

COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO, I.P.

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2024



Ficha Técnica

Título

Relatório de Atividades 2024

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do
Alentejo, I.P.

Avenida Engenheiro Arantes e Oliveira, nº 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

AIA	Avaliação de Impacto Ambiental
CCDR, I.P.	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.
CTE	Comissão Territorial Europeia
CQUAP	Centro Qualifica dos Trabalhadores da Administração Pública
DAT	Divisão de Auditoria e Transparência
DCDR	Divisão de Cooperação e Dinâmicas Regionais
DCRP	Divisão de Cooperação e Relações-Públicas
DIRT	Divisão de Informação e Recursos Tecnológicos
DSIG	Divisão de Sistemas de Informação Geográfica
EUROAAA	Euro Região Alentejo, Algarve, Andaluzia
EUROACE	Euro Região Alentejo Extremadura
FEADER	Fundo Europeu de Desenvolvimento Rural
FEAMP	Fundo Europeu dos Assuntos Marítimos e das Pescas
GICS	Gabinete para os Incentivos à Comunicação Social
GOP	Grandes Opções do Plano
IGT	Instrumentos de Gestão Territorial
LOE	Lei do Orçamento de Estado
NACDCS	Núcleo de Apoio ao Conselho Diretivo e à Conferência de Serviços
NO2	Dióxido de Nitrogénio
OCS	Órgãos de Comunicação Social
OE	Objetivo estratégico
OGR	Operações de Gestão de Resíduos
OP	Objetivo Operacional
PA	Plano de Atividades
PAEC	Plano de Ação para a Economia Circular
PRA 2023-2027	Programa Regional do Alentejo 2021-2027

PCIP	Prevenção e Controlo Integrados da Poluição
PDM	Plano Diretor Municipal
PECT	Plano Estratégico da Coesão Territorial
PENFIA	Plano Nacional de Fiscalização
PNPOT	Plano Nacional da Política do Ordenamento do Território
PRA 2023-2027	Programa Regional do Alentejo 2021-2027
PRA 2030	Plano Regional do Alentejo 2030
POCAL	Plano Oficial de Contabilidade para as Autarquias Locais
POCTEP	Programa de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal 2023-2027
PROT	Alentejo Plano Regional de Ordenamento do Território do Alentejo
PRR	Plano de Recuperação e Resiliência
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização
RA	Relatório de Atividades
REN	Reserva Ecológica Nacional
RH	Recursos Humanos
RJREN	Regime Jurídico da Reserva Ecológica Nacional
SGD	Sistema de Gestão Documental
SGPCM	Secretária-Geral da Presidência do Conselho de Ministros
SGRU	Sistema de Gestão de Resíduos Urbanos
SIADAP	Sistema Integrado de Gestão
SIAL	Sistema Integrado de Informação das Autarquias Locais
SIG	Sistema de Informação Geográfica
SIMPLEX +	Programa de Simplificação Administrativa e Legislativa
SNC-AP	Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública
SO2	Dióxido de Enxofre
SSRAA	Serviços Sub-Regionais do Alto Alentejo
SSRBA	Serviços Sub-Regionais do Baixo Alentejo
SSRAL	Serviços Sub-Regionais Alentejo do Litoral
SSR	Serviços Sub-Regionais
UACNB	Unidade De Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade

UAP	Unidade de Agricultura e Pescas
UC	Unidade de Cultura
UDRL	Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos
UF	Unidade de Fiscalização
UGAFRH	Unidade de Gestão Administrativa Financeira e de Recursos Humanos
UO	Unidade Orgânica
UOT	Unidade de Ordenamento do Território
UPDR	Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional
USJAAL	Unidade de Serviços Jurídicos e Apoio à Administração Local

ÍNDICE

Conteúdo

Sumário Executivo	7
Nota Introdutória	9
1 Atividades desenvolvidas e Autoavaliação	10
2 Quadro De Avaliação e Responsabilização (QUAR).....	25
3 Análise da Afetação dos Recursos	33
4 Plano de Atividades.....	49
5 Apreciação dos Serviços Prestados	53
6 Audição de Dirigentes Intermédios e Trabalhadores	58
7 Comparação com o Desempenho de Serviços Idênticos	65
8 Avaliação do Sistema de Controlo Interno	66
9 Medidas de Reforço Positivo	68
10 Obrigações de Prestação de Informação	70
11 Proposta de Avaliação Final	74
ANEXOS	76
ANEXO I - QUAR	76
ANEXO II - Relatório de Avaliação de 2024 do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	76
ANEXO III- Contrato Programa da CCDR Alentejo, I.P., de 6 de dezembro de 2023.....	76
ANEXO IV – Relatório de Formação	76
ANEXO V – Balanço Social	76

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1-Resumo QUAR 2024	26
Figura 2-Resultados QUAR 2024	27
Figura 3- Avaliação Final do QUAR 2024	29
Figura 4 - Resultados por Indicador- Taxa de Realização	31
Figura 5 - Objetivos Operacionais em QUAR - Taxa de Realização	32
Figura 6 - Execução Orçamental 2024	33
Figura 7-Evolução da execução orçamental entre 2022 e 2024-Receita	34
Figura 8- Evolução da execução orçamental entre 2022 e 2024-Despesa.....	35
Figura 9 - Património Afeto à CCDR Alentejo, I.P (Instalações dos Serviços da CCDR Alentejo I.P.).....	37
Figura 10 - Grau de concretização dos Indicadores de Avaliação do Desempenho %	49
Figura 11 - Grau de execução dos Objetivos Operacionais %	50
Figura 12- Matriz de Articulação entre Atividades Desenvolvidas e os Objetivos Operacionais	51
Figura 13 - Grau de execução por Unidade Orgânica	52
Figura 14 - Inquérito aos Stakeholders Externos.....	53
Figura 15 - Nível de Satisfação por Tipo Entidade	54
<i>Figura 16 -Índice de Satisfação Global 2024 e comparação com Índice de Satisfação Global 2022</i>	<i>56</i>
Figura 17 -Taxa de resposta perante o Universo Inquirido	58
Figura 18 - Média por grupo Temático e Entidade	60
Figura 19 - Média Por Grupo Temático	61
Figura 20 - Avaliações mais favoráveis e avaliações menos favoráveis por Entidade	62
Figura 21 - Média pontual por Entidade inquirida	63
Figura 22- Média Global 2024 e Média Global 2023	64
Figura 23 - Desempenho da Unidades Homogêneas da CCDR Alentejo, I.P.	65
Figura 24 - Avaliação do Sistema de Controlo Interno	67
Figura 25 - Despesas de Publicidade 2024	70
Figura 26 - Resultados Medidas Modernização Administrativa 2024	73

Sumário Executivo

O ano de 2024 marcou o início da implementação do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio que procedeu à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) em institutos públicos de regime especial e âmbito regional, integrados na Administração Indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotados de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, passando a designar-se por Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P. (CCDR IP), sob a tutela e a superintendência do ministério da Coesão Territorial, e cuja organização foi estabelecida nos estatutos aprovados pela Portaria.º 406/2023, de 5 de dezembro, com entrada em vigor a 1 de janeiro de 2024.

A nova CCDR Alentejo, I. P., viu assim revista a sua missão, nos seguintes termos: i) Definir e executar a respetiva estratégia de desenvolvimento regional; ii) Integrar e articular territorialmente políticas públicas indispensáveis à execução das políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, saúde, ordenamento do território, conservação da natureza, e agricultura e pescas; iii) Assegurar o planeamento e a gestão da política de coesão no âmbito dos programas regionais, e dos programas de cooperação territorial europeia, enquadrados nos ciclos de programação das políticas da União Europeia, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural dos territórios que constituem as respetivas circunscrições; e iv) Apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações.

O referido diploma orgânico determinou ainda a integração nas CCDR, I. P. das Direções Regionais de Agricultura e Pescas (DRAP), das Direções Regionais da Cultura (DRC), no que concerne às atribuições previstas nas alíneas h) e i) do n.º 1 do artigo 4.º do anexo daquele diploma e dos departamentos de licenciamento e planeamento industrial da Direção de Proximidade Regional e Licenciamento da Agência para a Competitividade e Inovação, I. P.

Adicionalmente, por força da integração de diversas atribuições nos domínios da educação da conservação da natureza e do ordenamento do território nas CCDR, este diploma determinou igualmente a reestruturação das competências da Direção-Geral dos Estabelecimentos Escolares, do Instituto da Conservação da Natureza e das Florestas, I. P., e da Direção-Geral do Território, com a correspondente transferência de recursos humanos e financeiros destas entidades para as CCDR.

Não obstante estas profundas mudanças legislativas com as demais retificações e habilitações que se seguiram e a complexidade na sua implementação, para o ciclo de gestão que se iniciou em 2024 mantiveram-se os objetivos estratégicos do ano anterior. Contudo, para operacionalizarem uma estratégia através de um leque de iniciativas de âmbito mais alargado devido à integração dos novos serviços, reformularam-se alguns objetivos operacionais já existentes e criaram-se mais dois objetivos operacionais. Prosseguiu-se com uma dinâmica de execução das atividades que se refletiu nos resultados positivos alcançados, ainda que a integração dos novos serviços tenha desencadeado alguns constrangimentos nesta fase inicial.

Resumidamente, os resultados agora evidenciados no presente relatório foram estruturados em torno de seis objetivos estratégicos definidos nos principais documentos orientadores: Plano de Atividades, QUAR e Contrato Programa de 5 de dezembro de 2023. No total foram propostos para o ano 2024, 19 objetivos operacionais, concretizáveis através de 124 atividades e 202 indicadores.

Genericamente, a maioria dos objetivos operacionais propostos atingiram os resultados previstos, conforme apresentado no Presente Relatório de Atividades e Autoavaliação e nos Anexos que dele fazem parte integrante, sendo de realçar a execução do QUAR, com uma taxa de realização final de 127%.

| Nota Introdutória

A CCDR Alentejo, I.P., tem a sua atual estrutura orgânica definida pelo Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, diploma que converteu as CCDR em institutos públicos de regime especial, integrados na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotados de autonomia administrativa, financeira e patrimonial. Este diploma procedeu ainda ao alargamento do vasto leque de atribuições das CCDR, que para além dos domínios do ambiente, do ordenamento do território, do desenvolvimento regional e da administração local e no domínio dos incentivos à comunicação social, passaram ainda a integrar outras competências setoriais nos domínios das cidades, da economia, da cultura, da educação, do ordenamento do território, da conservação da natureza e biodiversidade, e da agricultura e pescas.

Face à sua missão, a CCDR Alentejo, I.P. constitui-se como um interlocutor privilegiado junto das autarquias locais, dos cidadãos e das mais diversas organizações públicas e privadas que atuam na Região, tendo como objetivo assegurar estreitas relações de proximidade, como elemento essencial para a concretização e políticas públicas que promovam o desenvolvimento coeso e sustentável da região.

Nesse sentido, a atividade desenvolvida em 2024, foi orientada para o cumprimento das prioridades e objetivos estratégicos definidos no QUAR e no Plano de Atividades, obedecendo aos diversos normativos legais aplicáveis às matérias da sua competência e às orientações emanadas pelo governo.

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, que reflete a visão integral da vasta atividade desenvolvida pela organização em todas as suas valências e atribuições, pelo que através do presente relatório será possível concluir que a CCDR Alentejo, I.P. respondeu de forma eficaz e eficiente aos desafios que se colocaram em 2024, no quadro da complexidade que a integração de novos serviços originou, o que ainda assim não inviabilizou a concretização das atividades planeadas com significativo nível de desempenho.

1| Atividades desenvolvidas e Autoavaliação

A CCDR Alentejo, I.P. desenvolveu durante o ano de 2024 as atividades previstas no Plano de Atividades e no QUAR 2024.

A vasta amplitude de competências e atribuições requer um elevado esforço de coordenação e articulação de recursos nas diversas unidades orgânicas, pelo que para além da avaliação do seu desempenho em termos dos resultados quantitativos obtidos nos múltiplos indicadores selecionados, importa igualmente efetuar uma apreciação qualitativa da atividade desenvolvida.

1.1 Unidades Orgânicas Operacionais

● Planeamento e Desenvolvimento Regional

As atividades desenvolvidas pela Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional (UPDR) incidiram essencialmente na análise e elaboração de pareceres sobre estudos, planos, programas e projetos, avaliando a sua coerência com as opções estratégicas nacionais e com as prioridades de desenvolvimento do Alentejo.

Foi concretizada a apreciação das candidaturas aos Sistemas de Incentivos no âmbito do Portugal 2030, assegurando a articulação com as orientações estratégicas regionais.

Durante o ano de 2024, a Unidade assumiu particular relevância na apreciação e acompanhamento de projetos do PRR, nomeadamente no âmbito do investimento municipal em escolas e outras infraestruturas, atuando como Beneficiário Intermediário, na sequência da contratualização entre a CCDR Alentejo, a EMRP e os beneficiários finais desses projetos.

Proseguiu-se igualmente a análise da evolução dos indicadores regionais e a divulgação de informação sobre o desenvolvimento do Alentejo.

A Unidade assegurou ainda o acompanhamento de projetos destinados à fixação de pessoas e de investimento no Alentejo, com especial enfoque nos territórios de baixa densidade demográfica, promovendo a coesão territorial e o desenvolvimento equilibrado da região.

Entre as atividades complementares, destaca-se a realização de workshops no âmbito do projeto REDE PAE Transfronteiriça, que fomentaram a cooperação institucional e o intercâmbio de boas práticas entre entidades de ambos os lados da fronteira.

A Unidade procedeu ainda ao acompanhamento e monitorização dos espaços Coworking e da plataforma TInvest — projetos de âmbito nacional —, bem como à elaboração de documentos de análise regional de apoio à decisão e planeamento estratégico.

Foi também garantida a representação e participação técnica da CCDR Alentejo em diversos órgãos nacionais, regionais e locais, reforçando o papel da instituição na definição e acompanhamento de políticas públicas territoriais.

No domínio do licenciamento industrial, foram emitidos vários pareceres relativos à instalação e alteração de estabelecimentos industriais, bem como realizadas ações de vistoria, assegurando o cumprimento das normas legais e técnicas aplicáveis.

- **Ambiente, Conservação da Natureza e da Biodiversidade**

Com a alteração da estrutura orgânica da CCDRA, a UACNB passou a dispor de novas competências, nomeadamente o apoio técnico especializado às comissões de gestão das áreas protegidas de âmbito nacional, a gestão da marca Natural.PT na região e a execução de ações de sensibilização e educação ambiental.

No âmbito destas novas atribuições, o trabalho desenvolvido traduziu-se na realização de 15 webinars, na aprovação de dois planos de cogestão e na elaboração dos relatórios de avaliação da marca Natural.PT e das atividades desenvolvidas no Monte do Paio, enquanto espaço de educação ambiental de referência nacional. Foram ainda promovidas cinco ações de formação, com a participação de 225 participantes.

Mantiveram-se igualmente as atribuições já existentes, nomeadamente no domínio da avaliação ambiental de projetos, que compreende a gestão dos processos de Avaliação Ambiental Estratégica (AAE) — exceto os PMOT — e de Avaliação de Impacte Ambiental (AIA), quer no papel de Autoridade de AIA, quer como entidade participante em Comissões de Avaliação. Durante o período em análise, registou-se a entrada de 3 processos de AAE, 21 de AIA, 1 proposta de definição de âmbito, 8 processos de RECAPE, 15 análises caso-a-caso e a abertura de 21 processos de pós-avaliação.

No que se refere à gestão de resíduos, foram executados processos de licenciamento de operações de gestão e de aterros, incluindo averbamentos e renovações, totalizando mais de 20 processos analisados e concluídos.

Foi igualmente assegurada a avaliação dos PAPERSU dos municípios e dos SGRU do Alentejo, abrangendo 52 planos (47 municipais e 5 de sistemas de gestão de resíduos urbanos), com a emissão dos respetivos pareceres. Foram também apresentadas propostas de atuação à Unidade de Fiscalização relativas a operadores de gestão de resíduos (OGR) em situações concretas, nomeadamente o enchimento de vazios de escavação com resíduos.

A UACNB participou ainda no processo de licenciamento de atividades industriais, pecuárias e extrativas, através da emissão de pareceres ambientais, aprovação de Planos Ambientais e de Recuperação Paisagística de Pedreiras e definição das cauções associadas. Foram analisados e concluídos cerca de 50 processos, assegurando uma elevada taxa de resposta dentro dos prazos legais, com 87% das respostas emitidas em até 90% do prazo previsto.

Relativamente aos procedimentos de pós-avaliação, foi realizada a análise de cerca de 90 relatórios de controlo (sob responsabilidade da DLMA), atingindo-se 73% de execução, bem como a coordenação dos procedimentos de pós-avaliação de AIA de projetos em fase de exploração (responsabilidade da DAAmb), com uma taxa de 82,8% de processos acompanhados, valor próximo da meta estabelecida.

No domínio da monitorização da qualidade do ar, manteve-se o plano de monitorização regional, ainda que com algumas limitações decorrentes de paragens por avarias ou outros motivos em diversos equipamentos, o que afetou parcialmente a continuidade das medições.

● Ordenamento do Território

No âmbito das competências relacionadas com a REN, em especial no que se refere à gestão e acompanhamento das delimitações da REN, foram emitidos 642 pareceres relacionados com pedidos de autorização, as comunicações prévias e os pedidos de reconhecimento de relevante interesse público.

No que se refere à contribuição para um eficiente aproveitamento do potencial do desenvolvimento regional, tendo em conta a salvaguarda e valorização ambiental, acautelando particularmente a respetiva articulação com instrumentos sectoriais das áreas classificadas, e dos instrumentos de gestão territorial foram emitidos 743 pareceres relacionados.

Enquanto entidade coordenadora no âmbito do Regime Jurídico da Urbanização e Edificação, foram emitidos 371 pareceres, dos quais 50% tiveram conferência decisória.

Foi assegurada a elaboração, acompanhamento e avaliação dos instrumentos de gestão territorial de iniciativa municipal ou particular, tendo sempre subjacente a necessária articulação com a implementação do PROTA, bem como com o PNPOT, no que se traduziu, entre outras matérias, no acompanhamento dos 113 instrumentos de gestão territorial de âmbito municipal.

Realça-se também o trabalho realizado no âmbito da promoção da região para uma economia cada vez mais circular, através do acompanhamento e participação em três parcerias de projetos internacionais e no início dos trabalhos relacionados com a elaboração da estratégia regional de adaptação às alterações climáticas.

Elaboração de um documento sobre o enquadramento dos centros electroprodutores fotovoltaicos na estratégia de planeamento municipal, o que consubstancia uma base do trabalho sobre os critérios e os requisitos a discutir e densificar em sede de PMOT. O Documento teve o contributo de várias entidades com competências na matéria e da Universidade de Évora e está disponível e para consulta na página web.

● Cultura

A Unidade da Cultura apoiou 80 Agentes Culturais, com um investimento total de 196.050,00 €. Este financiamento permitiu a realização de festivais de cinema, música, teatro e dança, bem como atividades formativas, edição de livros e revistas, documentários, seminários e exposições. Devido a limitações orçamentais, quatro candidaturas não receberam apoio.

A promoção da Educação para o Património é central na atuação da Unidade da Cultura, alinhando-se com o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 4 – Educação de Qualidade. A Estratégia Regional do Saber-Fazer Tradicional contribui para a preservação do património e o fortalecimento das comunidades locais, em consonância com o ODS 11 – Cidades e Comunidades Sustentáveis.

As Iniciativas Culturais para Todos, a inclusão social e a diversidade cultural são valores centrais do trabalho desenvolvido pela CCDR Alentejo. O apoio ao associativismo cultural abrangeu bandas filarmónicas, orquestras, coros, ranchos folclóricos e associações de pais e encarregados de educação, reforçando a igualdade de oportunidades e contribuindo para a redução das desigualdades (ODS 10).

Os apoios concedidos consideram ainda os princípios da igualdade de género, da inclusão e da sustentabilidade ambiental, aspetos centrais da Agenda 2030.

Uma iniciativa de grande impacto é o programa “Alentejo-Patrimónios”, que promove uma série de visitas guiadas mensais ao sábado, dedicadas à valorização do património material e imaterial dos concelhos do Alentejo. Esta ação permite que a população conheça melhor a sua história e tradições, fortalecendo o sentido de identidade e pertença.

No âmbito da Agenda Cultural Comum e da Estratégia Comum de Desenvolvimento Transfronteiriço, foi criada em 2023 a iniciativa “Visitas ao Património na Raia”, que já incluiu visitas aos territórios Alentejo–Extremadura e Alentejo–Andaluzia. Esta iniciativa estreita laços culturais entre Portugal e Espanha, promovendo a cooperação transfronteiriça e enriquecendo o património cultural partilhado.

A Divisão de Salvaguarda da Unidade da Cultura emitiu, em 2024, um total de 1475 pareceres no âmbito de processos de licenciamento urbanístico, trabalhos arqueológicos e intervenções de conservação e restauro. Paralelamente, promoveu um conjunto de ações de orientação técnica com requerentes, técnicos projetistas e Municípios, de forma a esclarecer os requisitos definidos e promover boas práticas de salvaguarda patrimonial.

● Agricultura e Pescas

As atividades desenvolvidas no decurso de 2024, decorrem da unidade orgânica, definidas na Portaria n.º 406/2023 de 5 de dezembro. Destas sobressaem como mais relevantes as relacionadas com a área do “investimento” e da “agricultura”. O ano de 2024, no que aos pedidos de apoio no âmbito do PDR2020 diz respeito, foi limitado às candidaturas das Medidas 8.1.4 (2), 815(152), 821 (30), 622 (4) e 402 (9), razão pela qual se conseguiu cumprir a tarefa na totalidade.

Os recursos humanos afetos à área do “investimento” tiveram quase exclusividade direcionada para a análise de pedidos de pagamento das candidaturas aprovadas, o que contribui decisivamente, por um lado para diminuir os tempos médios de análise e por outro para o aumento do número de Controlos Administrativos analisados.

Entre 1-10-2023 e 30-09-2024 foram submetidos 2.225 Controlos administrativos e validados 2.221, conforme informação retirada do iDigital.

Os indicadores, assentes nas orientações e compromissos do contrato programa, revelam um elevado nível de atuação, evidenciando o cumprimento/superação das tarefas, permitindo dar uma resposta adequada às solicitações dos “clientes”.

A situação é tanto mais relevante quando decorre num contexto de instabilidade inerente a um processo de integração e de carência de recursos, quer materiais quer humanos. Também se tem revelado fator de constrangimento a adaptação a diferentes formas de organização interna e respetivas ferramentas, nomeadamente os sistemas de informação e documentação.

No âmbito da execução do VITIS, foi possível analisar a totalidade das candidaturas válidas apresentadas, resultado que se deve, por um lado, ao reduzido número de candidaturas (96) e, por outro, à maior disponibilidade dos técnicos para análise, decorrente da inexistência de candidaturas de outros programas de apoio, nomeadamente do PEPAC.

Relativamente à colaboração com o Instituto da Vinha e do Vinho (IVV) para o cumprimento das regras de condicionamento de vinha, entre 1 de janeiro e 31 de outubro de 2024 foram submetidas em SIVV 229 Declarações de Arranque, tendo sido concluídas 225. Das 59 Declarações de Plantação com Novas Autorizações de Plantação submetidas em SIVV até 31 de outubro, 56 foram concluídas.

- **Desenvolvimento Rural e Licenciamentos**

Neste domínio, destacam-se os resultados das atividades seguintes:

No âmbito do licenciamento de explorações pecuárias e industriais, realizados ao abrigo do NREAP e do SIR, foram concluídos 1702 processos, de um total de 1.800 licenciamentos apresentados. Verificou-se uma melhoria significativa na análise dos processos de licenciamento extensivo, superando as expectativas inicialmente definidas.

Relativamente à análise dos processos de arranque de olival, foram concluídos 303 dos 321 pedidos apresentados, assegurando o cumprimento dos prazos e requisitos estabelecidos.

No contexto da RICA – Rede de Informação de Contabilidades Agrícolas, foram concluídas três análises contabilísticas, com entrega das respetivas fichas de exploração, garantindo o cumprimento integral das regras metodológicas nacionais e regulamentares aplicáveis.

Quanto aos pedidos de parecer no âmbito da Reserva Agrícola Nacional (RAN), foram finalizados 485 processos, de um total de 531 processos documentalmente completos em 2024. A meta inicial foi superada, resultado de um esforço acrescido na verificação documental e da implementação de melhorias nos procedimentos, o que contribuiu para reduzir significativamente o número de processos mal instruídos em fase de análise.

Por fim, no que respeita à monitorização do desempenho ambiental de explorações agrícolas localizadas em Zonas Vulneráveis aos Nitratos, foram acompanhadas dez explorações e elaborados seis relatórios de monitorização, assegurando o cumprimento das obrigações de acompanhamento e avaliação ambiental.

1.2 Unidades Orgânicas de Suporte

● **Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local**

O apoio jurídico ao Conselho Diretivo e aos serviços da CCDR Alentejo — incluindo os relativos às novas atribuições —, bem como à Autoridade de Gestão, foi permanente e intenso em termos de empenho e afetação de recursos.

O apoio à administração local, seja no âmbito da emissão de pareceres, ações de esclarecimento, elaboração e divulgação de estudos e conteúdos técnicos, ou no âmbito da cooperação financeira, registou uma dinâmica acrescida, revelando-se uma aposta ganha em 2024.

Foi concebido e executado um plano de ação de capacitação técnica dirigido aos dirigentes e técnicos das autarquias locais, através da dinamização de ações de sensibilização e formação ao longo de 2024, nas áreas de contabilidade autárquica, SIADAP e contratação pública.

No âmbito do apoio técnico, foram elaboradas, publicadas e divulgadas junto das autarquias diversas notas técnicas de conteúdo financeiro e contabilístico, com o objetivo de consolidar informação essencial nestas matérias e apoiar o trabalho das câmaras municipais e juntas de freguesia do Alentejo.

No que respeita às competências na área dos estudos de análise e caracterização financeira das autarquias locais, destaca-se o estudo sobre as Transferências do Orçamento do Estado para os Municípios da Região Alentejo entre 2017 e 2024, analisando a sua composição e evolução.

Foi igualmente reforçada a divulgação da newsletter “CCDR Autarquias”, que conta atualmente com cerca de 1 000 subscritores e tem periodicidade bimensal. Esta publicação disponibiliza informação atualizada sobre as atividades da CCDR Alentejo no apoio à Administração Local, bem como publicações, legislação relevante, pareceres jurídicos e outros conteúdos de interesse para as autarquias.

No âmbito da Cooperação Técnica e Financeira entre a Administração Central e as autarquias da região, reforçou-se a divulgação dos apoios disponíveis, o que se refletiu num aumento progressivo de candidaturas registado ao longo de 2024.

A atividade da USJAAL foi pautada, em todas as suas ações, pelo rigor técnico e pela procura de resultados de qualidade, reforçando o papel da CCDR Alentejo como uma estrutura de apoio essencial aos órgãos do poder local da região.

No que respeita à informação relevante para a administração local, foram editadas seis newsletters dedicadas à administração autárquica e emitidos 35 pareceres, devidamente publicados e divulgados.

Quanto às iniciativas de descentralização e capacitação da administração local e de particulares, realizaram-se as seis ações previstas, complementadas por múltiplas interações nas áreas da cooperação com as autarquias locais e do programa PEUUC.

A respeito do acompanhamento da evolução financeira, a atuação manteve-se alinhada com os princípios de eficiência, transparência e proximidade, assegurando uma resposta técnica qualificada às necessidades das autarquias e entidades parceiras.

● **Fiscalização**

A integração dos serviços da ex-DRAPAL, ex-DRCA e ex-DGT marcaram o ano de 2024 nas CCDR, nomeadamente na CCDR Alentejo, I.P., pela necessidade de passar a gerir realidades diversas, com diferentes soluções implementadas, em diferentes fases de desenvolvimento, quer ao nível das infraestruturas, quer no que diz respeito ao modo de funcionamento e às ferramentas aplicacionais utilizadas em cada um dos organismos.

Encontrando-se cada um dos organismos a funcionar de forma isolada, o grande desafio era garantir, numa primeira fase, que se conseguia efetuar uma integração do ponto de vista tecnológico que possibilitasse o acesso comum à mesma informação, através das mesmas ferramentas de suporte ao desempenho da atividade da CCDR Alentejo, I.P. Para tal, foi garantida a interoperabilidade entre as diferentes redes informáticas de cada um dos organismos, através da criação de uma VPN.IP MPLS, possibilitando assim a interligação dos sites centrais dos diferentes organismos.

A nível aplicacional, foram ainda implementadas diversas soluções desenvolvidas internamente e também foram mantidas as tarefas diárias de gestão de toda a infraestrutura informática e de sistemas de informação da CCDR Alentejo, I.P., dada a sua importância no regular funcionamento dos

O ano de 2024 foi um ano atípico de integração de novas competências e serviços, tendo, no entanto, sido possível dar resposta ao previsto no Plano de Atividades 2024, destacando as metas superadas e atingidas, não havendo qualquer atividade por concretizar e que se encontravam alinhadas com o Plano Anual, QUAR e Contrato Programa.

Destacam-se as ações de fiscalização no âmbito do PENFIA2024 (que incluiu ações de cumprimento do NREAP), de fiscalização em REN, RAN; Rede Natura 2000 e incentivos à Comunicação Social. Foi ainda dada resposta a denúncias recebidas quer na plataforma única IFAMA da IGAMAOT quer por outras vias.

Relativamente aos projetos nacionais e internacionais, destacam-se as participações nos projetos da Rede IMPEL – “NPRI- National Peer Review Initiative”. “Waste Recycling Risk Based”, Nature Protection – Wildlife Trafficking”, “EMERITUS” e destaca-se a utilização da ferramenta NIRAN da IMPEL, para análise do risco e priorização das fiscalizações na área da RN 2000. Foi ainda assegurada a participação no projeto “AURORAL” e no projeto H2tALENT”.

Em 2024, em conjunto com a IGAMAOT, foi organizada a conferência da Rede Nacional IMPEL 2024, promovendo a troca e partilha de conhecimentos com diversas instituições portuguesas, tais como a PGR, APA, ICNF, as CCDRs, a PSP, a IGAMAOT, a IRA dos Açores, a DGT, Universidades de Évora, Porto e Nova de Lisboa. Ainda no âmbito da rede IMPEL, destaca-se a participação da Unidade de Fiscalização como ponto focal no projeto “Mala de Ferramentas”, onde também participam várias entidades nacionais, para criação de documentos orientadores com vista à reposição da legalidade.

Procedeu-se ainda à uniformização de critérios e procedimentos administrativos, criando-se manuais de procedimentos, para as diferentes competências da Unidade de Fiscalização.

No que se refere à capacitação digital, ocorreram em conjunto com a DSIG, diversas melhorias nas aplicações que suportam o trabalho dos técnicos da fiscalização.

No que respeita ao Plano Anual de Controlo, no âmbito da atribuição de apoios da PAC, enquanto entidade com funções delegadas pelo IFAP, I.P., realizaram-se as ações de controlo da componente de ajudas diretas (Animais e Superfícies) e na componente de incentivos (Investimento, VITIS, MAR e Ops).

No que se refere à atualização/manutenção ISIP foram atendidos 678 requerentes.

● **Gestão Administrativa Financeira e de Recursos Humanos**

O ano de 2024 foi particularmente exigente no âmbito da gestão administrativa, financeira e de recursos humanos da CCDR Alentejo, IP., decorrente da nova lei orgânica, com a integração de outros serviços e a conseqüente transferência de recursos e a necessidade de integrar e harmonizar sistemas de informação e procedimentos internos, formando novos utilizadores nos sistemas já existentes.

Este desafio foi particularmente relevante no âmbito da gestão orçamental, financeira e patrimonial, embora alguns dos resultados esperados a ficarem aquém do planeado por vicissitudes decorrentes da complexidade técnica destes processos.

Esta reestruturação da CCDR permitiu, no entanto, continuar com a desmaterialização e digitalização particularmente das novas atividades e novos sistemas de informação, carecendo destes desenvolvimentos de continuidade e consolidação em 2025 e anos seguintes. Neste contexto, merecem destaque positivo os resultados alcançados na execução do plano de formação, para o que muito contribuiu a disponibilidade dos trabalhadores para continuarem a melhorar as suas competências profissionais e a existência da estrutura orgânica já existente na Divisão de Recursos Humanos e Formação fundamentalmente vocacionada para esta função.

O Centro Qualifica para a Administração Pública, não sendo “afetado” pela reestruturação ocorrida na CCCR Alentejo, manteve o bom desempenho que tem vindo a revelar em anos anteriores, mediante a celebração de novos protocolos de parceria com outras entidades da administração pública e um acréscimo de trabalhadores certificados em processos de Reconhecimento, Validação e Certificação de Competências (RVCC).

No âmbito do RA 2024, foram desenvolvidas diversas atividades pela DOP, centradas na desmaterialização e modernização dos processos administrativos. Procedeu-se à desmaterialização dos processos das viaturas da frota da CCDRA IP, incluindo a incorporação dos documentos essenciais de identificação das viaturas e dos contratos associados. Paralelamente, foram desmaterializados os contratos de fornecimento de serviços às instalações, garantindo maior eficiência e acessibilidade à informação.

Adicionalmente, foi realizada a desmaterialização dos processos relativos aos prédios urbanos já transitados e a transitar para a CCDRA IP, assegurando a integração dos documentos essenciais correspondentes. Como resultado relevante, destaca-se a criação, no programa de gestão documental, de 100% dos processos dos rendeiros do Estado que efetuaram o pagamento de renda em 2023, bem como a desmaterialização integral desses processos, incluindo toda a documentação essencial.

Com a integração decorrente do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, diversas foram as atividades desta área de suporte a toda a CCDR Alentejo, I.P., nomeadamente com a reestruturação de processos, integração de informação administração, financeira e de recursos humanos, com processamentos associados.

A nova realidade da CCDR Alentejo, I.P. criou um impacto bastante expressivo, havendo a necessidade de reestruturar metodologias de trabalho, assim como assimilar e incorporar todas as novas realidades integradas.

1.3 Unidades Orgânicas Flexíveis e Núcleos

- **Auditoria e Transparência**

Das atividades realizadas nesta nova estrutura destacam-se:

Elaboração do Plano de prevenção de riscos e Corrupção e Infrações Conexas (PPR), decorrente a uma imposição do Regime Geral de Prevenção da Corrupção (RGPC). Efetuaram-se diversas diligências junto de todos os serviços, para se identificarem as áreas de atividade da CCDR Alentejo, IP com risco da prática de atos de corrupção e infrações conexas e avaliar-se da probabilidade dessas ocorrências e o impacto previsível de cada situação, de forma a se tipificarem os riscos e situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas. Neste âmbito, foram complementarmente definidas as medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência dos riscos e situações identificadas, bem como o seu impacto.

Elaboração do Relatório de avaliação Anual do Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas (PPR) corresponde a um Relatório elaborado no início do ano seguinte àquele a que a execução diz respeito. Para elaboração do Relatório de Avaliação Anual foram efetuadas diligências junto dos serviços, de forma a conhecer o grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas e a sua eficácia.

O Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Prevenção de Riscos e Infrações Conexas (PPR) corresponde a um Relatório elaborado no mês de outubro do ano a que a execução respeita e reporta-se às situações que se encontram identificadas como correspondendo a situações classificadas de risco elevado ou máximo.

Elaboração de um Código de Ética e Conduta, tal como legalmente previsto, onde foram definidos princípios, valores e regras de atuação aplicáveis a dirigentes e trabalhadores, em matéria de ética profissional e identificadas as sanções disciplinares aplicáveis e das sanções criminais associadas a atos de corrupção e infrações conexas.

A implementação dos Canais de Denúncia Externa e Interna, impostos pelo RGPC, obrigou à aquisição de plataforma específica para o efeito e à respetiva formação dos utilizadores.

● **Cooperação e Dinâmicas Regionais**

A atividade desenvolvida neste âmbito centrou-se na dinamização da cooperação territorial europeia, contribuindo para a integração europeia do espaço regional e para o reforço da sua competitividade, com base em estratégias de desenvolvimento sustentável a nível regional e local.

Foi assegurada a coordenação regional no quadro dos Programas INTERREG de Cooperação Transfronteiriça Espanha-Portugal (POCTEP) 2014-2020 e 2021-2027, garantindo uma execução adequada dos objetivos estratégicos globais do programa. Este trabalho envolveu a análise e aplicação dos critérios de seleção das operações apresentadas em sede de candidatura, o acompanhamento, suporte e aconselhamento aos promotores na execução dos projetos, bem como a realização de missões de controlo e auditoria de primeiro nível sobre a execução financeira das operações. Paralelamente, foi prestado apoio às estruturas de gestão e acompanhamento, nomeadamente através da participação ativa nos comités de gestão e de acompanhamento do programa.

No que respeita às Comunidades de Trabalho, registou-se um reforço do seu papel, decorrente da celebração de novos Protocolos de Cooperação e da realização de diversas reuniões de parceria em diferentes áreas temáticas. Estas ações permitiram imprimir um novo impulso à cooperação transfronteiriça, consolidando-a como um motor fundamental para o desenvolvimento regional.

● **Comunicação e Relações-Públicas**

Foram desenvolvidas várias ações de comunicação nos mais diversos meios, com relevância para as publicidades institucionais e redes sociais e site, mostrando estes últimos uma grande dinâmica e aceitação do público em geral.

Relativamente aos eventos realizados, notou-se uma grande envolvimento desta CCDR e das demais Divisões/Unidades e POR Alentejo, pelo que os resultados positivos terão de ser sempre avaliados numa perspetiva conjunta e colaborativa.

No âmbito das competências da Divisão de Comunicação e Relações-Públicas da CCDR Alentejo, I.P., foi desenvolvido e implementado um conjunto alargado de ações estratégicas de comunicação institucional, com impacto direto na visibilidade e notoriedade desta CCDR e do PR Alentejo 2030, tanto a nível regional como nacional e europeu.

Foram concebidas e executadas diversas campanhas de comunicação institucional, assegurando a coerência da imagem pública e a promoção das principais iniciativas da CCDR Alentejo e do Alentejo 2030. Foram ainda concebidas e executadas várias campanhas de divulgação institucional no cumprimento das obrigações regulamentares de comunicação previstas no Decreto-Lei n.º 31/2023, relativas à publicitação das operações aprovadas e financiadas pelo Programa Regional Alentejo 2030, garantindo o respeito pelas normas de transparência e visibilidade impostas pelos regulamentos europeus e nacionais.

A gestão dos canais digitais — websites e redes sociais — manteve uma atividade contínua, dinâmica e orientada para a proximidade com os cidadãos, traduzindo-se num aumento de alcance, interação e reconhecimento público. Foi igualmente assegurada uma relação permanente com os órgãos de comunicação social, através da preparação e difusão constante de notas de imprensa, promovendo uma cobertura jornalística coerente e de interesse público.

No domínio da organização de eventos, coordenámos a logística, o protocolo e a comunicação de um conjunto significativo de iniciativas institucionais, nomeadamente o Comité de Acompanhamento do Alentejo 2030, a participação em Feiras de relevo regional e nacional, como a OVIBEJA, a Feira da Luz ou o Portugal Air Summit, entre outras, as Comemorações do Dia da Europa, a apresentação do PROVERE Alentejo 2030, no Crato, a Participação na Mostra dos Fundos Europeus, no Porto, ou a Apresentação do Mecanismo de Atração de Talento, entre muitos outros.

Estas ações reuniram entidades regionais, nacionais e internacionais, reforçando o papel da CCDR Alentejo como agente dinamizador do desenvolvimento territorial e da cooperação institucional.

Para o efeito foi fundamental a articulação constante desta divisão com as diferentes Unidades e Divisões da CCDR Alentejo assegurando uma comunicação integrada, coerente e colaborativa, potenciando resultados e fortalecendo a imagem da instituição.

Os resultados obtidos traduzem uma comunicação mais estruturada, transparente e próxima das comunidades, contribuindo de forma significativa para reforçar a notoriedade pública da CCDR Alentejo e do Programa Alentejo 2030, para valorizar as políticas de coesão e para consolidar a instituição como referência regional na comunicação pública e institucional.

- **No domínio dos Sistemas de Informação Geográfica**

Importa destacar o reforço da capacidade da plataforma tecnológica SIG e o incremento do recurso à sua utilização.

Neste contexto, salienta-se o prosseguimento da implementação de medidas de apoio às ações de fiscalização, com a manutenção do webservice entre a CCDR e a IGAMOT para automatização da partilha da informação referente ao PNFA e a garantia do apoio das funcionalidades do SIG na gestão da informação geográfica, quer no âmbito das atribuições correntes da CCDR Alentejo, quer em projetos por ela dinamizados.

Considera-se também relevante o prosseguimento do processo de estruturação da informação vetorial referente aos Instrumentos de Gestão do Território e a atualização e reforço da base de dados geográfica e alfanumérica, relativa à cooperação técnica e gestão contabilística/financeira das autarquias.

Considera-se, ainda, relevante, a manutenção da aplicação que permite a consulta dos estudos de Impacto Ambiental nos quais a CCDR está envolvida, quer através da sua distribuição espacial, quer através dos dados em formato tabular, igualmente relevante, a manutenção da aplicação web para acompanhamento e gestão dos procedimentos de Pós-Avaliação de Impacte Ambiental.

No âmbito do Desenvolvimento Regional, de destacar o desenvolvimento/manutenção de aplicações relativas aos Indicadores de Desenvolvimento Regional e aos Investimentos do Plano de Recuperação e Resiliência para o Alentejo.

Complementarmente a todo o processo de estruturação do SIG, é de grande importância a proposta para a construção de uma Infraestrutura de Dados Espaciais da Região Alentejo (IDEA) que reúna um conjunto de informação geográfica e que a disponibilize a toda a região, tornando a CCDR Alentejo, I.P., como um Centro Regional de Dados do Alentejo.

Como referência final, salienta-se ainda a realização de duas ações de formação em SIG para a APA, I.P.

- **Núcleo de Apoio ao Conselho Diretivo e à Conferência de Serviços**

Sem prejuízo das funções cometidas ao NACDCS não se esgotarem, em absoluto, na organização e funcionamento da Conferência de Serviços, destaca-se este órgão, atento ser o único previsto no Plano de Atividades da CCDR Alentejo I.P., pela criação de mecanismos de simplificação e agilização processual nos vários tipos de processo, designadamente através da revisão de intervenções processuais e da modificação de procedimentos e práticas processuais que não resultem da lei, mas que signifiquem mais burocratização da tramitação processual, bem como a criação de condições legais ou outras para otimizar a gestão processual:

Informação sobre a tramitação processual/ estado do processo em causa;

Assegurar que as deliberações dirigidas a particulares utilizem sempre linguagem clara e facilmente perceptível por todos os cidadãos.

Em 2024, à falta de regulamentação sobre a tramitação deste órgão foram efetuadas reuniões internas e externas, tendo sido possível fixar com as restantes CCDR os processos sujeitos à Conferência de Serviços, na sua modalidade interna (trabalho moroso atento os conceitos indeterminados previstos na lei).

- **Conselho Diretivo** apoio na organização e funcionamento das reuniões - acautelando os atos preparatórios das reuniões (quinzenais) – convocatória, informação e documentação de suporte relevantes, e os atos posteriores à realização das mesmas - elaboração das atas e certidões das deliberações, via filedoc, elaboração das alterações ao Regulamento de funcionamento interno do Conselho Diretivo. Consultas escritas, e demais correspondência interna e externa.
- **Conselho Regional** - apoio na organização e funcionamento das reuniões - acautelando os atos preparatórios das reuniões (semestrais) – agendamento, convocatória, guião, confirmações de presenças (quórum), informação e documentação de suporte relevantes, e os atos posteriores à realização das mesmas - elaboração das atas e demais correspondência interna e externa.
- **Conselho de Coordenação Intersectorial** - apoio na organização e funcionamento das reuniões - acautelando os atos preparatórios das reuniões (trimestrais) – agendamento, confirmações de presenças (quórum), convocatória, guião, informação e documentação de suporte relevantes, e os atos posteriores à realização das mesmas - elaboração das atas, elaboração do Regulamento de funcionamento interno do Conselho de Coordenação Intersectorial, e demais correspondência interna e externa.
- Apoio na tramitação de procedimentos concursais de recrutamento e seleção para provimento do cargo de direção intermédia de 1.º/2.º grau.

● **Divisão de Informação e Recursos Tecnológicos**

A integração dos serviços da ex-DRAPAL, ex-DRCA e ex-DGT marcaram o ano de 2024 nas CCDR, nomeadamente na CCDR Alentejo, pela necessidade de passar a gerir realidades diversas, com diferentes soluções implementadas, em diferentes fases de desenvolvimento, quer ao nível das infraestruturas, quer no que diz respeito ao modo de funcionamento e às ferramentas utilizadas em cada um dos organismos.

Atualização Intranet; Pedidos de férias, Pedidos de justificação de Faltas; Pedidos de Justificação de ausências; Gestão de eventos; Atualização gestão viaturas; Gestão da Comunicação Interna.

Encontrando-se cada um dos organismos a funcionar de forma isolada, o grande desafio era garantir, numa primeira fase, que se conseguia efetuar uma integração do ponto de vista tecnológico que possibilitasse o acesso comum à mesma informação, através das mesmas ferramentas de suporte ao desempenho da atividade da CCDR Alentejo.

Para tal, foi garantida a interoperabilidade entre as diferentes redes informáticas de cada um dos organismos, através da criação de uma VPN.IP MPLS, possibilitando assim a interligação dos sites centrais dos diferentes organismos.

Desta forma, conseguiu-se alcançar, do ponto de vista tecnológico, o normal funcionamento da CCDR Alentejo, apesar de ainda haver um longo caminho a percorrer, nomeadamente ao nível dos sistemas de informação, da necessidade de desmaterializar e de desencadear uma reengenharia de processos que possibilitem a adoção de um portal de serviços, numa filosofia de balcão único, para a relação da CCDR Alentejo com os cidadãos e empresas.

As questões da ciber segurança e da informação também foram áreas marcantes, tendo em conta as ameaças, cada vez em maior número e cada vez mais sofisticadas, que nos obrigam a um especial cuidado.

1.4 Unidades Orgânicas Desconcentradas

● Serviços Sub-regionais

No âmbito da intervenção no campo do Ordenamento do Território foram concretizados todos os procedimentos resultantes das competências atribuídas à designadamente nos termos do RJREN (Informações de caso, realização de Conferências Procedimentais e emissões de Comunicações Únicas), do RJUE (emissão de D.G.A. e, sempre que necessário, realização de Conferências Decisórias), elaboração de pareceres de diversa natureza (PGF, centrais de produção de energia e outros). Processou-se igualmente a participação no acompanhamento dos procedimentos relativos a IGT propostos pelas autarquias na PCGT e suscitados pela DSOT. Foram igualmente realizadas ações de fiscalização no âmbito do PNFA, bem como, o tratamento de várias denúncias.

Na fiscalização, foi cumprido o PNFA2024, as verificações de processos REN e Rede Natura2000.

Na área do ambiente, o SSL tem a seu cargo a operação da rede fixa de monitorização da qualidade do ar e também da estação móvel. O ano de 2024 voltou a repetir as dificuldades sentidas em anos anteriores e mais uma vez não foi possível garantir a eficiência definida, nomeadamente na rede fixa. As avarias dos analisadores continuam a ser uma questão problemática com as paragens mais ou menos longas dependendo da gravidade das anomalias e também, por vezes, da demora na entrega de peças de substituição por parte dos fornecedores.

1.5 Programa Regional do Alentejo 2030

O ano de 2024 foi um ano extremamente exigente para a Autoridade de Gestão. O encerramento do Programa Operacional ALT2020 implicou um enorme esforço coletivo de todas as equipas assegurando, contudo, que a totalidade dos recursos afetos à região foram absorvidos, contribuindo deste modo e de forma determinante para o desenvolvimento do Alentejo e para o reforço da coesão territorial.

Paralelamente foi necessário também colocar o enfoque na aceleração da implementação Programa Regional ALT2030 o que permitiu lançar, até final do ano, 92 avisos de concurso permitindo, deste modo, aprovar 145 operações às quais correspondem mais de 100 milhões de euros.

Relativamente aos resultados atingidos assume particular destaque a taxa de execução de mais de 100% do Programa Operacional ALT2020 e de quase 10% de compromisso do Programa Regional ALT2030.

2| Quadro De Avaliação e Responsabilização (QUAR)

Os pilares que sustentam o desempenho da CCDR Alentejo, I.P. encontram-se definidos em seis objetivos estratégicos, que delimitam e consolidam as linhas de ação prioritárias a prosseguir no cumprimento da sua missão e das atribuições que lhe foram conferidas.

Destes seis objetivos estratégicos, cinco têm reflexo direto no QUAR 2024.

Para a concretização desses cinco objetivos, foram identificados sete objetivos operacionais, enquadrados nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade, os quais orientam os princípios de construção e avaliação do QUAR.

O desempenho relativo a estes objetivos operacionais foi avaliado com base nos resultados obtidos em oito indicadores selecionados para o efeito, conforme ilustrado no quadro seguinte.

Durante o ano de 2024, o QUAR foi objeto de duas ações de monitorização, com apuramento de resultados a 30 de outubro e a 31 de dezembro.

2.1 Análise de Resultados QUAR 2024

Figura 1-Resumo QUAR 2024

Objetivos Estratégicos em QUAR	Objetivo Operacional em QUAR	Indicador QUAR
OE1 – Dinamizar as políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, ordenamento do território, conservação da natureza, agricultura e pescas.	OP 1.6 Promover a salvaguarda e a valorização do património cultural e dinamizar a ação cultural	IND n.º 2 - Taxa de pareceres emitidos dentro do prazo sobre projetos e obras públicas ou privadas a realizar em zonas de proteção ou de imóveis classificados ou em vias de classificação IND n.º 3 - Taxa de realização de ações de fiscalização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos
	OP 2.1 Gerir o Programa Regional do Alentejo OP 2.2 Participar eficazmente na gestão de outros instrumentos de financiamento comunitário ou nacional a que a região tenha acesso	IND n.º 1 - Cumprimento do Plano Anual de Avisos IND n.º 4 - Taxa de análise de pedidos pagamento (PP)PDR2020
OE3 – 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	OP 3.1 Assegurar a implementação regional dos instrumentos de gestão territorial	IND n.º 5 - Percentagem de processos com análise e decisão concluída do conjunto de processos devidamente instruídos e formalizados junto da Entidade Regional da Reserva Agrícola Nacional
	OP 3.2 Contribuir para a melhoria da qualidade ambiental na região	IND n.º 6- Taxa de ações realizadas no âmbito do PNFA
OE4 – Promover a cooperação e o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	OP 4.2 Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	IND n.º 7- Taxa de resposta à solicitação de pareceres e informações de órgãos da administração local
OE6 – Melhorar o desempenho organizacional e o seu reconhecimento junto dos stakeholders externos.	OP 6.1 Reforçar a aproximação da CCDR Alentejo, I.P. e da Autoridade de Gestão do Alentejo 2030 à comunidade.	IND n.º 8 - Índice de satisfação dos stakeholders externos

Figura 2-Resultados QUAR 2024

Objetivos Operacionais (OP)												
EFICÁCIA											Ponderação:	50%
OE2	OP 2.1 Gerir o Programa Regional do Alentejo. (RELEVANTE)										Peso:	30%
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.1	Cumprimento do Plano Anual de Avisos	n.a	n.a	Resultado 67	80	10	110	100%	94	112%	Superou	12%
Grau de Realização do OP 2.1											112%	
OE1	OP1.6 Promover a Salvaguarda e a Valorização do Património Cultural e dinamizar a Ação Cultural. (RELEVANTE)										Peso:	30%
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.2	Taxa de realização de pareceres emitidos dentro do prazo sobre projetos e obras públicas ou privadas a realizar em zonas de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação	n.a	n.a	95	80	2	85	50%	95	175%	Superou	75%
Ind.3	Taxa de realização de ações de fiscalização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos	n.a	n.a	95	80	2	85	50%	95	175%	Superou	75%
Grau de Realização do OP1.6											175%	
OE2	OP2.2 Participar Eficazmente na gestão de outros instrumentos de financiamento comunitário ou nacional a que a região tenha acesso										Peso:	20%
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.4	Taxa de análise de pedidos de Pagamento (PP) PDR2020	n.a	n.a	94	85	5	100	100%	100	125%	Superou	25%
Grau de Realização do OP2.2											125%	

OE3 OP3.1 Assegurar a implementação regional dos instrumentos de gestão territorial											Peso:	20%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.5	Percentagem de processos com análise e decisão concluída do conjunto de processos devidamente instruídos e formalizados junto da Entidade Regional da Reserva Agrícola Nacional	n.a	n.a	87	70	5	85	100%	91	135%	Superou	35%
Grau de Realização do OP3.1												135%

EFICIÊNCIA

Ponderação: 35%

OE3 OP3.2 Contribuir para a maioria da qualidade ambiental da Região. (RELEVANTE)											Peso:	50%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.6	Taxa de ações realizadas no âmbito do Plano Nacional de Fiscalização e Inspeção Ambiental 2024	n.a	n.a	80	90	5	100	100%	100	125%	Superou	25%
Grau de Realização do OP3.2												125%

OE4 OP4.2 Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações											Peso:	50%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.7	Taxa de resposta à solicitação de pareceres e informações de órgãos da administração local	n.a	n.a	75	71	9	100	100%	93	119%	Superou	19%
Grau de Realização do OP4.2												10%

QUALIDADE

Ponderação: 15%

OP 6.1 Reforçar a aproximação da CCDR Alentejo, I.P e da Autoridade de Gestão do Alentejo 2030 à comunidade											Peso:	100%
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.8	Índice de satisfação dos stakeholders externos*	n.a	n.a	Não se efetua Monitorização intercalar,	3.8	0.5	5.00	100%	4	100%	Atingiu	0%
Grau de Realização OP 6.1												100%

Figura 3- Avaliação Final do QUAR 2024

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR			
Avaliação de acordo com os requisitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito	Eficácia Ponderação: 50%	Qualidade Ponderação: 15%
	Quantitativa	127%	
	Qualitativa	Desempenho BOM	

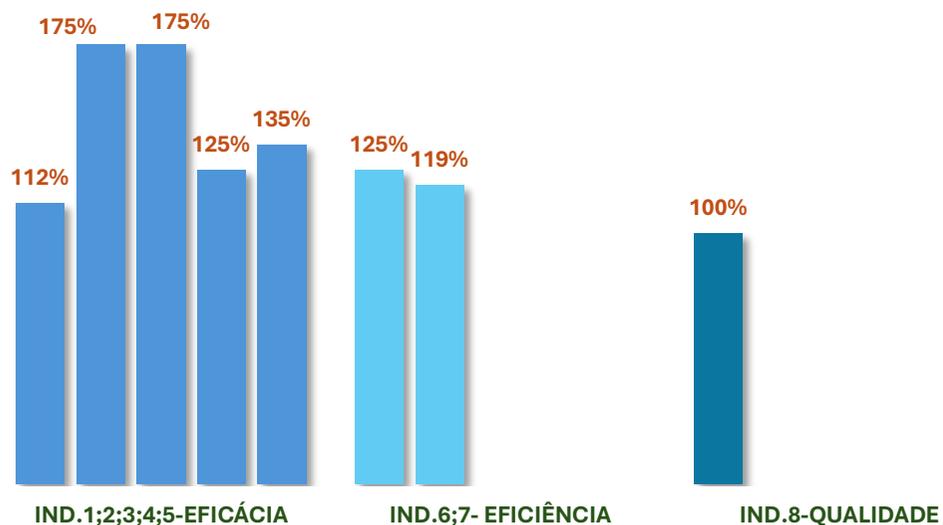
Grau de realização Parâmetros e Objetivos							
Objetivos Operacionais	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Grau de realização do objetivo	Grau de realização do objetivo (ponderado)	Classificação	OBJETIVOS MAIS RELEVANTES (nº 1 do art. 18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)
EFICÁCIA	69,1%						
OP 2.1 Gerir o Programa Regional do Alentejo	50%	30,0%	15%	112%	16,8%	Superou	RELEVANTE
OP1.6 Promover a Salvaguarda e a Valorização do Património Cultural e dinamizar a Ação Cultural		30,0%	15%	175,0%	26,3%	Superou	RELEVANTE
OP2.2 Participar Eficazmente na gestão de outros instrumentos de financiamento comunitário ou nacional a que a região tenha acesso		20,0%	10%	125,0%	12,5%	Superou	
OP3.1 Assegurar a implementação regional dos instrumentos de gestão territorial		20,0%	10%	135,0%	13,5%	Superou	
EFICIÊNCIA	42,7%						
OP3.2 Contribuir para a maioria da qualidade ambiental da Região	35%	50,0%	17,5%	125,0%	21,9%	Superou	RELEVANTE
OP4.2 Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações		50,0%	17,5%	119,0%	20,8%	Superou	
QUALIDADE	15,0%						
OP46.1 Índice de Satisfação dos stakeholders externos	15%	100%	15,0%	100,0%	100,0%	Atingiu	RELEVANTE
Total	100%	Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes					62,5%

Resultados Globais do QUAR

A taxa de realização do QUAR 2024 é bastante positiva no desempenho da CCDR Alentejo, I.P., pelo que a conjugação deste nível de desempenho com os demais critérios qualitativos de aferição do desempenho das organizações, permite legitimar uma avaliação final 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 todos os objetivos operacionais foram superados e um atingido cujo indicador não foi superado, mas ainda assim foi atingido.

