



**RELATÓRIO DE
AUTOAVALIAÇÃO
2016**

ÍNDICE

I - Nota introdutória.....	4
II – Auto-avaliação	6
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).	6
1.1. Objetivos estratégicos.....	11
1.2. Objetivos operacionais.....	11
1.3. Meios disponíveis.....	17
2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros	19
2.1. Recursos Humanos.....	19
2.2. Recursos Financeiros.....	21
II – AVALIAÇÃO FINAL	22
ANEXOS	23
Anexo 1. Balanço Social	23

LISTA DE TABELAS

TABELA I - MATRIZ DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS (QUAR DA DGERT EM 2016)	6
TABELA II - QUAR DE 2016.....	9
TABELA III - OBJETIVO 1 DO QUAR	12
TABELA IV - OBJETIVO 2 DO QUAR	13
TABELA V - OBJETIVO 3 DO QUAR	15
TABELA VI - OBJETIVO 4 DO QUAR	16
TABELA VII - QUAR DE 2016 DA DGERT: RECURSOS HUMANOS (EXECUÇÃO)	18
TABELA VIII - QUAR DE 2016 DA DGERT: RECURSOS FINANCEIROS (REALIZAÇÃO)	18
TABELA IX~ - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DA DGERT POR CARREIRA/CARGO (31-12-2015 – 31-12-2016).....	19
TABELA X - DISTRIBUIÇÃO DA DESPESA DA DGERT NO ANO DE 2016 POR TIPOLOGIA	21

I - NOTA INTRODUTÓRIA

Em conformidade com o Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de Setembro, que determina a obrigatoriedade do plano e relatório de atividades, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro de 2007, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), serviço da administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, apresenta o seu Relatório de Autoavaliação referente ao ano de 2016.

A DGERT tem como missão apoiar a conceção das políticas de emprego, formação profissional, certificação das entidades formadoras, relações laborais e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho, cabendo-lhe ainda a promoção do diálogo social, o acompanhamento das relações laborais, dos regimes de acesso e exercício de profissões ou atividades profissionais, o fomento da contratação coletiva, e do reconhecimento de qualificações profissionais.

A DGERT visa consolidar-se como uma entidade de referência no acompanhamento das relações laborais e na prevenção de conflitos coletivos de trabalho, no apoio à definição de políticas públicas nas áreas das relações e condições de trabalho, da certificação de entidades formadoras, do emprego e da formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais.

No desenvolvimento das suas atividades, adota os seguintes valores quanto à sociedade em geral e quanto à sua cultura organizacional:

DIÁLOGO, TRANSPARÊNCIA, CONFIANÇA, COMPROMISSO, RESPONSABILIDADE

A orgânica da Direção-Geral (Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril) define quatro áreas-chave de intervenção, que constituem o seu núcleo de atividade, a saber:

- Emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais;
- Certificação de entidades formadoras;
- Relações laborais e condições de trabalho;
- Relações profissionais.

A organização interna dos serviços da DGERT obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, de acordo com o previsto no Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, na Portaria n.º 633/2007, de 30 de maio, que define as unidades nucleares, e na Portaria n.º 656/2007, de 30 de maio, que estabelece o número máximo de unidades flexíveis, nos termos seguintes:

- **Órgãos**
 - A DGERT é dirigida por um/a diretor/a-geral, coadjuvado/a por um/a subdiretor/a-geral.
- **Unidades orgânicas**
 - Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional, que integra a Divisão de Emprego e Divisão de Formação Profissional;
 - Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação, que integra a Divisão de Planeamento e Auditorias;
 - Direção de Serviços de Condições de Trabalho, que integra a Divisão de Condições Gerais de Trabalho;
 - Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho, que integra a Divisão das Organizações do Trabalho;
 - Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve;
 - Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro (serviço localizado no Porto);
 - Divisão para os Assuntos da OIT;
 - Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho;
 - Divisão de Administração Geral.

A concluir esta apresentação, referia-se que a estrutura do relatório compreende um capítulo único, para além da atual nota introdutória e da avaliação final, o qual é constituído por dois pontos. No primeiro ponto analisam-se os resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço. No segundo é realizada uma análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

II – AUTO-AVALIAÇÃO

1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço (concretização alcançada em 31 de Dezembro).

