Sandra Isabel Faria Ribeiro Digitally signed by Sandra Isabel Faria Ribeiro DN: c=PT, o=Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, cn=Sandra Isabel Faria Ribeiro Date: 2019.04.30 16:06:05 +01'00'



# RELATÓRIO DE AUTOAVALIAÇÃO 2018



#### ÍNDICE

I -Nota introdutória	7
II – Auto-avaliação	10
1. Análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo co	m o QUAR do
serviço (concretização alcançada em 31 de dezembro de 2018)	10
1.1. Objetivos estratégicos	14
1.2. Objetivos operacionais	14
1.2.a. Eficácia	15
1.2.b. Eficiência	22
1.2.c. Qualidade	23
1.3. Meios disponíveis	25
1.4. Apreciação final	27
2. Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos se	erviços
prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de	serviços a
utilizadores externos	29
2.1. Serviço prestado pela DGERT em matéria de certificação das entidades formadoras	;29
2.2. ReferNet - Rede Europeia especializada em ensino e formação profissional	30
2.3. Acompanhamento de despedimentos coletivos	31
2.4. Satisfação dos participantes nas «Oficinas DGERT – Sessões técnicas de regulamen	tação coletiva e
organizações do trabalho»	32
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI)	34
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indica	ção dos
resultados alcançados	38
4.1. Direção de Serviços de Emprego e da Formação Profissional (DSEFP)	39
4.1.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	39





4.1.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	44
4.2. Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA)	50
4.2.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	50
4.2.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	52
4.3. Direção de Serviços de Condições de Trabalho (DSCT)	54
4.3.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	54
4.3.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	55
4.4. Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações de Trabalho (DSRCOT)	58
4.4.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	58
4.4.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	60
4.5. Direções de Serviços para as Relações Profissionais (DSRP)	67
4.5.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	67
4.5.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	69
4.6. Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho (DAOIT)	74
4.6.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	74
4.6.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	76
4.7. Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho (DERT)	77
4.7.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano	77
4.7.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano	78
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com	
resultados insuficientes	80
6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho	84
7. Audição dos trabalhadores e trabalhadoras na autoavaliação dos serviços	85
Resultados:	86
Sugestões de melhoria	87
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros	90
8.1. Recursos Humanos	90



8.2. Recursos Financeiros	92
III – AVALIAÇÃO FINAL	94
1. Apreciação quantitativa a qualitativa dos resultados alcançados	94
2. Menção proposta pelo dirigente máximo	95
3. Conclusões prospetivas	96
SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS	97
ANEXOS	100
Anexo 1 – Organograma da DGERT	101
Anexo 2. Questionário de satisfação dos trabalhadores: Modelo e Tabel	las com os
resultados	102
Anexo 3. Balanço Social	113



#### LISTA DE TABELAS

TABELA I - MATRIZ DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E OPERACIONAIS (QUAR DA DGERT EM 2018)	10
TABELA II - QUAR DE 2018	11
TABELA III - OBJETIVO 1 DO QUAR	15
TABELA IV - OBJETIVO 2 DO QUAR	16
TABELA V - OBJETIVO 3 DO QUAR	17
TABELA VI - OBJETIVO 4 DO QUAR	19
TABELA VII - OBJETIVO 5 DO QUAR	20
TABELA VIII - OBJETIVO 6 DO QUAR	21
TABELA IX - OBJETIVO 7 DO QUAR	22
TABELA X - OBJETIVO 8 DO QUAR	
TABELA XI - RECURSOS HUMANOS (EXECUÇÃO)	
TABELA XII - RECURSOS FINANCEIROS (REALIZAÇÃO)	
TABELA XIII – TAXA DE REALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS E OBJETIVOS DO QUAR DE 2018	28
TABELA XIV - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO	
TABELA XV - REALIZAÇÃO DOS OBJETIVOS CONSTANTES NO PLANO DE ATIVIDADES DA DGERT NO ANO	
TABELA XVI – N.º TOTAL DE TRABALHADORES E N.º DE RESPOSTAS 2018	
TABELA XVII – PROPOSTAS APRESENTADAS PELOS TRABALHADORES E TRABALHADORAS DA DGERT	
PLANO DE CONCILIAÇÃO	
TABELA XVIII - EVOLUÇÃO DOS EFETIVOS DA DGERT POR CARREIRA/CARGO (31-12-2016 – 31-12-2018).	
TABELA XIX - DISTRIBUIÇÃO DA DESPESA DA DGERT NO ANO DE 2018 POR TIPOLOGIA	
TABELA XX - EVOLUÇÃO DA DESPESA NOS ÚLTIMOS TRÊS ANOS	
TABELA XXI – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTRIBUIÇÃO AB	
E RELATIVA NO GERAL	
TABELA XXII – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTRIBUIÇÃO AB	
E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO «SATISFAÇÃO GLOBAL»	
TABELA XXIII – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTRIBUIÇÃO AB	
E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO «SATISFAÇÃO COM A GESTÃO E SISTEMAS DE GESTÃO»	
TABELA XXIV – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTRIBUIÇÃO AB	
E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO «SATISFAÇÃO COM AS CONDIÇÕES DE TRABALHO»	
TABELA XXV – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTRIBUIÇÃO AB	
E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO «SATISFAÇÃO COM O DESENVOLVIMENTO DA CARREIRA»	
TABELA XXVI – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTRIBUIÇÃO AB	
E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO «NÍVEIS DE MOTIVAÇÃO»	
TABELA XXVII — N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTR	
ABSOLUTA E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO «SATISFAÇÃO COM A LIDERANÇA — GESTOR DE	
TABELA XXVIII – N.º DE RESPOSTAS; VALOR MÉDIO DE SATISFAÇÃO, DESVIO PADRÃO E DISTR	
ABSOLUTA E RELATIVA POR ITEM DA DIMENSÃO « SATISFAÇÃO COM A LIDERA	-
GESTORINTERMÉDIO»	112



#### LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – DIFERENÇA ENTRE O PLANEADO E O EXECUTADO NOS RECURSOS HUMANOS «CARGOS/CATEGORIAS» NO QUAR DE 2017	
«CARGOS/CATEGORIAS» NO QUAR DE 2017 GRÁFICO 2 - TAXAS DE REALIZAÇÃO DO QUAR DE 2018 NO TOTAL, POR PARÂMETROS E OBJETIVOS	
GRÁFICO 3- REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES PREVISTA NO PLANO DE 2018 (%)	
GRÁFICO 4 - PEDIDOS DE INFORMAÇÃO - QUALIFICAÇÕES PROFISSIONAIS (2017 – 2018)	
GRÁFICO 5 − N.º DE CARTEIRAS PROFISSIONAIS EUROPEIA EMITIDAS (2017 − 2018)	
GRÁFICO 6 – N.º DE NOTIFICAÇÕES ACOMPANHADAS NO MECANISMO DE ALERTA (2017 – 2018)	
GRÁFICO 7 – N.º DE NOTIFICAÇÕES ACOMPANHADAS (2017 – 2018)	
GRÁFICO 8 — N.º DE PEDIDOS DE DEPÓSITO (PROCESSOS ABERTO) E N.º DE PUBLICAÇÕES PROMOVIDA	
CONVENÇÕES COLETIVA (2017 – 2018)	61
GRÁFICO 9 — EVOLUÇÃO DO N.º DE PORTARIAS DE EXTENSÃO PUBLICADAS E DO N.º DE CONVEN	ÇÕES
COLETIVAS ESTENDIDAS (2008-2018)	
GRÁFICO 10 — N.º DE PROCESSOS ABERTOS NO ANO DE 2018 COM PORTARIAS DE EXTENSÃO EMIT	
SEGUNDO O N.º DE DIAS CONSUMIDOS PELA DGERT	
GRÁFICO 11 – PROCESSOS DE CONCILIAÇÃO ENCERRADOS SEGUNDO A CONCLUSÃO (2012 – 2018)	
GRÁFICO 12 — – PROCESSOS DE MEDIAÇÃO ENCERRADOS SEGUNDO A CONCLUSÃO (2012 – 2018)	
GRÁFICO 13 – NÚMERO DE DESPEDIMENTOS COLETIVOS COMUNICADOS (2012 - 2018)	
GRÁFICO 14 — – PROCESSOS DE PREVENÇÃO DE CONFLITOS ENCERRADOS SEGUNDO A CONCLUSÃO (20	
2018)	
GRÁFICO 15 – PROPOSTAS/CONTRAPROPOSTAS ENVIADAS À DSRP (2012 - 2018)	
GRÁFICO 16 – PROCESSOS DE NEGOCIAÇÃO DE SERVIÇOS MÍNIMOS ENCERRADOS SEGUNDO A CONCLU	
(2012 – 2018)	
GRÁFICO 17 – N.º DE DESPACHOS DE SERVIÇOS MÍNIMOS PREPARADOS (2012-2018)	
GRÁFICO 18 – VALOR MÉDIO GERAL DE SATISFAÇÃO E ÍNDICES MÉDIOS DE SATISFAÇÃO/MOTIVAÇÃO	
TRABALHADORES/AS DA DGERT POR DIMENSÃO NO ANO DE 2018	86
NA DGERT NO ANO DE 2018	
NA DGERT NO ANO DE 2018GRÁFICO 20- DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS DA DGERT EM 31-12-2018 POR CARREIRA/CARGO	
GRAFICO 20- DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS DA DGERT EIVI 31-12-2018 POR CARREIRA/CARGO	90
LICTA DE EICUDAC	
LISTA DE FIGURAS	
~ .	
FIGURA 1 – MODELO DE SATISFAÇÃO («OFICINAS DA DGERT»)	
FIGURA 2 – RESULTADOS GLOBAIS DO MODELO LINEAR (OFICINAS»)	33



#### I -NOTA INTRODUTÓRIA

A DGERT – Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho – resulta da fusão da Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional (DGEFP), com a Direcção-Geral das Condições de Trabalho (DGCT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 266/2002, de 26 de novembro, e da transferência de competências nas áreas das relações laborais originalmente prosseguidas pelo IDICT, extinto em 2004, sob a tutela do Ministério da Segurança Social e do Trabalho do XV Governo Constitucional.

Em sequência do Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado (PRACE), no âmbito do Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social do XVII Governo Constitucional, foi aprovada uma nova orgânica da DGERT, constante do Decreto-Lei n.º 210/2007, de 29 de maio, tendo esta sucedido nas atribuições do Instituto para a Qualidade da Formação, I. P. em matéria de acreditação das entidades formadoras.<sup>1</sup>

Em 2011, a tutela da DGERT transita para a esfera do Ministério da Economia e do Emprego e em 2012 foi publicado nova orgânica da Direção-Geral (Decreto Regulamentar nº. 40/2012, de 12 de abril).

Em consequência do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), com o XIX Governo Constitucional, a DGERT manteve inalterada a sua missão, atribuições e competências, constantes do Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, tanto no âmbito do Ministério da Economia e do Emprego como após o regresso à esfera do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.<sup>2</sup>

A DGERT é, atualmente, um serviço da administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), dotado de autonomia administrativa. A sua orgânica (Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril) – predefine cinco 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;
- Condições de trabalho;
- Relações profissionais Prevenção de conflitos coletivos de trabalho e promoção do diálogo social;
- Relações laborais Promoção da contratação coletiva;

Na persecução das suas atribuições, a DGERT assegura ainda a representação e participação formal num conjunto de órgãos institucionais, fóruns decisórios, grupos de trabalho e redes de cooperação nos domínios nacionais, europeu e internacional, assim como a produção de informação adequada nas suas áreas de intervenção.

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> Cf. Artigo 9.º do DL n.º 210/2007.

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Vd. Leis Orgânicas do MEE e do MSESS, constantes do DL n.º 126-C/2011, de 29 de dezembro, e do DL n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro, respetivamente



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 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.

A atual definição orgânica pressupõe a seguinte estrutura: um Diretor-geral, coadjuvado por um Subdiretor-geral, seis unidades orgânicas nucleares e oito unidades flexíveis (ANEXO 1).

#### • <u>Órgãos</u>

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 Apoio à Gestão.

Para 2018, a DGERT definiu nos vários instrumentos de gestão, nomeadamente em sede de Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e de Plano de Atividades, os objetivos, as iniciativas e as metas a atingir para concretizar a sua missão e competências. A autoavaliação dos resultados obtidos, assim como a apresentação das principais atividades e projetos desenvolvidos no ano em referência, é agora divulgada através do presente Relatório.

A construção do documento, que teve por referência o estabelecido no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, sobre a obrigatoriedade do plano e relatório de atividades, conjugado com a Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro de 2007, que institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, resultou da conjugação de esforços de todas as Unidades Orgânicas da DGERT. O trabalho cooperativo realizado deverá possibilitar o planeamento e a reflexão sobre o futuro da entidade.

A concluir esta breve apresentação, referia-se que a estrutura do relatório compreende um capítulo único constituído por oito pontos, para além da atual nota introdutória e da avaliação final. No primeiro ponto apresenta-se a análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço. No segundo surge a apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados no âmbito do acompanhamento dos despedimentos coletivos. No terceiro evidencia-se o questionário de avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI). No quarto sistematiza as atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados. No quinto procede-se à análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes. No sexto enunciadas medidas para um reforço positivo do desempenho. No sétimo, surgem os resultados da audição dos trabalhadores/as na autoavaliação dos serviços. E por último, no oitavo realiza-se a 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 de 2018).

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).

Tabela I - Matriz de objetivos estratégicos e operacionais (QUAR da DGERT em 2018)

		Objetivos estratégicos						
	Objetivos operacionais	Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior	2. Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu	3. Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores	4. Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições			
	Objetivo 1 – Realizar auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas	٧	٧					
	Objetivo 2 – Assegurar o acompanhamento de pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça da União Europeia	٧	٧		٧			
Eficácia	Objetivo 3 – Elaborar estudos setoriais na área da contratação coletiva	٧	٧	٧				
	Objetivo 4 – Elaborar relatórios sobre Emprego e Formação Profissional	٧	٧	٧				
	Objetivo 5 – 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	٧	٧		٧			
	Objetivo 6 — Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado	٧	٧		٧			
Eficiência	Objetivo 7 – Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão	٧	٧	٧	٧			
Qualidade	Objetivo 8 – Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos	٧	٧	٧				



No QUAR da DGERT para o ano de 2018, foram determinados quatro objetivos estratégicos, os quais se concretizam através de oito objetivos operacionais (TABELA I).

A análise quantitativa e qualitativa da execução do QUAR da DGERT para o ano de 2018 é apresentada nas tabelas e texto seguintes (TABELA II).

#### Tabela II - QUAR de 2018

#### QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO - 2018

#### Serviço: Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT)

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 e o fomento da contratação coletiva

#### Objectivos estratégicos (OE):

- OE 1 Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior
- OE 2 Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu
- OE 3 Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores
- OE 4 Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições

		Ano 2015	Ano 2016	Ano 2017			Ano 2018				
	Object	ivos operacionais		Resultado		Meta	Tolerância	Valor	Resultado	Taxa	Desvio
								Crítico		Realizaçã	
EFICÁCIA (50%)										125%	25%
OB 1		Ponderação de 10%									
Realizar auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas	Ind 1	Número de entidades formadoras auditadas	0	14	16	20	2	25	33	165%	65%
ceremedada	Peso	100%									
OB 2		Ponderação de 10%									
Assegurar o acompanhamento de pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça		Número de dias seguidos decorridos entre a notificação do Ministério Negócios Estrangeiros para apresentar observações escritas e a respetiva apresentação pela DGERT	0	0	0	30	3	25	26	120%	20%
da União Europeia	Peso	100%									
OB 3		Ponderação de 20%									
Elaborar estudos setoriais na área da	Ind 3	Número de estudos elaborados	0	0	2	2		3	3	125%	25%
contratação coletiva	Peso	100%									
OB 4 Ponderação de 20%											
Elaborar relatórios		i onuciação de 20/0									
sobre Emprego e Formação	Ind 4	Número de relatórios elaborados	0	0	0	4		5	4	100%	0%
Profissional	Peso	100%									

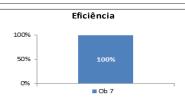


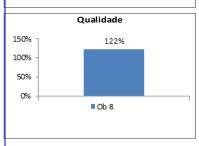
Objectivos operacionais  Ano 2015 Ano 2015 Ano 2015 Ano 2016 Ano 2017 Assepurar a resporta aproporta palasteroma Mil (Sistema de Informação de 20% Ano 2017								1	Ano 2018			
Objectivos operacionais  Resultado Resultado Resultado Meta Toleránica Valor Citico Resultado Resultado Objectivo Oticico Resultado Resultado Objectivo Oticico Resultado Resultado Objectivo Oticico Resultado Resultado Objectivo Oticico Resultado Objectivo Oticico Resultado Resultado Objectivo Oticico Oticic				Ano 2015	Ano 2016	Δης 2017			1110 2010		Tava	
Availar a satisfação de censisio processor de despedimentos coletivos de censisio processor de despedimentos con conceliadores medidos na conceliados no para entidado procesos de despedimentos con conceliadores medidos no para entidado por exconhecimento das concentrados per el atónicos a barigo arrigo 227 da concentrado per el atónico so abrigo arrigo 227 da concentrado per el atónico so abrigo arrigo 227 da concentrado de constituição da OTI no prazo estipulado per el atónico el aborados portarias de extensão, assegurando a prazo estipulado prazo para a sua analise e emissão portarias de extensão, assegurando a prazo para a sua analise e emissão portarias de extensão, assegurando a prazo para a sua analise e emissão portarias de extensão, assegurando a prazo para a sua analise e emissão portarias de extensão, assegurando a prazo para a sua analise e emissão portarias de extensão assegurando a prazo para a sua analise e emissão per concentrado de conc		Objectiv	ros operacionais				Meta	Tolerância	Valor	Resultado		Desvio
Assegurar a respostal aco pedidos recelos find 5 percentagens de respostas enviadas 0 0 0 80 10 100 99,97 125% 25% altraves da plataforma INI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europela, no a mistra do reconhecimento das qualificações 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100							Micto	Toteruncia	Crítico	resultudo		
Assegurar a respostal aco pedidos recelos find 5 percentagens de respostas enviadas 0 0 0 80 10 100 99,97 125% 25% altraves da plataforma INI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europela, no a mistra do reconhecimento das qualificações 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100% 100			D   0   000/									
ada pelidición recobilos recobilos notativa de através da patarforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Internol, da Comissão Europeia, no âmbito do recomiecimento das coudificações Peso 100%  Elaboração de Ponderação de 20%  Elaboração de relatórios ao abrigo arigo 22.º da Constituição do AOT no prazo estipulado Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamitar a publicação das portarias de extensão asaquise e emissão portarias de extensão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Real Ponderação de 100%  Ponderação de 100%  Ponderação de 100%  Peso 100%			Ponderação de 20%									
plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europia, no âmbito do reconhecimento das qualificações Deso 100%  Blaboração de Peso 100%  Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 228 da Constituição da OIT no prazo estipulado Peso 100%  ERICÊNCIA (25%)  Disamizar a publicação das portarias de extensão assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DR 8 Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  Nimero médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Nimero médio de dias úteis para análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Nimero médio de satisfação das partes o 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122% 22%  emovividas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação de equipa de conciliadores/mediadores (mediado com conciladores/mediadores (mediado com conciladores/mediadores (mediado com conciladores/mediadores (mediado com conciladores/mediadores (mediado conciliadores/mediadores (mediado conciliadores/mediadores (mediado conciliadores/mediadores/me					•	•		40	400	20.07	4250/	250/
plataforma IMI (Sistem de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no ambito do recombemento das qualificações Peso 100%  Elaboração de Telatórios ao abrigo artigo 22.8 da Consituição da OT no prazo estipulado  Peso 100%  EFICÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão assegurando a razoabilidade dos protasos da emissão análise e emissão  Peso 100%  Ponderação de 100%  Ponderação de 100%  Ponderação de 100%  OX 0X		ina 5		0	U	U	80	10	100	99,97	125%	25%
Sistema de Informação do Mercado Internol, da Comissão Europeia, no âmbito do recombecimento das qualificações   Peso   100%			no prazo fixado									
Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações Peso 100%  Elaboração de Ponderação de 20%  Elaboração de relatórios sa o atrigo artigo 2.2 « da Constituição do OT no prazo estipulado Peso 100%  EFICÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão assegurando a razoabilidade dos protessos de despedimentos coletivos  Número de relatórios elaborados 5 1 8 7 117% 17%  TOMOS DE 7 Ponderação de 100%  Peso 100%  O%  O%  OS 7 Ponderação de 100%  Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão extensão portarias de extensão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Nímero médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122% 22%  Ponderação de 100%  OS 8 Ponderação de 100%  Número de relatórios elaborados 5 1 8 7 117%  OS 8 100%  OS 22 4 28 100%  OS 22 4 28 100%  OS 22 4 28 100%  OS 22 5 4 5 122%  22 5 22%  OS 8 Ponderação de 100%  OS 22 5 4 5 122%  OS 8 OS 5 4,8 122%  OS 8 122% 22%  OS 8 OS 5 4,8 122% 22%  OS 9 7 8 122% 22%  OS 9 7 9 7 9 7 9 7 9 7 9 7 9 7 9 7 9 7 9												
Mercado Interno), da Conissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações  Peso 100%  Elaboração de 20%  Elaboração de lnd 6 Número de relatórios elaborados 5 1 8 7 117% 17%  elatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado Peso 100%  Dinamitar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos portarias de extensão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DB 8 Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  100%  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  100%  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  100%  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  122%  Ponderação de 20%  22%  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  122%  Ponderação de 20%  22%  Ponderação de 20%  QUALIDADE (25%)  128 Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  128 Ponderação de 100%  22%  Ponderação de 400%  QUALIDADE (25%)  128 Ponderação de 100%  128 Ponderação de 400%  128 Ponderação de 100%  128 Ponderação de	•											
Comissó Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações Peso 100%  Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OTT no prazo estipulado Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação des portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos pratos para a sua análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Availar a satisfação de 100%  Availar a satisfação de como desempenho da DGERT no accompanhamento do Sprocesso de despedimentos coletivos												
no ambito do reconhecimento das cualificações Peso 100%  OB 6 Ponderação de 20%  Elaboração de relatórios a abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado  Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamitar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaobilidade dos prozasos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  QUALIDADE (25%)  Availar a satisfação com o desempenho da OERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  en de 1 a 5)  Responderação de 20%  100%  O%  O%  O%  O%  O%  O%  O%  O%  O%												
Qualificações Peso 100%  Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição do UT no prazo estipulado Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaabilidade dos prozasos para a sua análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  QUALIDADE (25%)  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento DGERT no acompanhamento DGERT no acompanhamento da DGERT no acompanhamento DGERT no acompanhame												
OB 6 Ponderação de 20%  Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prozos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  OB 8  Ponderação de 100%  Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão, assegurando a razoabilidade dos prozos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  100%  QUALIDADE (25%)  1008  Ponderação de 100%  Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão assegurando a razoabilidade dos prozos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  1008  Ponderação de 100%  100%  22%  22%  22%  22%  22%  22%	reconhecimento das											
Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado  Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaoabilidade dos protação de emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DB 8  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 7  Ponderação de 100%  Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 8  Ponderação de 100%  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 8  Ponderação de 100%  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 9  Peso 100%  Peso	qualificações	Peso	100%									
Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado  Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaoabilidade dos protação de emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DB 8  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 7  Ponderação de 100%  Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 8  Ponderação de 100%  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 8  Ponderação de 100%  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DOS 9  Peso 100%  Peso	OB 6		Ponderação de 20%									
Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado  Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  Disamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  108 8 Ponderação de 100%  Ind 8 Nivel médio de satisfação das partes emvolvidas nas negociações nos processos de despedimentos coletivo com a atuação da equipa de acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos de 1 a 5)												
Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.2 da Constituição da OIT no prazo estipulado  Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  Disamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razaoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  108 8 Ponderação de 100%  Ind 8 Nivel médio de satisfação das partes emvolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação de equipa de acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos de 1 a 5)		Ind 6	Número de relatórios elaborados				5	1	8	7	117%	17%
artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado  Peso 100%  FFICIÊNCIA (25%)  100%  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  108 8 Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  108 8 Ponderação de 100%  Ind 8 Nível médio de satisfação das partes emvolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)								_				
Constituição da OIT no prazo estipulado Peso 100%  EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a riacioabilidade dos prazo spar a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  OB 8  Ponderação de 100%  QUALIDADE (25%)  Ind 8 Nivel médio de satisfação das partes envolvidas nas negociações nos processos de despedimentos coletivos  observadados de 1 a 5)  Ind 8 Nivel médio de satisfação das partes envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)	_											
no prazo estipulado Peso 100%  EFICIÉNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a nadise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Ind 8  Ronderação de 100%  Peso 100%  Peso 100%  Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão  extensão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)  Coletivos												
EFICIÊNCIA (25%)  Dinamizar a publicação das portarias de extensão  assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Ind 8 Ponderação de 100%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos coletivos coletivos de 1 a 5)  Coletivos 100%  Peso 100%  Ponderação de 100%  122%  22%  100%												
EFICIÊNCIA (25%)  OB 7  Ponderação de 100%  Ind 7  Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Ind 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes ervolvidas nas negociações nos processos de despedimentos coletivos  Coletivos  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes o 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes o 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)	no prazo estipulado											
Dinamizar a publicação das portarias de extensão la 107 Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DB 8 Ponderação de 100%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)		Peso	100%									
Dinamizar a publicação das portarias de extensão la 107 Número médio de dias úteis para análise e preparação de portaria de extensão assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão Peso 100%  QUALIDADE (25%)  DB 8 Ponderação de 100%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)	EFICIÊNCIA (25%)										100%	0%
Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  Dinamizar a publicação das portaria de extensão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Dinamizar a publicação das portaria de extensão  Peso 100%  122% 22%  Dinamizar a sua análise e preparação de portaria de extensão  Peso 100%  122% 22%  Dinamizar a sua sua análise e preparação de portaria de extensão  Peso 100%  Dinamizar a sua sua análise e preparação de portaria de extensão  Peso 100%  122% 22%  Dinamizar a sua sua sua sua análise e preparação de portaria de extensão  Peso 100%  Dinamizar a sua sua sua sua sua sua sua sua sua s												
publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  DA S Ponderação de 100%  Peso	OB 7		Ponderação de 100%									
publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  DB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Responsable de preparação de portaria de extensão  122%  22%  22%  22%  22%  22%  22%  2	Dinamizar a											
portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  QUALIDADE (25%)  Peso 100%  Peso 100%  Peso 100%  Peso 100%  Ind 8 Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Avaliar a satisfação de questionário com escala de 1 a 5)	publicação das	Ind 7					29	4		28	100%	0%
extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  122%  22%  OB 8 Ponderação de 100%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  OB 9 Ponderação de 100%  Ind 8 Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122% 22%  Envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)												
razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  122%  22%  OB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  coletivos  Reso 100%  122%  22%  22%  22%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)	extensão,		extensao									
Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Peso 100%  122%  22%  OB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  coletivos  Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)	assegurando a											
QUALIDADE (25%)  Peso 100%  QUALIDADE (25%)  Ponderação de 100%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Avaliar a satisfação de questionário com escala de 1 a 5)  Coletivos  Ponderação de 100%  122%  22%  22%  Ponderação de 100%  O 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  22%  22%	razoabilidade dos											
QUALIDADE (25%)  DB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala despedimentos coletivos	prazos para a sua											
QUALIDADE (25%)  Description:  OB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Coletivos  122%  22%  22%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)	análise e emissão	D	4000/									
OB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes o 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Ponderação de 100%  1		reso	100%									
OB 8  Ponderação de 100%  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes o 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Ponderação de 100%  1	QUALIDADE (25%)										122%	22%
Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  Ind 8  Nível médio de satisfação das partes 0 0 0 3,5 0,5 5 4,8 122%  22%  Avaliar a satisfação envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5)												
Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido dos processos de despedimentos coletivos	OB 8		Ponderação de 100%									
Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido dos processos de despedimentos coletivos		110	Nivel médie de cotisée « de cotisée »		_		2.5	0.5	_	4.0	1220/	220/
com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimento coletivo dos processos de despedimento conciliadores (medido dos processos de despedimentos coletivos	Avaliar a satisfação	ına 8		U	U	U	5,5	0,5	5	4,8	122%	22%
da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  com a atuação da equipa de conciliadores/mediadores (medido despedimentos de 1 a 5)	_											
acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos  coletivos  conciliadores/mediadores (medido despediadores (medido	•											
dos processos de através de questionário com escala despedimentos de 1 a 5) coletivos												
despedimentos de 1 a 5) coletivos												
coletivos												
Peso 100%												
Peso 100%												
		Peso	100%									

