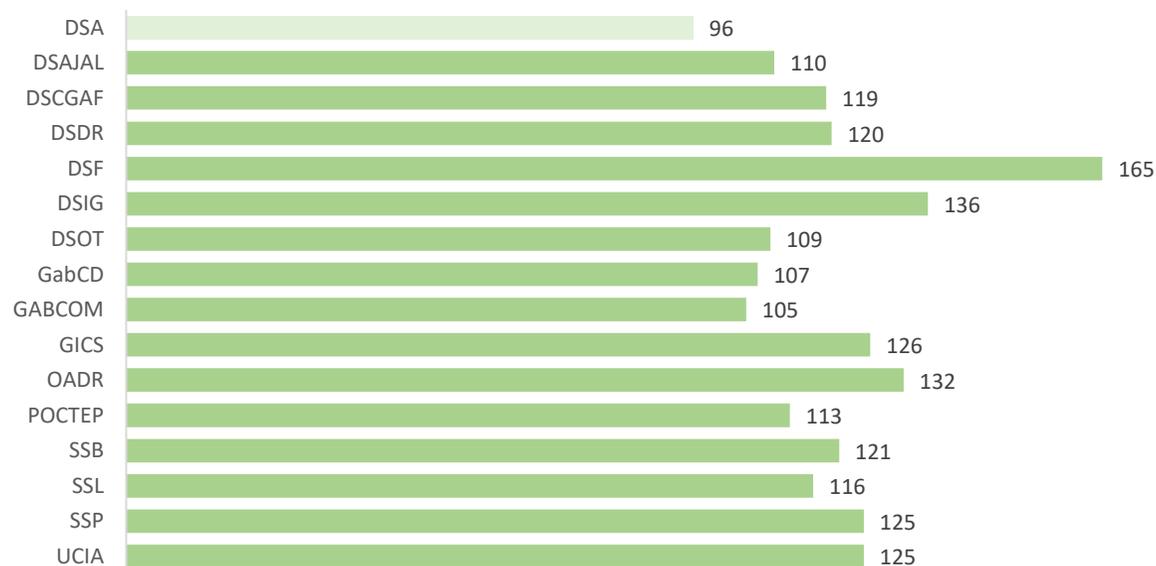
A identificação das causas de incumprimento das metas relativamente às atividades que não foram atingidas, bem como a fundamentação para não execução de algumas atividades e indicadores será explicitada no capítulo relativo às medidas de reforço positivo.

4.2. 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 **106%**, não obstante os diversos constrangimentos que pontuaram de forma menos favorável algumas atividades

Índices de realização por Unidade Orgânica

Grau Execução por Unidade Orgânica



5. Apreciação dos Serviços Prestados

Em conformidade com o disposto no artigo 15º da Lei do SIADAP, a CCDR 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, 1884 entidades, devidamente categorizadas, que se relacionaram com esta instituição durante o ano de 2021, 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 1 e 15 de julho de 2022, tendo sido obtidas 306 respostas válidas, representando uma taxa de resposta de 16%, conforme a ficha técnica do inquérito:

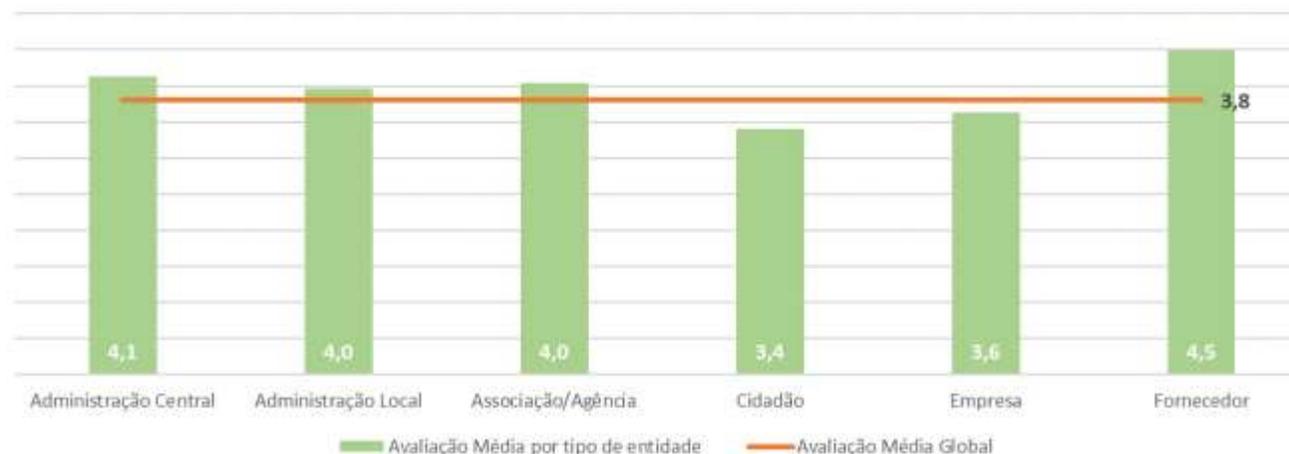
As categorias de entidades com maior representatividade no inquérito, foram os cidadãos e as empresas, refletindo igualmente o volume e a abrangência de interações existentes entre estas categorias e a CCDR Alentejo, sendo a sua participação bastante relevante neste processo de autoavaliação. Agregadamente, estas duas categorias foram responsáveis por cerca de 58% 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 3,8 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 4,1 pontos, complementado com as demais questões relacionadas com o atendimento (pessoal, presencial, telefónico ou por email) que foram igualmente muito valorizadas.

Ainda que com uma avaliação bastante satisfatória, superior a 3,5 pontos, foram identificadas algumas áreas para melhoria, por terem sido as menos valorizadas, nomeadamente ao nível da satisfação global com o tempo de resposta face às solicitações, e com a utilidade da informação disponível do site, em diversas áreas de atividade, nomeadamente a cooperação Inter-Regional ou a Fiscalização

6. 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 10 e 18 de março de 2022, tendo sido recebidas 128 respostas correspondendo a 66% face ao total de 195 inquéritos enviados, registando um aumento do nível de participação relativamente aos anos transatos.

Categorias de Entidades	Universo	Respostas Obtidas (N.º)	Taxa Resposta
DIRIGENTES	33	18	55%
NÃO DIRIGENTES	162	110	68%
Total Geral	195	128	66%

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.

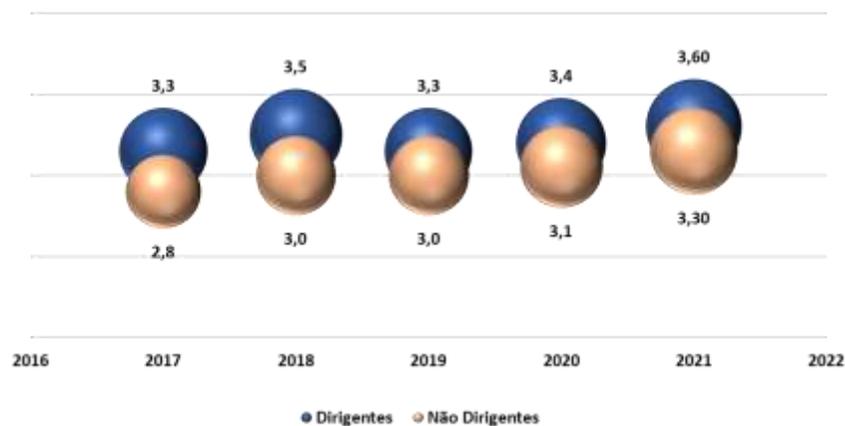
A avaliação foi efetuada numa escala de graduação de 1 a 5, com as seguintes menções: 1 - “Discordo totalmente”; 2, - “Discordo parcialmente”; 3 - “concordo”; 4 - “concordo muito”; e 5 - “concordo em absoluto”

A avaliação média global é de **3,4**, que se considera satisfatória, e representa um ligeiro incremento relativamente aos resultados obtidos nos anos anteriores, decorrendo de avaliações parcelares de 3,6 por parte do pessoal dirigente e de 3,3 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 4,4 pontos, reportam-se à satisfação das funções desempenhadas e à valorização do trabalho em equipa. O pessoal não dirigente, atribuiu uma pontuação máxima ao ambiente de trabalho saudável existente entre trabalhadores (4,1 pontos), à existência de horários de trabalho que permitem a conciliação saudável da vida profissional com a vida pessoal e à salvaguarda pela organização dos valores relacionados com a igualdade de oportunidades entre géneros (ambas com 3,9 pontos), sendo esta última uma nova questão em avaliação neste ano. 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 (média global de 2,5 pontos).

A análise evolutiva da avaliação dos colaboradores da CCDR Alentejo, permite identificar uma tendência de melhoria nos últimos 3 anos, para ambas as categorias de inquiridos, conforme se evidencia na figura seguinte.

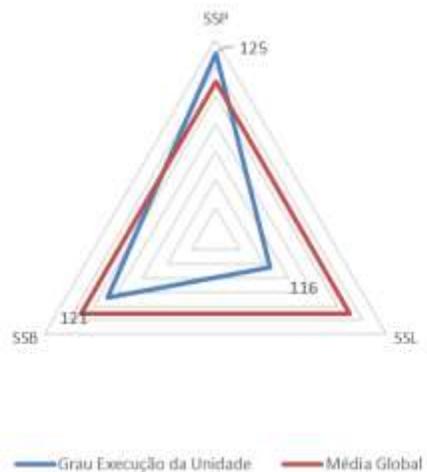


7. Comparação com o Desempenho de Serviços Idênticos

Sendo as CCDR entidades homogéneas 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 homogéneas - 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 Homogéneas da CCDR Alentejo



8. 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 conseqüentemente num suporte fundamental de apoio à gestão.

Salienta-se que, em 2021, esta entidade procedeu à alteração do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas conjunto CCDR/Programa Operacional Regional ALENTEJO2020, tendo sido elaborado o respetivo Relatório Anual de Monitorização (em anexo).

9. 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 em 8 atividades os resultados ficaram aquém do previsto, derivado sobretudo à progressiva escassez de recursos humanos qualificados, constrangimentos técnicos e financeiros.

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

UNIDADE ORGÂNICA	RESULTADO	DESIGNAÇÃO DA ATIVIDADE	FUNDAMENTAÇÃO
DSA	66,7	Sensibilização de instituições e cidadãos para as temáticas do Ambiente	Foi elaborada uma aplicação WebSIG, disponível no site da CCDR Alentejo, que permite ao público em geral não só consultar a localização das estações de monitorização da Qualidade do Ar, mas também aceder aos respetivos dados de qualidade. Foi também desenvolvido o Projeto SOQAA - Sistema de Observação da Qualidade do Ar do Alentejo, no qual foi desenvolvida uma plataforma de visualização contínua de mapas com todas as variáveis da qualidade do ar.
DSAJAL	80,1	Acompanhamento da evolução financeira das autarquias locais	A ausência de previsão legal sobre o envio dos documentos contabilísticos levou a atrasos significativos na sua recolha, para posterior tratamento e elaboração.
DSCGAF	85,6	Qualificação e motivação dos trabalhadores	Não foi possível cumprir o Plano de Formação derivado ao atraso do arranque da candidatura de formação (SAMA) provocado pela COVID 19.
DSF	73,3	Fiscalização de procedimentos de controlo prévio e sucessivo do RJREN	Escassez de recursos humanos afetos à Fiscalização, tanto em DSF como nas Sub-Regiões. A falta de recursos humanos impede a possibilidade de execução aceitável de fiscalização do território, em todas as competências atribuídas à CCDR.

UNIDADE ORGÂNICA	RESULTADO	DESIGNAÇÃO DA ATIVIDADE	FUNDAMENTAÇÃO
	58,88	Fiscalização em matéria de ordenamento do território, designadamente na sequência de reclamações/denúncias recebidas	2021 foi um ano com confinamentos obrigatórios devido à pandemia pelo Covid19, o primeiro dos quais logo em janeiro que se prolongou por dois meses, a que se seguiu o teletrabalho obrigatório, quarentenas e confinamentos individuais e por fim, novo confinamento obrigatório em dezembro. Esta situação veio cortar a ambição que se tinha de execução em plenos de todas as atribuições de Fiscalização, tendo comprometido sobretudo as fiscalizações em matérias de Ordenamento do Território, a que se juntaram um aumento do volume de denúncias e necessidade de cumprimento de obrigações perante inspeções realizadas pelo território pela IGAMAOT.
	85,2	Fiscalização em matéria de ambiente na sequência de reclamações/denúncias recebidas	
GABCOM	90	Melhoria e atualização periódica dos Websites da CCDRA e do Alentejo 2020 (Construção do novo site)	Visitantes ao site Alentejo 2021: 287897 Visitas ao Facebook: 4206 Visita ao Twitter: 8081
SSL	90	Operar as estações de monitorização da qualidade do ar da CCDR-Alentejo, incluindo a estação móvel	Não foi possível iniciar o procedimento de QA/QC por falta de gases de calibração. Estão encomendados à Linde Sogás novas garrafas, porque as existentes na CCDR perderam a validade e os gases perderam as suas características, não permitindo assim a sua utilização.

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 ecrãs de projeção ou implementação de uma sinalética atualizada no edifício.

10. Obrigações de Prestação de informação

10.1. 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 2021, as despesas com publicidade institucional ascenderam a valor de 89.513,29 euros e respeitam sobretudo 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.

10.2. 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.

10.3. Medidas de Modernização Administrativa

Em 2021 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.

O portal do trabalhador, enquanto ferramenta digital, 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 2021

Áreas de Melhoria	Medidas de Modernização	Avaliação
Desenvolvimento Regional	1) Plataforma de Apoio ao Investimento (medida #143 SIMPLEX): T-INVEST	Superado (110%)
Administrativa e Financeira	2) Desenvolvimento de serviços digitais e desmaterialização	Atingido (125%)
	3) Desenvolvimento de plataformas de suporte à gestão interna	Superado (166%)
	4) Desmaterialização da Conta de Gerência	Superado (136%)
Sistemas de Informação Geográfica	5) Coordenar a estruturação do projeto "Transporte a Pedido" e acompanhar a sua implementação	Superado (125%)
	6) Assegurar o apoio da tecnologia SIG no processo de coordenação pela CDR Alentejo do projeto AURORAL	Superado (142%)
Programa Operacional Regional Alentejo 2020	7) Simplificação de processos e procedimentos no âmbito da Gestão do ALENTEJO 2020	Atingido (100%)

11. Proposta de Avaliação Final

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

No ano de 2021 foi prosseguido o avanço tecnológico na organização interna e nos métodos de trabalho da CCDR Alentejo, resultante, das necessidades de adaptação ao novo modelo de trabalho remoto, imposto por força dos desafios impostos pela situação de pandemia e dos sucessivos estados de emergência e de calamidade decretados no país, aos quais esta organização respondeu de forma exemplar.

Os níveis de desempenho registados em 2021 expostos ao longo do presente relatório, evidenciam-se através de:

- Execução integral dos objetivos previstos no QUAR, que apresentou uma taxa de realização de 108,6%, concluindo-se, portanto pela sua superação.
- Os objetivos relevantes 03 e 04 foram superados, e o objetivo relevante 05 foi atingido.
- O desempenho foi igualmente positivo em todos os parâmetros de aferição do QUAR
- Concretização de 98% das atividades que integravam o Plano de Atividades de 2021, com uma taxa de realização de 123%;
- Apenas 2 atividades não foram atingidas e adicionalmente, 2 atividades ficaram prejudicadas por fatores externos que não possibilitaram a sua avaliação;
- Tal como já tinha sido demonstrado na elaboração do Plano de Atividades de 2021, existiu um forte alinhamento entre a matriz estratégica das atividades desenvolvidas pela CCDR Alentejo e as Grandes Opções e o Programa do Governo.

11.2. 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 2021, 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.

11.3. Conclusões Prospetivas e Melhorias 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 2021 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 2022, 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.

ANEXOS

Anexo I – QUAR

Anexo II – Balanço Social 2021

Anexo III – Relatório de Formação 2021

Anexo IV – Relatório Anual de Monitorização do Plano de Prevenção e de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CCDR Alentejo e Alentejo 2020

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2021

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 2021	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: 10.0

Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações

Peso: 100.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	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			69.00	8.00	86.00	100			

Eficiência

Peso: 50.0

Acelerar a execução do Programa Operacional Regional do Alentejo

Peso: 60.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de Cumprimento da regra n+3 no PT 2020			100.00	.00	125.00	50			
Taxa de Execução dos POR no PT 2020			60.00	10.00	70.00	40			
Percentagem de decisões com um desvio não superior a 10% face ao prazo estabelecido nos avisos			70.00	10.00	100.00	10			

Promover a transformação digital e a Modernização Administrativa (RELEVANTE) Peso: 40.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de Execução Regional da Plataforma Informática (medida #143 SIMPLEX): T-INVEST			50.00	5.00	100.00	50			
Ações de articulação interna e externa concretizadas			4.00	1.00	8.00	50			

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais

Qualidade

Peso: 40.0

Promover a boa gestão da CCDR com profissionais motivados (RELEVANTE)

Peso: 75.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Percentagem de aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal			90.00	5.00	100.00	50			
Percentagem de Trabalhadores com Formação Profissional			50.00	20.00	100.00	25			
Índice de satisfação dos trabalhadores			3.50	.50	5.00	25			

Reforçar a aproximação da CCDR Alentejo e da Autoridade de Gestão do ALENTEJO 2020 à comunidade (RELEVANTE)

Peso: 25.0

INDICADORES	2019	2020	META 2021	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Índice de satisfação dos Stakeholders externos			3.50	.50	5.00	100			

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	160.0		.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	368.0		.0
Técnico Superior *	12.0	1356.0		.0
Coordenador Técnico *	9.0	9.0		.0
Assistente Técnico *	8.0	320.0		.0
Assistente Operacional *	5.0	40.0		.0
Especialista de Informática	12.0	24.0		.0
Técnico de Informática	8.0	40.0		.0
Outros	8.0	16.0		.0
		2333.0		

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2020	31/12/2021
172	202

Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	4896065		
Despesas c/Pessoal	3774550		
Aquisições de Bens e Serviços	1014140		
Outras Despesas Correntes	107375		

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Recursos Financeiros			
DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Despesas Restantes			
PIDDAC	5359916		
Outros Valores			
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	10255981		

NOTA EXPLICATIVA

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	0.0	
Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações		
Eficiência	0.0	
Acelerar a execução do Programa Operacional Regional do Alentejo		
Promover a transformação digital e a Modernização Administrativa (RELEVANTE)		
Qualidade	0.0	
Promover a boa gestão da CCDR com profissionais motivados (RELEVANTE)		
Reforçar a aproximação da CCDR Alentejo e da Autoridade de Gestão do ALENTEJO 2020 à comunidade (RELEVANTE)		

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
0.000	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
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 2021, o valor crítico indicado será o máximo que poderá ser alcançado.
Taxa de Cumprimento da regra n+3 no PT 2020	Considerando os recursos disponíveis, o histórico de execução do Programa e a meta definida, o valor crítico corresponde ao melhor resultado possível
Taxa de Execução dos POR no PT 2020	Considerando os recursos disponíveis, o histórico de execução do Programa e a meta definida, o valor crítico corresponde ao melhor resultado possível
Percentagem de decisões com um desvio não superior a 10% face ao prazo estabelecido nos avisos	Considerando os recursos disponíveis, o histórico de execução do Programa e a meta definida, o valor crítico corresponde ao melhor resultado possível
Taxa de Execução Regional da Plataforma Informática (medida #143 SIMPLEX): T-INVEST	O valor crítico indicado pressupõe que todos os municípios da Região Alentejo carregaram a informação que deverá ser integrada na Plataforma
Ações de articulação interna e externa concretizadas	Considerando os recursos disponíveis, o valor crítico indicado será o número máximo de ações que poderão ser realizadas.
Percentagem de aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	O valor crítico indicado pressupõe que todos os requerimentos apresentados por trabalhadores relativos à organização do tempo de trabalho serão aprovados
Percentagem de Trabalhadores com Formação Profissional	O valor crítico indicado pressupõe que todos os trabalhadores frequentarão pelo menos uma ação de formação em 2021
Índice de satisfação dos trabalhadores	O valor crítico indicado corresponde ao índice máximo da escala definida para avaliação do grau de satisfação
Índice de satisfação dos Stakeholders externos	O valor crítico indicado corresponde ao índice máximo da escala definida para avaliação do grau de satisfação

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Indicadores	Fonte de Verificação
Percentagem de pedidos de parecer despachados até 30 dias úteis face ao total de pedidos entrados no ano	Sistema de Gestão Documental
Taxa de Cumprimento da regra n+3 no PT 2020	Sistema de Informação do PT 2020
Taxa de Execução dos POR no PT 2020	Sistema de Informação do PT 2020
Percentagem de decisões com um desvio não superior a 10% face ao prazo estabelecido nos avisos	Sistema de Informação do PT 2020
Taxa de Execução Regional da Plataforma Informática (medida #143 SIMPLEX): T-INVEST	Plataforma T-INVEST
Ações de articulação interna e externa concretizadas	Sistema de Gestão Documental
Percentagem de aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal	Sistema de Gestão Documental
Percentagem de Trabalhadores com Formação Profissional	Portal RH do SINGAP
Índice de satisfação dos trabalhadores	Relatório Inquérito Satisfação
Índice de satisfação dos Stakeholders externos	Relatório Inquérito Satisfação



BALANÇO SOCIAL 2021

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

ÍNDICE

Nota Introdutória	4
1. Estrutura Orgânica e Funcional	4
2. Identificação sumária dos efetivos a 31/12/2021	7
3. Caracterização dos detalhada Efetivos	8
3.1. Por modalidade de vinculação	8
3.2. Por género	8
3.3. Por estrutura etária	9
3.4. Por nível habilitacional	10
3.5. Por nível de antiguidade	10
3.6. Trabalhadores portadores de deficiência	11
4. Movimentos de pessoal	11
5. Regimes de prestação de trabalho	13
6. Absentismo	14
7. Remunerações	15
8. Saúde e Segurança no Trabalho	17
9. Formação Profissional	17
10. Outras informações relevantes	18
11. Considerações finais	18
12. Painel de Indicadores de Gestão 2021	19
13. Anexo – Formulário Oficial	20

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>	8
<i>Figura 7 – Taxa de envelhecimento dos trabalhadores</i>	9
<i>Figura 8 – Efetivos por escalão etário e por género</i>	9
<i>Figura 9 – Efetivos por nível habilitacional</i>	10
<i>Figura 10 – Efetivos por nível de antiguidade</i>	10
<i>Figura 11 – Efetivos portadores de deficiência</i>	11
<i>Figura 12 – Admissão de Efetivos por cargo/carreira</i>	12
<i>Figura 13 – Saídas de Efetivos</i>	12
<i>Figura 14 – Regimes de horário de trabalho em vigor</i>	13
<i>Figura 15 – Regimes de prestação de trabalho em vigor em 31/12/2021</i>	13
<i>Figura 16 – Ausências por género</i>	14
<i>Figura 17 – Ausências por motivo e género</i>	15
<i>Figura 18 – Encargos com o pessoal em 2021</i>	15
<i>Figura 19 – Níveis remuneratórios segundo o género</i>	16
<i>Figura 20 – Participação em Formação Profissional</i>	17

Nota Introdutória

De acordo com o disposto no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, apresenta-se o Balanço Social 2021, com 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 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, evidenciando 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.