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), integra, conforme o previsto no artigo 9.º, o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1).

A avaliação de desempenho dos Serviços assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço (artigo 10.º da Lei 66-B/2007, de 28-12).

No QUAR da DGERT para o ano de 2016, foram determinados quatro objetivos estratégicos, os quais se concretizam através de quatro objetivos operacionais, conforme o expresso no quadro infra.

Tabela I - Matriz de objetivos estratégicos e operacionais (QUAR da DGERT em 2016)

Objetivos operacionais		Objetivos estratégicos			
		1. Apoiar a conceção de legislação e regulamentação relativa ao emprego e formação profissional e às relações e condições de trabalho	2. Assegurar a gestão e dinamização do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras	3. Acompanhar os processos de conciliação de conflitos de trabalho, despedimentos coletivos e greves	4. Reorganizar o Serviço e melhorar a gestão interna
Eficácia	1. Assegurar a resposta aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais				✓
Eficiência	2. Sistematizar e integrar as várias fontes de informação existentes na área das relações de trabalho			✓	
Qualidade	3. Avaliar a qualidade legística das propostas legislativas e portarias de extensão relativas ao emprego e formação profissional e às relações, regulamentação coletiva e condições de trabalho	✓			
	4. Avaliar a satisfação por parte dos utilizadores relativamente ao desempenho técnico do sistema		✓		

Nos quadros e texto seguintes apresenta-se a análise quantitativa e qualitativa da execução do QUAR da DGERT para o ano de 2016.

Tabela II - QUAR de 2016

QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2016								Última actualização:	
Serviço: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho									
Missão: Apoiar a conceção das políticas relativas ao emprego, formação profissional, certificação de entidades formadoras, regulação do acesso a profissões e às relações laborais e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho, cabendo-lhe ainda a promoção do diálogo social, a prevenção de conflitos coletivos de trabalho e o fomento da contratação coletiva.									
Objectivos estratégicos (OE):									
OE 1 - Apoiar a conceção de legislação e regulamentação relativa ao emprego e formação profissional e às relações e condições de trabalho									
OE 2 - Assegurar a gestão e dinamização do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras									
OE 3 - Acompanhar os processos de conciliação de conflitos de trabalho, despedimentos coletivos e greves									
OE 4 - Reorganizar o Serviço e melhorar a gestão interna									
Objectivos operacionais	Ano 2014 Resultado	Ano 2015 Resultado	Ano 2016					Desvios	
			Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização		
EFICÁCIA (40%)								200%	100%
OB 1									
Assegurar a resposta aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais	Ind 1	Percentagem de respostas enviadas no prazo fixado	90	2,5	92,5	100%	200%	100%	
Peso	100%								
EFICIÊNCIA (30%)								125%	25%
OB 2									
Sistematizar e integrar as várias fontes de informação existentes na área das relações de trabalho		Taxa de concretização das seguintes atividades: Identificar as fontes de informação e proceder à análise das fontes identificadas	85	5	100	100	125%	25%	
Peso	100%								
QUALIDADE (30%)								113%	13%
OB 3									
Avaliar a qualidade legística das propostas legislativas e portarias de extensão relativas ao emprego e formação profissional e às relações, regulamentação coletiva e condições de trabalho	Ind 5	Percentagem de propostas aceites pela tutela sem pedido de alteração de natureza técnica	85	5	100	100	125%	25%	
Peso	50,00%								
OB 4									
Avaliar a satisfação por parte dos utilizadores relativamente ao desempenho técnico do sistema	Ind 6	Nível de satisfação resultante de inquérito aplicado aos utilizadores da plataforma eletrónica, numa escala de 1 a 4	2,75	0,5	4	3,25	100%	0%	
Peso	50,00%								