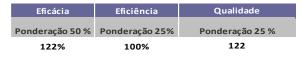


Meios disponíveis									
Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio					
Dirigentes - superior	20	40	40	0					
Dirigentes - intermédio	16	224	192	-32					
Técnico superior	12	540	540	0					
Coordenador técnico	9	9	9	0					
Assistente técnico	8	112	120	8					
Assistente operacional	5	15	10	-5					
Total		940	911	-29					
Orçamento (milhões de	€)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)					
Atividades		2.981.603,00 €	2.801.892,20€	-179.710,80 €					
Projetos									



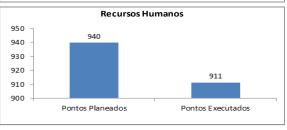






Bom	Satisfatório	Insuficiente
116%		





#### Explicitação de fórmulas utilizadas por indicadores

Indicador 1 - valor absoluto; Indicador 2 - Número de dias seguidos decorridos entre a data da notificaçãodo MNE e a data da apresentação das obervações pela DGERT (valor absoluto); Indicadores 3 e 4 - valores absolutos; Indicador 5 - Número de respostas enviadas no prazo fixado sobre o total das respostas a multiplicar por 100; Indicador 6 - valor absoluto; Indicador 7 - Depósito ou pedido de convenção coletiva se posterior e data de envio para assinatura ao Gabinete; Indicador 8 - Valor médio das notas de satisfação global dos respondentes

#### Listagem das Fontes de Verificação

Objectivo 1	Ficheiro de monitorização de auditorias da DSQA
Objectivo 2	Email da notificação por parte do MNE, e resposta por parte da DGERT pela mesma via
Objectivo 3	Relatórios/estudos elaborados pela DERT
Objectivo 4	Relatórios/estudos elaborados pela Refernet
Objectivo 5	Base de dados IMI - Reconhecimento de qualificações profissionais
Objectivo 6	Base de dados ORACLE - DAIOT - Controlo de processos
Objectivo 7	Base de dados ORACLE - DSRCOT - Controlo de processos
Objectivo 8	Relatório de avaliação dos questionários de avaliação pela DSRP



#### 1.1. Objetivos estratégicos

Os quatro objetivos estratégicos da DGERT, determinados para o ano de 2018, foram os seguintes:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores;
- 4. Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições.

#### 1.2. Objetivos operacionais

Para concretizar os quatro objetivos estratégicos foram definidos oito objetivos operacionais, a saber:

- 1. Realizar auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas.
- Assegurar o acompanhamento de pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça da União Europeia.
- 3. Elaborar estudos setoriais na área da contratação coletiva.
- 4. Elaborar relatórios sobre Emprego e Formação Profissional.
- 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.
- 6. Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado.
- 7. Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão.
- 8. Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos.



Os oito objetivos operacionais distribuem-se pelos parâmetros de eficácia (Objetivo 1, 2, 3, 4, 5 e 6), de eficiência (Objetivo 7) e de qualidade (Objetivo 8). Nos quadros e nos textos apresentados de seguida os mesmos são enquadrados ao nível das competências da DGERT e sua relação com os objetivos estratégicos, procedendo-se ainda a uma análise qualitativa e quantitativa da sua execução no decurso do ano de 2018.

Em primeiro lugar analisar-se-á o desempenho dos objetivos que pertencem ao parâmetro da Eficácia, seguindo-se os objetivos dos parâmetros de Eficiência e de Qualidade.

#### 1.2.a. Eficácia

### Objetivo 1 - Realizar auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas

Tabela III - Objetivo 1 do QUAR Ano 2018 Ano 2016 Ano 2017 Valor Taxa Resultado 10% Ponderação: Resultado Meta Tolerância Resultado Desvio Crítico Realização Indicador Número de entidades formadoras 16 20 2 25 33 100% Peso

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 2018 incluem dois respeitantes a:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de realizar auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas, o qual teve em devida consideração as atribuições e os objetivos estratégicos determinados, conforme o acima mencionado.



A taxa de realização do objetivo foi de 165%., evidenciando um desvio positivo. A percentagem pondera os valores determinados para o resultado (33), a meta (20) e o valor crítico (25) (TABELA III). A melhoria da organização do processo de notificação das entidades e de planeamento das auditorias, e o esforço e empenho de toda a equipa na concretização do mesmo tornaram possível o alcance deste resultado.

#### Justificação: Indicador 1

No ano de 2018 foram realizadas 33 auditorias de manutenção da certificação, número que representou um acréscimo muito significativo face ao registo do ano anterior (16) e ao planeado para a execução do objetivo.

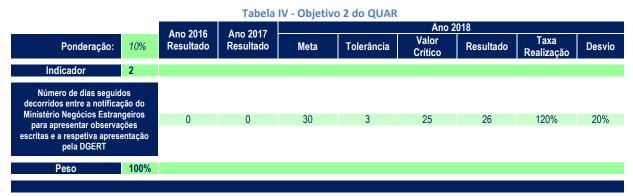
As ações foram asseguradas por equipas de dois ou mais auditores, com uma média de realização de 5,5 ações por cada auditor coordenador (consideraram-se 6 colaboradores com esta responsabilidade, incluindo dirigentes) e de 2,8 auditorias por mês.

Decorreram, maioritariamente, em Lisboa e arredores, região do país onde se concentra o maior volume de entidades formadoras com certificação pela DGERT, mas igualmente na zona norte do país, Porto e Braga, e na região do Alentejo.

A realização de auditorias de manutenção permitiu, entre outros aspetos:

- A apropriação/conhecimento das condições efetivas das estruturas e práticas das entidades formadoras, permitindo avaliações técnicas mais sustentadas;
- A melhoria do conhecimento do referencial de certificação e de boas práticas na atividade, por parte das entidades formadoras, dado o relevante efeito pedagógico gerado pelo momento de auditoria;
- A resolução de situações pouco clarificadas e/ou de práticas menos corretas para o mercado da formação, com o envolvimento e compromisso das próprias entidades.

Objetivo 2 – Assegurar o acompanhamento de pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça da União Europeia



A DGERT prossegue como uma das suas atribuições a preparação e apoio da intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos europeus e internacionais, bem como em processos do Tribunal de Justiça



da União Europeia, nos domínios do emprego e formação profissional, das relações e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 incluem três respeitantes a:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições.

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de assegurar o acompanhamento de pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça da União Europeia.

A taxa de realização do objetivo operacional foi de 120%., evidenciando um desvio positivo. A percentagem pondera os valores determinados apenas para o resultado (26), a meta (30), e o valor crítico (25) (TABELA IV).

#### Justificação: Indicador 2

O desvio justifica-se devido ao menor número de processos com observações escritas relativamente a anos anteriores, designadamente o ano de 2016, assim como à circunstância das notificações do TJUE não terem coincidido no tempo.

Objetivo 3 - Elaborar estudos setoriais na área da contratação coletiva

Tabela V - Objetivo 3 do QUAR Ano 2018 Ano 2016 Ano 2017 Taxa Resultado 20% Resultado Resultado Ponderação: Meta Tolerância Desvio Indicador Número de estudos elaborados 2 3 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 de trabalho, a DGERT tem como atribuições o depósito e a promoção da publicação de convenções coletivas de trabalho, e a preparação de medidas de política, legislação e regulamentação.



Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 incluem três respeitantes a:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores;

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de elaborar estudos setoriais na área da contratação coletiva.

A taxa de realização do objetivo foi de 125%., evidenciando-se um desvio positivo. A percentagem pondera os valores determinados apenas para o resultado (3), a meta (2), e o valor crítico (3) (TABELA V). Atendendo ao grau de complexidade desta atividade, o resultado alcançado traduz a motivação, o esforço da equipa e o fato de ser um dos objetivos operacionais do QUAR da DGERT.

#### Justificação: Indicador 3

Os estudos elaborados sobre os seguintes setores, financeiro e seguros, saúde e indústria farmacêutica, tiveram dois objetivos. Por um lado, como forma de percecionar a importância estratégica dos setores analisados para a economia portuguesa, apresentou-se a respetiva caracterização socioeconómica, na qual se inclui um capítulo sobre a remuneração de base devida e a remuneração de base convencional de cada uma das convenções coletivas do sector. Por outro lado, e tendo a contratação coletiva como pilar estruturante das relações de trabalho, procedeu-se à análise dos conteúdos das convenções coletivas em vigor no setor.



Objetivo 4 - Elaborar relatórios sobre Emprego e Formação Profissional

Tabela VI - Objetivo 4 do QUAR

	Ano 2016	Ano 2017 Resultado	Ano 2018						
Ponderação: 209			Meta	Tolerância	Valor Crítico	Resultado	Taxa Realização	Desvio	
Indicador 4									
Número de relatórios elaborados	0	0	4		5	4	100%	0%	
Peso 100	1%								

Na área do emprego e da formação profissional, a DGERT tem como uma das suas atribuições a recolha e tratamento de informação sobre medidas de política de emprego e formação profissional e participação em redes nacionais e europeias de informação sobre as referidas medidas.

A ReferNet é a rede Europeia especializada em ensino e formação profissional (EFP) do Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), e que em Portugal é coordenada pela DGERT. Esta rede tem por missão reunir, analisar e disponibilizar informação no âmbito do EFP, nomeadamente a evolução dos sistemas e das políticas nacionais nos 28 Estados-Membros da UE, Islândia e Noruega, bem como as atividades e trabalhos realizados pelo Cedefop.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 incluem três respeitantes a:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores.

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de elaborar relatórios sobre Emprego e Formação Profissional.

A taxa de realização do objetivo foi de 100%, uma percentagem ponderada considerando os valores definidos para a meta (4) e o valor crítico (5) (TABELA VI).

Justificação: Indicador 4



Foram realizados todos os relatórios previstos no plano de trabalhos acordado com o Cedefop e que possibilitaram expandir o conhecimento da realidade portuguesa no ensino e formação profissional (EFP) ao Cedefop, aos parceiros Europeus da ReferNet, e em última instância à Comissão Europeia.

A elaboração de relatórios contemplou os seguintes documento<sup>3</sup>s:

- 1) Desenvolvimento de políticas de EFP 2018 (Policy reporting);
- 2) Descrição do sistema de EFP 2018 (Country report);
- 3) Mobilidade internacional de estudantes no EFP inicial 2018 (Mobility of IVET learners);
- 4) EFP em destaque Portugal 2018 (Spotlight on VET) para a publicação comemorativa do Cedefop.

## Objetivo 5 – 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 VII - Objetivo 5 do QUAR Ano 2016 Ano 2017 Valor Ponderação: 20% Resultado Resultado Meta Tolerância Resultado Desvio Indicador Percentagem de respostas enviadas 80 10 100

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

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 incluem três respeitantes a:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições.

<sup>&</sup>lt;sup>3</sup> Ver todas as atividades da ReferNet no ponto 4.1.a.



No QUAR da DGERT para o ano de 2018 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 125%. A percentagem, que pondera os valores determinados para o resultado (99.97), a meta (90) e o valor crítico (100), evidencia um desvio positivo (TABELA VII).

#### Justificação: Indicador 5

Módulo IMI: Pedido de informação - Qualificações Profissionais: recebidos, analisados e encerrados nos prazos fixados 94 pedidos;

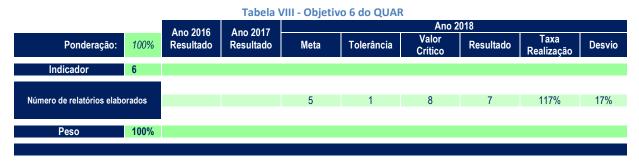
Módulo IMI: CPE, foram emitidas 100 carteiras profissionais europeias, 3 das quais não foram aceites no prazo por falta de recursos disponíveis, à data. Pelo que se consideram emitidas no prazo apenas 97.;

No módulo IMI: Mecanismo de Alerta (processo de notificação de proibição ou restrição do exercício de profissionais da União Europeia na área da saúde e outras, bem como professores que exercem a profissão junto de crianças e jovens) foram acompanhados e reencaminhados para autoridade nacional competente 9.158 alertas;

No módulo IMI: Notificação de arquitetos, foram acompanhados 707 pedidos, incluindo uma notificação da Ordem dos Arquitetos dos cursos da Escola Superior Artística do Porto

No total foram consideradas 10.059 respostas, das quais 10.056 foram enviadas no prazo fixado.

Objetivo 6 - Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado



A DGERT prossegue como uma das suas atribuições o desenvolvimento das atividades técnicas que decorrem para Portugal da qualidade de membro da Organização Internacional do Trabalho.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 incluem três respeitantes a:

 Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;



- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições.

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado.

A taxa de realização do objetivo foi de 117%. A percentagem, que pondera os valores determinados para o resultado (7), a meta (5) e o valor crítico (8), evidencia um desvio positivo (TABELA VIII).

#### Justificação: Indicador 6

O desvio justifica-se dado que o número de relatórios, excecionalmente e por decisão do Conselho de Administração da OIT, foi inferior ao inicialmente previsto.

#### 1.2.b. Eficiência

## Objetivo 7 - Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão

Tabela IX - Objetivo 7 do QUAR Ano 2016 Ano 2017 Valor Taxa Ponderação: 100% Resultado Resultado Meta Tolerância Resultado Desvio Realização Número médio de dias úteis para 29 4 28 análise e preparação de portaria de extensão

A DGERT prossegue como uma das suas atribuições na área das relações de trabalho a preparação de portarias de extensão.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 foram os seguintes:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;



- Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores;
- Fomentar a colaboração institucional através do estabelecimento de parcerias com relevância para o cumprimento da missão e atribuições.

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão.

A taxa de realização do objetivo foi de 100%, uma percentagem ponderada considerando os valores definidos para a meta (29) e a tolerância (28), ou seja, o resultado alcançado (28) situa-se no intervalo estabelecido entre o limite superior (33) e inferior (25) para a execução do objetivo (TABELA IX).

#### Justificação: Indicador 7

No ano de 2018, 81 processos de pedido de depósito de convenção coletiva também foram sujeitos a análise para emissão de portaria de extensão. O prazo médio consumido pela DGERT, desde o dia de abertura do respetivo procedimento até à data de submissão à tutela, foi de 28 dias úteis. Este valor mediano insere-se num processo de publicação das Portarias de Extensão que demorou 31 dias em média, um registo inferior ao previsto na Resolução do Conselho de Ministros para os devidos efeitos, que estabelece 35 dias.

O resultado alcançado pela DGERT deveu-se ao empenho dos trabalhadores da DSRCOT e da DERT, e à reorganização dos processos de trabalho destas duas Unidades Orgânicas da DGERT no âmbito do depósito de convenções coletivas, e da análise e preparação de Portarias de Extensão.

#### 1.2.c. Qualidade

Objetivo 8 - Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos

Tabela X - Objetivo 8 do QUAR Ano 2018 Ano 2016 Ano 2017 Valor Taxa Ponderação: 100% Resultado Resultado Meta Tolerância Resultado Desvio Crítico Realizaçã Nível médio de satisfação das partes envolvidas nas negociações nos processos de despedimento coletivo 0.5 4.8 com a atuação da equipa de 5 122% 22% conciliadores / mediadores (medido através de questionário com escala de 1 a 5) 100%





A DGERT prossegue como uma das suas atribuições na área das relações profissionais a participação no processo de negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo.

Os quatro objetivos estratégicos estabelecidos no âmbito do QUAR da DGERT para o ano de 2018 incluem três respeitantes a:

- Consolidar as áreas de competência da Direção-Geral, consolidar a estrutura organizacional e promover uma imagem de abertura e diálogo com o exterior;
- Garantir a intervenção/representação no processo de definição e concretização de estratégias de desenvolvimento nas áreas do emprego e da formação, relações laborais e condições de trabalho, nos contextos nacional e europeu;
- Assegurar a capacidade de atuação no processo de negociação coletiva e acompanhamento das relações laborais, promovendo designadamente, a melhoria dos procedimentos necessários e o envolvimento dos respetivos atores.

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos.

A taxa de realização do objetivo foi de 122%., evidenciando um desvio positivo. A percentagem pondera os valores determinados para o resultado (4.8), a meta (3.5) e o valor crítico (5) (TABELA X).

#### Justificação: Indicador 8

Os 50 inquéritos enviados aos parceiros sociais envolvidos em processos de Despedimento Coletivo abertos nas Direções de Serviço para as Relações Profissionais da DGERT no ano de 2018, tiveram uma taxa de resposta de 51% (n=26) no período compreendido ente os dias 15 de fevereiro e 5 de março.

Nos questionários remetidos era solicitado aos inquiridos que pontuassem o seu nível de satisfação numa escala de 1 a 5, em que 1 correspondia a «Muito insatisfeito" e 5 a "Muito satisfeito", relativamente à participação dos conciliadores na fase de informações e negociação.

A média de satisfação global dos parceiros sociais foi de 4.8. Este número mediano resultou da ponderação dos seguintes registos: 21 inquiridos atribuíram uma avaliação de 5 valores, 4 atribuíram uma pontuação de 4, e 1 respondeu assinalando o nível 3. Ou seja, não foi alcançada qualquer resposta negativa sobre o trabalho desenvolvido.

As respostas alcançadas resultam, em grande medida, das competências técnicas e relacionais evidenciadas pelos conciliadores, e de um maior investimento do serviço ao nível do acompanhamento dos processos abertos.



#### 1.3. Meios disponíveis

O QUAR da DGERT para o ano de 2018 previa a execução de 940 pontos ao nível dos recursos humanos e executar 2.981.603,00 € em termos financeiros. No global, a execução dos meios disponíveis para o ano de 2018 ficou aquém do previsto conforme o descrito a seguir.

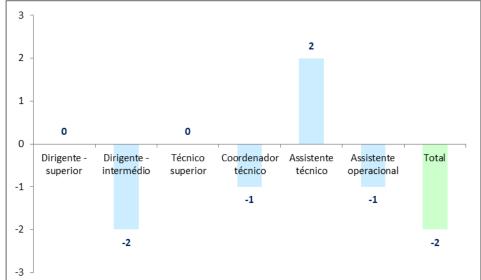
Nos que concerne ao executado para os recursos humanos, o desvio total foi de 29 pontos negativos face ao planeado (TABELA XI).

Tabela XI - Recursos humanos (Execução)

(======================================								
Cargos / Categorias	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio				
Dirigentes - superior	20	40	40	0				
Dirigentes - intermédio	16	224	192	-32				
Técnico superior	12	540	540	0				
Coordenador técnico	9	9	9	0				
Assistente técnico	8	112	120	8				
Assistente operacional	5	15	10	-5				
Total	-	940	911	-29				

O confronto dos pontos planeados e executados evidencia um desvio negativo nos «Cargos/Categorias» de «Dirigentes – intermédios» (-32) e «Assistente operacional» (-5). Em sentido inverso surge a categoria de «Assistente técnico» (8). Em termos absolutos, os dados revelam três postos de trabalho não ocupados (GRÁFICO 1), uma situação relacionada com a saída de um Diretor de Serviços e de um Chefe de Divisão, e com a existência de uma vaga de Assistente Operacional a extinguir que deverá ser convolada para Assistente Técnico.

Gráfico 1 – Diferença entre o planeado e o executado nos recursos humanos por «Cargos/Categorias» no QUAR de 2017







Nos recursos financeiros, no ano de 2018 o montante executado em atividades ascendeu a 2.801.892,2 €, o que corresponde uma taxa de execução de 94% face aos 2.981.603,00 € estimados (TABELA XII).

Tabela XII - Recursos financeiros (Realização)

Orçamento (milhões de €) Estimado		Realizado	Desvio (MC)		
Atividades	2.981.603,00 €	2.801.892,20 €	-179.710,80 €		
Projetos					

Tratou-se de uma execução bastante alta, que não foi a 100% devido aos movimentos de mobilidade interna nem sempre previsíveis.