Figura 4 - Resultados por Indicador- Taxa de Realização

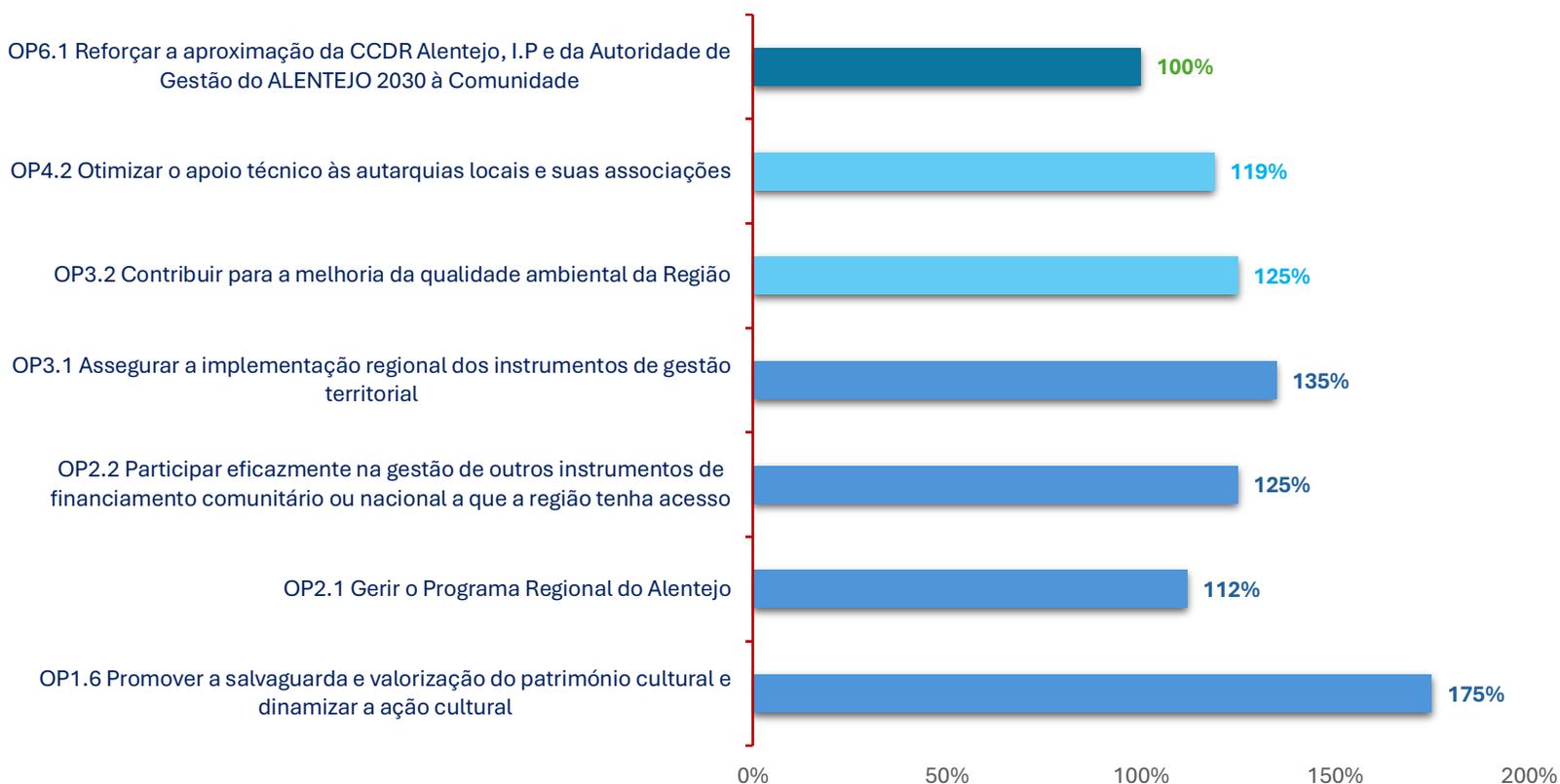


Avaliação por parâmetros (QUAR):

	Planeado	Resultado	Avaliação Final
Eficácia	50%	69,1	126,8=127
Eficiência	35%	42,7	
Qualidade	15%	15%	

Todos os objetivos operacionais integrados no QUAR de 2024 tiveram um desempenho positivo, sendo que 86 % superaram as metas estabelecidas.

Figura 5 - Objetivos Operacionais em QUAR - Taxa de Realização



No Anexo I apresenta-se o documento de consolidação do QUAR de 2024 completo

3| Análise da Afetação dos Recursos

3.1 Recursos Financeiros

A execução orçamental de 2024 (Funcionamento e projetos) registou uma despesa total de cerca de vinte cinco milhões de euros, seiscentos e vinte sete mil duzentos e sessenta e nove euros apresentados um desvio, face ao inicialmente orçamentado e reforço, superior a trinta e cinco milhões de euros.

Figura 6 - Execução Orçamental 2024

RECURSOS FINANCEIROS 2024	PLANEADOS	REFORÇO	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	6 614 853	12 168 017	16 351 805	- 2 431 065
Despesas com Pessoal	5 238 054	9 926 439	14 569 597	- 594 896
Aquisição de Bens e Serviços	1 273 299	2 106 567	1 548 600	- 1 831 266
Subsídios e Outras Despesas Correntes	103 500	135 011	233 607	- 4 904
PIDDAC	5 499 613	- 200 000	3 506 565	- 1 793 048
Outros valores - PRR	26 285 181	10 520 661	5 768 899	- 31 036 943
Total (OF + PIDDAC + Outros)	38 399 647	22 488 678	25 627 269	- 35 261 056

Figura 7-Evolução da execução orçamental entre 2022 e 2024-Receita

RECEITA	2022	2023	2024
1) Orçamento de Funcionamento	4 322 051	5 309 186	16 451 189
Receita Geral do orçamento de Estado	2 861 734	3 003 012	11 981 352
Receitas Comunitárias	167	142 737	451 331
Receitas Próprias	1 460 150	2 163 437	3 016 878
Outras fontes de financiamento	-	-	1 001 628
2) Orçamento de Investimento (Projetos)	7 970 962	8 747 754	13 982 446
Receita Geral do orçamento de Estado	91 256	153 792	476 230
Receitas Comunitárias	3 905 271	4 960 778	3 083 481
Outras fontes de financiamento - PRR	3 974 435	3 633 184	10 422 735
Total GERAL	12 293 013	14 056 939	30 433 635

Figura 8- Evolução da execução orçamental entre 2022 e 2024-Despesa

DESPESA	2022	2023	2024
1) Orçamento de Funcionamento	4 184 353	5 340 778	16 351 805
Despesas com pessoal	3 867 218	4 918 380	14 569 597
Aquisição de bens e serviços	252 967	410 955	1 548 600
Outras despesas	64 168	11 443	233 607
2) Orçamento de Investimento (Projetos+ PRR)	7 797 385	4 690 629	9 275 465
Despesas com pessoal	2 634 742	2 613 891	2 756 953
Aquisição de bens e serviços	1 188 209	1 602 222	895 440
Outras despesas	3 974 435	474 516	5 623 073
Total GERAL	11 981 739	10 031 407	25 627 269

3.2 Recursos Materiais

Instalações

A estrutura organizacional da CCDR Alentejo, I.P. para além dos serviços em Évora, da Sede, da Quinta da Malagueira e da Casa Nobre de Burgos e de Reguengos de Monsaraz, contempla serviços desconcentrados no Alto Alentejo em Portalegre, Ponte Sor e Elvas, no Baixo Alentejo em Beja, Aljustrel, Moura e Serpa e no Alentejo Litoral em Alcácer do Sal, Odemira e Santiago do Cacém.

As instalações da sede da CCDRA Alentejo, I.P., com uma área bruta total de 8.800 m², acolhem 196 colaboradores, 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, mediante celebração de protocolos ou aplicação do princípio da onerosidade.

O serviço Sub-Regional de Beja, por motivos de se encontrar a funcionar num Edifício em estado de conservação bastante preocupante, em 2024 passou para o Edifício do Mercado Municipal de Beja tendo sido celebrado novo contrato de arrendamento.

Património Imobiliário Afeto à CCDR Alentejo I.P.

Figura 9 - Património Afeto à CCDR Alentejo, I.P (Instalações dos Serviços da CCDR Alentejo I.P.)

DESCRIÇÃO	MORADA	CONCELHO	DISTRITO	PROPRIEDADE	OCUPAÇÃO	AREA BRUTA OCUPADA (Edificado) (m2)
CCDRA - Serviços área da Agricultura	Rua Álvares Cabral, nº 7 e 8 - Reguengos de Monsaraz	Reguengos de Monsaraz	Évora	Estado	Serviços CCDRA	4395.C. 132S.D. Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Sede do Serviço Sub-Regional de Portalegre - Ponte Sôr	Rua Luis de Camões, 56 - Ponte Sôr	Ponte de Sôr	Portalegre	Estado	Serviços CCDRA	220,5 S.C. 388 S.D. Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Sede do Serviço Sub-Regional de Portalegre - Elvas	Rua do Tabolado, 25 e 25 A 7350-171	Elvas	Portalegre	Estado	Serviços CCDRA	380 S.C. 400S.D. Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Núcleo de Agricultura e Pescas - Beja	Rua de S. Sebastião 7800-298	Beja	Beja	Estado	Serviços CCDRA	901m2 C Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Serviços área da Agricultura	Quinta da Malagueira - Av.º Eng.º Eduardo Arantes Oliveira	Évora	Évora	Estado	Serviços CCDRA	2.086 m2 S .C Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Serviços área da Agricultura	Quinta da Malagueira - Av.º Eng.º Eduardo Arantes Oliveira	Évora	Évora	Estado	Serviços CCDRA	6,1250 ha Caderneta Pred. Rustica
CCDRA - Núcleo de Agricultura e Pescas - Aljustrel	R. de Santa Bárbara - Aljustrel	Aljustrel	Beja	Estado	Serviços CCDRA	930S.C. 2270S.D. Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Serviço Sub-Regional Alentejo Litoral - Alcácer do Sal	Estrada Nacional 5	Alcacer do Sal	Setubal	Particular	Serviços CCDRA	250m ²
CCDRA - Serviço Sub-Regional Alentejo Litoral - Odemira	Rua Eng.º Arantes e Oliveira, Nº 1 - Apartado143	Odemira	Beja	Particular	Serviços CCDRA	195m ²
CCDRA - Edifício Sede	Av.º Eng.º Arantes Oliveira, 193	Évora	Évora	CCDRA	Serviços CCDRA	9.867m ²
CCDRA - Sede do Serviço Sub-Regional de Beja	Mercado Municipal	Beja	Beja	Particular	Serviços CCDRA	2022m ²
CCDRA - Sede do Serviço Sub-Regional de Portalegre	Av.º Pio XII, Lote 8 - 3.º Esq.	Portalegre	Portalegre	Particular	Serviços CCDRA	130m ²
CCDRA - Sede do Serviço Sub-Regional de Portalegre	Av.º Pio XII, Lote 8 - 3.º Dto.	Portalegre	Portalegre	Particular	Serviços CCDRA	130m ²
CCDRA - Unidade de Cultura - Casa Nobre da Rua de Burgos	Rua de Burgos, 5 7005-863	Évora	Évora	Estado	Serviços CCDRA	2.207 m ²
CCDRA - Divisão Ordenamento do Território	Av. Vasco da Gama, 5	Beja	Beja	Estado	Serviços CCDRA	480 m2
CCDRA - Sede do Serviço Sub-Regional de Portalegre	Rua de Oliveçna	Portalegre	Portalegre	IFAP	Serviços CCDRA	650m ²
CCDRA - Serviço Sub-Regional Alentejo Litoral - Santiago do Cacém	Rua do Mercado	Santiago do Cacém	Setubal	IFAP	Serviços CCDRA	200m ²
CCDRA - Núcleo de Agricultura e Pescas - Moura	Rua Serpa Pinto	Moura	Beja	Estado - ICNF	Serviços CCDRA	61m ²
Edifício	Herdade da Abóbada - Vila Nova de S. Bento	Serpa	Beja	Estado	Serviços CCDRA	3.235m ² /S.C. Caderneta Pred. Urbana
CCDRA - Serviço Sub-Regional Alentejo Litoral - Sto. André	Edifício Coletiva A6- 1º Andar	Santiago do Cacém	Setubal	Estado	Serviços CCDRA	262m ²

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, I.P., 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.

A CCDR Alentejo I.P dispõe ainda de outro património imobiliário que estava afeto à Direção Geral do Território em Beja, de património imobiliário que estava afeto à extinta Direção Regional de Agricultura do Alentejo e de património imobiliário que estava afeto à extinta Direção Regional de Agricultura.

Equipamentos Informáticos

A integração dos serviços da ex-DRAPAL, ex-DRCA e ex-DGT marcaram o ano de 2024 nas CCDR, nomeadamente na CCDR Alentejo, pela necessidade de passar a gerir realidades diversas, com diferentes soluções implementadas, em diferentes fases de desenvolvimento, quer ao nível das infraestruturas, quer no que diz respeito ao modo de funcionamento e às ferramentas utilizadas em cada um dos organismos.

Encontrando-se cada um dos organismos a funcionar de forma isolada, o grande desafio era garantir, numa primeira fase, que se conseguia efetuar uma integração do ponto de vista tecnológico que possibilitasse o acesso comum à mesma informação, através das mesmas ferramentas de suporte ao desempenho da atividade da CCDR Alentejo.

Para tal, foi garantida a interoperabilidade entre as diferentes redes informáticas de cada um dos organismos, através da criação de uma VPN.IP MPLS, possibilitando assim a interligação dos sites centrais dos diferentes organismos.

Desta forma, conseguiu-se alcançar, do ponto de vista tecnológico, o normal funcionamento da CCDR Alentejo, apesar de ainda haver um longo caminho a percorrer, nomeadamente ao nível dos sistemas de informação, da necessidade de desmaterializar e de desencadear uma reengenharia de processos que possibilitem a adoção de um portal de serviços, numa filosofia de balcão único, para a relação da CCDR Alentejo com os cidadãos e empresas.

As questões da ciber segurança e da informação também foram áreas marcantes, tendo em conta as ameaças, cada vez em maior número e cada vez mais sofisticadas, que nos obrigam a um especial cuidado.

Frota Automóvel

Em 2024, a frota automóvel da CCDR Alentejo, I.P. é composta por 149 veículos, número que reflete a integração dos novos serviços. A distribuição da frota, de acordo com a sua proveniência, é a seguinte:

- Aquisição: 119
- Aluguer operacional (AOV): 12
- Comodato: 8
- Rent-a-car: 10

No âmbito da renovação e modernização da frota, foram submetidos à eSPap três processos de aquisição na modalidade de aluguer operacional (AOV), correspondentes a 14 viaturas por um período de 48 meses.

Enquanto decorre este processo, foi necessário recorrer temporariamente à modalidade de rent-a-car, com 10 viaturas alugadas por períodos superiores a 60 dias, de forma a assegurar as deslocações dos técnicos nas diversas áreas de intervenção.

Relativamente às viaturas adquiridas, importa referir que apenas 4 têm menos de 8 anos, enquanto as restantes apresentam mais de 20 anos, evidenciando um acentuado desgaste devido à idade e à elevada quilometragem. Atualmente, 53 veículos encontram-se inoperacionais.

A frota inclui ainda 3 viaturas elétricas, o que constitui uma mais-valia na gestão diária das deslocações em serviço, contribuindo para a redução do impacto ambiental e dos custos de consumo e manutenção, reforçando assim o compromisso da CCDR Alentejo, I.P. com a sustentabilidade e a eficiência energética.

3.3 Recursos Humanos

O ano de 2024 foi marcado por uma alteração profunda na estrutura de recursos humanos da CCDR Alentejo, I.P., que contava, em 31 de dezembro de 2024, com 447 efetivos, em contraponto aos 202 efetivos que registava no final de 2023.

Efetivamente, entre 01-01-2024 e 01-03-2024, no âmbito do processo de reestruturação de serviços despoletado pelo Decreto-Lei n.º 36/2023, de 16 de maio, foram integrados os seguintes trabalhadores:

Serviço de Origem	N.º Efetivos	Obs:
Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo	237	Aviso n.º 25336-E/2023, de 29/12
Direção Regional de Cultura Alentejo	52	
Direção Geral do Território	5	
Direção Geral do Estabelecimentos Escolares	6	Aviso n.º 2566-A/2024, de 31/01
Instituto de Conservação da Natureza e das Florestas, I.P.	2	
TOTAL	302	

Esta reestruturação representou um acréscimo imediato no início do ano de 150% na estrutura de efetivos da CCDR Alentejo, I.P., e após as movimentações de entradas e saídas de trabalhadores ao longo do ano, estabilizou num incremento final de 121% entre 2023 e 2024.

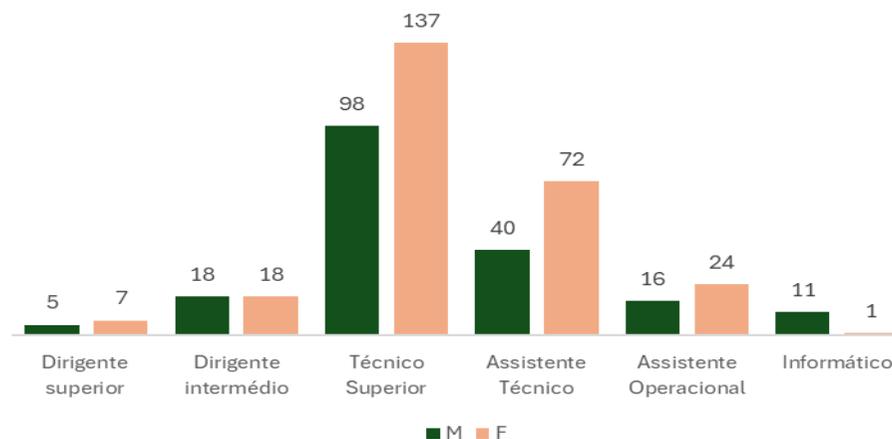
A distribuição do total de efetivos a 31/12/2024 por género era a seguinte:



No universo de efetivos da CCDR Alentejo, I.P., está integrada a Estrutura de Missão do Programa Regional Alentejo 2030, que contava em dezembro de 2024 com 52 efetivos, pelo que a repartição entre ambas as estruturas orgânicas é a seguinte:

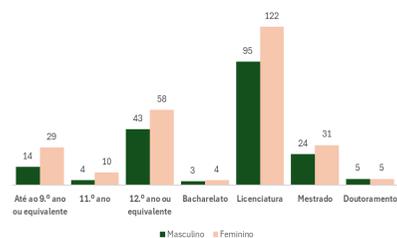


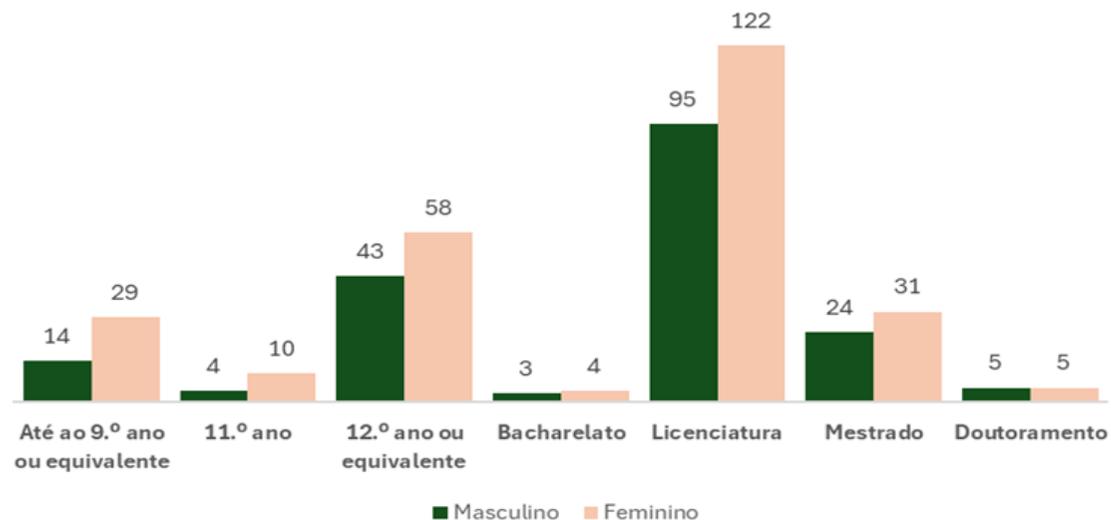
Ao nível da distribuição por grupos profissionais, salienta-se a predominância dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior, que representavam cerca de 53% dos efetivos globais da CCDR Alentejo, I.P. em 31/12/2024.



Em regra, a distribuição dos efetivos por carreira e por género é equilibrada em todas as carreiras, sendo essa tendência evidente sobretudo nos cargos dirigentes. O maior desequilíbrio entre ambos o género reside no grupo de pessoal de informática onde são predominantes os efetivos do género masculino.

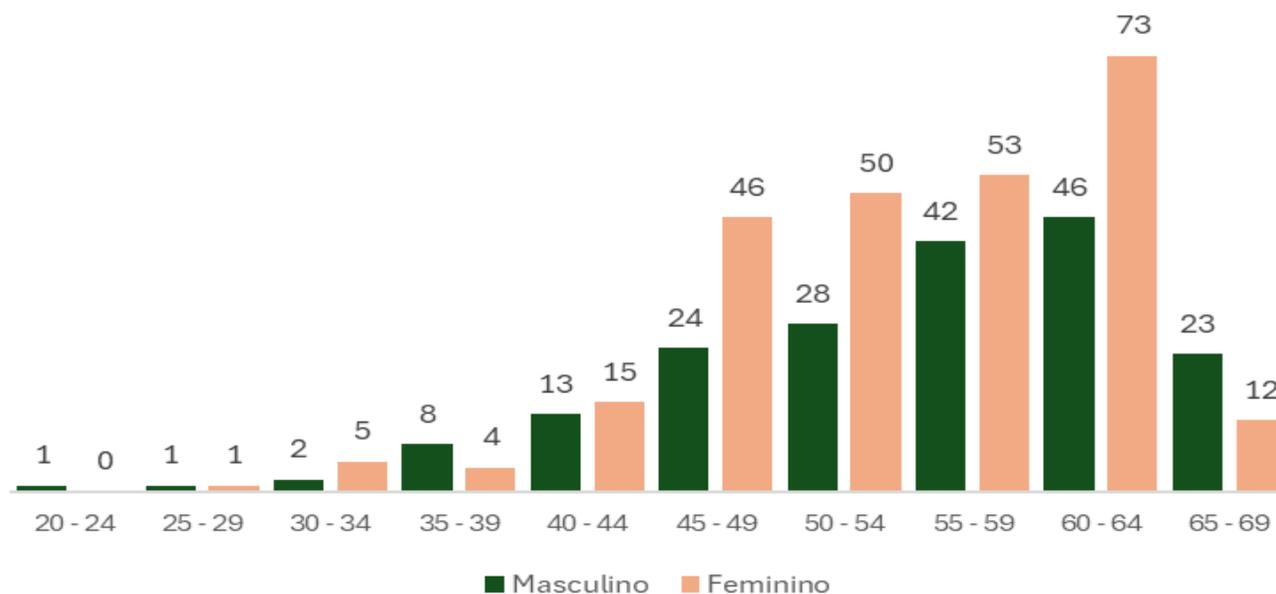
O índice de tecnicidade da CCDRA, I.P. é de 65% valor que é consentâneo o nível habilitacional predominante na organização, de nível superior, incluindo, licenciatura, mestrado e doutoramento.





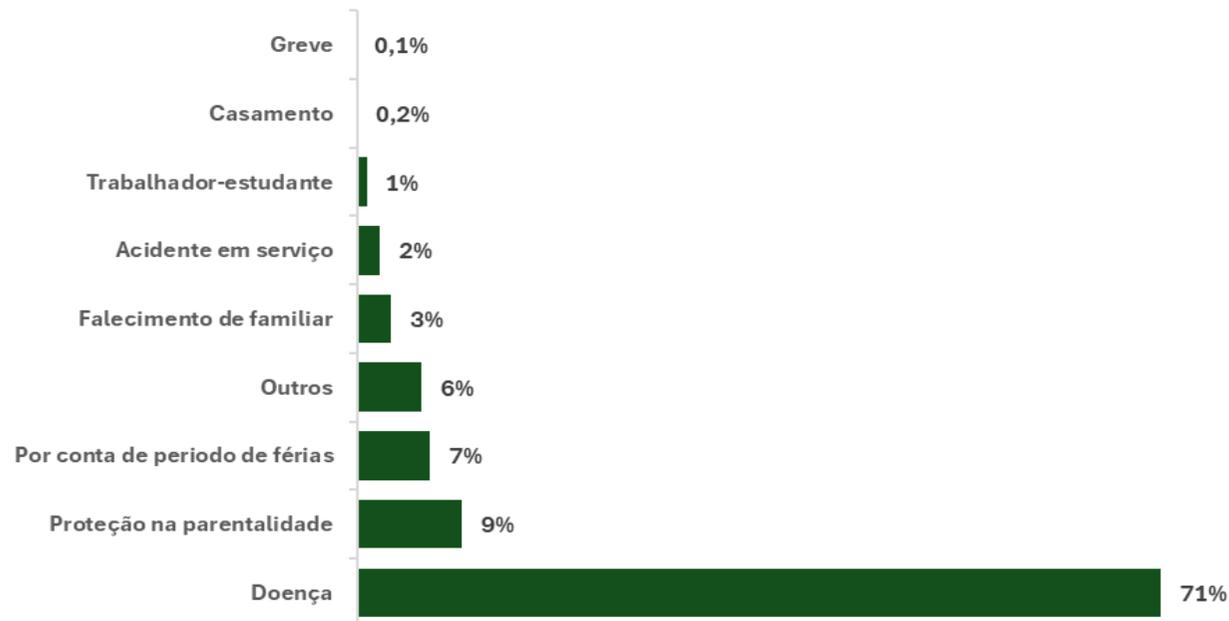
Os trabalhadores com graus de escolaridade mais baixos, e inferiores ao 12º ano (nível de escolaridade obrigatória) representam cerca de 13%, valor que se perspetiva com tendência decrescente, à medida que estes trabalhadores se vão aposentando, na medida em que são também estes trabalhadores que integram a faixa etária mais envelhecida.

Na análise à estrutura etária, o escalão com maior representatividade é o que compreende os colaboradores entre os 60-64 anos, com 119 efetivos (27% do total), seguido do escalão 55-59 anos com 95 efetivos (21% do total). A idade média dos colaboradores, a 31 de dezembro, era de 53,5 anos de idade o que demonstra uma estrutura de recursos humanos envelhecida.



Este progressivo envelhecimento aliado à incapacidade de integrar novos trabalhadores jovens condiciona fortemente a capacidade de resposta da organização aos desafios que lhe são colocados, não só estritamente quanto ao cumprimento das suas competências, mas também, de forma mais abrangente à sua adaptabilidade a novos desafios tecnológicos e a novos métodos de trabalho.

Estas questões, relacionadas com as elevadas taxas de envelhecimento e a antiguidade estão entre as que causam mais desafios ao nível da gestão dos recursos humanos da organização, e para além de condicionarem a capacidade de resposta adequada aos atuais padrões de exigência profissional, têm ainda outro tipo de impactos, designadamente no absentismo por motivo de doença, como se constata no gráfico seguinte:



A doença foi responsável por 5955 dias de falta ao trabalho em 2024, o que representa cerca de 71% do total anual de faltas registadas, e em termos médios, corresponde a 13 dias de faltas por trabalhador.

Formação Profissional

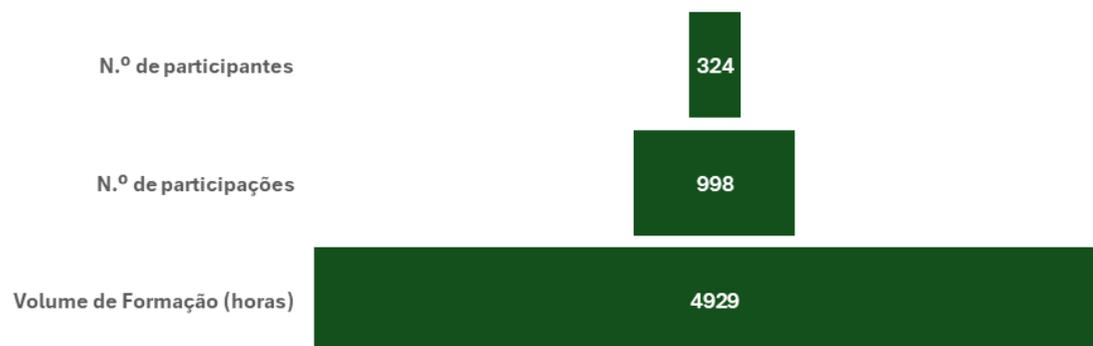
Os múltiplos desafios decorrentes da reestruturação da CCDR Alentejo, I.P. em 2024, condicionaram também a capacidade de implementar o Plano de Formação Profissional, que foi elaborado ainda em 2023, sem tomar em consideração o processo de integração dos trabalhadores dos organismos extintos.

A premência de qualificação e capacitação dos 302 trabalhadores integrados, determinou que fosse dedicada especial atenção a diversas ações não previstas no Plano de Formação aprovado, mas que foram consideradas absolutamente necessárias, como forma de suporte à integração dos novos trabalhadores nas normas e procedimentos da organização.

Neste contexto, apenas se realizaram 4 das 21 ações inicialmente previstas no Plano de Formação aprovado para 2024 representando uma taxa de realização do Plano de 19%.

No entanto, e como acima referido, a atividade formativa estendeu-se muito para além do planeado, tendo sido assegurada a participação em pelo menos uma ação de formação a cerca de 72% do total de efetivos.

Os principais indicadores de formação realizada em 2024 são os seguintes:



As participações dos trabalhadores e dirigentes da CCDR Alentejo, I.P. em formação reportam-se a ações realizadas interna e externamente, quer em regime presencial, quer recorrendo a suportes digitais, de forma remota (e-learning/on-line). O recurso ao regime de formação on-line foi amplamente utilizado, na medida em que apresenta claras vantagens ao promover uma maior acessibilidade à formação por parte dos trabalhadores, independentemente do seu local de trabalho, tendo em conta a grande dispersão geográfica dos locais de trabalho atualmente existentes na CCDR Alentejo, I.P.

Em termos globais, foram realizadas 4929 horas de formação/capacitação em 2024, o que representa um volume médio de cerca de 5 horas por cada participação (aproximadamente um dia de formação) e de 15 horas/ano de formação por cada trabalhador que participou em sessões de formação.

Desta forma, apesar de não terem sido realizadas todas as ações previstas no Plano de Formação, foi possível proporcionar a participação em ações formativas e de capacitação com relevante interesse para o desempenho dos trabalhadores e para a missão da CCDR Alentejo, que efetuou um investimento de 16.545 euros em formação no ano de 2024.

4| Plano de Atividades

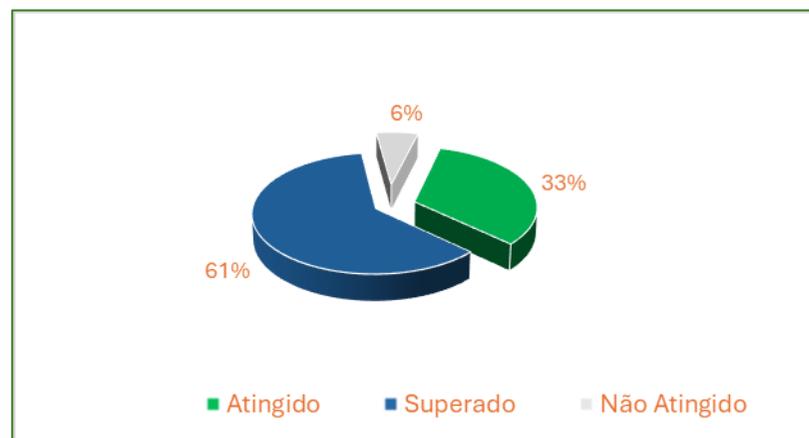
4.1 Execução Global do Plano de Atividades

O desempenho médio global da CCDR Alentejo, I.P. em 2024, 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 114%, resultado que se considera 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 (127%) e com 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 2024, foram fruto da execução de cerca de 94 % das atividades planeadas, sendo que do total de 124 atividades previstas, 8 não foram atingidas, por fatores que seguidamente serão evidenciados. A avaliação do desempenho destas atividades tem por base uma matriz de cerca 202 indicadores, cujo desempenho global em síntese é o seguinte:

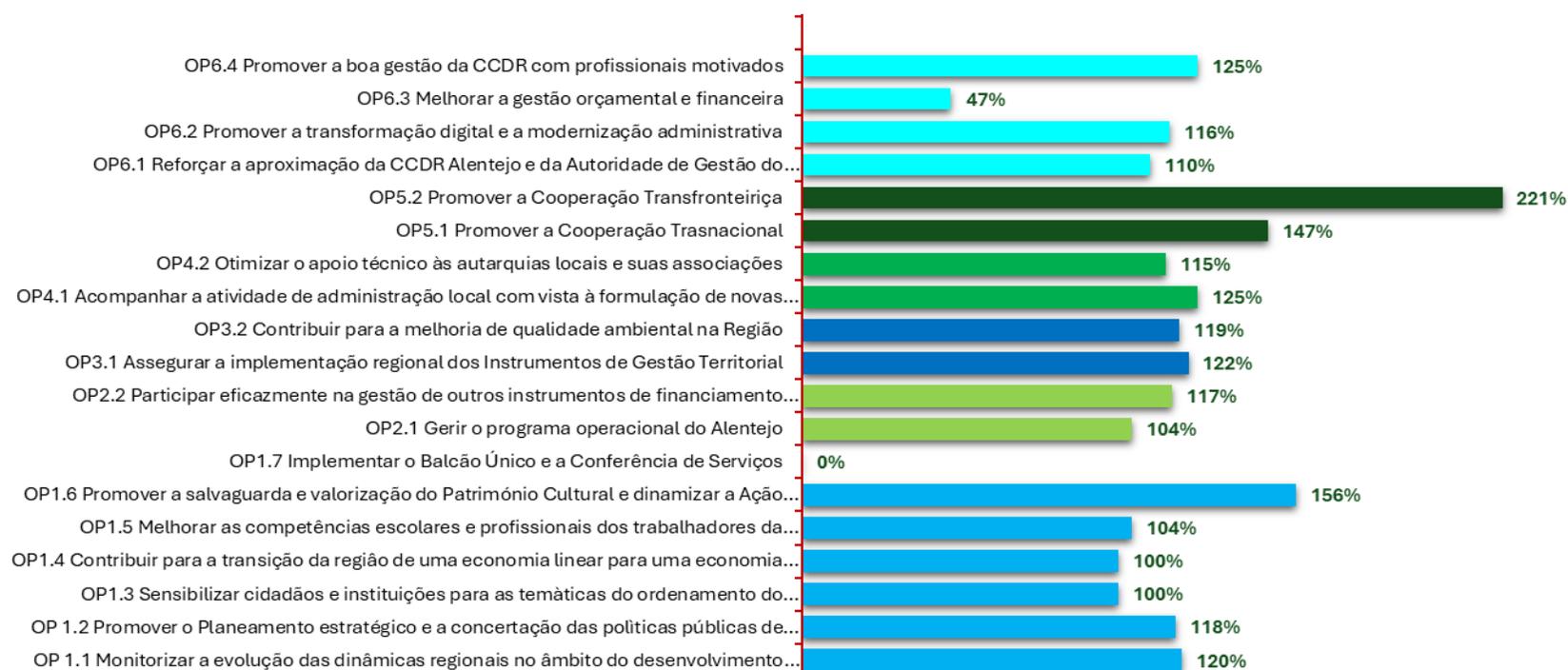
Figura 10 - Grau de concretização dos Indicadores de Avaliação do Desempenho %



O grau de concretização do Plano de Atividades teve 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 da CCDRALentejo I.P., garantindo a perfeita articulação e coerência entre estes dois referenciais estratégicos.

Os objetivos operacionais traçados para 2024 foram, na sua maioria superados, excetuando-se OP 1.7 Implementar o Balcão Único e a Conferência de serviços e o OP 6.3 Melhorar a Gestão Orçamental e Financeira que não conseguem atingir as metas que foram traçadas para 2024.

Figura 11 - Grau de execução dos Objetivos Operacionais %



Para os resultados obtidos em cada objetivo operacional, contribuíram as atividades e respetivos indicadores, desenvolvidas pelas diversas unidades orgânicas, conforme seguidamente se ilustra no quadro seguinte:

Figura 12- Matriz de Articulação entre Atividades Desenvolvidas e os Objetivos Operacionais

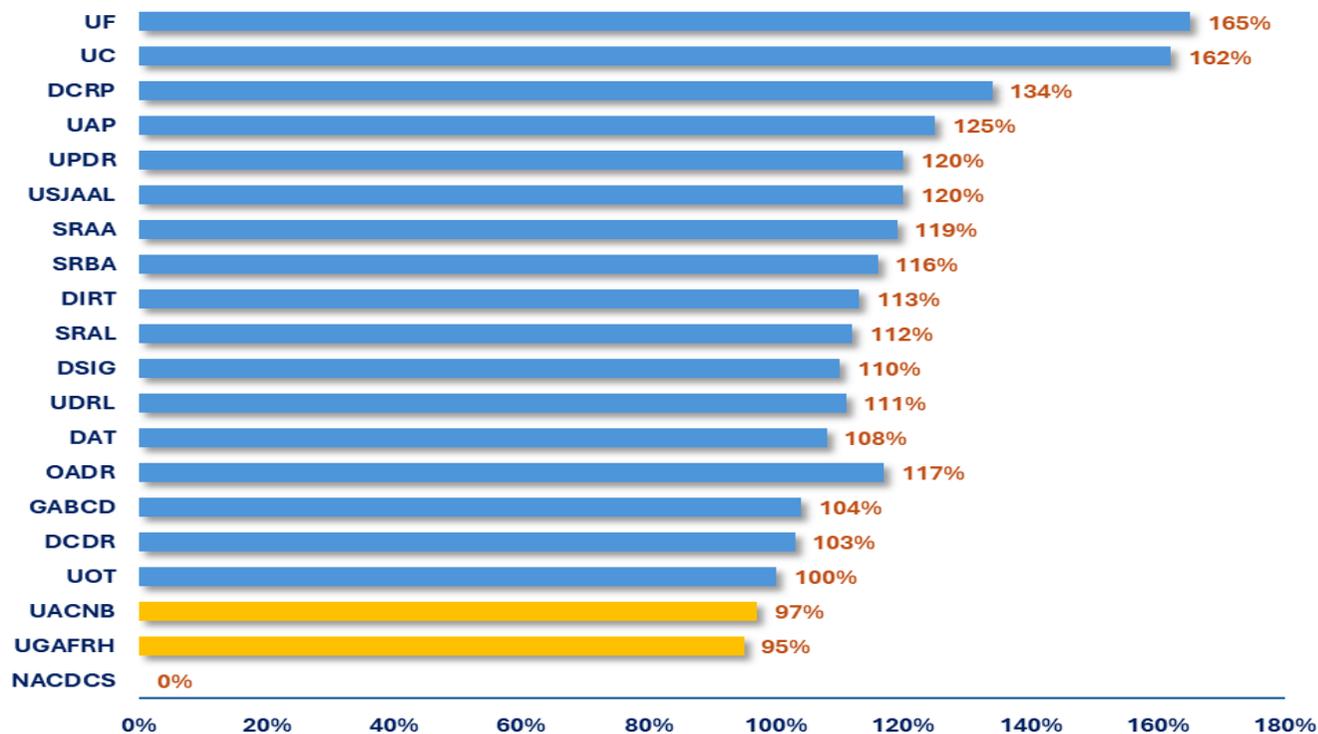
UO	OP 1.1	OP 1.2	OP 1.3	OP 1.4	OP 1.5	OP 1.6	OP 1.7	OP 2.1	OP 2.2	OP 3.1	OP 3.2	OP 4.1	OP 4.2	OP 5.1	OP 5.2	OP 6.1	OP 6.2	OP 6.3	OP 6.4	N.º Total Atividades PA	
UACNB			4								4										124
UAP	2								3												
UC						5			4						2						
UDRL	2	2								1											
UF	4									1	3			3			1		1		
UGAFRH					2											2	3	1	5		
UPDR		7							2												
UOT	1			1						1								1			
USJAAL									1		2	1	3							1	
DAT																				6	
DCDR									1						2						
DCRP																5					
DIRT																		4			
DSIG	1												2					3			
NACDCS							1														
SSRA/SSAL/SRBA									2*	4*	3*										
SRAL									2	4	1							1			
GABCD								2													
OADR	4																				
Totais atividades /OP	14	9	4	1	2	5	1	2	15	11	13	1	5	3	4	7	13	1	13	124	

2*; 4*; 5* Atividades Comuns dos Serviços Sub-Regionais

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 CCDR Alentejo, I.P., pode concluir-se que existe um equilíbrio, reforçando a conclusão de que a execução positiva é generalizada, atingindo em termos médios 112%, não obstante os diversos constrangimentos que pontuam de forma menos favorável algumas atividades.

Figura 13 - Grau de execução por Unidade Orgânica



5| Apreciação dos Serviços Prestados

(Dados reportados ao ano 2024)

Em conformidade com o disposto no artigo 15.º da Lei do SIADAP, a CCDR Alentejo, I.P. promoveu um inquérito junto dos seus stakeholders externos com o objetivo de avaliar o seu grau de satisfação no âmbito do processo de autoavaliação, relativamente à quantidade e qualidade dos serviços prestados.

Para o efeito, foram selecionadas 5.083 entidades que mantiveram relações com a instituição ao longo de 2024, incluindo entidades da administração pública central (nomeadamente a administração regional desconcentrada), entidades da administração local, associações e outras entidades privadas sem fins lucrativos, fornecedores, empresas e cidadãos. Todas as entidades selecionadas possuíam endereço eletrónico conhecido, garantindo-se que o envio do inquérito e a obtenção de respostas ocorressem exclusivamente por via digital, assegurando confidencialidade, anonimato e conformidade com o Regime Geral de Proteção de Dados Pessoais.

O período de auscultação decorreu entre 1 e 24 de abril de 2025, tendo sido obtidas 380 respostas válidas, distribuídas conforme indicado na ficha técnica do inquérito.

Figura 14 - Inquérito aos Stakeholders Externos

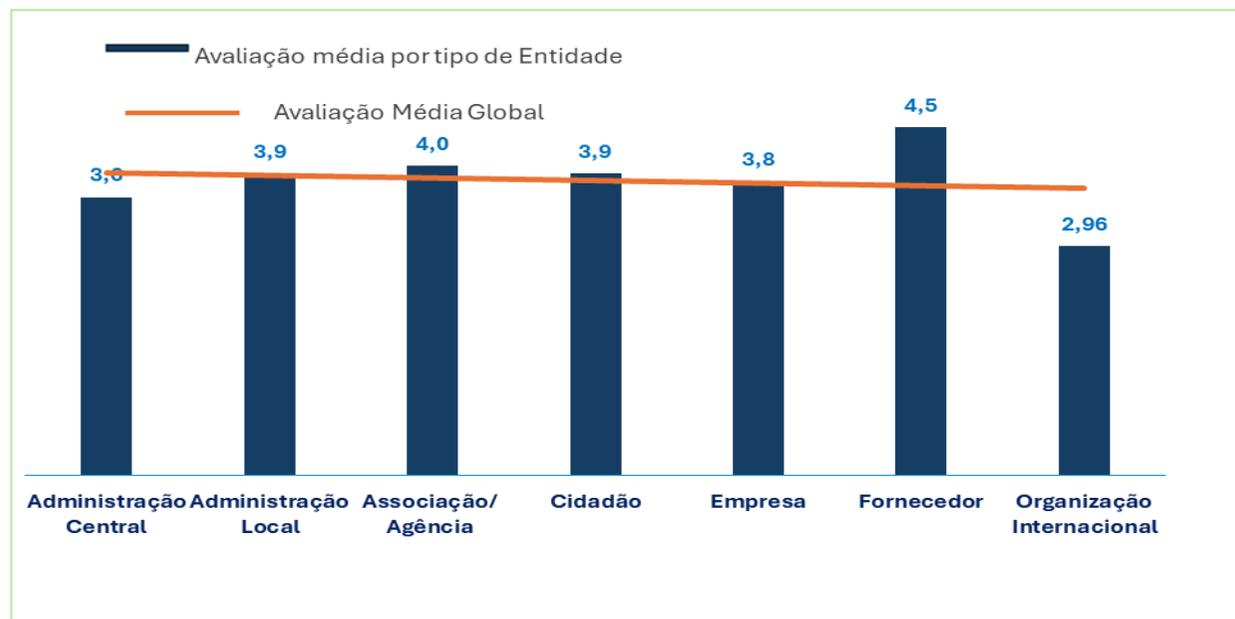
Categorias de Entidades	N.º de Formulários enviados	Respostas Obtidas
Administração Central		24
Administração Local		30
Associações/Agências		48
Cidadãos		88
Empresas		166
Fornecedores		23
Organização Internacional		1
Total Geral		5083

Tendo em consideração o volume e a abrangência das interações entre a **CCDR Alentejo, I.P.** e os **cidadãos, empresas e associações/agências**, estas categorias de entidades apresentam uma maior representatividade no inquérito, sendo a sua participação especialmente relevante no processo de autoavaliação. Em conjunto, foram responsáveis por **79,4% das respostas recebidas**, correspondendo a mais de metade do total.

O inquérito abordou as temáticas da **imagem global da organização, envolvimento e participação, acessibilidade e produtos e serviços**, sendo a avaliação realizada numa escala de 1 a 5, em que 1 correspondia a “não satisfatório”, 2 a “a melhorar”, 3 a “satisfatório”, 4 a “bom” e 5 a “excelente”.

Para efeitos de análise qualitativa, utilizou-se a média aritmética simples, aplicada tanto às respostas de cada questão quanto ao apuramento da avaliação global. O **nível médio de satisfação dos stakeholders** foi de **3,8 pontos**, refletindo uma tendência estável, próxima de 4, e indicando uma avaliação geral positiva da atuação da CCDR Alentejo, I.P.

Figura 15 - Nível de Satisfação por Tipo Entidade



Destacam-se as entidades com uma apreciação mais favorável do desempenho da CCDR Alentejo, I.P. em 2024, os fornecedores com uma pontuação acima da média, as Associações/ Agências sendo evidente que o relacionamento com os cidadãos apresenta uma média positiva superior aos anos anteriores. Evidencia-se a necessidade de melhorar o relacionamento com a Organização Internacional. Embora esta entidade não tenha respondido a muitas questões, o apuramento daquelas a que respondeu traduziu-se num resultado abaixo da média próximo de satisfatório, com 2,96 pontos.

Conclusão:

O Índice de satisfação Global em 2024 é de 4,00 pontos, considerando as mesmas 6 entidades tipo que responderam em 2022, sem contabilizar os resultados da entidade “Organização internacional”, uma vez que não respondeu em 2022 e não respondeu a uma quantidade considerável de questões relativamente ao ano 2024, o que reflete uma tendência estável na apreciação efetuada.

Contudo, o índice de satisfação Global incluindo as sete entidades auscultadas em 2024 é de 3,8 pontos, refletindo uma descida de 0,1, visto que em 2024 respondeu mais uma entidade “Organização internacional” com apreciações menos positivas.

As entidades com uma apreciação mais favorável do desempenho da CCDR Alentejo I.P. em 2024, as Associações/ Agências e fornecedores, apresentaram o nível de satisfação médio mais elevado, respetivamente 4,0 e 4,5 pontos. As empresas em 2022 apresentaram uma avaliação média de 3,4 pontos subindo em 2024 para uma avaliação média de 3,8 pontos. Os cidadãos apresentaram uma avaliação média de 3,4 pontos subindo em 2024 para uma avaliação média de 3,9 pontos. Contudo registou-se uma descida de 0,5 na administração central e de 0,1 na Administração local.

Na tabela que se segue apresentamos a comparação com o ano 2022 que respeita aos últimos inquéritos realizados, antes da integração de novos serviços na CCDR Alentejo I.P.

Figura 16 - Índice de Satisfação Global 2024 e comparação com Índice de Satisfação Global 2022

Entidades Inquiridas	Comparação do Índice de satisfação médio por tipo de entidade 2022-2024		Índice de satisfação médio por tipo entidade 2024	Variação 2022-2024
	2022	2024		
Administração Central	4,1	3,6	3,6	-0,5
Administração Local	4,0	3,9	3,9	-0,1
Associação/ Agência	4,0	4,0	4,0	0,0
Cidadão	3,4	3,9	3,9	+0,5
Empresa	3,5	3,8	3,8	+0,3
Fornecedor	4,5	4,5	4,5	0,0
Organização Internacional	Não respondeu		2,9	NA
Índice de satisfação Global	3,9	4,0	3,8	

Na avaliação da “Utilidade da informação disponível no site”, nas várias áreas de atividade, a questão R4-8 “Cultura” registou a avaliação mais favorável no inquérito com média de 4,00 pontos com a avaliação qualitativa de bom. Todas as restantes tiveram uma avaliação qualitativa satisfatória elevada com média entre os 3,8 e 3,9 pontos.

O mesmo sucede na avaliação da Satisfação global com os serviços, nas várias áreas de atividade, a questão R17- “Cultura” registou a avaliação mais favorável no inquérito com 4,00 pontos com avaliação qualitativa de bom. Todas as restantes tiveram uma avaliação qualitativa satisfatória elevada com média entre os 3,8 e 3,9 pontos

Os fatores mais valorizados pelas entidades auscultadas centram-se na **mais-valia do fator humano** no desempenho global da **CCDR Alentejo, I.P.**, tal como já se evidenciava em anos anteriores, antes da conversão da CCDR em instituto público (Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio) e da integração de novos serviços (Portaria n.º 406/2023, de 5 de dezembro).

Destaca-se, em particular, a avaliação relativa à **“Cortesia dos colaboradores para com os utentes da CCDR Alentejo, I.P.”**, que registou a **melhor pontuação média**, com **4,4 pontos**, representando uma melhoria face a anos anteriores. Também se salientam as questões relacionadas com o **atendimento**, incluindo o rigor e qualidade da informação prestada, a qualidade do atendimento via telefone e e-mail (média de 4,1 pontos) e o rigor na execução da informação (4,2 pontos).

Por outro lado, evidencia-se a necessidade de **melhorar o tempo de resposta às solicitações**, que registou uma média de **3,7 pontos**.

No que se refere às questões abertas do inquérito, destinadas a recolher sugestões de melhoria de forma descritiva e livre (R6, R10, R16 e R19), destacam-se os seguintes aspetos prioritários a melhorar:

- Tempo de resposta às solicitações
- Apresentação e navegabilidade do site
- Comunicação da organização
- Atendimento online

Outras sugestões relevantes incluem:

- Criação de uma plataforma online para movimentação e inscrição do apoio ao combustível destinado à Agricultura
- Simplificação de procedimentos internos

6| Audição de Dirigentes Intermédios e Trabalhadores

O inquérito de satisfação dirigido aos trabalhadores e dirigentes intermédios, tendo em vista aferir o seu grau de satisfação relativamente ao ano de 2024, foi realizado entre 6 de março e 2025 e 12 de março de 2025, tendo sido disponibilizado em suporte digital, através do endereço eletrónico de cada colaborador, metodologia que permite a recolha de respostas exclusivamente por via digital, com garantia da confidencialidade e do anonimato das respostas.

Foram enviados no total 456 inquéritos dos quais 56 para dirigentes e 400 para não dirigentes. Foram respondidos 245 dos quais 29 dirigentes e 216 não dirigentes. Não responderam 27 dirigentes e 184 trabalhadores, o que significou que 211 inquéritos não foram respondidos.