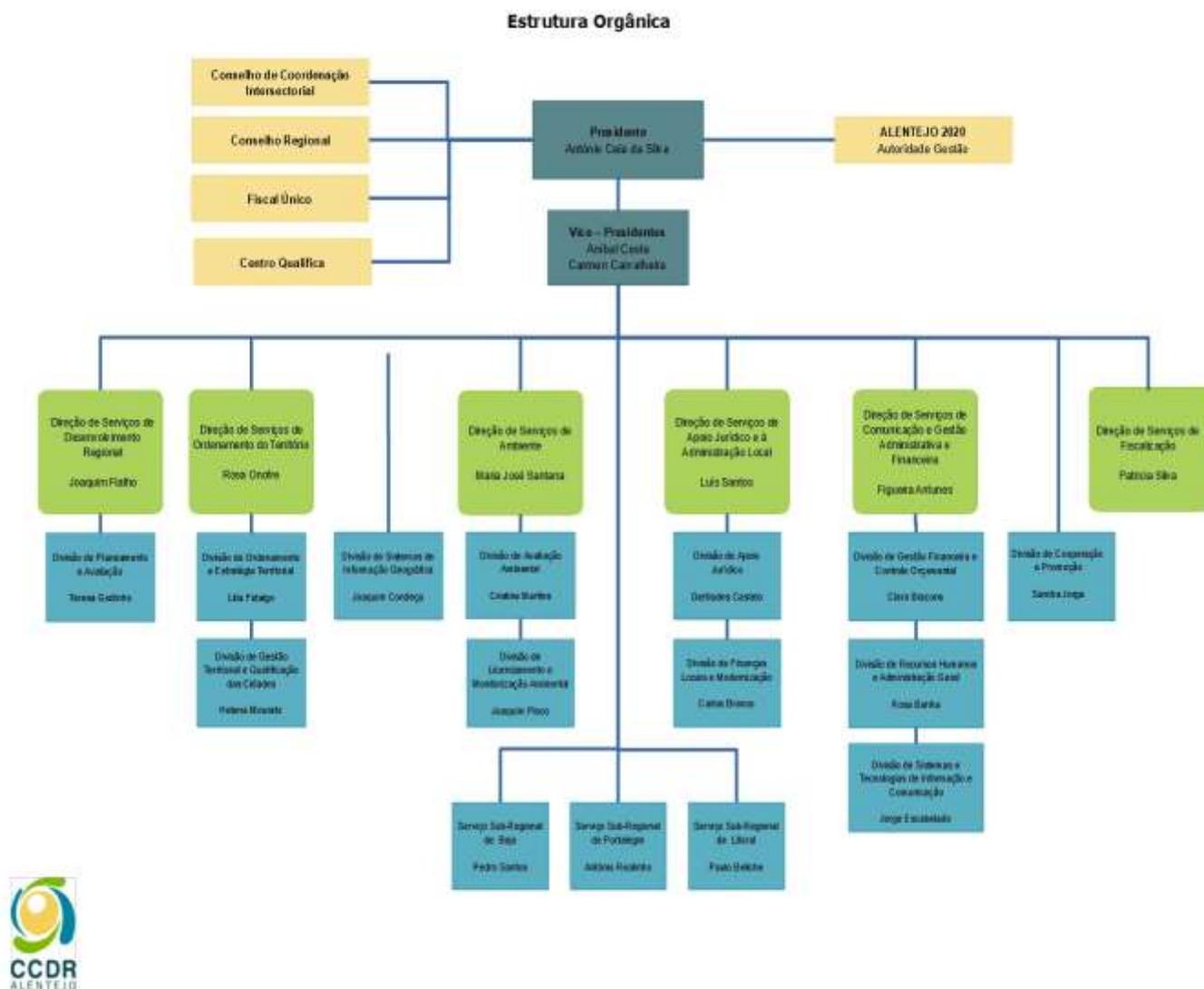
Nos termos previstos pelo modelo de Governança do Portugal 2020, estabelecido no Decreto-Lei n.º 137/2014, de 12 de setembro, na sua versão atual, complementado com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 73-B/2014, de 16 de dezembro, compete ainda à CCDR Alentejo assegurar o apoio logístico e administrativo 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 Vila Nova de Santo André, tendo a maioria dos seus efetivos o seu local de trabalho na sede.

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

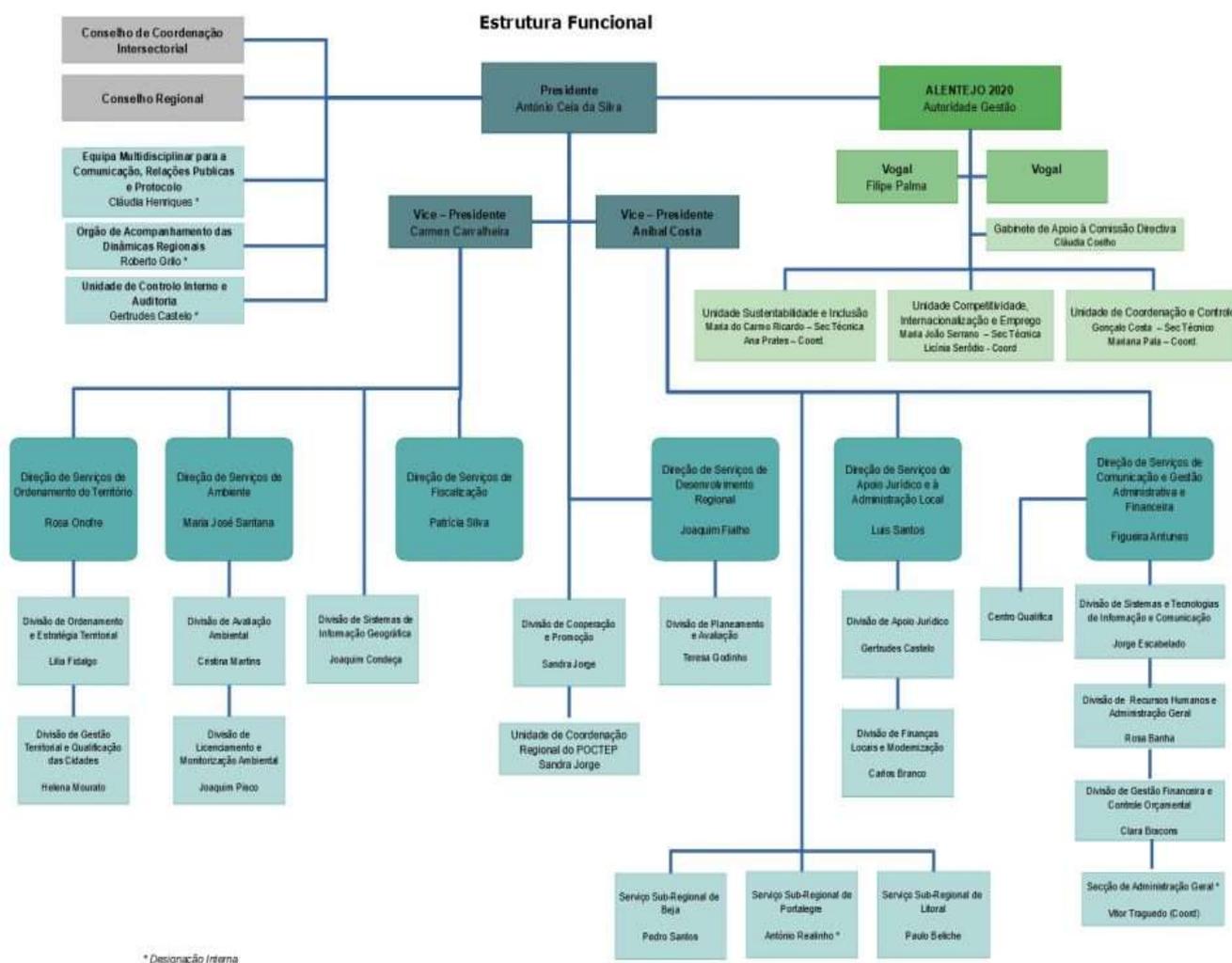
Figura 1 – Estrutura Orgânica da CCDR Alentejo



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:

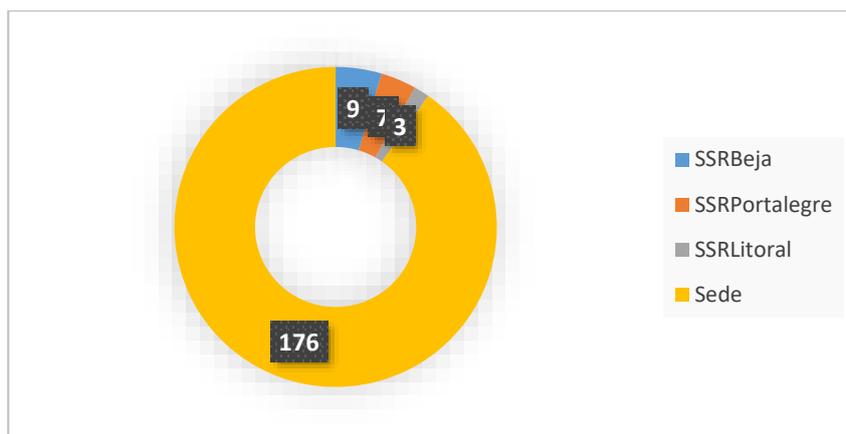
Figura 2 – Estrutura Funcional da CCDR Alentejo



2. Identificação sumária dos efetivos a 31/12/2021

A estrutura orgânica da CCDR Alentejo contava, em 31 de dezembro de 2021, com **195 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:

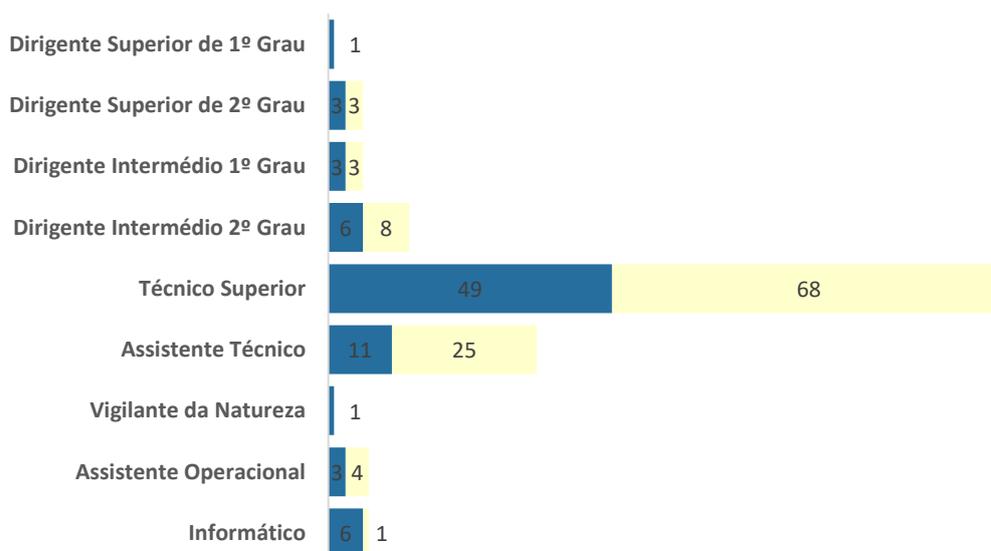
Figura 3 – Distribuição dos efetivos por local de trabalho



Evidencia-se a maior concentração de efetivos da sede da organização, onde se encontram cerca de 90% dos trabalhadores da organização.

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

Figura 4 – Efetivos por cargo/carreira



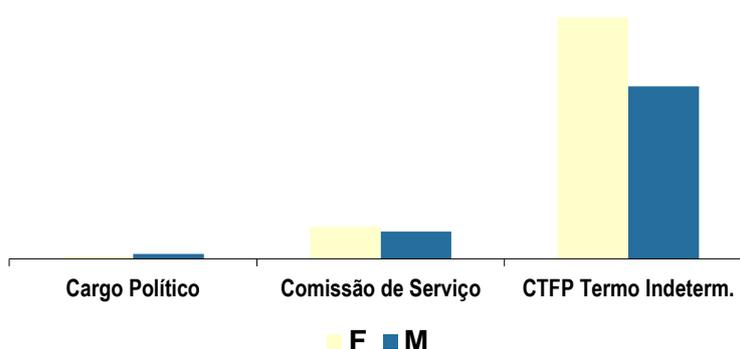
De salientar a predominância dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior, que representavam mais de metade dos efetivos globais da CCDR Alentejo em 31/12/2021, o que permite identificar um índice de tecnicidade de 74,87%, resultante da agregação dos efetivos integrados nesta carreira, conjuntamente com todo o pessoal dirigente e outro pessoal com habilitações académicas de nível superior.

3. Caracterização dos detalhada 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.

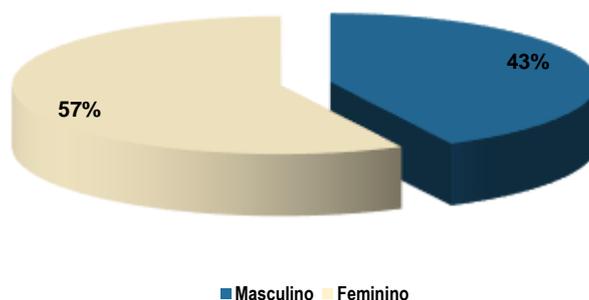
Figura 5 – Efetivos por modalidade de vinculação



3.2. Por género

Na análise dos seus 195 efetivos, segundo o género, regista-se, em termos globais um ligeiro predomínio dos efetivos do género feminino (112 efetivos do sexo feminino e 83 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



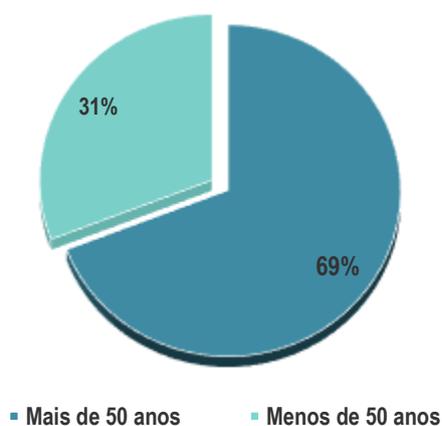
Ao nível da distribuição dos efetivos por género, de acordo com o cargo ou carreira em que se encontram integrados, é possível constatar um equilíbrio relativamente ao pessoal dirigente, sendo mais evidente a predominância do género feminino nos grupos de pessoal das carreiras de técnico superior e de assistente técnico, com taxas de feminização que se aproximam dos 60% e 70%, respetivamente.

No sentido inverso, o Grupo de Pessoal de Informática (com 6 homens e 1 mulher). é o que apresenta uma taxa de masculinização superior, que ascende a cerca de 86%, sendo ainda de realçar a carreira de vigilante da natureza que atualmente apenas detém um trabalhador, do sexo masculino.

3.3. Por estrutura etária

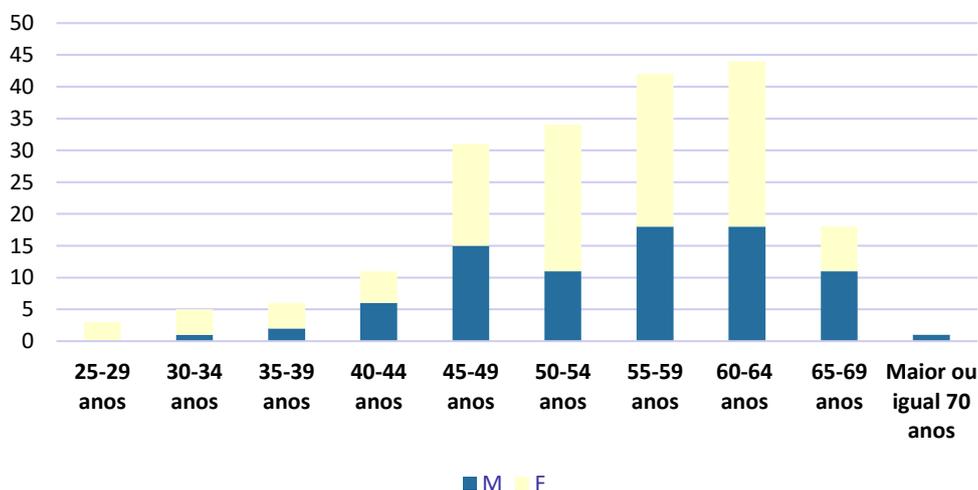
A distribuição global dos efetivos por escalões etários demonstra que, do universo dos 195 trabalhadores da CCDR Alentejo, 139 tinham 50 ou mais anos de idade, que representa uma taxa de 69%, evidenciando uma estrutura de recursos humanos fortemente envelhecida.

Figura 7 – Taxa de envelhecimento dos trabalhadores



Por outro lado, apenas 7% dos efetivos possuíam a 31/12/2021 idade inferior a 40 anos, refletindo a falta de rejuvenescimento e renovação das equipas de trabalho nesta organização, revelando que os esforços desenvolvidos em 2021, tendo em vista o recrutamento de trabalhadores não vinculados, para as categorias de ingresso ainda se revelam bastante insuficientes.

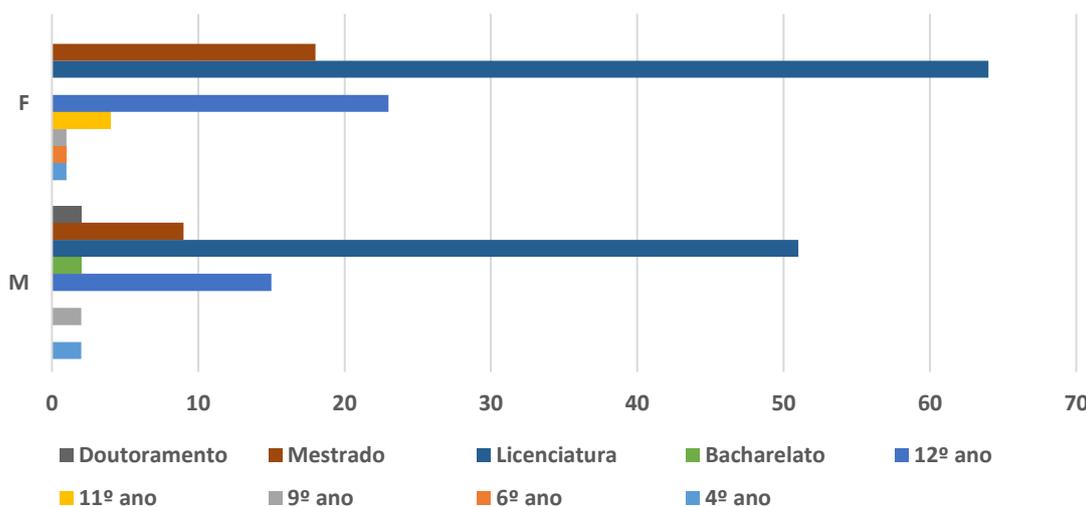
Figura 8 – Efetivos por escalão etário e por género



3.4. Por nível habilitacional

Ao nível das habilitações académicas, a organização evidencia em termos globais um elevado nível habilitacional, dado que cerca de 75% dos seus efetivos são detentores de formação de nível superior (licenciatura, mestrado e doutoramento). No entanto, de entre estes apenas 27 trabalhadores possuem o grau de Mestre e somente 2 trabalhadores detêm o grau de Doutor.