Ainda a respeito dos meios – recursos humanos e recursos financeiros – existentes na DGERT no ano de 2018, o ponto 8 do presente relatório – «8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros» – apresenta informação complementar sobre estas matérias.



#### 1.4. Apreciação final

No QUAR 2018 foram estabelecidos oito objetivos operacionais, os quais derivam de áreas críticas da atuação da DGERT, conforme o expresso nas páginas antecedentes. No entanto, os serviços e atividades assegurados pela DGERT não se circunscrevem ao relatado nos pontos anteriores. Neste sentido, o ponto 4 deste capítulo apresenta uma súmula das diferentes atividades desenvolvidas pelas Unidades Orgânicas da DGERT no ano em referência.

O QUAR da DGERT de 2018 teve uma taxa de realização de 116% (**GRÁFICO 2**). As percentagens respeitantes à execução de todos os três parâmetros – Eficácia, Eficiência e Qualidade – evidenciam uma superação face ao previsto. Neste particular, destacam-se os parâmetros da eficácia (125%) e da qualidade (122%).

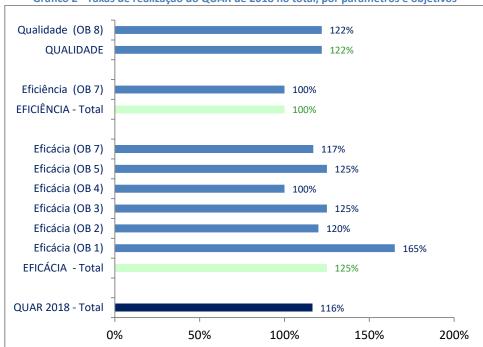


Gráfico 2 - Taxas de realização do QUAR de 2018 no total, por parâmetros e objetivos

Nos objetivos operacionais, as taxas de realização apuradas demonstram a inexistência de incumprimentos. No total de oito objetivos definidos para o QUAR da DGERT de 2018, a grande maioria ultrapassou a meta prevista, seis objetivos, sendo que nos restantes 2 os resultados aferidos evidenciam o cumprimento do previsto (TABELA XIII).

O indicador do objetivo operacional 1 foi o único que apresentou uma taxa de realização superior a 125%, pelo que o trabalho de aperfeiçoamento e melhoria contínua em torno do processo de planeamento é de realçar. Em termos gerais, a concretização do planeado para o ano de 2018 resulta do envolvimento e do esforço das unidades orgânicas da DGERT, tendo permitido:

 Duplicar o número de auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas realizadas face a 2017;



- Acompanhar os pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça da União Europeia abaixo do prazo previsto;
- Promover um conhecimento especifico sobre os conteúdos das convenções coletivas em vigor nos setores financeiro e seguros, saúde e indústria farmacêutica;
- Expandir o conhecimento da realidade portuguesa no âmbito do ensino e formação profissional
   (EFP) ao Cedefop, aos parceiros Europeus da ReferNet, e em última instância à Comissão Europeia;
- Responder à quase totalidade dos 10.059 pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais no prazo fixado (10.056 respostas).
- Apresentar os relatórios sobre as medidas tomadas por Portugal para executar as Convenções da OIT
  às quais aderiu conforme o estipulado;
- Contribuir para que a quase totalidade das 76 Portarias de Extensão fossem publicadas em 2018 no prazo fixado de 35 dias;
- Verificar que o acompanhamento dos processos de despedimento por parte dos Conciliadores foi avaliado de forma bastante positiva por parte dos parceiros sociais.

Tabela XIII – Taxa de realização dos parâmetros e objetivos do QUAR de 2018

Objetivos	Ponderação	Taxa de realização	Nível de graduação
EFICÁCIA (50%)	50%	122%	-
OB 1 - Realizar auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas	10%	165%	Superou
OB 2 - Assegurar o acompanhamento de pedidos de decisão a título prejudicial apresentados junto do Tribunal de Justiça da União Europeia	10%	120%	Superou
OB 3 - Elaborar estudos setoriais na área da contratação coletiva	20%	125%	Superou
OB 4 - Elaborar relatórios sobre Emprego e Formação Profissional	20%	100%	Atingiu
OB 5 - 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	20%	125%	Superou
OB 6 - Elaboração de relatórios ao abrigo artigo 22.º da Constituição da OIT no prazo estipulado	20%	117%	Superou
EFICIÊNCIA	25%	100%	
OB 7 - Dinamizar a publicação das portarias de extensão, assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão	100%	100%	Atingiu
QUALIDADE	25%		
OB 8 - Avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos	100%	122%	Superou
Taxa de realização final	_	116%	_



2. Apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, com especial relevo quando se trate de unidades prestadoras de serviços a utilizadores externos.

A DGERT tem vindo a implementar a título experimental vários instrumentos com vista a avaliar a satisfação dos utilizadores dos seus serviços. Muito embora ainda se trate de um projeto em fase embrionária, desde já se apresentam algumas apreciações feitas a título experimental que podem ser relevantes para a avaliação do desempenho da DGERT, e que se pretende no futuro possam vir a ser usados por todas as áreas de atuação da DGERT, a muito curto prazo.

## 2.1. Serviço prestado pela DGERT em matéria de certificação das entidades formadoras

No website <a href="https://certifica.dgert.gov.pt">https://certifica.dgert.gov.pt</a> encontra-se disponível um questionário para avaliação da satisfação das entidades formadoras com o serviço prestado pela DGERT em matéria de certificação das entidades formadoras.

As entidades são convidadas a expressarem a sua opinião sobre a informação e esclarecimentos técnicos prestados, sobre o processo de tratamento técnico dos seus pedidos e sobre o processo de auditoria, caso já tenha sido realizada. As questões fechadas têm uma escala de avaliação em 4 pontos, em que 1 corresponde a *Nada satisfeito* a 4 corresponde a *Muito satisfeito*; nas questões abertas, o respondente tem oportunidade de deixar sugestões de melhoria relacionadas com os parâmetros avaliados.

Em 2018 foram obtidas 53 respostas, o que é um universo ainda muito reduzido para se possam retirar conclusões fiáveis. Contudo, a análise dos dados referente àquele pequeno universo permite, face aos registos apurados, apresentar os seguintes dados:

- Cerca de 90% dos questionários foram respondidos por entidades formadoras certificadas, maioritariamente localizadas nas regiões Norte e Lisboa e Vale do Tejo.
- As questões sobre a informação e esclarecimentos prestados e sobre o tratamento técnico dos pedidos foram respondidas pela maioria das entidades (média de 51 respostas); as questões sobre o processo de auditoria foram respondidas apenas por 11 entidades.
- Em termos globais, as entidades manifestaram a sua satisfação com os serviços prestados pela DGERT
  na certificação de entidades formadoras, situando-se a média de classificação de todos os parâmetros
  avaliados em 3,3 valores por referência à escala utilizada.



- O apoio disponibilizado por via presencial, telefónica e por correio eletrónico apresenta uma média de satisfação relevante (3,4 valores) sendo de destacar o atendimento telefónico prestado pelo secretariado e pela equipa técnica.
- As questões relacionadas com o tratamento técnico dos pedidos demonstram a média de satisfação mais elevada (3,5 valores) salientando-se nestas o contacto com o secretariado e equipa técnica e a qualidade e rigor da informação sobre a avaliação técnica emitida. O acesso ao logotipo e certificado de entidade formadora certificada é, igualmente, muito apreciado pelas entidades. Neste item foram formuladas apenas duas sugestões de melhoria relacionadas com a maior celeridade na análise.
- O processo de realização de auditorias suscitou, igualmente, uma reação muito positiva por parte dos respondentes. Os parâmetros avaliados neste tema apresentam uma média de satisfação de 3,3 valores, sendo de destacar o desempenho técnico da equipa nas ações realizadas. Os comentários qualitativos referem-se apenas à melhoria da informação global sobre este processo, em termos de definição de amostragem e perfis de auditores, e à antecedência na organização da auditoria.
- A satisfação com os conteúdos e suportes informativos sobre a matéria da certificação é a que apresenta a média mais baixa, situando-se, ainda assim em valores positivos (3,2). Estes itens são os que suscitaram mais sugestões de melhoria por parte dos respondentes, no sentido de clarificar e resumir a informação dada e disponibilizar com mais regularidade, outros formatos de transmissão de informação, como newsletter, seminários informativos, perguntas frequentes.

Estes resultados ainda que parcos, parecem indiciar que as entidades formadoras estão satisfeitas com o trabalho desenvolvido pela DGERT nesta matéria, sendo necessário, no entanto, prosseguir na melhoria e atualização dos suportes informativos disponibilizados através do website.

## 2.2. ReferNet - Rede Europeia especializada em ensino e formação profissional

A ReferNet, que é coordenada em Portugal pela DGERT e a nível europeu pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop), é a rede Europeia especializada em ensino e formação profissional (EFP), que tem por missão reunir, analisar e disponibilizar informação no âmbito do EFP, nomeadamente a evolução dos sistemas e das políticas nacionais nos 28 Estados-Membros da UE, Islândia e Noruega, bem como as atividades e trabalhos realizados pelo Cedefop.

No âmbito das suas atividades está a elaboração de relatórios informativos sobre as politicas de ensino, emprego e formação que são praticadas em Portugal. Neste sentido, o documento intitulado «Desenvolvimento de políticas de EFP – 2018» foi sujeito a apreciação por parte entidades nacionais, tendo



merecido o seguinte comentário de um parceiro social " (...) concorda com os documentos em análise, realçando a sua importância e o valor do V/ trabalho de recolha de informação, não só para consulta por parte de usuários do CEDEFOP, mas até mesmo para o trabalho que desenvolvemos diariamente em matéria de políticas de formação, uma vez que condensam um conjunto de políticas que de outra forma são apresentadas de forma dispersa.".

Trata-se de um bom indicador, mas acima de tudo deixa transparecer a importância de envolver os parceiros sociais na elaboração destes relatórios, o que é uma medida a prosseguir de forma sistemática nos próximos anos.

#### 2.3. Acompanhamento de despedimentos coletivos

No QUAR da DGERT para o ano de 2018 foi estabelecido o objetivo operacional de avaliar a satisfação com o desempenho da DGERT no acompanhamento dos processos de despedimentos coletivos.

Nesse sentido foram remetidos, ainda a título experimental, 50 inquéritos a alguns dos parceiros sociais que participaram da fase de informações e negociação de processos de despedimento coletivo. No total foram obtidas 26 respostas. Muito embora ainda não seja um universo relevante para se retirarem conclusões absolutamente fiáveis, constatou-se que:

- Numa das respostas foi atribuída a classificação de 3 razoável;
- Em quatro respostas obtivemos a classificação de 4 bom;
- E nas restantes 21 respostas obtivemos a classificação de 5 muito bom;
- A média da avaliação global das respostas obtidas foi assim de 4,8, o que é um indicador indiciador de um grau elevado de qualidade no serviço prestado pela DGERT no acompanhamento de despedimentos coletivos.

Contudo, é necessário que nos próximos anos esta metodologia de avaliação seja aplicada à grande maioria dos parceiros envolvidos anualmente em processos de despedimento coletivo em que ocorra o acompanhamento pela DGERT, para que se possa obter uma avaliação demonstrativa do trabalho desempenhado por esta Direção Geral nesta área de atuação.



# 2.4. Satisfação dos participantes nas «Oficinas DGERT - Sessões técnicas de regulamentação coletiva e organizações do trabalho»

Em 2017, a DGERT começou a promover ações designadas de «Oficinas DGERT — Sessões técnicas de regulamentação coletiva e organizações do trabalho» com o objetivo de desenvolver junto das partes interessadas conhecimentos e competências em temas sobre os procedimentos jurídico-formais aplicáveis aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e aos seus sujeitos, enquanto estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e empregadores. As iniciativas pretendiam, de igual modo, possibilitar o aprofundamento e o debate sobre as matérias inerente aos respetivos procedimentos, e incentivar a troca de conhecimentos, experiências e ideias entre os participantes.

A recetividade dos participantes nas "Oficinas DGERT" foi monitorizado através do indicador «Nível médio de satisfação dos participantes", em que os dados foram recolhidos através do preenchimento facultativo de um questionário por parte dos participantes no dia em que se realizou da respetiva «Oficina».

O instrumento aplicado compreende 13 itens, um dos quais avalia de *forma específica a satisfação geral dos inquiridos com a sessão técnica. As restantes questões visavam* aferir quatro dimensões em estudo – Instalações, Tempo, Desenvolvimento e Valor percebido (FIGURA 1). Em cada item foi solicitado ao inquirido para pontuar a sua satisfação através de uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que 1 corresponde a «Muito Insatisfeito» e 5 a «Muito satisfeito». O final do questionário compreende um espaço para o participante registar comentários e sugestões.

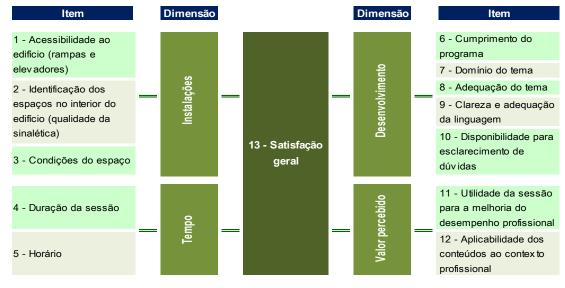


Figura 1 – Modelo de satisfação («Oficinas da DGERT»)

O presente trabalho divulga os resultados respeitantes à satisfação dos participantes nas Oficinas da DGERT em 2018, comparando-os com os dados obtidos em 2017.



No total de oito sessões realizadas em 2017 e 2018 participaram 119 pessoas. A taxa de resposta alcançada foi de 85.7%, o que permite admitir uma margem de erro de 4% considerando um nível de confiança de 95%. O resultado geral alcançado foi de 4.4, numa escala de 1 a 5, o que permite efetivamente concluir que esta é uma nova atividade da DGERT que obtém uma ótima receção das partes interessadas (sindicatos e entidades empregadoras), sendo a principal critica recebida referente ao período de duração da atividade, que na opinião dos participantes deveria ser mais alargada.

Esta é, portanto, uma atividade da DGERT que rapidamente se tornou uma das mais emblemáticas e que seguramente deve ser continuada nos próximos anos, tendo em conta que é um ótimo instrumento para garantir a proximidade de atuação entre um serviço da administração pública e os utentes.

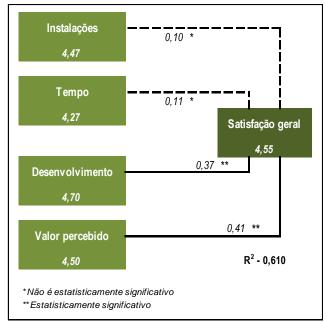


Figura 2 - Resultados globais do modelo linear (Oficinas»)

Fonte: DGERT



#### 3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).

Tabela XIV - Questionário de avaliação do Sistema de Controlo Interno

Questões		Aplica	do	Fundamentação
		Ν	N/A	rundamentação
1 – Ambiente de controlo				
<b>1.1</b> Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?		V		As especificações técnicas do sistema de controlo interno não estão definidas em regulamento próprio, todavia na realização das atividades observa-se o cumprimento da legalidade e regularidade.
<b>1.2</b> É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	☑			No âmbito do MTSSS existe a partilha de serviços comuns com a SG ao nível da gestão orçamental, de recursos humanos, patrimonial, logística e de aprovisionamento. Na DGERT a verificação é realizada a dois níveis, pelo técnico e pelo dirigente intermédio.
<b>1.3</b> Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			<b>V</b>	Na DGERT não existe uma equipa de controlo e auditoria. A Direção assegura o controlo em articulação com a SG do MTSSS.
<b>1.4</b> Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	V			Para além da legislação aplicável ao âmbito, em 2017 iniciaram-se na DGERT os trabalhos preparatórios para elaborar os seguintes instrumentos: Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho; Regulamento Interno de Organização e Tempo de Trabalho; e o Código de Ética e Conduta.
<b>1.5</b> Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	V			No âmbito do modelo organizativo do MTSSS a DGERT enquadra-se no Plano Anual de Formação da SG do MTSSS que responde às necessidades formativas, existindo ainda ao nível do orçamento, verba destinada a ações de formação consideradas relevantes e que não estejam previstas no plano de formação da SG.
<b>1.6</b> Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	<b>V</b>			São com frequência realizadas reuniões com todos os dirigentes intermédios, quer em conjunto quer individualmente.
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	<b>V</b>			Em 2018 foi efetuada auditoria ao sistema e aos procedimentos de controlo interno nas operações do orçamento por parte da Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social

(cont.)





Questões		plica	do	F. undo monto o a
		Ν	N/A	Fundamentação
2 – Estrutura organizacional				
<b>2.1</b> A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	V			A estrutura organizacional estabelecida de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, e a Portaria n.º 633/2007, de 30 de maio.
<b>2.2</b> Qual a percentagem de trabalhadores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	•			Todos os trabalhadores são objetos de avaliação
2.3 Qual a percentagem de trabalhadores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	~			A percentagem de trabalhadores/as que receberam formação em 2018 foi de 98,5%

(cont.)





3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço					
<b>3.1</b> Existem manuais de procedimentos internos?	<b>V</b>			Existe o Regulamento do fundo de maneio	
<b>3.2</b> A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	<b>V</b>			A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada no Despacho n.º 9243/2018, através do qual o Senhor Secretário de Estado do Emprego, subdelegou competências na Senhora Diretora-Geral da DGERT.	
<b>3.3</b> É elaborado anualmente um plano de compras?	V			Aquando da elaboração do Orçamento é elaborado um plano de compras que é monitorizado através da execução orçamental.	
<b>3.4</b> Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?			V	Não obstante a especificidade das funções dos trabalhadores/as, sobretudo nas áreas de missão, a DGERT, numa ótica de retenção de talento, bem como, de valorização dos RH e consequente criação de valor para a organização, permite e promove a transição de trabalhadores entre UO, bem como, a integração em novas carreiras, compatíveis quer com as funções desempenhadas, quer com o investimento efetuado pelos trabalhadores em termos de académicos.	
<b>3.5</b> As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	~			Nos normativos administrativos existentes reguladores da atividade da DGERT.	
<b>3.6</b> Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?		<b>V</b>		Parcialmente, através das aplicações informáticas utilizadas e do normativo administrativo da DGERT.	
<b>3.7</b> Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?		•		Parcialmente, através das aplicações informáticas utilizadas	
<b>3.8</b> Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	<b>~</b>			No ano de 2017 iniciaram-se os trabalhos preparatórios para elaborar o Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas	
<b>3.9</b> O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			<b>~</b>	A desenvolver futuramente	

(cont.)





Questões	Aplicado		do	Fundamentação
Questoes	S	Ν	N/A	rundamentação
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
<b>4.1</b> Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	•			Todas as áreas de negócio da Direção-Geral estão informatizadas. Na gestão dos fluxos de trabalho existem aplicações de ORACLE e ACESSS. Na contabilidade e tesouraria é utilizado o GERFIP. Está prevista a implementação em 2019 do Sistema de Gestão Documental.
<b>4.2</b> As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?		<b>V</b>		Por motivos técnicos, as aplicações não permitem estabelecer interligações e assegurar o cruzamento da informação. Contudo existe uma monitorização Mas existindo uma monitorização das aplicações.
<b>4.3</b> Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	•			No âmbito da articulação com entidades externas de controlo, auditoria, sendo os outputs gerados, validados pelas respetivas Unidades Orgânicas.
<b>4.4</b> A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	<b>~</b>			As diferentes Unidades Orgânicas utilizam outputs dos Sistemas de Informação no âmbito das suas competências.
<b>4.5</b> Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	~			Protocolo estabelecido entre a DGERT e o Instituto de Informática.
<b>4.6</b> A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	~			Protocolo estabelecido entre a DGERT e o Instituto de Informática.
<b>4.7</b> A segurança na troca de informações e software está garantida?	<b>~</b>			Protocolo estabelecido entre a DGERT e o Instituto de Informática.

(cont.)



4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.

No plano de atividades da DGERT para o ano de 2018 foram propostos 44 objetivos, que foram distribuídos pelas seguintes Unidades Orgânicas: Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional (DSEFP) – 8; Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA) – 8; Direção de Serviços de Condições de Trabalho (DSCT) – 3; Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e das Organizações de Trabalho (DSRCOT) – 6; Direção de Serviços para as Relações Profissionais (DSRP) – 6; Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho (DAOIT) – 8; Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho (DERT) – 5 (TABELA XV).

Tabela XV - Realização dos objetivos constantes no plano de atividades da DGERT no ano de 2018

Unidades	Plano de atividades		Realização d	os objetivos	
orgânicas	N.º de objetivos	Realizado	Parcial	Não realizado	Taxa de Realização
DSEFP	8	7		1	88%
DSQA	8	4	2	2	50%
DSCT	3	3			100%
DSRCOT	6	4	2		67%
DSRP	6	6			100%
DAOIT	8	5		3	63%
DERT	5	5			100%
Total	44	34	4	6	77%

O total de 44 objetivos previstos para o ano de 2018, 34 realizaram-se conforme o previsto, 4 foram cumpridos parcialmente e 6 não foram concretizados. Estes números permitem aferir uma taxa de realização de 77% face aos objetivos previstos em sede de Plano para as atividades da DGERT (GRÁFICO 3).

Não realizado; 14%
Parcial; 9%
Realizado; 77%



#### Direção de Serviços de Emprego e da Formação Profissional (DSEFP)

À Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional, que integra a Divisão de Emprego e a Divisão de Formação Profissional, compete:

- a) Preparar medidas de política, legislação, incluindo a transposição de diretivas comunitárias, e regulamentação relativas ao emprego, nomeadamente sobre acesso a profissões, e a formação profissional, devendo as medidas de dupla certificação, escolar e profissional, ser preparadas em articulação com a Agência Nacional para a Qualificação, I. P.;
- b) Participar na definição de estratégias de desenvolvimento do emprego e da formação dos trabalhadores nos contextos nacional e comunitário;
- c) Avaliar os programas e medidas de política;
- d) Preparar e apoiar a intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos comunitários e internacionais, bem como em processos do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias;
- e) Elaborar relatórios e respostas a questionários respeitantes nomeadamente à preparação ou aplicação de instrumentos normativos comunitários e internacionais;
- f) Recolher e tratar informação sobre medidas de política e preparar a intervenção técnica nacional, nomeadamente, na base de dados de políticas de mercado de trabalho e no Sistema Mútuo de Informação sobre as Políticas de Emprego (MISEP).

## 4.1.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos oito objetivos para a DSEFP. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se que sete objetivos foram concretizados conforme o planeado e um objetivo não foi cumprido segundo o plano.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.

#### **Objetivo 1**: Atualizar a base de dados comunitária sobre medidas de política de emprego

## Metas/resultados a alcançar

**Indicadores associados** 

Recolher e validar os dados de acordo com a metodologia Grau de conformidade com a metodologia e cumprimento definida e respeitando os prazos estipulados pela DGEmp dos prazos estipulados pela DGEmp (Comissão Europeia) (Comissão Europeia)

#### Cumprimento: Realizado

No ano 2018, os dados foram recolhidos e submetidos de acordo com a metodologia definida e dentro do prazo acordado com a DG Emprego da Comissão Europeia.

A DGERT coordenou o processo de recolha, de validação e envio dos dados sobre as intervenções de política de emprego existentes em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.



**Objetivo 2:** Executar o programa anual de atividades da REFERNET para 2018, acordado entre os parceiros Europeus e a coordenação da ReferNet no CEDEFOP

e a coordenação da ReferNet no CEDEFOP	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Assegurar o cumprimento integral do programa de trabalhos Manter a página na Internet Promover ações de visibilidade da rede	Qualidade técnica e cumprimentos dos prazos dos documentos solicitados pelo CEDEFOP Grau de atualização da página na Internet Participação em reuniões e eventos
Cumprimental Paslizada	

#### Cumprimento: Realizado

Programa de trabalhos:

- Foram elaborados os relatórios/documentos previstos no plano de trabalho de 2018: Relatório sobre as políticas de Educação e Formação Profissional (EFP) 2018 (Policy reporting), Relatório sobre o sistema de EFP em Portugal 2018 (Country report); mobilidade internacional de formandos no EFP inicial 2018 (Mobility of IVET learners); o EFP em destaque Portugal 2018 (Spotlight on VET) para a publicação comemorativa do Cedefop de todos os sistemas de EFP na Europa, Questionário sobre o instrumento interativo EFP na Europa (VET in Europe interactive presentation tool: questionnaire) e cinco notícias sobre de EFP com cerca de 500 palavras.
- O Cedefop estendeu o prazo de entrega do artigo 'digitalisation and future of work technologies' até 31 de janeiro de 2019.