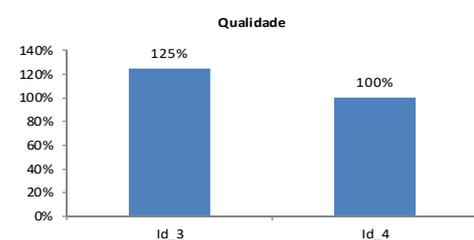
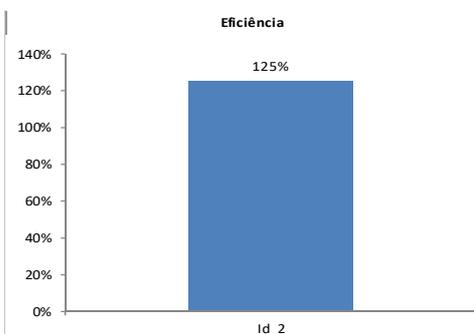
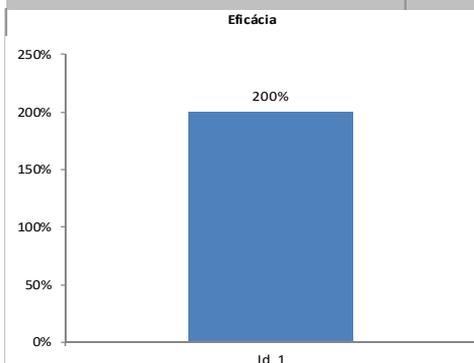
Meios disponíveis

Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigentes - superior	20	40	20	-20
Dirigentes - intermédio	16	112	144	32
Técnico superior	12	420	492	72
Assistente técnico	8	104	96	-8
Assistente operacional	5	15	15	0
Total	-	691	767	76

Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)
Atividades	3.340.082,00 €* -	2.681.724,19 € -	-658.357,81 € -
Projetos	-	-	-

* A diferença de 42.875,00 € face ao valor estimado inicialmente de 2.966.761,00 € resulta de não terem sido considerados os valores da fonte de financiamento 282.

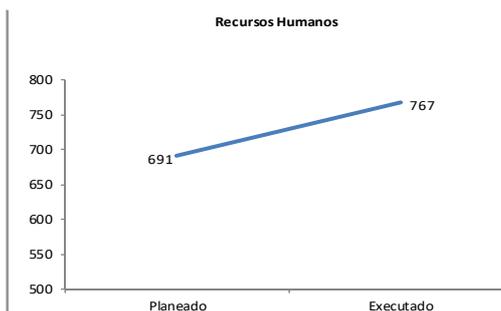
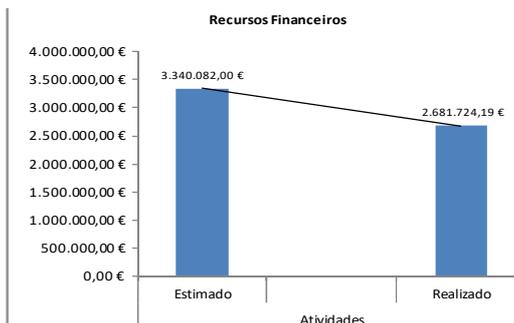
Parâmetros



Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação 40 %	Ponderação 30%	Ponderação 30 %
80,00%	37,50%	33,75%

Bom	Satisfatório	Insuficiente
151%		

Recursos Financeiros e Humanos



Explicitação de fórmulas utilizadas por indicadores

Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo 1	Registo de respostas
Objectivo 2	Listagens e relatórios
Objectivo 3	Registo de propostas
Objectivo 4	Resultados dos inquéritos

1.1. Objetivos estratégicos

Os quatro objetivos estratégicos da DGERT, determinados para o ano de 2016, foram os seguintes:

1. OE 1 - Apoiar a conceção de legislação e regulamentação relativa ao emprego e formação profissional e às relações e condições de trabalho;
2. OE 2 - Assegurar a gestão e dinamização do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras;
3. OE 3 - Acompanhar os processos de conciliação de conflitos de trabalho, despedimentos coletivos e greves;
4. OE 4 - Reorganizar o Serviço e melhorar a gestão interna.