Figura 9 – Efetivos por nível habilitacional

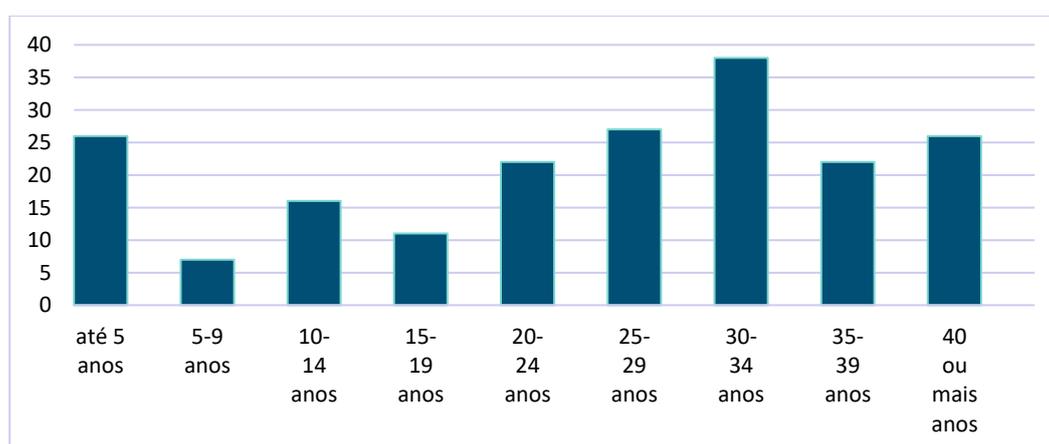


De notar ainda que persistem algumas situações com habilitações académicas inferiores à escolaridade obrigatória (12º ano), totalizando 11 efetivos. Estas situações referem-se a trabalhadores integrados nas carreiras de assistente técnico e assistente operacional

3.5. Por nível de antiguidade

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 135 trabalhadores possuíam 20 ou mais anos de função pública, o que corresponde a cerca de 70% do total de efetivos.

Figura 10 – Efetivos por nível de antiguidade



Atendendo aos critérios de aposentação em vigor, destaca-se o número significativo de trabalhadores que já são detentores de 40 ou mais anos de carreira. Encontram-se nestas circunstâncias 26 trabalhadores, cuja saída por aposentação estará eminente nos próximos anos, tendo em conta as atuais condições ao nível da idade de aposentação.

No entanto é importante evidenciar igualmente a ligeira inversão desta tendência ocorrida em 2021, com um reforço importante do número de efetivos que detêm até 5 anos de tempo de serviço, muito por conta da admissão de 13 novos trabalhadores por ingresso na Administração Pública ao abrigo dos procedimentos de recrutamento centralizados iniciados nos anos de 2019 e 2020.

3.6. Trabalhadores portadores de deficiência

Em 2021 foram identificados 8 trabalhadores portadores de deficiência, devidamente certificada em conformidade com as disposições legais em vigor, com a seguinte distribuição por cargo/carreira:

Figura 11 – Efetivos portadores de deficiência

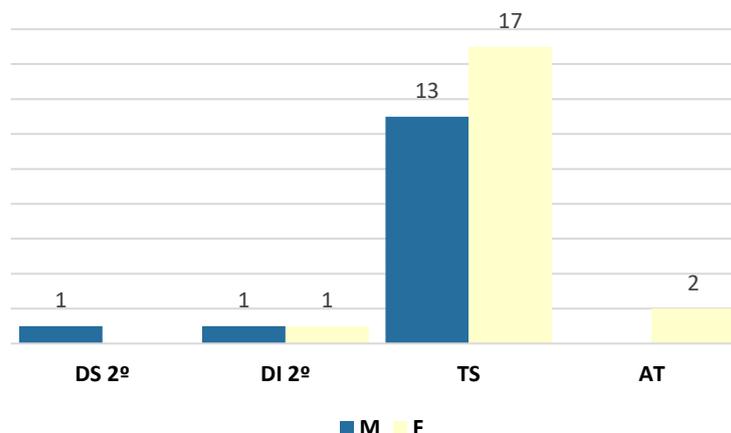


4. Movimentos de pessoal

No que concerne à rotatividade de pessoal, durante o ano de 2021 foram registados diversos movimentos de admissão e saída de efetivos. Assim, ocorreram 35 entradas de efetivos, das quais 29 novas admissões (27 Técnicos Superiores e 2 Assistentes Técnicos) e 6 readmissões, em resultado de modificações na situação jurídico-funcional, nomeadamente de alterações ocorridas na estrutura de pessoal dirigente, com influência direta também no número de efetivos da carreira de Técnico Superior.

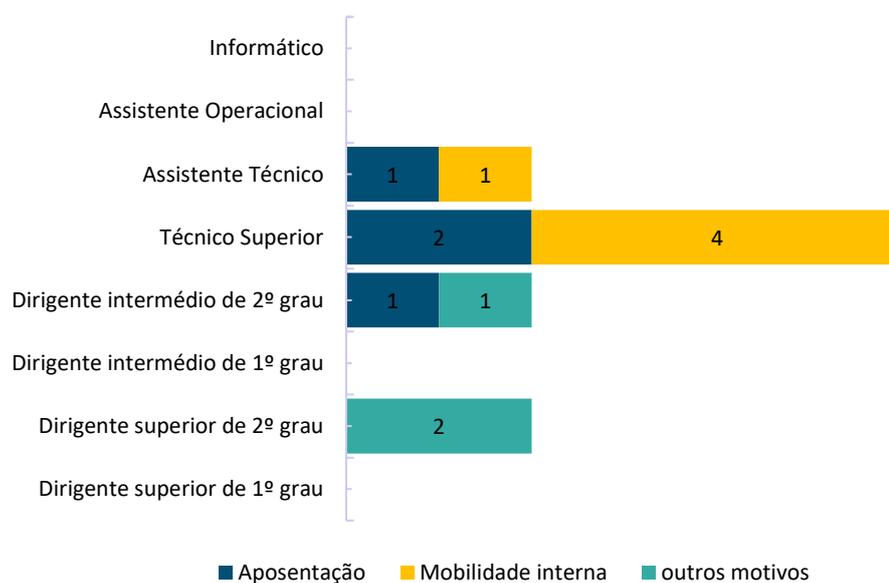
No que se refere às 29 novas admissões, entraram 14 Técnicos Superiores, por procedimento concursal, e ainda, em regime de mobilidade, 13 Técnicos Superiores e 2 Assistentes Técnicos.

Figura 12 – Admissão de Efetivos por cargo/carreira



Em 2021 registou-se a saída de 12 efetivos, maioritariamente concentradas na carreira de Técnico superior, sendo de salientar que 4 destas ocorrências decorrem de processos de aposentação, ou seja, têm um carácter definitivo.

Figura 13 – Saídas de Efetivos



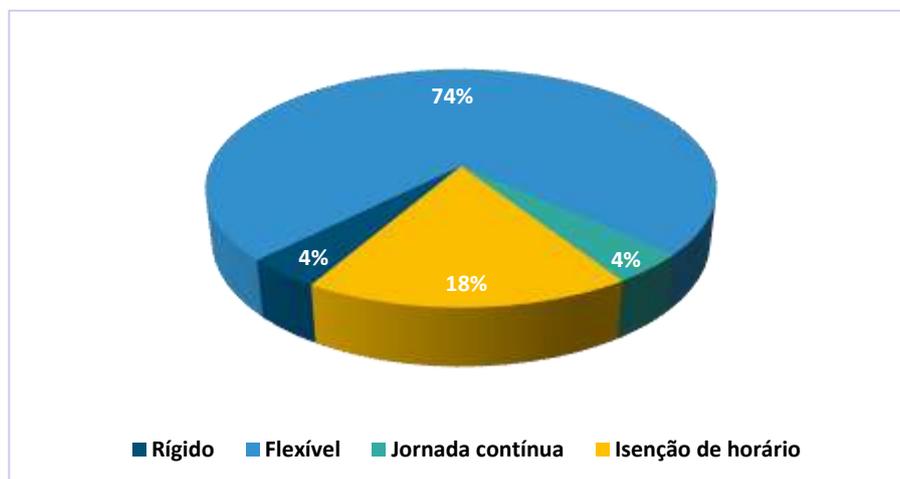
No que se refere às mudanças de situação jurídico-funcional, estas foram sentidas, em particular na carreira de Técnico Superior, decorrentes de novas designações de trabalhadores para o exercício de cargos Dirigentes Intermédios, e consequentemente, também alguns Dirigentes que cessaram essas funções e regressaram à sua carreira de origem.

Ao nível das alterações de posicionamento remuneratório, as situações ocorridas em 2021, foram muito residuais, reportando-se a 6 trabalhadores (1 Dirigente Superior, 2 Dirigentes Intermédios e 3 Técnicos Superiores), o que se justifica tendo em consideração que o processo de avaliação de desempenho de 2019-2020 ainda não se encontrava concluído em 31/12/2021.

5. Regimes de prestação de trabalho

O regime de horário em vigor com maior predominância, na CCDR Alentejo, é o regime de horário flexível, praticado por 145 de um universo de 195 trabalhadores (cerca de 74% dos efetivos).

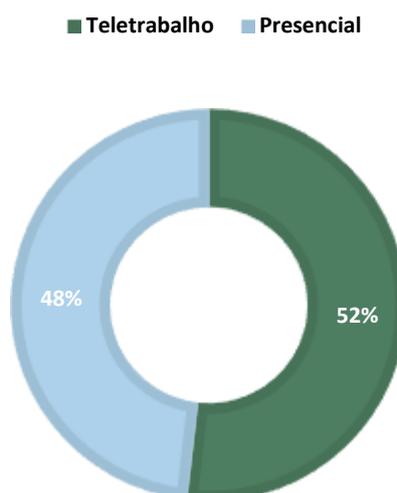
Figura 14 – Regimes de horário de trabalho em vigor



Ao nível dos horários especiais, foram autorizados em 2021, 8 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.

O ano de 2021 foi, à semelhança do ano anterior, ainda bastante atípico, em virtude da pandemia de COVID 19 que, já deu origem a vários momentos de confinamento, ao que se associou o regime de teletrabalho.

Figura 15 – Regimes de prestação de trabalho em vigor em 31/12/2021



Assim, a 31/12/2021, cerca de 52% dos efetivos encontrava-se em regime de teletrabalho, situação 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 2021, foram realizadas 3394,15 horas de trabalho desta natureza, exclusivamente por trabalhadores integrados nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e Operacional.

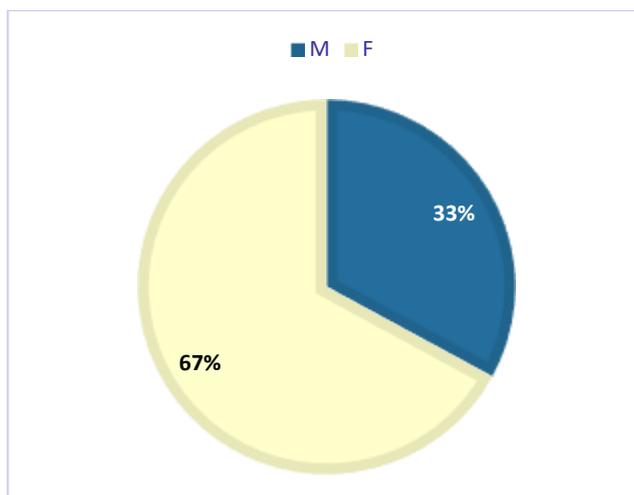
6. Absentismo

Em matéria de absentismo verificou-se um total de 3142,50 dias de ausência em 2021, tendo como principal causa os motivos de saúde dos trabalhadores, representando cerca de 43,5% 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.

O absentismo ao trabalho é ainda um dos principais fenómenos que evidencia desigualdade mais acentuada em termos de género. Confirmando esse facto, em 2021, mais de 2/3 das ausências ao serviço foram registadas por efetivos do género feminino.

Figura 16 – Ausências por género



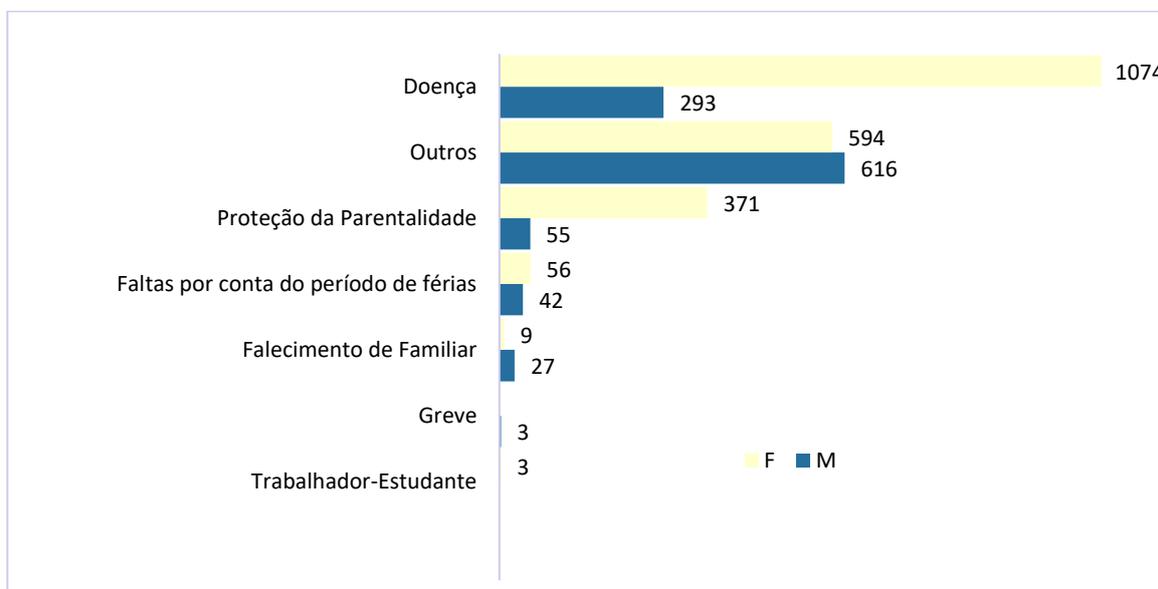
Os indicadores de absentismo revelam um claro destaque para as questões de doença, evidenciando-se também a temática da parentalidade. Ainda que com uma menor expressão no total de faltas anual, é evidente também a prevalência deste tipo de faltas por realizadas por mulheres, que assumem o ónus de cerca de 87% 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 3 dias, no total do ano, o que evidencia igualmente o comportamento padrão registado na organização em anos anteriores.

Merece igualmente referência o volume significativo de ausências ao serviço com fundamento em outros motivos, para além dos mais frequentemente tipificados na lei, e que resulta em grande medida das ausências ao serviço inerentes à gestão flexível do horário de trabalho, prevista no Regulamento do Horário

de Trabalho e do Período de Funcionamento da CCDR Alentejo, e que permite aos trabalhadores, a dispensa de serviço, por conta de tempos de trabalho excedentários realizados, em períodos de aferição mensal.

Figura 17 – Ausências por motivo e género



7. Remunerações

Os encargos com o pessoal atingiram no ano de 2021 aproximadamente 6,4 milhões de euros, dos quais 4,6 milhões de euros correspondem ao pagamento das remunerações base dos trabalhadores.

Considerando o total de 195 efetivos, este volume de despesa anual representa um encargo médio de cerca de 32.600 por trabalhador/ano.

Figura 18 – Encargos com o pessoal em 2021

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base	€4 636 367
Prémios de desempenho	€0
Suplementos remuneratórios	€277 090
Prestações sociais	€236 002
Benefícios sociais	€0
Outros encargos	€1 206 387
TOTAL	€6 355 846

Na estrutura remuneratória da CCDR Alentejo, o volume de suplementos remuneratórios é muito pouco expressivo (cerca de 4% do total de encargos) e inclui alguns abonos complementares, como 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, as ajudas

de custo, os subsídios de lavagem de viaturas e o reembolso de despesas com telefones do pessoal dirigente.

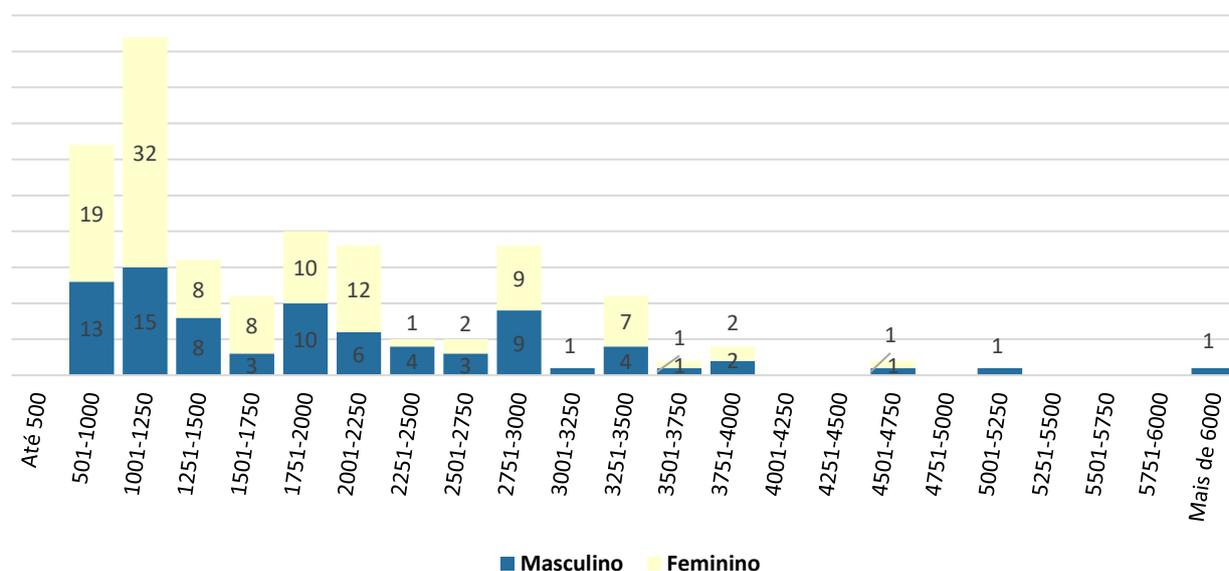
No capítulo das prestações sociais, também de fraca expressão, evidencia-se naturalmente o pagamento do subsídio de refeição, secundado por outras prestações como o subsídio de parentalidade e o abono de família, entre outros mais dispersos.

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 mais de 1,2 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 CCRA, 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 2021, foi 665,00€, abrangendo trabalhadores do sexo feminino. No que se refere à remuneração máxima, esta difere também sendo de 6.488,98 € para o sexo masculino e de 4.525,62 € para o sexo feminino. Esta amplitude é geradora de um leque salarial de 7, evidenciando uma acentuada desigualdade salarial na organização.

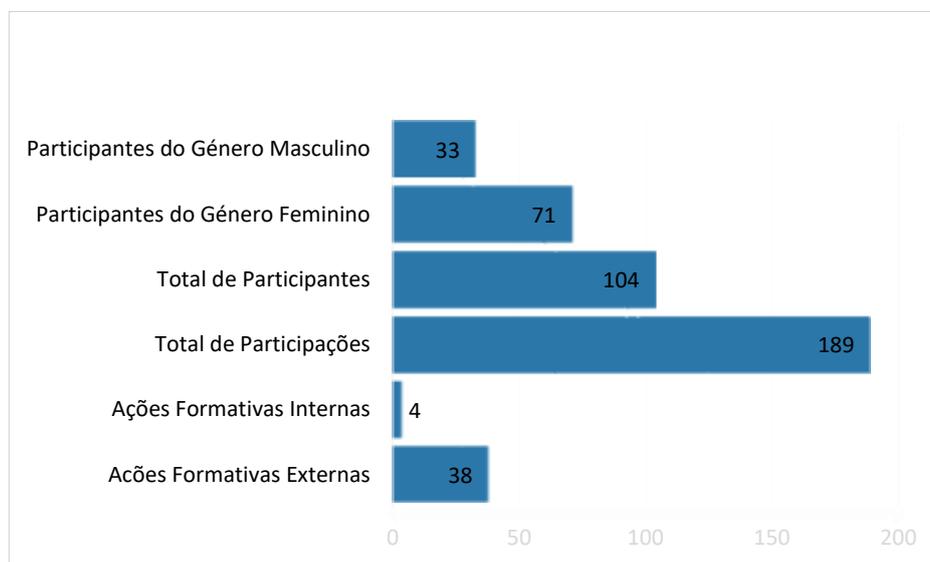
8. Saúde e Segurança no Trabalho

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, no ano de 2021.