Manutenção da página na Internet:

- A atividade de manutenção do site é contínua.
- A renovação da página iniciou-se em julho, com novo layout e revisão de todos os conteúdos.

Promover ações de visibilidade da rede:

- Participação no evento 'Futurália' o maior acontecimento que se realiza anualmente em Portugal em matéria de educação e formação, com a presença da ReferNet num stand, nos dias 14 a 17 de março na FIL de Lisboa.
- Apresentação das atividades da ReferNet e do Cedefop na reunião GT1 da CS11 que decorreu no dia 11 de maio na Costa da Caparica.
- Elaboração de pequena notícia e seleção de materiais de disseminação para a newsletter do GEP de 14 de maio.
- Disseminação de brochuras e notas informativas de Cedefop junto de várias entidades com polos espalhados pelo território.
- Elaboração de vídeos sobre o Cedefop, a ReferNet e as atividades da rede.
- Tradução e publicação em papel de várias brochuras e flyers para dar visibilidade à rede.



**Objetivo 3**: Assegurar as responsabilidades inerentes à plataforma do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), no âmbito da Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais

#### Metas/resultados a alcançar

Analisar todos os pedidos de reconhecimento de qualificações profissionais de cidadãos portugueses que que pretendam exercer a sua atividade profissional noutro Estado-Membro

Analisar e emitir todos os pedidos da Carteira Profissional Europeia (CPE)

Coordenar o mecanismo de alerta Acompanhar a notificação de diplomas

## **Indicadores associados**

Número de pedidos recebidos, analisados e encerrados nos prazos fixados

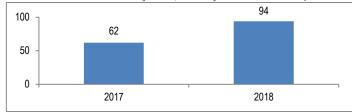
Número de CPE emitidas Número de alertas enviados

Número de alertas enviad Número de notificações

## Cumprimento: Realizado

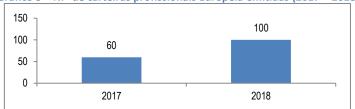
No módulo IMI: Pedido de informação - Qualificações Profissionais, foram recebidos, analisados e encerrados nos prazos fixados 94 pedidos, tendo-se registado uma variação positiva de 34% face a 2017;

Gráfico 4 - Pedidos de informação - Qualificações Profissionais (2017 - 2018)



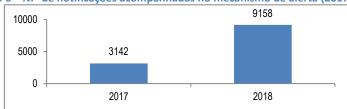
No módulo IMI: CPE, foram emitidas 100 carteiras profissionais europeias, tendo-se registado uma variação positiva de 40% face a 2017;

Gráfico 5 - N.º de carteiras profissionais Europeia emitidas (2017 - 2018)



No módulo IMI: Mecanismo de Alerta (processo de notificação de proibição ou restrição do exercício de profissionais da União Europeia na área da saúde e outras, bem como professores que exercem a profissão junto de crianças e jovens) foram acompanhados e reencaminhados para autoridade nacional competente 9.158 alertas, tendo-se registado uma variação positiva de 66% face a 2017;

Gráfico 6 - N.º de notificações acompanhadas no mecanismo de alerta (2017 - 2018)



No módulo IMI: Notificação de arquitetos, foram acompanhados 707 pedidos, incluindo uma notificação da Ordem dos Arquitetos dos cursos da Escola Superior Artística do Porto, tendo-se registado uma variação positiva de 26% face a 2017;

Gráfico 7 - N.º de notificações acompanhadas (2017 - 2018)



Face aos resultados, considera-se que o objetivo foi atingido tendo em conta que:

- Todos os pedidos recebidos foram analisados e encerrados nos prazos fixados;
- As CPE foram emitidas pelas respetivas Autoridades Competentes,
- Os alertas e as notificações foram enviados e acompanhados.



Objetivo 4: Coordenar, a nível nacional, a Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das qualificações

profissionals	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Assegurar a participação em todas as reuniões Elaborar agendas anotadas prévias às reuniões Analisar ou elaborar todos os documentos técnicos associados à coordenação nacional	Taxa de participação nas reuniões Qualidade técnica e cumprimentos dos prazos dos documentos produzidos neste âmbito, incluindo as agendas anotadas

**Cumprimento:** Realizado

Participação nas 4 reuniões agendadas pela Comissão Europeia no âmbito da Coordenação da Diretiva 2005/36/CE (15/03; 29/05; 4/10 e 26/11) e elaboração prévia das respetivas agendas anotadas.

Análise e elaboração de documentos técnicos, nomeadamente pedidos de esclarecimentos de Estados-Membros, cidadãos e autoridades competentes, pareceres, propostas legislativas, regulamentares e administrativas, nacionais e europeias.

### Objetivo 5: Desmaterialização de processos respeitantes ao reconhecimento das qualificações profissionais

#### Metas/resultados a alcançar **Indicadores associados** Assegurar o cumprimento do disposto no artigo 52.º-B da Número de reuniões com as autoridades competentes Lei n.º 9/2009, de 4 de março com as alterações que lhe

Dar início, conjuntamente com a AMA, I.P. e todas as autoridades competentes, à disponibilização de informação sobre o reconhecimento das qualificações profissionais no balcão único eletrónico

Número de profissões alvo de desmaterialização de processos

#### Cumprimento: Não realizado

Justificação do incumprimento no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes»

Objetivo 6: Participar no Projeto de Cooperação AdC/OCDE, relativo à avaliação concorrencial de políticas públicas

em determinados sectores	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Analisar ou elaborar todos os documentos técnicos associados à participação neste projeto	Qualidade técnica e cumprimentos dos prazos dos documentos produzidos neste âmbito
Cumprimento: Realizado	

Das atividades desenvolvidas resultou a publicação em 21 de dezembro do Estudo "OECD Competition Assessment Reviews: Portugal – Self regulated professions"<sup>4</sup>.

<sup>4</sup> http://www.oecd.org/portugal/oecd-competition-assessment-reviews-portugal-volume-ii-9789264300606-en.htm



**Objetivo 7**: Participar na discussão da proposta da Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao teste de proporcionalidade, integrada no Pacote Servicos

	proporcionalidade, integrada no Pacote Serviços	
Elaborar agendas anotadas prévias às reuniões Qualidade técnica e cumprimentos dos prazos dos	Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Analisar ou elaborar todos os documentos técnicos documentos produzidos neste âmbito, incluindo as agendas associados à coordenação nacional anotadas	Assegurar a participação em todas as reuniões Elaborar agendas anotadas prévias às reuniões Analisar ou elaborar todos os documentos técnicos	Qualidade técnica e cumprimentos dos prazos dos documentos produzidos neste âmbito, incluindo as agendas

## Cumprimento: Realizado

A participação da DSEFP, em 2018, consistiu na análise e contributos para a redação da proposta final da Diretiva relativa a um teste de proporcionalidade, a realizar antes da aprovação de nova regulamentação das profissões, a qual foi publicada em 28 de junho de 2018.

A entrada em vigor da Diretiva (UE) 2018/958 no vigésimo dia seguinte ao da sua publicação, iniciou a contagem decrescente até ao dia 30 de julho de 2020 para que Portugal implemente as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento a esta Diretiva, integrada no "Pacote Serviços", instrumento essencial para facilitar a circulação de pessoas e serviços.

Ainda no âmbito "Pacote Serviços", a DSEFP analisou o projeto de diretiva que estabelece regras em matéria de notificação para os requisitos de autorização no sector dos serviços.

**Objetivo 8**: Participar nas diversas Comissões Técnicas, Conselhos Consultivos e Grupos de Trabalho, com direito a voto, bem como no Grupo Apoio Técnico ao GRAN e SUPRAGRAN

Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Assegurar a participação em todas as reuniões definidas pelas entidades coordenadoras Analisar ou elaborar todos os documentos técnicos associados à participação nestes grupos	Taxa de participação nas reuniões Qualidade técnica e cumprimentos dos prazos dos documentos solicitados pelas entidades coordenadoras CET: número de processos de criação e autorização de funcionamento analisados

#### Cumprimento: Realizado

#### Comissões Técnicas

- Participação na Comissão Técnica Gestão de Pragas, com o objetivo de normalização/certificação os profissionais que atuam com produtos biocidas prejudiciais à saúde pública: 1 reunião, realizada em 6 de abril;
- Participação na Comissão Técnica de Cães de Assistência, com o objetivo de normalização/certificação dos treinadores dos cães de assistência e os respetivos treinadores: 2 reuniões, realizadas em 23 de janeiro e 19 de abril;
- Participação na Comissão Técnica para a Formação Tecnológica Pós-Secundária (CTFTPS), de cariz ministerial
  que tem como missão a análise e emissão de parecer sobre a criação e autorização dos cursos de especialização
  tecnológicos de nível 5 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificação: 3 reuniões, realizadas em 27 de
  abril, 5 de julho e 19 de dezembro, tendo sido analisados 27 de processos de criação e autorização de
  funcionamento.

### Conselhos Consultivos

- Participação no Conselho Consultivo das Terapêuticas Não Convencionais, com o objetivo de acompanhar a regulamentação dos profissionais destas áreas, sob a coordenação da DGS e ACSS; não se realizaram reuniões em 2018;
- Participação no Conselho Consultivo de Ourivesaria Grupo Trabalho da Formação Profissional e Reconhecimento das Qualificações: 3 reuniões, realizadas em 16 de maio, 3 de julho e 23 de novembro.

### Grupo de Apoio Técnico – ERASMUS+

- Participação no Grupo de Apoio Técnico (GAT) do Grupo de Representantes das Autoridades Nacionais do Programa ERASMUS+: 1 reunião, realizada em 25 de setembro.
- Participação na elaboração do Relatório Nacional do Programa ERASMUS+, em outubro de 2018.



## 4.1.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

- <u>b.1. Preparar medidas de política, legislação, incluindo a transposição de diretivas comunitárias, e regulamentação relativas ao emprego, nomeadamente sobre acesso a profissões, e a formação profissional, devendo as medidas de dupla certificação, escolar e profissional, ser preparadas em articulação com a Agência Nacional para a Qualificação, I. P.</u>
  - Contributos para o parecer da DGERT sobre o Projeto de Decreto-Lei que altera o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local (Reg. DL 450/2018) que procede à primeira alteração ao Decreto-Lei n.º 166/2014, de 6 de novembro, que estabelece o regime jurídico do Programa de Estágios Profissionais na Administração Local;
  - Emissão de parecer relativo ao projeto de Portaria que visa regulamentar o artigo 10.º do Decreto-Lei
     n.º 115/2015, de 22 de junho, que estabelece os termos e as condições para o acesso à profissão e o exercício da atividade de Ama;
  - Análise de proposta de Lei (PL 291/2018) que estabelece os requisitos de acesso da atividade profissional dos marítimos;
  - Análise do projeto de Decreto-Lei (DL 290/2018) que aprova o regime jurídico do exercício da atividade profissional da pesca comercial marítima e da autorização, registo e licenciamento dos navios ou embarcações utilizadas na referida atividade;
  - Contributos para o projeto de diploma de Decreto-lei que estabelece o regime da formação e certificação de competências pedagógicas dos formadores e outros técnicos de formação;
  - Elaboração de nota preparatória de apoio à reunião sobre os Desafios da Formação e Qualificação em
     Portugal;
  - Análise da proposta de Lei de Bases da Saúde.

## b.2. Participar na definição de estratégias de desenvolvimento do emprego e da formação dos trabalhadores nos contextos nacional e comunitário

- Elaboração de diversos contributos para representação/intervenção da DGERT no Comité de Emprego
   (EMCO) e no Grupo de Análise Políticas (PAG) do EMCO, sobre os seguintes assuntos:
  - o Relatório anual de desempenho do emprego e principais desafios do emprego;
  - Acompanhamento da implementação da Recomendação do Conselho, de 15/02/2016, sobre a integração dos desempregados de longa duração no mercado de trabalho e respetivas mensagens-chave anuais do ESPCO;
  - Proposta do quadro para a análise comparativa das competências dos adultos e políticas de aprendizagem na União Europeia;
  - Relatório conjunto sobre o emprego para 2019;
  - Preparação e calendarização da avaliação da "Estratégia Europa 2020";
  - Plano de atividades para o ano 2019;
  - o Proposta de operacionalização da supervisão multilateral;



- Resultados da discussão dos membros do EMCO com os parceiros sociais realizada no dia 21 de novembro sobre formas de melhorar o envolvimento dos parceiros sociais no desenho e implementação de reformas/medidas estruturais e assim promover/aprofundar o diálogo social;
- Ponto de situação de implementação das recomendações específicas por país (CSR Country Specific Recommendations) para o período 2017-2018, aprovadas no âmbito do "Semestre Europeu";
- Análise e parecer sobre diversas propostas da UE:
  - Regulamento de uma nova agência europeia a criar em 2019, cuja designação provisória proposta pela COM é "Autoridade Europeia do Trabalho";
  - Regulamento do Fundo Europeu de Ajustamento à Globalização (FEG) para o período pós-2020;
  - Regulamento do Fundo Social Europeu Mais (FSE+);
  - o Proposta de Diretiva relativa às condições de trabalho transparentes e previsíveis;
  - o Declaração do ESPCO intitulada "Future of Work: a Lifecycle Approach";
  - Recomendação do Conselho relativa ao acesso à proteção social dos trabalhadores por conta de outrem e por conta própria;
  - Agenda de Competências para a Europa execução da Recomendação do Conselho sobre
     Percursos de Melhoria de Competências;
  - Recomendação sobre Reconhecimento automáticos de diplomas do ensino pós-secundário e do ensino superior;
  - o EQAVET Working Group on The role of quality assurance in the EU policy context;
  - Draft ACVT Opinion background document no âmbito do DGVT;
  - Iniciativa da COM "Mutual Learning Workshop on Upskilling Pathways".

## <u>b.3. Elaborar relatórios e respostas a questionários respeitantes nomeadamente à preparação ou aplicação de</u> instrumentos normativos comunitários e internacionais

- Elaboração de contributos para:
  - Relatório Nacional da aplicação da Carta Social Europeia no que concerne ao grupo temático "Crianças, famílias e migrantes";
  - Relatório sobre a Convenção n.º 122 da OIT, relativa à política de emprego, para o período entre 1 de junho de 2014 e 31 de maio de 2018;
  - o Relatório sobre a Convenção n.º 142 da OIT, relativa à valorização dos recursos humanos;
  - Estudo de viabilidade e processo de submissão à Assembleia da República da adoção da Recomendação da OIT n.º 205, relativa ao emprego e trabalho digno ao serviço da paz e da resiliência, no âmbito da 106ª Sessão da CIT que ocorreu entre 5 e 16 de junho de 2017, em Genebra;
  - Questionário do "Global Forum on Steel Excess Capacity";



- Relatórios sobre emprego e formação profissional elaborados pelo Centro de Relações
   Laborais.
- <u>b.4. Recolher e tratar informação sobre medidas de política e preparar a intervenção técnica nacional, nomeadamente, na base de dados de políticas de mercado de trabalho e no Sistema Mútuo de Informação sobre as Políticas de Emprego (MISEP)</u>
  - Participação nos trabalhos coordenados pela Comissão Europeia (COM) para a revisão da metodologia da Base de Dados das Políticas de Emprego (BD-PE), nomeadamente os realizados em sede da reunião do "Grupo de Peritos em Políticas de Emprego" (Labour Market Policies Expert Group), realizada em junho;
  - Resposta a questionário da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) sobre os dados de Portugal que constam na BD-PE, no âmbito de um projeto-piloto de avaliação com base em métodos de análise contrafactual do impacto das medidas de combate ao desemprego de longa duração (DLD) que foi encomendado pela COM.

#### b.5. Outras atividades

- No âmbito da Coordenação da Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais relevam-se, ainda, as seguintes atividades:
  - Preparação e emissão de resposta à carta de notificação que a Comissão Europeia (COM) dirigiu à República Portuguesa, datada de 19.7.2018, por considerar que Portugal não cumpriu as obrigações que lhe incumbiam por força dos artigos 4.º-A a 4.º-E, dos artigos 56.º-A, 57.º-B, 59.º, n.º 1, 2, 3, 5 e 6 e do artigo 60.º, n.º 1, da Diretiva 2005/36/CE, o que envolveu:
    - Comunicação e articulação com o GEP (MTSSS) e o MNE no âmbito da infração n.º 2018/2181;
    - Levantamento e mapeamento da Base de dados das profissões regulamentadas da COM (REGPROF) respeitante à legislação nacional, ao exercício de "screening information" e "proportionality" e informação estatística do estabelecimento e da prestação de serviços por autoridade competente e profissão regulamentada;
    - Notificação das Autoridades Competentes (AC) para cumprimento das obrigações nacionais ao nível do RQP para fornecerem as informações solicitadas pela COM ao abrigo da articulação institucional estabelecida com a Coordenação Nacional da Diretiva;
    - Acompanhamento, monitorização e atualização da informação constante da REGPROF em articulação com as AC e a COM;
    - Realização de reuniões de acompanhamento com as AC, no âmbito da Diretiva.
  - O Articulação com a rede EURES, no âmbito da intervenção do IEFP:



- Realização de uma ação de formação inicial para Conselheiros EURES sobre o Reconhecimento das Qualificações Profissionais;
- Apoio à emissão de Carteiras Profissionais Europeias (EPC).
- o Articulação com outras entidades nacionais:
  - Centro de Assistência assegurado pelo IEFP, que tem como atribuições fornecer informação sobre o RQP aos cidadãos e aos Centros de Assistência dos outros Estados-Membros.
  - Rede SOLVIT, serviço assegurado pelo MNE, na resolução de situações de RQP de cidadãos portugueses em mobilidade profissional para outros Estados-Membros.

#### o Preparação do Brexit:

- Análise do Acordo de Saída e Declaração Política e alterações/adaptações legislativas nacionais no âmbito do Brexit.
- Participação no 1.º Seminário "Preparedness" do Brexit na área das Qualificações
   Profissionais, realizado a 27 de novembro

#### • Elaboração de contributos para:

- Análise do impacto potencial do Brexit e sinalização de eventuais soluções para mitigar os efeitos de introdução de barreiras à mobilidade laboral entre Portugal e o Reino Unido;
- Análise de candidaturas ao "Prémio António Dornelas" de 2018;
- Preparação da Conferência de Ministros do Emprego e Trabalho a realizar em Portugal no ano 2019, no âmbito da "União para o Mediterrâneo";
- A XXX Cimeira Luso-Espanhola, no do Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em Matéria de Política Social, Emprego e Segurança Social entre o Portugal (MTSSS) e Espanha (MEYSS);
- Proposta de Convenção-Quadro para a Promoção da Circulação do Talento no Espaço Ibero-Americano;
- Proposta de lista de profissões apresentada no Quadro Nacional de Qualificações da República da Indonésia, no âmbito da 5.ª ronda de negociações do Acordo de Comércio Livre EU – Indonésia;
- Audiência do GSEE com a Associação Nacional de Formadores.
- Participação na reunião do Grupo de Trabalho das Classificações Económicas e Sociais do Conselho Superior de Estatística.
- Constituição do Grupo de Trabalho de Revisão do Decreto-Lei n.º 74/2007, de 27 de março Cães de Assistência.
- Participação nas reuniões do *Group Advisor* Europass no âmbito da Decisão 2018/646, de 18 de abril relativa a um regime comum de prestação de melhores serviços em matéria de competências e qualificações (*Europass*): 2 reuniões, realizadas em 28 de outubro e 13 de dezembro.



- Participação na 1.ª reunião da Rede Europeia de Peritos em Aprendizagem *Cedefop European network of experts on apprenticeships*, em 17 de setembro.
- Representação institucional:
  - Sessão de Apresentação do Relatório da OCDE "Estratégia Nacional de Competências", promovida pelo Ministério da Educação e realizado no dia 4 de maio, no Teatro Thalia (Lisboa).
  - Seminário de encerramento (Multiplier Event) do Projeto "Mind Safety Safety Matters!",
     promovido pela ACT e realizado no dia 20 de junho, nas instalações da FCSH, UNL (Lisboa).
  - Encontro Nacional do Sistema Nacional de Qualificações 10 anos, promovido pela ANQEP e realizado no dia 18 de julho, no Centro de Congressos de Aveiro.
  - Seminário "Educação de Adultos: ninguém pode ficar para trás", promovido pelo Conselho
     Nacional de Educação e realizado no dia 20 de setembro, nas instalações do CNE (Lisboa).
  - Evento anual do Programa Operacional do Capital Humano, promovido pelo POCH e realizado no dia 12 de dezembro, nas instalações da FIL (Lisboa)
  - Apresentação e Debate sobre o Estudo da OIT "Trabalho digno em Portugal 2008-2018: da crise à recuperação", promovido pelo MTSSS e realizado no dia 12 de dezembro, no ISCTE-IUL (Lisboa).
- Participação na reunião regional da ReferNet realizada em Budapeste nos dias 15 de 16 de maio e na reunião plenária anual em Salónica nos dias 22 a 23 de dezembro.
- Consolidação da rede de parceiros nacionais da ReferNet em Portugal. A rede conta atualmente com os seguintes parceiros:
  - Associações de empregadores (4) Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP),
     Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP), Confederação Empresarial de
     Portugal (CIP), Confederação do Turismo Português (CTP).
  - Associações sindicais (2) Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP-IN),
     União Geral de Trabalhadores (UGT).
  - Centros de formação (3) Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins (CECOA),
     Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional (CEFOSAP), Escolas de Hotelaria
     Turismo de Portugal.
  - Organismos públicos (4) Agência Nacional Erasmus+, Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional (ANQEP), Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP), Programa
     Operacional Capital Humano (POCH).
- Organização de duas reuniões com a rede de parceiros nacionais nos dias 29 de maio e 12 de dezembro na DGERT, em Lisboa.





Participação extraordinária no grupo de trabalho designado por 'Focus Group' que se realizou em Salónica nos dias 21 e 22 de março e no dia 21 de dezembro e subsequentemente nas atividades que lhe foram atribuídas. Este grupo foi constituído com o objetivo de refletir e analisar as recomendações da avaliação externa à ReferNet no Cedefop por peritos externos. Os países parceiros da ReferNet convidados para este grupo foram a Espanha, Bélgica, Dinamarca, Finlândia, Noruega, Portugal e Suécia.



## 4.2. Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA)

À Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA), que integra a Divisão de Planeamento e Auditorias (DPA), compete:

- a) Definir critérios, proceder à avaliação da qualidade e acreditação de entidades formadoras, bem como promover o conhecimento dos mesmos tendo em vista o desenvolvimento equilibrado do sector da formação e a qualidade das ações desenvolvidas e, ainda, a avaliação dos resultados da formação.
- Assegurar as atividades respeitantes ao desenvolvimento e atualização do sistema de acreditação e ao acompanhamento do mesmo.

## 4.2.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos oito objetivos para a DSQA. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se que quatro objetivos foram concretizados conforme o planeado, dois objetivos foram cumpridos parcialmente e dois objetivos não foram realizados.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas pela DSQA tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.

<b>Objetivo 1</b> : Avaliar os pedidos de certificação, de ala definido para o efeito	argamento e de transmissão da certificação, no prazo legal
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Reduzir o prazo de análise em média para 75 dias úteis	Tempo médio de análise e emissão de decisão sobre os pedidos
Cumprimento: Realizado	
Camprimento. Realizado	

Este objetivo foi superado uma vez que, em média, os pedidos de certificação foram avaliados em 46 dias úteis, o que representou uma melhoria substancial deste indicador, em comparação com o ano anterior.

Objetivo 2: Realizar auditorias de manutenção da certifi	cação
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Auditar 20 entidades formadoras certificadas, até ao final do ano	Número de entidades formadoras auditadas
Cumprimento: Realizado	

Este objetivo foi superado uma vez que foram auditadas 33 entidades formadoras. A justificação deste desvio positivo está detalhada no ponto II. Autoavaliação



## Objetivo 3: Definir indicadores de atividade formativa das entidades certificadas

#### Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Estabelecer os indicadores e iniciar o processo de recolha e Data de início do processo análise dos mesmos, para definição de critérios de seleção no planeamento de auditorias de manutenção, até ao final do 1º semestre do ano.