1.2. Objetivos operacionais

Para concretizar os quatro objetivos estratégicos foram definidos os seguintes quatro objetivos operacionais:

1. Assegurar a resposta aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais;
2. Sistematizar e integrar as várias fontes de informação existentes na área das relações de trabalho;
3. Avaliar a qualidade legística das propostas legislativas e portarias de extensão relativas ao emprego e formação profissional e às relações, regulamentação coletiva e condições de trabalho;
4. Avaliar a satisfação por parte dos utilizadores relativamente ao desempenho técnico do sistema;

Os quatro objetivos operacionais foram distribuídos pelos parâmetros de eficácia (Objetivo 1), de eficiência (Objetivo 2) e de qualidade (Objetivos 3 e 4). Nos quadros e texto apresentados de seguida procede-se a uma análise qualitativa e quantitativa da execução dos mesmos no decurso do ano de 2016.

Em 1º lugar analisar-se-á o desempenho dos objetivos que pertencem ao Parâmetro da Eficácia, em segundo lugar, os objetivos do Parâmetro da Eficiência, e por fim analisa o objetivo que respeitante ao Parâmetro da Qualidade.

a. Eficácia

Objetivo 1 – Assegurar a resposta aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais

Tabela III - Objetivo 1 do QUAR

		Ano 2014 Resultado	Ano 2015 Resultado	Ano 2016					Desvio
				Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	
OB 1	Ponderação de 100%								
Assegurar a resposta aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais	Ind 1	0	0	90%	2.5%	92.5%	100%	200 %	100 %
	Peso	100%							

No âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais, a DGERT coopera administrativamente no do Sistema de Informação do Mercado Interno

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2016 incluem um respeitante a:

- Reorganizar o Serviço e melhorar a gestão interna.

No QUAR da DGERT para o ano de 2016 foi estabelecido o objetivo operacional de assegurar a resposta aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais

A taxa de realização do objetivo foi de 200%. A percentagem, que pondera os valores determinados para o resultado (100%), a meta (90%) e o valor crítico (92.5%), evidencia um desvio positivo, pois todos os pedidos do IMI foram respondidos dentro do prazo.

Justificação

Indicador 1

No ano de 2016, o número de pedidos recebidos, relativos a solicitações das autoridades competentes dos diferentes estados membro, foi de 65, os quais foram encerrados no prazo definido.

b. Eficiência

Objetivo 2 – Sistematizar e integrar as várias fontes de informação existentes na área das relações de trabalho

Tabela IV - Objetivo 2 do QUAR

		Ano 2014 Resultado	Ano 2015 Resultado	Ano 2016			Desvio	
				Meta	Tolerância	Valor Crítico		Resultado
OB 2	Ponderação de 100%							
Sistematizar e integrar as várias fontes de informação existentes na área das relações de trabalho	Ind 1 Taxa de concretização das seguintes atividades: Identificar as fontes de informação e proceder à análise das fontes identificadas			85	5	100	100	125%
	Peso 100%							

A DGERT prossegue como uma das suas atribuições garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, nas suas áreas de intervenção. No âmbito das relações profissionais a DGERT tem as seguintes atribuições:

- Conciliação e mediação de conflitos coletivos de trabalho, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de convenções coletivas;
- Participação no processo de negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo;
- Acompanhamento e intervenção nas relações laborais, tendo em vista prevenir ou superar eventuais conflitos coletivos de trabalho;
- Registo dos avisos prévios de greve e promoção da negociação de acordos sobre os serviços mínimos a prestar em situação de greve em empresa ou estabelecimento suscetível de afetar a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, bem como dos meios necessários para os assegurar;
- Preparação dos despachos sobre a definição de serviços mínimos a prestar em situações de greves em empresas não pertencentes ao setor empresarial do Estado, bem como dos meios necessários para os assegurar.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2016 incluem um respeitante a:

- Acompanhar os processos de conciliação de conflitos de trabalho, despedimentos coletivos e greves.

No QUAR da DGERT para o ano de 2016 foi estabelecido o objetivo operacional de sistematizar e integrar as várias fontes de informação existentes na área das relações de trabalho.

A taxa de realização do objetivo foi de 125%. A percentagem, que pondera os valores determinados para o resultado (100), a meta (85) e o valor crítico (100), evidencia um desvio positivo de 25%.

Justificação

Indicador 2

No ano de 2016 foram sistematizadas e integradas as fontes de informação existentes na área das relações de trabalho referentes aos processos de conciliação, mediação, despedimento coletivo, greves e prevenção de conflitos coletivos de trabalho.