9. 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 2021 continuar a 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 contínuas exigências profissionais e tecnológicas. Assim, num universo de 195 trabalhadores, foi possível assegurar a participação de 104 trabalhadores em 38 ações de formação, consubstanciando-se em 189 participações, na medida em que alguns trabalhadores participaram em mais do que uma ação.

Figura 20 – Participação em Formação Profissional



Em mais um ano de pandemia, quase todas as ações decorreram com recurso a suportes digitais, de forma remota (e-learning/on-line).

Em termos globais, os colaboradores da CCDR Alentejo receberam 1590,30 horas de formação em 2021, o que representa um volume médio de formação por participante de cerca de 8,15 horas, tendo sido possível assegurar uma taxa de cobertura da Formação Profissional de cerca de 54% do total de trabalhadores.

10. Outras informações relevantes

- ✓ Em 2021 não foi registado nenhum acidente em serviço.
- ✓ 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 10 trabalhadores sindicalizados, com pagamento de quotização, 19,5% do total de efetivos.
- ✓ Não foram instaurados em 2021 processos de natureza disciplinar.

11. Considerações finais

Conforme demonstrado no documento, em 31/12/2021, a CCDR Alentejo contabilizava 195 efetivos, facto que representou um aumento de 23 trabalhadores, ou seja, de 13,4% face ao ano de 2020, o que se considera extremamente positivo, embora ainda insuficiente, face às necessidades identificadas.

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 2021, representou mais de 3142 dias de trabalho, cerca de 1367 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 que 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.

12. Painel de Indicadores de Gestão 2021

Indicador	Fórmula de Cálculo	Valor
Taxa de feminização	Total de Trabalhadores do sexo feminino x 100 ÷ Total de trabalhadores	57,4%
Leque etário	Idade do Trabalhador Mais Velho ÷ Idade do Trabalhador Mais Novo	3
Taxa de envelhecimento	Total de trabalhadores com Idade ≥ 55 ÷ Total de trabalhadores x 100	63,6%
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	Nº de Dirigentes ÷ Total de trabalhadores x 100	13,8%
Índice de tecnicidade (com Dirigentes)	(Dirigentes + Técnicos Superiores + Especialistas Informáticos) ÷ Total de trabalhadores x 100	74,9%
Nível médio de antiguidade (anos)	Σ das antiguidades de todos os trabalhadores ÷ Total de Trabalhadores	26
Taxa de formação superior	(Total de trabalhadores com Mestrado + Lic.+ Pós-Graduação + Bacharelato ou Curso Médio) ÷ Total de trabalhadores x 100	74,9%
Taxa de escolaridade ≤ 6 anos	Total de trabalhadores com Escolaridade ≤ 6 anos ÷ Total de trabalhadores x 100	2,0%
Taxa de escolaridade = 9 anos	Total de trabalhadores com Escolaridade = 9 anos ÷ Total de trabalhadores x 100	1,5%
Taxa de escolaridade = 12 anos	Total de trabalhadores com Escolaridade = 12 anos ÷ Total de trabalhadores x 100	19,5%
Taxa de reposição (%)	Total de trabalhadores que entraram ÷ total de trabalhadores que saíram x 100	292%
Leque salarial ilícido	Maior remuneração base ilícida ÷ Menor remuneração base ilícida	9,8
Taxa de participação em ações de formação	Nº de participantes em ações de formação ÷ total dos trabalhadores x 100	50,8%
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%
Taxa de absentismo	Total de Dias de Ausência ÷ [Nº de trabalhadores x N.º de dias trabalháveis do Ano (retirados 22 de férias)] x100	6,8%
	Nota: 238 dias trabalháveis em 2021	

13. Anexo – Formulário Oficial

BALANÇO SOCIAL

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

2021

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 2021	<u>172</u>
Em 31 de Dezembro de 2021	<u>195</u>

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2021, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2021 na folha "Criterio"

Contacto(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 2022

BALANÇO SOCIAL 2021

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 determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		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		
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	1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	3	3	6
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	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	0	6	8	0	0	0	0	0	0	6	8	14
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	49	68	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	49	68	117	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	12	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	25	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	3	4	7	
Aprendizes e praticantes																								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	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	2	1	0	0	0	0	0	0	70	98	0	0	0	0	0	11	13	0	0	0	0	0	83	112	195	

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

c) Registar 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);

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	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0
Dirigente superior de 1º 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	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	3	3	6	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0	0	1	2	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	1	3	2	4	1	0	1	1	0	0	0	6	8	14	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0	
Técnico Superior	0	0	0	0	0	3	1	4	2	4	4	5	9	13	7	12	9	13	11	11	6	3	0	0	0	49	68	117	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	3	4	6	4	12	1	2	0	0	0	12	25	37	
Assistente operacional, operário, auxiliar					0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	1	1	0	0	0	3	4	7	
Aprendizes e praticantes																										0	0	0	
Informático					0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	2		2		0	1	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	0	0	0	0	0	3	1	4	2	4	6	5	15	16	11	23	18	24	18	26	11	7	1	0	83	112	195		

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	M	F
Tarefa																										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	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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);
 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 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 Quadro!

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
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	3	3	6	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	3	3	6	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	3	1	4	1	0	1	1	6	8	14	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	
Técnico Superior	6	13	2	5	4	9	4	5	6	12	5	7	7	9	9	2	6	6	49	68	117	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	0	0	0	0	1	1	0	2	2	3	4	6	3	7	2	5	12	25	37	
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	2	0	3	4	7	
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	
Informático	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	2	0	0	0	0	1	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	8	18	2	5	6	10	5	6	8	14	11	16	17	21	13	9	13	13	83	112	195	

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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 Quadro!

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
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	1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	2	0	1	0	0	0	3	3	6
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	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	6	2	2	0	0	0	6	8	14
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	41	54	6	14	1	0	0	49	68	117
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	0	2	1	0	4	10	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12	25	37
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	7
Aprendizes e praticantes																						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	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	2	1	0	1	0	0	2	1	0	4	15	23	2	0	51	64	9	18	2	0	83	112	195	

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
Avanço																						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	

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);
 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 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
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
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
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
Avença							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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
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
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
Dirigente intermédio de 1º grau a)								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 2º grau a)								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
Técnico Superior								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Assistente Técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar								0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		0	1	0	0	0	0	2	2	
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático								0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	1	
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	0	3	0	0	2	2	0	1	0	0	2	6	8		

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	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	0	

NOTAS:

- Considerar o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;
- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);
- 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
Dirigente superior de 1º grau a)	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	1	0	0	0	0	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
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
Técnico Superior	6	9	0	0	5	8	0	0	0	0	0	0	2	0	13	17	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático															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	6	9	0	0	5	10	0	0	2	1	0	0	2	0	15	20	35

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
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
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	1	1	1	2
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
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	1	0	2	0	2
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior																								0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo																								0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0	0
Aprendizes e praticantes																								0	0	0
Informático																								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	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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos 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 inadaptação		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
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
Técnico Superior	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	2	4	6	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	1																								1	1	2	
Assistente operacional, operário, auxiliar																															0	0	0
Aprendizes e praticantes																															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	
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	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	2	3	5	8	

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
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
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
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	0	0

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 subsistentes)		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
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Dirigente superior de 2º grau a)	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
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0	0	0
Técnico Superior	0	0	0	3	0	0	1	1	0	0	1	4	5	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	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
Aprendizes e praticantes												0	0	0
Informático	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	2	4	0	0	1	1	0	0	3	5	8	

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
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	3	3	3	6
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	6	8	6	8	14
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	0	0	46	58	0	0	2	5	0	0	0	0	1	5	49	68	117
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	1	10	24	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	12	25	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
Informático	0	0	6	1	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
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	62	83	0	0	3	5	0	0	0	0	15	19	83	112	195

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
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
Técnico Superior	303:30	965:45	0:00	0:00	6:00	30:15	5:00	77:45	0:00	13:30	314:30	1087:15	1401:45	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	699:45	0:00	0:00	0:00	56:00	104:00	32:00	0:00	11:30	104:00	799:15	903:15	
Assistente operacional, operário, auxiliar	948:00	0:00	0:00	0:00	27:45	0:00	90:30	0:00	23:00	0:00	1089:15	0:00	1089:15	
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	1251:30	1665:30	0:00	0:00	33:45	86:15	199:30	109:45	23:00	25:00	1507:45	1886:30	3394:15	

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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
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
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
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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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		Protecção 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
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	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	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	5,5	8,0	13,5	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	0,0	36,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	8,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	44,0	8,0	52,0		
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0		
Técnico Superior	0,0	0,0	55,0	371,0	12,0	7,0	205,0	173,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	24,5	34,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	153,0	228,0	450,5	816,0	1 266,5		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0,0	0,0	0,0	0,0	10,0	2,0	45,0	753,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	6,0	12,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	126,0	6,0	189,0	773,0	962,0		
Assistente operacional, operário, auxiliar	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	7,0	140,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	263,0	360,0	272,0	501,0	773,0		
Aprendizes e praticantes																											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	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	74,0	0,0	75,0	0,0	75,0		
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	55,0	371,0	27,0	9,0	293,0	1 074,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	42,0	55,5	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,0	0,0	616,0	594,0	1 036,0	2 106,5	3 142,5		

NOTAS:

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
20/05/2021	Greve Geral		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	1	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	1	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
12/11/2021	Greve Geral		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	2	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	2	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!](#)

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 €	1	0	1
501-1000 €	13	19	32
1001-1250 €	15	32	47
1251-1500 €	8	8	16
1501-1750 €	3	8	11
1751-2000€	10	10	20
2001-2250 €	6	12	18
2251-2500 €	4	1	5
2501-2750 €	3	2	5
2751-3000 €	9	9	18
3001-3250 €	1	0	1
3251-3500 €	4	7	11
3501-3750 €	1	1	2
3751-4000 €	2	2	4
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	1	1	2
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	1	0	1
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	0	0	0
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	1	0	1
Total	83	112	195

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 licença;
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais abonos;
- 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 (€)		
Máxima (€)		

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/ referer

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	4 636 366,90 €
Suplementos remuneratórios	277 090,05 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	236 001,60 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	1 206 387,04 €
Total	6 355 845,59 €

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)	24 569,24 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	8 754,84 €
Isonção de horário de trabalho	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	1 134,48 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €
Abono para falhas	1 927,55 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	11 638,73 €
Representação	172 633,84 €
Secretariado	1 516,19 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	54 915,18 €
Total	277 090,05 €

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)	985,95 €
Abono de família	1 414,32 €
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	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	200 268,45 €
Outras prestações sociais	29 018,88 €
Total	236 001,60 €

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	0		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	F	0						0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0		0	0	0		0		0	0	0	
	F	0		0	0	0		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0		0	0	0		0		0	0	0	
	F	0		0	0	0		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0		0	0	0		0		0	0	0	
	F	0		0	0	0		0		0	0	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

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:	0	0,00 €
Exames de admissão	0	0,00 €
Exames periódicos	0	0,00 €
Exames ocasionais e complementares	0	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	0

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	1	0	0	0	1
Externas	175	2	0	12	189
Total	176	2	0	12	190

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/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	1	1	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	0	6	6	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)	7	8	15	6
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	51	80	131	68
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6	24	30	19
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	1	1	1
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	0	0	0	0
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	65	120	185	99
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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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);

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

Grupo/cargo/carreira/ dEpendidas	Horas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas 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	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)		0:00	13:00	13:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		0:00	181:00	181:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)		0:00	237:00	237:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		313:00	2771:50	3084:50
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		38:00	171:00	209:00
Assistente operacional, operário, auxiliar		0:00	7:00	7:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático				0:00
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 despendidas 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 (aprovado pela Lei nº 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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	0,00 €
Despesa com acções externas	25 201,87 €
Total	25 201,87 €

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	10
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 Contrato de Trabalho em Funções Públicas



Relatório da Formação 2021

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo

Junho 2022

Índice

1. Nota Introdutória.....	3
2. Execução do Plano de Formação	4
3. Encargos com a formação	13
4. Avaliação da formação	14
5. Conclusão	16
Anexo A	
Listagem das Ações de Formação Realizadas em 2021	198
Anexo B	
Relatório dos questionários	30

1. Nota Introdutória

O presente relatório visa apresentar a atividade formativa tida no ano 2021 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 à qual 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 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 consequentemente 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 investiu 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 2021, na sequência da rápida propagação da doença COVID19, não foi possível implementar todas as ações formativas, que estavam perspetivadas na candidatura e no Plano de Formação de 2021.

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 2021, foi concebido na sequência de um diagnóstico de necessidades formativas realizado em 2020 no qual foram identificadas as necessidades de formação, conforme o quadro infra, 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®.

No que respeita as grandes alterações legislativas, foi identificada a necessidade de capacitação ao nível do Código de Contratação Pública, dado o impacto que tem na organização e funcionamento dos serviços.

Estas ações foram sendo adiadas em virtude das contingências inerentes à COVID 19 que não possibilitaram a sua concretização.

O Plano de Formação identificado para 2021 foi o seguinte:

Curso	Designação da Ação	Ano	Datas Previstas	Horas de formação	Dias de duração	Nº de Participantes	Formadores Internos/Externos	Nível Qualificação	volume horas formação	volume dias formação
1. 1.1 - Sistema de Gestão Documental Filedoc - Grupo 1 - Funcionalidades Gerais	Ação 1	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 2	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 3	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 4	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 5	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 6	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 7	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40

Curso	Designação da Ação	Ano	Datas Previstas	Horas de formação	Dias de duração	Nº de Participantes	Formadores Internos/Externos	Nível Qualificação	volume horas formação	volume dias formação
1.2. Sistema de Gestão Documental Filedoc - Grupo 2 - Funcionalidades específicas	Ação 1	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 2	2001	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
	Ação 3	2021	2º Trimestre	4	0,5	16	Internos	5-6	320	40
2 2.1 - Excel – Funcionalidades Gerais	Ação 1	2021	3º Trimestre	7	1	10	Internos	5-6	70	10
2. 2.2 - Excel – Funcionalidades Específicas	Ação 1	2021	3º Trimestre	14	2	15	Internos	5-6	210	30
3. 3.0 - Outlook - Ferramentas de Gestão do Tempo - Grupo 1	Ação 1	2021	2º Trimestre	7	1	30	Internos	5-6	105	15
4 4.1 - O Impacto do Regulamento Geral da Proteção de Dados na Administração Pública – 1ª Edição	Ação 1	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 2	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 3	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 4	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 5	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 6	2021	4º Trimestre	4	0,5	10	Externos	5-6	180	40

Curso	Designação da Ação	Ano	Datas Previstas	Horas de formação	Dias de duração	Nº de Participantes	Formadores Internos/Externos	Nível Qualificação	volume horas formação	volume dias formação
4 4.2 - O Impacto do Regulamento Geral da Proteção de Dados na Administração Pública – 2ª Edição	Ação 7	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 8	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 9	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 10	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 11	2021	4º Trimestre	4	0,5	16	Externos	5-6	320	40
	Ação 12	2021	4º Trimestre	4	0,5	10	Externos	5-6	180	40
5. 5.0 - Código do Procedimento Administrativo para não juristas	Ação 1	2021	2º Trimestre	7	1	15	Internos	5-6	105	15
6. 6.0 - Inglês para Apresentações, Reuniões e Negociações	Ação 1	2021	3º Trimestre	21	3	15	Externos	5-6	315	45
7. 7.0 - Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	Ação 1	2021	4º Trimestre	14	2	10	Externos	5-6	140	20

No início de 2021 foi lançado um novo diagnóstico que permitiu identificar e adaptar a formação à nova realidade ditada pelo regime de teletrabalho sobretudo no que respeita às ferramentas digitais.

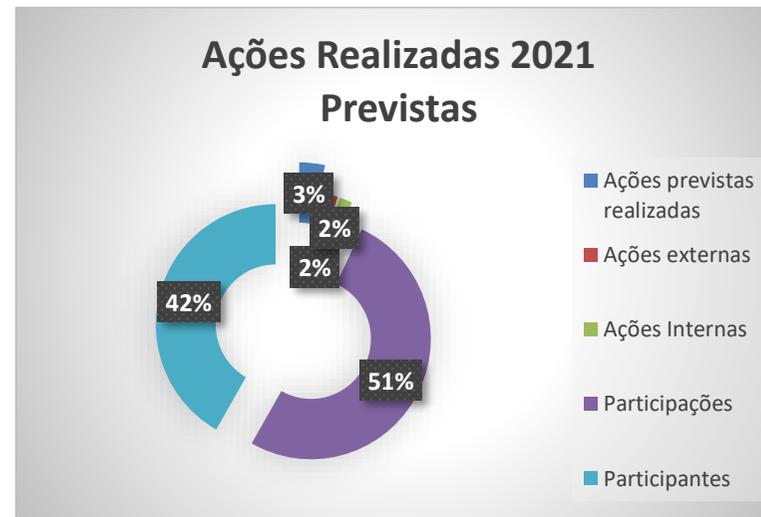
Assim, em consequência da nova reavaliação realizaram-se 8 cursos on-line e 9 ações nos últimos dois meses de 2021, conforme os quadros seguintes:

Curso	Designação	Data/Ano	Horas Formação	Volume Formação	Nº participantes	Custo Total
1	Word Básico	11 e 16/11/2021	7	98	14	820,89 €
2	Sistema de Gestão Documental Filedoc	16/11/2021	7	105	15	879,53 €
3	Excel - Avançado	20 e 21/12/2021	14	210	15	1 759,06 €
4	Correio Eletrónico	22/11/2021	7	112	16	938,16 €
5	Excel - Iniciação Básico	03/12/2021	7	91	13	762,26 €
6	Alterações ao CCP	13/12/2021	6	96	16	804,14 €
		16/12/2021	6	96	16	804,14 €
7	Word Avançado	27 e 29/12/2021	14	168	12	1 407,25 €
8	PowerPoint	28/12/2021	7	112	16	938,16 €
Total			75	1088	133	9 113,60 €

Cronograma 2021

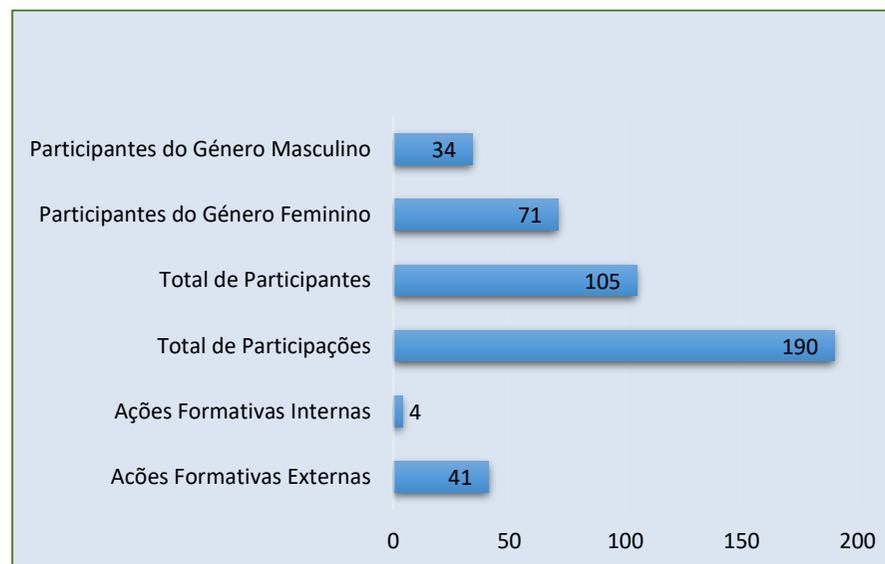
Cursos de Formação	novembro					dezembro					
	Ações	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5	S_1	S_2	S_3	S_4	S_5
Filedoc											
Excel básico											
Excel Avançado											
Word básico											
Word Avançado											
Correio Eletrónico											
Alterações ao CCP - Ação 1											
Alterações ao CCP - Ação 2											
CCP											
PowerPoint											

Num universo de 199 colaboradores da CCDR Alentejo (estagiários incluídos), 78 trabalhadores e dirigentes da CCDR Alentejo participaram em 41 ações formativas não planeadas, 2 internas e 39 externas, representando mais de 39% e 3855,5 horas, que por seu turno correspondeu a um total de 131 participações. E 4 planeadas (2 internas e 2 externas) com 59 participações (48 participantes) e 518 horas de formação, conforme os seguintes gráficos:



No total, em 2021 realizaram-se 45 cursos, que resultaram em 190 participações, através de 105 participantes e 3855,5h de formação.