Cumprimento: Não realizado

Justificação do incumprimento no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes»

### Objetivo 4: Atualização dos documentos de informação e apoio (Guia do Sistema de Certificação, FAQ e Manual de Apoio da Plataforma Eletrónica)

Metas/resultados a alcançar **Indicadores associados** 

Atualizar todos os documentos até ao final do 1º semestre Datas de divulgação dos documentos revistos do ano

Cumprimento: Não realizado

Justificação do incumprimento no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes»

## Objetivo 5: Publicação de Newsletter da Certificação – 2018

Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
-----------------------------	------------------------

Editar e divulgar um número da newsletter até ao final do Data de publicação da newsletter 1º semestre

**Cumprimento:** Parcial

Justificação do cumprimento parcial do objetivo surge no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes»

### **Objetivo 6:** Assegurar o funcionamento do Conselho de Acompanhamento da Certificação

Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Realizar duas reuniões até ao final do ano	Número de reuniões realizadas

Cumprimento: Realizado

Este objetivo foi cumprido, tendo-se realizado duas reuniões do Conselho de Acompanhamento da Certificação, conforme previsto na Portaria regulamentadora do Sistema de Certificação de Entidades Formadoras. Dos temas abordados no Conselho realça-se a necessidade de um melhor conhecimento e articulação com a certificação de entidades formadoras de âmbito setorial



Objetivo 7: Assegurar o tratamento das queixas sobre a	s entidades formadoras certificadas
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Analisar todas as queixas rececionadas durante o ano, sendo a primeira diligência efetuada dada num prazo máximo de 3 dias	,

#### **Cumprimento:** Parcial

Justificação do cumprimento parcial do objetivo surge no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes».

Objetivo 8: Promoção de eventos sobre a certificação da qualidade na formação		
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados	
Realizar um ciclo de encontros temáticos sobre boas práticas na qualidade da formação, até ao final do ano	Número de eventos realizados e nível de satisfação dos participantes	
Cumprimento: Realizado		

Este objetivo foi cumprido uma vez que foram realizados dois encontros temáticos, um em Lisboa e outro no Porto. Os encontros foram organizados num modelo dinâmico de exposição e debate orientado, tendo sido abordados temas críticos da formação profissional, bem como apresentar boas práticas e potenciais caminhos de resolução.

O nível de satisfação global situou-se, em média nos dois eventos, nos parâmetros bom e muito bom, numa escala de medição de quatro pontos (fraco a muito bom)

### 4.2.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

- <u>b.1. Assequrar as atividades respeitantes ao desenvolvimento e atualização do sistema de acreditação e ao acompanhamento do mesmo</u>
  - Para além das ações inerentes aos objetivos prioritários que foram definidos para 2018, a DSQA assegurou ainda um conjunto de atividades técnicas e de suporte, que concorrem para o cumprimento das atribuições acima referidas:
    - A análise técnica dos pedidos de certificação, alargamento e transmissão constitui uma atividade central da DSQA
      - Em 2018 foram submetidos 301 pedidos para avaliação, distribuídos da seguinte forma: 178 de certificação inicial, 114 de alargamento de áreas; 9 de transmissão de certificação. Após o processo de análise, foram emitidas 313 decisões sobre pedidos, sendo que 272 foram favoráveis e 41 indeferimentos. Estas decisões implicaram a realização de 144 audiências de interessados, o que significa que em cerca de 46% dos casos é necessária uma ação intermédia, por parte da DGERT, para que as entidades alterem/melhorem os seus procedimentos, instrumentos e suportes de forma a evidenciarem a capacidade técnica e pedagógica adequada para serem uma entidade formadora certificada. Do ponto de vista





interno, significa que em metade dos casos o trabalho de avaliação técnica é, necessariamente, feito em duplicado.

No final de 2018 constavam da base de dados de entidades certificadas pela DGERT, 2570 entidades formadoras. Esta base encontra-se permanentemente disponível no site <a href="https://certifica.dgert.gov.pt">https://certifica.dgert.gov.pt</a>, bem como a informação sobre as entidades que perderam a certificação. No final do ano constava dessa lista um total de 82 entidades, sendo que 58 viram a sua certificação revogada na sequência de auditoria, 10 por caducidade e 14 renunciaram de forma voluntária a este reconhecimento.

- Concretizou-se a revisão gráfica do portal da certificação, com adoção de uma nova imagem para o site, áreas reservadas da plataforma eletrónica e newsletter, tendo entrada em produção no 1º semestre do ano. Com esta revisão foram atualizados e melhorados todos os conteúdos informativos e passou a ser possível o acesso e utilização do site e da plataforma eletrónica através de dispositivos fixos e móveis, contribuindo para uma melhor e mais eficiente prestação deste serviço. É ainda disponibilizado um webservice de ligação automática da base de dados de entidades certificadas pela DGERT a outras plataformas, para consulta em tempo real. Este serviço está já a ser utilizado por duas entidades públicas, o IEFP e a DGEEC/SIGO.
- Com o objetivo de dinamizar e melhorar o desempenho técnico na realização das auditorias, procedeu-se a uma reflexão interna sobre o processo, tendo-se realizado para o efeito uma atividade outdoor com a equipa. Assim, foi possível afinar os procedimentos de auditoria, bem como os respetivos instrumentos de suporte e consensualizar critérios de avaliação do referencial de certificação. Pretendeu-se, com este trabalho, uma maior homogeneidade na intervenção efetuada pelas equipas auditoras, bem como nas decisões que daí resultam.
- A prestação de informação/esclarecimentos sobre todas as questões relacionadas com a certificação é
  assegurada presencialmente, por telefone e por via de correio eletrónico específico. Em 2018 foram
  registados mais de 3500 contactos telefónicos e rececionados 1392 mensagens de correio eletrónico,
  as quais tiveram um tempo médio de resposta de 2 dias úteis.
- A DSQA, a par com a equipa de coordenação da REFERNET, representou a DGERT na Futurália Feira de Educação, Formação e Orientação, decorrido em março, em Lisboa. Foram ainda asseguradas a participação no Seminário Inovar na Formação Profissional, organizado em abril pela Administração dos Portos do Douro, Leixões e Viana do Castelo, e a publicação de um artigo dedicado ao processo de auditorias na revista Diretório da União Europeia



## 4.3. Direção de Serviços de Condições de Trabalho (DSCT)

À Direção de Serviços de Condições de Trabalho, que integra a Divisão de Condições Gerais de Trabalho, compete:

- a) Preparar medidas de política e legislativas, incluindo a transposição de Diretivas da União Europeia;
- b) Apoiar à intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos europeus e internacionais, em processos do Tribunal de Justiça da União Europeia, bem como em grupos técnicos para preparação da transposição ou acompanhamento de instrumentos da União Europeia;
- c) Organizar contributos para relatórios e respostas a questionários de organizações internacionais e europeias relativamente à preparação ou aplicação de instrumentos normativos europeus e internacionais.

## 4.3.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos três objetivos para a DSCT. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se que todos foram concretizados conforme o planeado.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas pela DSCT tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.

**Objetivo 1**: Preparar legislativas no âmbito das relações laborais e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho

## Metas/resultados a alcançar

**Indicadores associados** 

Elaborar pelo menos 2 anteprojetos de atos normativos até Número de projetos elaborados ao final do ano

#### Cumprimento: Realizado

- 1 anteprojeto elaborado relativo à C.189 (proposta de alteração do DL 253/92, contrato de serviço doméstico);
- 1 anteprojeto elaborado relativo à Diretiva (UE) 2017/2398 cancerígenos)



## Objetivo 2: Apoiar a intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos europeus e internacionais

## Metas/resultados a alcançar

### **Indicadores associados**

Acompanhar a negociação de pelo menos 3 atos europeus Número de instrumentos normativos acompanhados ou de outros instrumentos normativos internacionais

#### Cumprimento: Realizado

- I. Atos europeus diretamente relacionados:
  - Proposta de Diretiva condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia;
  - Proposta de Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional dos progenitores e cuidadores;
  - Proposta de alteração da Diretiva 2012/30 sobre insolvência;
  - Proposta de Regulamento que institui uma Autoridade Europeia do Trabalho
  - Pacote mobilidade/ Transportes rodoviários
  - II. Atos Internacionais (OIT e outros):
    - Emendas de 2016 e 2018 à CTM, 2006;
    - Acompanhamento das propostas da OIT relativamente à Convenção e Recomendação sobre o assédio e a violência no mundo do trabalho para a próxima sessão da CIT2019.
- III. Outros:
  - Proposta de Diretiva do Parlamento e do Conselho relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União;
  - Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva (UE) n.º 2017/1132, na parte respeitante às transformações, fusões e cisões transfronteiriças.

**Objetivo 3**: Acompanhar os processos do Tribunal de Justiça da União Europeia, relativos a condições de trabalho, nos quais foram oferecidas observações escritas

## Metas/resultados a alcançar

#### **Indicadores associados**

Acompanhar a tramitação de pelo menos 3 processos até à Número de processos acompanhados decisão do TJUE

#### **Cumprimento:** Realizado

15 processos acompanhados dos quais 3 com observações escritas

### 4.3.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

b.1. Preparar medidas de política e legislativas, incluindo a transposição de Diretivas da União Europeia

Diretiva	Procedimentos adotados	Resultado
Diretiva (UE) 2017/159 -Pescas	Criação de Grupo de Trabalho com DGRM e ACT.	Anteprojeto elaborado
Diretiva (UE) 2017/2398 - agentes cancerígenos ou mutagénicos	Criação de Grupo de Trabalho com a ACT, DGS, DNRP/ISS	Anteprojeto elaborado
Diretiva (UE) 2018/957 - Destacamento	Criação de Grupo de Trabalho com a ACT. Reuniões do Subgrupo da Comissão Europeia	Projeto em fase de estudo



- b.2. Apoiar à intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos europeus e internacionais,
   em processos do Tribunal de Justiça da União Europeia, bem como em grupos técnicos para preparação da transposição ou acompanhamento de instrumentos da União Europeia
  - Acompanhamento da negociação de propostas de Regulamentos e de Diretivas:
    - Proposta de Diretiva condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia;
    - Proposta de Diretiva relativa à conciliação entre a vida profissional dos progenitores e cuidadores;
    - Proposta de alteração da Diretiva 2012/30 sobre insolvência;
    - o Proposta de Regulamento que institui uma Autoridade Europeia do Trabalho;
    - Pacote mobilidade/ Transportes rodoviários;
    - Emendas de 2016 e 2018 à CTM;
    - Acompanhamento das propostas da OIT relativamente à Convenção e Recomendação sobre o assédio e a violência no mundo do trabalho para a próxima sessão da CIT2019;
    - Proposta de Diretiva do Parlamento e do Conselho relativa à proteção das pessoas que denunciam infrações ao direito da União;
    - Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva (UE) n.º 2017/1132, na parte respeitante às transformações, fusões e cisões transfronteiriças.
- <u>b.3. Organizar contributos para relatórios e respostas a questionários de organizações internacionais e</u> europeias relativamente à preparação ou aplicação de instrumentos normativos europeus e internacionais.
  - Número de Relatórios 15 (todos com prazo);
  - Número de questionário 3 (todos com prazo).

#### b.4. Outras atividades

- 100% de respostas (3) aos pareceres entrados (3);
- Participações em grupos de trabalho, reuniões nacionais e internacionais e apresentações temáticas
  - o Reunião na área das relações Internacionais entre DGERT e GEP
  - Escritório da OIT Reunião preparatória s/ a CIT2018
  - o 107.ª Conferência Internacional do Trabalho
  - Conferência de Alto Nível para o Lançamento do Estudo da OIT
  - Comissão técnica 42/ subcomissão SC4-sistemas de gestão da SST (APSEI)
  - o Conferência Construindo uma Europa Social, Fundação Gulbenkian
  - UE Reunião do subgrupo da transposição da Diretiva 2018/957/EU (Destacamento)
  - UE Reuniões preparatórias s/ o Relatório V (CIT2019) Assédio e a violência no mundo do Trabalho
  - o Comissão de Honra da 6.ª Conferência Proteger (APSEI)





- Conferência sobre transmissão do estabelecimento (VdA- Vieira de Almeida, Sociedade de Advogados)
- o Reunião GT Cancerígenos
- o Reuniões GT Pescas.



# 4.4. Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações de Trabalho (DSRCOT)

À Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho, que integra a Divisão das Organizações do Trabalho, compete:

- a) Preparar medidas de política, legislação e regulamentação relativas a organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
- b) Efetuar o depósito e promover a publicação de convenções coletivas de trabalho, da respetiva revogação, de acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias;
- c) Preparar regulamentos de extensão e regulamentos de condições mínimas;
- d) Elaborar e promover a publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas;
- e) Praticar os atos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores atribuídos por lei ao ministério responsável pela área laboral;
- Registar os acordos sobre o envolvimento dos trabalhadores celebrados no âmbito de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, de sociedades anónimas europeias e de sociedades cooperativas europeias, bem como a identidade dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Organizar e manter bases de dados sobre a regulamentação coletiva de trabalho e as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
- h) Prestar informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos diversos sectores de atividade e empregadores;
- i) Elaborar relatórios e respostas a questionários respeitantes nomeadamente à preparação ou aplicação de instrumentos normativos comunitários e internacionais.

## 4.4.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos seis objetivos para a DSRCOT. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se que quatro objetivos foram concretizados conforme o planeado e dois objetivos foram cumpridos parcialmente.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas pela DSRCOT tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.



**Objetivo 1**: Dinamizar a publicação das portarias de extensão assegurando a razoabilidade dos prazos para a sua análise e emissão

## Metas/resultados a alcançar

#### **Indicadores associados**

Emitir as portarias de extensão no prazo de 35 dias úteis, Média do número de dias úteis de acordo com a RCM 82/2017

## Cumprimento: Realizado

No ano de 2018, o prazo médio de emissão de portarias de extensão consumido pela DGERT, desde a abertura dos processos até à submissão junto da tutela, foi de 28 dias úteis. No entanto, em 2019 continuam em análise 2 processos de extensão (relativos a contratos coletivos celebrados pela AES-Associação das Empresas de Segurança), na sequência da oposição à emissão da extensão e do contraditório das partes interessadas na extensão

**Objetivo 2**: Dar a conhecer os procedimentos relativos à aplicação das regras legais e boas práticas em matérias conexas com as atribuições desta Direção de Serviços, promovendo sessões técnicas ("Oficinas")

#### Metas/resultados a alcançar

## **Indicadores associados**

Realizar ou participar em, pelo menos, dois eventos até 31 Número de eventos realizados de dezembro de 2018

#### Cumprimento: Realizado

No ano de 2018 realizaram-se quatro «Oficinas DGERT-Sessões técnicas sobre regulamentação coletiva e organizações do trabalho», duas em Lisboa [em 19 e 26 de fevereiro] e duas no Porto [em 3 e 4 de outubro].

**Objetivo 3**: Operacionalizar a entrega de documentos relativos ao depósito de convenções coletivas e às organizações do trabalho por via eletrónica (correio ou em qualquer tipo de suporte eletrónico) Incentivar a desmaterialização das convenções coletivas, promovendo e divulgando o depósito de convenções assinadas eletronicamente

#### Metas/resultados a alcançar

#### **Indicadores associados**

Promover a alteração da Portaria n.º 1172/2009, de 06/10 Realizar ações de esclarecimento e de apoio técnico, mediante nova abordagem, designadamente através de reuniões com algumas das associações que habitualmente

Submissão da proposta de alteração Número de ações realizadas

celebram convenções coletivas

#### Cumprimento: Parcial

Justificação do cumprimento parcial do objetivo surge no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes»

**Objetivo 4**: Estimular a divulgação e o conhecimento de informação sobre organizações do trabalho e regulamentação coletiva, produzindo e atualizando novos conteúdos na página eletrónica da DGERT

## Metas/resultados a alcançar

#### **Indicadores associados**

Elaborar até ao final de cada semestre de 2018, pelo Número de conteúdos/documentos elaborados menos, dois novos conteúdos/documentos

## Cumprimento: Realizado

Em 16 de abril foi disponibilizada a ferramenta pesquisa de convenções coletivas; O relatório relativo a membros de direção eleitos em 2017, por género, foi finalizado em 27 de junho. Adicionalmente, é disponibilizado periodicamente no site o índice provisório do BTE e da Separata do BTE dos atos que serão publicados.



**Objetivo 5**: Monitorizar a gestão de processos nas áreas de atuação, concretamente das portarias de extensão, e avaliação e correção dos erros detetados pelos relatórios eletrónicos permanentes de informação implementados

#### Metas/resultados a alcançar

#### **Indicadores associados**

Monitorização semanal dos prazos de emissão de portarias de extensão;

Submissão semanal dos relatórios produzidos Submissão semestral dos relatórios com o número ou

Avaliação semestral dos relatórios permanentes e correção

percentagem de erros corrigidos, caso se verifiquem.

de erros detetados

#### Cumprimento: Realizado

Submissão semanal à direção dos relatórios produzidos sobre os prazos de emissão das portarias de extensão; Submissão semestral de relatórios de erros no Jaspersoft DSRCOT: 5 relatórios com erros sobre CC's sem CAE atribuídas, em abril, junho, setembro, outubro e dezembro reportados à DERT e já corrigidos; 2 relatórios com erros sobre CC's sem âmbito geográfico, em maio e dezembro, já corrigidos; 1 relatório com erros sobre processos depósito sem decisão, convenção e ou adesão, em dezembro, já corrigido.

Submissão de relatórios permanentes de erros no Jaspersoft DOT: 2 relatórios com erros no cancelamento de AE e AS no formulário de "Registo" de entidades, em março e dezembro, já corrigidos; 2 relatórios com erros na cronologia dos registos de alteração de estatutos de AE e AS e/ou com a data de extinção, em março e dezembro, já corrigidos; 2 relatórios com erros nos detalhes das eleições dos corpos gerentes das AE e AS, por género, em março e dezembro, já corrigidos; 2 relatórios com erros na identificação do âmbito geográfico das AE e AS, em março e dezembro, já corrigidos; 1.º Relatório de Monitorização de Organizações do Trabalho, remetido à direção em 29 de junho, sobre a correção erros/omissões.

**Objetivo 6**: Promover e estimular a partilha de conhecimentos e experiência no âmbito da atuação da direção de serviços entre os técnicas/os, em âmbito de grupo

#### Metas/resultados a alcançar

#### **Indicadores associados**

Realizar ações de trabalho em equipa, sendo pelo menos Número de ações realizadas uma em ambiente externo

#### **Cumprimento:** Parcial

Justificação do cumprimento parcial do objetivo surge no ponto infra «5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes».

### 4.4.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

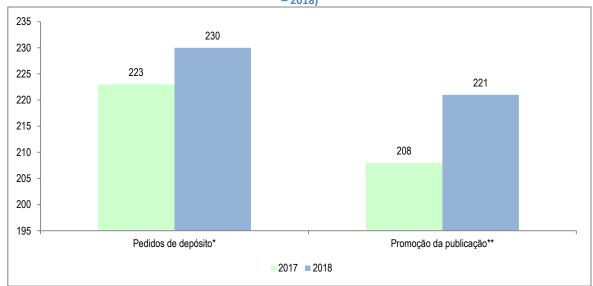
<u>b.1. Efetuar o depósito e promover a publicação de convenções coletivas de trabalho, da respetiva revogação, de acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias</u>

- No ano de 2018 foram abertos 287 processos respeitantes a:
  - Convenções Coletivas (230);
  - Acordos de adesão (18);
  - Retificações de Convenções Coletivas (17);
  - Constituição de Comissões Paritárias (12);
  - Acordos de revogação de Convenções Coletivas (3);



- Deliberações da Comissão Paritária (7).
- No ano de 2018 foi efetuado um total de 239 depósitos e promovida a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de:
  - 221 Convenções Coletivas, mais 13 que em 2017 (GRÁFICO 8);
  - 14 Acordos de adesão;
  - 15 retificações de Convenções Coletivas;
  - 2 Acordos de revogação de Convenções Coletivas;
  - 8 Constituição de Comissões Paritárias;
  - o 1 Deliberação da Comissão Paritária.1 Decisão arbitral obrigatória.

Gráfico 8 – N.º de pedidos de depósito (processos aberto) e n.º de publicações promovidas de Convenções Coletiva (2017 – 2018)



<sup>\*</sup> N.º de processos abertos durante o ano respeitante a pedidos de depósito de Convenções Coletivas.

As diferenças observadas entre o n.º de pedidos e o n.º da publicação resultam da divergência entre as datas de decisão de depósito e a periocidade de publicação do BTE.

Fonte: DGERT – DSRCOT.

### b.2. Preparar regulamentos de extensão e regulamentos de condições mínimas

- No âmbito da revisão da Portaria das Condições de Trabalho para trabalhadores administrativos conclui-se o processo de revisão integral iniciado em 2017, com a publicação no Diário da República, 1.ª série, n.º 119, de 22 de junho de 2018, da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho em 2018. Em setembro de 2018 deu-se início à abertura do procedimento administrativo e submissão de proposta de constituição da comissão técnica para a elaboração dos trabalhos preparatórios, com vista à atualização da referida portaria;
- Preparação de 75 Portarias de Extensão de 75 Convenções Coletivas. Estes números inserem-se numa tendência recente de crescimento significativo de Portarias de Extensão publicadas. O número registado em 2018 evidencia uma variação positiva de 114% face ao verificado em 2016 (GRÁFICO 9).

<sup>\*\*</sup> N.º de Convenções Coletivas publicadas em BTE durante o ano.



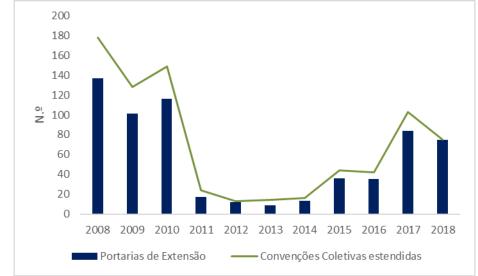


Gráfico 9 – Evolução do n.º de Portarias de extensão publicadas e do n.º de convenções coletivas estendidas (2008-2018)

Fonte: DGERT - Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados (continente)

- No âmbito da emissão de portarias de extensão foram ainda abertos 4 processos de pronúncia, dois sobre providências cautelares e dois sobre ações administrativas especiais;
- No ano de 2018, o prazo médio consumido pela DGERT no total de processos abertos com Portarias emitidas, calculado desde o dia de início do respetivo procedimento até à data de submissão à tutela, foi de 28 dias úteis (GRÁFICO 10);

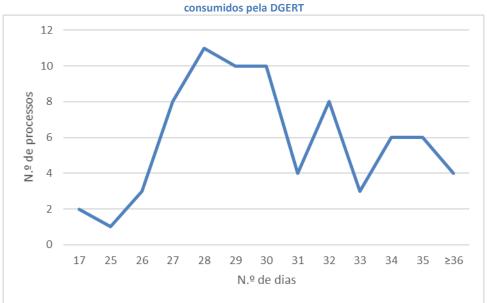


Gráfico 10 – N.º de processos abertos no ano de 2018 com Portarias de Extensão emitidas segundo o n.º de dias

Fonte: DGERT - DSRCOT.



#### b.3. Elaborar e promover a publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas

 No ano de 2018 foram abertos 4 processos de pedidos para a publicação de aviso da cessação da vigência de convenção coletiva.