Da identificação das fontes existentes, que se encontravam dispersas por suportes informáticos – Oracle, Access – e físicos de papel, e da análise crítica das fontes, designadamente a que incidiu sobre os registos e a forma como estavam organizados, resultou uma nova estrutura em Excel para sistematizar os elementos informativos produzidos nos processos abertos na DGERT nos domínios acima referidos. Os dados obtidos com a nova estrutura permitiram agilizar a monitorização da atividade realizada, assim como a informação estatística sobre os âmbitos em referência.

c. Qualidade

Objetivo 3 – Avaliar a qualidade legística das propostas legislativas e portarias de extensão relativas ao emprego e formação profissional e às relações, regulamentação coletiva e condições de trabalho

Tabela V - Objetivo 3 do QUAR

		Ano 2014 Resultado	Ano 2015 Resultado	Ano 2016					Desvio
				Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	
OB 3	Ponderação de 50%								
Avaliar a qualidade legística das propostas legislativas e portarias de extensão relativas ao emprego e formação profissional e às relações, regulamentação coletiva e condições de trabalho	Ind 3			85	5	100	100	125%	25%
	Peso							100%	

A DGERT prossegue com as atribuições a preparação de medidas de política, legislação e regulamentação relativas ao emprego e formação profissional, a relações e condições de trabalho, assim como à preparação de portarias de extensão

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2016 incluem um respeitante a:

- Apoiar a conceção de legislação e regulamentação relativa ao emprego e formação profissional e às relações e condições de trabalho.

No QUAR da DGERT para o ano de 2016 foi estabelecido o objetivo operacional de avaliar a qualidade legística das propostas legislativas e portarias de extensão relativas ao emprego e formação profissional e às relações, regulamentação coletiva e condições de trabalho.

A taxa de realização do objetivo foi de 125%. A percentagem, que pondera os valores determinados para o resultado (100), a meta (85) e o valor crítico (100), evidencia um desvio positivo de 25%.

Justificação

Indicador 3

No ano de 2016 foi enviado à tutela o seguinte:

- 3 anteprojetos para a transposição da:
 - Diretiva 2014/36/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa às condições de entrada e de permanência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho sazonal;
 - Diretiva 2014/30/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 26 de fevereiro de 2014, relativa à harmonização da legislação dos Estados-Membros respeitante à compatibilidade eletromagnética (reformulação);
 - Diretiva 2013/55/UE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de novembro de 2013, que altera a Diretiva 2005/36/CE relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais e o Regulamento (UE) n.º 1024/2012 relativo à cooperação administrativa através do Sistema de Informação do Mercado Interno («Regulamento IMI»).
- 35 Portarias de extensão.

O resultado de 125% foi alcançado porque as propostas foram aceites pela tutela sem pedido de alteração de natureza técnica.

Objetivo 4 – Avaliar a satisfação por parte dos utilizadores relativamente ao desempenho técnico do sistema

Tabela VI - Objetivo 4 do QUAR

		Ano 2014 Resultado	Ano 2015 Resultado	Ano 2016					Desvio
				Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	
OB 4	Ponderação de 50%								
	Ind 4 Nível de satisfação resultante de inquérito aplicado aos utilizadores da plataforma eletrónica, numa escala de 1 a 4			2.75	0.5	4	3.25	100%	0%
	Peso								
	100%								

Na área da certificação das entidades formadoras, a DGERT tem como uma das suas atribuições a definição de critérios, a avaliação da qualidade e a certificação dos organismos de formação, bem como a promoção do conhecimento dos mesmos, tendo em vista o desenvolvimento equilibrado do setor da formação e a qualidade das ações desenvolvidas e, ainda, avaliação dos resultados da formação.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2016 incluem um respeitante a:

- Assegurar a gestão e dinamização do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras.

No QUAR da DGERT para o ano de 2016 foi estabelecido o objetivo operacional de avaliar a satisfação por parte dos utilizadores relativamente ao desempenho técnico do sistema.