Formação 2021



As referidas ações internas foram realizadas por Unidades Orgânicas da CCDR Alentejo, nomeadamente a DSTIC (1 Curso de Gestão Documental – FILEDOC e 1 Curso de Correio Eletrónico - Outlook) e pela DSAJAL (2 Cursos sobre as Alterações do Código de Contratação Pública) através de técnicos superiores com habilitações adequadas e competências formativas para o efeito, e as ações externas por empresas certificadas.

As ações formativas foram basicamente de curta/média duração, variando entre 1h e 230 horas, realizadas à distância via on-line. Registaram-se ainda 14 participações em regime de autoformação.

Em termos de distribuição por género e categoria tivemos as seguintes participações:

	Participações	Participantes
Género Feminino	133	71
Género Masculino	57	34
	190	105

Categorias	Participações	Participantes
	Género Feminino	Género Feminino
Vice-Presidente	1	1
Secretária Técnica	1	1
Diretora Serviços	6	3
Chefes Divisão	7	3
Técnica Superior	94	49
Assistente Técnica	25	14
	133	71

Categorias	Participações	Participantes
	Género Masculino	Género Masculino
Chefes Divisão	8	3
Técnico Superior	39	24
Coordenador Técnico	1	1
Assistente Técnico	5	4
Assistente Operacional	1	1
Estagiário	2	1
	57	34

Em termos globais, predominaram as participantes do género feminino, a rondar os 68% contra 32%.

Esta tem vindo a ser uma situação recorrente nos últimos anos.

Género	Participantes	Horas
Feminino	71	2217,50
Masculino	34	1638
Total	105	3855,5

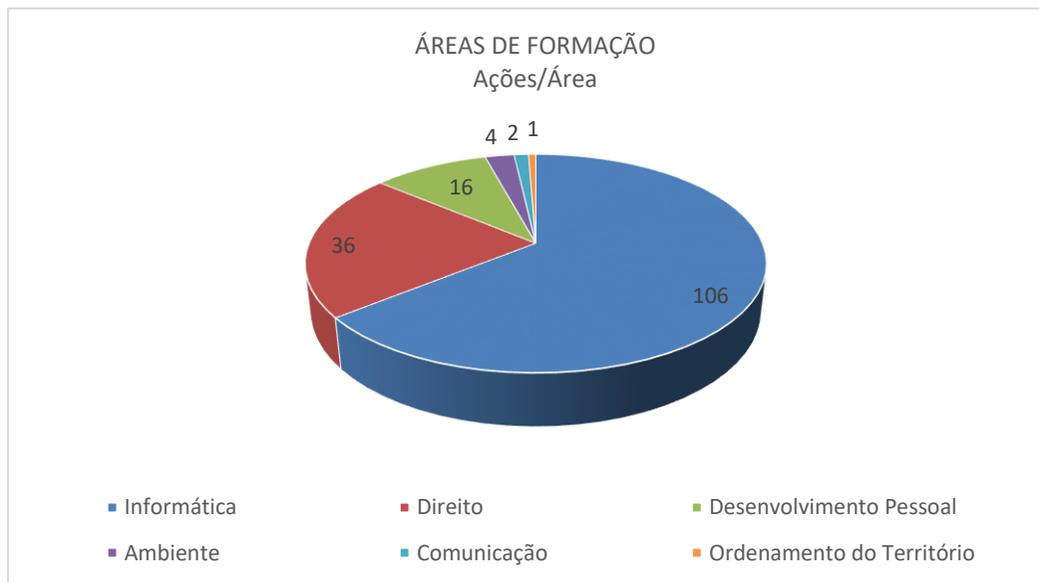
Recorrente tem sido também o número de participações mais expressivo assegurado pelo grupo de pessoal técnico superior, que representam mais de 70% das participações, seguido dos assistentes técnicos representando aproximadamente 16% do total.

PARTICIPAÇÕES EM FORMAÇÃO EM 2021 POR CARGO/CARREIRA E GÉNERO

Carreira	Nº de Participações	Total de horas em formação externa
Dirigentes Superior 2º Grau - Género Feminino	2	13
Dirigentes Intermédios 1º Grau - Género Feminino	6	181
Dirigentes Intermédios 2º Grau - Género Feminino	7	62
Dirigentes Intermédios 2º Grau – Género Masculino	8	236
Técnicos Superiores -Género Feminino	94	1794,50
Técnicos Superiores - Género Masculino	40	1350
Coordenador Técnico – Género Masculino	1	7
Assistentes Técnicos - Género Feminino	25	167
Assistentes Técnicos - Género Masculino	5	35
Assistentes Operacionais - Género Masculino	1	7
Estagiário – Género Masculino	2	14
Total	190	3855,50

Apesar dos constrangimentos provocados pela pandemia mundial, com a rápida propagação do Covid19, nomeadamente com períodos de confinamento foi possível assegurar uma participação bastante significativa de forma remota.

As áreas temáticas mais frequentadas foram Informática, Direito, Administração Pública e Desenvolvimento Pessoal, com uma diferença considerável Ambiente, Comunicação e Ordenamento do Território.



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 digitais, legais e pessoais que se mostram bastante importantes para o desempenho de cada um nos respetivos serviços.

3. Encargos com a formação

A CCDR Alentejo despendeu em 2021, um valor de cerca de **€25.202** com a formação e capacitação dos seus trabalhadores e dirigentes, distribuídos da seguinte forma:

Cargo / Carreira	N.º Participantes	Designação da Ação	Custos Diretos (euros)
Vice-Presidente	1	<ul style="list-style-type: none"> Introdução às Alterações Climáticas 	40
Diretor(a) Serviços	3	<ul style="list-style-type: none"> FORGEP PowerPoint 	1.539,36
Chefe de Divisão	3	<ul style="list-style-type: none"> FORGEP, edição 1, do curso GESTÃO DA INFORMAÇÃO ARQUIVÍSTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA Excel Avançado 	1.808,07
Técnico(a) Superior	25	<ul style="list-style-type: none"> Análise de Dados IDEA - Nível 1, A Tramitação do Procedimento Concursal Comum e o Código do Procedimento Administrativo, A Revisão do CCP 2021 e as Medidas Especiais de Contratação Pública, Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT), Gestão e Coordenação da Formação, Gestão da Comunicação, Word Básico, Excel Fundamental, Excel Avançado, PowerPoint 	21.187,08
Assistente Técnico(a)	13	<ul style="list-style-type: none"> edição 1, do curso GESTÃO DA INFORMAÇÃO ARQUIVÍSTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, Word Básico Excel Fundamental Word Avançado PowerPoint 	584,57
Assistente Operacional	1	<ul style="list-style-type: none"> Word Básico 	21,08
Estagiário	1	<ul style="list-style-type: none"> Word Básico 	21,08

4. Avaliação da formação

A CCDR Alentejo identificou no **Plano de Atividades para 2021**, no âmbito do Objetivo operacional "Promover a boa gestão da CCDR com profissionais motivados" uma Atividade designada "Qualificação e motivação dos trabalhadores", com dois indicadores relacionados com a Formação, nomeadamente a **percentagem de trabalhadores com formação profissional** e a **taxa de execução do Plano de Formação (Reformulado)**.

Ver sff o quadro abaixo:

Unidade	Objetivo Operacional	Designação da Atividade	Indicador	Unidade Meta Tolerância		Ponto Crítico	Peso	Monitorização Final	
								Resultado	
CCDR Alentejo DSCGAF	Promover a boa gestão da CCDR com profissionais motivados	Qualificação e motivação dos trabalhadores	% de Trabalhadores com Formação Profissional	%	50	20	100	25	53%
			Taxa de execução do Plano de Formação	%	70	20	100	0	32%

Embora a taxa de execução do Plano de Formação tenha ficado aquém das expectativas, previstas no Plano de Atividades_2021, a taxa de trabalhadores com formação profissional ultrapassou a meta prevista que rondava os 50%, refletindo o esforço do serviço e os interesses dos formandos.

Estava prevista a realização de 28 ações, das quais foi possível realizar 4 e incluir no Plano mais 5 ações que não estavam previstas, resultando numa realização percentual de aproximadamente 32%, conforme quadro:

Formação 2021			
Cursos	Nº Ações Previstas	Nº de Ações não previstas	*Nº de Ações Realizadas
Filedoc (noções básicas)	7		1
Filedoc (aprofundado)	3		
Excel Básico	1		1
Excel Avançado	1		1
Correio Eletrónico	1		1
RGPD	12		
Código Procedimento Não Juristas	1		
Inglês	1		
Lei Geral do Trabalho em FP	1		
Word Básico		1	1
Alterações ao Código de Contratação Pública		2	2
PowerPoint		1	1
Word Avançado		1	1
	28	5	9

*Nº de ações realizadas (previstas e não previstas incorporadas no Plano de Formação 2021)

Na origem desta situação salienta-se o constrangimento provocado pela situação pandémica que condicionou o normal funcionamento da CCDR Alentejo e o desenvolvimento das ações em carteira, assim como algumas limitações ao nível dos recursos humanos e técnicos. Nos últimos meses de 2021 a recuperação foi bastante significativa levando à realização não só das 4 ações referidas, bem como, de outras que se entenderam adequadas nomeadamente no que respeita à utilização de ferramentas digitais, resultantes da crescente necessidade provocada pelo teletrabalho.

Por outro lado, em 2021, a CCDR Alentejo continuou com um procedimento que já vinha do ano anterior, 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.

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

No âmbito da candidatura SAMA foram realizados 8 cursos, 9 ações cujos resultados obtidos foram objeto de um relatório que se encontra no ANEXO B.

5. Conclusão

Atendendo à conjuntura especial que caracterizou o ano de 2021, não foi possível executar o Plano de Formação previsto, mas, ainda assim, foi assegurada a participação de diversos dirigentes e trabalhadores em cursos/ações de formação, sobretudo 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	Realizadas/ Não Planeadas
N.º Ações	4	41
N.º Participações /N.º Participantes	59/48	131/78
N.º Horas de formação	518	3337,5

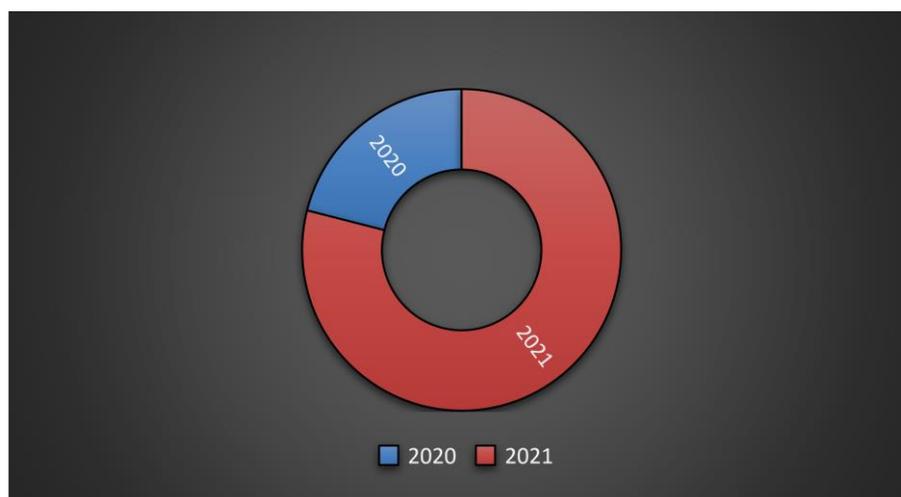
Face ao total de efetivos da organização em 31/12/2021 (199), conclui-se ainda que, neste ano, mais de 50% dos recursos humanos da CCDR Alentejo teve acesso a formação, tendo a mesma representado um custo aproximado de €25.182.

Análise Evolutiva

	2020	2021
Nº Ações	12	45
Horas Formação	728,5	3855,5
Participações	48	190

Os 2 últimos anos foram marcados pelo impacto da pandemia nas atividades formativas da CCDR Alentejo, mostrando uma elevada discrepância nos resultados de 2020 comparativamente a 2021, onde houve já uma notória recuperação resultante do crescente interesse e preocupação da CCDR Alentejo e dos trabalhadores com a qualificação e valorização profissional.

O número de ações em 2021 foi superior ao triplo registado em 2020 e as participações quase atingiram o quádruplo, ficando somente a 2 participações de diferença.



A CCDR Alentejo perspetiva que esta tendência se mantenha em sentido ascendente em 2022.

Anexo A: Listagem das Ações de Formação Realizadas em 2021

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	Programação em C/ C++ - fundamento	Informática	16/12/2020	29/01/2021	50	Externa	0	Inovinter
F	Diretora de Serviços	Webinar Geografias e Poéticas da Fronteira "Leituras do Território"	Desenvolvimento Pessoal	29/01/2021	29/01/2021	7	Externa	0	Centro de Estudos Ibéricos
F	Diretora de Serviços	Conferências Procedimentais	Desenvolvimento Pessoal	12/02/2021	12/02/2021	3	Externa	0	CCDR Algarve
F	Técnica Superior	Protocolos de Redes - Instalação e configuração	Informática	22/02/2021	29/03/2021	50	Externa	0	Inovinter
M	Chefe de Divisão	Revisão do Código de Contratação Pública	Direito	26/02/2021	26/02/2021	21	Externa	0	Cimbal
F	Assistente Técnica	SINGAP Web Recursos Humanos• PAR – Parametrizações e Administração de Sistema	Administração Pública	24/03/2021	24/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest
F	Assistente Técnica	SINGAP Web Recursos Humanos• PAR – Parametrizações e Administração de Sistema	Administração Pública	24/03/2021	24/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest
F	Chefe de Divisão	SINGAP Web Recursos Humanos• PAR – Parametrizações e Administração de Sistema	Administração Pública	24/03/2021	24/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest
F	Assistente Técnica	SINGAP Web Recursos Humanos• PRH - Recursos Humanos	Administração Pública	25/03/2021	25/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest
F	Assistente Técnica	SINGAP Web Recursos Humanos• PRH - Recursos Humanos	Administração Pública	25/03/2021	25/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest
F	Chefe de Divisão	SINGAP Web Recursos Humanos• PRH - Recursos Humanos	Administração Pública	25/03/2021	25/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest
F	Técnica Superior	SINGAP Web Recursos Humanos• PRH - Recursos Humanos	Administração Pública	25/03/2021	25/03/2021	3,5	Externa	0	Quidgest

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	Webinar - Como identificar oportunidades de simplificação administrativa	Desenvolvimento Pessoal	26/03/2021	26/03/2021	1	Externa	0	Plano de Trabalho Colaborativo na AP
F	Técnica Superior	Webinar - Como desenhar serviços publicos digitais	Desenvolvimento Pessoal	26/03/2021	31/03/2021	5	Externa	0	Plano de Trabalho Colaborativo na AP
F	Técnica Superior	Webinar - Como promover a simplificação Administrativa	Desenvolvimento Pessoal	29/03/2021	29/03/2021	1	Externa	0	Plano de Trabalho Colaborativo na AP
M	Chefe de Divisão	FORGEP	Administração Pública	29/03/2021	28/07/2021	150	Externa	1500	INA
F	Assistente Técnica	SINGAP Web Recursos Humanos• PVE - Processamento Salarial	Administração Pública	30/03/2021	30/03/2021	7	Externa	0	Quidgest
F	Assistente Técnica	SINGAP Web Recursos Humanos• PVE - Processamento Salarial	Administração Pública	30/03/2021	30/03/2021	7	Externa	0	Quidgest
F	Chefe de Divisão	SINGAP Web Recursos Humanos• PVE - Processamento Salarial	Administração Pública	30/03/2021	30/03/2021	7	Externa	0	Quidgest
F	Técnica Superior	Webinar - Como inovar na oferta de serviços publicos	Desenvolvimento Pessoal	30/03/2021	30/03/2021	1	Externa	0	Plano de Trabalho Colaborativo na AP
F	Técnica Superior	Webinar - Como promover o atendimento de qualidade	Desenvolvimento Pessoal	31/03/2021	31/03/2021	1	Externa	0	Plano de Trabalho Colaborativo na AP
F	Diretora de Serviços	Economia Circular	Desenvolvimento Pessoal	01/04/2021	01/04/2021	7	Externa	0	UK Berkeley Extension Advantage
F	Chefe de Divisão	Webinar Comemoração do Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho	Administração Pública	28/04/2021	28/04/2021	7	Externa	0	SGPCM
F	Técnica Superior	Análise de Dados IDEA - Nível 1	Informática	24/05/2021	25/05/2021	14	Externa	314,88	JDF análise e Controlo de Dados, Lda.
F	Técnica Superior	Análise de Dados IDEA - Nível 1	Informática	24/05/2021	25/05/2021	14	Externa	314,88	JDF análise e Controlo de Dados, Lda.
F	Técnica Superior	A Tramitação do Procedimento Concursal Comum e o Código do Procedimento Administrativo	Administração Pública	18/06/2021	21/06/2021	14	Externa	185	IGAP
F	Diretora de Serviços	FORGEP	Administração Pública	28/06/2021	29/11/2021	150	Externa	1500	INA
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Desenvolvimento Pessoal	06/07/2021	06/07/2021	6	Externa	0	Skillmind

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
M	Técnico Superior	Ação de esclarecimento sobre o Portal interno de Sistemas de Informação Geográfica	Desenvolvimento Pessoal	08/07/2021	08/07/2021	3	Interna	0	CCDR Alentejo
F	Vice-Presidente	Introdução às Alterações Climáticas	Ambiente	09/07/2021	09/07/2021	7	Externa	40	Ordem dos Engenheiros
M	Técnico Superior	Ação de esclarecimento sobre o Novo Regime Geral da Gestão de Resíduos	Ambiente	12/07/2021	12/07/2021	3	Interna	0	CCDR Alentejo
F	Técnica Superior	A Revisão do CCP 2021 e as Medidas Especiais de Contratação Pública	Direito	26/07/2021	27/07/2021	10	Externa	310	IGAP
F	Assistente Técnica	Entender o comportamento das pessoas - a importância da linguagem corporal	Desenvolvimento Pessoal	01/09/2021	08/09/2021	8	Externa	0	MDC - Psicologia e Formação
F	Técnica Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
F	Técnica Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
F	Técnica Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	27/10/2021	203	Externa	2030	INA
M	Técnico Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
M	Técnico Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
M	Técnico Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
M	Técnico Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
M	Técnico Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	Programa de Capacitação Avançada para Trabalhadores em Funções Públicas (CAT)	Administração Pública	06/09/2021	29/10/2021	203	Externa	2030	INA
F	Assistente Técnica	QHRTalks – Desmaterialização do Boletim Itinerário	Desenvolvimento Pessoal	28/09/2021	28/09/2021	1	Externa	0	Quidgest
F	Assistente Técnica	QHRTalks – Desmaterialização do Boletim Itinerário	Desenvolvimento Pessoal	28/09/2021	28/09/2021	1	Externa	0	Quidgest
F	Técnica Superior	Gestão e Coordenação da Formação	Administração Pública	11/10/2021	13/01/2022	150	Externa	252	Training House
F	Chefe de Divisão	edição 1, do curso GESTÃO DA INFORMAÇÃO ARQUIVÍSTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Administração Pública	28/10/2021	15/12/2021	28	Externa	280	INA
F	Assistente Técnica	edição 1, do curso GESTÃO DA INFORMAÇÃO ARQUIVÍSTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	Administração Pública	28/10/2021	15/12/2021	28	Externa	280	INA
M	Chefe de Divisão	Archicad Fluxo de Trabalho BIM	Comunicação	01/11/2021	30/11/2021	24	Externa	0	ND Tecnologias de Informação
M	Técnico Superior	Esclarecimento Ajuste Direto	Direito	16/11/2021	16/11/2021	3	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Esclarecimento Ajuste Direto	Direito	16/11/2021	16/11/2021	3	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Assistente Técnica	Esclarecimento Ajuste Direto	Direito	16/11/2021	16/11/2021	3	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Gestão da Comunicação	Comunicação	23/11/2021	30/11/2021	14	Externa	44,5	Citeforma
F	Técnica Superior	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Assistente Técnica	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
M	Assistente Operacional	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
M	Estagiário	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Assistente Técnica	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Assistente Técnica	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
M	Assistente Técnico	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
M	Assistente Técnico	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Técnica Superior	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Assistente Técnica	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Técnica Superior	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Técnica Superior	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Assistente Técnica	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
F	Técnica Superior	Word Básico	Informática	11/11/2021	16/11/2021	7	Externa	21,08	Knowit
M	Técnico Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Técnico Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Assistente Técnica	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Técnico Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Assistente Técnica	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Técnico Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Chefe de Divisão	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Técnico Superior	Filedoc (noções básicas)	Informática	16/11/2021	16/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Técnico Superior	Sustentabilidade Ambiental: Mobilizar, Observar e Operacionalizar	Ambiente	19/11/2021	19/11/2021	20	Externa	0	IPL
M	Técnico Superior	Sustentabilidade Ambiental: Mobilizar, Observar e Operacionalizar	Ambiente	22/11/2021	22/11/2021	20	Externa	0	IPL
M	Técnico Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Chefe de Divisão	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Coordenador Técnico	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Assistente Técnica	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Chefe de Divisão	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Estagiário	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Chefe de Divisão	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Técnica Superior	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
F	Assistente Técnica	Correio eletrónico	Informática	22/11/2021	22/11/2021	7	Interna	0	CCDR Alentejo / DSTIC
M	Técnico Superior	Forum de Economia Circular (FECA)	Ordenamento do Território	23/11/2021	23/11/2021	3	Externa	0	FECA
F	Assistente Técnica	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Assistente Técnica	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
M	Assistente Técnico	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
M	Técnico Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
F	Técnica Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven
M	Assistente Técnico	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	ExcelDriven