Figura 17 - Taxa de resposta perante o Universo Inquirido

Categorias de entidades	Universo	Respostas N.º	Taxa de Resposta
Dirigentes	56	29	51,78
Não Dirigentes	400	216	54,00
Total geral	456	245	53,72

O inquérito manteve a estrutura utilizada nos anos anteriores integrando 28 questões, agrupadas em torno das seguintes temáticas: i) avaliação da situação profissional; ii) avaliação do funcionamento do serviço/Unidade Orgânica (em 2023 departamento); iii) avaliação da política de recursos humanos; iv) avaliação do envolvimento com a organização; e v) avaliação global da organização.

A metodologia de avaliação utilizada foi a **escala de Likert de 5 pontos**.

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 questão avaliada mais favoravelmente pelos dirigentes na Temática 1, foi a 1.1 “Sinto-me satisfeito(a) relativamente às funções que desempenho”, com 4,2 pontos. Contudo, da parte do pessoal não dirigente a 1.1. teve uma avaliação inferior comparando com a 1.4.

A questão avaliada mais favoravelmente neste grupo temático em termos de resultado decorrente da média das avaliações parcelares das duas entidades inquiridas foi a 1.4. “A organização define horários de trabalho que permitem a conciliação saudável da vida profissional com a vida pessoal”, com 3,9 pontos por parte do pessoal dirigente e com 3,8 por parte do pessoal não dirigente. A esta questão foi atribuída a satisfação com nível mais elevado entre as questões de todo o inquérito por do pessoal não dirigente.

A 1.6. “A Organização salvaguarda valores relacionados com a igualdade de oportunidades entre géneros”, foi a terceira questão que teve avaliação mais favorável no grupo temático 1, com 4,2 pontos da parte do pessoal dirigente e 3,5 da parte do pessoal não dirigente.

O sentimento das duas entidades inquiridas de uma forma geral é convergente. Ambas apresentam avaliações com níveis de satisfação dos mais elevados nesta temática.

A Temática 1. Avaliação da situação profissional, foi a que registou a média de satisfação mais elevada.

A Temática 2. Avaliação do Funcionamento do serviço/ Unidade orgânica, registou a segunda média de satisfação mais elevada.

No Grupo Temático 2. Avaliação do funcionamento do serviço/Unidade Orgânica, identifica-se a questão com a avaliação satisfatória mais elevada de todo o inquérito por parte do pessoal dirigente, com a média de 4,3 que corresponde à R2.3. No entanto, da parte do pessoal não dirigente não registou a avaliação mais elevada. Mas na generalidade este grupo regista avaliações das mais elevadas, o que significa que em termos temática é o grupo que regista o segundo nível satisfatório mais elevado (dirigentes e não dirigentes). Revelou-se uma convergência geral entre dirigentes e não dirigentes em termos satisfatórios

No Grupo Temático 3. Avaliação da política de Recursos Humanos, identifica-se a avaliação de nível satisfatório mais baixo por parte do pessoal não dirigente com 2,3 pontos na questão 3.2 “O sistema de avaliação Global recompensa o mérito”. Da parte do pessoal dirigente esta questão também registou uma avaliação nível satisfatório dos mais baixos. Na Temática 3 identifica-se a questão com o nível menos satisfatório entre todas as questões do inquérito. Em termos de grupo temático, é também o grupo que regista a média global (pessoal dirigente e não dirigente) de nível satisfatório mais baixo. Revelou-se um sentimento geral convergente entre dirigentes e não dirigentes em termos menos satisfatórios.

No Grupo temático 4. Avaliação do envolvimento com a Organização, as questões com as avaliações mais satisfatórias foram a 4.3 “Sinto-me motivado (a) para enfrentar novos desafios” e a 4.4 “Sinto-me respeitado (a) nível profissional que a nível pessoal” ambas com 4,3 pontos da parte do pessoal dirigente e com 3,3 pontos

da parte do pessoal não dirigente. Contudo, se nestas questões existe convergência por parte das duas entidades inquiridas, nas avaliações das restantes questões do grupo foi onde se revelou menos convergência entre dirigentes e não dirigentes, o que também se pode observar nos gráficos, da figura 10 e 11.

O Grupo Temático 5. Avaliação Global da Organização, foi também dos que revelou medias das mais baixas decorrentes das avaliações parcelares (Dirigentes e não dirigentes). Da parte do pessoal dirigente identificam-se quatro questões com nível satisfatório negativo com medias abaixo de 3 pontos, e da parte do pessoal não dirigente identificam-se 5 questões com nível satisfatório negativo com médias abaixo de 3 pontos. A Temática 5 também revelou um sentimento convergente entre as duas de entidades inquiridas (dirigentes e não dirigentes) em termos níveis satisfatórios dos mais baixos.

Figura 18 - Média por grupo Temático e Entidade

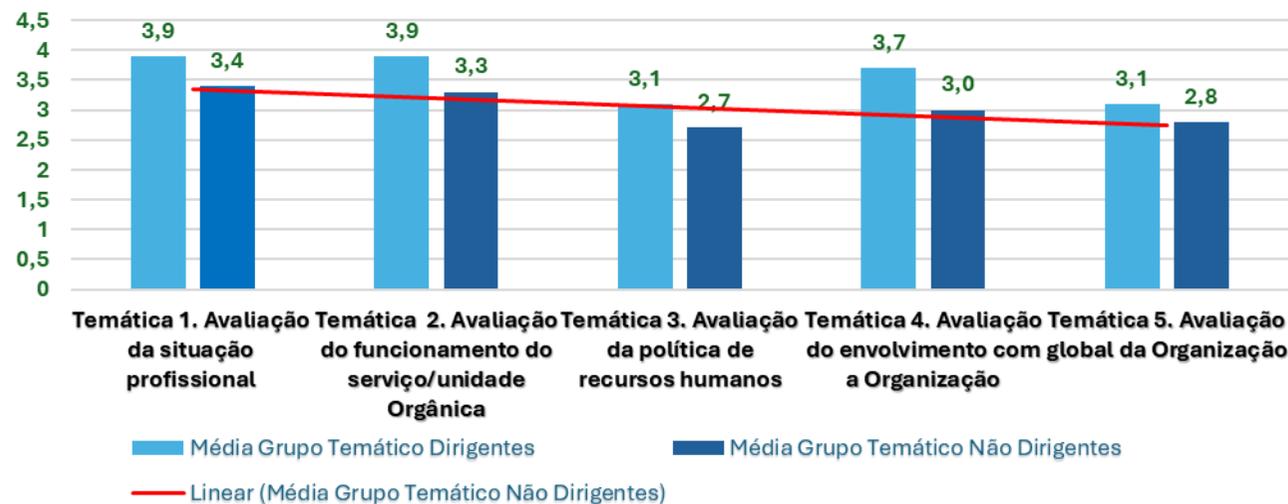
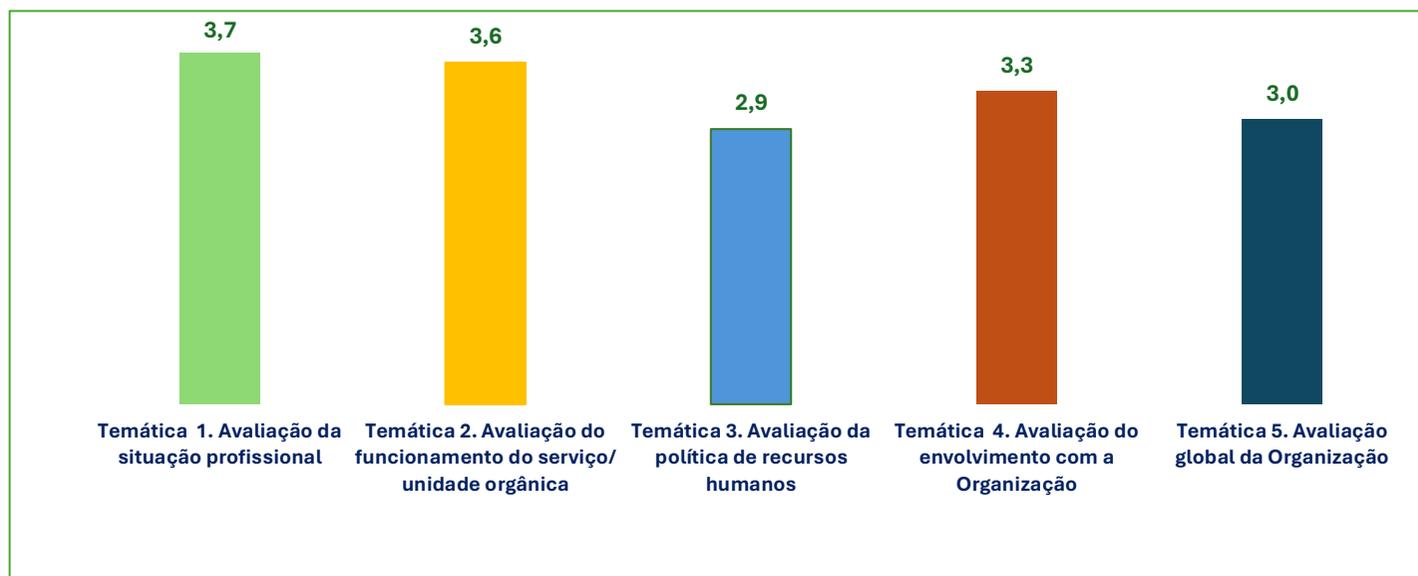


Figura 19 - Média Por Grupo Temático



No gráfico acima podem observar-se as temáticas com médias de nível satisfatório mais elevado e menos elevado

O quadro seguinte identifica as questões com as médias de avaliação mais elevadas e com as médias de avaliação menos elevadas. Evidencia-se uma tendência convergente na maioria das questões por parte de ambas as entidades inquiridas.

Figura 20 - Avaliações mais favoráveis e avaliações menos favoráveis por Entidade

Dirigentes		Não Dirigentes	
Avaliação Média	Questões com avaliação mais favorável	Avaliação média	Questões com avaliação mais favorável
4,31	2.3. “Desempenho as minhas funções com base no trabalho em equipa.	3,80	1.4. “A organização define horários de trabalho que permitem conciliação saudável da vida profissional.”
4,2	1.1. “Sinto-me satisfeito(a)relativamente às funções que desempenho. “e 1.6. “A organização salvaguarda valores relacionados com a igualdade de género.”	3,76	“1.6. “A organização salvaguarda valores relacionados com a igualdade de género.”
4,21	2.5 “Existe um ambiente saudável entre trabalhadores.”	3,7	2.5. “Existe um ambiente saudável entre trabalhadores.”
Avaliação Média	Questões com avaliação menos favorável	Avaliação Média	Questões com avaliação menos favorável
2,69	5.3 “A comunicação dentro da organização é fluente e permite-me estar sempre bem informado (a).”	2,58	5.2. A articulação entre as diversas unidades da Organização é eficaz / adequada.”
2,55	5.2. A articulação entre as diversas unidades da Organização é eficaz / adequada.”	2,5	5.4. “Considero que os trabalhadores da organização se encontram satisfeitos.)
2,4	5.4. “Considero que os trabalhadores da organização se encontram satisfeitos.)	2,37	3.2. “O sistema de avaliação não compensa o mérito.”

A média Global de satisfação no 2024 é de 3,3 pontos percentuais, considerando-se satisfatória e decorre de avaliações parcelares de 3,5 por parte do pessoal dirigente e de 3,8 por parte do pessoal não dirigente.

Figura 21 - Média pontual por Entidade inquirida

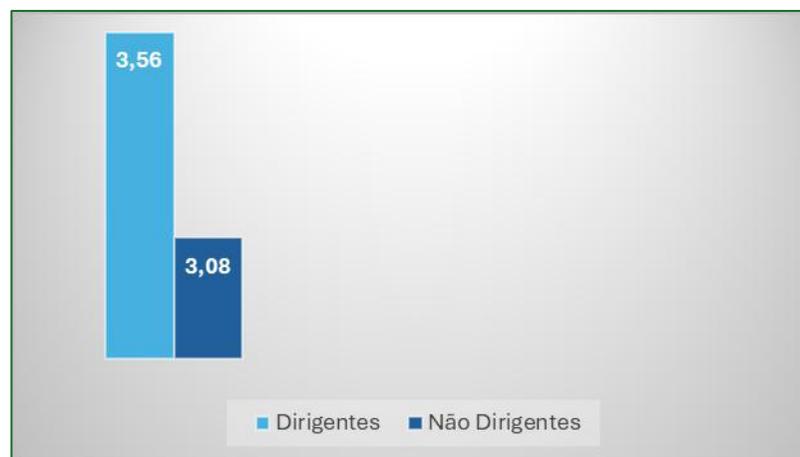
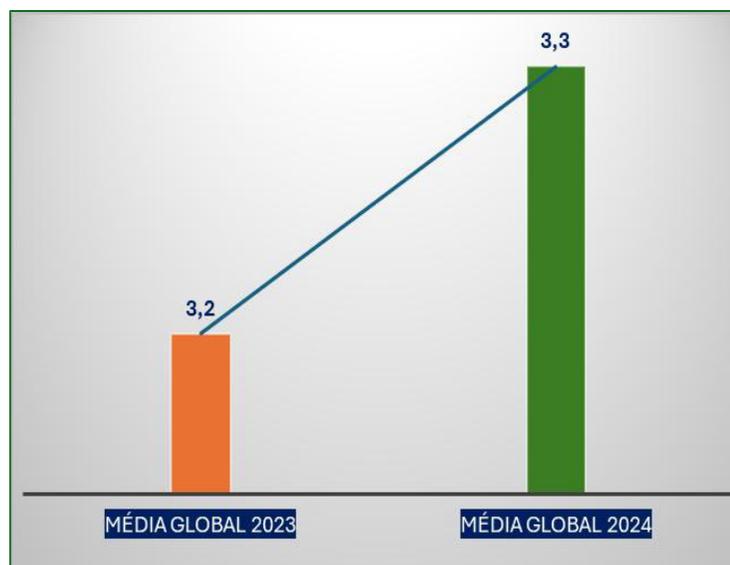


Figura 22- Média Global 2024 e Média Global 2023



O início da implementação do Decreto-Lei N.º 36/2023 de 26 de maio e da Portaria N.º 406/2023 de 5 em 2024 e alguns constrangimentos daí decorrentes, estes fatores não se traduziram em grandes alterações ao nível da avaliação dos stakeholders internos. Comparando a média Global do ano anterior de 3,2 pontos, o valor da média Global do ano 2024 de 3,3 pontos não se afastou muito e registou um acréscimo positivo de 0,1 pontos, como se pode observar na figura 4.

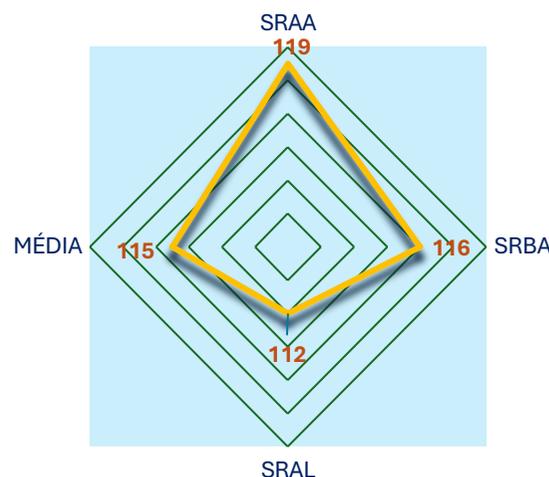
7| Comparação com o Desempenho de Serviços Idênticos

A última atualização da Lei do SIADAP de 10 de janeiro de 2024, revogou por completo o artigo 16º cujas disposições definiam a comparação entre unidades homogêneas dos serviços.

Na dimensão interna, a CCDR Alentejo, I.P. integra sua estrutura orgânica três unidades homogêneas - os serviços sub-regionais de Beja, de Portalegre e do Litoral - que dispõem de competências e atribuições idênticas, o que permite efetuar a análise comparativa dos respetivos desempenhos.

Os resultados obtidos pelo Serviço Sub-Regional do Alto Alentejo e pelo Serviço Sub-Regional do Baixo Alentejo são bastante positivos. Quanto aos resultados do Serviço Sub-Regional do Alentejo Litoral também houve atividades com desempenho bastante positivo. Contudo os problemas das avarias com elevado período de reparação da estação fixa de monitorização da qualidade do ar e da estação móvel de monitorização da qualidade do ar que não efetuou nenhuma campanha em 2024, levaram ao incumprimento das atividades relacionadas com as mesmas.

Figura 23 - Desempenho da Unidades Homogêneas da CCDR Alentejo, I.P.



8| Avaliação do Sistema de Controlo Interno

Nos termos previstos pelo Artigo 5.º do Decreto-Lei 228/2021, de 25 de outubro, as comissões de coordenação e desenvolvimento regional têm como órgão um fiscal único, responsável pelo controlo da legalidade, da regularidade e da gestão financeira e patrimonial.

Assim, através do Despacho n.º 3934/2022, de 4 de abril, publicado no Diário da República n.º 66/2022, Série II foi designada como fiscal único da CCDR Alentejo, I.P. a sociedade de revisores oficiais de contas, Rosário, Graça & Associados, SROC, Lda., por um período de cinco anos.

O fiscal único exerce as suas funções com independência técnica e funcional e no estrito respeito dos deveres de imparcialidade, isenção e sigilo sobre os factos de que tenha conhecimento no exercício destas funções, e entre outras competências definidas na Lei, compete ao fiscal único acompanhar com regularidade a gestão, através dos balancetes e mapas demonstrativos da execução orçamental e propor a realização de auditorias externas quando as mesmas se revelarem necessárias ou convenientes. Neste contexto, a atividade da CCDR Alentejo, I.P. tem sido devidamente acompanhada pela empresa designada, incidindo em particular no controlo da execução orçamental.

Adicionalmente, a CCDR Alentejo, I.P. dispõe de uma Unidade de Controlo Interno e Auditoria, responsável pelo Sistema de Controlo Interno, que tem centrado a sua atividade na implementação e monitorização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas quer para a CCDR Alentejo, I.P. quer para o Programa Operacional Regional ALENTEJO2020, tendo sido elaborado o respetivo Relatório Anual de Monitorização relativo ao ano de 2024 (em anexo)

Figura 24 - Avaliação do Sistema de Controlo Interno

Questões	Resposta			Fundamentação/Justificação
	S	N	NA	
1-Ambiente de Controlo Interno				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?		●		
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	●			
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	●			
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço?	●			
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	●			
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das Unidades Orgânicas?	●			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	●			
2-Estrutura Organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	●			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			●	O processo de avaliação é realizado em 2025
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	74%			
3- Atividades e Procedimentos de Controlo Administrativo Implementados no Serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	●			
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	●			
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		●		
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		●		
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?		●		Claramente definidas sim, formalizadas não
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?		●		Em elaboração
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	●			
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	●			
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	●			
4-Fiabilidade dos Sistemas de Informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	●			
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?		●		Apenas nas áreas de contabilidade e tesouraria
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	●			
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	●			
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	●			
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	●			
4.7 A segurança na troca de informação e software está garantida?	●			
Legenda: S-Sim, N-Não; ND-Não existe informação disponível que permita responder à questão de forma inequívoca.				

9| Medidas de Reforço Positivo

As atividades que não foram totalmente concluídas face ao planeado representam uma margem residual de 6%, tendo estes desempenhos sido fundamentados no contexto de alguns constrangimentos verificados no decurso do ano, que seguidamente se identificam:

UNIDADE ORGÂNICA	RESULTADO	DESIGNAÇÃO DA ATIVIDADE	FUNDAMENTAÇÃO
NACDCS	0%	Implementação da Conferência de Serviços na modalidade interna	Em 2024, à falta de regulamentação sobre a tramitação deste órgão foram efetuadas reuniões internas e externas, tendo sido possível fixar com as restantes CCDR os processos sujeitos à CF, na sua modalidade interna (trabalho moroso atento os conceitos indeterminados previstos na lei). Falta de recursos Humanos
UACNB	89%	Acompanhamento dos operadores da Gestão de resíduos	O técnico a quem estava atribuída esta atividade esteve de baixa médica nos meses de novembro e dezembro de 2024, pelo que não foi possível realizar um dos indicadores.
	98%	Monitorização ambiental da qualidade do ar	Várias paragens e/ou avarias nos instrumentos de medição, com longos períodos de reparação ou sem ela, devido à dificuldade de aquisição de peças e consumíveis; a estação móvel não efetuou qualquer campanha
SRAL	79%	Operar as estações de Monitorização da Qualidade do ar	Muitas avarias com elevado período de reparação. A Estação móvel não efetuou qualquer campanha em 2024
	0%	Assegurar a satisfação do cliente	Por motivos imprevistos não se realizou o inquérito nesta modalidade
UGAFRH	47%	Otimização da Gestão de recursos financeiros	O Processo de reestruturação de serviços que decorreu em 2024 colocou diversos constrangimentos devido à alteração de alguns procedimentos que impactaram no cumprimento dos indicadores
	0%	Atividades de promoção da saúde e segurança no trabalho	O processo de reestruturação de serviços que decorreu em 2024, e que implicou a integração de mais de 300 novos trabalhadores e dirigentes, para além de exigir um esforço suplementar para atividades prioritárias de organização interna, obrigou a uma integral revisão das bases procedimentais e das regras aplicáveis à CCDRA,IP, em matéria de saúde e segurança no trabalho, em virtude da nova realidade em n.º de efetivos, locais de trabalho e de atividades exercidas, pelo que o projeto de implementação das atividades de SST foi adiado para 2025.
	38%	Implementação do Plano de Formação Profissional	O Processo de reestruturação de serviços que decorreu em 2024, e que implicou a integração de mais de 300 novos trabalhadores e dirigentes, colocou diversos constrangimentos à implementação do plano de formação 2024.

No âmbito do processo de autoavaliação do desempenho das diversas unidades orgânicas, os seus responsáveis identificaram ainda as principais medidas de reforço positivo, a considerar no planeamento das atividades de 2025:

1 Questões Organizacionais	2 Recursos Humanos	3 Recursos Materiais e Tecnológicos
<ul style="list-style-type: none"> ❖ Melhorar o sistema de comunicação e troca de experiências entre departamentos da CCDR Alentejo, I.P. no que se refere a processos em análise e a temáticas comuns, abrangendo dirigentes e técnicos utilizando formas de comunicação inovadoras; ❖ Melhorar a articulação e complementaridade entre as diversas unidades orgânicas, reforçando a cultura de partilha de informação, ❖ Maior envolvimento e contributo de todos os trabalhadores e dirigentes nas mudanças organizacionais e funcionais, nomeadamente as suportadas em processos de desmaterialização e digitalização de serviços; ❖ Melhorar a comunicação com o exterior, seja através do site, seja através de outros canais de comunicação ❖ Reforçar a cooperação institucional e o apoio técnico entre a CCDR Alentejo, I.P. e outras entidades ❖ Promover a participação em seminários e ações de formação para que os trabalhadores tenham possibilidade de atualização e de acompanhamento da evolução. 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Reforçar as equipas em termos de recursos humanos qualificados em diversas áreas funcionais, tais como Fiscalização, Sistemas de Informação Geográfica, Auditoria e Transparência, Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade, Cultura, Agricultura e Pescas, Serviços Jurídicos, Organização e Património e ainda nos Serviços Sub-regionais; ❖ Melhorar as políticas de recursos humanos e continuar a promover a melhoria contínua das suas qualificações, designadamente através da formação específica nas diversas áreas da CCDR Alentejo, I.P 	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Melhoria das aplicações existentes e introdução de novas aplicações nas diversas áreas de gestão da assiduidade, da gestão do arquivo e do sistema de avaliação de desempenho; ❖ Reforçar a área da segurança da informação de forma a garantir cada vez menos vulnerabilidades; ❖ Desenvolver novas ferramentas, ao nível dos sistemas de informação nas diversas áreas de atuação da CCDR Alentejo, I.P., quer para otimização dos processos internos quer para interação com as entidades externas que se relacionam com a entidade; ❖ Otimizar a gestão dos recursos logísticos através da renovação da frota automóvel, de modo a obter ganhos de eficiência e redução de custos de exploração.

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/ 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 2024, as despesas com publicidade institucional ascenderam o valor de € 27 676,79 e respeitam sobretudo a publicidade relacionada com o Programa Regional do Alentejo 2030, decorrentes da respetiva Estratégia de Comunicação, referentes à divulgação dos projetos aprovados por trimestre nos diversos órgãos de comunicação social do Alentejo.

Figura 25 - Despesas de Publicidade 2024

Ano 2024		
Execução	Valor com IVA (€)	Formato
Publicidade no jornal A Sul (Aniversário) I00710	430,50	½ página a cores
10º Aniversário do Jornal Sudoeste I01048	369,00	½ página a cores
55º Aniversário do jornal Diário do Sul I1845	430,00	½ página a cores
Divulgação Projetos Aprovados Alentejo 2020 I02342 4º Trimestre 2023	4 604,25	banners
18º Aniversário do jornal Correio do Alentejo I02791	369,00	1/2 página a cores
101º Aniversário do jornal A Defesa I02794	276,75	½ página a cores
Anúncios promocionais na Rádio Pax, Rádio Voz da Planície e jornal online O ATUAL.pt (Ovibeja) I02843	1 486,00	Rádio Pax (revista 1/2 página a cores Rádio Voz da Planície e jornal O ATUAL 1 página a cores
SUB - TOTAL	7 966,00	
Ano 2024		
Execução	Valor com IVA (€)	Formato
Anúncio promocional no jornal Correio do Alentejo (Ovibeja) I04005	369,00	½ página a cores
Anúncio promocional no jornal Diário do Sul (Ovibeja) I04278	246,00	¼ página a cores
Jornal Valor Local - Anúncio promocional do Alentejo 2030 - Feira Nac. Agricultura (Santarém), Feira de maio (Azambuja), Festas da Ascensão (Alenquer) e Mercado Oitocentista (Arruda dos Vinhos) - I06030	307,50	¼ página a cores
A Defesa - Anúncio promocional Prog. Regional Alentejo 2030 - Feira de S. João (Évora) - I07457	276,75	½ página a cores
Diário do Sul - Anúncio promocional Prog. Regional Alentejo 2030 - Feira de S. João (Évora) - I07457	399,75	½ página a cores
Rádio Diana FM - Spot promocional Prog. Regional Alentejo 2030 - Feira de S. João (Évora) - I07484	501,38	140 spots
SUB - TOTAL	2 100,38	
Ano 2024		
Execução	Valor com IVA (€)	Formato

Rádio Nova Antena - Spot promocional Prog. Regional Alentejo 2030 - Feira da Luz/Expomor (Montemor-o-Novo) - I10684	191,80	15 dias na Rádio (5 spots/dia); 6 dias no recinto da feira (spot de hora em hora)
Rádio Elvas - Spot promocional Prog. Regional Alentejo 2030 - Feira de S. Mateus (Elvas) - I12220	252,73	Spot promocional na Rádio Elvas + 1 local (Recinto da Feira ou Centro Histórico)
Revista Mais Alentejo - Divulgação do Programa Regional Alentejo 2030 no âmbito dos "Prémios Alentejo", organização da revista Mais Alentejo - I11075	1845,00	1 pág. na revista, logo em vídeo e materiais promocionais
O Mirante - 37.º Aniversário - Anúncio promocional do Programa Regional Alentejo 2030 - I15293	1276,00	¼ de pág., com 124mmx160mm, na edição especial comemorativa do 37.º aniversário do jornal O Mirante.
Diário do Sul-Publicação de aviso sobre Contratação Pública - I16982	215,25	¼ página. PB
SUB - TOTAL	3 780,78	
Ano 2024		
Execução	Valor com IVA (€)	Formato
Divulgação dos projetos aprovados pelo Alentejo 2030 nos OCS regionais e nacional – agosto a outubro de 2024 - I15251	5 967,35	Vários
Campanha de Natal 2024 em 27 OCS do Alentejo e Lezíria - I17736	7 862,28	Divulgação de anúncio promocional de 1/4 de página/ banner e spot de rádio sobre o Programa Alentejo 2030, em OCS - jornais e rádios - dos territórios do Alentejo e da Lezíria.
SUB - TOTAL	13 829,63	
TOTAL	27 679,79	

10.2. Gestão Patrimonial

O Decreto-Lei N.º 60/2023 de 24 de julho estabeleceu um novo modelo de Gestão Integrada do Património Imobiliário Público mediante reforço das competências da ESTAMO S.A, passando esta empresa pública a prosseguir em nome e por conta do Estado, e em obediência ao Quadro Normativo Constante do Regime Jurídico do Património Imobiliário Público e da demais legislação vigente na matéria, as competências até então exercidas pela Direção Geral do Tesouro e Finanças (DGTf) em matéria de Gestão de Património Imobiliário Público.

No âmbito do processo de reestruturação e de integração de serviços periféricos da administração direta e indireta do Estado na Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional, do Alentejo, I.P. (CCDR Alentejo, I.P), previsto no Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, foi enviado um ofício em 16/01/2025 para a Estamo S.A, com uma Lista de reafectação de Bens imóveis que transitam para a CCDR Alentejo, I.P. bens imóveis em conformidade com o procedimento definido no ofício n.º3528/MCT/2023 de 134/12/2023.

A lista de bens imóveis apresentada identifica aqueles que se encontram arrendados pelo Estado, relativamente aos quais se dá conhecimento à Estamo-Participações Imobiliárias, S.A., solicitando-se, quanto aos restantes, a emissão de parecer por esta entidade para posterior aprovação do membro do Governo responsável pela área das finanças.

10.3. Medidas de Modernização Administrativa

Em 2024 foram implementadas com sucesso diversas medidas de Modernização administrativa, com principal destaque para o desenvolvimento e disponibilização de novas ferramentas e plataformas digitais, de forma a racionalizar e otimizar os processos desenvolvidos na CCDR Alentejo, I.P.

Medidas Implementadas em 2024

Não obstante o enfoque predominantemente interno nas medidas implementadas, deve salientar-se a nível externo a continuação do desenvolvimento do projeto SIMPLEX relativo à Plataforma de Apoio ao Investimento T-INVESTE, que agregará informação de todos o municípios da região relevante para os cidadãos e para as empresas, bem como diversas iniciativas de modernização direcionadas para as autarquias locais, tais como a disponibilização de dados de cooperação técnica e contabilísticas/financeira através de dados geográfica, alfanumérica e webmaps.

Figura 26 - Resultados Medidas Modernização Administrativa 2024

Áreas de Melhoria	Medidas de Modernização Administrativa	Avaliação
Transparência e Auditoria	Canal de denúncia interna e canal de denúncia externa * Implementação dos canais de denúncia	Atingido
Informática de suporte à Gestão Interna	Garantir o desenvolvimento e atualização de plataformas e aplicações de suporte à gestão interna * Desenvolvimento e atualização de aplicações de suporte ao funcionamento da CCDR Alentejo, I.P.	Superado
Sistemas de Informação Geográfica	Assegurar a capacidade da plataforma tecnológica SIG e promover o incremento do recurso à sua utilização *Medidas de apoio às ações de fiscalização: atualização e manutenção dos geovisualizadores e das aplicações geográficas para dispositivos móveis e aplicações tabulares complementares	Atingido
	4 - Garantir o apoio das funcionalidades do SIG, na componente de gestão da informação geográfica, em projetos dinamizados pela CCDR Alentejo ou nos quais se encontre envolvida *Manutenção dos webservices desenvolvidos entre a CCDR e a IGAMOT para automatização da partilha da informação referente ao PNFIA	Superado
Conferência de Serviços – Modalidade Interna	Implementação da Conferência de Serviços na Modalidade Interna *Implementação da Conferência de Serviços na Modalidade Interna, com início previsível em setembro	Não Atingido
Ambiente, Conservação da Natureza e Biodiversidade	Gestão de processos de avaliação de impacto ambiental e de incidências ambientais de projetos *Atualização da App de pós-avaliação em AIA com processos geridos até setembro de 2024	Atingiu
Fiscalização	Promover a transformação digital na área da fiscalização *Medidas de apoio às ações de fiscalização: atualização e manutenção dos geovisualizadores e das aplicações geográficas para dispositivos móveis e aplicações tabulares complementares	Superado
Gestão Patrimonial	Base de dados de Prédios Rústicos * Criação de processos de rendeiros do Estado (universo: rendeiros que pagaram renda em 2023) no programa de gestão documental *Desmaterialização de processos de rendeiros com documentos essenciais. que pagaram renda em 2023	Superado
	Base de dados de viaturas *Desmaterializar processos das viaturas da frota da CCDRA IP, com documentos essenciais de identificação da viatura e contratos associados	Superado
	Base de dados de Prédios Urbanos *Desmaterialização de processos de prédios urbanos transitados e a transitar para a CCDRA IP, com documentos essenciais *Desmaterialização de contratos de fornecimento de serviços à instalação	Superado
Desenvolvimento Regional	Acompanhamento e monitorização da Plataforma de apoio ao investimento T-Invest *Taxa de execução regional da Plataforma T-Invest	Superado

11| Proposta de Avaliação Final

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

Os níveis de desempenho registados em 2024 expostos ao longo do presente relatório, evidenciam-se através de diversos fatores de avaliação positiva:

- Foi obtida uma taxa de realização global do QUAR de 127%, o que evidencia a sua superação.
- Todos os objetivos Estratégicos no QUAR foram atingidos ou superados
- Todos os objetivos operacionais relevantes previstos no QUAR foram Atingidos ou superados
- Desempenho foi positivo em todos os parâmetros de aferição do QUAR
- Desempenho médio global do Plano de Atividades de 114%, em resultado da sua concretização de 93% das atividades planeadas
- Apenas 6% das atividades previstas no plano de atividades não foram completamente atingidas.

A Matriz estratégica da CCDR Alentejo, I.P. encontra-se alinhada com as Grandes Opções Nacionais, com o Programa do Governo, com o Contrato Programa, contribuindo assim com um desempenho positivo para a concretização das diversas orientações de política pública.

11.2 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.

Os resultados obtidos em 2024 foram bastante satisfatórios apesar das dúvidas e constrangimentos suscitados com o início da implementação do Decreto-Lei N.º 36/2023 de 26 de maio e da Portaria n.º 406/2023 em 2024.

Os constrangimentos sentidos e os contributos recolhidos junto dos colaboradores e dos principais agentes externos que contribuíram para o processo avaliativo da organização serão considerados no processo de melhoria a implementar na planificação das atividades dos anos subsequentes, visando a melhoria generalizada do desempenho da CCDR Alentejo, I.P., não só em termos de qualidade e quantidade de serviços prestados, mas também ao nível dos indicadores de eficiência dos recursos utilizados para o efeito, promovendo um melhor nível de satisfação de todas as partes envolvidas.

11.3. 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 2024, de acordo com os critérios fixados no n.º1 do artigo 18º da Lei n.66-B/2007, na sua redação atual, **é proposta a atribuição de menção de desempenho “BOM”**, na medida em que todos os objetivos que integram o QUAR, incluindo os mais relevantes, tiveram um desempenho positivo, evidenciando-se um índice de superação dos objetivos de 86% dos objetivos propostos.

O Presidente do Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P.

|ANEXOS

ANEXO I - QUAR

ANEXO II - Relatório de Avaliação de 2024 do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

ANEXO III– Contrato Programa da CCDR Alentejo, I.P., de 6 de dezembro de 2023.

ANEXO IV – Relatório de Formação

ANEXO V – Balanço Social

Ciclo de Gestão:	2024
Designação do Serviço/Organismo:	Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo L.P.
Missão:	Definir e executar as respetivas estratégias de desenvolvimento regional; Integrar e articular territorialmente políticas públicas indispensáveis à execução das políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, saúde, ordenamento do território, conservação da natureza e biodiversidade, social e agricultura e pescas; Assegurar o planeamento e a gestão da política de coesão no âmbito do programa regional do Alentejo, e dos programas de cooperação territorial europeia, enquadrados nos ciclos de programação das políticas da União Europeia, tendo em vista o desenvolvimento económico, social e cultural da Região Alentejo; Apoiar tecnicamente as autarquias locais e as suas associações. Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio. Declaração de Retificação n.º 15-A/2023, de 25 de julho. Portaria n.º 4406/2023. Decreto-Lei de 5 de dezembro. Deliberação n.º 155/2024, de 30 de janeiro. Declaração de Retificação da Deliberação n.º 1/2024

Lei n.º 66/2007, de 28 de dezembro.

Objetivos Estratégicos (OE)	Meta	Grau de concretização
OE1: Dinamizar as políticas de desenvolvimento regional nos domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, ordenamento do território, conservação da natureza e biodiversidade, e agricultura e pescas.	100%	
OE2: Otimizar a aplicação dos fundos comunitários e de outro investimento público atribuído à região, para promoção do desenvolvimento regional	100%	
OE3: Contribuir para a gestão adequada do território, designadamente nos domínios ambiente e do ordenamento do território, no quadro dos planos e programas nacionais e regionais aprovados	100%	
OE4: Promover a cooperação e o apoio técnico às autarquias locais e suas associações	100%	
OE6: Melhorar o desempenho organizacional e o seu reconhecimento junto dos stakeholders	100%	

Objetivos Operacionais (OP)

EFICÁCIA												Ponderação:	50%
OE2	OP 2.1 Gerir o Programa Regional do Alentejo. (RELEVANTE)										Peso:	30%	
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.1	Cumprimento do Plano Anual de Avisos	n.a	n.a	Resultado 67	80	10	110	100%	94	112%	Superou	12%	
											Grau de Realização do OP 2.1	112%	
OE1	OPL6 Promover a Salvaguarda e a Valorização do Património Cultural e dinamizar a Ação Cultural. (RELEVANTE)										Peso:	30%	
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.2	Taxa de realização de pareceres emitidos dentro do prazo sobre projetos e obras públicas ou privadas a realizar em zonas de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação	n.a	n.a	95	80	2	85	50%	95	175%	Superou	75%	
Ind.3	Taxa de realização de ações de fiscalização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos	n.a	n.a	95	80	2	85	50%	95	175%	Superou	75%	
											Grau de Realização do OPL6	175%	
OE2	OP2.2 Participar Eficazmente na gestão de outros instrumentos de financiamento comunitário ou nacional a que a região tenha acesso										Peso:	20%	
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.4	Taxa de análise de pedidos de Pagamento (PP) PDR2020	n.a	n.a	94	85	5	100	100%	100	125%	Superou	25%	
											Grau de Realização do OP2.2	125%	
OE3	OP3.1 Assegurar a implementação regional dos instrumentos de gestão territorial										Peso:	20%	
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.5	Porcentagem de processos com análise e decisão concluída do conjunto de processos devidamente instruídos e formalizados junto da Entidade Regional da Reserva Agrícola Nacional	n.a	n.a	87	70	5	85	100%	91	135%	Superou	35%	
											Grau de Realização do OP3.1	135%	

EFICIÊNCIA												Ponderação:	35%
OE3	OP3.2 Contribuir para a maioria da qualidade ambiental da Região. (RELEVANTE)										Peso:	50%	
Indicadores	N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.6	Taxa de ações realizadas no âmbito do Plano Nacional de Fiscalização e Inspeção Ambiental 2024	n.a	n.a	80	90	5	100	100%	100	125%	Superou	25%	
											Grau de Realização do OP3.2	125%	

OE4	OP4.2 Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações										Peso:	50%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização 30-09-2024	Meta N	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.7	Taxa de resposta à solicitação de pareceres e informações de órgãos da administração local	n.a	n.a	75	71	9	100	100%	93	119%	Superou	19%
											Grau de Realização do OP4.2	10%

QUALIDADE Ponderação: 15%

OE6	OP 6.1 Reforçar a aproximação da CCDR Alentejo, I.P. e da Autoridade de Gestão do Alentejo 2030 à comunidade										Peso:	100%
Indicadores		N-3 Resultado	N-2 Resultado	Última Monitorização N-1 Não se efectua Monitorização intercalar,	Meta 2024	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.8	Índice de satisfação dos stakeholders externos*	n.a	n.a		3.8	0.5	5.00	100%	4	100%	Atingiu	0%
											Grau de Realização OP 6.1	100%

AValiação FINAL DO QUAR

Avaliação de acordo com os requisitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito	Eficiência Ponderação: 50%	Eficiência Ponderação: 33%	Qualidade Ponderação: 15%
	Quantitativa	127%		
	Qualitativa	Desempenho BOM		

Grau de realização Parâmetros e Objetivos

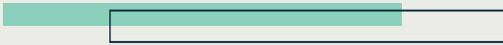
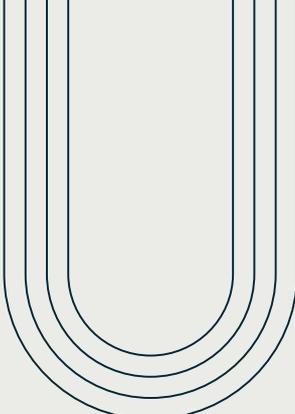
Objetivos Operacionais	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Grau de realização do objetivo	Grau de realização do objetivo (ponderado)	Classificação	OBJETIVOS MAIS RELEVANTES (nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)
EFICÁCIA				69,1%			
OP 2.1 Gerir o Programa Regional do Alentejo	50%	30,0%	15%	112%	16,8%	Superou	RELEVANTE
OP1.6 Promover a Salvaguarda e a Valorização do Património Cultural e dinamizar a Ação Cultural		30,0%	15%	175,0%	26,3%	Superou	RELEVANTE
OP2.2 Participar Eficazmente na gestão de outros instrumentos de financiamento comunitário ou nacional a que a região tenha acesso		20,0%	10%	125,0%	12,5%	Superou	
OP3.1 Assegurar a implementação regional dos instrumentos de gestão territorial		20,0%	10%	135,0%	13,5%	Superou	
EFICIÊNCIA				42,7%			
OP3.2 Contribuir para a maioria da qualidade ambiental da Região	35%	50,0%	17,5%	125,0%	21,9%	Superou	RELEVANTE
OP4.2 Otimizar o apoio técnico às autarquias locais e suas associações		50,0%	17,5%	119,0%	20,8%	Superou	
QUALIDADE				15,0%			
OP46.1 Índice de Satisfação dos stakeholders externos	15%	100%	15,0%	100,0%	100,0%	Atingiu	RELEVANTE
Total	100%			Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes			62,5%

RECURSOS HUMANOS										Dias úteis de N	228
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços)	Pontuação efetivos Planeados para N			Pontuação efetivos Executados em N			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP	
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos e 31.12.n (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada				
Dirigentes - Direção Superior	20	13	2964	260	12	2736	240	-1	92%	92%	
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	39	8892	624	36	8208	576	-3	92%	92%	
Técnico Superior	12	316	72048	3792	235	53580	2820	-81	74%	74%	
Especialistas de Informática	12	9	2052	108	4	912	48	-5	44%	44%	
Coordenador Técnico	9	1	228	9	1	228	9	0	100%	100%	
Técnicos de Informática	8	10	2280	80	8	1824	64	-2	80%	80%	
Assistente Técnico	8	135	30780	1080	111	25308	888	-24	82%	82%	
Assistente Operacional	5	54	12312	270	40	9120	200	-14	74%	74%	
Encarregado Operacional	6	1	228	228	0	0	0	-1	0%	0%	
Total		578	131 784	6 451	447	101 916	4 845	-131	75%	77%	
Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:		Efetivos 31.12.n-5	Efetivos 31.12.n-4	Efetivos 31.12.n-3	Efetivos 31.12.n-2	Previstos n-1	Efetivos 31.12.2023	Previsto 2024	Efetivos 30.06.n	Efetivos 30.09.n	Efetivos 30.12.n
		NA	NA	NA	NA	NA	202	578	NA	NA	447

RECURSOS FINANCEIROS									
DESIGNAÇÃO	Dotação Inicial	Dotação Corrigida	Execução			Saldo	Taxa de execução		
			30.06.n	30.09.n	31.12.n				
Orçamento de Funcionamento (OF)	6 614 853,00 €	18 782 870,00 €	NA	NA	16 351 805,00 €	2 431 065,00 €	87%		
Despesas c/ Pessoal	5 238 054,00 €	15 164 493,00 €	NA	NA	14 569 597,00 €	594 896,00 €	96%		
Aquisições de Bens e Serviços	1 273 299,00 €	3 379 866,00 €	NA	NA	1 548 600,00 €	1 831 266,00 €	46%		
Outras despesas correntes	103 500,00 €	238 511,00 €	NA	NA	233 607,00 €	4 904,00 €	98%		
PIDACC	5 499 613,00 €	5 299 613,00 €	NA	NA	3 506 585,00 €	1 793 048,00 €	66%		
Outros Valores PRR	26 285 181,00 €	36 805 842,00 €	NA	NA	5 768 899,00 €	31 036 943,00 €	16%		
Total (OF+OI+OD)	38 399 647,00 €	60 888 325,00 €	NA	NA	25 627 269,00 €	35 261 056,00 €	42%		

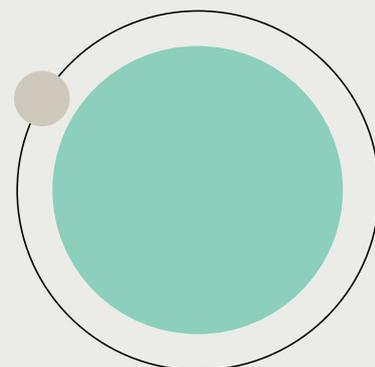
Ref.º	Descritivo	Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(ais)	Fórmula de cálculo	Fonte de Verificação	Justificação do Valor Crítico
Ind1	Cumprimento do Plano Anual de Avisos	GABCD	N.º de avisos abertos/N.º de avisos previsto abrir no Plano	AD&C e AG do PDR Alentejo 2030	O Valor crítico corresponde ao máximo número de avisos abertos
Ind2	Taxa de realização de pareceres emitidos dentro do prazo sobre projetos e obras públicas ou privadas a realizar em zonas de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação	UC	Numero de processos emitidos dentro do prazo / quantidade de processos pedidos	Filedoc	O Valor crítico corresponde ao máximo número possível de pareceres emitidos no prazo
Ind3	Taxa de realização de ações de fiscalização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos	UC	numero de ações de realização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos efetuados / numero de processos de realização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos pedidos	Filedoc	O valor crítico corresponde ao melhor resultado possível face aos pedidos solicitados
Ind4	Taxa de análise de pedidos de Pagamento (PP) PDR2020	UAP	(n.º de pedidos de pagamento validados/n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) *100%. Considerados os pedidos de pagamento entregados/distribuídos de 1 de outubro ano n-1 a 30 de setembro ano n.	Taxa de análise de pedidos de apoio é calculada a partir do digital	O valor crítico pressupõe que todos os pedidos de pagamento devidamente formalizados entrados até 30 de setembro sejam todos validados
Ind5	Porcentagem de processos com análise e decisão concluída do conjunto de processos devidamente instruídos e formalizados junto da Entidade Regional da Reserva Agrícola Nacional	UDRL	Taxa de análise = pedidos de parecer RAN analisados/pedidos de parecer RAN solicitados, devidamente formalizados	Atas de Decisão ERRAN	O Valor crítico pressupõe que todos os pedidos de parecer RAN serão analisados
Ind6	Taxa de ações realizadas no âmbito do Plano Nacional de Fiscalização e Inspeção Ambiental 2024	UF	(n.º de ações/n.º de ações previstas)*100	Relatório Anual	O Valor crítico pressupõe que todas as ações sejam realizadas
Ind7	Taxa de resposta à solicitação de pareceres e informações de órgãos da administração local	USJAAL	N.º de pedidos respondidos (em 2024) / N.º de pedidos entregados (em 2024 até 19 de novembro) x 100	Sistema de Gestão Documental e Base de Dados	O valor crítico pressupõe que todos os pedidos entregados serão respondidos
Ind8	Índice de satisfação dos stakeholders externos*	UGAFRI/DOP	Aplicação de questionários com escala Likert (1 a 5)	Relatório do Inquérito	O Valor crítico corresponde ao melhor resultado possível

NOTAS EXPLICATIVAS:



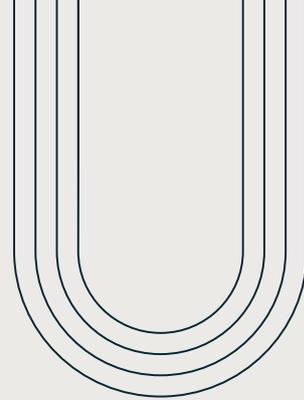
2024

Relatório de Avaliação Anual



Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas

CCDR Alentejo, I.P.
Alentejo 2030



Ficha Técnica

Propriedade

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.

Responsável Geral pela Execução, Controlo e Revisão do Plano

Aníbal Reis Costa (Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P.)

Execução da Avaliação e Elaboração do Relatório de Avaliação

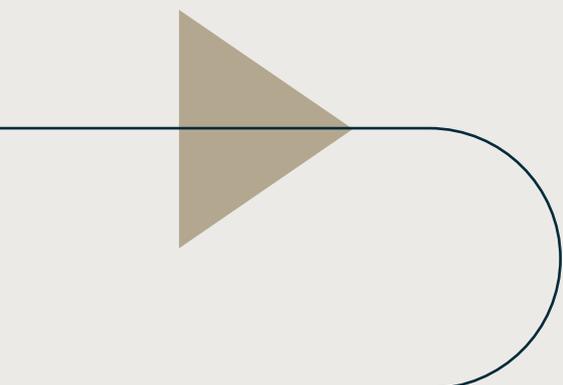
Divisão de Auditoria e Transparência

Conceção Gráfica e Paginação

Divisão de Comunicação e Relações Públicas

Edição

2025



Índice

- | | |
|-----------------------|---------|
| 1. Introdução | pag. 4 |
| 2. Estrutura Orgânica | pág. 5 |
| 3. Metodologia | pág. 7 |
| 4. Monitorização | pág. 9 |
| 5. Conclusão | pág. 59 |





1. Introdução

O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (doravante, PPR) deve, fundamentalmente, abrangendo toda a organização e atividade, incluindo áreas de administração, de direção, operacionais ou de suporte, conter a identificação, análise e classificação dos riscos e das situações que possam expor a entidade a atos de corrupção e infrações conexas e a indicação das medidas preventivas e corretivas que permitam reduzir a probabilidade de ocorrência e do impacto dos riscos e situações identificados.

O PPR da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P. (doravante, CCDR Alentejo, I.P.), e da Autoridade de Gestão do Programa Regional do Alentejo (doravante, Alentejo 2030) em vigor foi aprovado a 24/07/2024 pelo Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., nos termos previstos pelo Regime Geral de Prevenção da Corrupção (doravante, RGPC), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro.

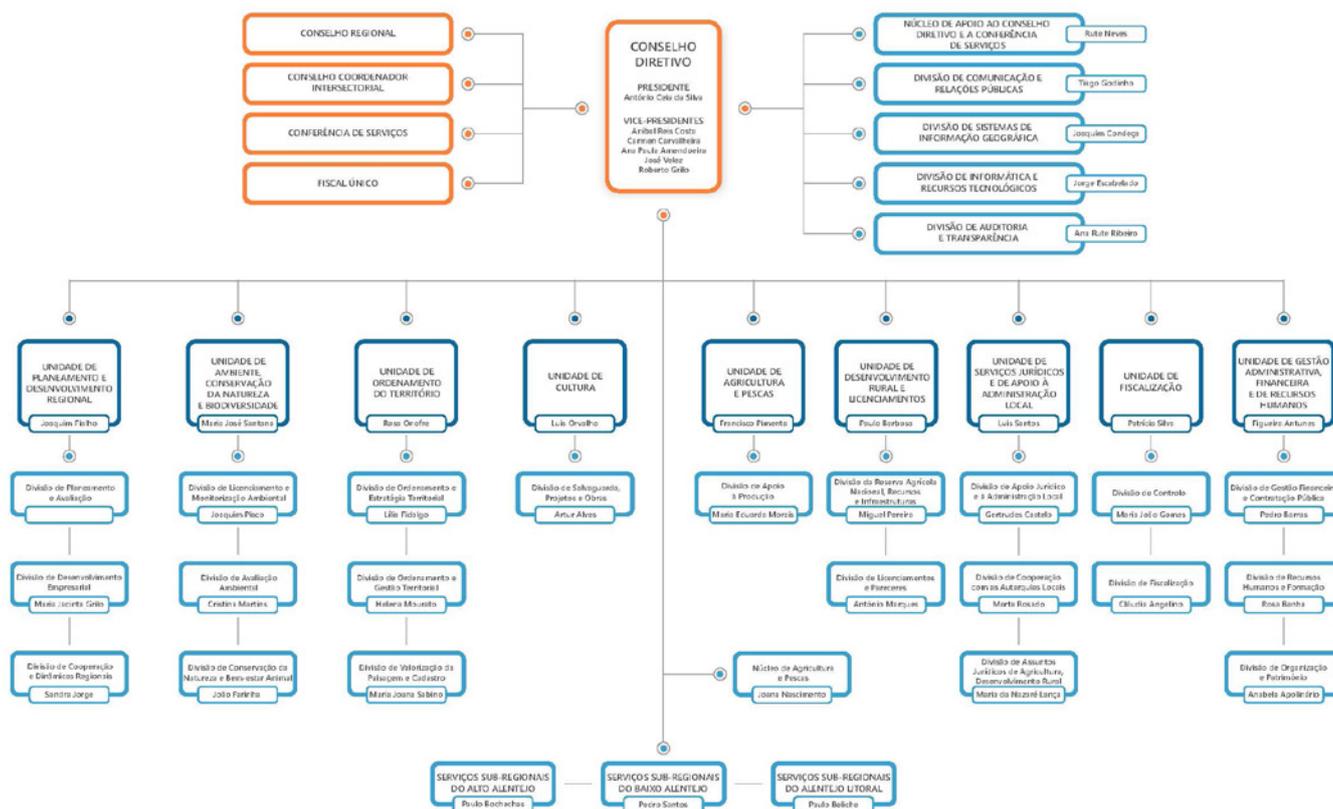
O RGPC, na alínea b) do n.º 4 do artigo 6.º, determina que a execução do PPR está sujeita a controlo, através da elaboração, até ao mês de abril do ano seguinte a que respeita a execução, de relatório de avaliação anual, contendo, nomeadamente, a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas, bem como a previsão da sua plena implementação, tendo ficado também estipulado no ponto 7. do PPR em vigor, como medida de controlo e avaliação deste, a obrigatoriedade de realização de tal avaliação anual no primeiro quadrimestre do ano seguinte a que respeita a sua execução, com a consequente elaboração do competente relatório.