A taxa de realização do objetivo operacional foi de 100%, uma percentagem ponderada de acordo com o intervalo definido como meta, ou seja o resultado alcançado (3.25) encontra-se compreendido entre o limite superior (3.25) e o limite inferior (2.25) para a execução do objetivo.

Justificação

Indicador 3

No ano de 2016, 54 utilizadores da plataforma responderam a um inquérito disponibilizado *on-line*, o qual pretendia avaliar o recurso disponibilizado pela DGERT numa escala de 1 a 4 (1. Insatisfeito; 2. Pouco satisfeito; 3. Satisfeito; 4. Muito satisfeito).

O valor médio aferido da satisfação dos utilizadores com a plataforma foi de 3.25.

1.3. Meios disponíveis

O QUAR da DGERT para o ano de 2016 previa a execução de 691 pontos ao nível dos recursos humanos e de 3.340.082,00€ em termos financeiros. Relativamente ao último indicador, observa-se um acréscimo de 139.900,00€ face ao valor constante no QUAR apresentado superiormente em tempo. A diferença é justificada pelo fato de não terem sido consideradas as importâncias respeitantes às fontes de financiamento 141 e 151.

Em termos gerais, a execução dos meios disponíveis para o ano de 2016 ficou aquém do previsto conforme o evidenciado de seguida.

Tabela VII - QUAR de 2016 da DGERT: Recursos humanos (Execução)

Cargos / Categorias	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigentes - superior	20	40	20	-20
Dirigentes - intermédio	16	112	144	32
Técnico superior	12	420	492	72
Assistente técnico	8	104	96	-8
Assistente operacional	5	15	15	0
Total	–	691	767	76

No que concerne aos recursos humanos observa-se um desvio positivo de 76 pontos, resultante do acréscimo verificado no cargo de «Dirigente intermédio» e na categoria de «Técnico Superior». Com desvios negativos surgem o cargo de «Dirigente Superior» e a categoria de «Assistente técnico».

Tabela VIII - QUAR de 2016 da DGERT: Recursos financeiros (Realização)

Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)
Atividades	3.340.082,00 €* 	2.681.724,19 €	-658.357,81 €
Projetos	–	–	–

* A diferença de 139.900,00 € face ao valor estimado inicialmente de 3.200.182 € resulta de não terem sido considerados os valores das fontes de financiamento 141 e 151.

No que diz respeito aos recursos financeiros, o montante executado em atividades ascendeu a **2.681.724,19 €**, o que corresponde uma taxa de execução de 80%.

Ainda a respeito dos meios – recursos humanos e recursos financeiros – disponíveis para o ano de 2016, o ponto seguinte no presente relatório – «2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros» – é facultada informação complementar sobre estas temáticas.

2. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

A afetação real e prevista de recursos humanos, materiais e financeiros na DGERT para o ano de 2016 é descrita nos dois pontos seguintes.

2.1. Recursos Humanos

No planeamento, gestão e qualificação de recursos humanos, o Balanço Social, documento cuja obrigatoriedade da sua elaboração resulta do estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, é um documento crítico para a gestão da DGERT. Neste sentido, os quadros de informação previstos no respetivo diploma legal encontram-se no Anexo I do atual Relatório. De seguida apresenta-se uma síntese dos dados apurados referentes ao total de efetivos e ao movimento de pessoal.

A DGERT registava, em 31 de dezembro de 2016, um total de 66 efetivos, 10 dos quais dirigentes. O maior número de efetivos situava-se nas carreiras de Técnico Superior (41 – 62%) e de Assistente Técnico (12 – 18%).

Tabela IX~ Evolução dos efetivos da DGERT por carreira/cargo (31-12-2015 – 31-12-2016)

Carreira / Cargo	Efetivos a 31-12-2015	Efetivos a 31-12-2016	Varição absoluta
Dirigente superior de 1.º grau	1	0	-1
Dirigente superior de 2.º grau	1	1	0
Dirigente intermédio de 1.º grau	5	6	1
Dirigente intermédio de 2.º grau	4	3	-1
Técnico superior	34	41	7
Assistente técnico	12	12	0
Assistente operacional	3	3	0
Total	60	66	6

O total de 66 efetivos da DGERT registado em 31 de dezembro de 2016 representa um acréscimo absoluto de 6 trabalhadores face ao verificado no final do ano de 2015. A diferença assinalada assenta, essencialmente, na variação positiva do número de Técnicos Superiores (+7).