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Assistente Técnica	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	Exceldriven
M	Técnico Superior	Excel Fundamental	Informática	03/12/2021	03/12/2021	7	Externa	16,55	Exceldriven
F	Técnica Superior	Edição de Folhas de Cálculo - Nível avançado	Informática	09/12/2021	21/12/2021	28	Externa	0	INA
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Secretária Técnica	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Chefe de Divisão	Alterações ao CCP	Direito	13/12/2021	13/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Chefe de Divisão	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
M	Técnico Superior	Alterações ao CCP	Direito	16/12/2021	16/12/2021	6	Interna	0	CCDR Alentejo / DSAJAL
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
M	Técnico Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
M	Chefe de Divisão	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
M	Técnico Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
M	Técnico Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
M	Técnico Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
F	Técnica Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
M	Técnico Superior	Excel Avançado	Informática	20/12/2021	21/12/2021	14	Externa	28,7	Exceldriven
M	Técnico Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
M	Técnico Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Assistente Técnica	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
M	Técnico Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
F	Técnica Superior	Word Avançado	Informática	27/12/2021	29/12/2021	14	Externa	54,58	Knowit
M	Técnico Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
M	Técnico Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
M	Assistente Técnico	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
M	Técnico Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Diretora de Serviços	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Diretora de Serviços	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit

Género	Categoria	Designação da Ação	Área de Formação	Data Inicio	Data Fim	Duração (horas)	Tipo Formação (Interna / Externa)	Custos Diretos Estimados	Entidade formadora (Própria/ Universidades/ Centros/ Outras)
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
F	Técnica Superior	PowerPoint	Informática	28/12/2021	28/12/2021	7	Externa	19,68	Knowit
M	Técnico Superior	Formação Profissional Inicial de Formação de Formadores E-learning	Desenvolvimento Pessoal	29/12/2021	29/12/2021	40	Externa	0	Training House

Anexo B: Relatório dos questionários 2021

Avaliação Pós-Formação

A CCDR Alentejo adotou desde 2020, um procedimento anual relativamente à avaliação da pós- formação, com base em questionários on-line, de carácter individual e anónimo aos formandos. Através dos resultados obtidos é possível analisar os diversos conteúdos temáticos envolvidos na formação no sentido da sua melhoria contínua, nomeadamente no que respeita aos formadores, às matérias abordadas, ao material fornecido, aos equipamentos e instalações disponibilizados, etc.

O nível de satisfação dos formandos face às ações de formação organizadas pela CCDR Alentejo é muito importante no que respeita à aquisição de conhecimentos, ao desenvolvimento de capacidades, gestão de expectativas face a objetivos, bem como a sua adequação em contexto real de trabalho e aplicação profissional.

A recolha dos resultados dos questionários é informatizada e permite à DSCGAF, enquanto serviço responsável pela formação da CCDR Alentejo, avaliar os resultados obtidos, relativamente à realização, satisfação e aplicação prática de cada ação formativa, para além da obtenção de referências informativas a nível estatístico.

Pretende-se proporcionar ações formativas cada vez mais adequadas e adaptadas às necessidades da CCDR Alentejo e dos seus Colaboradores, ajustadas a expectativas pessoais e necessidades laborais de forma a incrementar a motivação e desempenho pessoal, funcional e profissional.

A CCDR Alentejo pretende uma maior e mais elevada capacitação dos seus Colaboradores, no sentido de desenvolverem soluções rápidas, implementarem e gerirem novos serviços e disponibilizá-los aos seus beneficiários, cidadãos e empresas.

Resultados dos Questionários de Avaliação à Formação no âmbito da Candidatura SAMA 2021

Curso - “Word Básico” – 11 e 16 de novembro – Empresa Formadora – KNOWIT, S.A. Formação, Consultoria e Tecnologia – Formadora: Dra Carla Martins

N.º Formandos:	14
N.º Respostas:	9
% de conclusão	64%

Dos 14 participantes, responderam ao Questionário mais de metade do total dos participantes. 82% participou na ação formativa por motivos de interesse profissional. 5 dos participantes acharam a ação útil e apenas 3 muito útil. 2 formandos discordaram parcialmente relativamente ao facto de a ação ter correspondido às expectativas iniciais. 2 discordaram parcialmente relativamente à adequação do tempo dedicado a componente teórica e 2 do tempo dedicado a componente prática. 56% considerou os temas abordados adequados.

O formador conseguiu motivar 67% dos participantes e mostrou interesse em ajudá-los nas dificuldades encontradas em 100% dos casos.

89% dos formandos concordaram inteiramente que foram prestados o apoio logístico e a assistência técnica necessários para a frequência da ação.

Curso “Filedoc (noções básicas)” – 16 de novembro – Entidade Formadora – CCDR Alentejo/Divisão de Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação (DSTIC) – Formador: Dr. Jorge Escabelado

N.º Formandos:	15
N.º Respostas:	15
% de conclusão	100%

Dos 15 participantes, responderam ao Questionário a totalidade dos participantes. 76% participou na ação formativa por motivos de interesse profissional. 8 dos participantes acharam a ação útil e 7 muito útil. 13 concordaram que em

termos globais a ação lhes agradou e 13 que cumpriu os objetivos propostos. 93% considerou inteiramente os temas abordados adequados.

100% consideraram inteiramente que o formador foi claro nas intervenções realizadas. 14 pessoas acharam que o formador foi motivador e 14 entenderam que o formador se interessou pelas dificuldades dos formandos.

Apenas 67% dos formandos concordaram inteiramente que foram prestados o apoio logístico e a assistência técnica necessários para a frequência da ação.

Curso - “Correio Eletrónico” – 22 de novembro – Entidade Formadora – CCDR Alentejo/Divisão de Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação (DSTIC) – Formador: Eng.º João Fialho

N.º Formandos:	16
N.º Respostas:	14
% de conclusão	88%

Dos 16 formandos responderam ao inquérito de satisfação 14, o que representa 88% da conclusão face aos resultados obtidos. 8 consideraram a formação muito útil para o seu desempenho profissional.

12 formandos consideraram que a formação cumpriu os objetivos propostos e 12 que correspondeu às expectativas iniciais. 100% considerou os temas abordados adequados.

Quanto ao desempenho do formador 100% concordou inteiramente que este dominava as matérias, conseguiu motivar os formandos, foi claro nas intervenções realizadas e se interessou pelas dúvidas dos participantes. Também 100% considerou a documentação de apoio adequada.

Curso - “Excel Básico” – 3 de dezembro – Empresa Formadora – EXCELDRIVEN , Formação em Microsoft Excel, VBA e Business Intelligence - Formador: Dr. João Teixeira

N.º Formandos:	15
N.º Respostas:	9
% de conclusão	60%

Dos 15 formandos responderam somente 9 permitindo a obtenção de 60% de conclusão face aos resultados obtidos. 90% participou por ter interesse profissional e 67% considerou a formação muito útil nesse sentido. A formação em termos globais agradou a 89% dos participantes.

4 pessoas concordaram parcialmente com o tempo dedicado à exposição teórica e prática.

O formador obteve 100% no domínio das matérias, motivação dos formandos, intervenções realizadas e interesse pelas dificuldades manifestadas. 3 pessoas concordaram parcialmente com o apoio logístico e assistência técnica prestados.

Curso - “Alterações ao Código de Contratação Pública” – 13 de dezembro – Entidade Formadora – CCDR Alentejo/Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local (DSAJAL) – Formadora: Dra. Rute Varela

N.º Formandos:	16
N.º Respostas:	12
% de conclusão	75%

Dos 16 formandos responderam ao inquérito de satisfação 12, o que representa 75% da conclusão face aos resultados obtidos. 10 consideraram a formação muito útil para o seu desempenho profissional. E 83% que correspondeu em termos globais.

Somente 7 consideraram que o tempo dedicado à exposição teórica foi adequado e 5 que a exposição prática foi

adequada. 10 consideraram que a formadora dominava as matérias e se interessou pelas dúvidas dos formandos.

Apenas 8 concordaram inteiramente com a qualidade da documentação apresentada. Apenas 33% concordou que foram proporcionados os meios técnicos e logístico à formação.

Curso - “Alterações ao Código de Contratação Pública” – 16 de dezembro – Entidade Formadora – CCDR Alentejo/Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local (DSAJAL) – Formadora: Dra. Rute Varela

N.º Formandos:	16
N.º Respostas:	10
% de conclusão	63%

Dos 16 formandos responderam ao inquérito de satisfação 10, o que representa 63% da conclusão face aos resultados obtidos.

Dos 10 que responderam que tinham interesse profissional 1 respondeu também que tinha interesse pessoal. 70% considerou a formação muito útil para o seu desempenho profissional. 60% concordaram parcialmente com o fato da formação corresponder às expectativas iniciais, mas de forma global a ação agradou a 70% dos participantes.

A exposição teórica mereceu 50% do resultado e a prática apenas 40%. 90% respondeu que a formadora se interessou pelas dúvidas dos formandos. 90% concordou inteiramente com a qualidade da documentação e meios tecnológicos disponibilizados.

Curso - “Excel Avançado” – 20 e 21 de dezembro – Empresa Formadora – EXCELDRIVEN , Formação em Microsoft Excel, VBA e Business Intelligence – Formador: Dr. João Teixeira

N.º Formandos:	15
N.º Respostas:	8
% de conclusão	53%

Dos 15 formandos somente 8 responderam ao questionário tendo sido possível obter pouco mais de 50% das conclusões dos resultados obtidos.

73% frequentou a ação por motivos de interesse profissional e 88% considerou a ação muito útil para o seu desempenho. Apenas metade referiu que a ação cumpriu os objetivos propostos. 88% considerou que os temas abordados foram adequados e apenas 25% que o tempo dedicado á exposição teórica e prática foi adequado. A totalidade dos participantes achou que o formador dominava as matérias.

Apenas 50% considerou a qualidade da documentação adequada, bem como os meios tecnológicos e o apoio logístico e técnico prestado.

Curso - “Word Avançado” – 27 e 29 de dezembro – Empresa Formadora – KNOWIT, S.A. Formação, Consultoria e Tecnologia – Formadora: Dra. Carla Martins

N.º Formandos:	12
N.º Respostas:	9
% de conclusão	75%

Dos 12 formandos responderam apenas 9 o que permitiu 75% de conclusão sobre os resultados obtidos. 69% participou por interesse profissional.

67% achou que foi muito útil para o seu desempenho profissional. Em termos globais a ação agradou a 78%, 11% referiram que a formação correspondeu parcialmente às expectativas iniciais. Apenas 56% acharam os temas adequados. 1 formando discordou totalmente do tempo dedicado à exposição prática. 2 formandos concordaram parcialmente que o formador dominava as matérias.

Apenas 33% concordou com a qualidade da documentação e meios tecnológicos disponibilizados.

Curso - "PowerPoint" – 28 de dezembro – Empresa Formadora – KNOWIT, S.A. Formação, Consultoria e Tecnologia – Formadora: Dra. Carla Martins

N.º Formandos:	16
N.º Respostas:	15
% de conclusão	94%

Dos 16 formandos 15 responderam ao inquérito permitindo a obtenção de 94% dos resultados obtidos 68% participou na ação por interesse profissional. 2 pessoas frequentaram a ação por decisão do superior hierárquico e 1 pessoa achou pouco útil a formação para o seu desempenho profissional.

1 pessoa discordou totalmente com a adequação dos temas abordados. Apenas 20% considerou adequado o tempo de exposição teórica e 13% a exposição prática.

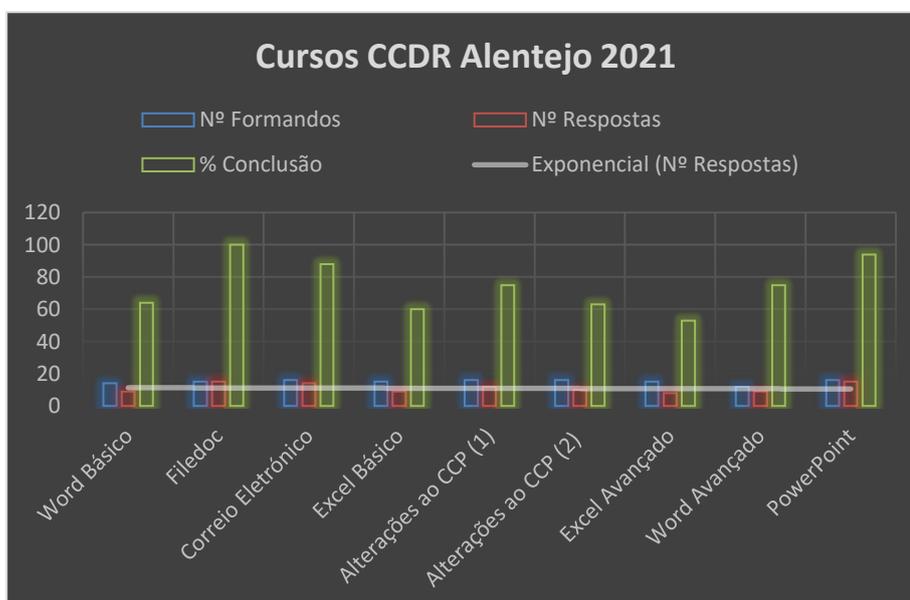
80% achou que o formador dominava as matérias e 80% considerou que esta se interessou pelas dificuldades dos formandos. Apenas 40% concordou inteiramente com a qualidade e adequação da documentação e com os meios tecnológicos disponibilizados.

Conclusões:

Dos cursos organizados/realizados pela CCDR Alentejo ao abrigo da candidatura SAMA os mais participados com 16 formandos foram o Correio Eletrónico, as Alterações ao CCP e o PowerPoint. O menos frequentado com 12 formandos foi o Word Avançado.

O questionário menos respondido com 53% foi o Excel Avançado e o mais respondido, a 100% foi o Filedoc. No geral o resultado foi gratificante permitindo uma conclusão média de quase 75% face aos participantes. Em 135 participantes, apenas 34 não responderam.

Cursos	Nº Formandos	Nº Respostas	% Conclusão
Word Básico	14	9	64
Filedoc	15	15	100
Correio Eletrónico	16	14	88
Excel Básico	15	9	60
Alterações ao CCP (1)	16	12	75
Alterações ao CCP (2)	16	10	63
Excel Avançado	15	8	53
Word Avançado	12	9	75
PowerPoint	16	15	94
	135	101	74,60



Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CCDR Alentejo e Alentejo 2020

Relatório Anual de Monitorização 2021



Ficha técnica

Propriedade

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento
Regional do Alentejo
Avenida Engenheiro Arantes e Oliveira, nº193
7004-514 Évora
Tel.: 266 740 300 | Fax: 266 706 562
Email: expediente@ccdr-a.gov.pt

Direção

António Ceia da Silva

Coordenação

Unidade de Controlo Interno e Auditoria

Conceção Gráfica e Paginação

Equipa Multidisciplinar para a Comunicação, Relações Públicas e Protocolo

Edição

2021

Índice

1	Introdução	pag. 4
2	Estrutura Orgânica	pag. 4
3	Metodologia	pag. 5
4	Monitorização	pag. 6
5	Conclusão	pag. 24

1. Introdução

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas visa fundamentalmente identificar as situações potenciadoras de riscos de corrupção e/ou de infrações conexas, elencar medidas preventivas e corretivas que minimizem a probabilidade de ocorrência do risco e definir a metodologia de adoção e monitorização das medidas elencadas, identificando os respetivos responsáveis.

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo (CCDR) 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.

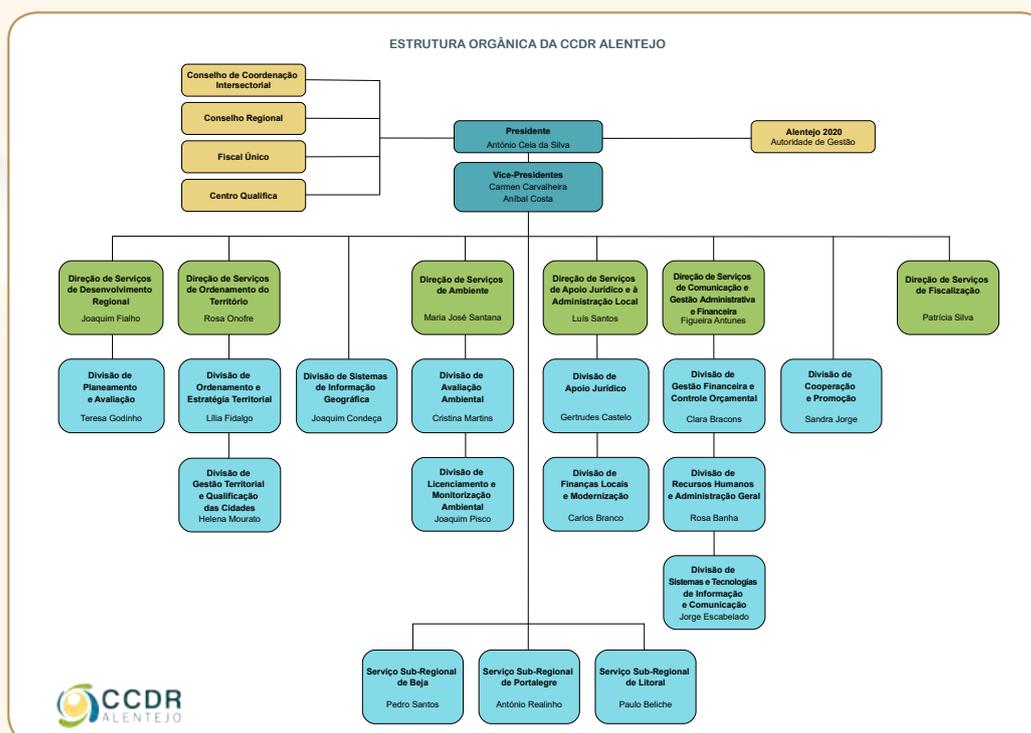
Tendo por base estes pressupostos, a CCDRA elaborou o respetivo Plano procurando que o mesmo cumpra os objetivos definidos na Recomendação supra identificada e partilhando o entendimento de que a atividade de gestão e administração dos dinheiros, valores e património públicos, deve, nos termos definidos 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.

Em 2021, a CCDRA procedeu à atualização do Plano que estava em vigor desde 2016, a qual refletiu a evolução e adaptação à realidade da gestão dos serviços.

A Recomendação acima referida estabelece a elaboração anual de um relatório sobre a execução do Plano, pelo que se procede à análise e monitorização das ocorrências e dos resultados da implementação das medidas preventivas propostas no Plano atualizado em 2021.