## <u>b.4. Praticar os atos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores atribuídos</u> por lei ao ministério responsável pela área laboral

- No ano de 2018 foram abertos 734 processos respeitantes a:
  - Constituição de Associação de Empregadores (2);
  - Constituição de Associação Sindical (13);
  - Constituição de Comissão de Trabalhadores (25);
  - Eleição de membros da Direção de Associação Sindical (92);
  - o Eleição de membros da Direção de Associação de Empregadores (76);
  - Eleição de membros para a Comissão de Trabalhadores (89);
  - o Eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho) (108);
  - Extinção voluntária de Associação Sindical) (1);
  - Extinção judicial de Associação Sindical) (7);
  - Extinção voluntária de Associação de Empregadores (2);
  - Extinção judicial de Associação de Empregadores (1);
  - Extinção judicial de Comissão de Trabalhadores (1);
  - o Anulação de normas de estatutos de Associação de Empregadores (2);
  - Anulação de normas de estatutos de Associação Sindical (1);
  - Anulação de normas de estatutos de Comissão de Trabalhadores (3);
  - o Alteração de estatutos de Associação Sindical (32);
  - Alteração de estatutos de Associação de Empregadores (28);
  - Alteração de estatutos de Comissão de Trabalhadores (22);
  - Consultas Comissão de Trabalhadores (15);
  - Consultas Associação de Empregadores (3);
  - Consultas Associação Sindical (7);
  - Averbamento ao registo do endereço da sede () (20);
  - Informações ao Ministério Público (110);
  - o Diversos (74).
  - No ano de 2018 foram emitidas duas declarações/certidões relativas a Associação de Empregadores.
- No ano de 2018 foi promovida a publicação de 505 atos no Boletim do Trabalho e Emprego sobre:
  - o Constituição de Associação de Empregadores (2);
  - Constituição de Associação Sindical (13);
  - o Constituição de Comissão de Trabalhadores (25);



- Eleição de membros da direção de Associação Sindical (92);
- Eleição de membros da direção de Associação de Empregadores (76);
- Eleição de membros da Comissão de Trabalhadores (89);
- Eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho (108);
- Extinção voluntária de Associação Sindical (1);
- Extinção judicial de Associação Sindical (7);
- o Extinção voluntária de Associação de Empregadores (2);
- Extinções judiciais de Associação de Empregadores (1);
- Extinção judicial de Comissão de Trabalhadores (1);
- Anulação de normas de estatutos de Associação de Empregadores (2);
- Anulação de normas de estatutos de Associação Sindical (1);
- Anulação de normas de estatutos de Comissão de Trabalhadores (3);
- Alteração de estatutos de Associação Sindical (32);
- o Alteração de estatutos de Associação de Empregadores (28);
- Alteração de estatutos de Comissão de Trabalhadores (22).
- No ano de 2018 foram realizadas 14 reuniões de esclarecimento, prestação de informação e orientação de procedimentos no âmbito dos processos relativos a:
  - Associações Sindicais (4);
  - Associações de Empregadores (7);
  - Comissões de Trabalhadores (2);
  - o Reunião de articulação com o IAPMEI, I.P (1).
- No ano de 2018 realizaram-se 355 comunicações para o exterior sobre organizações do trabalho.
- No ano de 2018 registaram-se 482 telefonemas no âmbito da prestação de informações sobre as organizações do trabalho.

b.5. Registar os acordos sobre o envolvimento dos trabalhadores celebrados no âmbito de empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, de sociedades anónimas europeias e de sociedades cooperativas europeias, bem como a identidade dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores

 No ano de 2018 foram averbadas quatro comunicações sobre a identidade dos membros das estruturas representativas dos trabalhadores no âmbito de empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária, e de grupos especiais de negociação.

b.6. Organizar e manter bases de dados sobre a regulamentação coletiva de trabalho e as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores

 Prosseguiu-se com a atualização da base de dados sobre regulamentação coletiva, nomeadamente sobre informação respeitante a: identificação dos instrumentos de regulamentação coletiva de



trabalho aplicáveis por CAE´s; histórico; celebrantes e âmbito geográfico; produziram-se ainda relatórios de correção de erros ou omissões de registo de dados no âmbito da DSRCOT e da DOT.

Em 2018 realizaram-se cerca de 12100 operações de registo de dados respeitantes Convenções
 Coletivas.

## <u>b.7. Prestar informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis aos diversos</u> sectores de atividade e empregadores

- Em 2018 foram abertos 773 processos de prestação de informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis (correspondente a um acréscimo de 21,2% de pedidos relativamente a 2017). O nível de resposta por escrito foi de 45.34%;
- Em 2018 foram realizadas 5249 consultas telefónicas (com tempo médio de 10 minutos) para prestação de informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

## <u>b.8. Elaborar relatórios e respostas a questionários respeitantes nomeadamente à preparação ou aplicação de</u> instrumentos normativos comunitários e internacionais

- Foram apresentados contributos para os Relatórios artigo 22.º Constituição da OIT Relatórios sobre as convenções ratificadas n.ºs 87 e (Liberdade Sindical e a Proteção de Direito Sindical, 1948) n.º 98 (Direito de Organização e Negociação Coletivas, 1949), em 03/08/2018;
- Foram apresentados contributos ao Relatório da OIT Portugal: Strengthening Job Recovery Issues and Prospects, em 01/06/2018.

## b.10. Outras atividades

- Atualização e resolução de anomalias na ferramenta de pesquisa de IRCT's na página eletrónica da DGERT;
- Grupo de Trabalho para a implementação do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho de 27 de abril de 2016 relativo à proteção de dados das pessoas singulares RGPD na DGERT (1 reunião externa: SG do MTSSS, 2 reuniões internas: 08/03/2018 e 14/05/2018)
- Participação no Meeting of Director Generals for Industrial Relations, 17-18 May 2018, Vienna/ Austria.
- Colaboração institucional com o GEP:
  - Apresentação de contributos, comentários e sugestões ao documento da OCDE: Questionnaire on Collective bargaining in the future of work, em 25/10/2018;
  - Apresentação de contributos ao documento da OCDE: New Forms of Work, em 21/06/2018;

  - Apresentação de comentários ao estudo/publicação da da OCDE: Employment Outlook, em 23/03/2018;



- Na Missão anual do FMI ao abrigo do Artigo IV [Labour Market]: contributos e participação na reunião com o FMI em 22/05/2018;
- Colaboração institucional com o CRL:
  - Foram prestados contributos para o «Relatório anual sobre a evolução da negociação coletiva em
     2017» elaborado pelo Centro de Relações Laborais.
- Representação institucional do MTSSS:
  - Nas reuniões plenárias do CRL
  - Nas reuniões do Conselho de gestão do FCT
  - Nas reuniões do Conselho de gestão do FGCT
  - o Na 2.ª Missão da OIT a Portugal, sobre o marcado laboral Português, em 24/05/2018;
- Produção de informação periódica sobre Organizações do Trabalho:
  - Dados anuais sobre o registo e publicação da constituição, alteração de denominação, extinção e cancelamento de registo das associações sindicais e de empregadores (enviados para o Gabinete de Estratégia e Planeamento GEP).
  - Dados relativos a associações sindicais e de empregadores com alteração de morada e de denominação, listagem das constituídas e extintas (enviados para o INE - Instituto Nacional de Estatística).
  - Relatórios sobre membros da direção das associações sindicais, das comissões de trabalhadores, subcomissões e comissões coordenadoras, representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, por género, no âmbito do Contributo da DGERT para o Relatório sobre o progresso da Igualdade de Oportunidades entre Mulheres e Homens no Trabalho, no Emprego e na Formação Profissional.



## 4.5. Direções de Serviços para as Relações Profissionais (DSRP)

Às Direções de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve (Lisboa) e nas Regiões Norte e Centro (Porto), compete:

- a) Efetuar a conciliação e a mediação de conflitos coletivos de trabalho, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de convenções coletivas;
- b) Participar no processo de negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo;
- c) Acompanhar e intervir nas relações laborais, tendo em vista prevenir ou superar eventuais conflitos coletivos de trabalho;
- d) Acompanhar as relações coletivas de trabalho, tendo nomeadamente em consideração os fatores económicos e sociais que influenciam o emprego e as condições de trabalho e os objetivos e estratégias das organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores;
- e) Acompanhar a evolução dos processos de negociação coletiva, por forma a identificar as suas tendências, prever situações de conflito e perspetivar soluções;
- Registar os avisos prévios de greve e promover a negociação de acordo 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;
- g) Preparar despachos conjuntos sobre a definição de serviços mínimos a prestar em situações de greves, bem como dos meios necessários para os assegurar.

## 4.5.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos seis objetivos para as DSRP. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se o cumprimento integral do definido.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas pelas DSRP tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.

**Objetivo 1**: Analisar o nível de satisfação das partes envolvidas nas negociações no âmbito dos procedimentos de despedimento coletivo face às relações profissionais, através de questionário

Metas/resultados a alcançar

**Indicadores associados** 

Numa escala de 1 a 5: 3,5

Nível de satisfação obtido

Cumprimento: Realizado

A média da avaliação global foi de 4,8.

Face ao resultado bastante positivo alcançado, considera-se o objetivo foi realizado

Objetivo 2: Continuar a elaboração do manual de procedimentos das relações profissionais para utilização dos



conciliadores	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Final do mês de novembro 2018	Data de divulgação do manual até final de dezembro de 2018
Cumprimento: Realizado	
Apresentação e divulgação da atualização do manual no dia 28 de novembro de 2018.	

**Objetivo 3**: Continuar a elaborar as FAQ's referentes às relações profissionais para utilizadores externos do *site* da DGFRT\*)

DGERT '	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Final do mês de novembro de 2018	Data de divulgação das FAQ's de 2018

Cumprimento: Realizado

Atualização e aditamento de FAQ's referentes aos processos de greves em que estão em causa a garantia de necessidades sociais impreteríveis e a consequente definição de serviços mínimos. Objetivo superado, colocado à consideração superior e cuja apresentação final ficou pendente da anunciada nova base e novo site da DGERT

**Objetivo 4**: Diminuir o tempo de permanência dos processos a aguardar a primeira reunião nos processos de conciliação/prevenção de conflitos após distribuição. Monitorização trimestral\*)

conciliação/prevenção de conflitos apos distribuição. Monitorização trimestrai	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
<15 dias	Tempo médio entre a distribuição do processo e o agendamento da primeira reunião
Cumprimento: Realizado	
O tempo médio entre a distribuição dos processos e o agendamento da primeira reunião é de 8 dias.	

<sup>\*)</sup> Objetivo plurianual realizado no biénio de 2017-18.

**Objetivo 5**: Promover um processo de caracterização sectorial para aferição de necessidades sociais impreteríveis no âmbito da definição de serviços mínimos em situação de greve

## Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

2 visitas a empresas/estabelecimentos que se destinam à Relatório descritivo por visita satisfação de necessidades sociais impreteríveis

Cumprimento: Realizado

No ano de 2018 realizaram-se visitas a estabelecimentos da Petrogal/Galp e da Sumol/Compal

Objetivo 6: Dinamizar a contratação coletiva conhecendo os dados referentes aos despedimentos coletivos, aos

<sup>\*)</sup> Objetivo plurianual realizado no biénio de 2017-18.



avisos prévios de greve e acompanhamento dos processos de negociação coletiva, conciliações, mediações e prevenções de conflitos coletivos de trabalho

## Metas/resultados a alcançar

Indicadores associados

N.º relatórios concluídos: 24 mensais, 16 trimestrais, 2 semestrais e 1 anual

Apuramento do n.º de despedimentos comunicados, n.º de avisos prévios de greve registados, n.º de conciliações, mediações e prevenções de conflitos de trabalho

### Cumprimento: Realizado

Objetivo cumprido

## 4.5.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

- <u>b.1. Efetuar a conciliação e a mediação de conflitos coletivos de trabalho, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de convenções coletivas</u>
  - Durante o ano de 2018 deram entrada 51 requerimentos de abertura de processos de conciliação e foram encerrados 53, dos quais 30 foram concluídos com acordo, ou seja, na maioria das diligências encerradas os parceiros sociais chegaram a um entendimento, uma situação que também se observou em 2017 (GRÁFICO 11).



Gráfico 11 – Processos de conciliação encerrados segundo a conclusão (2012 – 2018)

Fonte: DGERT – DSRP: Relatórios anuais.



No mesmo ano foram requeridas 17 mediações e 14 processos foram encerrados. Nestes últimos, em dois os parceiros sociais chegaram a um entendimento, um fato que motivou a publicação das convenções coletivas revistas. Este resultado inflete o registo verificado no ano anterior (GRÁFICO 12).

Gráfico 12 -- Processos de mediação encerrados segundo a conclusão (2012 - 2018) 14 12 10 2012 2013 2014 2015 2016 2017 2018 Com acordo ——Sem acordo

Fonte: DGERT - DSRP: Relatórios anuais.

## b.2. Participar no processo de negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo

• Em 2018 foram comunicados e alvo de acompanhamento 320 processos de despedimento coletivo. O dado registado acompanha a tendência verificada nos últimos anos de decréscimo no número de processos abertos na DGERT (GRÁFICO 13).

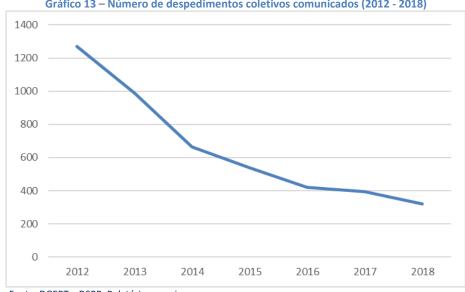


Gráfico 13 – Número de despedimentos coletivos comunicados (2012 - 2018)

Fonte: DGERT – DSRP: Relatórios anuais.



## b.3. Acompanhar e intervir nas relações laborais, tendo em vista prevenir ou superar eventuais conflitos coletivos de trabalho

• Em 2018 foram requeridos 145 processos de prevenção/superação de conflito e encerrados 130, a maioria (83) com acordo. Ainda a respeito dos entendimentos alcançados entre os parceiros sociais em sede deste procedimento, refira-se nos últimos anos essa é uma situação que prevalece (GRÁFICO **14**).

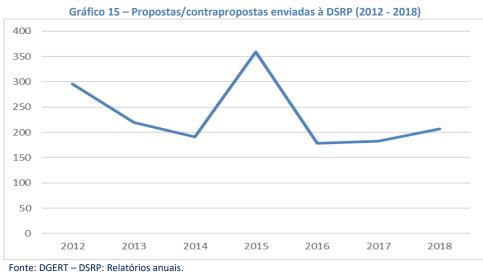


Gráfico 14 -- Processos de prevenção de conflitos encerrados segundo a conclusão (2012 - 2018)

Fonte: DGERT – DSRP: Relatórios anuais.

## b.4. Acompanhar a evolução dos processos de negociação coletiva, por forma a identificar as suas tendências, prever situações de conflito e perspetivar soluções

Durante o ano de 2018 foram acompanhadas 143 propostas e contrapropostas de acompanhamento negocial, um número ligeiramente superior ao verificado em 2017 (GRÁFICO 15).





- b.5. Registar os avisos prévios de greve e promover a negociação de acordo 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
  - Em 2018 foram registados 733 avisos prévios de greve, dos quais 146 deram origem a processos de definição de serviços mínimos bem como dos meios necessários para os assegurar.
  - Nos 146 processos de definição de serviços mínimos, os parceiros sociais chegaram a acordo em 67 e foram remetidos 45 para decisão em tribunal arbitral a constituir no CES. O dado de 2018 contraria a tendência recente dos últimos anos, onde se alcançou um entendimento entre os parceiros sociais em sede de procedimento promovido pela DGERT (GRÁFICO 16).



Gráfico 16 - Processos de negociação de serviços mínimos encerrados segundo a conclusão (2012 - 2018)

Fonte: DGERT - DSRP: Relatórios anuais.

- b.7. Preparar despachos conjuntos sobre a definição de serviços mínimos a prestar em situações de greves, bem como dos meios necessários para os assegurar
  - Em 2018, foram preparados 34 despachos ministeriais, um número inferior ao registado no ano anterior (GRÁFICO 17).



Fonte: DGERT – DSRP: Relatórios anuais.



# b.8. Outras atividades

 Estes serviços elaboraram cerca de 30 informações sobre processos em curso para habilitar os gabinetes do Senhor Secretário de Estado do Emprego ou do Senhor Ministro do Trabalho na realização de reuniões com os parceiros sociais, respostas, produção de documentos ou estudos.



# 4.6. Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho (DAOIT)

À Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho, compete:

- a) Preparar e apoiar a intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos internacionais do trabalho;
- b) Preparar a submissão de novos instrumentos internacionais do trabalho à autoridade competente;
- c) Elaborar estudos de viabilidade da ratificação de convenções internacionais do trabalho;
- d) Preparar relatórios nacionais sobre a aplicação de instrumentos internacionais do trabalho;
- e) Consultar as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores sobre as questões relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho.

## 4.6.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos oito objetivos para a DAOIT. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se o cumprimento integral do definido.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas pela DAOIT tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.

**Objetivo 1**: Assegurar a participação do MTSSS nos trabalhos da 107.ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (CIT), que decorrerá no mês de junho

## Metas/resultados a alcançar

**Indicadores associados** 

Garantir a Constituição da Delegação Portuguesa à 107.ª Prazo definido

sessão da CIT até ao final de maio

Cumprimento: Realizado

Informação enviada ao GSEE a 28 de março de 2018

**Objetivo 2**: Coordenar a intervenção dos conselheiros técnicos governamentais à 107.ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (CIT)

Internacional do Trabalho (CIT)	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Assegurar a participação articulada com a posição nacional	Reunião prévia de preparação dos pontos técnicos da 107ª
nas comissões técnicas na 107.ª sessão da CIT	sessão da CIT.
Cumprimento: Realizado	
Reunião realizada a 7 de maio de 2018 no Escritório OIT Lisbo	a.



Objetivo 3: Reuniões do Conselho de Administração

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Assegurar o apoio da Missão permanente de Portugal junto Datas indicadas pela OIT (3 reuniões) dos organismos e Organizações Internacionais em Genebra,

nas reuniões do CA

Cumprimento: Não realizado

Só a 333.ª sessão de 9 de junho, contou com a participação da DGERT.

**Objetivo 4**: Comissão Tripartida Especial CTM

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Assegurar a participação na reunião Data indicada pela OIT

Cumprimento: Realizado

Participação assegurada pelo DS da DSCT na 3.ª reunião da CTE a 23 a 27 de abril de 2018, que chefiou a Delegação nacional à CTE.

Objetivo 5: Submissão da Recomendação 205 à Assembleia da República

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Assegurar o estudo de viabilidade até janeiro de 2018 Envio até junho 2018

(articulado com a DSEFP)

Cumprimento: Realizado

Estudo de viabilidade enviado ao GSEE a 19 de fevereiro de 2018 e por sua vez o GSEE enviou ao GSEAP (Assuntos Parlamentares), a 27 de marco de 2018.

**Objetivo 6**: Assegurar a consulta aos parceiros sociais e aos organismos competentes em razão da matéria para a elaboração dos relatórios sobre as convenções ratificadas, ao abrigo do artigo 22.º da Constituição da OIT

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Iniciar o processo de consulta em maio de 2018 Prazo definido

Cumprimento: Realizado

Consultas iniciadas a 8 de maio de 2018

**Objetivo 7**: Assegurar a preparação dos relatórios sobre as convenções ratificadas, ao abrigo do artigo 22.º da Constituição da OIT

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Elaboração dos relatórios Prazo definido pela OIT

Cumprimento: Não realizado

7 relatórios elaborados antes do dia 1 de setembro; 1 relatório elaborado a 19 de dezembro (CTM)



<b>Objetivo 8</b> : Promoção da Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social					
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados				
Divulgação de boas práticas de empresas multinacionais com base/operações em Portugal.	Realização de uma conferência internacional no decorrer de 2018.				
Incentivar a criação de uma rede de pontos focais no	Desenvolvimento de conteúdos para página de internet.				
âmbito da CPLP, em articulação com o GEP.	Realização de reuniões em articulação com o escritório da				
	OIT Lisboa, GEP e o Secretariado Executivo da CPLP.				
Cumprimento: Não realizado.					
O Plano de atividades do Ponto Focal Nacional não foi decidido.					

# 4.6.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

#### b.1. Preparar relatórios nacionais sobre a aplicação de instrumentos internacionais do trabalho

Elaborados os relatórios sobre a "Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório" e
 o Relatório V(1) sobre a Violência e o Assédio no mundo do trabalho.

# <u>b.2. Consultar as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores sobre as questões</u> <u>relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho</u>

- Foram asseguradas as consultas relativamente aos seguintes instrumentos:
  - o Convenção n.º 177, relativa ao trabalho no domicílio, 1996;
  - Recomendação n.º 168, relativa à readaptação profissional e ao emprego das pessoas deficientes,
     1983;
  - o Recomendação n.º 169, relativa à política de emprego (disposições complementares), 1984;
  - o Recomendação n.º 184, relativa ao trabalho no domicílio, 1996;
  - o Recomendação n.º 198, sobre a relação de trabalho, 2006;
  - o Recomendação n.º 204, sobre a transição da economia informal para a economia formal, 2016.

# b.3. Outras atividades

• Publicação de notícias e atualização de conteúdos na página web.



# 4.7. Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho (DERT)

À Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho, compete:

- a) Apoiar os serviços competentes para as relações profissionais em processos de conciliação e mediação de conflitos coletivos de trabalho que resultem da celebração ou revisão de convenções coletivas, na apreciação e preparação de propostas sobre remunerações e outras prestações pecuniárias;
- b) Preparar regulamentos de condições mínimas na parte respeitante a remunerações e outras prestações pecuniárias;
- c) Elaborar estudos sobre o conteúdo das convenções coletivas na parte relativa a remunerações e outras prestações pecuniárias;
- d) Participar nos estudos preparatórios das atualizações da remuneração mínima garantida;
- e) Elaborar pareceres e prestar apoio técnico a outros serviços e entidades em matéria de remunerações de trabalho.

## 4.7.a. Atividades desenvolvidas previstas no plano

No plano de atividades da DGERT para 2018 foram estabelecidos cinco objetivos para a DERT. Relativamente ao cumprimento do planeado no ano em referência, verifica-se o cumprimento integral do definido.

De seguida apresenta-se uma síntese sobre as atividades desenvolvidas pela DERT tendo por referência o previsto no plano de atividades da DGERT para o ano de 2018.

	al e anual da variação intertabelas das remunerações
convencionais por IRCT e por setor	
Metas/resultados a alcançar	Indicadores associados
Nº relatórios concluídos (12 mensais; 4 trimestrais; 1 semestral e 1 anual)	Prazos (n+2 dias /mensais; n+3 dias/ trimestral; n+5 dias/ semestral; e n+15 dias/ anual)
Cumprimento: Realizado	
No ano de 2018 os relatórios planeados foram concluídos nos	prazos previstos



Objetivo 2: Elaboração de estudos sectoriais na área da contratação coletiva

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Nº de relatórios: 3 Final do ano

Cumprimento: Realizado

No ano de 2018 foram concluídos três estudos setoriais. Os setores analisados foram os seguintes: financeiro e seguros, saúde e indústria farmacêutica.

Objetivo 3: Descrição da organização do tempo de trabalho por sector com base nas convenções publicadas

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Análise das convenções publicadas em 2018 e análise de 3 Final do ano e final de março, junho e outubro setores de atividade

Cumprimento: Realizado

Foram concluídos os estudos relativos aos três setores de atividade, construção e obras públicas, calçado e curtumes e indústria farmacêutica. Fez-se igualmente o levantamento das convenções publicadas em 2018.

Objetivo 4: Atualização permanente de um ficheiro geral de todas as convenções em vigor

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Atualização mensal Final do ano

Cumprimento: Realizado

A atualização mensal foi concluída nos prazos previstos.

Objetivo 5: Elaboração de nota de imprensa relativa ao conteúdo das convenções coletivas publicadas semanalmente

Metas/resultados a alcançar Indicadores associados

Nº: 48 (uma por semana) Cumprimentos dos prazos

Cumprimento: Realizado

Este objetivo — incluindo análise do conteúdo das convenções publicadas - foi cumprido, até ser retirado da DERT por decisão superior.

# 4.7.b. Atividades desenvolvidas não previstas no plano

<u>b.1. Apoiar os serviços competentes para as relações profissionais em processos de conciliação e mediação de conflitos coletivos de trabalho que resultem da celebração ou revisão de convenções coletivas, na apreciação e preparação de propostas sobre remunerações e outras prestações pecuniárias</u>

 No ano de 2018 foram elaboradas propostas sobre remunerações e outras prestações pecuniárias no âmbito de 8 processos de mediação, evidenciando-se que 3 foram aceites pelas partes envolvidas.



# <u>b.2. Preparar regulamentos de condições mínimas na parte respeitante a remunerações e outras prestações pecuniárias</u>

 No âmbito da revisão da Portaria das Condições de Trabalho para trabalhadores administrativos foi elaborada a proposta de aumento das remunerações, a qual foi discutida com os parceiros sociais e com os representantes dos ministérios responsáveis pelos respetivos sectores de atividade, tendo sido publicada em 15 de julho de 2018, com efeitos a 1 de julho de 2018.