2. Estrutura Orgânica

A estrutura orgânica dos serviços da CCDR Alentejo, I.P., durante o ano de 2024, encontra-se refletida no organograma que a seguir se apresenta, onde também consta a indicação dos respetivos dirigentes que, conforme ponto 7. do PPR em vigor, são os responsáveis pela execução efetiva do plano, designadamente das medidas preventivas e corretivas, propostas pelos próprios, para as respetivas unidades:

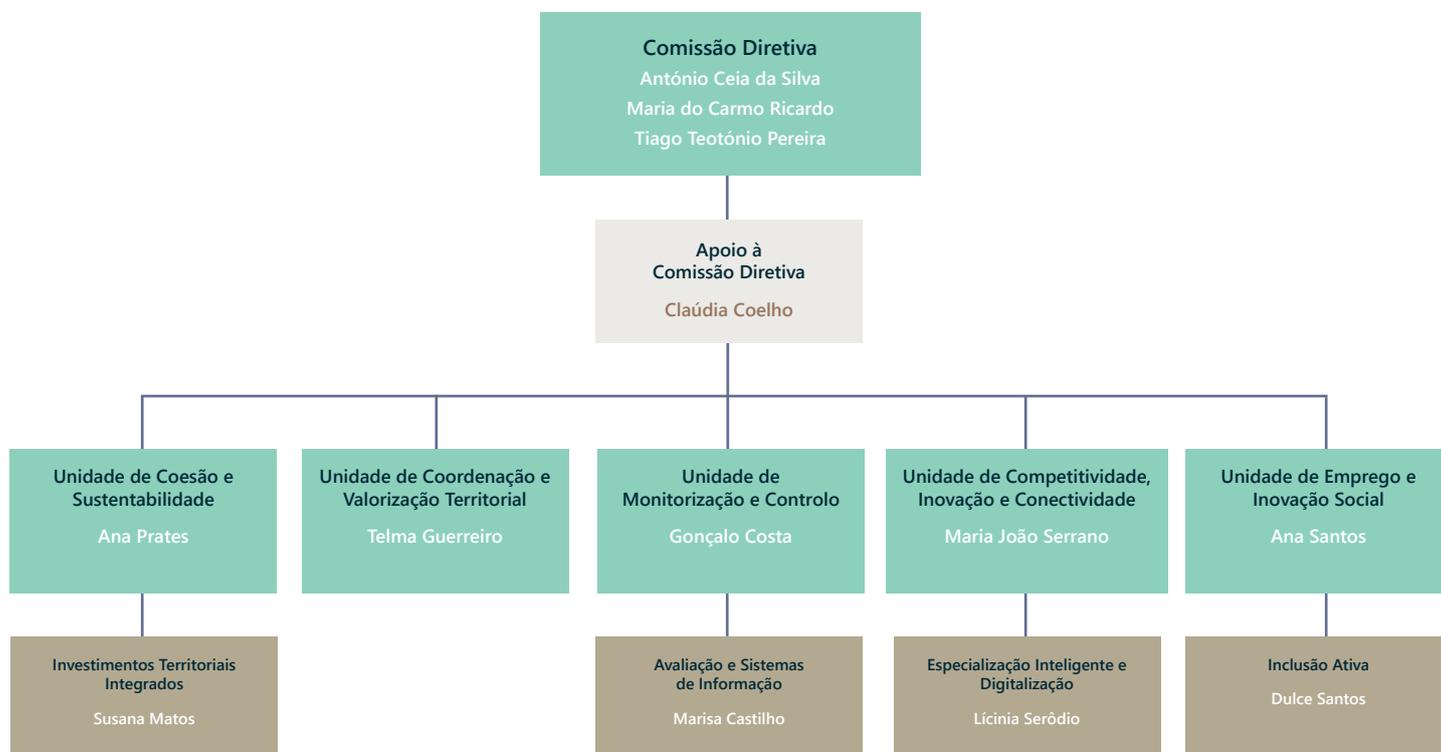
Estrutura Orgânica da CCDR Alentejo, I.P.



Nota: A Chefe da Divisão de Planeamento e Avaliação, integrada na Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional, desempenhou essas funções até 01/08/2024, não tendo sido designada nova chefia para essa Divisão durante o ano de 2024.



A estrutura orgânica do Alentejo 2030, durante o ano de 2024, encontra-se refletida no organograma que a seguir se apresenta, onde também consta a indicação dos respetivos responsáveis que, conforme ponto 7. do PPR, o são também pela execução efetiva do plano, designadamente das medidas preventivas e corretivas, propostas pelos próprios, para as respetivas unidades:



Notas: A vogal executiva Dr.^a Maria do Carmo Ricardo foi designada como tal a 16/10/2024 (Despacho n.º 12588/2024, publicado em Diário da República de 23/10/2024), tendo, até essa data, exercido funções de Secretária Técnica da Unidade de Coesão e Sustentabilidade.

Por deliberação da Comissão Diretiva (Deliberação n.º 17/2024), com efeitos a 01/11/2024, a Dr.^a Ana Prates foi designada como Secretária Técnica da Unidade de Coesão e Sustentabilidade.



3. Metodologia

A metodologia seguida conforma-se com o Manual de Procedimentos relativo à elaboração dos Relatórios de Avaliação Intercalar e de Avaliação Anual do PPR da CCDR Alentejo, I.P., aprovado em reunião do Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., em 25/06/2024, nomeadamente atento o disposto nos artigos 2.º a 9.º do referido Manual, importando ainda referir que, conforme deliberação do Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., de 17/01/2024, o responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR é o Sr. Vice-Presidente do Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., Dr. Aníbal Reis Costa, que é igualmente o Responsável pelo Cumprimento Normativo da CCDR Alentejo, I.P. (conforme deliberação também tomada pelo Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., a 17/01/2024), enquanto que o Responsável pelo Cumprimento Normativo do Alentejo 2030 é o Sr. Presidente da Comissão Diretiva do Programa Regional do Alentejo 2030, Dr. António Ceia da Silva (conforme deliberação da Comissão Diretiva do Alentejo 2030 de 18/12/2024).

A avaliação da execução do PPR foi, assim, iniciada pela Divisão de Auditoria e Transparência (doravante, DAT) com a apresentação, ao responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, da Inf. n.º 119227-2024-DAT, que mereceu a sua concordância, onde consta que

“A elaboração do Relatório terá de ser antecedida da necessária recolha, junto de todos os serviços, de informação:

- *sobre a adoção e a eficácia das medidas preventivas/corretivas indicadas no PPR;*
- *na eventualidade da não adoção de alguma das medidas preventivas/corretivas indicadas, dos respetivos motivos e da previsão da sua implementação, ou, não havendo previsão temporal para a sua implementação, da ponderação de indicação de medida substitutiva e respetiva indicação temporal para a sua implementação;*
- *na eventualidade da não eficácia de alguma das medidas preventivas/corretivas indicadas, dos respetivos motivos e da indicação da nova medida corretiva/preventiva a adotar, indicando-se para esta nova medida a previsão temporal da sua implementação.*

Os elementos informativos recolhidos deverão seguidamente ser analisados e compilados de modo a traduzirem o Relatório de Avaliação Anual, do qual deverá constar a quantificação do grau de implementação das medidas preventivas e corretivas identificadas bem como a previsão da sua plena implementação.”

Relatório este que será posteriormente levado a deliberação, para aprovação, ao Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P.



Foi também aprovado pelo responsável geral pela execução, controlo e revisão do PPR, solicitar-se aos serviços que informassem, preenchendo a matriz de recolha e análise de informação que se segue e que se fez acompanhar das notas explicativas relativas ao preenchimento da mesma:

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para implementação)

Notas explicativas desta matriz:

- **1.ª coluna** - Função: corresponde à função (atividade) onde foi anteriormente identificado o risco, em sede de PPR;
- **2.ª coluna** - Risco: descrição do risco anteriormente identificado, em sede de PPR;
- **3.ª coluna** - Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s): corresponde(m) à(s) medida(s) preventiva(s)/corretiva(s) anteriormente indicada(s), em sede de PPR;
- **4.ª coluna** - A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? : indicar sim ou não, consoante for o caso.
- **5.ª coluna** - A(s) medida(s) adotada(s) está(ão) a ser eficaz(es)? : indicar sim quando está(ão) a ser cumprida(s) e se tem (têm) revelado eficaz(es) na prevenção do risco e não quando não se tem (têm) revelado eficaz(es) na prevenção do risco, e, neste último caso, porquê, ou, | não tendo a(s) medida (s) sido adotada(s), indicar as razões para essa não adoção e a previsão temporal para a sua implementação.
- **6.ª coluna** - Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar: | indicar medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) em substituição da(s) que não se tenha(m) revelado eficaz(es), com indicação temporal para a sua implementação, ou, | no caso de medida(s) não adotada(s) e sem previsão temporal para respetiva implementação, ponderar e indicar medida(s) substitutiva(s) desta(s) e respetiva indicação temporal para a sua implementação.

Solicitou-se, assim, aos dirigentes das unidades orgânicas que informassem, em prazo fixado para o efeito, sobre a adoção e a eficácia das medidas preventivas/corretivas indicadas no PPR e, na eventualidade da sua não adoção, qual a previsão da sua implementação, e, na eventualidade da sua não eficácia, qual a nova medida corretiva a adotar.

Seguidamente, procedeu-se à análise dos elementos informativos recolhidos, que incidiu na avaliação da aplicação das medidas, na aferição do estado de implementação das medidas preconizadas e no levantamento de ocorrências que concluam pela eficácia ou ineficácia das medidas na minimização ou neutralização dos riscos.

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



4. Monitorização

Assim, após se ter solicitado o preenchimento das fichas com a matriz de recolha e análise de informação (que se apresentarão à frente neste ponto), nas quais se informa sobre a adoção e a eficácia das medidas preventivas/corretivas indicadas no PPR e, na eventualidade da sua não adoção, qual a previsão da sua implementação, e, na eventualidade da sua não eficácia, qual a nova medida corretiva a adotar, apura-se a seguinte situação relativa ao ano de 2024, sintetizada no seguinte quadro 1:

Quadro 1 :: Execução do Plano por Unidade Orgânica - 2024 | CCCR Alentejo, I.P.

Unidade Orgânica/Serviço	CD	CCA	UPDR/ DPA	UPDR/ DDE	UPDR/ DCDR	UACNB/ DLMA	UACNB/ DAA	UACNB/ DCNBA	UOT	UC	UAP	UDRL	USJAAL/ DAJAL	USJAAL/ DCAL	USJAAL/ DAJADR	UF
Nº funções/Atividades com risco	3	1	12	1	3	2	1	1	5	34	8	15	2	3	2	2
Nº de Riscos	3	2	12	1	3	2	1	1	5	34	28	26	3	3	3	2
Classificação do nível de risco	Mínimo			1	3	2	1	1		24		23	3	3	3	
	Fraco	3							2	2	10	1				1
	Moderado		2	12					2	8	18	2				1
	Elevado								1							
Máximo																
Nº de Medidas Propostas	9	2	12	3	8	2	1	1	13	41	29	37	6	6	5	7
Estado das Medidas Propostas	Implementada	9		12	3	8	2	1	13	33	18	35	6	6	5	6
	Em curso															
	Por iniciar		2							8	11	2				1
Eficácia das medidas propostas	Nº de medidas eficazes	9		12	3	8	2	1	12	33	18	35	6	6	5	5
	Nº de medidas não eficazes								1							1

Unidade Orgânica/Serviço	UGAFRH/ DGFCP	UGAFRH/ DRHF	UGAFRH/ DOP	SSAA	SSBA	SSAL	NACDCS	DCRP	DIRT	DAT	OADR	Total
Nº funções/Atividades com risco	5	6	5	3	14	1	1	10	1	2	4	147
Nº de Riscos	11	6	5	3	14	1	1	10	1	4	4	189
Classificação do nível de risco	Mínimo	2			3	10	1	10			2	92
	Fraco		4					1	1		2	27
	Moderado	9	2	3		4				1		64
	Elevado			2						3		6
Máximo												0
Nº de Medidas Propostas	15	22	13	8	34	1	2	10	2	4	4	297
Estado das Medidas Propostas	Implementada	11	18	5	6	31		2	2	4		237
	Em curso	3	1	3								7
	Por iniciar	1	3	5	2	3	1	10			4	53
Eficácia das medidas propostas	Nº de medidas eficazes	9	18	5	6	31		2	2	4		233
	Nº de medidas não eficazes	2										4

Como se pode verificar, da análise efetuada ao quadro 1, estão identificados, na CCCR Alentejo, I.P., 189 potenciais riscos relativos ao desenvolvimento de 147 funções/atividades. Foram definidas 297 medidas de prevenção dos riscos e o risco mínimo, com o valor de 92, é o predominantemente atribuído às atividades desenvolvidas, representando uma percentagem de 49%, como se pode ver no gráfico 1 a seguir apresentado, sendo seguido do risco moderado, com o valor de 64, a que corresponde uma percentagem de 34%.

Refira-se que a classificação dos riscos se encontra no PPR em vigor e cuja execução este Relatório avalia.



Importa esclarecer como, no presente Relatório, se procedeu à contagem dos riscos e das medidas preventivas por unidade orgânica, tendo-se obtido os resultados constantes do quadro 1. Assim, ainda que se trate do mesmo risco, mas associado a função diferente, o risco é contabilizado o número de vezes que é indicado (por exemplo, sendo duas funções diferentes, ainda que o risco identificado seja o mesmo, o risco é contabilizado duas vezes, pois cada risco se refere a uma função). E a mesma lógica foi adotada quanto à contabilização das medidas, ou seja, contabilizou-se o número de medidas previstas para colmatar cada risco indicado. Assim, ainda que as medidas indicadas para os riscos considerados sejam as mesmas, contabilizou-se o número de medidas para cada um dos riscos (ou seja, se tiverem sido indicadas duas medidas para colmatar um risco e as mesmas duas medidas para colmatar outro risco, contabilizam-se quatro medidas pois referem-se a dois riscos associados a funções diferentes).

Em termos de eficácia das medidas adotadas, verifica-se que, das 237 medidas implementadas, 233 têm-se revelado eficazes e tão somente 4 não o são.

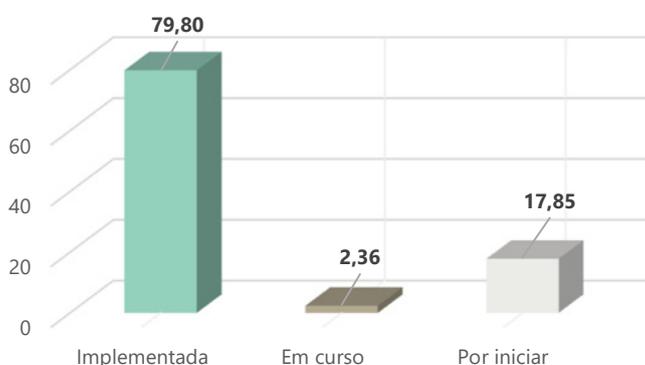
Ainda no referido gráfico 1, verifica-se que não só não foi atribuído às atividades desenvolvidas pela CCDR Alentejo, I.P., o risco máximo, como o risco elevado representa uma percentagem de 3%, enquanto que o risco moderado corresponde a uma percentagem de 34%, o risco fraco a 14% e o risco mínimo a 49%.

Gráfico 1 :: Classificação do Nível de Risco



Podemos também verificar, através do gráfico 2, que o grau de implementação das medidas é elevado, ou seja, em 297 medidas propostas, estão implementadas 237 (a que corresponde uma percentagem de 79,80%) e por iniciar estão 53 (a que corresponde uma percentagem de 17,85%). Em fase de implementação encontram-se 7 medidas (correspondendo a 2,36%).

Gráfico 2 :: Estado das Medidas





Quadro 2 :: Execução do Plano por Unidade Orgânica – 2024 | Alentejo 2030

Unidade Orgânica/Serviço	EACD	UCS	UCVT	UMC	UCIC	UEIS	Total	
Nº funções/Atividades com risco	3	10	11	6	10	10	50	
Nº de Riscos	3	10	11	6	10	10	50	
Classificação do nível de risco	Mínimo	2					2	
	Fraco	1	7	7	5	7	34	
	Moderado		3	4	1	3	14	
	Elevado						0	
	Máximo						0	
Nº de Medidas Propostas	3	56	58	42	56	56	271	
Estado das Medidas Propostas	Implementada	3	40	34	42	32	56	207
	Em curso		8					8
	Por iniciar		8	24		24		56
Eficácia das medidas propostas	Nº de medidas eficazes	3	40	34	42	32	56	207
	Nº de medidas não eficazes							0

Como se pode verificar, da análise efetuada ao quadro 2, estão identificados, no Alentejo 2030, 50 potenciais riscos relativos ao desenvolvimento de 50 funções/atividades. Foram definidas 271 medidas de prevenção dos riscos e o risco fraco, com o valor de 34, é o predominantemente atribuído às atividades desenvolvidas, representando uma percentagem de 68%, como se pode ver no gráfico 3 a seguir apresentado.

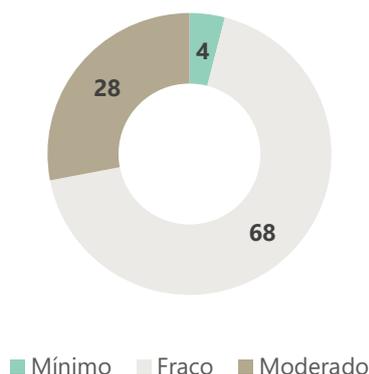
Refira-se que a classificação dos riscos se encontra no PPR em vigor e cuja execução este Relatório avalia.

Também aqui se procedeu se procedeu à contagem dos riscos e das medidas preventivas por unidade orgânica da mesma forma que para o quadro 1, tendo-se obtido os resultados constantes do quadro 2. Assim, ainda que se trate do mesmo risco, mas associado a função diferente, o risco é contabilizado o número de vezes que é indicado (por exemplo, sendo duas funções diferentes, ainda que o risco identificado seja o mesmo, o risco é contabilizado duas vezes, pois cada risco se refere a uma função). E a mesma lógica foi adotada quanto à contabilização das medidas, ou seja, contabilizou-se o número de medidas previstas para colmatar cada risco indicado. Assim, ainda que as medidas indicadas para os riscos considerados sejam as mesmas, contabilizou-se o número de medidas para cada um dos riscos (ou seja, se tiverem sido indicadas duas medidas para colmatar um risco e as mesmas duas medidas para colmatar outro risco, contabilizam-se quatro medidas pois referem-se a dois riscos associados a funções diferentes).

Em termos de eficácia das medidas adotadas, verifica-se que, das 207 medidas implementadas, todas se têm revelado eficazes.

Ainda no referido gráfico 3, verifica-se que não foi atribuído às atividades desenvolvidas pelo Alentejo 2030 o risco máximo ou o risco elevado, sendo que o risco moderado representa uma percentagem de 28%, o risco fraco uma percentagem de 68%, e o risco mínimo de 4%.

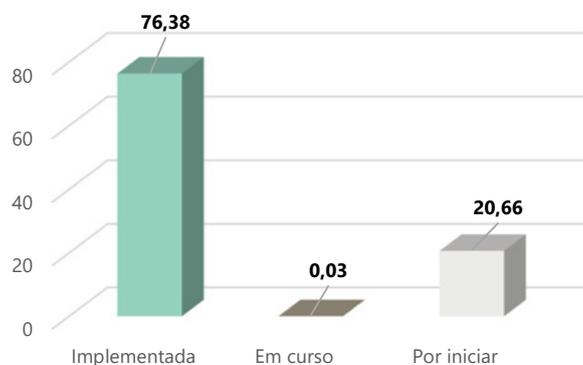
Gráfico 3 :: Classificação do Nível de Risco





Podemos também verificar, através do gráfico 4, que o grau de implementação das medidas é elevado, ou seja, em 271 medidas propostas, 207 estão implementadas (a que corresponde uma percentagem de 76,38%), por iniciar estão 56 (a que corresponde uma percentagem de 20,66%) e em implementação estão 8 (a que corresponde uma percentagem de 0,03%).

Gráfico 4 :: Estado das Medidas



Passemos, de seguida, à análise por cada unidade orgânica:

Quadro 3 :: Conselho Diretivo

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Processos de tomada de decisões em matéria do ambiente, ordenamento do território, cultura, conservação da natureza, agricultura e pescas e fiscalização	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	As decisões são tomadas pelo órgão colegial com base no parecer e proposta técnica. Os processos estão no sistema de gestão documental e as decisões estão materializadas nas atas	Sim	Sim	
Processos de tomada de decisão em matéria de planeamento e desenvolvimento regional e apoio à administração local	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	As decisões são tomadas pelo órgão com base no parecer e proposta técnica e materializadas em ata. Os processos estão no sistema de gestão documental e as decisões estão contidas nas atas	Sim	Sim	
Processos de tomada de decisão em matéria administrativa e financeira	Decisões pouco fundamentadas ou decisões desconformes com proposta técnica fundamentada	As decisões são tomadas pelo órgão com base no parecer e proposta técnica e materializadas em ata. Os processos estão no sistema de gestão documental e as decisões estão contidas nas atas	Sim	Sim	



O CD identificou três riscos, todos classificados como fracos, relativos a três funções/atividades, para os quais propôs um total de nove medidas, que se encontram implementadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 4 :: Conselho Coordenador de Avaliação

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Recursos Humanos	Utilização de critérios de avaliação para trabalhadores pouco objetivos	Verificação da conformidade entre critérios orientadores para a execução do processo de avaliação e os objetivos e competências fixadas para os avaliados	Não	O ano de 2024 integrou e encerra o ciclo avaliativo que vai ser objeto de avaliação pelo CCA em 2025 (2023/2024). Assim, e nos termos do artigo do artigo 58.º do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, com vista ao exercício das competências que estão legalmente atribuídas ao CCA, há uma proposta para este órgão, quer no que toca à composição, quer no respeitante à estrutura, que vai ser objeto de deliberação em reunião de CD.	
	Aplicação de quota de diferenciação quanto ao mérito	Verificação da fundamentação das deliberações sobre as propostas dos avaliadores	Não		

O CCA identificou dois riscos, classificados como moderados, relativos a uma função/atividade, para os quais propôs duas medidas, que não foram implementadas, informando o CCA que o ano de 2024 integrou e encerra o ciclo avaliativo que vai ser objeto de avaliação pelo CCA em 2025 (2023/2024) e, assim, e nos termos do artigo 58.º do Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, com vista ao exercício das competências que estão legalmente atribuídas ao CCA, há uma proposta para este órgão, quer no que toca à composição, quer no respeitante à estrutura, que vai ser objeto de deliberação em reunião de Conselho Diretivo.

Quadro 5 :: Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional/Divisão de Planeamento e Avaliação

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Análise de candidaturas	Falta de isenção/ Favoritismo	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDD	Sim. Há segmentação de funções e os técnicos responsáveis pela análise não participam noutras fases do processo. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
Seleção de candidaturas	Falta de isenção/ Favoritismo	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDD	Sim. Há segmentação de funções e os técnicos responsáveis pela análise das candidaturas elaboram proposta de decisão de aprovação a submeter a decisão do Conselho Diretivo da CCDD. O processo decorre na plataforma PRR, com validação da EMRP. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	



Acompanhamento de projetos:					
a) Verificação de procedimentos dos BF	Não identificação de eventual incumprimento	Segmentação e partilha na análise	Sim. Verificação do cumprimento dos procedimentos de contratação pública feita a partir de checklist da EMRP. Em articulação com a Unidade Jurídica. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
b) Recolha de evidências dos procedimentos dos BF	Não identificação de eventual incumprimento	Segmentação e partilha na análise	Sim. Análise da documentação associada aos procedimentos de contratação pública de acordo com orientações da EMRP, em articulação com a Unidade Jurídica. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
c) Verificação dos marcos e metas	Não identificação de eventual incumprimento	Segmentação e partilha na análise	Sim. Análise técnica seguindo orientações da EMRP e informação incluída nos relatórios trimestrais de progresso. Inclui informação física e financeira e envolve diferentes técnicos. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
d) Elaboração de relatórios sobre a evolução dos projetos	Falta de isenção/ Favoritismo	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR	Sim. Elaboração dos relatórios segundo orientações da EMRP. Inclui as vertentes de acompanhamento físico e financeiro, a realizar por técnicos diferentes. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
e) Acompanhamento da evolução física dos projetos	Falta de isenção/ Favoritismo	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR	Sim. Verificação física, no local, por técnicos diferentes dos que fazem a análise dos pedidos de pagamento. Relatório de cada verificação. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
f) Informar internamente sobre a necessidade de pagamento e do valor a pagar (informar a Unidade Financeira)	Falta de isenção/ Favoritismo	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR	Sim. Elaborada informação de pagamento após análise de submissão do pedido pelo BF. Esta informação é enviada para a Unidade Financeira, após concordância superior. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
g) Verificação das condições de pagamento ao BF (Ex: não dívidas ao Estado)	Não identificação de eventual incumprimento	Segmentação e partilha na análise	Sim. Seguindo orientações gerais dos Fundos, são solicitadas e verificadas declarações de ausência de dívidas, em articulação com a Unidade Financeira para efeitos de pagamento. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
h) Verificação da efetivação do pagamento ao BF	Não identificação de eventual incumprimento	Segmentação e partilha na análise	Sim. É feita a verificação do comprovativo do pagamento ao BF através da evidência de transferência bancária para o BF, em articulação com a Unidade Financeira. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto.	Sim	
i) Verificação da implementação das OT do PRR	Não identificação de eventual incumprimento	Segmentação e partilha na análise	Sim. É feita verificação documental sobre a implementação das OT, seguindo modelos da EMRP. Ação partilhada com a estrutura interna responsável pelo controlo. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	
j) Reposição financeira no Orçamento da CCDRA-relações com EMRP	Falta de isenção/ Favoritismo	Continuidade na segmentação das análises que sustentam a emissão do parecer da CCDR	Sim. É solicitada à EMRP a reposição das verbas pagas aos BF para garantir disponibilidades de tesouraria interna, em articulação com a Unidade Financeira. Adicionalmente, todos os intervenientes no processo assinaram Declaração de Inexistência de Conflitos de Interesses, de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto	Sim	



A UPDR/DPA identificou doze riscos, classificados todos como moderados, relativos a doze funções/atividades, para os quais propôs doze medidas, que se encontram implementadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 6 :: Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional/Divisão de Desenvolvimento Empresarial

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
Coordenação do processo de licenciamento de estabelecimentos industriais, com exceção dos estabelecimentos associados ao setor agroalimentar. Inclui análise técnica dos processos e correspondentes vistorias assim como vistorias de reexame e de reclamação	Favorecimento e partilha de informação técnica da atividade	Sucessivos níveis de intervenção (análise, proposta, decisão superior), registo em plataforma informática externa própria do Sistema SIR (Sistema da Indústria Responsável). O processo inclui também uma fiscalização externa por parte da ASAE e da IGAMAOT	Sim. Processo com funções segregadas e diferentes níveis de controlo e fiscalização, com procedimentos através da plataforma dedicada ao Sistema da Indústria Responsável. Envolvimento de diferentes entidades e emissão de parecer e proposta de decisão por parte da entidade coordenadora, seguindo depois para deliberação superior. Articulação interna com os Serviços do Ordenamento, Ambiente, Jurídicos e Financeiros.	Sim	

A UPDR/DDE identificou um risco, classificado como mínimo, relativo a uma função/atividade, para o qual propôs três medidas, que se encontram implementadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 7 :: Unidade de Planeamento e Desenvolvimento Regional/ Divisão de Cooperação e Dinâmicas Regionais

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
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	Através dos sucessivos níveis de intervenção, registo em plataforma informática externa própria do programa e elaboração de relatório de avaliação conjunto a apresentar ao Comité Territorial da sua área territorial	Sim	Sim	Adicionalmente é adotada a assinatura de Declaração de Não existência de conflito de interesses de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto



Verificação e validação de despesas apresentadas por beneficiários dependentes da Unidade de Coordenação	Favorecimento	Através dos sucessivos níveis de intervenção, registo em plataforma informática externa própria do programa e auditoria e verificação e validação de dados, após o controlo de 1º nível pela unidade orgânica, conforme Regulamento próprio	Sim	Sim	Adicionalmente é adotada a assinatura de Declaração de Não existência de conflito de interesses de acordo com a Portaria nº 185/2024/1 de 14 de agosto
Dinamizar a cooperação inter-regional e transfronteiriça contribuindo para a integração europeia do espaço regional e para o reforço da sua competitividade	Favorecimento	Todas as atividades realizadas pela Divisão são objeto de decisão hierárquica superior. Maior transparência e divulgação das atividades desenvolvidas	Sim	Sim	

A UPDR/DCDR identificou três riscos, classificados como riscos mínimos, relativos a três funções/atividades, para os quais propôs oito medidas que se encontram implementadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 8 :: Unidade do Ambiente/ Conservação da Natureza e Biodiversidade/Divisão de Licenciamento e Monitorização Ambiental

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Participação em processos de licenciamento Industrial, da atividade pecuária e de exploração de massas minerais	Favorecimento	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos, que permitem o controlo dos conteúdos e do cumprimento de prazos legalmente instituídos para decisão e por ordem de chegada dos processos	Sim	Sim	
Licenciamento de processos de operações de tratamento de resíduos e de emissões atmosféricas	Favorecimento	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos, que permitem o controlo dos conteúdos e do cumprimento de prazos legalmente instituídos para decisão e por ordem de chegada dos processos	Sim	Sim	

A UACNB/DLMA identificou dois riscos, relativos a duas funções, classificados como riscos mínimos, para os quais propôs duas medidas, que se encontram implementadas e se revelam eficazes.



Quadro 9 :: Unidade do Ambiente/ Conservação da Natureza e Biodiversidade/Divisão de Avaliação Ambiental

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Gestão de processos de Avaliação Ambiental de Planos e Projetos	Favorecimento	Utilização das plataformas do Licenciamento Único Ambiental (LUA) e regimes conexos, que permitem o controlo dos conteúdos e do cumprimento de prazos legalmente instituídos para decisão e por ordem de chegada dos processos	Sim	Sim	

A UACNB/DAA identificou um risco, classificado como mínimo e relativo a uma função, para o qual propôs uma medida, que se encontra implementada e se revela eficaz.

Quadro 10 :: Unidade do Ambiente/ Conservação da Natureza e Biodiversidade/Divisão da Conservação da Natureza e Bem-Estar Animal

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Acompanhar a execução dos planos de cogestão das áreas protegidas	Favorecimento	Elaboração de atas das reuniões das Comissões de Cogestão em que o representante da CCDR Alentejo, I.P., participa, de modo a poder monitorizar e acompanhar as ações dos Planos de Cogestão aprovados	Sim	Sim, as atas mostram os trabalhos realizados mensalmente no âmbito do plano de cogestão da respetiva área protegida e quais as entidades responsáveis	

A UACNB/DCNBA identificou um risco, relativo a uma função, classificado como mínimo, e para o qual propôs uma medida, que se encontra implementada e se revela eficaz.



Quadro 11 :: Unidade de Ordenamento do Território

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
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	Pedido de escusa de técnico ou dirigente quando necessário, sendo o acompanhamento assegurado por técnicos para os quais o conflito referido não se coloca. O processo de acompanhamento está devidamente enquadrado na legislação, no âmbito das competências dos serviços	Sim	Sim. Atendendo à eventual possibilidade de risco, o processo é atribuído ao técnico que, em princípio não tem esse risco. Até ao momento, não houve necessidade de pedido de escusa.	
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				
Emitir parecer, nos termos da lei, em matéria de uso, ocupação e transformação do território.	Eventual conflito de interesses no âmbito de parecer técnico	Pedido de escusa de técnico ou dirigente quando necessário, sendo o acompanhamento assegurado por técnicos para os quais o conflito referido não se coloca. O processo de acompanhamento está devidamente enquadrado na legislação, no âmbito das competências dos serviços	Sim	Sim. Atendendo à eventual possibilidade de risco, o processo é atribuído ao técnico que, em princípio, não tem esse risco. Até ao momento, não houve necessidade de pedido de escusa.	
	Não se identificam riscos no papel de entidade coordenadora em que não há emissão de parecer				
Verificação da conformidade técnica dos dados cadastrais no âmbito do CGPR	Falsificação ou contrafação de documentos. Danificação ou subtração de documento e notação técnica	Controlo de qualidade com responsabilização e identificação dos trabalhadores envolvidos. Duplo grau de apreciação	Sim	Sim. Os processos são sempre acompanhados por mais do que um elemento do serviço, havendo dupla validação superior no processo de decisão.	



<p>Promoção da conservação da informação cadastral (CGPR) (Funções que já não são da competência da CCDR Alentejo, I.P. No entanto, a situação coloca-se enquanto a CCDR Alentejo, I.P., for responsável pela conclusão de todos os processos que estão em análise)</p>	<p>Aleatoriedade na prioridade da análise de Processos. Alteração de marcos; Falsificação ou contrafação de documento; Danificação ou subtração de documento e notação técnica; Corrupção</p>	<p>Reforço dos procedimentos internos de gestão e controlo como, por exemplo, a digitalização dos processos após primeiro pagamento</p>	<p>Sim</p>	<p>Sim. Estão a ser adotadas medidas de digitalização de processos.</p>	
		<p>e controlo do tempo que medeia a análise dos pedidos e apreciação dos processos e entrada dos mesmos</p>	<p>Sim</p>	<p>Não. Verificou-se que, devido à alteração do sistema de faturação da CCDRA, I.P., as questões relacionadas com as competências da faturação, validação dos pagamentos e informação da liquidação aos técnicos sofreu grandes alterações, não estando ainda o procedimento definido na sua totalidade. Aqui acresce o risco de não haver controle na resposta em tempo aos requerentes por ineficiência do procedimento.</p>	<p>A medida a adotar para minimizar o risco deverá estar associada com a estabilização, o mais rápido possível, do procedimento a adotar nos pagamentos e respetivas comunicações da liquidação aos técnicos</p>
		<p>Estrutura hierarquizada do processo de decisão com a consequente análise das matérias em diferentes níveis</p>	<p>Sim</p>	<p>Sim. A tomada de decisão tem dupla validação</p>	
		<p>Tarefas efetuadas no campo por equipas (nunca individualmente) designadas de forma rotativa e aleatória</p>	<p>Sim</p>	<p>Sim. Os técnicos, quando têm saída de campo, vão sempre em equipa definida aleatoriamente</p>	
				<p>A adoção das medidas identificadas permitem minorar o risco associado a eventuais riscos existentes na conservação cadastral da competência desta CCDR, I.P.</p>	
<p>Contribuição para o desenho de modelos de gestão territorial a partir de estratégias territoriais que integrem as políticas setoriais</p>	<p>Não se identificam riscos</p>				
<p>Contribuição para a melhoria da eficácia e da eficiência do sistema de gestão territorial. Exercer a nível regional as competências da REN</p>	<p>Eventual conflito de interesses no âmbito de parecer técnico</p>	<p>Os pareceres são assegurados por técnicos para os quais o conflito referido não se coloca, sendo acionado o mecanismo de escusa quando necessário. De qualquer forma, os pareceres ou autorizações decorrem de critérios definidos na legislação de forma objetiva. Existe procedimento de verificação e fiscalização assegurados por departamentos distintos</p>	<p>Sim</p>	<p>Sim. Atendendo à eventual possibilidade de risco, o processo é atribuído ao técnico que, em princípio não tem esse risco. Até ao momento, não houve necessidade de pedido de escusa</p>	
<p>Equacionar as ações necessárias à implementação, monitorização e avaliação do PROT Alentejo e acompanhar a elaboração, alteração e revisão dos PMOT no que se refere às opções de estratégia municipal</p>	<p>Não se identificam riscos</p>				
<p>Contribuição para o desenho de modelos de gestão territorial a partir de estratégias territoriais que integrem as políticas setoriais</p>	<p>Não se identificam riscos</p>				



A UOT identificou cinco riscos para cinco funções (atividades) e propôs treze medidas para mitigar esses riscos (dos quais dois estão classificados como fracos, outros dois como moderados e um como elevado). Encontram-se todas as medidas implementadas mas, porém, uma das medidas (proposta, a par de outras três, estas eficazes, para combater o risco classificado como elevado) não se está a revelar eficaz porquanto, devido à alteração do sistema de faturação da CCDR Alentejo, I.P., as questões relacionadas com as competências da faturação, validação dos pagamentos e informação da liquidação aos técnicos sofreu grandes alterações, não estando ainda o procedimento definido na sua totalidade, ao que acresce o risco de não haver controle na resposta em tempo aos requerentes por ineficiência do procedimento, pelo que a UOT avança que a medida a adotar para minimizar o risco deverá estar associada com a estabilização, o mais rápido possível, do procedimento a adotar nos pagamentos e respetivas comunicações da liquidação aos técnicos.

As restantes doze medidas revelam-se eficazes.

Quadro 12 :: Unidade de Cultura

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Propor ao Património Cultural, I. P., em colaboração com os serviços competentes, planos de pormenor de salvaguarda nos termos da lei, no âmbito do património cultural, arquitetónico e arqueológico	Definição de Parâmetros	Envolvimento de arquiteto, arqueólogo e historiador	Sim	Sim	
Emitir parecer sobre o impacto de planos ou grandes projetos e obras, tanto públicos como privados, e propor ao Património Cultural, I.P., as medidas de proteção e as medidas corretivas de minimização que resultem necessárias para a proteção do património cultural, arquitetónico, arqueológico e paisagístico	Interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a reversão de restrições e condicionantes impostas em pareceres emitidos pela CCDR Alentejo, I.P., no âmbito de processo de salvaguarda	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	
Emitir parecer, nos termos da lei, sobre planos, projetos, trabalhos e intervenções de iniciativa pública ou privada a realizar nas zonas de proteção dos imóveis classificados ou em vias de classificação, excetuando as áreas abrangidas pelas servidões administrativas de imóveis afetos ao Património Cultural, I. P.	Interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a reversão de restrições e condicionantes impostas em pareceres emitidos pela CCDR Alentejo, I.P., no âmbito de processo de salvaguarda	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	
Emitir pareceres prévios nos termos do artigo 51.º do Decreto-Lei n.º 309/2009, de 23 de outubro, na sua redação atual, excetuando as áreas abrangidas pelas servidões administrativas de imóveis afetos ao Património Cultural, I. P., e à Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E..	Interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a reversão de restrições e condicionantes impostas em pareceres emitidos pela CCDR Alentejo, I.P., no âmbito de processo de salvaguarda	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	
Acompanhar a execução de intervenções nas zonas de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação	Durante a fase de obra, interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a realização de trabalhos em desconformidade com as soluções aprovadas em fase de licenciamento	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	



Propor a constituição de reservas arqueológicas, a submeter a aprovação do Património Cultural, I.P., nos termos da lei	Levantamento e conhecimento sobre a reserva	Apoio do Conservador Restaurador	Sim	Sim	
Propor a constituição de depósitos de espólios de trabalhos arqueológicos, em articulação com os municípios, a submeter a aprovação do Património Cultural, I.P.	Levantamento e conhecimento sobre o espólio	Apoio do Conservador Restaurador	Sim	Sim	
Propor ao Património Cultural, I.P., o plano regional de intervenções prioritárias em matéria de estudo e salvaguarda do património arquitetónico e arqueológico, bem como os programas e projetos anuais e plurianuais da sua conservação, restauro e valorização, assegurando, em articulação com o Património Cultural, I.P., a respetiva promoção e execução, e, sempre que possível, a respetiva fonte de financiamento, a submeter à aprovação deste	Levantamento e conhecimento do património; Definição de prioridades para investimento	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Não	Tendo em conta as alterações na direção do PC, I.P., ainda não foi possível estabelecer com o PC, I.P., os parâmetros de ação para uma articulação conjunta. No início de 2025 foi determinada a criação de grupos de trabalho de forma a cumprir este ponto	
Instruir e submeter à aprovação do Património Cultural, I.P., os pareceres sobre pedidos de autorização para a realização de trabalhos arqueológicos, bem como dos respetivos relatórios, nos termos do Regulamento dos Trabalhos Arqueológicos, e remeter os documentos originais ao Património Cultural, I.P.	Parâmetros do parecer	Definição de parâmetros	Sim	Sim	
Acompanhar e fiscalizar os trabalhos arqueológicos autorizados pelo Património Cultural, I.P.	Durante a fase de execução de trabalhos arqueológicos, interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a realização de trabalhos em desconformidade com as metodologias e medidas de minimização previamente definidas e aprovadas	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	
Exercer, acessoriamente, atividades relacionadas com a salvaguarda do património cultural, nomeadamente a prestação de serviços de consultadoria ou assistência técnica, solicitados ou contratados por entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeira	Levantamento e conhecimento do património e dos bens	Envolvimento de arquiteto, arqueólogo e conservador; Formação dos técnicos envolvidos (Ética profissional); Acompanhamento dos trabalhos trimestralmente	Sim	Sim	
Apoiar o Património Cultural, I.P., nos procedimentos de inventariação do património cultural imaterial, instruindo os processos de registo no Inventário Nacional, incluindo de manifestações culturais tradicionais imateriais, individuais e coletivas, nomeadamente através do seu registo videográfico, fonográfico e fotográfico	Perfil/ Formação Profissional	Garantir o conhecimento e experiência profissional	Sim	Sim	
Conservar, tratar e atualizar os arquivos documentais, bem como o banco de dados para o inventário do património arquitetónico e arqueológico, em articulação com o Património Cultural, I.P.	Perfil/ Formação Profissional	Garantir o conhecimento e experiência profissional	Sim	Sim	
Acompanhar, de acordo com as orientações e diretivas nacionais, as ações de salvaguarda e valorização do património arquitetónico e arqueológico.	Definição de Parâmetros	Levantamento e conhecimento do património e dos bens	Sim	Sim	
Apoiar e colaborar na inventariação sistemática e atualizada dos bens que integram o património arquitetónico e arqueológico	Levantamento e conhecimento do património e dos bens	Apoio do Conservador Restaurador; Historiador, Arqueólogo	Sim	Sim	



Propor a suspensão de trabalhos ou intervenções que estejam a ser realizados em violação ou desrespeito das normas em vigor ou das condições previamente aprovadas para a sua realização, a submeter à aprovação do Património Cultural, I.P.	Interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a reversão da decisão de propor a suspensão de trabalhos.	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	
Propor ao Património Cultural, I.P., que submeta ao membro do Governo responsável pela área da cultura, o embargo administrativo ou a demolição de obras ou trabalhos em bens imóveis situados em zonas de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação, exceto nas zonas de proteção dos imóveis afetos ao Património Cultural, I.P., e à Museus e Monumentos de Portugal, E.P.E., executadas em desconformidade com a lei	Interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para a reversão da decisão de propor o embargo administrativo	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Sim	Sim	
Analisar a concessão de apoios financeiros ou outros incentivos a entidades públicas ou privadas, singulares ou coletivas, nacionais ou estrangeiras, que tenham por fim a conservação, salvaguarda e valorização do património cultural e a atividade cultural na respetiva área de intervenção	Interferência de entidades particulares, coletivas e públicas, para que lhes sejam concedidos apoios financeiros e outros incentivos, para projetos e operações sujeitas a candidatura	Promover a rotatividade de técnicos e afetação a áreas territoriais, inviabilizando a permanente interlocução com os mesmos agentes externos (técnicos, promotores, construtores, etc.).	Não	Não foram concedidos apoios financeiros nesta área.	
Promover ações educativas e de formação que incidam sobre a defesa, valorização e difusão do património cultural, nomeadamente de «Educação para o Património»	Contratação pública; escolha dos setores/ atividades	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Não	Por falta de dotação para estas atividades, não foram desenvolvidas. Foi solicitada dotação para o orçamento de 2025 para estas atividades.	
Coordenar a implementação da Estratégia Regional do Saber Fazer Tradicional em alinhamento com a Estratégia Nacional do Saber Fazer Tradicional	Seleção de artesãos	Implementação de medidas de controlo interno das atividades/ processos	Não	Não foram tomadas medidas preventivas porque não foi necessário. Do ponto de vista da CCDR, este item não envolve risco. Registado em plano de atividades da UC.	
Apoiar iniciativas culturais locais ou regionais, de caráter não profissional que, pela sua natureza, correspondam a necessidades ou aptidões específicas da região	Atribuição da verba e hierarquização dos agentes culturais	Dar cumprimento ao regulamento em matéria de apoios; Controlo Interno das atividades.	Sim	Sim. Elaboração de quadro de controlo de verbas com indicação dos técnicos responsáveis	
Promover a sensibilização e a divulgação de boas práticas para a defesa e valorização do património cultural arquitetónico e arqueológico, nomeadamente através de ações educativas e de formação	Contratação pública	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Não	Por falta de dotação para estas atividades, não foram desenvolvidas. Foi solicitado dotação para o orçamento de 2025 para estas atividades.	
Promover e apoiar, com entidades externas, linhas de cooperação, através do estabelecimento de contratos ou da definição de projetos no âmbito da sua atuação	Clareza na identificação dos deveres e obrigações dos parceiros. Verificação do cumprimento	Dar cumprimento ao regulamento em matéria de apoios; Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Não	Não foram estabelecidos protocolos com entidades externas.	
Apoiar, nos termos da lei, o associativismo cultural, designadamente bandas de música, filarmónicas, escolas de música, tunas, fanfarras, ranchos folclóricos e outras agremiações culturais que se dediquem à atividade musical, constituídas em pessoas coletivas de direito privado sem fins lucrativos	Verificar os documentos de despesa; identificar os bens adquiridos	Dar cumprimento ao regulamento em matéria de apoios; Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Sim	Sim	
Fomentar o diálogo e apoiar linhas de cooperação dos agentes e estruturas culturais e criativos da região com os seus congéneres a nível nacional, em articulação com os serviços competentes da CCDR, Alentejo, I.P	Seleção dos agentes e estruturas culturais	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Não	Por falta de dotação para estas atividades, não foram desenvolvidas. Foi solicitado dotação para o orçamento de 2025 para estas atividades	



Participar e promover políticas de captação de mecenato cultural, em articulação com os serviços e organismos da administração central da área da cultura e sem prejuízo das competências que lhes estejam legalmente fixadas	Definição dos objetivos programáticos	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Não	A definir os objetivos para a captação de mecenato cultural	
Participar, em articulação com os serviços competentes, na divulgação pública de programas e linhas de apoio europeus e nacionais, bem como de atos e decisões da CCDR Alentejo, I.P., e de demais informação relevante relativa às áreas cultural e criativa, junto dos agentes da região	Regras de publicidade e divulgação	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Sim	Sim	
Promover a publicação, em diferentes suportes, de obras temáticas e de outras edições de referência nas áreas cultural e criativa	Regras de publicidade e divulgação; contratação pública	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Sim	Sim. Elaboração de quadro de controlo de verbas com indicação dos técnicos responsáveis	
Promover o conhecimento sobre o ecossistema de equipamentos culturais e de estruturas e entidades culturais e artísticas em atividade na região, bem como elaborar os respetivos mapeamentos, estudos, diagnósticos e relatórios, em articulação com as autarquias locais e demais serviços competentes	Regras de publicidade e divulgação; contratação pública	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Não	Por falta de dotação para estas atividades, não foram desenvolvidas.	
Participar e dinamizar iniciativas culturais, designadamente no quadro de eventos como a Capital Europeia de Cultura, a Capital Portuguesa da Cultura, redes regionais de cultura e de valorização do património cultural, em articulação com os serviços e organismos da administração central da área da cultura	Definição dos objetivos programáticos	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Sim	Sim. Dinamização de conferências, exposições, palestras e encontros entre vários organismos e agentes culturais	
Valorizar e fomentar, como desígnios de interesse público, a sustentabilidade ambiental em contextos e atividades culturais, bem como a transição digital, a igualdade de género, a diversidade étnico-racial, o diálogo intercultural, a inclusão, a participação e a acessibilidade física, social e intelectual no ecossistema cultural e criativo	Definição dos objetivos programáticos	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos.	Sim	Sim. Assegurado no âmbito do regulamento de apoio aos agentes culturais	
Proceder à instrução dos procedimentos, análise e aprovação de candidaturas, bem como à validação da despesa, decisão final e atribuição e fiscalização no âmbito do regime de incentivos do Estado à comunicação social regional e local, nos termos da lei	Definição de critérios	Dar cumprimento ao regulamento em matéria de apoios com ações de acompanhamento/ Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Sim	Sim. O Decreto-Lei e a portaria sobre o Regime de incentivo do Estado à Comunicação Social encontram-se disponíveis no site da CCDR Alentejo, I.P. Registo dos procedimentos em check-list. Avaliação e hierarquização das candidaturas admitidas. Elaborado o manual interno de procedimentos, também disponível no site da CCDR Alentejo, I.P. Visitas de fiscalização e acompanhamento dos órgãos de comunicação social. A verificação física dos projetos é efetuada pela Unidade de Fiscalização	
Proceder à instrução dos processos, análise e aprovação de candidaturas, bem como à validação da despesa e fiscalização no âmbito do regime de incentivo à leitura de publicações periódicas (porte pago), nos termos da lei	Definição de Critérios/ Parâmetros	Dar cumprimento ao regulamento em matéria de apoios de acompanhamento/ implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos	Sim	Sim. O Decreto-Lei e a portaria sobre o Regime de incentivo à Leitura encontram-se disponíveis no site da CCDR Alentejo, I.P., e foi atualizado o manual interno de procedimento que também está disponível no site da CCDR Alentejo, I.P.	



Emitir parecer sobre o manifesto interesse público de projetos enquadráveis no âmbito do mecenato cultural e sobre quaisquer outras matérias que lhe sejam solicitadas no âmbito dos serviços e organismos da área da cultura	Definição dos objetivos programáticos	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos *	Sim	Sim, com verificação atempada das informações nos processos de pedido de interesse cultural.	
Dar cumprimento às recomendações das organizações internacionais de que Portugal é parte	Definição dos objetivos programáticos	Implementação de medidas de Controlo Interno das atividades/ processos**	Sim	Sim, através de diplomas legais da área da cultura.	

* Tais como, conforme a UC refere, listagem de entidades a quem se poderá solicitar informação adicional e onde se poderá consultar informações sobre parcerias, apoios e histórico da atividade desenvolvida pela entidade que candidata o projeto.

** Tais como: consultar publicações sobre novos diplomas legais da área da cultura e da coesão no GEPAC e de outros organismos com responsabilidade nestas matérias; divulgar na altura certa tudo o que vem da Voice of Culture, de entidades como a ELA e como Observatórios e Instituições que fazem parte de comissões internacionais e europeias; acompanhar, com muita regularidade, as páginas oficiais e eventos promovidos; providenciar informações atualizadas.

A UC identificou inicialmente trinta e cinco riscos para trinta e cinco funções (atividades) e propôs quarenta e duas medidas para mitigar esses riscos (dos quais vinte e cinco estão classificados como mínimos, outros dois como fracos e oito como moderados).

Porém, desses trinta e cinco riscos, há uma atividade que a UC vem agora referir que, do ponto de vista da CCDR Alentejo, I.P., essa atividade não envolve risco (quando, inicialmente, tinha classificado o risco existente como mínimo).

Atendendo ao agora informado pela UC, retirando essa atividade das atividades que comportam riscos associados, resulta, atualmente, trinta e quatro riscos para trinta e quatro funções (atividades), encontrando-se propostas quarenta e uma medidas para mitigar esses riscos (dos quais vinte e quatro são classificados como mínimos, outros dois como fracos e oito como moderados).

Destas quarenta e uma medidas, oito ainda não foram implementadas.

No entanto, importa referir que, destas oito medidas, quatro medidas ainda não foram adotadas pois, por falta de dotação para as atividades cujos riscos essas medidas visavam mitigar, essas atividades não foram desenvolvidas. Assim, não se trata propriamente de uma questão de não adoção de medidas mas sim de não realização das atividades a que essas medidas se aplicariam.

Também uma outra medida não foi adotada pois não foram concedidos apoios financeiros ou outros incentivos na área (conservação, salvaguarda e valorização do património cultural e atividade cultural) prevista na atividade cujo risco essa medida visava mitigar.

Também relativamente a outra medida, a mesma não foi adotada devido à impossibilidade de se ter estabelecido com o Património Cultural, I.P. (em virtude das alterações sofridas na direção do PC, I.P.) os parâmetros de ação para uma articulação conjunta, pelo que não teve lugar a atividade cujo risco a medida visa mitigar.

Da mesma forma, duas outras medidas não foram executadas porquanto não foi realizada a atividade (concretamente, não foram celebrados protocolos com entidades externas) cujo risco as mesmas se destinavam a mitigar.

As medidas implementadas têm-se revelado eficazes.