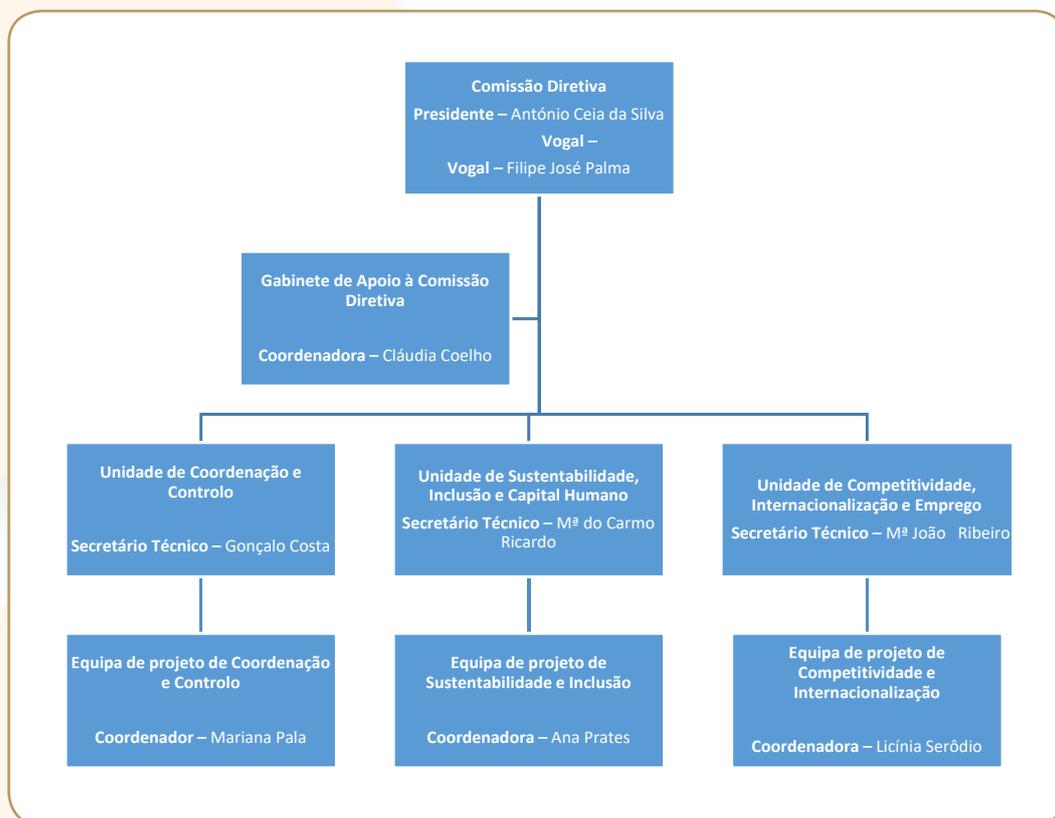
2. Estrutura Orgânica

A estrutura orgânica dos serviços da CCDR Alentejo é constituída por unidades orgânicas nucleares – Direções de Serviços e por unidades orgânicas flexíveis – Divisões e Serviços Sub-Regionais, conforme se evidencia no organograma que a seguir se apresenta.



No ALENTEJO2020 a Comissão Diretiva é presidida, por inerência de funções, pelo Presidente da CCDRA, integra dois vogais designados pelo Conselho de Ministros, um deles sobre indicação da Associação Nacional de Municípios Portugueses.

O Despacho nº 2264-D/2015, de 4 de março, veio estabelecer o Secretariado Técnico, composto por três unidades orgânicas, coordenadas por secretários técnicos, conforme o seguinte Organograma:



3. Metodologia

O plano de gestão de riscos aplica-se, de forma genérica, aos vários níveis de pessoal dirigente e a todos os trabalhadores e colaboradores da CCDRA. Sublinhe-se nesse âmbito, que a responsabilidade pela elaboração, implementação, execução e avaliação do plano é, em primeiro grau, do dirigente máximo do organismo e, posteriormente, de todos os elementos que aí exercem funções, sejam ou não titulares de cargos dirigentes.

A metodologia seguida partiu da solicitação a cada dirigente dependente da Presidência (Presidente ou Vice-presidentes) que procedesse ao levantamento e caracterização dos “potenciais riscos de corrupção e infrações conexas” de acordo com a Recomendação nº 1/2009.

O quadro que se segue foi o utilizado para proceder ao levantamento e à avaliação dos riscos e indicar as soluções para os evitar ou minimizar, sem prejuízo das especificidades de alguns Departamentos/Serviços, com informação nos seguintes itens:

UO	Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Mecanismos Controlo Interno	Medidas Propostas

Pretendeu-se com este quadro identificar as áreas suscetíveis de gerar riscos, mesmo que se tratem de “potenciais” riscos em abstrato, isto é, que possam ou não ocorrer em qualquer organização, e por isso devem ser equacionados.

Na classificação do risco foi tido em consideração o estipulado no “Guião para a elaboração do Plano de Prevenção de Ocorrência de Corrupção” que classifica nos seguintes níveis: **elevado, moderado e fraco**.

Considerou-se também o nível: **improvável**, visto ter-se constatado a existência de atividades que, pela sua natureza ou pelo sistema de controlo a que estão sujeitas, se revelam como não correndo riscos.

A análise efetuada incidu na avaliação da aplicação das medidas, na aferição do estado de implementação das medidas preconizadas, no levantamento de ocorrências que concluem pela eficácia ou ineficácia das medidas, na minimização ou neutralização dos riscos, permitindo avaliar a pertinência da manutenção ou alteração do risco e da sua classificação.

Pretende-se com o presente relatório reunir, sintetizar e proceder ao tratamento estatístico da avaliação realizada.

4. Monitorização

A avaliação da execução do PPRCIC, foi dinamizada pela UCIA e efetuada em articulação com os dirigentes de cada UO da CCDRA e do Alentejo 2020 responsáveis pela execução efetiva do Plano, ou seja, das atividades, dos riscos associados e das medidas preventivas propostas.

Assim, a UCIA solicitou a todas as UO da CCDRA o preenchimento das fichas, que se apresentarão à frente neste ponto, através das quais identificaram os riscos das atividades desenvolvidas e definiram as medidas a implementar cuja situação relativa ao ano de 2021 se encontra sintetizada no quadro seguinte:

Execução do Plano por Unidade Orgânica 2021

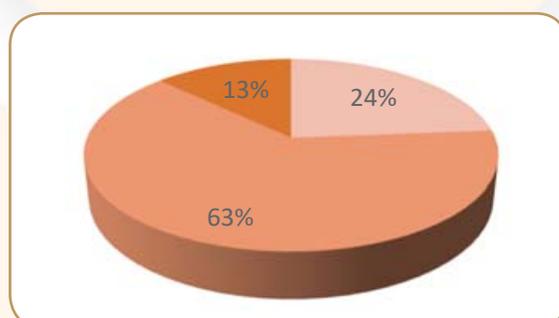
EXECUÇÃO DO PLANO POR UNIDADE ORGÂNICA 2021																			
Unidade Organica/Serviço	Presidencia	CCA	DSDR	DSCGAF	DSA	DSOT	DSAJAL	DSF	SSR Beja	SSR Litoral	SSR Portalegre	PO Alentejo 2020	OADR	DGIG	GABCOM	DCP	POCTEP	Total	
Nº Atividades/processos	3	2	4	7	3	8	6	1	2	1	3	57	4	4	2	2	2	115	
Nº Riscos	3	2	4	7	3	3	6	1	2	1	3	29	4	0	2	0		74	
Quantificação dos Riscos	Elevado																	0	
	Moderado		2		4		1	1	2			8						20	
	Fraco	3		4	3	3	2	5			1	3	21	4		2		54	
	Improvável							5							4		2	11	
Nº Medidas Propostas	3	2	4	14	3	4	6	1	2	1	3	20	1	0		2	0	70	
Estado das Medidas Propostas	Implementada	3	2	3	12	3	4	6	1	1		1,5	20			2		62,5	
	Em curso																	0	
	Por iniciar			1	2					1	1	1,5		1				7,5	
Não Aplicavel																		0	

a) Medida igual para as quatro atividades da Unidade Organica

Como se pode verificar da análise efetuada ao quadro estão identificados na CCDRA 74 potenciais riscos relativos ao desenvolvimento de 115 atividades/processos. Foram definidas 70 medidas de prevenção dos riscos, e o risco fraco com o valor de 54 é o predominantemente atribuído às atividades desenvolvidas, representando uma percentagem de 63%, como se pode ver no gráfico a seguir apresentado.

Ainda no referido gráfico verifica-se que não foi atribuído às atividades desenvolvidas na CCDRA o risco elevado e o risco moderado com o valor 20 representa uma percentagem de 24%. Por fim verifica-se que há três UO com riscos improváveis no valor de 11 com uma percentagem de 13%.

Distribuição Percentual por Tipologia de Risco



Podemos verificar também através do referido quadro e com a ajuda do gráfico seguinte, que o grau de implementação das medidas é elevado, ou seja em 70 medidas propostas, 62,5 estão implementadas (89,3%). Não existem medidas em curso e por iniciar estão 7,5, cerca de 11%.

Medidas por Grau de Implementação



Passemos de seguida à análise por cada Unidade Orgânica.

Quadro 1 - Presidência

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
Coordenação e a articulação das diversas 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	Verificação da fundamentação	os processos estão aptos a serem verificados no Sistema de Gestão Documental.
	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	Verificação da fundamentação	os processos estão aptos a serem verificados no Sistema de Gestão Documental.
	Processos de tomada de decisão em matéria administrativa e financeira	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	Fraco	Verificação da fundamentação	os processos estão aptos a serem verificados no Sistema de Gestão Documental.

A Presidência identificou 3 atividades relacionadas com as áreas de tomada de decisão, com um risco qualificado para todas de fraco e propôs 3 medidas, que estão implementadas na totalidade, atingindo assim uma percentagem de execução de 100%.

Quadro 2 - Conselho Coordenador de Avaliação (CCA)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
Coordenação e a articulação das diversas políticas setoriais 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	Recursos humanos	Utilização de critérios de avaliação dos trabalhadores pouco objetivos	Moderado	Verificação da conformidade entre critérios orientadores para a execução do processo de avaliação e os objetivos e competências fixados para os avaliados	A sua aplicação materializa-se por conferência entre o Despacho de Implementação do SIADAP n.º 957-PRE-2021, as atas de reuniões e as fichas de avaliação.
	Recursos humanos	Aplicação de quota de diferenciação quanto ao mérito	Moderado	Verificação da fundamentação das deliberações sobre as propostas dos avaliadores	A sua aplicação materializa-se por conferência entre os Despachos de implementação do SIADAP n.º I01766-2019-PRE e n.º 957-PRE-2021, as atas de reuniões do CCA e as fichas de avaliação

O CCA qualificou 2 riscos de nível moderado no desempenho das suas atividades, bem como propôs 2 medidas para mitigar os efeitos daqueles riscos, cuja execução se encontra nos 100%.

Quadro 3 - Direção Serviços do Desenvolvimento Regional (DSDR)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	MONITORIZAÇÃO 2021
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 socioeconómica	Existência de favoritismo injustificado e consequente tratamento desigual dos proponentes	Fraco	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CDDR	SIM Os pareceres, na DSDR, são emitidos exclusivamente no âmbito da Sócio economia. A análise sobre esta temática é integrada num parecer muito mais amplo elaborado por técnicos de outras UO
	Análise das candidaturas apresentadas aos sistemas de incentivos, no âmbito do mérito regional	Existência de favoritismo injustificado e consequente tratamento desigual dos proponentes	Fraco	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CDDR	SIM Os pareceres, na DSDR, são emitidos exclusivamente no âmbito do mérito regional. A análise sobre esta temática é integrada num parecer muito mais amplo elaborado por técnicos de outras UO
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 e consequente tratamento desigual dos proponentes	Fraco	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CDDR	SIM Os pareceres, na DSDR, são emitidos exclusivamente no âmbito da socio economia e do desenvolvimento regional. A análise sobre esta temática é integrada num parecer muito mais amplo elaborado por técnicos de outras UO
	Análise das candidaturas apresentadas aos sistemas de incentivos, quanto ao seu enquadramento na Estratégia Regional de Especialização Inteligente	Existência de favoritismo injustificado e consequente tratamento desigual dos proponentes	Fraco	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CDDR	

A DSDR tem 4 atividades com um risco qualificado de fraco em todas elas e um grau de execução de 75%, pois estão implementadas 3 das 4 medidas propostas.

Não foi apresentado motivo para a não implementação da medida por iniciar.

Quadro 4 - Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira (DSCGAG) / (Divisão de Sistemas e Tecnologias de Informação e Comunicação DSTIC)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Implementação	Fundamentação
Gestão dos recursos informáticos	Assegurar a gestão dos recursos meios informáticos, a eficácia e segurança das aplicações informáticas e das infraestruturas das redes de comunicações de dados.	Intrusão nos sistemas informáticos; sistemas operativos atualizados.	Fraco	Atualização sistemática de software específico contra ameaças e dos sistemas operativos	SIM	Atualização do software específico para a proteção das infraestruturas de comunicações e de dados

Quadro 5 - DSCGAG / Divisão de Recursos Humanos e Administração Geral (DRHAG)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Implementação da medida	Fundamentação
Gestão de Recursos Humanos	Processamento de remunerações	Risco de deficiente processamento de remunerações ou outros abonos	Moderado	Segregação de funções;	SIM	As diferentes fases de recolha, tratamento de dados e processamento de salários é efetuado por diferentes trabalhadores
				Conferência e validação dos processamentos efetuados	SIM	Efetuada mensalmente
	Recrutamento e seleção de Recursos Humanos	Risco de quebra dos deveres de isenção, imparcialidade e transparência	Moderado	Rotatividade e diversidade dos membros designados para a constituição dos Júris dos procedimentos concursais;	SIM	Efetuada consoante o recrutamento em causa
				Definição de manual de procedimentos para os Júris dos procedimentos concursais	NÃO	Não foi possível concretizar; perpetiva-se para 2022
				Permissão e facilitação do acesso à informação relativa ao procedimento concursal	SIM	Publicitação de todas as fases dos procedimentos no site da CDDR
	Proteção de dados individuais dos trabalhadores	Risco de acesso indevido a documentos e informações e quebra de sigilo; Risco de falhas nos registos efetuados na base de dados de recursos humanos;	Fraco	Segregação de funções;	SIM	Os dados dos trabalhadores são de acesso condicionado aos próprios e a alguns trabalhadores da DRHAG, mediante permissões de acesso à respetiva base de dados
Realização de ações periódicas de monitorização e conferência;				SIM	Efetuada regularmente por trabalhadores da DRHAG	
Restrição de acesso aos processos individuais.				SIM	Os processos individuais em suporte informático e físico têm condicionantes de acesso, seja mediante perfil de acesso à base de dados, seja por acesso físico ao local onde se encontram arquivados	
Gestão de Expediente e Arquivo	Registo e tratamento documental	Risco de acesso indevido a documentos e informações e quebra de sigilo; Risco de falhas nos registos efetuados no sistema de gestão documental	Fraco	Implementação de medidas que previnam a quebra de sigilo, designadamente no acesso e acompanhamento restrito da documentação e dos processos, nas suas diferentes fases	SIM	O acesso à documentação em suporte informático e físico têm condicionantes de acesso, seja mediante perfil de acesso à base de dados, seja por acesso físico ao local onde se encontra arquivada
				Restrição de acesso ao arquivo físico do setor de expediente e do arquivo.	SIM	O acesso à documentação em suporte informático e físico têm condicionantes de acesso, seja mediante perfil de acesso à base de dados, seja por acesso físico ao local onde se encontra arquivada

Quadro 6 - DSCGAG/Divisão de Gestão Financeira e Controle Orçamental (DGFCO)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Medidas Implementadas	Fundamentação
Proceder à organização e tratamento das aquisições de bens e serviços; gestão do armazém e controle de stocks; elaboração e tratamento do inventário; elaboração dos orçamentos e controle contabilístico da despesa e receita (registo, tratamento, execução); preparação e submissão de candidaturas a financiamento comunitário e respetivo acompanhamento da sua execução	Elaboração dos procedimentos concursais de aquisições de bens e serviços, nos termos do Código da Contratação Pública	Fundamentação escassa da escolha de entidades a convidar a apresentar proposta; aquisição de vantagens por parte dos responsáveis pela execução dos contratos; não cumprimento das regras existentes quanto ao acompanhamento do contrato	Moderado	Segregação de funções entre os vários intervenientes no processo; monitorização regular dos procedimentos efetuados	SIM	Assegurada a diversidade dos jurisdicções dos procedimentos e o seu acompanhamento por um gestor designado para o efeito e tramitação nas plataformas informáticas existentes para o efeito, de acesso restrito
	Preparação, execução e acompanhamento do Orçamento da CCDR	Desconformidade de práticas e procedimentos, face ao quadro legal existente e às decisões proferidas nos processos	Moderado	Cumprimento sistemático dos mecanismos de controlo previstos	SIM	Todas as ações conducentes à execução do orçamento da CCDR processam-se em sistema informático externo e certificado. Elaboração mensal de balancetes e reconciliações bancárias
				Validação externa das práticas e procedimentos mediante a contratação de um "Fiscal Único"		Não foi possível assegurar esta contratação, perpetuando-se que tal aconteça em 2022

Na Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administrativa e Financeira que se encontra subdividida em 3 divisões, tem 7 atividades às quais estão associados 7 riscos, na sua maioria qualificados em risco moderado.

Para fazer face à mitigação destes riscos foram propostas 14 medidas, estão implementadas 12 e por iniciar 2, prevendo-se o início de ambas para o ano de 2022.

Quadro 7 - Direção de Serviços do Ambiente (DSA)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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 explorações de massas minerais	Participação em processos de licenciamento industrial e pecuário e de explorações de massas minerais	Favorecimento	Fraco	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos	As medidas materializam-se através da utilização efetiva das plataformas existentes (LUA e dos regimes conexos e SIAIA), o que se pode verificar pela consulta dos processos introduzidos/submetidos nas mesmas.
	Licenciamento de atividades de gestão de resíduos	Favorecimento	Fraco	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos e SIAIA (Sistema de Informação de Avaliação de Impacte Ambiental)	

A DSA apesar de desenvolver atividades determinantes, como sejam as do licenciamento, a tipologia de risco associada às quatro atividades é classificada de fraco.

As 4 medidas propostas estão implementadas na totalidade através da utilização efetiva das plataformas existentes (LUA e dos regimes conexos e SIAIA), o que se pode verificar pela consulta dos processos introduzidos/submetidos nas mesmas. A taxa de execução é por isso de 100%.

Quadro 8 - Direção de Serviços de Ordenamento do Território (DSOT)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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	Pedido de escusa de técnico ou dirigente quando necessário	A CDDR 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.
	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	Pedido de escusa dos técnicos ou do dirigente, quando justificável	A CDDR 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.
	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		
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	Continuação do procedimento de verificação e fiscalização.	A CDDR 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.
				Pedido de escusa dos técnicos ou do dirigente quando justificável	A CDDR 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 ocupará determinado concelho.
Contribuir para melhorar a eficácia e eficiência do sistema de gestão	Não se identificam riscos	Improvável			

Na DSOT estão tipificados três riscos inerentes ao desenvolvimento de oito atividades.

A atividade da Direção de Serviços é caracterizada por um risco fraco, considerando que dos três riscos, dois estão classificados com grau de fraco e um está classificado com grau moderado. Por outro lado, há cinco atividades para as quais não foram identificados riscos, tendo por isso a qualificação de improvável e não foram propostas medidas, com

a justificação de que no 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.

Estão implementadas as quatro medidas previstas para a prevenção dos riscos identificados, concluindo-se que a execução por comparação do previsto com o realizado é de 100%.

Quadro 9 - Direção de Serviços de Apoio Jurídico e à Administração Local (DSAJAL) / Divisão de Apoio Jurídico (DAJ)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
Apoio jurídico às autarquias locais. Instrução de processos de contraordenação ambiental. Apoio jurídico à Presidência e às demais unidades orgânicas da CCDR Alentejo	Instrução de processos de contraordenação	Quebra de isenção e/ou não cumprimento da Lei	Moderado	Verificação da coerência no envio para execução judicial de processos decididos em 2020 no âmbito da aplicação de coimas e custas em processos de contraordenação	Relativamente a instrução de processos de contraordenação, envio de processos para execução judicial conforme lista de verificação em anexo.
	Elaboração de pareceres jurídicos à Administração Local	Quebra de isenção e/ou não cumprimento da Lei	Fraco	Publicação dos Pareceres na página da INTERNET	Publicação dos pareceres feita no sítio da INTERNET da CCDRA, estando disponíveis também no sistema de gestão documental
	Elaboração de pareceres jurídicos aos serviços da CCDRA	Quebra de isenção e/ou não cumprimento da Lei	Fraco	Verificação dos pareceres por todos os interessados	Os pareceres estão disponíveis para consulta no sistema de gestão documental

Quadro 10 - DSAJAL/ Divisão de Finanças Locais e Modernização (DFLM)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
Acompanhamento de programas de financiamento. Acompanhamento da Aplicação do POCAL e respetivo apoio técnico às autarquias locais. Análise e carregamento de informação contabilística e financeira autárquica. Validação de dados no SIAL e do Fundo Social Municipal. Elaboração de estudos.	Análise de candidaturas a programas de financiamento (contratos-programa, Programa Equipamentos Urbanos de Utilização, Modernização Administrativa, etc.)	Prejuízo e/ou não cumprimento de regulamentação normativa e legal.	Fraco	Elaboração de relatório anual, sobre uma amostra de processos de aferição ao cumprimento da norma interna de procedimento	Construção de uma amostra de processos, constituída por 3 projetos em que se concluiu que, a confrontação das ações executadas e do regulamentado, indicou o cumprimento integral do estipulado em regulamento interno específico, bem como do preconizado na legislação regulamentadora e nas diretrizes da entidade financiadora.
	Processamento da despesa no âmbito dos programas de financiamento (contratos-programa, Programa equipamentos Urbanos de Utilização Coletiva, Modernização Administrativa, etc.)	Prejuízo e/ou não cumprimento de regulamentação normativa e legal.	Fraco	Elaboração de relatório anual, sobre uma amostra de processos de aferição ao cumprimento da norma interna de procedimento	Construção de uma amostra de processos, constituída por 3 projetos em que se concluiu que, a confrontação das ações executadas e do regulamentado, indicou o cumprimento integral do estipulado em regulamento interno específico, bem como do preconizado na legislação regulamentadora e nas diretrizes da entidade financiadora.
	Emissão de entendimentos técnicos	Não cumprimento de regulamentação normativa	Fraco	Elaboração de relatório anual, sobre uma amostra de processos de aferição ao cumprimento da norma interna de procedimento	Procedeu-se à construção de uma amostra de processos, constituída por 3 entendimentos técnicos solicitados e concluiu-se que, a confrontação das ações executadas e do regulamentado, indicou o cumprimento integral do estipulado em regulamento interno específico, bem como do preconizado na legislação regulamentadora.