Em termos de mobilidade dos efetivos, no ano de 2016 registaram-se 11 admissões/regressos, todas em regime de mobilidade. No que diz respeito às saídas, deixaram de exercer funções na DGERT 6

trabalhadores/as (4 dirigente intermédio, 1 técnico superiores e 1 assistente técnico) pelos seguintes motivos: Comissão de serviço (3) e outras situações (3).

No total de 66 efetivos registado em 31 de dezembro de 2016, os indicadores respeitante ao género, à estrutura etária, à antiguidade e ao nível de escolaridade mostram que:

- A taxa de feminização era de 68%. O género feminino prevalecia nos cargos de dirigente intermédio de 2.º grau e nas carreiras de técnico superior e de assistente técnico;
- A taxa de envelhecimento, ou seja a percentagem de efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, era de 21%.
- O escalão etário com maior expressão, situava-se entre os 45-49 anos de idade (20 – 30%);
- O intervalo de antiguidade compreendido entre 15-19 anos concentrava o maior número de trabalhadores/as (23 – 35%), seguindo-se a faixa dos 20-24 anos (12 – 18%).
- O número médio de anos de antiguidade na Administração pública era de 19.67.
- A percentagem de efetivos com habilitação superior era de 77%, seguindo-se os efetivos com habilitação secundária (18%).
- O número de participações em ações de formação profissional foi de 171, das quais 148 de natureza externa e 23 interna
- O número total de horas despendidas em formação foi de 198,83.

2.2. Recursos Financeiros

A DGERT encontra-se abrangida pela metodologia de funcionamento de partilha de serviços com a Secretaria Geral do Ministério do Trabalho e da Segurança Social.

Os recursos financeiros utilizados pela DGERT no ano de 2016 ascenderam a um total de 2.681.724,19 € tendo ficado abaixo do orçamento líquido de cativos em 20%.

Tabela X - Distribuição da despesa da DGERT no ano de 2016 por tipologia

Tipologia	Dotação corrigida	Execução	Taxa de execução	Estrutura
Total geral	3.340.082,00 €	2.681.724,19 €	80%	100%
Despesas com pessoal	2.539.495,00 €	2.103.569,12 €	83%	78,44%
Aquisição de bens e serviços	715.262,00 €	537.020,60 €	75%	20,03%
Despesas de Capital	186,00 €	185,58 €	100%	0,01%
Outras despesas	85.139,00 €	40.948,89 €	48%	1,53%

No que diz respeito à execução do orçamento, a taxa foi de 100% nas «Despesas de capital». Nas outras rubricas o executado ficou aquém do previsto em 52% nas «Outras despesas», 25% na «Aquisição de bens e serviços» e em 17% nas «Despesas com o pessoal».

Na estrutura do orçamento, as despesas incorridas com pessoal representam 78.44% da despesa global executada. Este facto manifesta a tipologia da missão da DGERT no contexto da Administração Pública portuguesa.

II – AVALIAÇÃO FINAL

No QUAR 2016 foram estabelecidos quatro objetivos operacionais, os quais derivam de áreas críticas da atuação da DGERT, conforme foi expresso no ponto 1 antecedente. O âmbito das atividades e serviços assegurados pela DGERT não se circunscreve ao descrito anteriormente, pois as suas atividades são mais abrangente. No entanto, o presente relatório, produzido em 2018, baseia-se no QUAR de 2016 porque era o instrumento de gestão existente.

Pela análise dos dados do ponto 1 verifica-se que a taxa de realização final foi de 151.3%. As percentagens respeitantes à execução de todos os três parâmetros – eficácia, eficiência e qualidade – evidenciam uma superação face ao previsto.

Nos quatro objetivos operacionais planeados, em três a meta foi superada, e no outro a Taxa aferida evidencia o cumprimento do previsto.

Assim, pode-se concluir, conforme o estipulado na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que a avaliação final do desempenho da DGERT é de «Bom».

ANEXOS

Anexo 1. Balanço Social