# <u>b.3. Elaborar estudos sobre o conteúdo das convenções coletivas na parte relativa a remunerações e outras prestações pecuniárias</u>

 Foram elaboradas, com base nos estudos elaborados pelo GEP, 83 estudos de impacto da eventual emissão de portarias de extensão.

### b.4. Participar nos estudos preparatórios das atualizações da remuneração mínima garantida

Elaboração de apuramentos específicos sobre a remuneração mínima garantida solicitada pelo
 Gabinete



5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.

No que respeita aos 10 objetivos estabelecidos no Plano de Atividades da DGERT para o ano de 2018 que foram cumpridos parcialmente (4) ou não realizados (6), apresentam-se de seguida o justificativo para o não cumprimento do definido.

## **Unidade Orgânica:** Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional

Objetivo 5: Desmaterialização de processos respeitantes ao reconhecimento das qualificações profissionais

#### Metas/resultados a alcançar

Assegurar o cumprimento do disposto no artigo 52.º-B da Lei n.º 9/2009, de 4 de março com as alterações que lhe sucederam

Dar início, conjuntamente com a AMA, I.P. e todas as autoridades competentes, à disponibilização de informação sobre o reconhecimento das qualificações profissionais no balcão único eletrónico

### Cumprimento

Objetivo não realizado

#### Justificação

A intervenção da DSEFP no processo de desmaterialização de processos respeitantes à disponibilização de informação sobre o reconhecimento das qualificações profissionais no balcão único eletrónico culminou com o lançamento de uma nova página disponível no Balcão do Empreendedor, a partir de 28 de dezembro de 2017, passando a disponibilizar uma nova secção referente ao Reconhecimento das Qualificações Profissionais<sup>5</sup>, não se tendo registado qualquer atividade em 2018.

Nestas condições, entende-se que o presente objetivo não pode relevar para efeitos de avaliação no ano de 2018, por impossibilidade superveniente.

## **Unidade Orgânica:** Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação

Objetivo 3: Definir indicadores de atividade formativa das entidades certificadas

## Metas/resultados a alcançar

Estabelecer os indicadores e iniciar o processo de recolha e Objetivo não realizado análise dos mesmos, para definição de critérios de seleção no planeamento de auditorias de manutenção, até ao final do 1º semestre do ano.

## Cumprimento

# Justificação

Este objetivo não foi cumprido por indisponibilidade de tempo e de meios humanos e materiais. A necessidade de realização de um maior número de auditorias, a organização dos ciclos temáticos e a atualização gráfica do portal da certificação, foram considerados objetivos prioritários para a unidade orgânica, empenhando o esforço e o tempo de trabalho de toda a equipa. Para esta situação contribuiu ainda a cessação do contrato da prestação de serviços da empresa fornecedora da aplicação informática, o que inviabilizou o desenvolvimento do novo fluxo eletrónico relacionadas com este processo de recolha.

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> https://www.portaldocidadao.pt/web/entidade-gestora/nova-pagina-disponivel-no-balcao-do-empreendedor



## Unidade Orgânica: Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação

**Objetivo 4**: Atualização dos documentos de informação e apoio (Guia do Sistema de Certificação, FAQ e Manual de Apoio da Plataforma Eletrónica)

### Metas/resultados a alcançar

Cumprimento

Atualizar todos os documentos até ao final do 1º semestre Objetivo não realizado do ano

#### Justificação

Este objetivo não foi cumprido por indisponibilidade de tempo e meios humanos para o realizar. A necessidade de assegurar a realização de um maior número de auditorias, a organização dos ciclos temáticos e a atualização gráfica do portal da certificação, foram considerados objetivos prioritários para a unidade orgânica, empenhando o esforço e o tempo de trabalho de toda a equipa.

# Unidade Orgânica: Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação

Objetivo 5: Publicação de Newsletter da Certificação - 2018

### Metas/resultados a alcançar

Cumprimento

Editar e divulgar um número da *newsletter* até ao final do Parcial 1º semestre

#### Justificação

No ano de 2018 foi concretizada toda a parte de conceção da publicação. Por constrangimentos ligados à aplicação informática, alheias à DSQA, não foi possível a sua disponibilização aos subscritores até ao final do ano.

# Unidade Orgânica: Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação

**Objetivo 7**: Assegurar o tratamento das queixas sobre as entidades formadoras certificadas

### Metas/resultados a alcançar

**Cumprimento** 

Analisar todas as queixas rececionadas durante o ano, Parcial sendo a primeira diligência efetuada dada num prazo máximo de 3 dias

### Justificação

Foram rececionadas e analisadas 39 queixas e o prazo máximo para efetuar a primeira diligência foi, em média, de 6 dias. A apresentação de queixas sobre as entidades formadoras tem tido um crescimento significativo ao longo dos anos, levando a DSQA a investir na prossecução desta atividade. Os principais motivos de queixas relacionam-se com problemas na emissão de certificados de formação, incumprimento de questões contratuais, reconhecimento/validade oficial da formação, divulgação pouco clara ou enganosa sobre o serviço de formação ou sobre a certificação da entidade



## Unidade Orgânica: Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho

**Objetivo 3**: Operacionalizar a entrega de documentos relativos ao depósito de convenções coletivas e às organizações do trabalho por via eletrónica (correio ou em qualquer tipo de suporte eletrónico). Incentivar a desmaterialização das convenções coletivas, promovendo e divulgando o depósito de convenções assinadas eletronicamente

### Metas/resultados a alcançar

### Cumprimento

Promover a alteração da Portaria n.º 1172/2009, de 06/10 Realizar ações de esclarecimento e de apoio técnico, mediante nova abordagem, designadamente através de reuniões com algumas das associações que habitualmente celebram convenções coletivas

Parcial

### Justificação

A submissão da proposta de alteração da Portaria n.º 1172/2009, não foi concretizada. Entretanto, os serviços agilizaram a entrega dos textos em outros suportes eletrónicos.

Para além das sessões das Oficinas (4) foram realizadas 4 ações de sensibilização em reuniões onde o tema foi abordado (SITESE, APHORT, AHRESP e a APECA)

### Unidade Orgânica: Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho

**Objetivo 6**: Promover e estimular a partilha de conhecimentos e experiência no âmbito da atuação da direção de serviços entre os técnicas/os, em âmbito de grupo

### Metas/resultados a alcançar

### Cumprimento

Realizar ações de trabalho em equipa, sendo pelo menos Parcial uma em ambiente externo

### Justificação

Realizada uma ação interna no dia 30 de novembro.

# Unidade Orgânica: Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho

**Objetivo 3**: Reuniões do Conselho de Administração

### Metas/resultados a alcançar

### **Cumprimento**

Assegurar o apoio da Missão permanente de Portugal junto dos organismos e Organizações Internacionais em Genebra, nas reuniões do CA Objetivo não realizado

## Justificação

A participação da DGERT nas reuniões do Conselho de Administração da OIT, 3 por ano, depende de pedido realizado pela Missão Permanente de Portugal junto dos Organismos e Organizações Internacionais em Genebra (MNE), o que se previa mas não se realizou. Só a 333.º sessão de 9 de junho, contou com a participação da DGERT.



# Unidade Orgânica: Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho

**Objetivo 7**: Assegurar a preparação dos relatórios sobre as convenções ratificadas, ao abrigo do artigo 22.º da Constituição da OIT

# Metas/resultados a alcançar Cumprimento

Elaboração dos relatórios Objetivo não realizado

#### Justificação

Não tendo sido recebida da entidade competente toda a informação necessária\_à elaboração do 1.º relatório sobre a implementação da CTM não foi possível cumprir o prazo estabelecido pela OIT.

# Unidade Orgânica: Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho

Objetivo 8: Promoção da Declaração Tripartida de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social

Objetivo não realizado

### Metas/resultados a alcançar Cumprimento

Divulgação de boas práticas de empresas multinacionais com base/operações em Portugal.

-Incentivar a criação de uma rede de pontos focais no âmbito da CPLP, em articulação com o GEP.

#### Justificação

O Plano de atividades do Ponto Focal Nacional não foi decidido.



# 6. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho

Nos termos do disposto na alínea d) do nº 2 do art.º 15 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, enunciam-se, um conjunto de medidas de reforço positivo de desempenho no sentido de reforçar a capacidade da DGERT para o desempenho das suas competências. Neste sentido, importa:

- Prosseguir o reforço ao nível dos recursos humanos.
- Melhorar o sistema de formação interna;
  - Maior ligação entre a função realizada e as necessidades identificadas;
  - o Potenciar a função de dirigentes para a gestão.
- Reforçar a política de discussão interna do desenvolvimento das atividades;
  - o Maior participação e articulação entre dirigentes e trabalhadores.
- Aprofundar o processo de realização dos trabalhos da ReferNet envolve os contributos da rede de
  parceiros nacionais (entidades públicas, privadas e parceiros sociais) e a validação da representante
  nacional da ReferNet (Diretora-geral da DGERT) e segue os padrões de exigência do Cedefop, o que
  garante o seu elevado nível de qualidade.
  - Os trabalhos produzidos d\u00e3o visibilidade \u00e0s pol\u00edticas governamentais a n\u00edvel nacional e s\u00e3o pertinentes em termos da agenda Europeia de Emprego e Forma\u00e7\u00e3o Profissional.
- Continuar o processo de autonomização da equipa afeta à regulação dos regimes de acesso e exercício de profissões regulamentadas e ao reconhecimento das qualificações profissionais, ainda no âmbito da Divisão de Formação Profissional.
- Reforçar a capacidade para realizar auditorias como meio principal de avaliar a qualidade das entidades formadoras e de legitimar a certificação atribuída, constitui, atualmente, a principal prioridade estratégica para o cumprimento das atribuições da DGERT nesta matéria.



# 7. Audição dos trabalhadores e trabalhadoras na autoavaliação dos serviços.

O conhecimento sobre os níveis de satisfação e motivação dos/as trabalhadores/as da DGERT para identificar fatores a desenvolver com o objetivo melhorar o ambiente de trabalho é crítico para a entidade. Neste sentido, foi aplicado um questionário de resposta facultativa baseado no modelo de 2013 da metodologia *CAF – Common Assessment Framework* (disponível em: https://www.caf.dgaep.gov.pt) para:

- Aferir a satisfação dos(as) trabalhadores(as) da DGERT com a organização, a gestão e sistemas de gestão, as condições de trabalho, o desenvolvimento da carreira, a liderança – gestor de topo – e a liderança – gestor intermédio;
- Aferir a motivação dos(as) trabalhadores(as) da DGERT para aprender novos métodos de trabalho, desenvolver trabalho em equipa, participar em ações de formação e em projetos de mudança na organização, assim como sugerir melhorias.

No questionário solicitou-se ao pessoal afeto à DGERT para pontuar a sua satisfação através de uma escala do tipo *Likert* de cinco pontos, em que 1 corresponde a «Muito Insatisfeito/Muito desmotivado» e 5 a «Muito satisfeito / Muito motivado». A parte final do instrumento continha, ainda, um espaço para registar comentários e sugestões.

No processo de inquirição respeitante ao ano de 2018 também foi incluído um campo destinado a recolher contributos para implementar um plano de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal na DGERT, projeto estratégico a implementar em 2019.

O questionário, respeitante ao ano de 2018, cuja estrutura e resultados surgem em anexo (ANEXO 2), foi disponibilizado aos(às) trabalhadores/as, exceto aos dirigentes, para preenchimento através do envio de uma comunicação para o correio eletrónico institucional, no dia 23 de janeiro de 2019, tendo sido recolhido no primeiro dia do mês seguinte através da sua introdução numa caixa selada.

A taxa de resposta ao questionário foi de 74.6%, o que permite admitir uma margem de erro de 8% considerando um nível de confiança de 95%. (Tabela XVI).

Tabela XVI - N.º total de trabalhadores e n.º de respostas 2018 Margem de Amostra erro Ano População (nível de confiança -Taxa de N.º 95%) resposta 2018 44 8% 59 74,6%

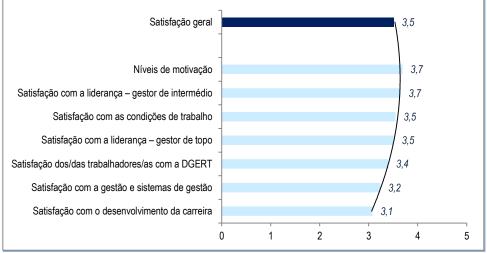
**85** | Página



### Resultados:

Os resultados do ano de 2018 sobre cada uma das seis dimensões do questionário, apresentados enquanto índices resultantes do registo médio apurado a partir do cômputo dos respetivos itens, e da questão sobre a Satisfação geral» dos inquiridos, permitem verificar que os «Níveis de motivação» e de «Satisfação com a liderança – gestor intermédio» apresentam dos dados mais favoráveis. Em sentido inverso, surgem a «Satisfação com o desenvolvimento da carreira», a «Satisfação com a gestão e sistemas de gestão» e a «Satisfação com a DGERT» (GRÁFICO 18).

Gráfico 18 – Valor médio geral de satisfação e índices médios de satisfação/motivação dos trabalhadores/as da DGERT por dimensão no ano de 2018



Fonte: DGERT

Nas respostas das seis dimensões avaliadas, do apuramento das percentagens de trabalhadores/as «(Muito) satisfeitos/motivados» (GRÁFICO 19), verifica-se que:

- A maioria (54%) dos 43 trabalhadores/as está satisfeita na DGERT;
- As dimensões onde esse grupo valorativo assume um maior peso percentual são as de «Satisfação com as condições de trabalho» (72%), «Níveis de satisfação» (72%) e «Satisfação com a DGERT» (70%);
- Na «Satisfação com o desenvolvimento da carreira» prevalece (56%) o grupo de trabalhadores/as
   «(Muito) insatisfeito» ou «Pouco satisfeito».



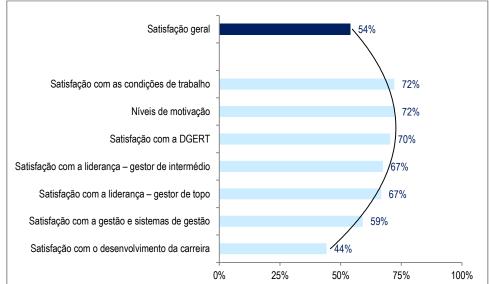


Gráfico 19 – Índice percentual de satisfação por dimensão e pergunta sobre a satisfação geral na DGERT no ano de 2018

Fonte: DGERT

Dos resultados obtidos, constata-se que a dimensão que menos agrada aos trabalhadores na DGERT é a sua oportunidade de desenvolvimento da carreira. A este título, é de referir que o recente descongelamento das progressões na carreira na administração pública poderá jogar a favor de uma melhoria na sensação de satisfação do pessoal da DGERT quanto ao seu desenvolvimento da carreira. Por outro lado, a direção da DGERT terá em conta os resultados deste inquérito e para o ano de 2019 tentará melhorar a sua atuação com vista a melhorar as oportunidades de desenvolvimento da carreira dos seus trabalhadores e trabalhadoras, nomeadamente ao nível da formação profissional a proporcionar.

## Sugestões de melhoria

Nos/as 44 trabalhadores/as participantes na audição, 18 (41%) apresentaram contributos no respetivo espaço do questionário. Este total compreende 13 (30%) trabalhadores/as que escreveram a sugestões de melhoria, e 14 (32%) que identificaram propostas para definir o plano de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal da DGERT.

Os contributos coligidos na inquirição permitem confirmar que a dimensão da conciliação entre vida profissional, vida familiar e vida pessoal é uma preocupação transversal a todas as gerações de trabalhadores e trabalhadoras que prestam funções na DGERT, e que as propostas de melhoria são muito diversas, e integram desde medidas de reorganização do tempo de trabalho até á implementação de mais atividades lúdicas de grupo organizadas pelo serviço.



### Tabela XVII – Propostas apresentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras da DGERT para o plano de conciliação

Dimensão		Componente		Tropostas apresentadas pelos trabalhadores e trabalhadoras da BOENT para o piano de concinação
Identificação	N.°*)	Identificação	N.°*)	Exemplos
Processo de	1	Participação dos trabalhadores	1	<ul> <li>✓ " () Comunicação do plano (linhas gerais) e sujeição do mesmo a consulta prévia de todos os trabalhadores () "</li> <li>✓ " () "Olhar à volta" o que foi feito na AP Portuguesa a este respeito? O que é feito no Setor Privado que pode ser copiado? Que práticas a este respeito nas AP da EU? (v. Programa)</li> </ul>
planeamento		Identificar boas práticas	1	3 em linha) () "
		Necessidades pessoais	6	✓ " () para que os/as trabalhadores/as possam tratar de assuntos pessoais () "
		Responsabilidades familiares	5	✓ " () apoio a trabalhadores/as com situações especiais, tais como, famílias monoparentais, familiares com deficiência, ou com doença, trabalhadores/as com familiares a cargo ou dependentes, trabalhadores cuidadores () "
Bem-estar do trabalhador	9	Períodos de descanso	2	✓ " () Promover atividades de ocupação de tempos livres () "
		Envelhecimento ativo	1	✓ " () Promover o plano para o envelhecimento ativo na DGERT: promover ações de sensibilização para a importância do envelhecimento ativo e da solidariedade intergeracional () "
		Comprometimento face à DGERT	1	✓ " () Mais do que o mero cumprimento do horário de trabalho, o trabalhador deve responsabilizar-se pelo cumprimento dos objetivos definidos (autonomia, comprometimento, responsabilização) () "
		Funcionamento dos serviços	7	<ul> <li>✓ " () A possibilidade de determinadas tarefas, que n\u00e3o impliquem contacto com o p\u00fablico, serem executadas em regime de hor\u00e1rio de teletrabalho () "</li> <li>✓ " () Seria importante existir uma maior flexibilidade de hor\u00e1rio, ajustado \u00e1s necessidades da DGERT () "</li> </ul>
Organização DGERT	9	Reconhecimento do trabalhador	2	<ul> <li>" () creio que de forma geral as chefias têm-se mostrado sensíveis às necessidades particulares e pontuais e a DGERT apoia os seus trabalhadores quando eles de facto precisam () "</li> <li>" () Proporcionar recompensa não financeira aos trabalhadores () "</li> </ul>

\*) N.º de respondentes. (cont.)



Dimensão		Componente		Exemplos
Identificação	N.°*)	Identificação	N.°*)	Exemplos
Propostas para as condições de	13	Gestão dos períodos de trabalho	10	<ul> <li>✓ " () Acumular horas de trabalho para além do horário e gozar até final desse mês () "</li> <li>✓ " () Trabalho em regime de teletrabalho durante alguns dias por semana ou mês () "</li> <li>✓ " () apostar em regimes de trabalho flexíveis () "</li> <li>✓ " () Permitir, no dia seguinte, a um dia de trabalho mais longo e cansativo, por motivos de serviço, a entrada em horário mais tarde () "</li> <li>✓ " () Sugere-se a compactação das horas de trabalho semanal () "</li> <li>✓ " () Implementar o teletrabalho () "</li> <li>✓ " () Trabalho em regime de teletrabalho durante alguns dias por semana ou mês ()"</li> </ul>
trabalho		Banco de horas / adaptabilidade	2	✓ " () Tempo de trabalho remanescente às 07h00 mensais deve reverter para trabalho suplementar ou férias/descanso semanal (saldo que desaparece além das 7h/mês não estimula trabalhadores a prestar trabalho quando ele é/pode ser necessário ao bom desempenho da DGERT () "
		Cumulação de regimes de horário de trabalho	1	✓ " () isenção de horário de trabalho, a não sujeição a horário de trabalho, a jornada contínua, o teletrabalho – utilização de apenas uma destas modalidades, ou a conjugação/cumulação destas modalidades () "
		Segurança e saúde no trabalho	1	✓ " () Apostar numa estrutura de saúde, higiene e segurança no trabalho: promover ações de formação no âmbito da saúde ocupacional; promover o funcionamento da estrutura de saúde ocupacional no âmbito do MTSS () "
Recursos a envolver	4	Meios de suporte da DGERT	3	<ul> <li>✓ " () Deveria começar-se por resolver a questão da plataforma de assiduidade () "</li> <li>✓ " () apostar na renovação de equipamentos ergonómicos prioritários (ex. cadeiras) () "</li> <li>✓ " () Identificação dos meios, nomeadamente tecnológicos, necessários à prossecução do proposto () "</li> </ul>
		Serviços da comunidade	1	✓ " () Acordos com infantários, ginásios, parques de estacionamento, etc () "

\*) N.º de respondentes. Fonte: DGERT



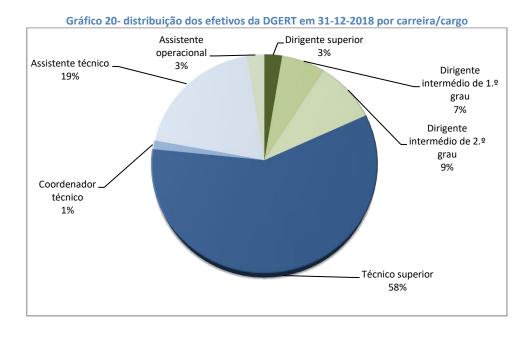
# 8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros

A afetação real e prevista de recursos humanos, materiais e financeiros na DGERT para o ano de 2018 é descrita nos dois pontos abaixo.

### 8.1. 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. Os quadros de informação previstos no respetivo diploma legal encontram-se em anexo (ANEXO 3)<sup>6</sup>. De seguida apresenta-se uma síntese dos dados apurados referentes ao total de efetivos e ao movimento de pessoal.

Em 31 de dezembro de 2018, a DGERT tinha 77 efetivos, 14 dos quais dirigentes (18%). Neste total, a carreira maioritária era a de «*Técnico Superior*» (n=45; 58%), seguindo-se a de «Assistente Técnico» (15; 21%) (**GRÁFICO 20**).



<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Nos números sobre o Total de efetivos, Técnico Superior, Coordenador técnico e Assistente Técnico apresentados neste ponto do relatório observa-se uma diferença face aos dados do Balanço Social em anexo. Este facto é justificado pela metodologia utilizada. No caso do técnico superior, o Balanço Social não considera o trabalhador ausente há mais de 6 meses. Relativamente ao Coordenador Técnico, ele é considerado na carreira de Assistente Técnico no Balanço Social.



O total de 77 efetivos da DGERT recenseados em 31 de dezembro de 2018 representa um acréscimo absoluto de 9 trabalhadores face ao valor apurado no final do ano precedente. A diferença assinalada assenta, em grande parte, no reforço observado na carreira de «Técnico Superior» (+6). Com variações positivas surgem, de igual modo, os cargos de «Dirigente intermédio de 2.º grau» (2) e de «Dirigente superior» (1), e a de «Coordenador» (1). Em sentido inverso surge o «Dirigente intermédio de 1.º grau» (-1) (TABELA XVIII).

Tabela XVIII - Evolução dos efetivos da DGERT por carreira/cargo (31-12-2016 - 31-12-2018)

Carreira / Cargo	Efetivos (31-12-2016)	Efetivos (31-12-2017)	Efetivos (31-12-2018)	Variação 2017/2018
Dirigente superior	1	1	2	1
Dirigente intermédio de 1.º grau	6	6	5	-1
Dirigente intermédio de 2.º grau	3	5	7	2
Técnico superior	41	39	45	6
Coordenador técnico	0	0	1	1
Assistente técnico	12	15	15	0
Assistente operacional	3	2	2	0
Total	66	68	77	9

Em termos de mobilidade dos efetivos, no ano de 2018 registaram-se 15 novas admissões de trabalhadores/as em funções públicas em regime de mobilidade interna, dos quais 7 na carreira Técnica Superior (6 por mobilidade e 1 por outras situações), 4 assistentes técnicos (3 por mobilidade e 1 por outras situações) e 4 dirigentes. No que diz respeito às saídas, deixaram de exercer funções na DGERT 5 trabalhadores/as (1 dirigente intermédio, 3 técnicos superiores, e 1 assistente técnico).