Quadro 13 :: Unidade de Agricultura e Pescas

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
<p>Gestão de Potencial Vitícola:</p> <p>a) Assegurar, em colaboração com o Instituto da Vinha e do Vinho, I. P. (IVV, I. P.), o cumprimento das regras de condicionamento da vinha e prestar apoio técnico nas ações de reconversão e cadastro;</p> <p>b) Coordenar as ações de atualização do património vitícola</p>	<p>Violação das normas legais e deveres éticos na emissão de pareceres e nas ações de controlo</p> <p>Favorecimento</p> <p>Falta de transparência nos processos de licenciamento, reconversão e cadastro da vinha pode facilitar a ocorrência de corrupção, uma vez que dificulta a deteção de irregularidades</p> <p>Conflitos de interesse dos funcionários envolvidos na coordenação das ações de atualização do património vitícola, ao colocarem interesses pessoais ou financeiros acima das suas responsabilidades profissionais, influenciando negativamente as suas decisões e ações</p>	<p>1. Controlo interno (Auditorias)</p> <p>2. Segregação de funções</p> <p>3. Promover a transparência nos processos decisórios (Normas de procedimentos)</p> <p>4. Capacitação e sensibilização dos funcionários públicos envolvidos nestas atividades para que estejam conscientes dos riscos e preparados para lidar com situações éticas complexas (Planos de Formação)</p>	<p>1. Não Medida a articular com a UO com atribuições na matéria</p> <p>2. Sim</p> <p>3. Sim</p> <p>4. Sim. Medida implementada pela UO - DAT</p>	<p>1. Medida não implementada porque o plano foi aprovado há apenas seis meses e a sua implementação não depende desta UO</p> <p>2., 3. e 4. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP</p>	
<p>Coordenar as ações de experimentação aplicada, demonstração e divulgação dos Centros de Experimentação/ Polos de Inovação de Moura e Serpa, assegurando a gestão dos mesmos e a execução dos projetos</p>	<p>Desvio de recursos destinados à operação dos Centros de Experimentação/ Polos de Inovação para benefício pessoal ou de terceiros, em vez de serem utilizados para os fins previstos</p> <p>Violação das normas legais e deveres éticos na emissão de pareceres e nas ações de controlo</p> <p>Conflitos de interesse dos funcionários responsáveis pela coordenação dos Centros de Experimentação/ Polos de Inovação ao colocarem os interesses pessoais ou financeiros acima das suas obrigações profissionais, influenciando as suas decisões e ações</p>	<p>1. Garantir a transparência nos processos de contratação, gestão e execução dos projetos em articulação com área administrativa e financeira;</p> <p>2. Promover a ética e a conduta profissional entre os funcionários envolvidos; (Código de Conduta);</p> <p>3. Implementar sistemas de monitorização e avaliação para garantir a conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis.</p>	<p>1. Não. Medida a implementar em 2025 (Norma de Procedimento)</p> <p>2. Sim. Medida implementada pela UO – DAT</p> <p>3. Não. Medida a implementar em 2025</p>	<p>1. Norma de Procedimento em fase de elaboração, uma vez que envolve outra OP, para além da UAP/DAP.</p> <p>2. Medida implementada eficaz.</p>	



	Falta de transparência nos processos de gestão e execução dos projetos nos Centros de Experimentação/ Polos de Inovação, dando azo a práticas corruptas, uma vez que dificulta a deteção de irregularidades e a prestação de contas				
Assegurar a gestão do processo do gasóleo colorido e marcado	Violação das normas legais e deveres éticos na emissão de pareceres e nas ações de controlo Favorecimento	1. Promover a transparência nos processos decisórios (Normas de procedimentos) 2. Controlo administrativo	1. Sim 2. Sim (Norma de Procedimento)	1, e 2. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP.	
Assegurar as ações necessárias à análise, aprovação, acompanhamento e validação de projetos de investimento apoiados por fundos públicos de acordo com as normas funcionais, designadamente dos apoios da política agrícola comum ou de apoios nacionais, bem como a análise dos pedidos de pagamento	Corrupção na análise e aprovação de projetos não qualificados ou que não atendam aos critérios estabelecidos Favorecimento indevido de certos projetos ou beneficiários em detrimento de outros, sem justificação técnica adequada, seja por influência política, económica ou pessoal Fraude nos pedidos de pagamento Falta de transparência nos processos de análise, aprovação, acompanhamento e validação dos projetos que pode facilitar práticas corruptas, uma vez que dificulta a identificação de irregularidades e a prestação de contas sobre o uso dos fundos públicos	1. Assegurar uma abordagem transparente e imparcial de todas as etapas do processo de análise, aprovação, acompanhamento e validação dos projetos de investimento através da implementação de procedimentos claros e objetivos para avaliação dos projetos; 2. Garantir que os critérios de elegibilidade sejam aplicados de forma consistente (Definição prévia de critérios); 3. Segregação de funções; 4. Realizar auditorias regulares para verificar a conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis	1. Sim (Código de Conduta e NP) 2. Sim. NP do IFAP e PDR2020/PEPAC 3. Sim 4. Não. Medida a articular com a UO com atribuições na matéria	1, 2. e 3. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP.4.Medida não implementada porque o plano foi aprovado há apenas seis meses e a sua implementação não depende desta UO	



<p>Assegurar as ações necessárias à análise de projetos de investimento e análise dos respectivos pedidos de pagamento, de acordo com as normas funcionais, em sede dos Programas MAR 2020 e MAR 2030</p>	<p>Corrupção na análise e aprovação de projetos</p> <p>Favorecimento indevido de certos projetos ou beneficiários em detrimento de outros, sem justificação técnica adequada, seja por influência política, económica ou pessoal</p> <p>Falta de transparência nos processos de análise de projetos e pedidos de pagamento pode facilitar práticas corruptas, uma vez que dificulta a identificação de irregularidades e a prestação de contas sobre o uso dos fundos públicos</p>	<p>1. Promover uma abordagem transparente e imparcial de todas as etapas do processo de análise de projetos e pedidos de pagamento nos Programas MAR 2020 e MAR 2030 através da implementação de procedimentos claros e objetivos para avaliação dos projetos</p> <p>2. Garantir que os critérios de elegibilidade sejam aplicados de forma consistente (Definição prévia de critérios)</p> <p>3. Segregação de funções com vários níveis de decisão</p> <p>4. Realizar auditorias regulares para verificar a conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis</p> <p>5. Promover a ética e a conduta profissional entre os funcionários envolvidos</p> <p>6. Implementar sistemas de monitorização e avaliação para garantir a integridade e eficiência na gestão dos fundos públicos nos Programas MAR 2020 e MAR 2030</p>	<p>1. Sim</p> <p>2. Sim</p> <p>3. Sim</p> <p>4. Não Medida a adotar com a UO com atribuição na matéria</p> <p>5. Sim. Medida implementada pela UO – DAT</p> <p>6. Não. Medida a implementar em 2025</p>	<p>1., 2., 3. e 5. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP.</p> <p>4. Medida não implementada porque o plano foi aprovado há apenas seis meses e a sua implementação não depende desta UO</p>	
<p>Analisar e promover a implementação de programas, ações e projetos de apoio às organizações nos domínios da agricultura e da apicultura</p>	<p>Favorecimento indevido de determinadas organizações ou projetos em detrimento de outras sem justificação técnica adequada</p> <p>Conflitos de interesse dos funcionários responsáveis por analisar e promover programas de apoio ao colocarem os interesses pessoais ou financeiros acima das suas obrigações profissionais, influenciando negativamente suas decisões e ações</p> <p>Suborno e corrupção na implementação de programas de apoio por meio de influências ou favores, visando obter benefícios indevidos ou favorecer determinadas organizações</p> <p>Falta de transparência nos processos de análise e implementação de programas de apoio pode facilitar a corrupção, uma vez que dificulta a identificação de irregularidades e a prestação de contas sobre o uso dos recursos públicos</p>	<p>1. Promover uma abordagem transparente e imparcial na análise e implementação de programas de apoio à agricultura e apicultura (Normas de Procedimentos)</p> <p>2. Controlo administrativo</p> <p>3. Realizar auditorias regulares para verificar a conformidade com as normas e regulamentos aplicáveis</p> <p>4. Implementar sistemas de monitorização e avaliação para garantir a integridade e eficiência na implementação dos programas de apoio</p>	<p>1. Sim</p> <p>2. Não. Medida a implementar em 2025</p> <p>3. Não. Medida a articular com a UO com atribuições na matéria</p> <p>4. Não. Medida a implementar em 2025</p>	<p>1. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP.</p> <p>2. Medida não implementada porque o plano foi aprovado há apenas seis meses e a sua implementação não depende desta UO</p>	



<p>Apoiar a constituição e promover o reconhecimento de organizações de produtores na área da comercialização de produtos agroalimentares</p>	<p>Favorecimento indevido de certas organizações de produtores em detrimento de outras sem justificativa técnica ou legal adequada</p> <p>Conflitos de interesse dos funcionários responsáveis pelo apoio às organizações de produtores que podem ter interesses pessoais ou financeiros em conflito com suas obrigações profissionais, influenciando negativamente as suas decisões e ações</p> <p>Suborno e corrupção no processo de constituição ou reconhecimento de organizações de produtores por meio de subornos ou favores, visando obter benefícios indevidos ou privilégios injustos</p> <p>Falta de transparência nos processos de apoio e reconhecimento de organizações de produtores pode facilitar a corrupção, uma vez que dificulta a identificação de irregularidades e a prestação de contas sobre o uso dos recursos públicos</p>	<p>1. Promover uma abordagem transparente e imparcial no apoio à constituição e reconhecimento de organizações de produtores na área da comercialização de produtos agroalimentares (Normas de procedimentos)</p> <p>2. Implementar sistemas de monitorização para acompanhamento dos processos</p>	<p>1. Sim</p> <p>2. Não Medida a implementar em 2025</p>	<p>1. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP.</p> <p>2. Medida não implementada porque o plano foi aprovado há apenas seis meses e a sua implementação não depende desta UO</p>	
<p>Coordenar e assegurar a aplicação do Regime de Apoio à Reestruturação e Reconversão das Vinhas</p>	<p>Corrupção e fraude no processo de aplicação do regime</p> <p>Falta de transparência nos processos de aplicação do regime pode facilitar a corrupção, dificultando a identificação de irregularidades e comprometendo a confiança do público no programa</p> <p>Conflitos de interesse dos funcionários responsáveis pela coordenação do regime ao colocarem os interesses pessoais ou financeiros acima das suas obrigações profissionais, influenciando as suas decisões e ações</p>	<p>1. Implementar mecanismos internos de controlo para prevenir casos de má gestão, corrupção ou fraude</p> <p>2. Segregação de funções</p> <p>3. Promover a transparência através da divulgação de informações sobre o regime, os seus critérios e resultados, bem como o processo de seleção de beneficiários</p> <p>4. Formar e sensibilizar os funcionários envolvidos no programa sobre questões éticas, evitando conflitos de interesse e garantindo a imparcialidade nas suas decisões</p>	<p>1. Sim</p> <p>2. Sim</p> <p>3. Não Medida a implementar em 2025</p> <p>4. Sim Medida implementada pela UO - DAT</p>	<p>1. e 2. Medidas implementadas eficazes, correspondendo ao pretendido e de acordo com o NP.</p> <p>3. Medida não implementada porque o plano foi aprovado há apenas seis meses e a sua implementação não depende desta UO</p>	

A UAP identificou vinte e oito riscos para oito funções (atividades) e propôs vinte e nove medidas para mitigar esses riscos (dos quais dez estão classificados como fracos e dezoito como moderados) sendo que dezoito medidas se encontram implementadas e prevê que sete das medidas não implementadas o venham a ser durante o ano de 2025.



No que à eficácia das dezoito medidas implementadas se refere, entende a UAP que as mesmas se revelam eficazes.

A UAP faz notar que o motivo pelo qual algumas das medidas não se encontram implementadas deve-se ao facto de o PPR em vigor ter sido aprovado seis meses antes do fim do ano de 2024 e a implementação dessas medidas não depender apenas da UAP.

Quadro 14 :: Unidade de Desenvolvimento Rural e Licenciamentos

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Notas de cobrança/ faturação	Desvio de dinheiros e valores com possibilidade de uso temporário das receitas para fins próprios (uso indevido)	Pagamentos preferencialmente por transferência bancária. Registos de cobranças em suporte informático.	Sim	Sim. Pagamentos efetuados por transferência bancária	
Zonas vulneráveis	Violação de normas legais e deveres Éticos Favorecimento de interesses particulares	Manual de Procedimentos Segregação de funções ao nível da UDRL	Sim	Sim. Procedimento iniciado em finais de 2024. No procedimento de recolha de dados efetuada, realizado de acordo com o manual, não foram detetadas quaisquer situações desconformes.	
Organização e preparação de processos para deliberação da ERRAN-Alentejo	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento de interesses particulares	Manual de Procedimentos Segregação de funções ao nível da UDRL Deliberação pela Entidade ERRAN	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos.	
Receção e expedição de documentos	Respeito pelo RGPD e quebra de confidencialidade	Sensibilização dos colaboradores para o respeito pelo RGPD. Segregação de funções ao nível da UDRL	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetado ou denunciado a violação de dados pessoais.	
Licenciamento/ espalhamento de lamas	Risco para a saúde pública Falta de conhecimentos técnicos especializados Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento de interesses particulares	Formação de Colaboradores Formação de colaboradores Manual de Procedimentos Segregação de Funções ao nível da UDRL Segregação de funções ao nível da UDRL	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetado ou denunciado quaisquer situações desconformes.	
Certificação e promoção dos produtos de qualidade	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento de interesses particulares	Supervisão do GPP. Manual e norma de procedimento. Segregação de funções ao nível da UDRL	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetados ou denunciados quaisquer situações desconformes	



Utilização do património	Utilização em proveito próprio (peculato de uso)	Controlo interno de requisição de viaturas. Controlo interno de consumíveis.	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento das tarefas dos trabalhadores sem que fosse detetado quaisquer situações desconformes.	
Conversões culturais	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento de interesses particulares	Manual de procedimentos Segregação de funções ao nível da UDRL e entidades externas	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetado quaisquer situações desconformes, sendo a decisão final proferida pelo ICNF	
Aparcamentos de gado	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento de interesses particulares	Manual de Procedimentos Segregação de funções ao nível da UDRL e entidades externas	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetado quaisquer situações desconformes, sendo a decisão final proferida pelo ICNF	
Autorização prévia para arranque de olival	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento de interesses particulares	Manual de procedimentos Segregação de funções ao nível da UDRL	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetados ou denunciados quaisquer situações desconformes	
Controlo de projetos no âmbito do Programa Apícola Nacional	Violação de normas legais e deveres Éticos Favorecimento de interesses particulares	Manuais de procedimentos. Segregação de funções ao nível da UDRL	Não foi analisado nenhum processo no âmbito "Controlo de projetos no âmbito do Programa Apícola Nacional" pois a distribuição de projetos para controlo é da responsabilidade do IFAP e, em 2024, não foi atribuído nenhum projeto para controlo à UDRL. As medidas só poderão ser adotadas se existir alguma análise de controlo atribuído pelo IFAP à UDRL.		
Licenciamento de atividades agroindustriais e atividades pecuárias (SIR, RERAE e NREAP)	Favorecimento de interesses particulares Violação de normas legais e deveres éticos	Manuais de Procedimentos Utilização de plataforma de decisão de processos.	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetados ou denunciados quaisquer situações desconformes.	
Competências técnicas e administrativas	Inadequação do perfil ao exercício de funções	Atribuição de perfis adequados às necessidades das competências atribuídas	Sim	Sim. O perfil foi atribuído de acordo com as funções desempenhadas pelos trabalhadores. Não foi detetada nenhuma situação desconforme.	
Guarda e conservação de equipamentos e documentação	Extravio de documentos e equipamentos ou a sua inutilização por ação humana ou devido a causas naturais	Pastas partilhadas Processos desmaterializados Arquivos em condições adequadas.	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento da UDRL sem que fosse detetados ou denunciados quaisquer situações desconformes.	
Elaboração de pareceres e informações	Influência na tomada de decisão	Normas e manuais de procedimentos. Utilização de plataforma de decisão de processos. Monitorização do trabalho desenvolvido, pelos dirigentes. Apresentação de declaração de conflito de interesses	Sim	Sim. As medidas preventivas/ corretivas definidas permitiram assegurar o normal funcionamento de análise de processos sem que fosse detetados ou denunciados quaisquer situações desconformes.	



A UDRL identificou vinte e seis riscos (correspondendo a vinte e três classificados como de risco mínimo, um de risco fraco e dois de risco moderado) para quinze funções (atividades) e propôs trinta e sete medidas para mitigar esses riscos, das quais só duas não se encontram implementadas porquanto tais medidas só poderão ser adotadas se existir alguma análise de controlo atribuído pelo IFAP à UDRL o que não ocorreu, ou seja, não foi analisado nenhum processo no âmbito “Controlo de projetos no âmbito do Programa Apícola Nacional” pois a distribuição de projetos para controlo é da responsabilidade do IFAP e, em 2024, não foi atribuído nenhum projeto para controlo à UDRL.

As demais medidas, encontrando-se implementadas, têm-se revelado eficazes.

**Quadro 15 :: Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local/
Divisão de Apoio Jurídico e à Administração Local**

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
Instrução de processos de contraordenação	Quebra de isenção e/ ou não cumprimento da Lei	Verificação por amostragem – elaboração de relatório-resumo (check-list) dos processos de contraordenação, para confirmação da instrução, nomeadamente: enquadramento legal, cumprimento das garantias de defesa do arguido, correta aplicação da moldura da coima.	Sim	Sim	
	Favorecimento	Verificação dos processos por todos os interessados. Todos os processos constam da aplicação de gestão documental Filedoc, podendo ser consultados por todos os intervenientes	Sim	Sim	
Informações e pareceres jurídicos	Quebra de isenção e/ ou não cumprimento da Lei	Verificação dos pareceres por todos os interessados. Todos os processos constam da aplicação de gestão documental Filedoc, podendo ser consultados por todos os intervenientes. Parte dos pareceres emitidos para a administração local são também publicitados na página da internet da CCDRA, I.P.	Sim	Sim	

A USJAAL/DAJAL identificou três riscos (todos classificados como mínimos) para duas funções (atividades) e propôs seis medidas para mitigar esses riscos, encontrando-se todas implementadas e revelando-se serem eficazes.



**Quadro 16 :: Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local/
Divisão de Cooperação com as Autarquias Locais**

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Análise de candidaturas a programas de financiamento	Não cumprimento da regulamentação normativa e legal	Verificação dos processos. Os pareceres e a documentação de suporte constam no respetivo processo na aplicação de gestão documental Filedoc e pode ser consultada a qualquer momento pelos superiores hierárquicos ou interessados	Sim	Sim	
Validação de despesa apresentada pelos beneficiários no âmbito dos programas de financiamento	Não cumprimento da regulamentação normativa	Verificação dos processos. Os pareceres e a documentação de suporte constam no respetivo processo na aplicação de gestão documental Filedoc e pode ser consultada a qualquer momento pelos superiores hierárquicos ou interessados	Sim	Sim	
Emissão de entendimentos técnicos de cariz contabilístico e financeiro	Não observância da regulamentação normativa e legal	Verificação dos processos. Estão aptos a ser consultados pelos interessados	Sim	Sim	

A USJAAL/DCAL identificou três riscos (todos classificados como risco mínimo) para três funções (atividades) e propôs seis medidas para mitigar esses riscos, encontrando-se todas implementadas e revelando-se serem eficazes.



Quadro 17 :: Unidade de Serviços Jurídicos e de Apoio à Administração Local/
Divisão de Assuntos Jurídicos de Agricultura e Desenvolvimento Rural

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Instrução de processos de contraordenação	Violação de normas legais e deveres éticos	Verificação por amostragem – elaboração de relatório-resumo (check-list) dos processos de contraordenação, para confirmação da instrução, nomeadamente: enquadramento legal, cumprimento das garantias de defesa do arguido, correta aplicação da moldura da coima.	Sim	Sim	
	Favorecimento	Os processos de contraordenação são instruídos pelos Técnicos Superiores da DAJADR e são analisados pela Chefe de Divisão da DAJADR e pelo Diretor da USJAAL, antes de serem enviados para despacho do Vice-Presidente. Toda a documentação respeitante ao processo de contraordenação está associada ao processo de contraordenação na aplicação de gestão documental Gfidoc e pode ser consultada a qualquer momento pelos superiores hierárquicos.	Sim	Sim	
Informações e pareceres jurídicos	Discricionariedade	Dupla confirmação: todas as informações/ pareceres são validadas pela Chefe de Divisão da DAJADR e pelo Diretor da USJAAL, antes de serem enviados para despacho do Vice-Presidente. As informações/ pareceres elaborados pela Chefe de Divisão da DAJADR são validadas pelo Diretor da USJAAL, antes de serem enviados para despacho do Vice-Presidente. Todas as informações/ pareceres e documentação de suporte constam no respetivo processo na aplicação de gestão documental Gfidoc e pode ser consultada a qualquer momento pelos superiores hierárquicos	Sim	Sim	

A USJAAL/DAJADR identificou três riscos (classificados como risco mínimo) para duas funções (atividades) e propôs cinco medidas para mitigar esses riscos, encontrando-se todas implementadas e revelando-se eficazes.



Quadro 18 :: Unidade de Fiscalização

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
Executar, avaliar e fiscalizar ao nível regional, as políticas do ambiente, urbanismo e de ordenamento do território e demais competências previstas na legislação em vigor.	Violação de normas legais e deveres; Favorecimento	Aumento do número de Técnicos	Sim	Houve o reforço de apenas um elemento, que se considerou insuficiente face às necessidades	No último trimestre de 2024, dois Técnicos afetos à Divisão de Fiscalização, aposentaram-se. É necessário que no ano de 2025 se considere a sua substituição e que, além disso, haja um reforço de mais dois técnicos, para que as medidas preventivas possam ser executadas e eficazes; Em relação à formação específica, encontra-se em vigor o plano de formação do biénio 2024/2025.
		Alterações das equipas e das áreas das ações de fiscalização	Sim	Houve rotatividade das equipas de fiscalização, mas limitada, porque as matérias exigem especialização e a rotatividade não pode comprometer a boa execução das ações.	
		Formação específica	Não	Foram apresentadas várias propostas de formação específica. Prevê-se a execução para o ano de 2025, uma vez que o plano de formação tem a duração de 2025	
Controlo de ajudas diretas e de atribuição de subsídios no âmbito da Política Agrícola Comum Atualização do Sistema de Identificação Parcelar	Violação de normas legais e deveres; Favorecimento	- Manuais de procedimentos atualizados pelo IFAP	Sim	Sim	Observação: Apesar das medidas serem adotadas e serem eficazes, importa reforçar o número técnicos uma vez que a execução de grande volume de tarefas nos prazos estipulados, com deficit de recursos humanos, pode originar um facilitismo no cumprimento de normas comprometendo a eficácia das medidas a que estamos obrigados.
Obrigatoriedade de formação anual para manutenção de credenciação		Sim	Sim		
Apresentação periódica de declaração de conflito de Interesses		Sim	Sim		
Ações de controlo de qualidade interno e externo.		Sim	Sim		

A UF identificou dois riscos (um classificado como fraco e outro como moderado) para duas funções (atividades) e propôs sete medidas para mitigar esses riscos, das quais seis se encontram implementadas, sendo que a UF prevê que, durante o ano de 2025, a medida que não se encontra implementada (formação específica) o venha a ser dado que foram apresentadas várias propostas de formação específica e o plano de formação em vigor também abrange o ano de 2025.

No que à eficácia das seis medidas implementadas se refere, uma (a referente ao aumento do número de técnicos) não se encontra ainda a produzir plenos efeitos porquanto o reforço foi de apenas um elemento, o que a UF considera insuficiente face as necessidades, pelo que propõe que, no ano de 2025, haja um reforço de mais dois técnicos e também a substituição de outros dois técnicos que se aposentaram no último trimestre de 2024, de forma a que a medida preventiva seja eficaz e plenamente executada.



Quadro 19 :: Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos/
Divisão de Gestão Financeira e Contratação Pública

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
Preparação, execução e acompanhamento do Orçamento da CCDR Alentejo, I.P.	Desconformidade de práticas e procedimentos, face ao quadro legal existente e às decisões proferidas nos processos e insuficiência da qualidade do reporte da informação orçamental e financeira	Cumprimento sistemático dos mecanismos de controlo previstos e validação externa das práticas e procedimentos mediante a articulação com o Fiscal Único	Sim	Sim. Realizaram-se reuniões com o Fiscal Único no sentido de partilhar problemas, dúvidas e outras situações e, simultaneamente, ser articulado o entendimento sobre os mesmos, assim como procedimentos a ter para cada tema.	
Organizar a conta de gerência e outros documentos e relatórios de prestação de contas	Desconformidade de práticas e procedimentos, face ao quadro legal existente e às decisões proferidas nos processos e insuficiência da qualidade do reporte da informação orçamental e financeira	Implementação de plataformas de painel de bordo ou dashboard	Não	Apesar de algumas tentativas, ainda não foi possível iniciar este processo, pois tem havido necessidade de correção de várias matérias ao nível do ERP, sendo essa a fonte principal para os dashboard	
Executar os serviços de contabilidade e tesouraria, incluindo o processamento e liquidação das despesas e a cobrança de receita	Adulteração e/ ou omissão de informação que condicione a representação, de forma verídica e transparente, da situação financeira da CCDRA	Vários níveis de validação de informação e de autorização ("princípio dos 4 olhos") Segregação de funções entre o nível de processamento e de autorização Conferência de contas de terceiros (clientes, fornecedores e outros) e reconciliações bancárias separando processadores e conferência	Sim Sim Sim	Sim. Ao nível das adjudicações e processos de aquisição, todas as adjudicações passam em parecer do Chefe da DGFCP e aprovação do Diretor da UGAFRH; caso o Diretor da UGAFRH não tenha competência delegada ao nível da despesa, o processo transita para nível competente. Ao nível das autorizações de pagamento, o processo é similar. Sim. Ao nível da segregação de funções considera-se que a mesma está implementada de forma genérica. Quem processa não é quem autoriza e os perfis de acesso já foram revistos, apesar de ainda existirem melhorias identificadas e por implementar Não. A medida foi implementada, mas ainda não está totalmente a funcionar devido à inexperiência dos utilizadores	



Elaboração de procedimentos de aquisição de bens, serviços e de empreitadas, garantindo uma gestão integrada dos processos de contratação pública	Fundamentação escassa da escolha de entidades a convidar a apresentar proposta	Segregação de funções entre os vários intervenientes no processo	Sim	Sim. Há segregação de funções ao nível do gestor de procedimento, do júri, da hierarquia de validação e aprovação	
	Aquisição de vantagens por parte dos responsáveis pela execução dos contratos	Monitorização regular dos procedimentos efetuados	Sim	Não. A monitorização existe, mas ainda não estão implementados os circuitos que estão planeados	
	Não cumprimento das regras existentes quanto ao acompanhamento do contrato	Processos enquadrados nas normas do Código dos Contratos Públicos (CCP)	Sim	Sim. Salvo al-gum lapso ou falha na inter-pretação, está-se a cumprir o CCP de forma transversal.	
		Utilização de Plataforma eletrónica de contratação	Sim	Prevêem-se efetuar algumas melhorias ao nível dos templates no sentido de se assegurar a homogeneidade na tramitação.	
	Publicação no Portal Base.Gov	Sim	Sim. Todos os procedimentos são tramitados na AcinGov, com exceção das Hastas Públicas devido ao público-alvo.	Não. Relativamente ao Portal Base, continua-se com graves problemas pois os processos não transitaram dos diversos NIF integrados para o NIF da CCDR Alentejo, I.P.	
	Existência de conflito de interesses, que ponham em causa a transparência do processo de aquisição/ contratação, decorrente de: acumulação de funções, favorecimento de interesses e/ou aceitação indevida de oferta	Emissão de declaração de inexistência de situações que sejam geradoras de conflitos de interesse	Sim	Sim. A plataforma AcinGov está parametrizada para não deixar avançar o procedimento sem as declarações carregadas. Continua a existir um trabalho de sensibilização para que as declarações sejam entregues atempadamente	
Fracionamento de despesa, ajustes diretos injustificados, não adoção de procedimentos pré-contratuais, aditamentos irregulares dos contratos	Detalhe dos documentos submetidos a pagamento, com inclusão dos dados principais que os identifiquem: NIF do operador económico; N.º do documento; Valor; Identificação nominal do gestor de contrato (responsável pela execução do contrato e por validar todos os documentos financeiros associados)	Sim			
Acompanhamento de candidaturas e projetos	Incorreta preparação da candidatura e respetivo orçamento associado	Controlo financeiro dos projetos no SINGAP	Não	Está-se agora, em 2025, a iniciar este processo de controlo dos projetos.	
	Falta de organização e intempetividade na preparação dos pedidos de pagamento	Reporte trimestral de cada projeto	Não	Está em plano fazer, em 2025, este reporte trimestral	
	Falta de acompanhamento efetivo da execução do projeto no âmbito financeiro	Pasta partilhada com todo o conteúdo do projeto	Não	Este procedimento está a ser agora, em 2025, implementado	

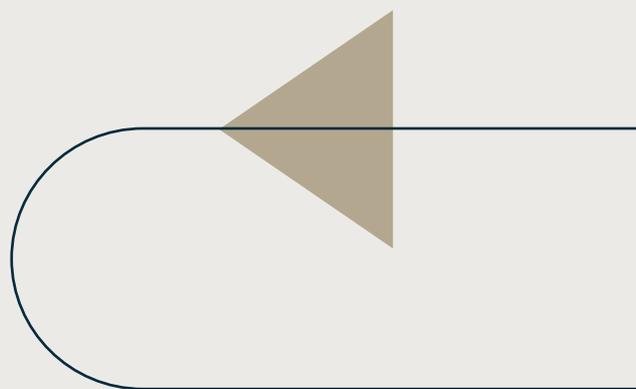


A UGAFRH/DGFCP tinha identificado 11 riscos (dois classificados como mínimo e os restantes nove como moderados) relativos a cinco funções, para os quais propôs quinze medidas. Destas, quatro (uma das quais destinada a mitigar um risco mínimo e as outras três a mitigar três riscos moderados) não foram implementadas no decurso do ano de 2024. No entanto, as três medidas que estavam por implementar, destinadas a mitigar três riscos moderados, já se encontram a ser implementadas no presente ano de 2025.

Importa ainda referir que, das 11 medidas implementadas, há duas relativamente às quais não se pode considerar, face ao indicado pela UGAFRH/DGFCP, que estejam a ser plenamente eficazes, devendo a UGAFRH/DGFCP desenvolver diligências no sentido de essas medidas se tornarem eficazes ou equacionar outras que as substituam.

**Quadro 20 :: Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos/
Divisão de Recursos Humanos e Formação**

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Processamento de remunerações	Risco de deficiente processamento de remunerações ou outros abonos	Segregação de funções;	Sim	Sim. A segregação de funções tem sido eficaz, registando-se um índice residual de processamentos incorretos (inferior a 25%) no ano de 2024, os quais foram detetados e corrigidos nos processamentos seguintes. Foi implementado o procedimento de rotatividade no processamento de vencimentos; todos os processamentos de abonos são conferidos; são realizadas ações de monitorização periódicas e temáticas designadamente por via dos reportes de SIOE e Balanço Social	
		Conferência e validação dos processamentos efetuados;	Sim		
		Rotatividade na realização dos processamentos;	Sim		
		Realização de ações periódicas de monitorização	Sim		





<p>Recrutamento e seleção de Recursos Humanos</p>	<p>Risco de quebra dos deveres de isenção, imparcialidade e transparência</p>	<p>Rotatividade e diversidade dos membros designados para a constituição dos Júris dos procedimentos concursais;</p> <p>Manual de procedimentos para os Júris dos procedimentos concursais;</p> <p>Publicitação da informação relevante relativa ao procedimento concursal</p> <p>e garantia de cumprimento das normas de acesso aos documentos administrativos</p>	<p>Sim</p> <p>Não</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p>	<p>Sim, quanto à rotatividade, à publicitação da informação e à garantia do cumprimento das normas de acesso. Os membros dos Júris dos procedimentos concursais são designados em função do posto de trabalho a recrutar e integram sempre, mas de forma alternada, um representante da DRHF;</p> <p>Toda a informação relevante relativa aos procedimentos de recrutamento está divulgada no site da CCDRA, I.P. inclusivamente para os recrutamentos em regime de mobilidade, que não se encontram regulados na lei.</p> <p>Todas as peças dos procedimentos de recrutamento desenvolvidos são publicitadas no site da CCDR Alentejo, I.P., em página especificamente dedicada aos recrutamentos. Esta publicitação é, inclusivamente, garantida nos procedimentos de recrutamento por mobilidade, em que, para além da publicitação obrigatória de recrutamento, todas as decisões quanto à seleção das candidaturas são publicadas, ainda que este procedimento não se encontre regulamentado</p> <p>Não, quanto à implementação da medida relativa ao manual de procedimentos para os Júris dos procedimentos concursais que ainda não se encontra concluída. Contudo, o cumprimento das disposições legais aplicáveis a estes procedimentos tem vindo a ser eficazmente assegurado pela integração em todos os Júris dos procedimentos de um elemento da DRHF como vogal efetivo e um outro como vogal suplente.</p>	
<p>Proteção de dados individuais dos trabalhadores</p>	<p>Risco de acesso indevido a documentos, informações e sistemas de informação quebra de sigilo; Risco de falhas ou adulteração dos registos efetuados na base de dados de recursos humanos</p>	<p>Segregação de funções;</p> <p>Realização de ações periódicas de monitorização e conferência;</p> <p>Acesso controlado e restrito aos processos individuais.</p> <p>Sistemas de informação de recursos humanos com perfis de acesso diferenciados e mecanismos de auditoria interna que permitem rastrear as ações desenvolvidas nas aplicações por todos os utilizadores;</p> <p>Realização de ações periódicas de monitorização</p>	<p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p> <p>Sim</p>	<p>Sim. O acesso aos processos individuais dos trabalhadores, quer em suporte papel quer em suporte digital, encontra-se restrito apenas aos funcionários que a ele necessitam de aceder por via das funções que exercem, nomeadamente para efeitos dos processamento de vencimentos, gestão de carreiras e alterações jurídico-funcionais, análise de requerimentos e emissão de pareceres ou registo e arquivo de documentos. Os trabalhadores da DRHF que não detêm estas funções em concreto, não acedem aos processos nem aos dados individuais dos trabalhadores</p> <p>O acesso aos sistemas de informação de recursos humanos está estratificado por perfis diferenciados, de acordo com as funções dos trabalhadores da DRHF;</p> <p>Os processos individuais em suporte papel encontram-se arquivados em espaços integralmente controlados pela DRHF e sempre que não é necessária a sua consulta os espaços estão fechados à chave. Os sistemas de informação de recursos humanos permitem a monitorização das alterações de registos, e de pedidos de informação especificamente solicitados à base de dados.</p>	



Certificação de entidades formadoras (formação agrária)	Violação de normas legais e deveres éticos; Favorecimento de interesses particulares	Utilização de matrizes de análise dos processos comuns para todos os processos, que garantam o cumprimento das normas e orientações nacionais aplicáveis;	Sim	Todos os processos são objeto de análise através de uma matriz comum com o objetivo de aferir o cumprimento dos normativos em vigor; Está constituída uma base de dados com o registo de todos os processos, a fase de análise em que se encontra e o/a técnico/a responsável pela análise;	
		Criação de base de dados com mecanismos de validação da informação e de reporte periódico relativo aos processos existentes;	Sim		
		Realização de ações periódicas de monitorização	Não		Decorrente do processo de reestruturação dos serviços, as dificuldades tecnológicas sentidas em 2024, ao nível da utilização dos sistemas de informação não permitiram consolidar os mecanismos periódicos de monitorização, situação a melhorar em 2025
Homologação de ações de formação para agricultores	Violação de normas legais e deveres éticos; Favorecimento de interesses particulares	Utilização de matrizes de análise dos processos comuns para todos os processos, que garantam o cumprimento das normas e orientações nacionais aplicáveis;	Sim	Sim. Todos os processos são objeto de análise através de uma matriz comum com o objetivo de aferir o cumprimento dos normativos em vigor;	
		Criação de base de dados com mecanismos de validação da informação e de reporte periódico relativo aos processos existentes;	Sim		Está constituída uma base de dados com o registo de todos os processos, a fase de análise em que se encontra e o/a técnico/a responsável pela análise; São realizados reportes mensais periódicos quanto aos processos desenvolvidos, enviados para a DGADR;
		Realização de ações periódicas de monitorização	Não		
Emissão de cartões de aplicador e de operador de venda de produtos fitofarmacêuticos	Violação de normas legais e deveres éticos; Favorecimento de interesses particulares	Utilização de matrizes de análise dos processos comuns para todos os processos, que garantam o cumprimento das normas e orientações nacionais aplicáveis;	Sim	Sim. Todos os processos são objeto de análise através de uma matriz comum com o objetivo de aferir o cumprimento dos normativos em vigor;	
		Criação de base de dados com mecanismos de validação da informação e de reporte periódico relativo aos processos existentes;	Sim		Está constituída uma base de dados com o registo de todos os processos, a fase de análise em que se encontra e o/a técnico/a responsável pela análise; São realizados reportes mensais periódicos quanto aos processos desenvolvidos, enviados para a DGADR;
		Realização de ações periódicas de monitorização	Não		

A UGAFRH/DRHF tinha identificado seis riscos (quatro classificados como fracos e os restantes dois como moderados) relativos a seis funções, para os quais propuseram vinte e duas medidas. Destas, quatro (destinadas a mitigar riscos classificados como fracos) não se encontram implementadas, sendo que, quanto a uma delas (a relativa à implementação da medida “manual de procedimentos para os Júris dos procedimentos concursais”), poder-se-á dizer que está em implementação, ainda não se encontrando concluída. Quanto às restantes três que ainda não se encontram implementadas, a UGAFRH/DRHF justifica tal com as dificuldades tecnológicas sentidas ao nível da utilização dos sistemas de informação durante o ano de 2024, decorrente do processo de reestruturação dos serviços, que não permitiram consolidar os mecanismos periódicos de monitorização.

Importa referir que as 18 medidas implementadas se revelam eficazes.



**Quadro 21 :: Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos/
Divisão de Organização e Património**

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Assegurar a Gestão Global do Património imobiliário e dos equipamentos de apoio ao funcionamento dos serviços.	Deficiente controlo dos processos	Aprovação de instruções /procedimentos escritos que evitem a dispersão de informação; Manter a identificação de todos os bens atualizada e correta; Existência de condições para monitorar a movimentação dos bens móveis	Não Não Não	Implementado parcialmente, com os documentos de enquadramento e suporte ainda em fase final de elaboração Parcialmente implementado, não tendo ainda sido efetuada a formação dos trabalhadores que irão operar com a aplicação informática já existente para o efeito. A insuficiência de recursos humanos também tem condicionado a implementação da medida. Ainda não estão reunidas as condições em termos de meios de suporte e de recursos humanos que permitam monitorizar a movimentação dos bens móveis	
Atualizar o cadastro e inventário dos bens móveis e imóveis, aplicando métodos que garantam a sua manutenção e segurança	Deficiências ao nível da inventariação/ identificação inadequada dos bens móveis ou Imóveis; Risco de extravio de bens móveis; Inexistência de Inventário atualizado e completo	Aprovação de instruções/ procedimentos escritos que assegurem o registo metódico dos factos patrimoniais, a fim de que todas as operações sejam relevadas de forma sistemática e sequencial; Conferência periódica dos bens inventariados Controlo periódico de abates Atualização regular do inventário	Não Não Não Não	A alocação de bens ainda não está estabilizada pelo que ainda não foi efetuada qualquer atualização no inventário dos diferentes serviços (integrado e integrador). Inexistência de Recursos Humanos para realização das tarefas	
Assegurar a instrução de processos e demais ações no âmbito da estruturação fundiária, bem como promover as ações de gestão de terras, desenvolvendo, quando seja o caso, os procedimentos conducentes à sua entrega para exploração, nomeadamente, através de arrendamento.	Pedidos de reversão e arrendamento	Rotatividade na elaboração de pareceres	Sim	Sim. As diferentes tarefas são realizadas por três trabalhadores.	



Manter atualizado o registo dos contratos de arrendamento rural celebrados, acompanhar o cumprimento dos planos de exploração dos prédios arrendados e propor as medidas a adotar em caso de incumprimento contratual.	Deficiente controlo dos processos	Monitorização constante;	Sim	Sim. Existe um processo desmaterializado para cada contrato de arrendamento. Os prazos de execução estão a ser controlados. A base de dados para o efeito se encontra ainda em desenvolvimento. As medidas de mitigação adotadas para gestão dos contratos permitem, no entanto, acompanhar os prazos de execução e o pagamento das rendas. O acompanhamento dos planos de exploração, só parcialmente está a ser garantido, por insuficiência de recursos humanos em algumas sub-regiões, nomeadamente Alto Alentejo e Alentejo Litoral.
		Manter o controlo dos prazos;	Sim	
		Emitir alertas imediatos sobre incumprimentos e proceder à regularização de acordo com o previsto na lei.	Não	
Acompanhar a execução de todos os contratos no âmbito da gestão patrimonial, inclusive dos excluídos da contratação pública como o arrendamento de imóveis, sem prejuízo da sua supervisão por parte da área jurídica, sempre que revelar necessário.	Deficiente controlo dos processos	Exigência de declarações de conflitos de interesse a todos os intervenientes.	Sim	Sim. Em todos os procedimentos de concurso estão a ser efetuadas Declarações de não existência de conflito de interesses por parte de todos os elementos do júri. Está a ser desenvolvida uma plataforma para controlo e gestão dos contratos.
		Manter o controlo dos prazos	Sim	

A UGAFRH/DOP tinha identificado cinco riscos (três classificados como moderados e dois como elevados) relativos a cinco funções, para os quais propuseram treze medidas. Destas, oito (destinadas a mitigar dois riscos classificados como moderados e um classificado como elevado) não se encontram implementadas, sendo que três delas (destinadas a mitigar riscos moderados) estão em implementação. A UGAFRH/DOP justifica a não implementação de algumas das medidas previstas com a insuficiência de recursos humanos. Importa referir que as cinco medidas implementadas se revelam eficazes.

Quadro 22 :: Serviços Sub-Regionais do Alto Alentejo

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Fiscalização, no âmbito do Ambiente e do Ordenamento do Território	Discrecionariedade na abordagem relativamente às infrações detetadas	Rotatividade das equipas e acompanhamento exaustivo nas ações desenvolvidas, com reforço dos recursos no âmbito da Fiscalização	Não	Porque no ano de 2024 não foi feita qualquer afetação de recursos humanos ao serviço de fiscalização, pelo que, tal como se verificou no ano de 2023, a maioria das ações de fiscalização envolveram técnicos superiores que prestam serviço na área do Ordenamento do Território.	Com o levantamento das necessidades em Recursos Humanos, que foi feita no ano transato, espera-se reforçar em 2025 a equipa de fiscalização, alocando a este serviço, pelo menos, mais um colaborador.



Acompanhamento da execução de operações de edificação	Execução de trabalhos não aprovados ou incorretos	Monitorização mais intensa da execução, com escolha criteriosa dos processos. Reforço dos recursos da Fiscalização e de técnicos da área de engenharia civil/O.T	Sim	Sim	
Acompanhamento da análise de compatibilidade de operações urbanísticas com os IGT e do cumprimento da legislação em função da localização (REN)	Dualidades interpretativas do conteúdo dos IGT e da legislação de suporte	Obtenção de declarações de interesses privados dos funcionários. Reforço da formação e dos recursos ao nível do ordenamento do território.	Sim	Sim	Pese embora a medida tenha sido atingida, deverá ser equacionada a realização de mais ações de formação, quer ao nível dos Instrumentos de Gestão Territorial, quer ao nível do Ordenamento do Território.

Os SSAA tinham identificado três riscos (todos classificados como sendo de risco mínimo), relativos a três funções, para os quais propuseram oito medidas. Destas, duas não se encontram implementadas (rotatividade das equipas e acompanhamento exaustivo nas ações desenvolvidas, com reforço dos recursos no âmbito da Fiscalização, relativamente à função “Fiscalização, no âmbito do Ambiente e do Ordenamento do Território”) porquanto,

no ano de 2024, não foi feita qualquer afetação de recursos humanos ao serviço de fiscalização, esperando os SSAA reforçar, em 2025, a equipa de fiscalização, alocando a este serviço, pelo menos mais um colaborador.

Quadro 23 :: Serviços Sub-Regionais do Baixo Alentejo

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Análise da compatibilidade de operações urbanísticas com os IGT	Dualidades interpretativas do conteúdo dos IGT	Segregação de funções	Sim	Sim. Articulação entre os SSBA e a UOT ao nível da atribuição das tarefas e posterior submissão das informações a despachos superiores	
Fiscalização ambiental	Discrecionabilidade na abordagem às infrações detetadas	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. Encontra-se aberto um procedimento concursal para o preenchimento de mais um posto de trabalho a afetar à equipa de fiscalização, pelo que se prevê que durante o ano de 2025 seja adotada a medida preventiva/corretiva	



Controlo de ajudas diretas no âmbito da Política Agrícola Comum	Violação de normas legais e deveres éticos	Manuais de procedimentos atualizados	Sim	Sim. Função delegada do IFAP que atualiza os manuais anualmente.		
	Favorecimento	Apresentação periódica de declaração de conflitos de interesses	Sim	Sim		
	Controlo "por amostragem"		Ações de controlo e qualidade interno e Externo	Sim	Sim	
			Rotação pontual de equipas (Plano anual pré-definido)	Sim	Sim	
			Distribuição de uma % a definir de controlos fora da região	Sim	Sim	
			Não repetição de Controlos (+2A) entre campanhas	Sim e Não	Sim, amostra anual fornecida pelo IFAP Não, pois nem sempre é possível porque existem apenas 2 equipas.	
Avaliação da exploração de prédios expropriados e nacionalizados arrendados	Violação de normas legais e deveres éticos; Favorecimento	Segregação de funções (relatórios de vistoria pelos Serviços Regionais)	Sim	Sim		
Parcelário (ISIP)	Violação de normas legais e deveres éticos; Favorecimento	Revisão periódica de critérios do atendimento nas salas de parcelário (em colaboração com o IFAP)	Sim	Sim		
		Manuais de procedimento atualizados	Sim	Sim		
		Apresentação periódica de declaração de conflito de interesses	Sim	Sim		
		Ações de controlo de qualidade interno e externo	Sim	Sim		
Condicionalidade ambiental Conversão cultural Autorização prévia para arranque de olival Aparcamentos de gado	Violação de normas legais e deveres éticos	Manual de procedimentos	Sim	Sim		
	Favorecimento	Segregação de funções	Sim	Sim		
Gestão e conservação do património	Desatualização do inventário	Monitorização de procedimentos Inventariação física anual dos bens com comparação das contagens, com os registos existentes na aplicação informática	Sim Sim	Sim. O património foi totalmente atualizado com a transferência da DRAP para a CCDR		
Gestão do Potencial Vitícola	Violação de normas legais e deveres éticos;	Manual de procedimentos	Sim	Sim		
	Favorecimento	Segregação de funções	Sim	Sim		
Ordenamento do território	Violação de normas legais e deveres éticos;	Manual de procedimentos	Sim	Sim		
	Favorecimento	Segregação de funções	Sim	Sim		



Análise de pedidos de apoio e pedidos de pagamento, no âmbito do ProDer, ProMar, PDR2020 e MAR2020, PEPAC 2023	Violação de normas legais e deveres éticos	Orientações técnicas	Sim	Sim. O IFAP atualiza manuais de procedimentos.	
	Favorecimento	Segregação de funções	Sim	Sim. Os técnicos analistas são sempre diferentes dos técnicos pagadores.	
		Auditorias internas e externas	Sim	Sim. Realizadas por amostragem.	
Benefício fiscal ao gasóleo colorido e marcado	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento	Manual de Procedimentos (DGADR)	Sim	Sim	
		Controlo interno	Sim	Sim	
		Fiscalização por entidade externa	Sim	Sim	
Avaliação de Desempenho	Violação de normas legais e deveres éticos Favorecimento Abuso de Poder	Controlo administrativo anual	Sim	Sim	
		Manual de procedimentos atualizado	Sim	Sim	
		Segregação de funções	Não aplicável	Não existem segregação de funções. A avaliação é realizada pela chefia direta.	
		Monitorização de processos	Sim	Sim	
Utilização do património	Peculato de uso	Verificação dos objetivos e competências contratualizados com cada UO por parte da Direção com vista à garantia da harmonização nos graus de dificuldade de execução dos objetivos	Sim	Sim	
		Controlo sistemático e efetivo das requisições internas/consumos, por documentos/ficheiro próprio e imediato registo da saída	Sim	Sim	
Gestão de viaturas do Estado	Utilização indevida de veículos do Estado	Acompanhamento e controlo dos consumos (e sua evolução) por serviço e elaboração de reportes periódicos à gestão	Sim	Sim	
		Aquisição de uma solução de gestão de frota/GPS	Não	A CCDD não adquiriu o programa	Aquisição de uma solução de gestão de frotas/GPS. Controlo efetuado através das requisições de viaturas e ordens de serviço externo impede a utilização indevida das viaturas.

Os SSBA identificaram quatorze riscos (dez classificados como risco mínimo e quatro como risco moderado) para quatorze funções (atividades) e propuseram trinta e quatro medidas para mitigar esses riscos (originalmente, tinham sido propostas trinta e cinco medidas mas tal correspondeu a um lapso pois a medida "Segregação de funções" para mitigar os riscos associados à função "Avaliação de Desempenho" não pode ser aplicável visto que esta função é realizada apenas pela chefia, não havendo, assim, possibilidade legal de segregação de funções).

Das trinta e quatro medidas propostas, duas, claramente, não foram adotadas, a saber, a medida "escalonamento aleatório e rotativo das equipas de fiscalização" (que o não foi dado o número de efetivos disponíveis para a atividade de fiscalização- três trabalhadores -, o que impossibilita a aplicação da medida, prevendo-se que em 2025, dado se encontrar aberto procedimento concursal para o preenchimento de mais um posto de trabalho, a medida seja adotada) e a medida "aquisição de uma solução de gestão de frota/GPS" (que o não foi porquanto o programa não foi adquirido, mantendo os SSBA a proposta de se adquirir essa solução e que o controlo seja efetuado através das requisições de viaturas e ordens de serviço externo).



Existe ainda uma medida – “Não repetição de controlos, (+2A) entre campanhas”, relativa à função “Controlo de ajudas diretas no âmbito da Política Agrícola Comum”, que os SSBA não consideram que a medida tenha sido adotada mas igualmente também não a consideram como não tendo sido adotada pois, alegam, a amostra anual é fornecida pelo IFAP mas nem sempre é possível a não repetição de controlos porque existem apenas 2 equipas. Assim, e por ser necessário tomar-se aqui uma decisão quanto à adoção desta medida, considera-se que a mesma não foi adotada, o que perfaz um total de três medidas não adotadas.

Quanto às medidas adotadas, os SSBA consideram que estão a ser eficazes.

Quadro 24 :: Serviços Sub-Regionais do Alentejo Litoral

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Fiscalização	Discricionariedade na abordagem às infrações detetadas	Alargamento da equipa de forma a permitir aplicar os mecanismos de controlo interno	Não	Não. Ainda não foi possível o recrutamento de novos elementos para o alargamento da equipa e, assim, poder-se aplicar as medidas a adotar.	A medida adequada a esta atividade será a rotação dos elementos da equipa. A equipa do SSAL, neste momento, apenas tem um elemento, sendo este coadjuvado pelos outros colegas do SSAL, pelo que, mesmo que venha a ser recrutado mais um elemento, a medida não será aplicável.

Os SSAL identificaram um único risco (classificado de mínimo), para o qual propôs uma medida (alargamento da equipa) que não se encontra implementada por não ter sido possível o recrutamento de novos elementos. Não indicam prazo para a implementação dessa medida mas referem que a medida adequada para mitigar o risco de discricionariedade na abordagem às infrações detetadas será (continua a ser) a rotatividade dos elementos da equipa.

Quadro 25 :: Núcleo de Apoio ao Conselho Diretivo e à Conferência de Serviços

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Apoiar a organização e ofuncionamento do Conselho Diretivo	Não foram identificados riscos				
Promover a articulação, em nome do Conselho Diretivo, com os diretores de unidades, departamentos governamentais e outras instituições	Não foram identificados riscos				
Organizar processos e tratamento de informação relevante de suporte à preparação de projetos de despacho e da emissão ou recolha de pareceres internos	Não foram identificados riscos				



Preparar as reuniões de trabalho do CD com a informação e a documentação relevantes, na base da regular colaboração das unidades orgânicas competentes	Não foram identificados riscos				
Preparar os despachos e as deliberações do Conselho Diretivo e subsequente divulgação	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	A divulgação das deliberações/ despachos é precedida sempre de validação superior. Por outro lado estas deliberações/despachos estão contidas nas atas que são colocadas à apreciação e aprovação do órgão e à apreciação dos Diretores da UGAFRH e USJAAL.	Sim	Sim	
Preparar, acompanhar e elaborar as atas relativas a reuniões do Conselho Diretivo	Não foram identificados riscos				
Organizar e secretariar as reuniões do CD e outras; organizar as reuniões do Conselho Regional e do Conselho de Coordenação Intersectorial em articulação	Não foram identificados riscos				
Apoiar processos de informação e esclarecimento a membros do Governo e órgãos de soberania	Não foram identificados riscos				
Assegurar a necessária articulação do CD com a Divisão de Comunicação e Relações Públicas	Não foram identificados riscos				

O NACDCS identifica tão só um risco (classificado como fraco), associado a uma função, para o qual propôs duas medidas, que foram adotadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 26 :: Divisão de Comunicação e Relações Públicas

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Assegurar a implementação da Estratégia de Comunicação do Programa Regional Alentejo 2030, bem como das iniciativas que se venham a revelar necessárias neste âmbito	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Promover e apoiar a atividade editorial da CCDR Alentejo, I.P., assegurando a difusão e disponibilidade dos documentos/ conteúdos produzidos	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Promover a divulgação dos projetos e das atividades relevantes desenvolvidas pela CCDR Alentejo, I.P., no âmbito das suas atribuições e competências	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Promover ações de marketing institucional e assegurar a gestão do site, das redes sociais e da Intranet e as relações com os órgãos de comunicação social	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Assegurar a gestão e conservação do banco de fotografias e vídeos	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Assegurar a conceção e execução gráfica de suportes de comunicação	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	



Apoiar e organizar a participação da CCDR Alentejo, I.P., em eventos, nomeadamente em congressos, seminários, exposições e fóruns de âmbito interno, nacional e internacional	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Recolher e tratar informação noticiosa com interesse para o Instituto	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Apoiar o Conselho Diretivo da CCDR Alentejo, I.P., em matéria de relações públicas, atos sociais e protocolares	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	
Promover de forma proactiva uma articulação sistemática com todas as unidades orgânicas da CCDR Alentejo, I.P., de forma a assegurar uma comunicação integrada, mobilizadora e oportuna	Violação dos deveres de informação, imparcialidade e isenção	Executar as medidas previstas no Código de Ética e Conduta	Não	Não houve necessidade de implementação de medidas, o risco é mínimo.	

A DCRP tinha identificado dez riscos (todos classificados como sendo de risco mínimo) para dez das suas funções/atividades, para os quais propôs dez medidas, que, no entanto, não foram adotadas por, segundo justifica a DCRP, não ter havido necessidade de implementação de medidas por o risco ser mínimo.

Quadro 27 :: Divisão de Informática e Recursos Tecnológicos

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Assegurar a gestão dos recursos e meios informáticos e a eficácia e segurança das aplicações informáticas e das infraestruturas das redes de comunicações de dados	Intrusão nos sistemas informáticos	Atualização sistemática de software específico contra ameaças; atualização dos sistemas operativos e restante software e dos sistemas operativos	Sim	Sim, porque ajuda a garantir, através das atualizações dos diferentes softwares, que os problemas de segurança sejam minimizados.	