No âmbito das suas seis atividades/processos a DSAJAL identificou seis potenciais riscos. As suas atividades apresentam uma tipologia de risco fraco, considerando que 83% (seis) dos riscos identificados foram classificados com grau fraco e 17% (uma atividade) está qualificada com um grau de moderado.

Foram previstas seis medidas para mitigar os riscos identificados e de acordo com a informação prestada na monitorização enviada todas as medidas foram implementadas, pelo que o grau de execução das medidas do Plano para o ano 2021 na DSAJAL é de 100%.

Quadro 11 - Direção de Serviços de Fiscalização (DSF)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidência
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	Ocorrência de proximidade excessiva dos intervenientes nas ações de fiscalização, relativamente aos possíveis infratores	moderado	Acompanhamento de ações de fiscalização por técnicos qualificados e formação específica	Sim a medida foi implementada Com a entrada no serviço de novos técnicos superiores e com formações levadas a cabo durante o ano de 2021 a todos os elementos de fiscalização.

A DSF qualificou um risco moderado para a sua atividade e propôs uma medida para mitigar esse risco, que como se pode ver no quadro está implementada, pelo que a taxa de execução do plano nesta Direção de Serviços é de 100%.

Quadro 12 - Serviço Sub- Regional de Beja

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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	Segregação de funções.	Sim Através da articulação entre Beja e Évora ao nível da atribuição das tarefas e posterior submissão das informações a despachos superiores.
	Fiscalização ambiental.	Discricionarieade na abordagem às infrações detetadas.	moderado	Escalonamento aleatório e rotativo das equipas de fiscalização.	Não Em face do número de efetivos disponíveis (3) para a atividade de fiscalização não é possível a aplicação da medida proposta.

O Serviço Sub-Regional de Beja tem duas atividades com um risco moderado em ambas e propôs duas medidas para mitigação desses riscos.

Como se pode ver no quadro está implementada apenas uma medida, pelo que a taxa de execução deste serviço Sub-Regional é de 50%.

Quadro 13 - Serviço Sub-Regional do Litoral

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
Ações de fiscalização	Fiscalização	Discricionarieade na abordagem às infrações detetadas	Fraco	Alargamento da equipa de forma a permitir aplicar os mecanismos de controlo interno	Não foi implementada. Não há previsão de data porque a aplicação da medida depende da contratação de pessoal, o que ainda não foi possível

O Serviço Sub-Regional do Litoral tem uma atividade que qualifica de risco fraco e propôs uma medida que não está ainda implementada porque de acordo com a informação constante no quadro, a sua aplicação depende da contratação de pessoal, o que ainda não foi possível. A taxa de execução do Plano neste serviço Sub-Regional é por isso nula.

Quadro 14 - Serviço Sub-Regional de Portalegre

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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, do ambiente e da administração local, bem como na verificação física e financeira de projetos candidatas a programas cofinanciados através do OE.	Fiscalização, no âmbito do Ambiente e do Ordenamento do Território	Discricionariedade na abordagem às infrações detetadas	Fraco	Reforço dos recursos da Fiscalização	Não. Durante o ano de 2021 não foi feito o reforço dos recursos de fiscalização devido a não ter sido concluído qualquer procedimento com esse objetivo. No ano anterior tinha-se verificado a transferência de um elemento para outro organismo da Administração. Para colmatar essa lacuna foram pontualmente integrados nas ações de fiscalização técnicos que desenvolvem a sua atividade normal no campo do O.T.
	Acompanhamento da execução de operações de edificação	Execução de trabalhos não aprovados ou incorretos	Fraco	Reforço dos recursos da Fiscalização e de técnicos da área de engenharia civil/O.T.	Sim, na parte não coberta pela primeira. Verificou-se a admissão de mais um técnico a participar no campo do O.T.
	Acompanhamento da Análise de compatibilidade de operações urbanísticas com IGT e do cumprimento da legislação em função da localização (REN)	Dualidades interpretativas do conteúdo dos IGT e da legislação	Fraco	Reforço da Formação e dos Recursos ao nível do O.T.	Sim. Para além do referido no ponto anterior foram desenvolvidas ações, sobretudo internas que contribuíram para uma melhor capacitação dos vários intervenientes

No âmbito das suas três atividades/processos o Serviço Sub-Regional de Portalegre identificou três potenciais riscos com uma qualificação de fraco.

As medidas propostas foram também três e de acordo com a informação do quadro, podemos afirmar que 1,5 das medidas estão executadas, o que representa uma taxa de 50% em relação ao que foi proposto.

Quadro 15 - Gabinete de Apoio à Comissão Diretiva (GABCD)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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	Execução do previsto nos mecanismos de Controlo Interno	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.
	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		
	Elaborar, implementar e monitorizar a Estratégia de Comunicação do PO	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
	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			

O GABCD tem 20 atividades/processos para as quais definiu três riscos com a qualificação de fraco e propôs a mesma medida para mitigação desses riscos. Como se pode verificar no quadro, as medidas propostas estão implementadas, concluindo-se que o plano neste Gabinete está executado a 100%.

Quadro 16 - Unidade de Coordenação e Controlo (UCC)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências	
Coordenar aspetos de natureza transversal, como sejam a articulação entre o Programa e as Autoridades de Gestão (AG) de outros Programas Operacionais e os Organismos Intermédios de natureza setorial, bem como com a Agência para o Desenvolvimento e Coesão, e a área do controlo no 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 Programa Operacional (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				
	Garantir o funcionamento de um sistema adequado e fiável de validação das despesas, e assegurar que a Autoridade de Certificação 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	Moderado	Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados	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, desempenham funções de coordenação e controlo; - 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. - Tem existido colaboração ao nível da UCC com as entidades nacionais e comunitárias ao nível da articulação, concertação e aprofundamento das medidas antifraude.	
	Colaborar na definição, conceção e implementação da estratégia antifraude e de gestão do risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever	Fraco			
	Definir eventuais planos e os tipos de controlo interno a efetuar	Violação do dever de imparcialidade e do dever	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			
	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			
	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					

A Unidade de Coordenação e Controlo (UCC) tem 18 atividades, mas só sete dessas atividades têm um risco associado, de moderado para duas atividades e fraco para as restantes cinco. Foi proposta a mesma medida para mitigação dos referidos riscos, encontrando-se essa medida implementada e por isso a execução do plano é de 100%.

Quadro 1/ - Unidade de Competitividade, Internacionalização e Emprego (UCIE)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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, 2 (FSE) 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), eixo 9 (FSE) e a Assistência Técnica, inserida no Eixo Prioritário 10.	Adotar procedimentos harmonizados respeitantes à implementação dos Sistemas de Incentivos	Não foram identificados riscos		Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados.	Todos os elementos afetos a esta Unidade manifestaram a sua adesão ao Código de Ética e Conduta;
	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		
	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		
	Emitir parecer sobre a abertura de novos concursos, no caso dos OI	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
	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		
	Emitir parecer sobre as propostas de decisão das candidaturas, no âmbito dos OI	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Fraco		
	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			
	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		
	Colaborar com a UCC, quando necessário, na análise e tratamento das recomendações do Curador do Beneficiário	Não foram identificados riscos			

No âmbito das suas dezassete atividades/processos a UCIE identificou onze potenciais riscos. As suas atividades apresentam uma tipologia de risco fraco, considerando que 73% (oito) dos riscos identificados foram classificados com grau fraco e 27% (três) estão qualificados com um grau de moderado.

Foi prevista a mesma medida para mitigar os riscos identificados e como se pode ver no quadro as medidas foram implementadas, pelo que o grau de execução do Plano para o ano 2021 na UCIE é de 100%.

Quadro 18 - Unidade de Sustentabilidade e inclusão (USI)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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).	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	Realização de ações previstas nos mecanismos de controlo citados.	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.
	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		
	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			
	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	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			

A USI tem doze atividades e identificou oito riscos, dos quais três são qualificados de moderado e 5 qualificados de fraco. Foram duas as medidas propostas, sendo uma delas a mesma para a mitigação de sete riscos.

Como se pode ver no quadro as medidas estão implementadas, considerando-se o plano da USI executado.

Quadro 19 - Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais do Alentejo (OADR)

Missão	Principais atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
Contribuir para a definição das bases gerais da política de desenvolvimento regional no âmbito da política de desenvolvimento económico e social do País	Análise e reflexão estratégica sobre o desenvolvimento económico, social e territorial da Região do Alentejo	Interpretação incorreta da informação	Fraco	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias	A Medida proposta é igual para as quatro atividades da UO. A sua aplicação não foi iniciada, por não ter sido disponibilizada a formação na área proposta.
	Análise evolutiva da aplicação dos Fundos europeus na Região do Alentejo, no âmbito do Alentejo 2020 e do Portugal 2020	Interpretação incorreta da informação	Fraco	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias	
	Colaboração nos trabalhos de preparação e acompanhamento dos documentos estratégicos regionais	Interpretação incorreta da informação	Fraco	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias	
	Dinamização, preparação e acompanhamento dos trabalhos do Conselho Regional de Inovação	Interpretação incorreta da informação	Fraco	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias	

No âmbito da sua atividade o OADR tem identificados quatro riscos com a qualificação de fraco e para os quais definiu a mesma medida para a sua mitigação.

Como se pode ver no quadro a aplicação dessa medida não foi iniciada pelas razões apontadas.

De acordo com informação adicional, o início da sua aplicação não depende do OADR, mas sim do Plano de Formação da CCDRA e/ou da disponibilidade/autorização para participação na formação onde ela possa ocorrer, designadamente no INA.

O quadro de monitorização do OADR agora apresentado tem em relação ao que consta do Plano atualizado em 2021 as atividades desagregadas, conforme consta do Plano de Atividades da CCDRA.

Quadro 20 - Divisão de Sistemas de Informação Geográfica (DSIG)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas
Constituir uma plataforma tecnológica transversal às diversas unidades orgânicas da CCDR Alentejo por forma a garantir a coerência e consistência da informação geográfica de suporte ao cumprimento das suas atribuições e competências e assegurar a progressiva constituição da CCDR Alentejo como Pólo Regional de Informação	Reforçar as capacidades e funcionalidades da tecnologia dos Sistemas de Informação Geográfica como plataforma tecnológica que garanta a coerência e consistência da informação geográfica de suporte ao cumprimento das atribuições e competências da CCDR Alentejo	Não se identificam riscos	Improvável	Sem necessidade de adoção de medidas de prevenção
	Desenvolver e implementar uma aplicação WEB que permita uma fácil consulta, visualização e descarregamento da informação relativa à Reserva Ecológica Nacional	Não se identificam riscos	Improvável	Sem necessidade de adoção de medidas de prevenção
	Operacionalizar, através da estruturação de base de dados geográfica, alfanumérica e webmaps, o acesso e disponibilização dos dados relativos à cooperação técnica e contabilística/financeira regional	Não se identificam riscos	Improvável	Sem necessidade de adoção de medidas de prevenção
	Assegurar o apoio da tecnologia SIG no processo de coordenação e/ou acompanhamento pela CCDR Alentejo de projetos de cooperação nacional e comunitária	Não se identificam riscos	Improvável	Sem necessidade de adoção de medidas de prevenção

A DSIG tem quatro atividades/processos para as quais não identificou riscos, qualificando-os por isso de improváveis. Não foram também propostas medidas.

Quadro 21 - Gabinete de Comunicação (GABCOM)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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	Planificação anual, concursos anuais com júri nomeado	Através da solicitação de propostas e orçamentos aos OCS para produção e divulgação dos anúncios, a publicar durante o ano de 2021
	Apoio à organização de reuniões e eventos da CCDRA	Favorecimento	Fraco	Consulta dos processos pelos interessados	Os processos de consulta e adjudicação são submetidos na respetiva plataforma legal.

No âmbito das suas duas atividades/processos o GABCOM identificou dois potenciais riscos com uma qualificação de fraco.

As medidas propostas foram também duas e de acordo com a informação do quadro, podemos afirmar que ambas estão executadas, significando que a execução das medidas implementadas e adotadas pelo GABCOM, em 2021 é de 100%.

Quadro 22 - Gabinete de Incentivos do Estado à Comunicação Social (GICS)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas	Evidências
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	Publicitação do Decreto-Lei e respetivo regulamento. Registo dos procedimentos em checklist. Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS	O Decreto-Lei e o regulamento estão no site da CCDRA, na área do GICS, os procedimentos são registados em checklist, 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
	Análise e proposta de decisão das candidaturas apresentadas ao regime de incentivos do Estado à comunicação social e respetivas aprovações.	Favorecimento	Moderado	Publicitação do Decreto-Lei e respetivo regulamento. Registo dos procedimentos em checklist. Avaliação e hierarquização das candidaturas admitidas. Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS. Visitas de fiscalização e acompanhamento dos órgãos de comunicação social.	O Decreto-Lei e o regulamento estão no site da CCDRA, na área do GICS, os procedimentos são registados em checklist, 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.
	Análise aos documentos de despesa (faturas e recibos) comprovativos da efetiva execução dos projetos	Favorecimento	Fraco	Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS	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
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.	Registo e tratamento documental	Favorecimento	Fraco	Elaborado o manual interno de procedimentos pelo GICS	

O GICS definiu quatro atividades e identificou quatro riscos, dos quais três são qualificados de fraco e 1 qualificados de moderado. Foram três as medidas propostas, sendo uma delas a mesma para a mitigação de dois riscos.

Como se pode ver no quadro as quatro medidas estão implementadas, considerando-se o plano do GICS executado a 100%.

Quadro 23 - Divisão de Cooperação e Promoção (DCP)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas
Dinamizar a cooperação inter-regional e transfronteiriça, contribuindo para a integração europeia do espaço regional e para o reforço da sua competitividade	Promover a cooperação transfronteiriça	Improvável	O exercício da atividade é feito em exclusividade de funções, não se verificando, assim, conflito de interesses.	
	Promover a cooperação transnacional e inter-regional	Improvável	O exercício da atividade é feito em exclusividade de funções, não se verificando, assim, conflito de interesses.	

A DCP tem duas atividades para as quais não identificou riscos e como tal não propôs medidas para a sua mitigação.

Quadro 24 - Unidade Regional do Alentejo do Programa de Cooperação INTERREG – V - A (POCTEP) 2014-2020 (URAPOCTEP)

Missão	Principais Atividades	Riscos Identificados	Qualificação do Risco	Medidas Propostas
Desempenhar as funções inerentes ao papel de Organismo Intermédio do Programa de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal, 2014-2020 (POCTEP), apoiando a gestão operacional e financeira.	Participar no processo de avaliação (aplicação de critérios de seleção aprovados pelo Comité de Gestão) e seleção de candidaturas apresentadas que contem com beneficiários ou intervenção na sua área territorial.	Favorecimento	improvável	Não
	Verificação e Validação de despesas apresentadas por beneficiários dependentes da Unidade de Coordenação	Favorecimento	improvável	Não

O POCTEP tem duas atividades para as quais não identificou riscos e como tal não propôs medidas para a sua mitigação.

A justificação para a não identificação de riscos foi a de que o Programa de Cooperação Transfronteiriça POCTEP 2014-2020 dispõe de mecanismos próprios de avaliação e prevenção de risco de Fraude e infrações ao abrigo do disposto no artº 25º, nº 4, alínea c) do Regulamento (UE) nº 1303/2013 utilizando diversos mecanismos para prevenir, detetar e corrigir irregularidade.

5. Conclusão

A execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da CCDRA atingiu em 2021 a percentagem de 89%, como se pode verificar no quadro 25.

Quadro 25 - Avaliação do PPRCIC 2021

Unidade Organica/Serviço	Presidencia	CCA	DSDR	DSCGAF	DSA	DSOT	DSAJAL	DSF	SSR Beja	SSR Litoral	SSR Portalegre	PO Alentejo 2020	OADR	DGIG	GABCOM	GICS	DCP	POCTEP	Total
Nº Atividades/processos	3	2	4	7	3	8	6	1	2	1	3	57	4	4	2	4	2	2	115
Nº Riscos	3	2	4	7	3	3	6	1	2	1	3	29	4	0	2	4	0		74
Nº Medidas Propostas	3	2	4	14	3	4	6	1	2	1	3	20	1	0	2	4		0	70
Nº Medidas	3	2	3	12	3	4	6	1	1		1,5	20			2	4			62,5
Taxa Execução	100	100,0	75,0	85,7	100,0	100,0	100,0	100,0	50,0	0,0	50,0	100,0	0,0	0,0	100,0	100,0	0,0	0,0	89,3

As U.O. da CCDRA identificaram 74 riscos inerentes ao seu regular funcionamento, dos quais apenas 24 foram considerados moderados (32%).

O risco associado às atividades correntes é fraco com uma percentagem de 68%, e em alguns casos inexistente com se pode ver no quadro 26. Por outro lado, há outras U.O. que identificam potencial exposição a riscos de maior expressão como é o caso da Direção de Serviços de Comunicação e Gestão Administração e Financeira, Fiscalização, Ordenamento do Território, Direção de Serviços de Apoio Jurídico e Serviço Sub-Regional de Beja.

No decorrer da monitorização, foram detetados alguns constrangimentos que levaram ao facto de existirem medidas por implementar, nomeadamente a insuficiência de recursos humanos ou a falta de formação na área proposta.

Neste sentido e uma vez que este é um processo de melhoria contínua considera-se que estas situações terão de ser refletidas e revistas a curto prazo. Contudo, não se identificaram novos riscos passíveis de referência, não se tendo alterado a probabilidade de ocorrência de riscos, o seu impacto e o seu grau, sendo que as medidas preventivas elencadas no Plano, os mecanismos de controlo mantêm total atualidade.

Propõe-se, para 2022 que seja editado o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas para os ajustamentos pontuais de alteração de responsáveis e atualização dos seus mapas.

Quadro 26 - Distribuição dos riscos pelas Unidades Orgânicas

	Elevado	Moderado	Fraco	Total	Improvável
Presidência			3	3	
CCA		2		2	
DSDR			4	4	
DSCGAF		4	3	7	
DAS			3	3	
DSOT		1	2	3	
DSAJAL		1	5	6	
DSF		1		1	
SSR BEJA		2		2	
SSR LITORAL			1	1	
SSR PORTALEGRE			3	3	
PO ALENTEJO 2020		8	21	29	
OADR		4		4	
DSIG				0	4
GABCOM			2	2	
GICS		1	3	4	
DCP				0	
POCTEP				0	2
Total	0	24	50	74	11

Por fim, importa apenas referir que em 9 de dezembro de 2021, foi publicado o Decreto-Lei n.º 109-E/2021, que entrará em vigor em junho de 2022, revogando, a partir dessa altura, a Lei n.º 54/2008 de 4 de setembro¹, e cria o Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC), e em anexo estabelece o Regime Geral de Prevenção da Corrupção. O MENAC tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas. Detém poderes de iniciativa, de controlo e de sanção.

Após a sua entrada em vigor, o regime geral da prevenção da corrupção impõe a implementação de instrumentos como os programas de cumprimento normativo, os quais deverão incluir os planos de prevenção ou gestão de riscos, os códigos de ética e de conduta, programas de formação, os canais de denúncia e a designação de um responsável pelo cumprimento normativo.

São ali previstas sanções, nomeadamente contraordenacionais, aplicáveis quer ao setor público, quer ao setor privado, para a não adoção ou adoção deficiente ou incompleta de programas de cumprimento normativo.

Este regime determina também a implementação de sistemas de controlo interno que assegurem a efetividade dos instrumentos integrantes do programa de cumprimento normativo, bem como a transparência e imparcialidade dos procedimentos e decisões, prevendo-se igualmente um regime sancionatório próprio.

¹ - Lei que havia criado o Conselho de Prevenção da Corrupção (CPC).