A DIRT tinha identificado um risco (que classificou como fraco), para o qual propôs duas medidas, que foram adotadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 28 :: Divisão de Auditoria e Transparência

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Elaboração incorreta das matrizes de risco pelas Unidades Orgânicas para o Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas ou informação incorreta sobre a implementação das medidas preventivas/corretivas	Classificação errada do riscopelas Unidades Orgânicas ou informação incorreta sobre a implementação das medidas preventivas/corretivas	Envio de nota explicativa para as Unidades Orgânicas aquando da classificação do risco e aquando da elaboração da informação quanto à implementação das medidas preventivas/corretivas	Sim	Sim	



Gestão do Canal de Denúncia Interna e do Canal de Denúncia Externa	Gestão do Canal de Denúncia Interna e do Canal de Denúncia Externa	Existência de mais do que um trabalhador designado para o tratamento de denúncias	Sim	Sim	
	Incorreta análise da denúncia	Formação aos trabalhadores designados para tratamento de denúncias sobre gestão do canal de denúncia	Sim	Sim	
	Tratamento imparcial da denúncia - violação do dever de isenção e de imparcialidade	Existência de evidências demonstrativas de como a investigação se desenvolve; Utilização da plataforma de gestão de denúncias.	Sim	Sim	

A DAT tinha identificado quatro riscos (dos quais um foi classificado como moderado e os outros três como elevados) relativamente a duas funções, para os quais propôs quatro medidas, que foram adotadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 29 :: Órgão de Acompanhamento das Dinâmicas Regionais

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Monitorização da aplicação e dos impactos dos Fundos Europeus na região do Alentejo, no âmbito do Alentejo 2020, do Portugal 2020 e do Alentejo 2030	Interpretação incorreta da informação	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias	Não	Apesar de a medida não ter sido adotada, há que considerar que o risco associado é muito baixo, não havendo sequer qualquer evidência, por mínima que seja, de possível ocorrência. Além disso, houve alguma formação, no Código de Ética e Conduta, por exemplo, que pode ser considerada complementar da requerida	Pelas razões apresentadas, não se vê necessidade de apresentação de medidas corretivas
Colaboração nos trabalhos de preparação e acompanhamento dos documentos estratégicos regionais	Interpretação incorreta da informação	Formação específica em avaliação de políticas e estratégias	Não	Apesar de a medida não ter sido adotada, há que considerar que o risco associado é muito baixo, não havendo sequer qualquer evidência, por mínima que seja, de possível ocorrência. Além disso, houve alguma formação, no Código de Ética e Conduta, por exemplo, que pode ser considerada complementar da requerida	Pelas razões apresentadas, não se vê necessidade de apresentação de medidas corretivas
Análise e reflexão estratégica sobre o desenvolvimento económico, social e territorial da Região do Alentejo	Interpretação incorreta da informação	Melhoria na capacitação dos recursos humanos	Não	Apesar de a medida não ter sido adotada, há que considerar que o risco associado é muito baixo, não havendo sequer qualquer evidência, por mínima que seja, de possível ocorrência. Além disso, houve alguma formação, no Código de Ética e Conduta, por exemplo, que pode ser considerada complementar da requerida	Pelas razões apresentadas, não se vê necessidade de apresentação de medidas corretivas
Dinamização e participação nos trabalhos do Conselho Regional de Inovação e da EREI 2030	Divulgação incorreta da informação	Formação específica em Dinamização de Reuniões e Técnicas de Divulgação de Informação	Não	Apesar de a medida não ter sido adotada, há que considerar que o risco associado é muito baixo, não havendo sequer qualquer evidência, por mínima que seja, de possível ocorrência. Além disso, houve alguma formação, no Código de Ética e Conduta, por exemplo, que pode ser considerada complementar da requerida	Pelas razões apresentadas, não se vê necessidade de apresentação de medidas corretivas



O OADR identificou quatro riscos (dos quais dois foram classificados como fracos e outros dois como sendo mínimos), associados a quatro funções, para os quais propôs quatro medidas, sendo que não se encontram implementadas. O OADR salienta, no entanto, que considera que o risco associado é muito baixo e que não existe qualquer evidência, por mínima que seja, de possível ocorrência do mesmo, e salienta ainda que houve alguma formação que pode ser considerada complementar da requerida (que não teve lugar e que correspondia à medida proposta), considerando, por estes motivos, não ser necessário apresentar medidas corretivas.

Quadro 30 :: Equipa de Projeto de Apoio à Comissão Diretiva (Alentejo 2030)

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Apoiar 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 2030 (validação de despesa e pedidos de pagamento e relatórios de execução)	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	Código de Ética e Conduta	Sim	Sim, atendendo a que foram preparados todos os despachos e as deliberações da Comissão Diretiva, nos termos que foram aprovados e dada subsequente divulgação.	
Coordenar o atendimento telefónico, Linha dos Fundos, correio eletrónico e filedoc	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Código de Ética e Conduta	Sim	Sim, atendendo a que foram tratados e remetidos ao Secretariado Técnico, quando necessário, todos os contactos do exterior que chegaram ao GABCD via telefone, Linha dos Fundos, correio eletrónico e filedoc.	
Colaborar na aplicação do Plano de Comunicação do Alentejo 2030	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Código de Ética e Conduta	Sim	Sim, atendendo a que foi dada resposta a todas as solicitações da Divisão de Comunicação e Relações Públicas	
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, I.P., em interligação com o ALENTEJO 2030	Não foram identificados riscos				
Organizar e secretariar as reuniões da CD e outras; organizar as reuniões do Comité de Acompanhamento em articulação com a UMC e Divisão de Comunicação e Relações Públicas.	Não foram identificados riscos				



A EPACD identificou três riscos (dois classificados de mínimo e um de fraco) relativamente a três funções. Para os mitigar, propôs três medidas, que se encontram implementadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 31 :: Unidade de Coesão e de Sustentabilidade

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Apoiar a CD na elaboração dos critérios de seleção a serem aprovados pelo Comité de Acompanhamento	Não foram identificados riscos				
Elaborar as propostas de Aviso para apresentação de candidaturas e de avaliação de mérito, e emitir parecer sobre a abertura de novos avisos, no caso dos OI/CIM	Não foram identificados riscos				
Efetuar a análise, seleção e proposta de decisão das candidaturas a financiamento pelo PR, e realizar as respetivas notificações de aprovação ou indeferimento, e emitir parecer sobre as propostas de decisão das candidaturas, no âmbito dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Realização de ações previstas nos seguintes mecanismos de controlo: Código de Ética e Conduta. Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso	Sim	Sim	
Verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, a obtenção dos resultados definidos aquando da aprovação e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, bem como a sua conformidade com a legislação aplicável, com o programa e com as condições de apoio da operação, através da realização de verificações de gestão, administrativas e no local baseadas, nomeadamente, no risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Assegurar a organização dos processos de candidatura/ operação	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Assegurar a informação aos beneficiários e outras funções previstas	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Apreciar as propostas de alteração das operações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	



Realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Os procedimentos de apresentação, análise, seleção e acompanhamento de candidaturas estão definidos em documentos públicos: Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, Manuais de Procedimentos, Regulamentos Específicos e Orientações de Gestão. Prática de segregação de funções, que garante que o técnico que analisa a candidatura não é responsável pelo acompanhamento	Sim	Sim	
Coordenar as relações com os OI/CIM, nos seus diferentes aspetos, no âmbito da execução dos Contratos de Delegação de Competências (Planos de Ação)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Efetuar procedimentos de supervisão das funções dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Não	Apesar de a unidade estar disponível para fazer esse acompanhamento, até à data não foi informada de nenhum processo de auditoria.	
Assegurar a representação do PR ao nível das redes de articulação funcional, garantindo a necessária colaboração/articulação nesse contexto	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Procedimentos de todas as fases da vida das operações sujeitos a registo nos sistemas de informação. A decisão final de cada uma das fases da operação estão a diversos níveis de intervenção. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de Auditoria: Ações promovidas pela AD&C, IGF, Tribunal de Contas, Tribunal de Contas Europeu e Comissão Europeia. Supervisão da atividade dos Organismos Intermédios. Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude	Sim	Sim	
Contribuir para a elaboração dos relatórios de execução anuais e final; Previsões de pagamentos por fundo	Não foram identificados riscos				
Apoiar a preparação de normas, regulamentos, orientações e outros documentos	Não foram identificados riscos				
Contribuir para o processo de contraditório das ações de auditoria externa.	Não foram identificados riscos				

A UCS identificou dez riscos (sete classificados como fracos e três como moderados) para dez das suas funções. Para mitigar quatro desses riscos (classificados como fracos) propõe as mesmas duas medidas e para mitigar os restantes seis riscos propõe as mesmas oito medidas. Resulta, assim, um total de 56 medidas (8 medidas X 6 riscos + 2 medidas x 4 riscos).

Existe uma área de funções/atividades, concretamente “realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)”, em que, informa a UCS, as verificações administrativas estão a ser realizadas, aguardando-se a apresentação dos planos de amostragem para as certificações no local e reperformances (a fornecer pela UMC), pelo que, na realidade, apesar de as oito medidas destinadas a mitigar o risco associado a esta função estarem a ser adotadas e serem eficazes (segundo informa a UCS), as mesmas encontram-se, na prática, em fase de implementação.

Há ainda a considerar a função “Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM” que, não obstante a UCS ter indicado que as oito medidas para mitigar o risco associado a esta função já terem sido adotadas e estarem a ser eficazes, refere também que, “Apesar de a unidade estar disponível para fazer esse acompanhamento, até à data não foi informada de nenhum processo de auditoria.”, pelo que se considera que, na prática, relativamente à função “Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM”, não se pode considerar que as medidas estão a ser adotadas pelo que, em sede de matriz supra, se indicou que as oito medidas, quanto a esta função, ainda não foram adotadas.



Assim, afigura-se que, na prática, pode-se considerar que a maioria das medidas foram implementadas, sendo que, quanto à função “realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance),” as oito medidas encontram-se em fase de implementação, e, quanto à função “Garantir acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM”, as oito medidas previstas ainda não se encontram adotadas.

As medidas implementadas revelam-se eficazes.

Quadro 32 :: Unidade de Coordenação e Valorização Territorial

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação
Apoiar a CD na elaboração dos critérios de seleção a serem aprovados pelo Comité de Acompanhamento	Não foram identificados riscos				
Elaborar as propostas de Aviso para apresentação de candidaturas e de avaliação de mérito, e emitir parecer sobre a abertura de novos avisos, no caso dos OI/CIM	Não foram identificados riscos				
Colaborar na elaboração e avaliação do QUAR e do Plano de Atividades	Não foram identificados riscos				
Efetuar a análise, seleção e proposta de decisão das candidaturas a financiamento pelo PR, e realizar as respetivas notificações de aprovação ou indeferimento, e emitir parecer sobre as propostas de decisão das candidaturas, no âmbito dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Realização de ações previstas nos seguintes mecanismos de controlo: Código de Ética e Conduta. Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso	Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR.	
Verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, a obtenção dos resultados definidos aquando da aprovação e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, bem como a sua conformidade com a legislação aplicável, com o programa e com as condições de apoio da operação, através da realização de verificações de gestão, administrativas e no local baseadas, nomeadamente, no risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR.	
Assegurar a representação da CD em reuniões de primeiro nível ou outras, sempre que solicitado	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Assegurar a organização dos processos de candidatura/ operação	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR.	
Assegurar a informação aos beneficiários e outras funções previstas	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	



Apreciar as propostas de alteração das operações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Os procedimentos de apresentação, análise, seleção e acompanhamento de candidaturas estão definidos em documentos públicos: Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, Manuais de Procedimentos, Regulamentos Específicos e Orientações de Gestão. Prática de segregação de funções, que garante que o técnico que analisa a candidatura não é responsável pelo acompanhamento. Procedimentos de todas as fases da vida das operações sujeitos a registo nos sistemas de informação. A decisão final de cada uma das fases da operação estão a diversos níveis de intervenção. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de Auditoria: Ações promovidas pela AD&C, IGF, Tribunal de Contas Europeu e Comissão Europeia. Supervisão da atividade dos Organismos Intermédios. Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude	Não	As medidas não foram ainda implementadas atendendo ao momento da sua aplicação face ao estado das operações	
Realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Não	As medidas não foram ainda implementadas atendendo ao momento da sua aplicação face ao estado das operações	
Coordenar as relações com os OI/CIM, nos seus diferentes aspetos, no âmbito da execução dos Contratos de Delegação de Competências (Planos de Ação)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Efetuar procedimentos de supervisão das funções dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Não	As medidas não foram ainda implementadas considerando que ainda não foram desencadeados processo de controlo e auditoria formalmente ao PR	
Assegurar a representação do PR ao nível das redes de articulação funcional, garantindo a necessária colaboração/articulação nesse contexto	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Contribuir para a elaboração dos relatórios de execução anuais e final; Previsões de pagamentos por fundo	Não foram identificados riscos				
Apoiar a preparação de normas, regulamentos, orientações e outros documentos	Não foram identificados riscos				
Contribuir para o processo de contraditório das ações de auditoria externa.	Não foram identificados riscos				

No âmbito das suas funções, a UCVT identificou onze riscos (sete classificados como fracos e quatro como moderados) para onze dessas funções. Para mitigar cinco desses riscos propõe as mesmas duas medidas e para mitigar os restantes seis riscos propõe as mesmas oito medidas. Resulta, assim, um total de 58 medidas (8 medidas X 6 riscos + 2 medidas x 5 riscos).

Existem duas áreas de funções/atividades (concretamente, “apreciar as propostas de alteração das operações” e “realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)”, em que, informa a UCIC, as medidas não foram ainda implementadas atendendo ao momento da sua aplicação face ao estado das operações, e, quanto à função “Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM”, as medidas também ainda não foram implementadas considerando que ainda não foram desencadeados processo de controlo e auditoria formalmente ao PR, pelo que, em sede de matriz supra, se indicou que as oito medidas, quanto a estas três funções, ainda não foram adotadas, o que perfaz um total de 24 medidas por implementar.

Assim, afigura-se que, na prática, pode-se considerar que a maioria das medidas foram implementadas, visto que a não implementação de algumas das medidas se deve à fase de execução do Programa Regional que não exigiu ainda a sua implementação.

As medidas implementadas revelam-se eficazes.



Quadro 33 :: Unidade de Monitorização e Controlo (Alentejo 2030)

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
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 2030 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 de isenção	Realização de ações previstas nos documentos (Manual de Procedimentos, Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, Código de Ética e Conduta) e mecanismos de controlo internos. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de avaliação que antecedem a decisão final. Ações sujeitas a diversos níveis de auditoria do programa. Utilização de software adequado na constituição de amostras. Segregação de funções dos técnicos que desempenham estas funções relativamente aos que desenvolvem ações de análise de candidaturas e acompanhamento de operações. Avaliação do risco de fraude	Sim	Sim	
Colaborar na definição, conceção e implementação da estratégia antifraude e de gestão do risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Definir eventuais planos e os tipos de controlo interno a efetuar	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
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		Sim	Sim	
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		Sim	Sim	
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		Sim	Sim	
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				

No âmbito das suas funções, a UCM identificou seis riscos (cinco classificados como fraco e um como moderado) para seis dessas funções. Para os mitigar, propôs as mesmas sete medidas para todos os riscos. Resulta, assim, um total de quarenta e duas medidas (7 medidas x 6 riscos), que se encontram implementadas e se têm revelado eficazes.

Quadro 34 :: Unidade de Competitividade, Inovação e Conetividade (Alentejo 2030)

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Apoiar a CD na elaboração dos critérios de seleção a serem aprovados pelo Comité de Acompanhamento	Não foram identificados riscos				
Elaborar as propostas de Aviso para apresentação de candidaturas e de avaliação de mérito, e emitir parecer sobre a abertura de novos avisos, no caso dos OI/CIM	Não foram identificados riscos				
Efetuar a análise, seleção e proposta de decisão das candidaturas a financiamento pelo PR, e realizar as respetivas notificações de aprovação ou indeferimento, e emitir parecer sobre as propostas de decisão das candidaturas, no âmbito dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR.	



Verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, a obtenção dos resultados definidos aquando da aprovação e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, bem como a sua conformidade com a legislação aplicável, com o programa e com as condições de apoio da operação, através da realização de verificações de gestão, administrativas e no local baseadas, nomeadamente, no risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Realização de ações previstas nos seguintes mecanismos de controlo: Código de Ética e Conduta.	Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR.	
Assegurar a organização dos processos de candidatura/ operação	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso	Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR.	
Assegurar a informação aos beneficiários e outras funções previstas	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Apreciar as propostas de alteração das operações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Os procedimentos de apresentação, análise, seleção e acompanhamento de candidaturas	Não	As medidas não foram ainda implementadas atendendo ao momento da sua aplicação face ao estado das operações	
Realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	estão definidos em documentos públicos: Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, Manuais de Procedimentos, Regulamentos Específicos e Orientações de Gestão. Prática de segregação de funções, que garante que o técnico que analisa a candidatura não é responsável pelo acompanhamento	Não	As medidas não foram ainda implementadas atendendo ao momento da sua aplicação face ao estado das operações	
Coordenar as relações com os OI/CIM, nos seus diferentes aspetos, no âmbito da execução dos Contratos de Delegação de Competências (Planos de Ação)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Procedimentos de todas as fases da vida das operações sujeitos a registo nos sistemas de informação. A decisão final de cada uma das fases da operação estão a diversos níveis de intervenção. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de Auditoria: Ações promovidas pela AD&C, IGF, Tribunal de Contas, Tribunal de Contas Europeu e Comissão Europeia. Supervisão da atividade dos Organismos Intermédios. Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude	Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Efetuar procedimentos de supervisão das funções dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Não	As medidas não foram ainda implementadas considerando que ainda não foram desencadeados processo de controlo e auditoria formalmente ao PR (processos de controlo e auditoria efetuados pela IGF, Tribunal de Contas, UMC, ADC, etc).	
Assegurar a representação do PR ao nível das redes de articulação funcional, garantindo a necessária colaboração/articulação nesse contexto	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim, considerando que estão a ser cumpridas as metas associadas ao Plano de Compromisso e de Execução estabelecido para o PR	
Contribuir para a elaboração dos relatórios de execução anuais e final; Previsões de pagamentos por fundo	Não foram identificados riscos				
Apoiar a preparação de normas, regulamentos, orientações e outros documentos	Não foram identificados riscos				
Contribuir para o processo de contraditório das ações de auditoria externa.	Não foram identificados riscos				



No âmbito das suas funções, a UCIC identificou dez riscos (sete classificados como fracos e três como moderados) para dez dessas funções. Para mitigar quatro desses riscos propõe as mesmas duas medidas e para mitigar os restantes seis riscos propõe as mesmas oito medidas. Resulta, assim, um total de 56 medidas (8 medidas X 6 riscos + 2 medidas x 4 riscos).

Existem duas áreas de funções/atividades (concretamente, “apreciar as propostas de alteração das operações” e “realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)”) em que, informa a UCIC, as medidas previstas para mitigar os riscos não foram ainda implementadas atendendo ao momento da sua aplicação face ao estado das operações, e existe ainda a função “Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM” cujas medidas também ainda não foram implementadas considerando que ainda não foram desencadeados processos de controlo e auditoria formalmente ao PR (processos de controlo e auditoria efetuados pela IGF, Tribunal de Contas, UMC, ADC, etc), pelo que, em sede de matriz supra, se indicou que as oito medidas, quanto a estas três funções, ainda não foram adotadas, o que perfaz um total de 24 medidas por implementar.

Assim, afigura-se que, na prática, pode-se considerar que a maioria das medidas foram implementadas, visto que a não implementação de algumas das medidas se deve à fase de execução do Programa Regional, que não exigiu ainda a sua implementação.

As medidas implementadas revelam-se eficazes.

Quadro 35 :: Unidade de Emprego e Inovação Social (Alentejo 2030)

Função	Risco	Medida(s) preventiva(s)/ corretiva(s)	A(s) medida(s) está(ão) a ser adotada(s)? (Sim/Não)	A(s) medida(s) adotada (s) está(ão) a ser eficaz(es)? (Sim/Não e porquê) ou Quando a(s) medida(s) não tenha(m) sido adotada(s), indicar quais as razões para a sua não adoção e a previsão temporal para a sua implementação	Medida(s) corretiva(s)/ preventiva(s) a adotar (no caso de as anteriores medidas se terem revelado ineficazes ou de as anteriores medidas não terem sido adotadas e se desconhecer prazo para a implementação)
Apoiar a CD na elaboração dos critérios de seleção a serem aprovados pelo Comité de Acompanhamento	Não foram identificados riscos				
Elaborar as propostas de Aviso para apresentação de candidaturas e de avaliação de mérito, e emitir parecer sobre a abertura de novos avisos, no caso dos OI/CIM	Não foram identificados riscos				
Efetuar a análise, seleção e proposta de decisão das candidaturas a financiamento pelo PR, e realizar as respetivas notificações de aprovação ou indeferimento, e emitir parecer sobre as propostas de decisão das candidaturas, no âmbito dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Verificar a realização efetiva dos produtos e serviços cofinanciados, a obtenção dos resultados definidos aquando da aprovação e o pagamento da despesa declarada pelos beneficiários, bem como a sua conformidade com a legislação aplicável, com o programa e com as condições de apoio da operação, através da realização de verificações de gestão, administrativas e no local baseadas, nomeadamente, no risco	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	



Assegurar a organização dos processos de candidatura/ operação	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Realização de ações previstas nos seguintes mecanismos de controlo: Código de Ética e Conduta.Publicitação dos critérios de seleção das operações e do Plano de Aviso	Sim	Sim	
Assegurar a informação aos beneficiários e outras funções previstas	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Apreciar as propostas de alteração das operações	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção	Os procedimentos de apresentação, análise, seleção e acompanhamento de candidaturas estão definidos em documentos públicos: Descrição do Sistema de Gestão e Controlo, Manuais de Procedimentos, Regulamentos Específicos e Orientações de Gestão. Prática de segregação de funções, que garante que o técnico que analisa a candidatura não é responsável pelo acompanhamento Procedimentos de todas as fases da vida das operações sujeitos a registo nos sistemas de informação. A decisão final de cada uma das fases da operação estão a diversos níveis de intervenção. Procedimentos sujeitos a diversos níveis de Auditoria: Ações promovidas pela AD&C, IGF, Tribunal de Contas, Tribunal de Contas Europeu e Comissão Europeia.Supervisão da atividade dos Organismos Intermédios. Código de Ética e Conduta. Avaliação do risco de fraude	Sim	Sim	
Realizar as verificações de gestão (administrativas, no local e de reperformance)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Coordenar as relações com os OI/CIM, nos seus diferentes aspetos, no âmbito da execução dos Contratos de Delegação de Competências (Planos de Ação)	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Efetuar procedimentos de supervisão das funções dos OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Garantir o acompanhamento de processos de controlo e auditoria e a satisfação de recomendações das operações sob a sua responsabilidade e sempre que se revele necessária a articulação com os OI/CIM	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Assegurar a representação do PR ao nível das redes de articulação funcional, garantindo a necessária colaboração/articulação nesse contexto	Violação do dever de imparcialidade e do dever de isenção		Sim	Sim	
Contribuir para a elaboração dos relatórios de execução anuais e final; Previsões de pagamentos por fundo	Não foram identificados riscos				
Apoiar a preparação de normas, regulamentos, orientações e outros documentos	Não foram identificados riscos				
Contribuir para o processo de contraditório das ações de auditoria externa.	Não foram identificados riscos				

No âmbito das suas funções, a UEIS identificou dez riscos (sete classificados como fracos e três como moderados) para dez dessas funções. Para mitigar quatro desses riscos propõe as mesmas duas medidas e para mitigar os restantes seis riscos propõe as mesmas oito medidas. Resulta, assim, um total de 56 medidas (8 medidas X 6 riscos + 2 medidas x 4 riscos), que se encontram implementadas.

A UEIS entende que as medidas estão a ser eficazes.



5. Conclusão

A execução do PPR, quanto à CCDR Alentejo, I.P., atingiu, em 2024, a percentagem de 80%, como se pode verificar no quadro 36.

**Quadro 36 :: Avaliação do PPR – 2024
CCDR Alentejo, I.P.**

Unidade Orgânica/Serviço	CD	CCA	UPDR/DPA	UPDR/DDE	UPDR/DCDR	UACNB/DLMA	UACNB/DAA	UACNB/DCNBA	UOT	UC	UAP	UDRL	USJAAL/DAJAL	USJAAL/DCAL	USJAAL/DAJADR	UF
Nº Atividades/Funções	3	1	12	1	3	2	1	1	5	34	8	15	2	3	2	2
Nº de Riscos	3	2	12	1	3	2	1	1	5	34	28	26	3	3	3	2
Nº Medidas Propostas	9	2	12	3	8	2	1	1	13	41	29	37	6	6	5	7
Nº Medidas Implementadas	9		12	3	8	2	1	1	13	33	18	35	6	6	5	6
Taxa Execução	100	0	100	100	100	100	100	100	100	80	62	95	100	100	100	86

Unidade Orgânica/Serviço	UGAFRH/DGFCP	UGAFRH/DRHF	UGAFRH/DOP	SSAA	SSBA	SSAL	NACDCS	DCRP	DIRT	DAT	OADR	Total
Nº funções/Atividades com risco	5	6	5	3	14	1	1	10	1	2	4	147
Nº de Riscos	11	6	5	3	14	1	1	10	1	4	4	189
Nº Medidas Propostas	15	22	13	8	34	1	2	10	2	4	4	297
Nº Medidas Implementadas	11	18	5	6	31		2		2	4		237
Taxa Execução	73	82	38	75	91	0	100	0	100	100	0	80

As unidades orgânicas da CCDR Alentejo, I.P., identificaram 189 riscos inerentes ao seu regular funcionamento, dos quais apenas 6 foram considerados elevados (3%).

Conclui-se também que, das 237 medidas implementadas, 233 demonstraram ser eficazes.

A maior parte do risco associado às atividades é mínimo, com uma percentagem de 49%, como se pode ver no quadro 37. Por outro lado, há outras unidades orgânicas que identificam potencial exposição a riscos de maior expressão como é o caso da UOT, da DGRHF/DOP e DAT, onde se encontram riscos classificados como elevados.

No decorrer da monitorização foram detetados alguns constrangimentos correspondentes ao facto de existirem medidas por implementar, no total de 60 medidas (e que, como tal, não contam para a taxa de execução). Há, porém, que considerar que, destas 60, 7 encontram-se em fase de implementação, pelo que, por iniciar a sua implementação, encontram-se 53.

Não obstante cada situação dever ser avaliada de per se e sem prejuízo de, nalgumas das situações, haver causas muito específicas que conduziram à não implementação das medidas propostas (conforme se encontra melhor referido nos quadros supra, referentes a cada unidade orgânica), verificam-se situações que podem ser agrupadas como os casos em que as medidas não foram implementadas não por uma demora na sua implementação por parte dos serviços mas sim porque as atividades cujos riscos essas medidas visavam mitigar não foram levadas a cabo por motivos vários, ou em que as medidas ainda não foram implementadas por dificuldades ainda sentidas decorrentes do processo de reestruturação dos serviços que teve lugar no início de 2024 e cujos efeitos se sentiram ao longo do ano transato ou ainda por insuficiência de recursos humanos.

Uma vez que este é um processo de melhoria contínua, considera-se que estas situações deverão ser objeto de reflexão por parte dos responsáveis pelas respetivas unidades orgânicas e, eventualmente, as medidas que se reportam a atividades em curso mas cuja implementação se encontra por iniciar sejam revistas, mormente se inexistir uma previsão temporal relativamente curta para a sua implementação, aconselhando-se os serviços envolvidos a ponderarem medidas substitutivas que sejam realizáveis a mais breve prazo.



Quadro 37 :: Distribuição dos Riscos pelas Unidades Orgânicas | CCDR Alentejo, I.P.

Unidade Orgânica/Serviço	Mínimo	Fraco	Moderado	Elevado	Máximo
CD		3			
CCA			2		
UPDR/DPA			12		
UPDR/DDE	1				
UPDR/DCDR	3				
UACNB/DLMA	2				
UACNB/DAA	1				
UACNB/DCNBA	1				
UOT		2	2	1	
UC	24	2	8		
UAP		10	18		
UDRL	23	1	2		
USJAAL/DAJAL	3				
USJAAL/DCAL	3				
USJAAL/DAJADR	3				
UF		1	1		
UGAFRH/DGFCP	2		9		
UGAFRH/DRHF		4	2		
UGAFRH/DOP			3	2	
SSAA	3				
SSBA	10		4		
SSAL	1				
NACDCS		1			
DCRP	10				
DIRT		1			
DAT			1	3	
OADR	2	2			
Total	92	27	64	6	0

Por sua vez, a execução do PPR, quanto ao Alentejo 2030, atingiu em 2024 a percentagem de 76%, como se pode verificar no quadro 38.

Quadro 38 :: Avaliação do PPR | 2024 Alentejo 2030

Unidade Orgânica/Serviço	EACD	UCS	UCVT	UMC	UCIC	UEIS	Total
Nº Atividades/Funções	3	10	11	6	10	10	50
Nº de Riscos	3	10	11	6	10	10	50
Nº Medidas Propostas	3	56	58	42	56	56	271
Nº Medidas Implementadas	3	40	34	42	32	56	207
Taxa Execução	100	71	59	100	57	100	76

As unidades orgânicas do Alentejo 2030 identificaram 50 riscos inerentes ao seu regular funcionamento, dos quais apenas 14 foram considerados moderados (28%), não existindo riscos elevados ou máximos.

Conclui-se também que as 271 medidas implementadas demonstram ser eficazes.

A maior parte do risco associado às atividades é fraco, com uma percentagem de 68 %, como se pode ver no quadro 39. Exceto a EACD, que só identifica riscos considerados como mínimo ou fraco, as demais unidades orgânicas identificam potencial exposição a riscos moderados.

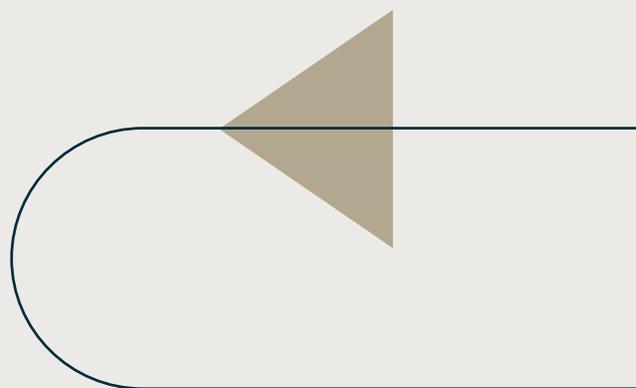


No decorrer da monitorização, foram detetados alguns constrangimentos correspondentes ao facto de existirem medidas por implementar, no total de 64 medidas (e que, como tal, não contam para a taxa de execução). Há, porém, que considerar que, destas 64, encontram-se 8 em fase de implementação, pelo que, por iniciar a sua implementação, encontram-se 56.

Verifica-se porém, de uma forma genérica, que as medidas não foram implementadas não por uma demora na sua implementação por parte dos serviços mas sim porque a sua implementação se prende ou com a fase de execução em que se encontra o Programa Regional do Alentejo 2030 que, à data, não exigiu ainda essa implementação, implementação essa que, espera-se e perspectiva-se, virá a suceder quando a execução do Programa Regional atingir a fase de execução que exige tal implementação, ou porque a atividade, cujo risco associado as medidas visam colmatar, ainda não se verificou por fatores externos ao Alentejo 2030, como sucede com a atividade "Garantir o acompanhamento de processo de controlo e auditoria", transversal a algumas das unidades orgânicas do Alentejo 2030.

Quadro 39 :: Distribuição dos Riscos pelas Unidades Orgânicas | Alentejo 2030

Unidade Orgânica/Serviço	Mínimo	Fraco	Moderado	Elevado	Máximo
CD	2	1			
CCA		7	3		
UPDR/DPA		7	4		
UPDR/DDE		5	1		
UPDR/DCDR		7	3		
UACNB/DLMA		7	3		
Total	2	34	14	0	0







CONTRATO PROGRAMA

ENTRE:

O Governo, representado pelo Primeiro-Ministro, António Costa, adiante designado por "Governo";

E,

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P., representada pelo presidente do conselho diretivo, António Ceia da Silva, adiante designada por "CCDR Alentejo, I.P.".

Considerando que:

- a) O Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, procedeu à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) em institutos públicos de regime especial integrados na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotados de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, passando a designar-se por Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, I.P. (CCDR, I.P.), sob a tutela e a superintendência da coesão territorial;
- b) No âmbito desta conversão foram transferidas atribuições e procedeu-se à integração de diversos serviços periféricos da administração direta e indireta do Estado nas CCDR, I.P., alterando-se a respetiva orgânica, com uma redefinição estratégica no que diz respeito à sua missão e atribuições, às competências dos seus órgãos, às formas de funcionamento e articulação com as demais entidades;
- c) De igual modo, procedeu-se à alteração da sua organização interna, por via da aprovação dos respetivos estatutos, através da portaria n.º 406/2023, publicada no Diário da República, 1.ª série, de 05 de dezembro de 2023;
- d) Através deste processo, as CCDR, I.P. passam a constituir-se como entidades que integram as diversas políticas públicas que prosseguem estratégias de promoção do desenvolvimento regional integrado do território, cumprindo-se um dos objetivos já há muito pugnado, no sentido das CCDR se constituírem como serviços que coordenam as respostas de âmbito regional do Estado, desempenhando um papel privilegiado na construção de regiões mais desenvolvidas, sustentáveis e coesas;

CS
A

- e) Com esta reforma do Estado, as CCDR, I.P. passam a planear o desenvolvimento regional nas suas diferentes dimensões, de forma integrada, dotando-as de maior autonomia e meios, e aumentando a eficiência e eficácia da implementação das políticas públicas de âmbito transversal nos seus territórios;
- f) De acordo com o previsto no referido diploma, a articulação entre as medidas de política pública nacional e a sua operacionalização e concretização a nível regional é assegurada por via de contrato-programa, instrumento de governação multinível que define o contributo das regiões para os objetivos de política pública nacional, a nível macro, relacional e transacional;
- g) O contrato-programa está ancorado na Estratégia Portugal 2030, aprovada pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 98/2020, de 13 de novembro, e nas suas agendas temáticas, e alinhado com a Estratégia Regional Alentejo 2030 – ER 2030, bem como com a Estratégia Regional de Especialização Inteligente do Alentejo – EREI 2030;
- h) O contrato-programa foi elaborado pelo membro do Governo responsável pela área da coesão territorial, em articulação com a CCDR Alentejo, I. P. e as áreas governativas cujas políticas públicas são indispensáveis à definição da política de desenvolvimento regional, a assinar pelo Primeiro-Ministro e pelo presidente do conselho diretivo da CCDR Alentejo, I. P.;
- i) Em reunião do conselho de concertação territorial de 06 de dezembro de 2023, ao abrigo das competências atribuídas pelo Decreto-Lei n.º 35/2023, de 26 de maio, foi aprovado o presente contrato-programa da CCDR Alentejo, I.P.:

Nos termos e em conformidade com o disposto no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, e após aprovação pelo conselho de concertação territorial, no cumprimento da alínea f) do artigo 3.º do Decreto-Lei n.º 35/2023, de 26 de maio, é estabelecido o presente contrato-programa que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.º

Objeto

O presente contrato-programa visa assegurar a articulação entre as medidas de política pública nacional e a sua operacionalização e concretização a nível regional, estabelecendo os objetivos, indicadores, metas e prioridades a alcançar nas estratégias e nos programas com incidência no desenvolvimento regional, bem como os recursos humanos e financeiros afetos ao cumprimento dos mesmos.

Cláusula 2.º

Princípios gerais

1 – O presente contrato-programa é um instrumento de operacionalização da política pública de desenvolvimento regional, cuja responsabilidade política é da coesão




territorial, em articulação com as áreas governativas que compõem o conselho de concertação territorial, entidade que acompanha as estratégias políticas e programas com incidência no desenvolvimento territorial.

2 - Este contrato sustenta os seus termos nos seguintes princípios:

- a) Subsidiariedade e governação: decisões mais próximas dos cidadãos, das empresas e das instituições que os representam, determinando uma organização do Estado e da administração a nível regional com diferentes escalas territoriais e respetivas circunscrições;
- b) Intersetorialidade e políticas regionais: respostas a problemas e potencialidade de desenvolvimento que não resultem na simples soma de políticas públicas de âmbito sectorial, constituindo o território a matriz para a sua integração, para o estabelecimento das necessárias complementaridades e para a política de desenvolvimento regional.

3 - Os contratos de gestão dos membros do conselho diretivo da CCDR Alentejo, I.P. estarão em consonância com o presente contrato-programa.

Cláusula 3.ª

Áreas de política pública

O presente contrato-programa visa integrar e articular territorialmente as políticas públicas indispensáveis à execução das políticas de desenvolvimento regional nas seguintes áreas de atuação:

- a) No âmbito das políticas públicas de desenvolvimento regional:
 - i. Planeamento e desenvolvimento regional, urbano e rural;
 - ii. Ordenamento do território;
 - iii. Autarquias locais.
- b) No âmbito das políticas públicas de cariz setorial:
 - i. Ambiente;
 - ii. Conservação da natureza;
 - iii. Economia;
 - iv. Cultura;
 - v. Educação;
 - vi. Agricultura e pescas.

Cláusula 4.ª

Indicadores e metas

1 - A execução do contrato-programa é aferida pelo cumprimento das metas definidas para os indicadores previstos no anexo I do presente contrato-programa.

2 - Os indicadores são determinados tendo por base as potencialidades e as características geográficas, naturais, sociais e humanas do território abrangido pela CCDR Alentejo, I.P., com vista ao seu equilibrado desenvolvimento, considerando as carências e os interesses das respetivas populações.

3 - Para efeitos do presente contrato-programa, considera-se:

- a) Indicadores macro ou de contexto: aqueles que visam medir o contributo da região para o cumprimento de determinada meta estabelecida a nível nacional, sem uma relação obrigatória com as competências da CCDR Alentejo, I.P.;
- b) Indicadores relacionais ou de resultado: aqueles que visam medir o impacto e ou o nível de ação numa determinada área política, ou seja, os efeitos diretos gerados na concretização dos objetivos, com uma relação indireta com as competências da CCDR Alentejo, I.P.;
- c) Indicadores transacionais ou de realização: aqueles que visam medir a performance e ou o nível de serviço no desempenho das competências, ou seja, os produtos gerados pela concretização das atividades, com uma relação direta com as competências da CCDR Alentejo, I.P.

4 – Os indicadores previstos no número anterior e a definição das suas metas resultam da articulação entre a área governativa da coesão territorial, as áreas governativas que compõem o conselho de concertação territorial e cujas políticas públicas são indispensáveis à definição da política de desenvolvimento regional, e a CCDR Alentejo, I.P.

Cláusula 5.ª

Âmbito geográfico

1 – O presente contrato-programa incide no território abrangido pela CCDR Alentejo, I.P. definido no anexo I do anexo ao Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio.

2 – Sem prejuízo do disposto no número anterior, os indicadores relacionais ou de resultado que estejam dependentes da execução de fundos europeus devem ter em consideração o âmbito geográfico correspondente ao respetivo Programa Regional no Continente do ciclo de programação de fundos europeus para o período 2021-2027 – Portugal 2030.

Cláusula 6.ª

Recursos humanos, financeiros e patrimoniais

1 – Os recursos humanos, financeiros e patrimoniais da CCDR Alentejo, I.P. são reforçados nos termos do previsto nas alterações orgânicas efetuadas aos serviços periféricos da administração direta e indireta do Estado no âmbito do processo de transferência de competências definido pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 123/2022, de 14 de dezembro, nas áreas de atuação da economia, cultura, educação, conservação da natureza e das florestas, ordenamento do território, e agricultura e pescas.

2 – Os recursos humanos, financeiros e patrimoniais resultantes das alterações orgânicas previstas no número anterior constam no anexo II do presente contrato-programa.

3 – Nas situações em que os serviços transferem competências sem transferência de recursos financeiros, as verbas necessárias para exercer as novas competências são asseguradas pela área governativa das finanças, as quais também integram o anexo II.

4 – Sem prejuízo do previsto nos números anteriores, os recursos financeiros podem ainda ser reforçados mediante:




- a) Despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças, coesão territorial e das áreas de atuação envolvidas, nas situações previstas no número 1;
- b) Despacho dos membros do Governo responsáveis pelas áreas das finanças e da coesão territorial, nas situações previstas no número 3.

Cláusula 7.ª

Acompanhamento e execução

- 1 – A execução global dos contratos-programa é acompanhada e monitorizada pelo membro do Governo responsável pela área da coesão territorial, sendo os seus resultados apresentados no conselho de concertação territorial.
- 2 – O conselho de concertação territorial, no âmbito do processo de acompanhamento e monitorização previsto no número anterior, pode emitir orientações para ajustamentos que se revelem necessários ao cumprimento do contrato-programa.
- 3 – O incumprimento das orientações, indicadores e metas estabelecidas pode conduzir ao processo definido no n.º 3 do artigo 18.º do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio.
- 4 – A execução do contrato-programa da CCDR Alentejo, I.P. é acompanhada e monitorizada pelo respetivo conselho de coordenação intersectorial que integra, entre outros, representantes das áreas governativas cujas políticas públicas são indispensáveis à execução da política de desenvolvimento regional.
- 5 – O conselho de coordenação intersectorial deve desenvolver os instrumentos e as ferramentas necessárias para o correto e integral acompanhamento e monitorização prevista no número anterior, através do apoio administrativo e logístico assegurado pela CCDR Alentejo, I.P.
- 6 – A CCDR Alentejo, I.P. institui os procedimentos necessários ao processo de comunicação e de reporte de informação da execução do presente contrato-programa, incluindo para conhecimento do respetivo conselho regional e do público em geral.
- 7 – A função de acompanhamento e avaliação dos contratos-programa é ainda apoiada pela Agência para o Desenvolvimento e Coesão (AD&C) e pelo PlanAPP – Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública, podendo ambas as entidades participar nas atividades do conselho de coordenação intersectorial, nos termos do previsto no n.º 3 ou no n.º 5, ambos do artigo 22.º do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio.

Cláusula 8.ª

Cooperação

- 1 – O conselho de coordenação intersectorial é o fórum de definição e implementação de ações e medidas de política pública que exijam a cooperação entre a CCDR Alentejo, I.P. e os diferentes setores.
- 2 – Os diferentes setores devem, através dos seus representantes no conselho de coordenação intersectorial, articular com a CCDR Alentejo, I.P., nomeadamente na gestão de questões relacionadas com o exercício das competências agora transferidas para as CCDR, I.P.

3 - O conselho de coordenação intersectorial é também o espaço em que a CCDR Alentejo, I.P. articula com as áreas setoriais nas questões relacionadas com os seus territórios, nomeadamente nos concursos e medidas abertas pelos setores que possam contribuir para o cumprimento das metas e indicadores previstos no presente contrato-programa.

Cláusula 9.ª

Avaliação intermédia

1 - Sem prejuízo do previsto no n.º 5 do artigo 6.º do anexo ao Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, o processo de implementação e operacionalização do contrato-programa é objeto de avaliação intermédia a realizar pelo membro do Governo responsável pela área da coesão territorial, em articulação com as áreas governativas envolvidas, durante o ano de 2026.

2 - O resultado da avaliação referida no número anterior é apresentado ao conselho de concertação territorial.

Cláusula 10.ª

Revisão

1 - O contrato-programa pode ser sujeito a revisão após avaliação intermédia.

2 - Sem prejuízo do número anterior, o contrato-programa pode, ainda, ser sujeito a revisão anual e sempre que alterações significativas da política pública nacional o justifiquem, designadamente pela alteração anormal e imprevisível das circunstâncias que determinaram os termos do contrato-programa, ou na sequência da tomada de posse de um novo Governo.

3 - A revisão do contrato-programa, mediante proposta do conselho diretivo ou da tutela, é elaborada pelo membro do Governo responsável pela área da coesão territorial, em articulação com as áreas governativas envolvidas, e aprovada pelo conselho de concertação territorial.

Cláusula 11.ª

Avaliação final

1 - A CCDR Alentejo, I.P. compromete-se a cumprir os indicadores e metas definidas no presente contrato-programa, sendo o seu cumprimento objeto de avaliação final a realizar, após o término do período de vigência do contrato, pelo membro do Governo responsável pela área da coesão territorial, em articulação com as áreas governativas envolvidas.

2 - A avaliação final do contrato-programa é efetuada através da aplicação de uma metodologia de avaliação a elaborar pela AD&C e pelo PlanAPP - Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública, conjuntamente com as CCDR, I.P., e aprovada pelo conselho de concertação territorial, sob proposta da tutela da CCDR Alentejo, I.P.

3 - O resultado da avaliação referida no número anterior é apresentado ao conselho de concertação territorial.

Cláusula 12.ª

Período de vigência

O contrato-programa vigora a partir do dia 1 de janeiro de 2024 até ao dia 31 de dezembro de 2029.

Assinado a 06, de dezembro de 2023.

Pelo Governo



António Costa

Pela Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, I.P.



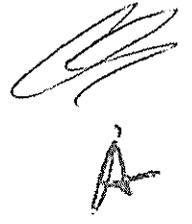
António Ceia da Silva

Anexo I
(a que se refere o n.º 1 da cláusula 4.ª)

INDICADORES E METAS

A definição dos indicadores contratualizados tem, por base, os seguintes princípios:

- a) **Territorialização:** apenas foram admitidos indicadores já regionalizados (indicadores macro e indicadores relacionais) ou que, tendo uma *baseline* nacional, a sua natureza permitirá a aferição regionalizado dos mesmos (indicadores transacionais). Foi ainda dada preferência a indicadores cujo âmbito fosse o da região-plano, contudo, dado que os indicadores macro e relacionais estão, em alguns casos, ancorados no Sistema Estatístico Nacional, cuja produção é baseada na Nomenclatura das Unidades Territoriais II (NUTS II), assume-se uma solução de compromisso, com a utilização da geografia das NUTS em alguns casos.
- b) **Comparabilidade:** foram identificados indicadores comuns a todo o território com relevância para a área de política a que se reportam;
- c) **Especificidade:** no caso de dimensões das áreas de política que relevem particularmente para uma região, manteve-se a possibilidade de seleção de indicadores específicos para as diferentes regiões, desde que devidamente justificados.
- d) **Periodicidade:** disponibilidade mínima anual da informação.
- e) **Disponibilidade:** indicadores assentes preferencialmente em fontes de dados estatísticas (e.g. indicadores macro e indicadores relacionais) e em fontes administrativas existentes (e.g. indicadores transacionais).
- f) **Histórico:** preferência pela utilização de indicadores com séries temporais mais longas (com exceção dos indicadores transacionais).



**ÁREA DE POLÍTICA PLANEAMENTO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL,
URBANO E RURAL**

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Designação Territorial	Fonte	Designação Fonte
PIB per capita em PPC	70,5%	2021	Assegurar que todas as regiões NUTS II convergem em PIB per capita com a média nacional	2029	NUTS II	Portal do INE	Produto interno bruto per habitant em PPC (UE27=100) (Base 2016=100) por Localização geográfica (NUTS - QUA), Anual
Proporção da População Residente em Risco de Pobreza ou Exclusão Social	18,1%	2022	Assegurar que o nível de pobreza observado na região é inferior à média da UE27	2029	NUTS II	Portal do INE, Eurostat	Proporção da população residente em risco de pobreza ou exclusão social (Europa 2020) (%) por Local de residência NUTS -2020: Atual. Percentual da população residente em risco de pobreza 2020 atual
Nível regional no <i>Innovation Scoreboard</i>	76,02	2022	Convergir com a média da UE27	2029	NUTS II	EIS 2022 - RIS 2021 Research and Innovation (europa.eu)	Summary Innovation Index
Taxa de jovens NEET (15-29 anos)	8,3%	2022	Mantém nível abaixo da média da UE27	2029	NUTS II	Eurostat	Young (15-29) neither in employment nor in education and training by sex and NUTS-2 regions (ALEJ rates)

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Designação Territorial	Fonte	Designação Fonte
Pequenas e médias empresas (PME) introduzoras de inovação de produtos ou de processos	0	NA	277	2029	NUTS II	Programas Regionais	Sistema de Monitorização Portugal 2030
Habilitações com assinaturas de banda larga em redes de capacidade muito elevada	0	NA	43224	2029	NUTS II	Programas Regionais	Sistema de Monitorização Portugal 2030
Participantes (RHAO) com ensino superior em projetos e medidas de aprendizagem participada	60%	2021	80%	2029	NUTS II	Programas Regionais	Sistema de Monitorização Portugal 2030
Participantes que obtêm uma qualificação uma vez terminada a participação	74%	2022	74%	2029	NUTS II	Programas Regionais	Sistema de Monitorização Portugal 2030
Utilizadores anuais de transportes públicos novos ou modernizados	6.313*	2021	62.495*	2029	NUTS II	Programas Regionais	Sistema de Monitorização Portugal 2030

*Este indicador está a medir o n.º de pessoas servidas e não o n.º de utilizadores.

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Designação territorial	Fonte	Designação fonte
Execução financeira anual do Programa Regional	n.d.		Garantir a não aplicação da regra de anulação no respetivo Programa Regional; Cumprimento da meta de execução anual do Programa definida pelo Governo	2020	NRIS II	Programas Regionais	Sistema de Monitorização Portugal 2020

Dado que os indicadores da área de política Planeamento e desenvolvimento regional, urbano e rural constituem indicadores de programa, estão sujeitos a alterações no contexto de reprogramações futuras dos Programas Regionais. Deste modo, serão objeto de atualização sempre que exista uma reprogramação com impacte nestes indicadores.

ÁREA DE POLÍTICA ORDENAMENTO DO TERRITÓRIO

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Designação territorial	Fonte	Designação fonte
PROT publicado	Emalaração	2021	1º semestre de 2027	2027	Região	Diário da República	
Taxa Anual de Artificialização Líquida do Solo (km2/ano)	33	2016	22	2029	Região	Observatório de Ordenamento do Território e do Urbanismo ID 324	Taxa anual de Artificialização Líquida do Solo

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Designação territorial	Fonte	Designação fonte
Porcentagem de PBA em vigor coerentes com a legislação em vigor	30%	2023 (01/10/2023)	100%	2029	Região	DGT	
Elaboração do REOT regional	0	2023	1	2029	Região	CCDR	Sites das CCDR e envio a tutela





Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	Baseline	Período de Realização	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Atões de formalização do cumprimento de regimes de proteção especiais (REM, RN2000, RAN)	n.d.		1980	2029	Região	CCDR	
Taxa de fiscalização de operações de conservação de cadastro	0	2023	20%	2029	Região	CCDR	
Taxa de instrução de Procedimento Contra Ordenação (PCO) por violação de regimes de proteção especiais	n.d.		90%	2029		CCDR	
Taxa de conclusão de PCO por violação de regimes de proteção especiais no prazo máximo de 10 meses	n.d.		70%	2029	Região	CCDR	

ÁREA DE POLÍTICA AUTARQUIAS LOCAIS

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	Baseline	Período de Realização	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Taxa de resposta à solicitação de pareceres e informações emitidos pelos presidentes dos órgãos da administração local direta e indireta	n.d.		95% (média 3anos)	2029	Região	CCDR	
Taxa de análise de candidaturas no âmbito da CIT (Cooperação Técnica e Financeira)	n.d.		100%	2029	Região	CCDR	

ÁREA DE POLÍTICA AMBIENTE

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Deposição de resíduos urbanos de aterro	67%	2021	26%	2029	Região	APA, I.P.	Deposição de Resíduos Urbanos em aterro (%), Anual
Resíduos urbanos preparados para reutilização e reciclagem	39%	2021	60%	2029	Região	APA, I.P.	Preparação de resíduos urbanos para reutilização e reciclagem (%), Anual
Índice de Conformidade Legal da Qualidade do Ar	87%	2010 a 2022	87%	2029	Região	Portal do QualAr	Preparação do nível de poluentes regulados (NO ₂ e O ₃ , face aos valores regulados (valor limite ou valor alvo) (%)

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Quantidade (em peso) de biorresíduos recolhidos seletivamente (t)	6 186 t	2021	32 527 t	2029	Região	APA, I.P.	Biorresíduos recolhidos seletivamente (t), Anual
Quantidades (em peso) de resíduos recolhidos seletivamente através da linha do Espetor Amarelo (t)	9 210 t	2021	38 685 t	2029	Região	APA, I.P.	Quantidades de resíduos recolhidos seletivamente (t), Anual

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Taxa de PDMA analisados e aprovados com integração da componente de ruído	0	2020	100%	2029	Região	DGT	




ÁREA DE POLÍTICA CONSERVAÇÃO DA NATUREZA

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Atingida (ou Final)	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação Territorial	Fonte	Designação Fonte
Porcentagem do território de áreas protegidas de âmbito nacional com planos de gestão aprovados	45%	2023 (novembro)	100% do território regional de áreas protegidas de âmbito nacional com planos de gestão aprovados	2029	Região	CCDR / IGNF	

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada (Final)	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação Territorial	Fonte	Designação Fonte
Nº de planos de gestão de áreas protegidas de âmbito nacional aprovados	1	agosto 2023	3 = 1 monumento natural	2029	Região	IGNF / CCDR	Planos de gestão de áreas protegidas de âmbito nacional aprovados
Nº de aderentes à marca "Natural pt" na região	142	2022	aumentar em 15% o nº de aderentes regionais	2029	Região	IGNF / CCDR	Nº de aderentes à marca "Natural pt"
Nº de planos de ação locais de controlo, contenção e erradicação de espécies exóticas invasoras aprovados	0	2021	12	2029	Região	IGNF / CCDR	Planos de ação locais de controlo, contenção e erradicação de espécies exóticas invasoras aprovados

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada (Final)	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação Territorial	Fonte	Designação Fonte
Nº de planos de gestão aprovados nas áreas protegidas de âmbito nacional integradas na região, ao abrigo do Decreto Lei n.º 116/2019, de 21 de agosto, com execução acompanhada	0	2023	3 = 1 Monumento natural	2029	Região	CCDR / IGNF	
Nº de iniciativas atuais promovidas nas estruturas de visitação existentes nas áreas protegidas de âmbito nacional integradas na região	0	2023	3 = 6	2029	Região	CCDR	
Nº de iniciativas de investigação e desenvolvimento na área da conservação da natureza, da biodiversidade e da diversidade de acompanhadas	0	2023	3 = 1 Monumento Natural	2029	Região	CCDR	

GA
A

ÁREA DE POLÍTICA ECONOMIA

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	Base (INE)	Período da Base (INE)	Meta Relacionalizada (INE)	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Intensidade exportadora	34,76%	2022	43,08%	2029	NUTS II	Portal do INE	Intensidade exportadora (%) por Localização geográfica (NUTS - 2013) Anual
Despesa total em I&D no PIB (%)	0,91%	2021	1,52%	2029	NUTS II	Portal do INE	Preparação da despesa em investigação e desenvolvimento (RD&D) no PIB (Base 2010 = 10) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Setor de execução: Anual - I&D&E, Potencial científico e tecnológico nacional (setor institucional e setor empresarial)
Proporção de exportações de bens de alta tecnologia	1,66%	2022	2,69%	2029	NUTS III	Portal do INE	Preparação de exportações de bens de alta tecnologia (tal por Localização geográfica (NUTS - 2013) Anual - INE, Estabelecimento de serviços internacionais de bens

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	Base (INE)	Período da Base (INE)	Meta Relacionalizada (INE)	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Prazo para a emissão da decisão SIR nos estabelecimentos industriais de tipologia 1 por força dos regimes de ambiente	165 dias úteis	Média de anos (maio de 2021 a novembro de 2023)	Média 165 dias úteis	2029	Região	Plataforma SIR	Plataforma de suporte ao licenciamento industrial
Prazo para a emissão da decisão SIR nos estabelecimentos industriais de tipologia 2	72 dias úteis	Média de anos (maio de 2021 a novembro de 2023)	Média 75 dias úteis (2 anos)	2029	Região	Plataforma SIR	Plataforma de suporte ao licenciamento industrial




ÁREA DE POLÍTICA CULTURA

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Visitantes (N.º) de museus por Localização geográfica (NUTS - 2013); Anual	918 834	2017-2019	1 010 717	2024-2029	NUTS II	Portal do INE	Inquérito aos museus
Sessões de espetáculos ao vivo (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013); Anual	2 453	2017-2019	2 698	2024-2029	NUTS II	Portal do INE	Inquérito aos espetáculos ao vivo

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
N.º de intervenções em património cultural previstas no Programa de Investimentos para o Património Cultural	0	2023	15	2029	Região	Administração DRCC e DGFC	Diagnóstico de necessidades Património Cultural - PT 2010 (Bens Culturais Imóveis) (em cada região)
Caxa de municípios classificados como de baixa densidade de atividade artística	21%	2023	20%	2029	Região	OPAC - Observatório Português de Atividades Culturais	Inventário de municípios de menor densidade de atividade artística (Indicador); Programa Art+ + Coeção

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	BaseLine	Período da BaseLine	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Taxa de pareceres sobre pedidos para proteção a obras a realizar em zona de proteção de imóveis classificados ou em vias de classificação, submetidos ao SIRIUC, em 30 dias no prazo legal	100%	2022	100%	2029	Região	Administração DRCC e DGFC	Relatório de Atividades: QUAR
Taxa de realização das ações de fiscalização e acompanhamento de trabalhos arqueológicos	67%	2022	67%	2029	Região	Administração DRCC e DGFC	Relatório de Atividades: QUAR
Taxa de execução do apoio financeiro do programa regional de apoio às atividades no âmbito das zonas competentes relativas a Capital Europeia de Cultura	0	NA	Assegurar uma taxa de execução de 100% do apoio financeiro do programa regional no âmbito das atividades da Capital Europeia de Cultura Evora 2027	2029	NUTS II	CCDR	

ÁREA DE POLÍTICA EDUCAÇÃO

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Taxa de abandono precoce de educação e formação	7,3%	média de 2020 e 2022	5,1%	2029	NUTS II	Portal do INE	Taxa de abandonos precoce de educação e formação (Série 2021 - 9%) por Local de residência (NUTS - 2013) e Sexo, Anual

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Proporção de municípios com taxa bruta de pré-escolarização superior à média nacional	71% municípios > média Nacional; 29% - média nacional	média dos últimos 3 anos	79% municípios > média Nacional; 21% - média nacional	2028	Região	Portal do INE	Taxa bruta de pré-escolarização (%) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Sexo, Anual
Taxa de transição/conclusão no ensino secundário (%)	91,5%	média dos últimos 3 anos	95,0%	2029	Região	Portal do INE	Taxa de transição/conclusão no ensino secundário (%) por Localização geográfica (NUTS - 2013) e Sexo, Anual
% de alunos matriculados em Cursos Profissionais	38,1%	média dos últimos 4 anos	48,1%	2029	Região	DGEEC	Alunos matriculados, por NUTS I e II, sexo e oferta de educação e formação

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
N.º de escolas intervencionais	0	2023	25	2029	Região	MCT (Acordo Setorial de Compromisso para o Financiamento do Programa de Recuperação-Resilição de escolas)	



ÁREA DE POLÍTICA AGRICULTURA E PISCAS
Indicadores macro ou de contexto

Indicador	Base/Ano	Período da Base/Ano	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
VAB Completo agroalimentar (M€), a preços constantes 2016	1 473 M€	2019 (preços correntes)	1 694 M€	2029	Região	GPP, a partir das Contas Estatísticas CEA, INE	VAB Completo agroalimentar (M€), a preços constantes 2016
Despesa em I&D Área temática: "8 agroalimentar" (M€)	13,4 M€	Média 2014-2018	16,7 M€	2029	NUTS II	Inquérito ao Potencial Científico e Tecnológico Nacional, DGEEC	Despesa em I&D Área temática: "8 agroalimentar" (M€)
Peso da superfície agrícola declarada PII com MAA (Rácio vs. Superfície Agrícola total do PII) (%)	56,1%	2022	58,8%	2029	Região	GPP, a partir de AG PEPAAC Continente	Peso da superfície agrícola declarada PII com MAA (Rácio vs. Superfície Agrícola total do PII) (%)
Peso dos projetos contratualizados de jovens agricultores em territórios de baixa densidade (%)	18,4%	Acumulado dos últimos 3 anos (2020-2021-2022)	19,6%	2029	Região	GPP, a partir de Informação IFAD	Peso dos projetos contratualizados de jovens agricultores em territórios de baixa densidade (%)

Indicadores relacionais ou de resultado

Indicador	Base/Ano	Período da Base/Ano	Meta Regionalizada Final	Período de Cumprimento da Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
% explorações agrícolas com apoio ao investimento na exploração agrícola	7,4%	2022	13,4%	2029	Região	AG PEPAAC Continente	SIPEPAC
Nº de beneficiários do apoio à instalação de jovens agricultores	579	2022	779	2029	Região	AG PEPAAC Continente	SIPEPAC
% SAU com apoio à ambiente e clima	51,1%	2022	51,1%	2029	Região	AG PEPAAC Continente	SIPEPAC
% SAU com apoio à agricultura biológica	10,2%	2019	22,2%	2029	Região	AG PEPAAC Continente	SIPEPAC
Produção animal em aquicultura/toneladas	358	2021	500	2026	NUTS II	INE/DGRM	Produção dos estabelecimentos de aquicultura (t) por Localização geográfica (NUTS - NUTS3, Tipo de água (aquicultura) e Regime de exploração

Indicadores transacionais ou de realização

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regional/Local Final	Período de Cumprimento do Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Tempo médio de análise de candidaturas PDR2020/PEPAC	30 dias	2022	30 dias	Anual/2029	Região	AG PDR2020/PEPAC Continente	SIPEPAC
Tempo médio de análise dos Pedidos de pagamento - Apoios/Intervenções Investimento	65 dias	2022	75 dias	Anual/2029	Região	Dados estatísticos do SI do IFAP/DAI	Controlos administrativos aos pedidos de pagamento das Medidas Investimento
Nº de cumprimento do Plano de Repor Anual dos sistemas e sistemas de informação agrícola (RICA; Nº de contribuições em regime SIMA; Nº de produtos acompanhados semanalmente (preços e conjuntura de mercado); VPP; Nº de linhas da matriz VPP anual preenchidas; ECP; OP; Nº de repaís mensais)	Plano de Repor Anual	n.d.	95%	Anual/2029	Região	GPP - Dados administrativos referentes apo diferentes Sistemas de Informação	GPP - Dados administrativos referentes apo diferentes Sistemas de Informação
Nº de Polos de inovação agrícola renovados/requalificados	0	2022	5	2025	Região	IFAP/EARP	

ÁREA DE POLÍTICA GESTÃO DE FOGOS RURAIS

Indicadores macro ou de contexto

Indicador	Baseline	Período da Baseline	Meta Regional/Local Final	Período de Cumprimento do Meta	Desagregação territorial	Fonte	Designação Fonte
Proporção de área abrangida por medidas de gestão de combustível	0,1 que corresponde a 90 863ha	2020-22	1, no cenário de 377 143 ha	2029	Região	Supletivamente, relatório de atividades SGER, dados IFMA, ICNF (SGIF) e ANEPC	Rácio entre Área Implementadas e Previsões em Gestão de Combustíveis e Fogos Preventivos / Redução da taxa diária de área Ardida em ocorrências - 500 ha e alvo de FMI Máximo ou superior (FMI = 38)
Incêndios rurais com duração superior a 24 horas	2	Média 2020-2022	Reduzir o nº de Incêndios rurais com duração superior a 24 horas	2029	NUTS II	INC	Incêndios rurais com duração superior a 24 horas (N.º) por Localização geográfica (NUTS - 2013)




Anexo II
(a que se refere o n.º 2 da cláusula 6.ª)

RECURSOS HUMANOS, FINANCEIROS E PATRIMONIAIS

ÁREAS GOVERNATIVAS	RECURSOS HUMANOS	RECURSOS PATRIMONIAIS				TOTAL
	Despesas com pessoal	Imóveis	Veículos	Aquisição bens e serviços de capital	Outras despesas e transferências correntes	
Economia	45 851			5 502	1 376	52 728
Cultura	1 267 610	4		439 312	38 028	1 744 949
Educação	129 332			15 520	3 880	148 732
Conservação da natureza e das florestas	187 853			22 542	5 636	216 031
Ordenamento do território	193 795			47 309	5 814	246 918
Agricultura e pescas	7 425 854	149	122	2 660 698	2 366 312	12 452 864
TOTAL	9 250 294	153	122	3 190 883	2 421 045	14 862 222
ÁREAS GOVERNATIVAS	RECURSOS FINANCEIROS			TOTAL		
	Receitas de impostos	Receitas próprias	Outras receitas			
Economia	52 728	0	0	52 728		
Cultura	1 744 949	0	0	1 744 949		
Educação	148 732	0	0	148 732		
Conservação da natureza e das florestas	216 031	0	0	216 031		
Ordenamento do território	246 918	0	0	246 918		
Agricultura e pescas	7 254 470	1 601 280	3 597 114	12 452 864		
TOTAL	9 663 828	1 601 280	3 597 114	14 862 222		

Observações:

- a) O valor para a área governativa da agricultura e pescas resulta do mapa do Orçamento do Estado para 2024, ao qual se retirou um valor estimado para os recursos humanos fitossanitários que não são transferidos para a CCDR Alentejo, I.P., no montante de 276 766€.
- b) As despesas com pessoal das restantes áreas governativas correspondem ao valor comunicado pelas respetivas áreas governativas em função das pessoas a

Handwritten initials and a signature.

transferir, incluindo os cargos de dirigentes intermédios que continuam a ter lugar no serviço integrador, atualizado para 2024 à taxa de 3% (taxa média de atualização das remunerações). A área governativa da economia comunicou os valores de 2024.

- c) O valor para outras despesas corresponde a 15% (valor mínimo de overheads que tem sido utilizado nos projetos com financiamento europeu) do total da despesa com pessoal e ao valor comunicado pelas áreas governativas, atualizado para 2024 à taxa de inflação de 4,4% nos casos em que não se encontrava atual.
- d) O número de imóveis considerados a transferir corresponde apenas aos imóveis que são da titularidade da Administração Central, excluindo-se as transferências do direito de utilização de imóveis de outros proprietários.



Relatório – Formação 2024

CCDR Alentejo, I.P.

Índice

1. Enquadramento	2
2. Caracterização da formação realizada e dos seus participantes	3
3. Execução do Plano de Formação de 2024	7
4. Encargos com a formação	9
5. Avaliação da Formação – Análise dos Inquéritos de Satisfação	10
6. Conclusão	14
7. ANEXOS	15
ANEXO I – Inquérito de necessidades formativas 2024	16
ANEXO II – Inquérito de Satisfação – Pós-formação	18

1. Enquadramento

Nos termos previstos pelo regime jurídico da formação na Administração Pública aprovado pelo Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, o empregador público deve proporcionar aos dirigentes e trabalhadores acesso a formação profissional e promover a criação de condições facilitadoras de transferência de resultados da aprendizagem para o contexto de trabalho, devendo o plano de formação profissional atender às políticas de desenvolvimento de recursos humanos, de inovação e de modernização administrativa, às necessidades prioritárias dos trabalhadores face às exigências dos postos de trabalho que ocupam, e ainda às necessidades de formação decorrentes do processo de avaliação do desempenho.

No ano de 2024, a CCDR Alentejo sofreu uma alteração orgânica profunda, operada por força do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, que procedeu à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) em institutos públicos de regime especial e âmbito regional, integrados na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotados de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, que se encontram sob a tutela e a superintendência do ministério da Coesão Territorial.

Nesse contexto, a CCDR Alentejo, I.P., passou a integrar na sua missão, diversas competências nomeadamente na área da agricultura e pescas e da cultura, e integrou no seu mapa de pessoal os trabalhadores das extintas Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo (DRAPAL) e Direção Regional de Cultura do Alentejo (DRACAL), bem como algumas competências adicionais específicas no domínio da educação, da conservação da natureza, do ordenamento do território e do desenvolvimento empresarial.

A organização interna da CCDR Alentejo, I.P. encontra-se definida pela Portaria n.º 406/2023, de 5 de dezembro, que aprovou os seus estatutos, complementada pela Deliberação n.º 155/2024 do Conselho Diretivo, publicada no Diário da República, 2ª Série, de 30 de janeiro.

Compete, assim, à Unidade de Gestão Administrativa, Financeira e de Recursos Humanos (UGAFRH) e à Divisão de Recursos Humanos e Formação (DRHF) desenvolver iniciativas no domínio da formação, nomeadamente através da realização de diagnósticos de necessidades

formativas, elaborando posteriormente o respetivo Plano de formação com base nos resultados obtidos, nas mais diversas áreas temáticas, recursos disponíveis e orçamento aprovado, bem como, no final de cada ciclo anual, proceder à elaboração do respetivo relatório de formação.

Não obstante os importantes desafios organizacionais que se colocaram no ano de 2024, no âmbito do processo de reorganização de serviços e de integração de novos colaboradores, a CCDR Alentejo, I.P. manteve a sua aposta na formação contínua dos seus trabalhadores, na valorização das suas competências pessoais e profissionais, em articulação com as medidas de modernização que têm sido introduzidas no organismo nos últimos anos, pretendendo-se através do presente Relatório, demonstrar toda a atividade desenvolvida no domínio da formação profissional neste período.

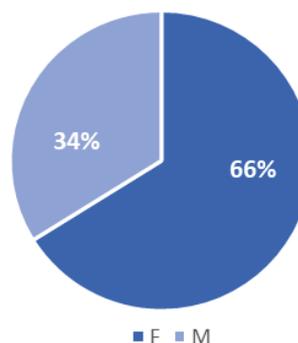
2. Caracterização da formação realizada e dos seus participantes

As ações de formação realizadas em 2024, assumiram a modalidade de formação contínua, tendo como objetivo o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, atualizando, desenvolvendo ou aprofundando os seus conhecimentos e aptidões.

De acordo com as tipologias de formação previstas no Decreto-Lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, as ações realizadas e participadas em 2024 caracterizaram-se maioritariamente sob a forma de cursos/ações de capacitação e formação contínua, de curta duração (até 30 horas).

Em 2024, foram contabilizadas **998 participações** em ações de formação e capacitação, que incluíram, para além das ações organizadas internamente na CCDR Alentejo, I.P., outras participações pontuais por parte dos trabalhadores em seminários, encontros, jornadas, palestras, conferências e outras ações de caráter similar, não planeadas, decorrentes da oferta formativa disponibilizada no mercado, relacionada com temáticas relevantes para o exercício das funções dos trabalhadores e dirigentes da organização.

Na análise das participações em formação, de acordo com o género dos participantes, verifica-se uma clara predominância das participantes do género feminino, que representam cerca de 2/3 do total.



Essas participações envolveram um **total de 331 efetivos** da organização, o que representa uma média de 3 ações por participante, distribuídos da seguinte forma, quanto às respetivas carreiras ou cargos ocupados:



Em matéria de volume de formação, foram atingidas **4929 horas de formação**, das quais 25% correspondem às ações organizadas internamente na CCDR Alentejo, I.P.

	Internas	Externas
Dirigente superior de 2º grau	13:00	15:30
Dirigente intermédio de 1º grau	38:30	26:00
Dirigente intermédio de 2º grau	112:00	1025:30
Técnico Superior	643:30	2289:30
Assistente Técnico	332:30	285:00
Assistente Operacional	34:30	74:00
Informático	39:30	0:00
TOTAL	1213:30	3715:30
	4929:00	

Este indicador permite-nos concluir que em média, cada participante assistiu em 2024 a 15 horas de formação, confirmando deste modo que predominantemente as ações frequentadas se enquadram na tipologia de curta duração (até 30 horas).

No total, foram registadas participações em 179 ações distintas, embora, destas, apenas 9 ações tenham sido efetivamente planeadas e organizadas internamente, o que significa que 170 ações se referem a participações em ações externas, na sequência de propostas apresentadas pelos trabalhadores e dirigentes, em função do interesse de que as mesmas se revestiam para o exercício das suas funções. Neste contexto, cerca de 60% das ações frequentadas em 2024, correspondem a participações individuais em ações específicas, muitas das quais em regime de autoformação.

Esta tendência para a proliferação de participações em ações de formação, tem origem na profunda reestruturação do mercado da formação profissional, constatando-se que para além do tradicional e-learning ou do b-learning, que reduziram significativamente os custos diretos e indiretos de acesso à formação, as novas tendências ao nível da formação assíncrona, democratizaram o acesso à formação, em qualquer lugar e a qualquer hora, sendo exemplo disso, os vastíssimos conteúdos formativos disponibilizados pela plataforma NAU do INA, com a mais valia da certificação obtida uma vez concluída a participação na ação e que têm merecido aderência por parte dos trabalhadores e dirigentes desta organização.

Uma análise mais detalhada às ações com maior nível de participação permite concluir que, no leque restrito das **6 ações mais participadas**, as temáticas prioritárias das ações realizadas em 2024, estão profundamente relacionadas com a reestruturação organizacional ocorrida neste ano, e, conseqüentemente, com a necessidade urgente de capacitar os trabalhadores integrados a utilizar as ferramentas aplicacionais e tecnológicas em uso na CCDR Alentejo, I.P., e de se alinharem com as práticas organizacionais mais relevantes para o normal funcionamento do serviço, conforme ilustra o gráfico seguinte:



Essa premência, obrigou inclusivamente a uma redefinição das prioridades que tinham sido estabelecidas no Plano de Formação para este ano, em momento prévio à reorganização ocorrida.

As ações focaram-se assim, nos sistemas de informação e gestão documental, “FILEDOC” (CCDRA, I.P.) e “GFIDOC” (ex-DRAPAL), que se mantiveram simultaneamente em funcionamento, devido ao processo de reestruturação ocorrido no início do ano de 2024.

Assim, foram organizadas e realizadas as seguintes ações em 2024:

*SINGAP – Formação Recursos Humanos (PVE, PAR, PRH)

*SINGAP – Gestão Financeira de Projetos

*SINGAP - Gestão de Aprovisionamento

*Formação de Dirigentes e Secretariados sobre o Sistema de Controle de Assiduidade

Sistema de Gestão Documental – FILEDOC

DRAP-Online - GFIDOC

Correio Eletrónico

Sistemas de Informação geográfica - SIG

*Plataforma Eletrónica para registo de faltas e ausências

*Código de Ética e Conduta da CCDR Alentejo, I.P.

**Ações realizadas não previstas no Plano de Formação*

Todas estas ações foram amplamente divulgadas na intranet e todo o ciclo do processo formativo foi desenvolvido através de uma plataforma de gestão de formação internamente desenvolvida, que permite gerir as inscrições dos trabalhadores interessados, validar as propostas de formação pelos respetivos dirigentes e proceder à seleção e convocatória de formandos pela Divisão de Recursos Humanos e Formação (DRHF).

A plataforma permite ainda gerir as presenças, e após a conclusão das ações, lançar e recolher os resultados dos inquéritos de avaliação da formação e, por último, emitir os correspondentes certificados de participação.

3. Execução do Plano de Formação de 2024

O Plano de Formação para 2024 foi concebido na sequência de um inquérito de diagnóstico de necessidades formativas (ver ANEXO I) que permitiu identificar e adaptar a formação às necessidades dos dirigentes e trabalhadores da CCDR Alentejo, I.P., tendo também como objetivo a preparação de uma candidatura a financiamento comunitário a submeter ao Programa Regional -Alentejo 2030.

Contudo, face às condicionantes organizacionais já enunciadas, o Plano acabou por ser implementado de forma bastante restrita e, as ações realizadas em 2024 corresponderam essencialmente às necessidades mais prementes dos dirigentes e trabalhadores, bem como à sua capacitação profissional mais emergente.

Foram planeadas para 2024, as seguintes ações:

Cursos	Designação	2024			
		Ações	Duração da Ação	N.º Formandos	Volume Formação
Curso Nº 1	Excel Básico	1	24	15	360
Curso Nº 2	Excel Avançado	1	24	16	384
Curso Nº 3	Word Avançado	1	24	14	336
Curso Nº 4	Powerpoint	1	18	14	252
Curso Nº 5	Correio Eletrónico	1	7	14	98
Curso Nº 6	Sistema de Gestão Documental - FILEOC	2	7	50	700
Curso Nº 7	Sistema de Gestão Documental - GFIDOC	1	7	14	98
Curso Nº 8	Organização do Trabalho	1	7	15	105
Curso Nº 9	Execução dos Contratos	1	28	16	448
Curso Nº 10	SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública	1	21	16	336
Curso Nº 11	Liderança Emocional	1	7	16	112
Curso Nº 12	Contratação Pública	1	28	15	420
Curso Nº 15	Segurança e Saúde no Trabalho	1	16	16	256
Curso Nº 16	Código do Procedimento Administrativo	1	21	16	336
Curso Nº 17	Gestão de Canais de Denúncia	1	14	16	224
Curso Nº 18	Regime Geral da Prevenção da Corrupção	1	7	16	112
Curso Nº 19	Plano de Prevenção de Riscos e Corrupção e Infrações Conexas	1	7	16	112
Curso Nº 20	Cibersegurança	1	7	16	112
Curso Nº 21	Sistemas de Informação Geográfica	1	25	16	400
Curso Nº 23	Regulamento Geral de Proteção de Dados	1	14	16	224
TOTAL		21	313	343	5 425

Das 21 ações previstas no Plano de Formação para 2024, realizaram-se somente 4, correspondendo a uma taxa de execução do Plano de Formação de cerca de 19%.

As ações previstas e efetivamente realizadas foram as seguintes:

- Sistema de Gestão Documental – FILEDOC
- DRAP-Online - GFIDOC
- Correio Eletrónico
- Sistemas de Informação geográfica - SIG

No entanto, é de salientar que para além destas ações previstas no Plano, foram ainda organizadas e realizadas pela DRHF 6 ações não previstas inicialmente, mas que, pela importância das matérias abordadas para o funcionamento do serviço, foram consideradas como prioritárias.

Assim, no que se refere à avaliação do grau de concretização do Plano, de acordo com o inicialmente previsto, os indicadores são os seguintes:

Indicadores	Meta para 2024	Resultado
N.º de ações a realizar	21	4
N.º de participações	343	90
Volume de horas de Formação	5425	476
Grau de satisfação dos formandos	>=70%	74%
Percentagem de trabalhadores que se consideram mais aptos após a frequência na formação	>=85%	59%

A análise comparativa dos resultados obtidos, especificamente no âmbito do Plano de Formação, permite-nos concluir pela existência de um desfasamento significativo entre as fases de planeamento e de realização, não podendo ser desconsiderado que, em termos globais, a meta de participações em formação foi largamente superada, quando contabilizados os resultados das ações planeadas e não planeadas (998 participações).

Já no que se refere ao volume de formação, planeada e não planeada, que ascendeu a 4929 horas, representa cerca de 90% da meta definida para a formação planeada para 2024, facto que tendo em conta os constrangimentos verificados neste período se considera, ainda assim, positivo.

4. Encargos com a formação

A CCDR Alentejo, I.P. investiu em 2024, um valor superior a €16500 para financiamento dos custos diretos com as ações de formação, direcionado essencialmente para ações não previstas no plano de formação, distribuindo-se este valor da seguinte forma:

Designação do Curso/Ação	N.º de Participações	Custos (euros)
Encontro Ibérico sobre o uso sustentável da água	1	30,00
10 anos da lei de bases da política pública de solos, ordenamento do território e de urbanismo	3	75,00
Práticas de gestão de pessoaa AP – formas de recrutamento	5	700,00
Assiduidade, pontualidade e trabalho suplementar e extraordinário	4	840,00
Códigos de Conduta e Cultura organizacional de integridade	1	70,00
Eficiência energética, desafios do PT 2030	2	1 500,00
XVIII Jornadas Internacionais sobre Grandes Problemáticas do Espaço Europeu	4	120,00
Microcredenciais em Cadastro Predial	1	263,60
Gestão do Risco de Fraude no PRR	1	800,00
Pós-graduação em Contabilidade e Gestão Financeira na AP" - 2ª Edição	1	750,00
Técnico Superior de Segurança no Trabalho	2	900,00
Gestão Financeira	4	120,00
Gestão de canais de Denúncia (WHISTLEBLOWING)	2	140,00
ERP SINGAP	27	2 670,00
Regimes legais de Prevenção da Corrupção e Proteção de Denunciantes	1	215,25
Educação, Mediação e Serviços Educativos	1	250,00
Implementação Prática de um PPR - Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas	1	90,00
Plano de Recuperação e Resiliência	5	1 050,00
Contencioso Administrativo"	3	840,00
Curso Breve de Marketing Digital e Comunicação Cultural	1	233,70
Pós-Graduação em Placebrand e Place Marketing	2	4 580,00
Conta de Gerência - Exercício Prático - 2ª Edição	1	307,50
TOTAL	73	16.545,05

As demais ações participadas em 2024 não representaram custos diretos para os participantes ou para a CCDR Alentejo, I.P.

5. Avaliação da Formação – Análise dos Inquéritos de Satisfação

O processo formativo na CCDR Alentejo, I.P. integra uma componente de avaliação, pelo que após cada ação é realizado um inquérito a todos os formandos, de forma a avaliar a satisfação de cada ação formativa e do respetivo formador (ver ANEXO IV).

Este inquérito é on-line, individual e anónimo, visando aferir o grau de satisfação e permitir analisar a qualidade e utilidade da formação, 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, etc.

Pretende-se que as ações formativas realizadas tenham como resultado o incremento do conhecimento nas diversas áreas temáticas abrangidas e que se prolongue temporalmente, com efeitos multiplicadores na sua aplicação laboral. A crescente capacidade de utilização de ferramentas digitais modernas e inovadoras deverá permitir encurtar tempos de resposta, aumentar a eficiência na resolução de situações processuais e elevar os índices de satisfação do trabalhador, do serviço e do beneficiário.

Desta forma será possível aferir a adequabilidade das temáticas, das metodologias e dos recursos alocados ao processo formativo e efetuar futuros ajustamentos de forma a tornar mais eficiente o processo formativo.

Adicionalmente, a concretização do presente plano de formação constitui-se como uma atividade integrada no Plano de Atividades da CCDR Alentejo, I.P. para 2024 sendo, portanto, objeto de monitorização regular, sendo esta uma importante ferramenta para esse efeito.

A recolha informatizada destes inquéritos permitiu à DRHF 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, em futuras ações de formação.

Neste contexto, em 2024 foram realizadas 10 ações sujeitas a avaliação, cujos dados síntese são os seguintes:

N.º Total de Formandos (Participações)	N.º Total de Respostas ao Inquérito	% Taxa de resposta
524	294	56%

De notar que apenas **56%** dos formandos, responderam aos inquéritos de satisfação, o que apesar de poder não refletir uma avaliação com uma reduzida margem de erro, corresponde à opinião de 294 participantes, um número ainda assim com expressão e representatividade.

As ações objeto de avaliação de satisfação foram as seguintes:

Curso / Ação	Horas de Formação	Participantes	Volume de Formação
SINGAP: Gestão Financeira de Projetos	6	8	48
SINGAP: Gestão de Pessoal	6	11	66
SINGAP: Processamento de Vencimentos	6	8	48
SINGAP: Gestão de Aprovisionamento	6	7	42
Dirigentes e Secretariados - Sistema de Controle de Assiduidade	2	50	100
Correio Eletrónico	7	14	98
DRAP-Online - GFIDOC	3	6	18
Código de Ética e Conduta da CCDR Alentejo, I.P."	3	166	498
Plataforma eletrónica para registos de faltas e ausências"	1	244	244
Sistemas de Informação Geográfica	25	10	250
TOTAL		524	1412

Análise Global dos Inquéritos de Satisfação

1. Frequentou a ação por motivos de:		
	Total	%
Interesse Profissional	259	52
Decisão do superior hierárquico	44	18
Interesse Pessoal	54	13
Outra razão	0	0

2. Considera que a ação, para o seu desempenho profissional foi:		
	Total	%
Muito útil	154	54,5
Útil	126	25
Pouco Útil	8	0,8
Irrelevante	6	0,6

3. Relativamente à ação ministrada								
Em termos de avaliação acha que a ação de formação:	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Concordo Parcialmente		Concordo Inteiramente	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
3.1 Em termos globais lhe agradou	3	3	3	3	70	16	218	74
3.2 Cumpriu os objetivos propostos	2	2	4	4	76	19	212	70
3.3 Correspondeu às suas expectativas iniciais	2	2	8	15	95	27	189	61
3.4 Contribuiu para a melhoria do meu desempenho	10	9	9	8	102	30	173	59

4. Relativamente aos conteúdos programáticos								
Considera que:	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Concordo Parcialmente		Concordo Inteiramente	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
4.1 Os temas abordados foram os adequados	2	2	0	0	73	16	219	73

4.2 O tempo dedicado à exposição teórica foi adequado	2	2	13	21	85	27	194	61
4.3 O tempo dedicado à exposição prática foi adequado	12	11	18	36	104	30	160	55

5. Relativamente ao desempenho do formador								
Acha que o formador:	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Concordo Parcialmente		Concordo Inteiramente	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
5.1 Dominava as matérias	0	0	0	0	19	23	142	77
5.2 Conseguiu motivar os formandos	2	2	3	3	44	65	112	73
5.3 Foi claro nas intervenções realizadas	1	1	3	3	30	45	127	75
5.4 Se interessou pelas dificuldades dos formandos	1	1	0	0	22	29	138	77

6. Relativamente à organização da ação								
Considera que:	Discordo Totalmente		Discordo Parcialmente		Concordo Parcialmente		Concordo Inteiramente	
	Total	%	Total	%	Total	%	Total	%
6.1 A qualidade da documentação de apoio à ação foi adequada	8	6	10	9	81	21	195	67,5
6.2 Os meios tecnológicos colocados à disposição dos formandos foram os adequados	11	9	7	6	84	24,5	189	54
6.3 Foram proporcionados aos formandos o apoio logístico e assistência técnica necessários para frequência da ação	2	2	5	4	63	17	221	62

Os dados permitem-nos concluir que em todas as questões colocadas, a categoria de resposta “concordo inteiramente” obteve sempre a melhor pontuação, com um valor positivo, que na média de todas as perguntas é de cerca de 67%.

O nível de satisfação relativamente aos formadores é um dos capítulos com melhor avaliação, com níveis de satisfação acima de 73%, perspetivando-se, por contraposição que um dos aspetos a melhorar será no processo de organização da ação, designadamente no que se refere aos meios tecnológicos colocados à disposição dos formandos para frequência da formação.

O grau de satisfação média global com a formação foi, assim, em 2024 de 74%, valor que se considera bastante positivo.

6. Conclusão

No ano de 2024 foi assegurada uma participação significativa de dirigentes e trabalhadores em ações de formação e capacitação profissional.

Apesar de o grau de execução do Plano de Formação ter ficado bastante aquém do previsto, no que se refere às ações planeadas, os indicadores de acesso a formação, em termos genéricos são bastante positivos, tendo sido possibilitada a frequência de múltiplas ações não planeadas, mas que se revelaram necessárias e oportunas face às funções e competências desempenhadas pelos dirigentes e trabalhadores, culminando num desempenho da CCDR Alentejo, I.P. em matéria de formação bastante positivo, em que foi garantido o acesso a formação a cerca de 74% do universo de trabalhadores.

A avaliação da formação organizada e realizada internamente pela DRHF mereceu também uma avaliação global bastante positiva, sendo este um mecanismo fundamental para a melhoria contínua do desempenho desta unidade orgânica que tem forte impacto no desenvolvimento organizacional e na satisfação e motivação dos trabalhadores.

7. ANEXOS

- I. Inquérito de necessidades formativas 2024
- II. Inquérito de satisfação – Pós-formação

ANEXO I – Inquérito de necessidades formativas 2024

CCDR Alentejo, I.P. - Diagnóstico de Formação 2024/2025

Selecione cada uma das ações em que está interessado(a) em participar:

Os itens referenciados em cada ação servem como orientação, podendo ainda vir a ser complementados com outros que se entendam adequados.

- 1. Excel - básico**
- Células e colunas; Formatação de células; Formatação gráfica; Ordenação de dados; Utilização de filtros; Funções básicas (Fórmulas simples); Criação de gráficos (simples)
- 2. Excel - avançado**
- Tabelas dinâmicas; Criação de gráficos (complexos); Utilização de funções (criação de condições; pesquisa em base de dados; estatísticas)
- 3. Word – básico**
- Criação e Edição de texto; Alinhamento e espaçamento; Marcas e Numeração; Estilos; Tabelas; Margens e orientação; Ortografia
- 4. Word – avançado**
- Utilização de modelos; Criação de Índices; Notas; Citações; Comentários e revisões; Formas e objetos; Mailmerge
- 5. Powerpoint**
- Criar, editar e formatar apresentações; Utilizar modelos e vistas; Utilizar e formatar objetos e formas nos diapositivos; Configurar e executar a apresentação; Inserir elementos gráficos e multimédia avançados
- 6. Correio Eletrónico**
- Outlook; Webmail; Gestão do correio; Arquivo e pastas; Calendário/Agenda; Tarefas; Contactos
- 7. Sistemas de Gestão Documental**
- 7.1. FILEDOC**
- 7.2. GFIDOC**
- Dashboard; Assinaturas digitais/digitalizadas; Alertas/Tarefas; Registo de documentos a partir do mail; Associações de documentos e processos; Tipos de circulação; Tipos de documentos disponíveis

8. Organização do Trabalho

Definir objetivos e estabelecer prioridades; Tipos de planeamento e consequências; Manter um alto índice de focalização; Identificar os desperdiçadores de tempo; A gestão de reuniões eficazes; Planeamento, Organização, Liderança, Acompanhamento e Controlo; Instrumentos de melhoria da gestão do tempo; Técnicas de Produtividade; Comunicação assertiva; Orientação para os resultados

9. Execução dos Contratos

O ciclo de vida dos contratos: análise de cada fase; KPI, SLA e a sua adequação ao objeto do contrato; Gestão e monitorização do contrato - O papel do Gestor do Contrato; Gestão de fornecedores; Monitorização da despesa; Relatório final de contrato

10. SIADAP - Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

Conhecer a estrutura do SIADAP e compreender como se articulam os seus diferentes subsistemas; Caracterizar as principais regras de funcionamento dos diferentes subsistemas de avaliação do SIADAP, assim como os efeitos legais da sua aplicação; Descrever o processo e respetivos procedimentos dos diferentes subsistemas do SIADAP.

11. Liderança Emocional

Inteligência emocional (Introdução e domínios); Liderança (conceito, estilos e competências); Competências (Hard Skills, Soft skills); Liderança Emocional (gerir emoções, pessoas e não números, e liderar com emoções)

12. Programa de Formação em Gestão Pública (FORGEP)

Expandir capacidades para desenvolver e utilizar conhecimentos atualizados, conceitos e formas operacionais no exercício profissional no âmbito da gestão pública; Aplicar esses conhecimentos e essa compreensão de modo a que se evidencie uma abordagem profissional na área da administração pública e expresse competências para argumentar e resolver problemas nesta área; Desenvolver competências que permita ampliar a base de conhecimentos, sustentando um processo de aprendizagem ao longo da vida com elevado grau de autonomia.

13. Formação de Atualização de Dirigentes

Desenvolver competências de nível avançado, em domínios específicos e implementar e/ou garantir a implementação de iniciativas, programas, estratégias e políticas públicas, destinando-se a titulares de cargos de direção superior e direção intermédia.

14. Contratação Pública

Sistematizar e aprofundar conhecimento sobre o Código dos Contratos Públicos e as mais recentes alterações legislativas; Distinguir os diversos tipos de procedimentos de contratação, identificar os critérios de escolha e ser capaz de selecionar o procedimento adequado a cada contratação; Elaborar as peças de procedimentos; Realizar procedimentos pré-contratuais; Conhecer as regras para a avaliação, adjudicação e não adjudicação de propostas; Sistematizar o processo de contratação, identificando os passos necessários entre a adjudicação e a celebração do contrato; Identificar as características de cada procedimento pré-contratual.

Insira aqui outra temática que considere importante.

ANEXO II – Inquérito de Satisfação – Pós-formação

Responda às seguintes questões

1. Frequentou a ação por motivos de:

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

2. Considera que a ação, para o seu desempenho profissional foi:

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

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

3. Relativamente à ação ministrada

	Em termos de avaliação acha que a ação de formação:	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Inteiramente
3.1	Em termos globais lhe agradou	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.2	Cumpriu os objetivos propostos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.3	Correspondeu às suas expetativas iniciais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3.4	Contribuiu para a melhoria do meu desempenho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Relativamente aos conteúdos programáticos

	Considera que:	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Inteiramente
4.1	Os temas abordados foram os adequados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.2	O tempo dedicado à exposição teórica foi adequado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4.3	O tempo dedicado à exposição prática foi adequado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Relativamente ao desempenho do formador

	Acha que o formador:	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Inteiramente
5.1	Dominava as matérias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.2	Conseguiu motivar os formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.3	Foi claro nas intervenções realizadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5.4	Se interessou pelas dificuldades dos formandos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Relativamente à organização da ação

	Considera que:	Discordo Totalmente	Discordo Parcialmente	Concordo Parcialmente	Concordo Inteiramente
6.1	A qualidade e adequação da documentação foi boa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.2	A documentação foi adequada aos suportes pedagógicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6.3	A qualidade das instalações foi boa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

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

BALANÇO SOCIAL

2024

- COMISSÃO DE COORDENAÇÃO E DESENVOLVIMENTO REGIONAL DO ALENTEJO, I.P.-



CCDR
ALENTEJO

Ficha Técnica:

Título

Balanço Social 2024

Edição

Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Alentejo, IP

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

Telefone.: 266 740 300

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

Website: www.ccdr-a.gov.pt

Data de edição

outubro 2025

Índice

<i>Nota Introdutória</i>	4
1. <i>Estrutura Orgânica e Funcional</i>	4
2. <i>Recursos Humanos</i>	7
2.1. Efetivos, Modalidade de Vinculação e Género	7
2.2. Efetivos por Escalão Etário e Género	10
2.3. Efetivos por Nível de Antiguidade e Género	11
2.4. Efetivos por Nível de Escolaridade e Género	12
2.5. Trabalhadores Portadores de Deficiência	13
2.6. Movimentos de Pessoal	14
2.7. Modalidade de Horário	14
2.8. Trabalho Suplementar	16
2.9. Ausências ao Trabalho	17
3. <i>Remunerações e Encargos</i>	18
3.1. Remunerações Mensais Ilíquidas por Escalão Remuneratório	18
3.2. Encargos Anuais	19
4. <i>Higiene e Segurança</i>	20
4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades	21
5. <i>Formação Profissional</i>	21
5.1. Participações em Ações de Formação	21
5.2. Despesas com Formação	23
6. <i>Relações Profissionais</i>	23
7. <i>Considerações finais</i>	23
8. <i>Painel de Indicadores de Gestão 2024</i>	25
<i>Anexo – Formulário Oficial</i>	27

Nota Introdutória

O Balanço Social foi instituído para os organismos autónomos da Administração Pública, através do Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho e tornado obrigatório, em 1996, para todos os serviços e organismos com 50 ou mais trabalhadores, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 09 de outubro.

O Balanço Social é um instrumento essencial para as organizações, permitindo uma análise detalhada dos seus recursos humanos e das suas políticas de gestão de pessoas. A sua elaboração anual não é apenas uma obrigação legal, mas também uma ferramenta estratégica que facilita a tomada de decisões informadas.

Este documento reúne informação complementar aos dados do Balanço Social, cujo conteúdo compreende tabelas/gráficos estatística(o)s, que com uma breve análise explicativa permite observar tendências organizacionais, nomeadamente sobre formação, condições de trabalho, benefícios sociais e outros indicadores relevantes. De salientar, que no que respeita à estrutura e composição dos Recursos Humanos da CCDR Alentejo, I.P., não é legítima a comparação com anos anteriores devido à alteração da estrutura orgânica conforme será descrito no ponto seguinte.

1. Estrutura Orgânica e Funcional

O início de 2024 foi marcado com a implementação do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio que procedeu à conversão das Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional (CCDR) em institutos públicos de regime especial e âmbito regional, integrados na administração indireta do Estado, com personalidade jurídica própria, dotados de autonomia administrativa, financeira e patrimonial, passando a designar-se por Comissões de Coordenação e Desenvolvimento Regional, IP (CCDR, I.P.), sob a tutela e a superintendência do ministério da Coesão Territorial, e cuja organização foi estabelecida nos estatutos aprovados pela Portaria n.º 406/2023, com entrada em vigor a 1 de janeiro do referido ano.

Tratou-se de uma alteração orgânica profunda cujo período de integração decorreu em 2024 e que ainda se repercutirá para além desse horizonte temporal, perspetivando-se que em 2025 decorrerá ainda um período de estabilização e consolidação de práticas transversais às organizações objeto de reestruturação, por fusão com a CCDR Alentejo, I.P., nomeadamente: a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo (DRAPAL) e a Direção Regional de Cultura do Alentejo (DRACAL).

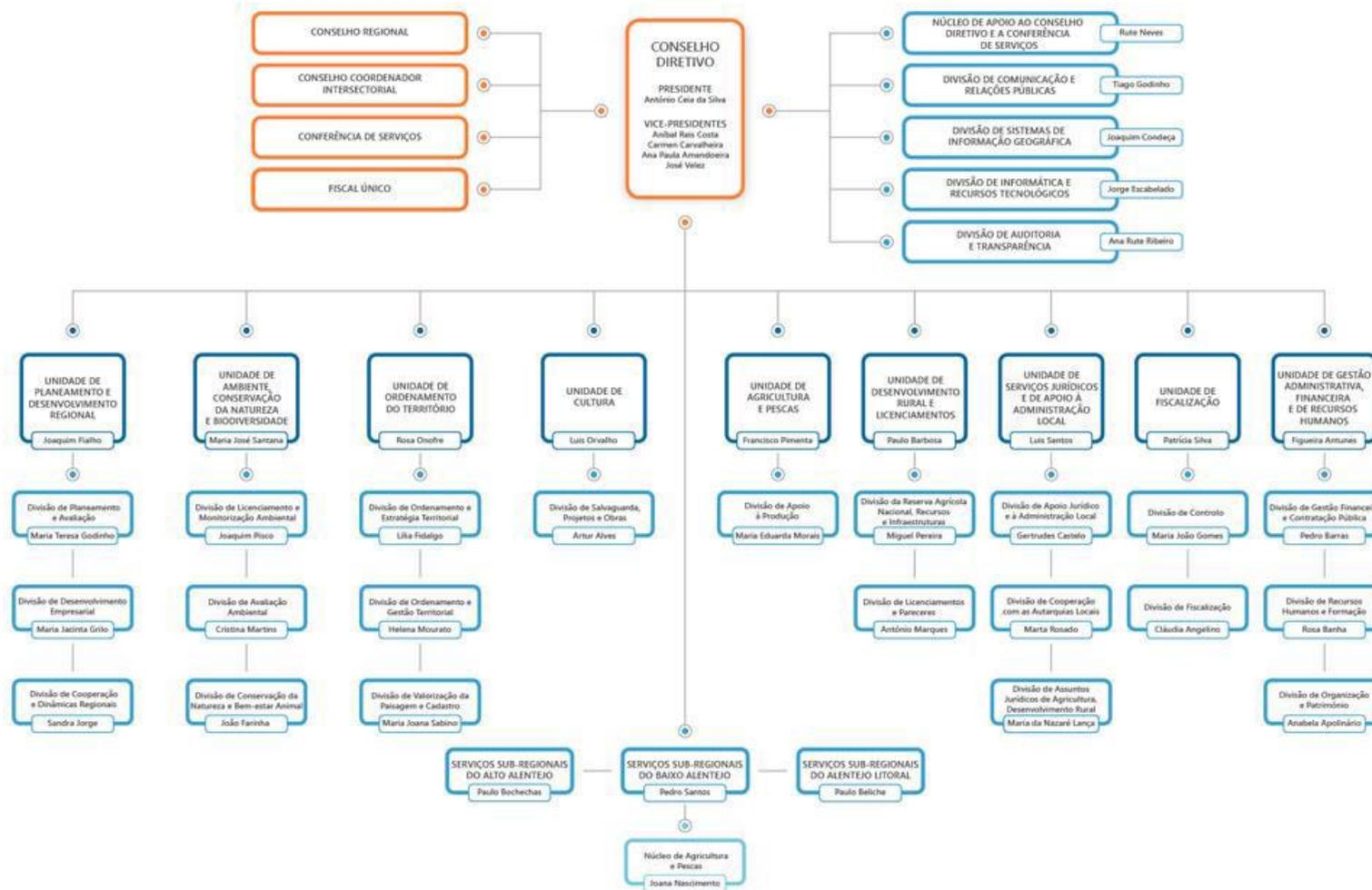
Neste contexto, as atribuições prosseguidas pela CCDR Alentejo, I.P. em 2024, abrangeram os domínios do ambiente, cidades, economia, cultura, educação, saúde, ordenamento do território, conservação da

natureza, e agricultura e pescas, do desenvolvimento regional e da administração local, e nos incentivos à comunicação social, promovendo uma atuação coordenada dos serviços desconcentrados de âmbito regional.

Estrutura Orgânica da CCDR Alentejo, I.P. em 2024



Estrutura Orgânica da CCDR Alentejo, I.P.



2. Recursos Humanos

2.1. Efetivos, Modalidade de Vinculação e Género

A 31 de dezembro de 2024, na CCDR Alentejo, I.P., exerciam funções 447 trabalhadores efetivos, cuja distribuição por cargo/carreira, segundo modalidade de vinculação e género, se encontra visível na Tabela 1 e no Gráfico 1.

Tabela 1 - Distribuição de trabalhadores por grupo/ cargo/ carreira.

Grupo/cargo/carreira	N.º de trabalhadores a 31 dezembro 2024		TOTAL	%	
	M	F		M	F
Dirigente superior de 1º grau	1	0	1	0,22%	0,00%
Dirigente superior de 2º grau	4	7	11	0,89%	1,57%
Dirigente intermédio de 1º grau	6	3	9	1,34%	0,67%
Dirigente intermédio de 2º grau	12	15	27	2,68%	3,36%
Técnico Superior	98	137	235	21,92%	30,65%
Assistente Técnico. Técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	40	72	112	8,95%	16,11%
Assistente Operacional	16	24	40	3,58%	5,37%
Informático	11	1	12	2,46%	0,22%
TOTAL	188	259	447	42,06%	57,94%

De acordo com a análise efetuada, na Tabela 1, verifica-se que a carreira com maior número de colaboradores é a de técnico superior, representando cerca de 50% da estrutura da CCDR Alentejo, I.P., seguida da carreira de assistente técnico com cerca de 25%. Em terceiro lugar, os cargos de dirigentes correspondem a cerca de 11% do pessoal efetivo da organização.

Tal com já evidenciado a título introdutório, o ano de 2024 foi marcado por uma alteração profunda na estrutura de recursos humanos da CCDR Alentejo, I.P., que contava, em 31 de dezembro de 2024, com 447 efetivos, em contraponto aos 202 efetivos que registava no final de 2023.

Efetivamente, entre 01-01-2024 e 01-03-2024, no âmbito do processo de reestruturação de serviços despoletado pelo Decreto-Lei n.º 36/2023, de 16 de maio, foram integrados 302 trabalhadores, provenientes de diversos organismos públicos, tendo como critério de integração o facto de serem “trabalhadores dos serviços desconcentrados da administração direta e indireta do Estado no âmbito das atribuições que são transferidas para as CCDR, I. P” (cf. art.º 8º n.º2 do Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio).

A proveniência dos trabalhadores integrados foi a que seguidamente se identifica:

Tabela 2 – Efetivos integrados na CCDR Alentejo em 2024

Serviço de Origem	N.º Efetivos	Obs:
Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo	237	Aviso n.º 25336-E/2023, de 29/12
Direção Regional de Cultura Alentejo	52	
Direção Geral do Território	5	
Direção Geral do Estabelecimentos Escolares	6	Aviso n.º 2566-A/2024, de 31/01
Instituto de Conservação da Natureza e das Florestas, I.P.	2	
TOTAL	302	

Esta reestruturação representou um acréscimo imediato no início do ano de 150% na estrutura de efetivos da CCDR Alentejo, I.P., que, após as movimentações de entradas e saídas de trabalhadores ao longo do ano, estabilizou num incremento final de 121% entre 2023 e 2024.

No universo de efetivos da CCDR Alentejo, I.P., está igualmente integrada a Estrutura de Missão do Programa Regional Alentejo 2030, que contava em dezembro de 2024 com 52 efetivos, pelo que a repartição entre ambas as estruturas orgânicas é a seguinte:

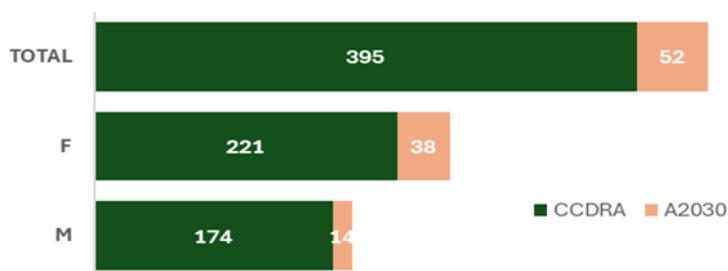


Gráfico 1 - Distribuição de efetivos entre a CCDR Alentejo, I.P. e o Programa Regional ALENTEJO 2030

A distribuição dos trabalhadores pela modalidade de vinculação, está representada no Gráfico 2, nele se evidenciando que a maioria dos colaboradores tem contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com um total de 388 trabalhadores, o equivalente a cerca de 87% dos efetivos.

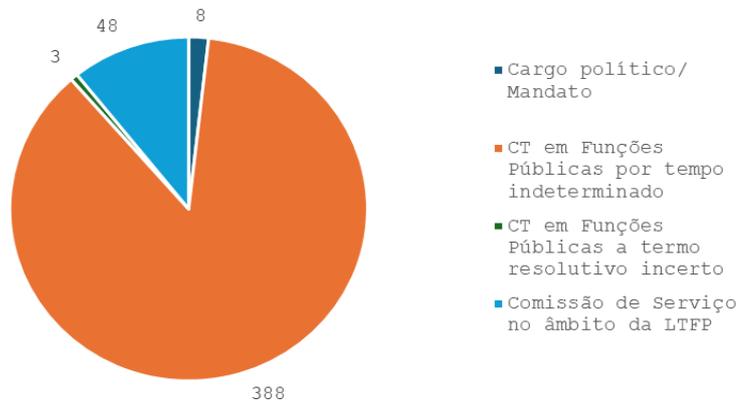
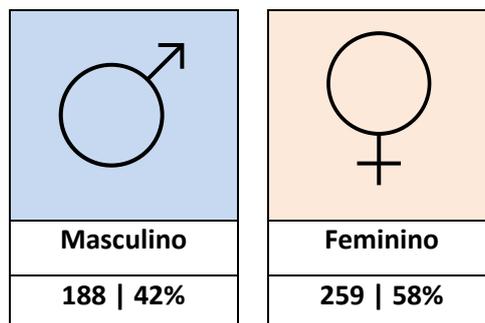


Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores por modalidade de vinculação.

Neste âmbito de análise salienta-se ainda que, também decorrente da alteração orgânica ocorrida em 2024, o número de trabalhadores em regime de comissão de serviço e em cargo político ou mandato, ou seja toda a estrutura de cargos dirigentes, sofreu um acréscimo relevante, face a 2023, passando de 24 efetivos, para 56 em 2024, neles se incluindo, não só a nova estrutura dirigente resultante do processo de integração de outros serviços e competências, como também os cargos dirigentes da estrutura de missão do Programa Regional Alentejo 2030.

No quadro da perspetiva de género, em 2024, o género feminino manteve maior representatividade, com 259 colaboradoras. A taxa de feminização e de masculinização, 58% e 42%, respetivamente, sofreu uma ligeira oscilação face ao ano de 2023 (F – 59%; M – 41%).



Decorrente da análise do Gráfico 3, relativo à distribuição dos efetivos por género, de acordo com o cargo ou carreira em que se encontram integrados, é possível constatar que em todos os grupos profissionais ambos os géneros se encontram representados. À exceção do pessoal da carreira de Informática, que apresenta maior representação masculina, em todos os demais grupos profissionais se regista a predominância de efetivos do género feminino. Salienta-se ainda a representação bastante equilibrada na

distribuição dos cargos dirigentes, destacando-se até a predominância de dirigentes do género feminino nos cargos de direção superior de 2º grau e nos cargos dirigentes intermédios de 2º grau.

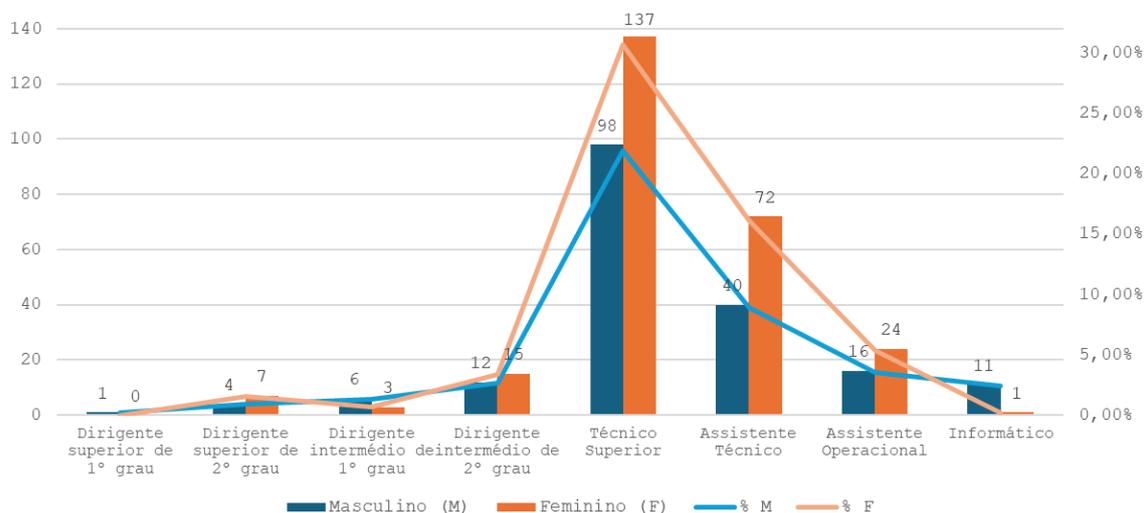


Gráfico 3 - Distribuição de trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo género.

2.2. Efetivos por Escalão Etário e Género

No que concerne à estrutura etária da CCDR Alentejo, I.P., o escalão com maior representatividade é o que compreende os colaboradores entre os 60-64 anos, com 119 efetivos, seguido do escalão 55-59 anos com 95 efetivos. A distribuição global dos efetivos, por escalões etários, demonstra uma estrutura de recursos humanos envelhecida, conforme ilustra o Gráfico 4, sendo que a idade média dos colaboradores, a 31 de dezembro, era de 53,5 anos de idade.

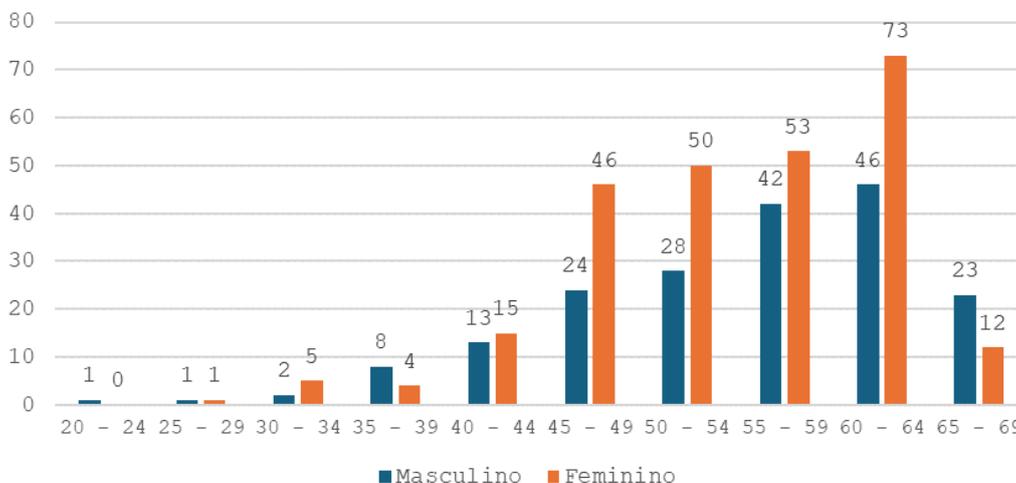


Gráfico 4 - Distribuição de trabalhadores por escalão etário e género.

Tendo em consideração que a idade normal de acesso para efeitos de aposentação em 2025 é de 66 anos e 7 meses, perspetiva-se a possibilidade de poder existir uma saída de efetivos 36 efetivos no próximo por este motivo o que poderá representar uma quebra de 8% dos efetivos a 31/12/2024. Este número poderá ainda ser amplificado mediante a conjugação dos fatores idade e antiguidade, tendo em consideração que ambos são relevantes para a determinação da idade pessoal de acesso à aposentação, de acordo com as características individuais da carreira contributiva de cada trabalhador.

Merece ainda referência o número absolutamente residual de efetivos com idade inferior a 30 anos de idade (apenas 3 efetivos) e, mesmo quando avançando a análise para o escalão seguinte com idade até aos 39 anos, regista-se apenas a existência de 22 efetivos, representando cerca de 5% do total, o que evidencia uma profunda incapacidade de rejuvenescimento da organização, ou seja, a CCDR Alentejo, I.P. apresenta claras evidências de duplo envelhecimento na sua estrutura de recursos humanos.

2.3. Efetivos por Nível de Antiguidade e Género

A estrutura de recursos humanos da CCDR Alentejo, I.P. fortemente envelhecida traduz-se, conseqüentemente, numa estrutura de carreiras prolongadas no exercício de funções públicas, com elevado número de anos de serviço.

Assim, conforme ilustra o Gráfico 5, existe uma evidente predominância de efetivos com 20 ou mais anos de antiguidade, o que corresponde a cerca de 73% do total de efetivos.

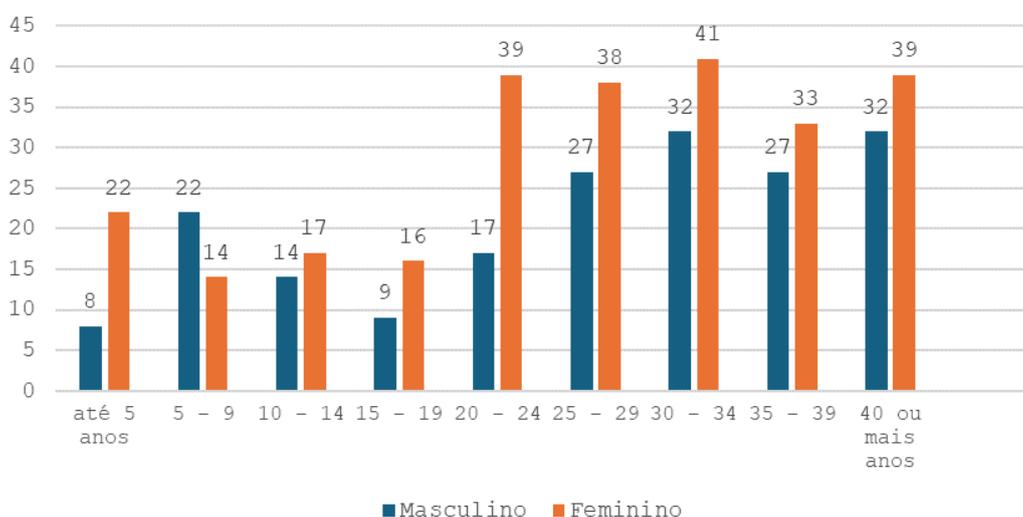


Gráfico 5 - Distribuição de trabalhadores por antiguidade e género.

Atendendo à relevância da antiguidade para a carreira contributiva dos trabalhadores e para a aplicação dos critérios de aposentação em vigor, destaca-se o número significativo de colaboradores que já são detentores de 40 ou mais anos de carreira, perfazendo um total de 71, e que correspondem a 16% do total de efetivos.

Esta realidade permite perspetivar, caso não seja possível a renovação de efetivos por via de novos recrutamentos, uma quebra significativa nos recursos humanos da organização a muito curto prazo, o que condicionará não só a capacidade de resposta aos desafios da organização, como também a perda de know how, decorrente da falta de oportunidade de transmissão de conhecimento entre os trabalhadores com carreiras longas e os trabalhadores mais recentemente admitidos na organização.

2.4. Efetivos por Nível de Escolaridade e Género

O nível das habilitações académicas dos colaboradores da CCDR Alentejo, I.P. é, em termos globais, elevado, considerando que cerca de 65% dos seus efetivos são detentores de formação de nível superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), conforme demonstra o Gráfico 6.

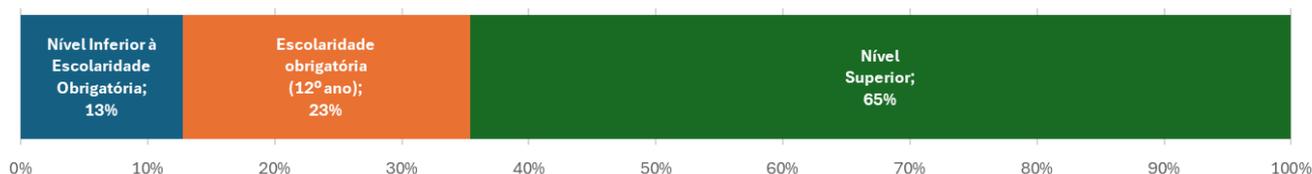


Gráfico 6 – Síntese do nível habilitacional dos efetivos da CCDR Alentejo I.P.

Numa análise mais detalhada, através do Gráfico 7, evidencia-se que cerca de 15% dos efetivos já possuem um nível habilitacional superior ao exigido para ingresso na carreira de técnico superior, nomeadamente mestrado e doutoramento, revelando um esforço importante para a melhoria das qualificações e competências individuais por parte destes trabalhadores.

Em contrapartida, assinala-se ainda a existência de um segmento de trabalhadores com habilitações inferiores ao 12º ano de escolaridade e, de entre estes, 21 trabalhadores com habilitação inferior ao 9º ano de escolaridade, situação que está associada predominantemente aos trabalhadores dos escalões etários mais avançados e integrados na carreira de assistente operacional.

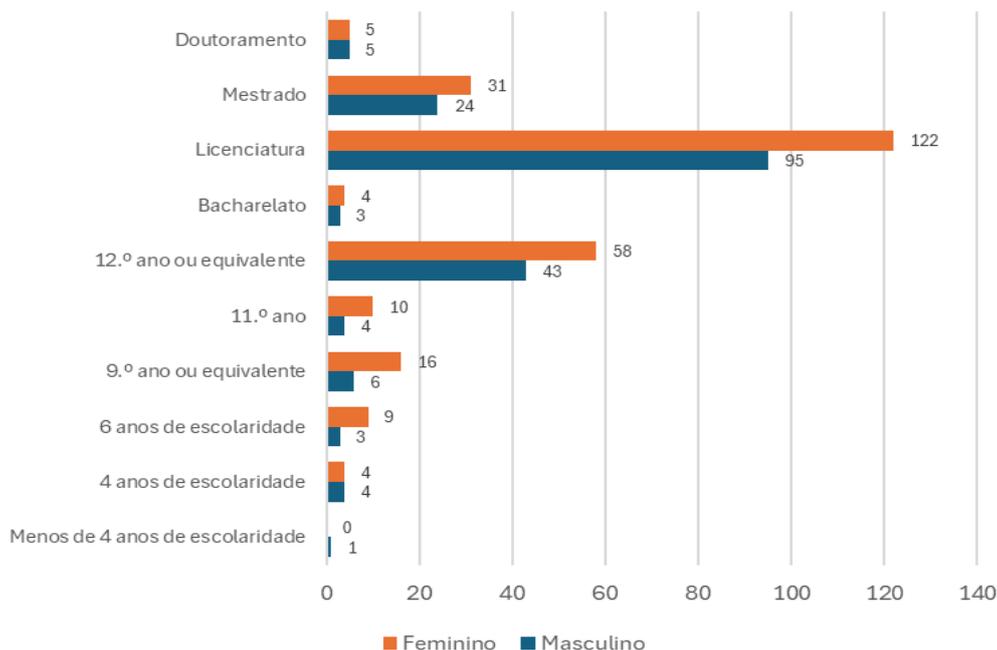


Gráfico 7 - Distribuição de trabalhadores por nível de escolaridade e género.

2.5. Trabalhadores Portadores de Deficiência

Em 2024, foram identificados 17 colaboradores portadores de deficiência, devidamente certificada em conformidade com as disposições legais em vigor, com a seguinte distribuição por escalão etário e género. Importa referir, que a categoria profissional com maior número de casos, é a de técnico superior, representando o género feminino cerca de 65% do total.

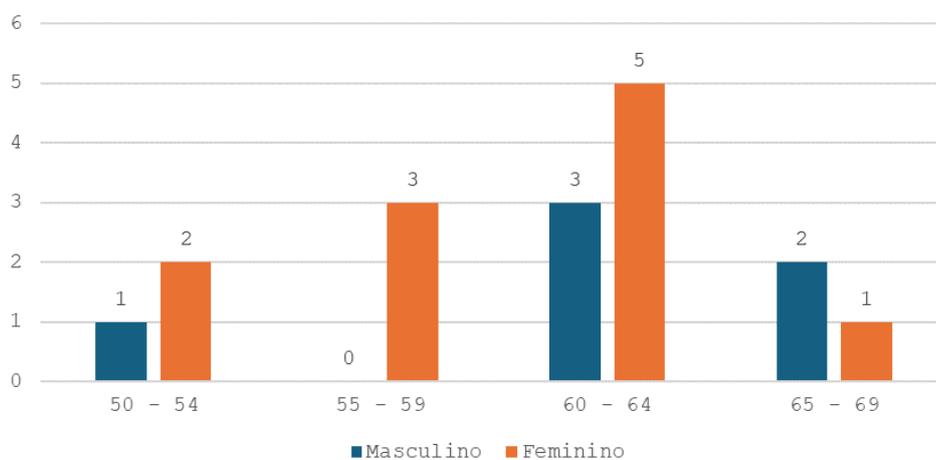


Gráfico 8 - Distribuição de trabalhadores portadores de deficiência, por escalão etário e género.

2.6. Movimentos de Pessoal

Um dos domínios de análise que caracterizou de forma mais intensa a gestão de recursos humanos da CCDR Alentejo, I.P, em 2024, reporta-se às movimentações de pessoal.

Tal como anteriormente já foi descrito, esta organização integrou, entre janeiro e março de 2024, 302 novos trabalhadores, um volume de efetivos bastante superior aqueles que registava em 31/12/2023 (202 efetivos).

Em síntese, a movimentação global de entradas e saídas de efetivos registada em 2024, foi a seguinte:

Tabela 3 – Movimentação de efetivos em 2024.

	M	F	TOTAL
Efetivos a 31/12/2023	82	120	202
Entradas em 2024	128	186	314
Saídas em 2024	22	47	69
Total Efetivos em 31/12/2024	188	259	447

Entre as movimentações mais significativas, contabilizaram-se 30 saídas por aposentação, representando cerca de 44% do total de saídas no ano. As demais situações reportam-se essencialmente a saídas para exercício de funções noutros serviço, designadamente e regime de mobilidade ou comissão de serviço.

No que se refere às entradas, e para além das já evidenciadas decorrentes do processo de reestruturação orgânica, registaram-se ainda 13 novas entradas por mobilidade, para exercício de funções na carreira de técnico superior.

2.7. Modalidade de Horário

O Gráfico 9 representa, em valores percentuais, a distribuição dos trabalhadores efetivos da CCDR Alentejo, I.P. pelas diferentes modalidades de horário de trabalho, pelo que é possível constatar que o regime de horário em vigor com maior predominância, é o regime de horário flexível, praticado por de um universo de 349 trabalhadores, cerca de 78%.

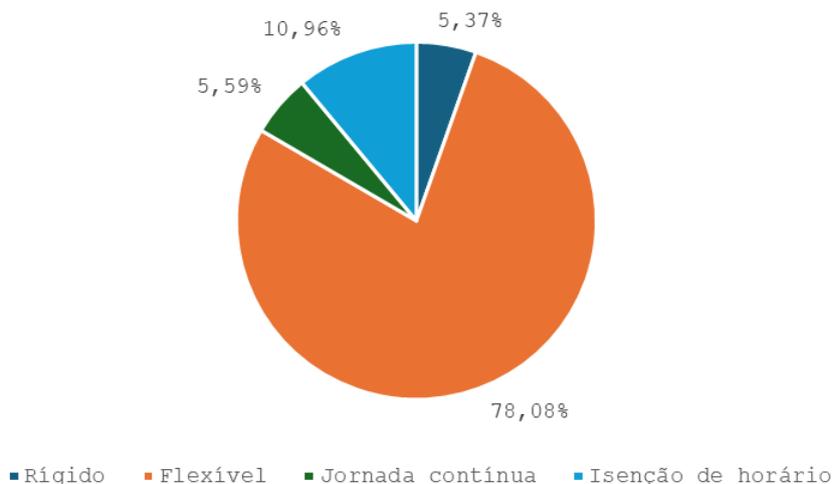


Gráfico 9 - Distribuição de trabalhadores pelas diferentes modalidades de horário de trabalho.

É ainda possível referir que dos 447 trabalhadores efetivos, 445 realizaram o horário estipulado para os trabalhadores em funções públicas (35h), e 2 trabalhadores praticaram um horário em regime de tempo parcial, correspondente à semana de 4 dias.

Pela análise da distribuição da modalidade de horário de trabalho por grupo/cargo/carreira é possível verificar que na carreira de técnico superior existe uma grande expressividade da modalidade de horário flexível, bem como na carreira de assistente técnico.

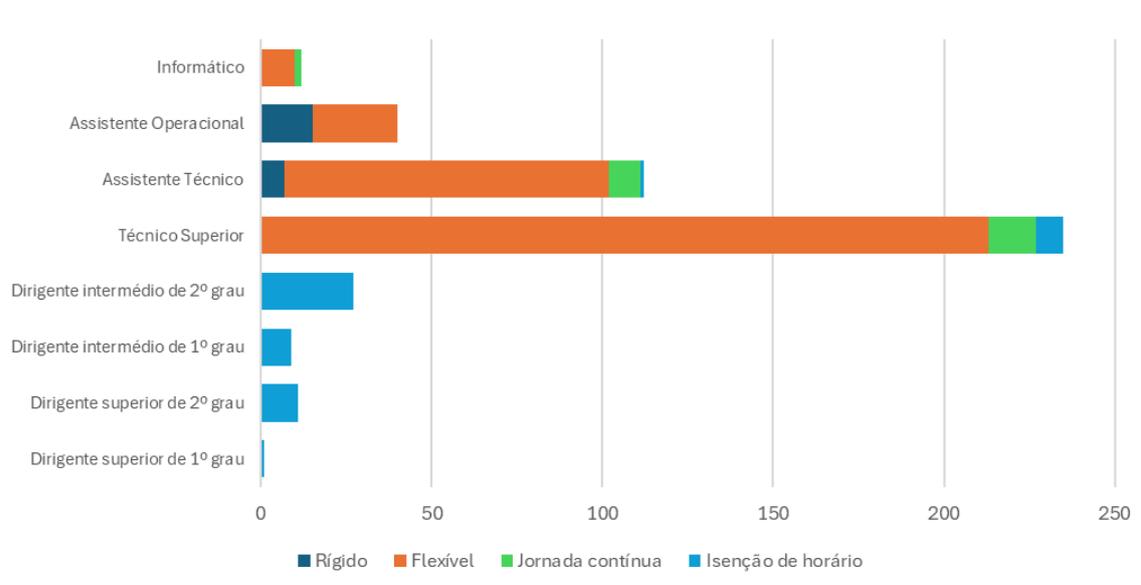


Gráfico 10 - Distribuição de trabalhadores por grupo/carreira/cargo segundo a modalidade de horário de trabalho.

2.8. Trabalho Suplementar

Relativamente ao trabalho suplementar, em 2024, foram prestadas cerca de 9117 horas, distribuídas pelas Carreiras de técnico superior, assistente técnico, assistente operacional e informático, conforme o Gráfico seguinte.

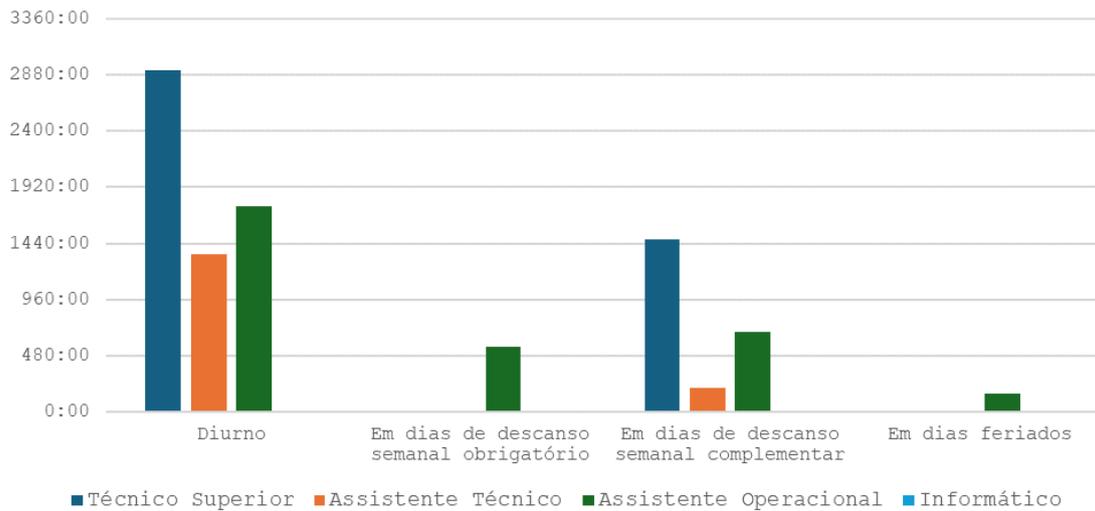


Gráfico 11 - Distribuição do número de horas de trabalho suplementar por grupo/carreira/cargo segundo a modalidade de prestação de trabalho.

Percentualmente, e independentemente do grupo/carreira ou cargo, a modalidade de prestação de trabalho suplementar é predominantemente no período diurno, com uma representação de cerca de 66%, seguindo-se o trabalho realizado em dias de descanso semanal complementar com cerca de 26%.

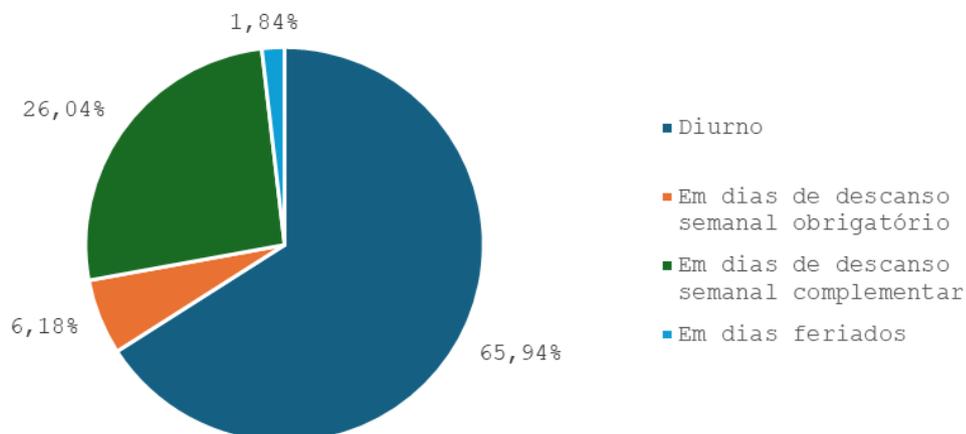


Gráfico 12 - Distribuição de trabalho suplementar por modalidade de prestação de trabalho.

2.9. Ausências ao Trabalho

Em matéria de ausências ao trabalho, durante o ano de 2024, registaram-se 8339,5 dias de ausência ao serviço, tendo-se verificado que a principal causa foi a ausência por motivo de doença (5955 dias), o que corresponde a 71,41% do volume de dias perdidos, conforme o Gráfico 13.

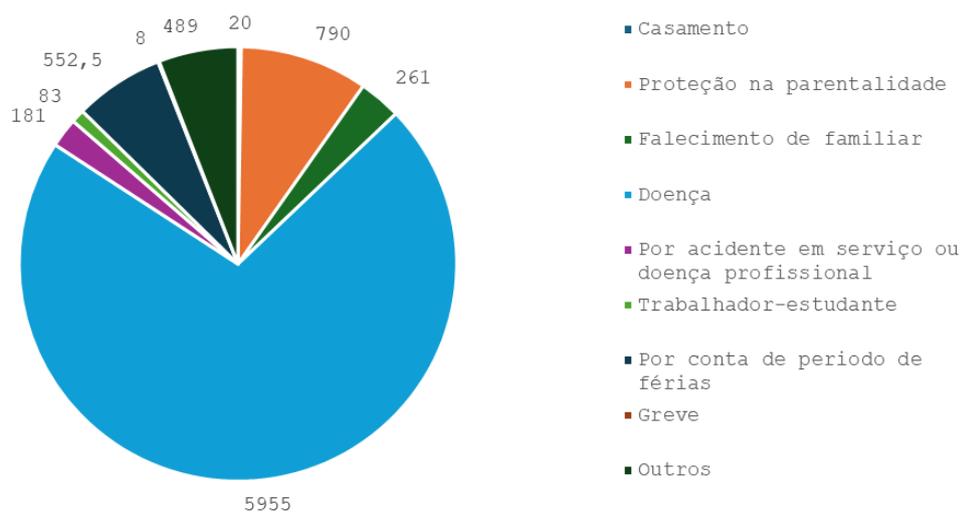


Gráfico 13 – Ausências por motivo (dias).

Ainda no domínio do absentismo, merece referência a fraca expressão da não comparência ao serviço por motivo de greve (8 colaboradores), que representou em 0,10%, no total do ano.

A análise ao absentismo por grupos profissionais, constante na Tabela 4, permite concluir que o maior número de dias de ausência foi registado nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico, revelando uma tendência proporcional ao número de efetivos integrados em cada uma destas carreiras.

Tabela 4 – N.º de dias de ausência ao trabalho por grupo/ cargo/ carreira e género.

Grupo/cargo/carreira	Masculino	Feminino
Dirigente superior de 1º grau	0	0
Dirigente superior de 2º grau	3	1
Dirigente intermédio de 1º grau	10,5	6
Dirigente intermédio de 2º grau	6	95
Técnico Superior	1107,5	3718
Assistente Técnico	601	1300,5
Assistente Operacional	435,5	956
Informático	99,5	0

Adicionalmente, pode igualmente concluir-se que é na análise do absentismo que se evidencia o maior impacto da desigualdade entre o género masculino, com um total de 2263 dias de ausência e o feminino com 6076,5 dias, sendo, desta forma, as mulheres responsáveis por cerca de 73% das faltas ao serviço.

Em termos globais, e considerando que em 2024 o número de efetivos mais do que duplicou em 2023, regista-se um incremento proporcional na taxa de absentismo da CCDR Alentejo, I.P., conforme ilustra o Gráfico seguinte.

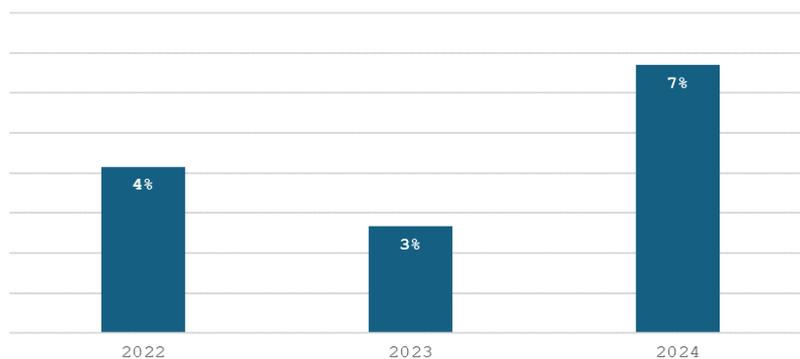


Gráfico 14 – Evolução da taxa de absentismo.

3. Remunerações e Encargos

3.1. Remunerações Mensais Ilíquidas por Escalão Remuneratório

A estrutura remuneratória da CCDR Alentejo, I.P. relativa ao ano de 2024 encontra-se refletida no Gráfico 15, constatando-se que o intervalo remuneratório predominante se situa entre os 1.251€ e os 1.500€, com aproximadamente 20% dos trabalhadores. Evidencia-se ainda uma clara concentração das remunerações até aos 2.500€, na medida em que 80% das remunerações mensais pagas não ultrapassam este valor.

Os dirigentes superiores da CCDR Alentejo, I.P. auferem remunerações mensais ilíquidas superiores a 5.500€, o que advém do disposto na Lei Orgânica das CCDR, aprovada em anexo ao Decreto-Lei n.º 36/2023, de 26 de maio, que determina que ao presidente e aos membros do conselho diretivo é aplicável o estatuto remuneratório estabelecido no Estatuto do Gestor Público (EGP), aprovado pelo Decreto-Lei n.º 71/2007, de 27 de março, na sua redação atual, algo que é também aplicável aos membros da Comissão Diretiva do Programa Regional Alentejo 2030.

Já no que se refere aos dirigentes intermédios, as suas remunerações oscilam entre os 3500€ e os 4250€, tendo visto o seu estatuto remuneratório também atualizado no quadro da conversão das CCDR em instituto público de regime especial.

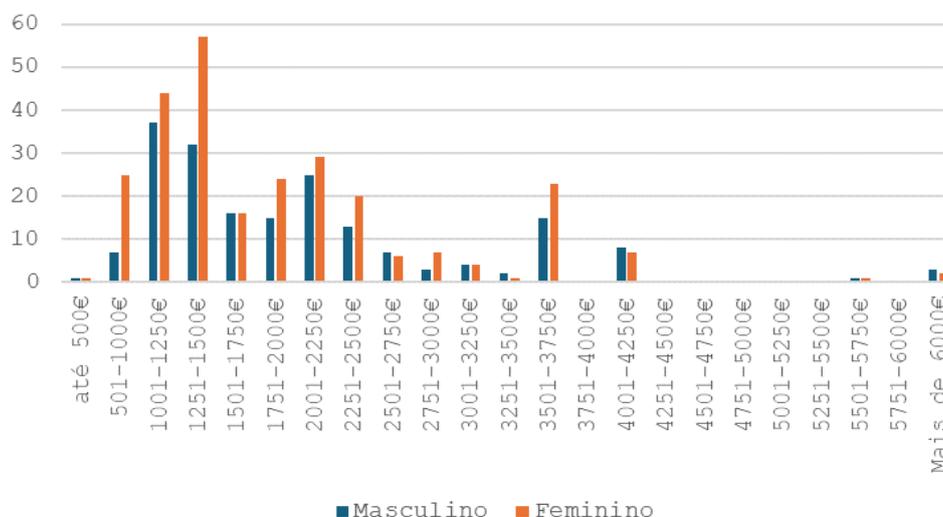


Gráfico 15 – Distribuição de colaboradores por escalão remuneratório.

No que diz respeito às remunerações máximas e mínimas dos colaboradores a tempo completo, conforme a tabela 5, é possível verificar a existência de uma diferença no valor máximo auferido, entre géneros, onde se pode concluir que os leques salariais (maior remuneração base líquida/menor remuneração base líquida) são: masculino é de 10 e o feminino é de 9.

Tabela 5 – Remuneração mínima e máxima (€) por género.

Remuneração (€) Euros	Masculino	Feminino
Mínima (€)	821,83 €	821,83 €
Máxima (€)	8 173,48 €	7 356,13 €
leque salarial	10	9

3.2. Encargos Anuais

Os encargos com o pessoal atingiram, no ano de 2024, aproximadamente 17,3 milhões de euros, dos quais cerca de 12,7 milhões de euros correspondem ao pagamento das remunerações base dos colaboradores da CCDR Alentejo, I.P..

Tabela 6 – Encargos anuais com pessoal.

Encargos com pessoal	Valor
Remuneração base	12 736 817 €
Suplementos remuneratórios	631 580 €
Prestações sociais	638 792 €
Outros encargos	3 289 236 €
TOTAL	17 296 426 €

Tal como ilustra o gráfico seguinte, na estrutura de encargos com remunerações, cerca de 73% da despesa corresponde ao pagamento das remunerações base, sendo o volume de suplementos remuneratórios pouco expressivo apesar de incluir uma grande diversidade de abonos complementares, tais como, compensações por trabalho suplementar e em dias de descanso semanal, complementar e feriados; abono para falhas; ajudas de custo; despesas de representação, abono de secretariado, entre outros suplementos de natureza residual.

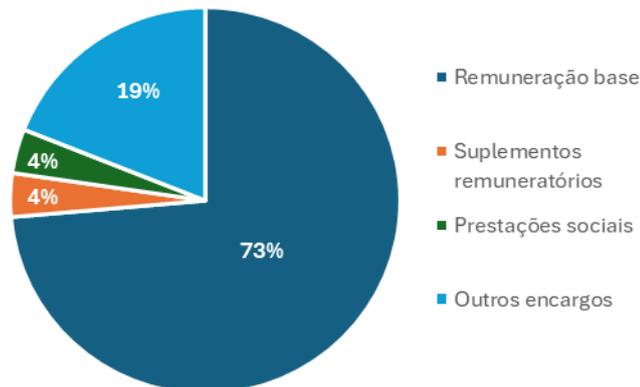


Gráfico 16 – Distribuição de colaboradores por escalão remuneratório

Relativamente às prestações sociais, na mesma ordem de grandeza dos suplementos, o maior valor diz respeito ao pagamento do subsídio de refeição, seguido dos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade e abono de família. A rubrica “outros encargos” diz respeito, essencialmente, ao pagamento dos encargos sociais de responsabilidade da entidade patronal, no âmbito dos regimes de proteção social dos trabalhadores para a CGA e a Segurança Social.

4. Higiene e Segurança

Decorrente da alteração orgânica verificada no início de 2024, o ano em análise foi marcado pela prioridade aos processos de adaptação à integração da nova realidade organizacional por parte dos trabalhadores das entidades extintas (DRAPAL e DRCAL) na estrutura da CCDR Alentejo, I.P., pelo que, neste contexto, as atividades desenvolvidas no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho focaram-se na necessidade de estabelecer e uniformizar os procedimentos nesta temática, bem como de acompanhar alguns acidentes de trabalho ocorridos neste período.

Foram igualmente iniciados os procedimentos preliminares tendentes à promoção da saúde no trabalho, nomeadamente o estabelecimento dos pressupostos base para a aquisição do serviço de medicina do trabalho que, no entanto, não foi possível de implementação ainda no decurso de 2024.

4.1. Acidentes de Trabalho e Incapacidades

Relativamente a acidentes de trabalho verificados em 2024, foram registados 4 acidentes, todos ocorridos no local de trabalho, dos quais resultaram 181 dias de trabalho perdidos por incapacidade para o trabalho.

Tabela 7 – Acidentes de trabalho e incapacidade para o trabalho

Acidentes de Trabalho e dias perdidos com baixa, por género		TOTAL
N.º AT ocorridos em 2024	M	1
	F	3
	Total	4
N.º dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em 2024	M	47
	F	134
	Total	181

As situações de acidente de trabalho ocorreram com 3 trabalhadoras do género feminino, integradas na carreira de assistente operacional, e com um trabalhador do género masculino integrado na carreira de assistente técnico, representam uma margem bastante residual no total de efetivos da CCDR Alentejo, I.P. (0,9% do total de efetivos) e estão diretamente relacionados com o tipo de funções exercidas pelos trabalhadores, predominantemente de carácter manual ou mecânico.

5. Formação Profissional

5.1. Participações em Ações de Formação

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. A formação realizada pelos efetivos da CCDR Alentejo, I.P. em 2024 encontra-se sintetizada na Tabela 8, da qual se conclui que se registaram 998 participações de trabalhadores e dirigentes em ações de formação (622 em ações internas e 376 externas) a que corresponderam 331 participantes, o que corresponde a uma

taxa de cobertura de cerca de 74% dos recursos humanos da CCDR Alentejo, I.P, no que se refere ao acesso à formação.

Tabela 8 – Participações e participantes em formação por grupo/cargo/carreira.

Grupo/cargo/carreira	N.º de participações	N.º de participantes
Dirigente superior de 2º grau	10	4
Dirigente intermédio de 1º grau	22	13
Dirigente intermédio de 2º grau	93	26
Técnico Superior	605	185
Assistente Técnico	219	82
Assistente Operacional	30	12
Informático	19	9
TOTAL	998	331

Este nível de participação em formação concentrou-se em 179 ações de formação ou capacitação, ou ações similares, como congressos, seminários ou jornadas, entre outros.

Já no que se refere ao volume total de formação frequentada (nº de formandos x duração das ações), este ascendeu a 4929 horas, repartido da seguinte forma:

Tabela 8 – Volume de formação por grupo/cargo/carreira.

	Internas	Externas
Dirigente superior de 2º grau	13:00	15:30
Dirigente intermédio de 1º grau	38:30	26:00
Dirigente intermédio de 2º grau	112:00	1025:30
Técnico Superior	643:30	2289:30
Assistente Técnico	332:30	285:00
Assistente Operacional	34:30	74:00
Informático	39:30	0:00
TOTAL	1213:30	3715:30
	4929:00	

Cerca de 25% do volume de formação corresponde às 10 ações de formação e capacitação organizadas internamente na CCDR Alentejo, I.P.

Em média, cada participante assistiu a 15 horas de formação, confirmando deste modo que predominantemente as ações frequentadas se enquadram na tipologia de curta duração (até 30 horas).

5.2. Despesas com Formação

A CCDR Alentejo, I.P., em 2024, investiu no ano de 2024 o montante de 16 545,05€, para suportar custos diretamente associados à frequência de formação, reportando-se este valor apenas a 22 ações externas, em que participaram 73 trabalhadores e dirigentes.

As demais ações participadas em 2024 não representaram custos diretos para os participantes ou para a CCDR Alentejo, I.P.

6. Relações Profissionais

Relativamente às relações profissionais, nomeadamente, trabalhadores sindicalizados, elementos pertencentes a comissões de trabalhadores, verificou-se, em 2024, a existência de 58 trabalhadores sindicalizados, o que corresponde a 13% dos efetivos da CCDR Alentejo, I.P.

7. Considerações finais

Conforme demonstrado no documento, em 31/12/2024, a CCDR Alentejo, I.P. contabilizava 447 efetivos, dos quais 52 exercem funções na estrutura de missão do Programa Regional Alentejo 2030.

O ano de 2024 foi verdadeiramente atípico para esta organização, decorrente da conversão da CCDR Alentejo em Instituto Público, e da reorganização de serviços operada por força da integração de novas competências e dos correspondentes recursos humanos, facto que alterou substancialmente a estrutura de efetivos que se encontrava bastante consolidada.

Na nova estrutura de efetivos mantém-se a prevalência do género feminino (58%), tendência que é transversal nos diversos cargos e carreiras.

Apesar da profunda reestruturação ocorrida, as questões relacionadas com as elevadas taxas de envelhecimento e de antiguidade continuam a evidenciar-se entre as mais preocupantes ao nível da gestão dos recursos humanos da organização, mantendo-se a premência de promover medidas que invertam a tendência para o duplo envelhecimento que decorre, simultaneamente, da quase inexistência de admissões de efetivos em idades jovens.

Esta característica da estrutura etária e de antiguidade dos efetivos, 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.

Esta estrutura de recursos humanos bastante envelhecida, apresenta em regra outras características igualmente preocupantes, como é o caso do absentismo, e que em 2024, representou cerca de 8340 dias de ausência ao trabalho, mais de 70% dos quais por motivo de doença.

No que se refere ao nível de qualificação média dos seus efetivos, verifica-se uma evolução positiva, sendo 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) o reforço da formação profissional, nomeadamente ao nível das competências digitais tendo em vista a adaptabilidade aos novos desafios tecnológicos, por um lado, e a promoção da inclusão de nichos de trabalhadores com fracas competências neste domínio;
- ii) a saúde e segurança no trabalho (SST), que carece de uma abordagem mais abrangente, nas suas diversas vertentes, em que, para além das atividades de medicina no trabalho obrigatórias, importa proceder à avaliação dos riscos de segurança no local do trabalho, bem como abordar a temática dos riscos psicossociais no trabalho.

Em termos finais, pode concluir-se que não obstante todas as naturais vicissitudes inerentes ao processo de reorganização iniciado em 2024, a organização prossegue objetivos firmes nas matérias relacionadas com a gestão da organização e com a valorização dos seus efetivos, de forma a melhorar de forma contínua e sustentada os níveis de desempenho e de satisfação e motivação dos seus colaboradores.

8. Painel de Indicadores de Gestão 2024

Tabela 9 – Indicadores de Gestão de Recursos Humanos em 2024.

Indicador	Fórmula de Cálculo	Valor
Taxa de feminização (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores do sexo feminino}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	58%
Nível etário médio (anos)	$\frac{\text{Somatório das idades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	50
Leque etário	$\frac{\text{Idade do trabalhador mais velho}}{\text{Idade do trabalhador mais novo}}$	3
Taxa de envelhecimento (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores com idade } \geq 55 \text{ anos}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	55,7%
Rácio de trabalhadores por dirigente (%)	$\frac{\text{N.º de Dirigentes}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	10,7%
Índice de tecnicidade (em sentido lato) (%)	$\frac{\text{Total de trabalhadores em cargos e carreiras que exigem habilitação superior}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	65%
Nível médio de antiguidade (anos)	$\frac{\text{Somatório das antiguidades de todos os trabalhadores}}{\text{Total de trabalhadores}}$	27
Taxa de admissões (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram (admitidos e regressados)}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	70%
Taxa de saídas (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que saíram}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	15%
Índice de rotação	$\frac{\text{N.º de trabalhadores em 31 de dezembro}}{\text{N.º de trabalhadores em 1 de janeiro} + \text{entradas} + \text{saídas}}$	(*)
Taxa de reposição (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores que entraram}}{\text{N.º de trabalhadores que saíram}} \times 100$	(*)
Taxa de absentismo (%)	$\frac{\text{Total de dias de ausência de todos os trabalhadores (não incluindo férias)}}{\text{Total de dias de potenciais de trabalho (= dias úteis do ano X total de trabalhadores)}} \times 100$	6,7%
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores portadores de deficiência}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	3,8%
Taxa de trabalhadores estrangeiros (%)	$\frac{\text{N.º de trabalhadores estrangeiros}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	-

Indicador	Fórmula de Cálculo	Valor
Leque salarial ilíquido	$\frac{\text{Maior remuneração base ilíquida}}{\text{Menor remuneração base ilíquida}}$	10
Taxa de participação em ações de formação (%)	$\frac{\text{N.º de participantes em ações de formação}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	72,5%
Taxa de tempo investido em formação (%)	$\frac{\text{N.º de horas investidas em formação}}{\text{Potencial anual de horas trabalháveis}} \times 100$	0,12%
Taxa de investimento em formação (%)	$\frac{\text{Total de despesas anuais com formação}}{\text{Total de encargos com o pessoal}} \times 100$	0,10%
Taxa de incidência de acidentes de trabalho (%)	$\frac{\text{N.º de acidentes de trabalho}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	0,9%
Taxa de saúde ocupacional (%)	$\frac{\text{Total de exames médicos efetuados}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	-
Taxa de indisciplina (%)	$\frac{\text{Total de ações disciplinares}}{\text{Total de trabalhadores}} \times 100$	-

(*) Atendendo à conjuntura específica de integração de trabalhadores por reorganização de serviços, considera-se que o apuramento deste indicador através da fórmula de cálculo estabelecida não refletiria de forma fiel o seu âmbito de análise.

Anexo – Formulário Oficial

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

2024

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 83360000

Ministério: 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 2024 202

Em 31 de Dezembro de 2024 447

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2024, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2024 na folha "Criterio"

Contacto(s) do(s) responsável(is) pelo preenchimento

Nome José Manuel Figueira Antunes

Rosa Antónia Canelas Mendes Banha

Tel: 266740300

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

Data 31/03/2025

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2024 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2024.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2024:

Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2024 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):

Em 2024 a CCDR Alentejo, IP foi objeto de reestruturação, nos termos previstos pelo DL 36/2023, de 26 de maio e integrou efetivos provenientes da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Alentejo e da Direção Regional de Cultura do Alentejo, que foram extintas, com efeitos a 01/01/2024. Foi adotado o critério de **registar a entrada de todos os trabalhadores integrados nessa data.**

BALANÇO SOCIAL 2024

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 indeterminado		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																							1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	3	3																						4	7	11
Dirigente intermédio de 1º grau a)																								6	3	9
Dirigente intermédio de 2º grau a)																								12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior		1							97	127			3	1	6									98	137	235
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									40	72														40	72	112
Assistente operacional, operário, auxiliar									16	24														16	24	40
Aprendizes e praticantes																								0	0	0
Informático									11	1														11	1	12
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	4	4	0	0	0	0	0	0	164	224	0	0	0	3	20	28	0	0	0	0	0	0	0	188	259	447

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa		1	1
Avença			0
Total	0	1	1

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 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 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 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 Quadro 1

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
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																				1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)									1			1	1	1		1		1		1	2					4	7	11
Dirigente intermédio de 1º grau a)																1	3		1		1	3				6	3	9
Dirigente intermédio de 2º grau a)											1		1	3	3	7	3	2		4	3					12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																										0	0	0
Técnico Superior					1	1			5	6	4	11	11	13	33	19	30	18	26	22	22	8	5			98	137	235
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1					3	6	7	3	8	11	20	13	29	6	5			40	72	112	
Assistente operacional, operário, auxiliar			1								1			2		2	4	3	5	16	5	1			16	24	40	
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático							1		1					3		2		3		1			1			11	1	12
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	1	1	2	5	8	4	13	15	24	46	28	50	42	53	47	73	22	12	0	0	188	259	447	

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
Tarefa																										0	1	1
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	1	0	0	0	1	1	

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 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 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 Quadro1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
	Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0
Dirigente superior de 1º grau a)																1				1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)	1	2	2	1			1		1					3					4	7	11	
Dirigente intermédio de 1º grau a)							1						4	1	1	1	1		6	3	9	
Dirigente intermédio de 2º grau a)			2		2	1	2	2	2	1	5	3	3	3	2	1			12	15	27	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0	
Técnico Superior	4	15	16	11	10	15	7	13	12	24	17	18	13	17	11	11	8	13	98	137	235	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	4		1	2	1			2	7	9	11	4	14	9	13	13	21	40	72	112	
Assistente operacional, operário, auxiliar	2	1		1						5		4	3	3	2	6	9	4	16	24	40	
Aprendizes e praticantes																			0	0	0	
Informático			2			1			3				5					1	11	1	12	
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	22	22	14	14	17	9	16	17	39	27	38	32	41	27	33	32	39	188	259	447	

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 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 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 1

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)																1						1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																3	6	1	1			4	7	11	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																3	2	3	1			6	3	9	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																7	12	4	2	1	1	12	15	27	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0	
Técnico Superior														2	4	76	102	16	27	4	4	98	137	235	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							2	4	7	3	10	31	53			2						40	72	112	
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		4	4	3	7	2	9			6	4										16	24	40	
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático									1		6	1	1		3							11	1	12	
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspeção																							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ. infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefe Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	1	0	4	4	3	9	6	16	4	10	43	58	3	4	95	122	24	31	5	5	188	259	447		

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							1															0	1	1	
Avença																							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	

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 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 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
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
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	0	0	0	0	0	0	0

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

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

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

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 nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0		
Dirigente superior de 1º grau a)																												0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)																												0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																1												0	1	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																	1											0	1	1	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0	0	0	
Técnico Superior																	2	3	4	1								4	6	10	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															1				1	1								2	1	3	
Assistente operacional, operário, auxiliar																1													0	1	1
Aprendizes e praticantes																													0	0	0
Informático																							1						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
Chefe Tributária																													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0
Conservador e Notário																													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0
Oficial de Justiça																													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0
Policia Judiciária																													0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia																													0	0	0
Policia 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
Policia Municipal																													0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	0	3	3	5	2	1	0	0	0	6	11	17			

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	
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	0	0	0	0	0	0		

NOTAS:

Considere 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 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 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		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0
Dirigente superior de 1º grau a)															0
Dirigente superior de 2º grau a)											1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)											3		3	0	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)									4	5			4	5	9
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0
Técnico Superior					2	8					61	85	63	93	156
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1				32	61	32	62	94
Assistente operacional, operário, auxiliar					1						16	25	17	25	42
Aprendizes e praticantes															0
Informático											8		8	0	8
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	3	9	0	0	4	5	121	172	128	186	314

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;

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 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
Dirigente superior de 2º grau a)				1																				1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																								0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)				1		1																		1	1	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 ANE - assistente de residência																								0	0	0
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0
Docente Ensino Universitário																								0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																								0	0	0
Médico																								0	0	0
Enfermeiro																								0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0
Chefia Tributária																								0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Conservador e Notário																								0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0
Oficial de Justiça																								0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0
Polícia Judiciária																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0
Guarda Prisional																								0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0
Bombeiro																								0	0	0
Polícia Municipal																								0	0	0
Total	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8.º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

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 nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ 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	
Dirigente superior de 2º grau a)																														0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																														0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																														0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																														0	0	0	
Técnico Superior						6	5																	2	5		6	10	14	20	34		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1	9																1	1			9		11	10	21		
Assistente operacional, operário, auxiliar						3	5																					1	3	6	9		
Aprendizes e praticantes																														0	0	0	
Informático																											2		2	0	2		
Magistrado																														0	0	0	
Diplomata																														0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																														0	0	0	
Pessoal de Inspeção																														0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica																														0	0	0	
Docente Ensino Universitário																														0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico																														0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																														0	0	0	
Médico																														0	0	0	
Enfermeiro																														0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																														0	0	0	
Técnico Superior de Saúde																														0	0	0	
Chefia Tributária																														0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária																														0	0	0	
Pessoal Aduaneiro																														0	0	0	
Conservador e Notário																														0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado																														0	0	0	
Oficial de Justiça																														0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)																														0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)																														0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)																														0	0	0	
Polícia Judiciária																														0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial																														0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																														0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente																														0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial																														0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento																														0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda																														0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras																														0	0	0	
Guarda Prisional																														0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																														0	0	0	
Bombeiro																														0	0	0	
Polícia Municipal																														0	0	0	
Total	0	0	0	0	10	19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	6	0	0	17	11	30	36	66

NOTAS:

- a) Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;
- b) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);
- c) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);
- d) 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
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	8				38	46
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar						0
Aprendizes e praticantes						0
Informático	4					4
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	12	0	0	0	38	50

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

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras substituídas)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)			1	1							1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)			3	1							3	1	4
Dirigente intermédio de 2º grau a)			1	5							1	5	6
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			30	43				1			30	44	74
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			22	35							22	35	57
Assistente operacional, operário, auxiliar			12	20							12	20	32
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático			1	1							1	1	2
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	70	106	0	0	0	1	0	0	70	107	177

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

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 nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

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

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)													4	7	4	7	11
Dirigente intermédio de 1º grau a)				2									4	3	6	3	9
Dirigente intermédio de 2º grau a)				2	4								10	11	12	15	27
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior	2		90	121			5	9					1	7	98	137	235
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	3	33	62			2	7					1		40	72	112
Assistente operacional, operário, auxiliar	7	8	9	16											16	24	40
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			9	1			2								11	1	12
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	13	11	145	204	0	0	9	16	0	0	0	0	21	28	188	259	447

NOTAS:

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

(*) Artigo 110.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

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

d) Considerar a meia jornada (Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto)

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 noturno		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
Dirigente superior de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	824:45	2088:15					275:00	1202:30				1099:45	3290:45	4390:30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	48:00	1295:15					40:00	165:00	11:00			99:00	1460:15	1559:15
Assistente operacional, operário, auxiliar	1755:45				559:30		688:00		156:30			3159:45	0:00	3159:45
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático					4:00		3:15					7:15	0:00	7:15
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	2628:30	3383:30	0:00	0:00	563:30	0:00	1006:15	1367:30	167:30	0:00	4365:45	4751:00	9116:45	

NOTAS:

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

O trabalho suplementar diurno e noturno 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 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 nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					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
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
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	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efetuadas 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 efetuado 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 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 nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																													0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau a)					3,0	1,0																							3,0	1,0	4,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)								5,0							10,5	1,0													10,5	6,0	16,5
Dirigente intermédio de 2º grau a)						16,0		59,0							5,0	15,0					1,0				1,0	4,0		6,0	95,0	101,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior		10,0	43,0	691,0	96,0	48,0	735,0	2 612,0						27,0	27,0	134,5	99,0					3,0	1,0		69,0	230,0	1 107,5	3 718,0	4 825,5		
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	10,0		5,0	33,0	25,0	25,0	413,0	1 024,0	47,0						64,0	151,5					2,0	1,0			35,0	66,0	601,0	1 300,5	1 901,5		
Assistente operacional, operário, auxiliar				17,0		47,0	326,0	698,0		134,0				29,0		7,5	50,0									73,0	10,0	435,5	956,0	1 391,5	
Aprendizes e praticantes																												0,0	0,0	0,0	
Informático			1,0				83,0								14,5											1,0		99,5	0,0	99,5	
Magistrado																												0,0	0,0	0,0	
Diplomata																												0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - 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	10,0	10,0	49,0	741,0	124,0	137,0	1 557,0	4 398,0	47,0	134,0	0,0	0,0	56,0	27,0	236,0	316,5	0,0	0,0	0,0	0,0	5,0	3,0	0,0	0,0	179,0	310,0	2 263,0	6 076,5	8 339,5		

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 nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

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

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
17/05/2024	Adm.Pública-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 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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
20/09/2024	Adm.Pública-Sectorial		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 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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
25/10/2024	Adm.Pública-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	6	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	6	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 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 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.º de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	7	25	32
1001-1250 €	37	44	81
1251-1500 €	32	50	82
1501-1750 €	16	16	32
1751-2000€	15	24	39
2001-2250 €	25	29	54
2251-2500 €	13	20	33
2501-2750 €	7	6	13
2751-3000 €	3	7	10
3001-3250 €	4	4	8
3251-3500 €	2	1	3
3501-3750 €	15	23	38
3751-4000 €	0	0	0
4001-4250 €	8	7	15
4251-4500 €	0	0	0
4501-4750 €	0	0	0
4751-5000 €	0	0	0
5001-5250 €	0	0	0
5251-5500 €	0	0	0
5501-5750 €	1	1	2
5751-6000 €	0	0	0
Mais de 6000 €	3	2	5
Total	188	259	447

NOTAS:

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

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	821,83	821,83
Máxima (€)	8173,48	7356,13

NOTA:

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

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	€12736817,01
Suplementos remuneratórios	631 580,42 €
Prémios de desempenho	€0,00
Prestações sociais	638 792,19 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	€3289235,89
Total	17 296 425,51 €

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)	€90004,17
Trabalho normal nocturno	€0,00
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	€52389,46
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	€0,00
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	€0,00
Risco, penosidade e insalubridade	€0,00
Fixação na periferia	€0,00
Trabalho por turnos	€0,00
Abono para falhas	€1960,80
Participação em reuniões	€0,00
Ajudas de custo	€74729,05
Representação	€409678,65
Secretariado	€1399,56
Outros suplementos remuneratórios (***)	€1418,73
Total	631 580,42 €

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)	€3647,24
Abono de família	€8962,32
Subsídio de educação especial	€0,00
Subsídio mensal vitalício	€710,56
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	€622565,99
Outras prestações sociais	€2906,08
Total	638 792,19 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

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

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

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	F	3	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1		0	0	1		0		0	0	0	
	F	3		1	1	1		0		0	0	0	
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	47		0	0	47		0		0	0	0	
	F	134		3	15	116		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		

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR n.º 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR n.º 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 efetuadas 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 23.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 50-C/2007, de 6 de março e pela Lei n.º 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	622				622
Externas	365	8	1	2	376
Total	987	8	1	2	998

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	
Dirigente superior de 2º grau a)	7	3	10	4
Dirigente intermédio de 1º grau a)	19	3	22	13
Dirigente intermédio de 2º grau a)	55	38	93	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	325	280	605	185
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	178	41	219	82
Assistente operacional, operário, auxiliar	19	11	30	12
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	19		19	9
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	622	376	998	331
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 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 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/ dEspendidas	Horas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)		13:00	15:30	28:30
Dirigente intermédio de 1º grau a)		38:30	26:00	64:30
Dirigente intermédio de 2º grau a)		112:00	1025:30	1137:30
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		643:30	2289:30	2933:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		332:30	285:00	617:30
Assistente operacional, operário, auxiliar		34:30	74:00	108:30
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		39:30		39:30
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 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 nas carreiras ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	16 545,05 €
Total	16 545,05 €

Notas:

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

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	58
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

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

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

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