No total de 77 efetivos registado em 31 de dezembro de 2018, os indicadores respeitantes ao género, à estrutura etária, à antiguidade e ao nível de escolaridade mostram que:

- A taxa de feminização era de 72%. Este indicador tinha a maior expressão na carreira de «Assistente Técnico» (81%);
- A taxa de envelhecimento, ou seja, a percentagem de efetivos com idade igual ou superior a 55 anos, era de 25%;
- O escalão etário com maior expressão situava-se entre os 50-54 anos de idade (22%), seguindo-se o dos 45-49 anos (19%) e o dos 40-44 anos (18%);
- O intervalo de antiguidade compreendido entre 15-19 anos concentrava o maior número de trabalhadores/as (28 – 36%), seguindo-se o dos 20-24 anos (11 – 13%);
- A média de anos de antiguidade na Administração Pública era de 20/21 anos;
- A percentagem de efetivos com habilitação superior era de 76%, seguindo-se os efetivos com habilitação secundária (16%);
- O número de participações em ações de formação profissional realizada no ano em causa foi de 138
   (133 de natureza externa e 5 interna);



 O número total de horas despendidas em formação foi de 1677:30 horas, com maior incidência na carreira Técnica Superior (1273:00).

# 8.2. Recursos Financeiros

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

Os recursos financeiros utilizados pela DGERT no ano de 2018 ascenderam a um total de 2.801.892,20 € €, tendo ficado abaixo do orçamento líquido de cativos em 6%.

Tabela XIX - Distribuição da despesa da DGERT no ano de 2018 por tipologia

Tipologia	Dotação corrigida Execução		Taxa de execução	Estrutura	
Despesas com pessoal	2.313.519,00€	2.290.522,16€	99%	81,7%	
Aquisição de bens e serviços	632.538,00 €	488.626,48 €	77%	17,4%	
Despesas de Capital	18.823,00€	17.878,06€	95%	0,6%	
Outras despesas	5.000,00€	4.865,50€	97%	0,2%	
Total	2.969.880,00€	2.801.892,20€	94%	100,0%	

Os dados sobre a execução do orçamento revelam taxas de execução superiores a 90% nas tipologias de «Despesa com o pessoal» (99%), «Outras despesas» (97%) e «Despesas de capital» (95%), e inferior em «Aquisição de bens e serviços» (77%) (TABELA XIX).

No que concerne às «Despesas com Pessoal», foi executado 99% do orçamento, uma situação associada genericamente ao ritmo de substituição dos efetivos que deixaram de exercer funções na DGERT não ter permitido assegurar o preenchimento do mapa de pessoal, não obstante o saldo entre saídas e entradas ter sido positivo (+2).

Na estrutura do orçamento, as despesas incorridas com pessoal representam 81.7% da despesa global executada, seguindo-se a aquisição de bens e serviços (17.4%). (TABELA XX). As restantes tipologias tiveram uma importância residual — «Despesas de capital» (0.6%) e «Outras despesas (0.2%). Esta estrutura evidencia a tipologia da missão da DGERT no contexto da Administração Pública portuguesa.





Tabela XX - Evolução da despesa nos últimos três anos

Tipologia		Taxa de variação			
Tipologia	2016 2017		2018	2017/2018	
Despesas com pessoal	2.103.569,12 €	2.205.935,38€	2.290.522,16€	3,7%	
Aquisição de bens e serviços	537.020,60 €	50 € 251.653,09 € 488.626,48 €		48,5%	
Despesas de Capital	185,58 €	7.090,80 €	17.878,06€	60,3%	
Outras despesas	40.948,89€	9.760,23 €	4.865,50€	-100,6%	
Total geral	2.681.724,19 €	2.474.439,50€	2.801.892,20 €	11,7%	



# III – AVALIAÇÃO FINAL

# 1. Apreciação quantitativa a qualitativa dos resultados alcançados

No ano de 2018 a DGERT alcançou resultados que evidenciam o cumprimento do previsto em sede de QUAR. Ao mesmo tempo a quase totalidade das ações prevista foram realizadas conforme o estabelecido no Plano de Atividades, apesar dos constrangimentos observados, como as limitações ao nível dos meios ou do envolvimento de outras entidades na concretização das ações. Os incumprimentos registados, que foram pontuais, encontram-se assim justificados.

Em termos globais, nas atividades realizadas pela DGERT no ano de 2018 destacam-se:

- o reforço da execução das competências ao nível da coordenação do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI) da Comissão Europeia, no âmbito do Reconhecimento das Qualificações Profissionais 2016-2018;
- o aumento no número de auditorias de manutenção da certificação a entidades formadoras certificadas realizadas em 2018, com uma variação positiva de 52% face ao realizado no ano precedente;
- ❖ a continuidade na divulgação de elementos informativos sobre a contratação coletiva, designadamente dados estatísticos (instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho publicados; variação média ponderada das remunerações convencionais) e estudos setoriais (no âmbito de das atividades financeira e seguros, saúde e indústria farmacêutica);
- o reforço da rede nacional da ReferNet, com os parceiros mais relevantes na área de Ensino e formação profissional, e com a produção de relatórios sobre o ensino e formação profissional português de acordo com os critérios do CEDEFOP;
- o desenvolvimento e consolidação de instrumentos conducentes à melhoria dos serviços, como é o caso do manual de procedimentos das relações profissionais para utilização dos conciliadores, e os projetos experimentais para os utilizadores avaliarem os serviços da DGERT;
- ❖ A realização de quatro «Oficinas DGERT Sessões técnicas de regulamentação coletiva e organizações do trabalho», geograficamente desconcentrada (repartidas por Lisboa e Porto), com o objetivo geral de desenvolver junto das partes interessadas conhecimentos e competências em temas sobre os procedimentos jurídico-formais aplicáveis aos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e aos seus sujeitos, enquanto estruturas de representação coletiva dos trabalhadores e empregadores. Uma iniciativa que os participantes avaliaram de forma muito positiva;





- a continuidade na prestação de informação e esclarecimentos sobre as áreas de competência da DGERT, como é o caso da certificação de entidades formadoras (mais de 3500 contactos telefónicos e rececionados 1392 mensagens de correio eletrónico), dos instrumentos de regulamentação de trabalho aplicáveis (773 processos e 5249 consultas telefónicas) e das organizações do trabalho (482 telefonemas e 355 comunicações para o exterior);
- ❖ a publicação de 75 portarias de extensão num prazo médio inferior (31 dias) ao previsto na Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho, para os devidos efeitos, que estabelece 35 dias uteis;
- ❖ os acordos entre parceiros sociais obtidos nos processos encerrados em 2018 nos serviços da DGERT destinados à intervenção nas relações coletivas de trabalho (Conciliação: 30 − 57%; Prevenção de conflitos: 83 − 57%; Serviços mínimos a em situação de greve em empresa ou estabelecimento suscetível de afetar a satisfação de necessidades sociais impreteríveis: 67 − 46%);
- ❖ a preparação e apoio da intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos normativos europeus e internacionais, bem como em processos do Tribunal de Justiça da União Europeia, nos domínios do emprego e formação profissional, das relações e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho.

# 2. Menção proposta pelo dirigente máximo

A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro de 2007, que institui o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública, prevê no artigo 18.º que o "Desempenho bom" deverá ser atribuído aos serviços que atinjam todos os objetivos, superando alguns.

Neste sentido, considerando os resultados obtidos pela DGERT em 2018, designadamente, a taxa de execução do QUAR de 116%, e as taxas de realização dos objetivos operacionais, que evidenciam a inexistência de objetivos não atingidos, propõe-se, conforme o estipulado na aliena a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a atribuição da menção qualitativa de desempenho de «BOM».



# 3. Conclusões prospetivas

Com base nos diversos elementos avaliativos descritos nos capítulos antecedentes, importa destacar, em jeito de conclusão prospetiva, como desafios para o próximo ciclo de gestão da DGERT os objetivos globais concretizados nos pontos seguintes:

- Materializar a consolidação das competências e da estrutura organizacional da DGERT para consolidar a missão da DGERT nas áreas do emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais, da certificação de entidades formadoras, das relações laborais e condições de trabalho, das relações profissionais e do apoio da administração à contratação coletiva, dotando-a de uma configuração organizacional apropriada, perspetiva-se a necessidade de apresentar à tutela de uma proposta de alteração ao seu diploma orgânico;
- ❖ Prosseguir o reforço e a valorização dos recursos humanos como meio para sustentar o contributo da DGERT para a sociedade − para o preenchimento do quadro de pessoal, rejuvenescendo os efetivos a trabalharem na entidade, importa assegurar os procedimentos necessários à abertura do procedimento concursal comum para dotar a DGERT de recursos que permitam dar resposta nas diversas áreas de atuação. No mesmo sentido, importa promover mais práticas de organização interna que visem um maior equilíbrio entre a vida profissional, familiar e pessoal;
- Contribuir para a dinamização da contratação coletiva cumprir os prazos para a publicação das Portarias de Extensão de acordo com o registo médio alcançado em 2018, melhorar a eficiência ao nível do tempo de resposta no procedimento de depósito de convenções coletivas, e manter as taxas de acordo nos processos de conciliação e de prevenção de conflitos coletivos de trabalhado, podem concorrer para o objetivo designado;
- Contribuir para a qualidade da formação profissional e para o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais entre os Estados-Membros da União Europeia Neste âmbito e realçando algumas das atividades da DGERT, importa continuar a responder aos pedidos recebidos através da plataforma IMI (Sistema de Informação do Mercado Interno), da Comissão Europeia, no âmbito do reconhecimento das qualificações profissionais em tempo útil, prosseguir a elaboração de relatórios sobre Portugal numa perspetiva comparativa europeia, aumentar o número de auditorias de manutenção da certificação de entidades formadoras realizadas.
- Valorizar os serviços através da qualidade e inovação organizacional, designadamente através da implementação de um sistema de gestão da qualidade e de um modelo de apreciação dos serviços prestados pelas DGERT por parte dos utilizadores



# SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS

# Unidades Orgânicas da DGERT

DAG – Divisão de Apoio à Gestão.

DAOIT – Divisão para os Assuntos da OIT.

DCGT – Divisão de Condições Gerais de Trabalho.

DE – Divisão de Emprego.

DEFP – Divisão de Formação Profissional.

DERT – Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho.

DOT – Divisão das Organizações do Trabalho.

DPA - Divisão de Planeamento e Auditorias.

DSCT – Direção de Serviços de Condições de Trabalho.

DSEFP – Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional.

DSPRLVTAA – Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões de Lisboa e Vale do Tejo, Alentejo e Algarve.

DSQA – Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação.

DSRCOT – Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho.

DSRPNC – Direção de Serviços para as Relações Profissionais nas Regiões Norte e Centro.

# Outras siglas e acrónimos utilizados

AdC - Autoridade da Concorrência.

AMA - Agência para a Modernização Administrativa, I.P.

ANA – Aeroportos de Portugal SA.

CAP – Confederação dos Agricultores de Portugal.



CCP - Confederação do Comércio e Serviços.

CECOA – Centro de Formação Profissional para o Comércio e Afins.

Cedefop – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional.

CEFOSAP – Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional.

CGTP-IN – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses – Intersindical Nacional.

CIP – Confederação Empresarial de Portugal.

COMAL – Comissão de Mediação e Arbitragem Laboral.

CPE - Carteira Profissional Europeia.

CTP – Confederação do Turismo Português.

DGCT – Direcção-Geral das Condições de Trabalho.

DGEFP – Direção-Geral do Emprego e Formação Profissional.

DGIR - Directors General for Industrial Relations.

ECE - European Centre of Expertise.

EFP – Ensino e formação profissional.

ETF - European Training Foundation.

IDICT – Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho.

IEFP – Instituto do Emprego e Formação Profissional; Turismo de Portugal, I.P..

IQF – Instituto para a Qualidade da Formação, I. P..

LIPOR – Serviço Intermunicipalizado de Gestão de Resíduos do Grande Porto.

MEE - Ministério da Economia e do Emprego.

MNE – Ministério dos negócios estrangeiros.

MSESS – Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

MTSS – Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social.

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

POCH – Programa Operacional Capital Humano.

PRACE – Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado.

PREMAC – Plano de Redução e Melhoria da Administração Central.



QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização.

REPER – Representação Permanente de Portugal junto da União Europeia.

RQP - Reconhecimento das Qualificações Profissionais.

SIADAP – Sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública.

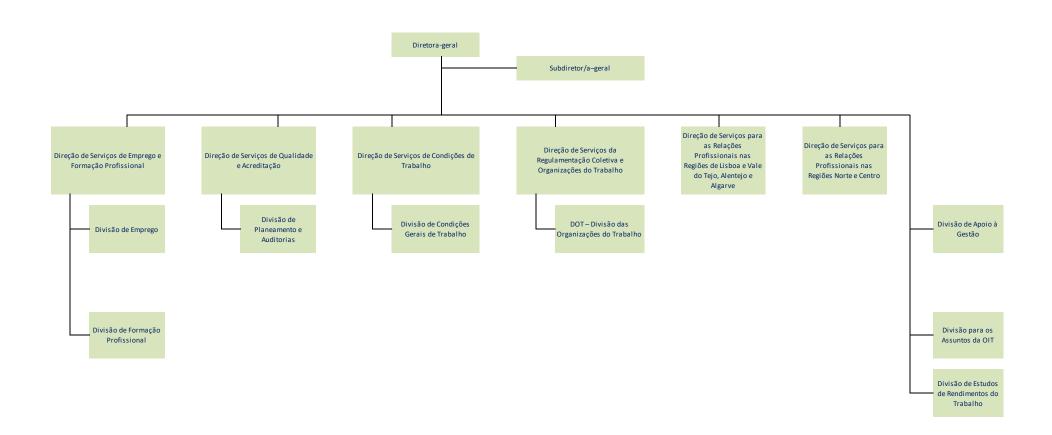
UGT – União Geral dos Trabalhadores.



# **ANEXOS**



# Anexo 1 - Organograma da DGERT





Anexo 2. Questionário de satisfação dos trabalhadores: Modelo e Tabelas com os resultados

# Questionário de satisfação para trabalhadores e trabalhadoras

### DGERT – Direção Geral do Emprego e das Relações de Trabalho

### Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o/a trabalhador/a perceciona a DGERT de modo a aferir o seu grau de satisfação e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível à sua organização apostar numa melhoria contínua dos serviços que presta.

Não **há respostas certas ou erradas** relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial**. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu **anonimato** é respeitado.

No caso de responder ao questionário de forma manuscrita, se eventualmente se enganar a assinalar a sua resposta, deverá riscá-la com uma cruz e preencher o campo correspondente à resposta que pretende.

O questionário é constituído por esta folha de rosto e mais quatro (4) páginas.

O questionário tem por base no modelo de 2013 da metodologia CAF – Common Assessment Framework (disponível em: <a href="https://www.caf.dgaep.gov.pt">https://www.caf.dgaep.gov.pt</a>).

A recolha dos questionários será feita em data a comunicar, através da introdução do mesmo numa caixa selada.

Desde já agrademos as suas respostas e sugestões.



# 1. Satisfação global dos/das trabalhadores/as com a DGERT

No quadro seguinte avalie cada um dos itens sobre a sua <u>satisfação global com a DGERT</u> de acordo com a seguinte escala:

1 = Muito Insatisfeito/a; 2 = Insatisfeito/a; 3 = Pouco Satisfeito/a; 4 = Satisfeito/a; 5 = Muito Satisfeito/a

	Grau de satisfação				
Satisfeito/a com	1	2	3	4	5
Imagem da DGERT					
Desempenho global da DGERT (para a sociedade e os cidadãos)					
Relacionamento da DGERT com os cidadãos e a sociedade					
Forma como a DGERT gere os conflitos de interesse					
Nível de envolvimento dos/das trabalhadores/as na DGERT e na respetiva missão					
Envolvimento dos/das trabalhadores/as nos processos de tomada de decisão					
Envolvimento dos/das trabalhadores/as em atividades de melhoria					
Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores/as e gestão					
Responsabilidade social da DGERT					



# 2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

No quadro següinte avalie cada um dos itens sobre a sua satisfação com a gestão e sistemas de gestão da DGERT de acordo com a seguir	ηte
escala: 1 = Muito Insatisfeito/a; 2 = Insatisfeito/a; 3 = Pouco Satisfeito/a; 4 = Satisfeito/a; 5 = Muito Satisfeito/a	

		Grau	ı de satis	fação	
Satisfeito/a com	1	2	3	4	5
Aptidão da liderança da <b>gestão de topo</b> para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os processos e os projetos)					
Aptidão da liderança da <b>gestão de nível intermédio</b> para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os processos e os projetos)					
Aptidão da gestão de topo para comunicar					
Aptidão da gestão de nível intermédio para comunicar					
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado					
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados					
Forma como a organização reconhece os esforços individuais					
Forma como a organização recompensa os esforços das equipas					
Postura da organização face à mudança e à inovação					
sfação com as condições de trabalho					
sfação com as condições de trabalho  quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u> ala: 1 = Muito Insatisfeito/a; 2 = Insatisfeito/a; 3 = Pouco Satisfeito/a; 4 = Satisfeito/a; 5				e acordo	com a
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u>		o Satisfeit			com a
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u>		o Satisfeit	o/a		com a
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u> lla: <b>1</b> = Muito Insatisfeito/a; <b>2</b> = Insatisfeito/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a; <b>4</b> = Satisfeito/a; <b>!</b>	<b>5</b> = Muito	Satisfeit <b>Gra</b> u	o/a ı de satis	fação	
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u> la: <b>1</b> = Muito Insatisfeito/a; <b>2</b> = Insatisfeito/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a; <b>4</b> = Satisfeito/a; <b>5</b> Satisfeito/a com  Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas	5 = Muito 1	Satisfeit <b>Gra</b> u	o/a ı de satis	fação 4	
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u> la: <b>1</b> = Muito Insatisfeito/a; <b>2</b> = Insatisfeito/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a; <b>4</b> = Satisfeito/a; <b>9</b> Satisfeito/a com  Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)	5 = Muito 1	Satisfeit <b>Gra</b> u	o/a ı de satis	fação 4	
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua satisfação com as condiçõe la: 1 = Muito Insatisfeito/a; 2 = Insatisfeito/a; 3 = Pouco Satisfeito/a; 4 = Satisfeito/a; 5  Satisfeito/a com  Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)  Flexibilidade do horário de trabalho	5 = Muito 1	Satisfeit <b>Gra</b> u	o/a ı de satis	fação 4	
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u> ala: <b>1</b> = Muito Insatisfeito/a; <b>2</b> = Insatisfeito/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a; <b>4</b> = Satisfeito/a; <b>! Satisfeito/a com</b> Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)  Flexibilidade do horário de trabalho  Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar	1	Satisfeit <b>Gra</b> u	o/a ı de satis	fação 4	
quadro seguinte avalie cada um dos itens de sobre a sua <u>satisfação com as condiçõe</u> ala: <b>1</b> = Muito Insatisfeito/a; <b>2</b> = Insatisfeito/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a; <b>4</b> = Satisfeito/a; <b>9</b> Satisfeito/a com  Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)  Flexibilidade do horário de trabalho  Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida pessoal e familiar lgualdade de oportunidades	1	Satisfeit <b>Gra</b> u	o/a ı de satis	fação 4	

atividades profissionais



# 4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira

No quadro seguinte avalie cada um dos itens sobre a sua satisfação com o desenvolvimento da carreira de acordo com a seguinte es	cala: <b>1</b> =
Muito Insatisfeito/a; <b>2</b> = Insatisfeito/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a; <b>4</b> = Satisfeito/a; <b>5</b> = Muito Satisfeito/a	

	Grau de satisfação									
Satisfeito/a com	1	2	3	4	5					
Política de gestão de recursos humanos existente na organização										
Oportunidade de desenvolver novas competências										
Acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais										

# 5 Níveis de motivação

No quadro seguinte avalie cada um dos itens sobre a sua motivação de acordo com a seguinte escala: **1** = Muito desmotivado/a; **2** = Desmotivado/a; **3** = Pouco Motivado/a; **4** = Motivado/a; **5** = Muito Motivado/a

		Grau	de moti	vação	
Motivado/a para	1	2	3	4	5
Aprender novos métodos de trabalho					
Desenvolver trabalho em equipa					
Participar em ações de formação					
Participar em projetos de mudança na organização					
Sugerir melhorias					



# 6 Satisfação com a liderança – Gestor de topo e Gestor intermédio

Nos itens do quadro seguinte avalie a sua <u>satisfação com a liderança do gestor de topo</u> de acordo com a seguinte escala:

1 = Muito Insatisfeito/a; 2 = Insatisfeito/a; 3 = Pouco Satisfeito/a; 4 = Satisfeito/a; 5 = Muito Satisfeito/a

		Grau	ı de satıs		
O gestor de topo	1	2	3	4	5
Lidera através do exemplo					
Informa e consulta os/as trabalhadores/as com regularidade sobre os assuntos importantes da organização					
Demonstra empenho no processo de mudança					
Aceita críticas construtivas					
Aceita sugestões de melhoria					
Encoraja a confiança mútua e o respeito					
Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua					
Promove ações de formação					
Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências					
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas					
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa					



Nos itens do quadro seguinte avalie a sua satisfação com a liderança do gestor intermédio de acordo com a seguinte escala:

1 = Muito Insatisfeito/a; 2 = Insatisfeito/a; 3 = Pouco Satisfeito/a; 4 = Satisfeito/a; 5 = Muito Satisfeito/a

		Grau	ı de satis	fação		
O gestor de intermédio	1	2	3	4	5	
Lidera através do exemplo						
Informa e consulta os/as trabalhadores/as com regularidade sobre assuntos importantes da organização	os 🗖					
Aceita críticas construtivas						
Aceita sugestões de melhoria						
Encoraja a confiança mútua e o respeito						
Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua						
Promove/propõe ações de formação						
Ajuda os/as trabalhadores/as a realizarem as suas tarefas, planos objetivos	e 🗖					
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas						
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações e causa	em 🗖	□	□	□	□	
7 Satisfação/motivação – Avaliação global  Considerando as respostas dadas aos itens dos quadros anteriores, avalie de acordo	_	nte escal	a <b>1</b> = Mu	ito Insati	sfeito/a –	· Muito
desmotivado/a); <b>2</b> = Insatisfeito/a - Desmotivado/a; <b>3</b> = Pouco Satisfeito/a - Pouco mo <b>4</b> = Satisfeito/a- Motivado/a; <b>5</b> = Muito Satisfeito/a - Muito motivado/a.	otivado/a;					
4 – Satisferto, a- Motivado, a, 3 – Multo Satisferto, a – Multo Motivado, a.	•	do oo		/ was tile of	~~	
	1	rau de sa 2	1051ação, 3	/motivaça 4	ао 5	
A sua satisfação global com a DGERT						
A sua motivação de trabalhar na DGERT						•

A sua motivação de trabalhar na DGERT



# 8 Sugestões

Em 2019 a DGERT vai implementar um plano de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal para os seus trabalhadores.	
Para definir o plano, o seu contributo é essencial. Neste sentido, registe no quadro seguinte práticas ou medidas que em s contribuem para um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.	ua opinião
No quadro seguinte pode registar as suas sugestões de melhoria	

Muito obrigado pela sua colaboração.



Tabela XXI – N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa no geral

				Frequências absolutas Frequências relativas									
Itens	N.	Média	Desvio padrão	Muito insatisfeito/a (desmotivado/a)	Insatisfeito/a (Desmotivado/a)	Pouco satisfeito/a (Desmotivado/a)	Satisfeito/a (Motivado/a)	Muito satisfeito/a (motivado/a)	(Muito) insatisfeito/a (desmotivado/a)	Pouco satisfeito/a (motivado/a)	(Muito) Satisfeito/a (motivado/a)		
Satisfação geral com a DGERT	43	3,5	0,960	1	5	14	17	6	14,0%	32,6%	53,5%		
Motivação geral para trabalhar na DGERT	43	3,7	0,803	_	2	16	18	7	4,7%	37,2%	58,1%		

Tabela XXII – N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão «Satisfação global»

			Desvio		Fre	equências absolu	tas		Frequências relativas			
ltens	N.	Média	padrão	Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a	(Muito) insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	(Muito) Satisfeito/a	
Imagem da DGERT	43	3,6	0,879	2	2	11	25	3	9,3%	25,6%	65,1%	
Desempenho global da DGERT (para a sociedade e os cidadãos)	41	3,7	0,850	2	1	8	27	3	7,3%	19,5%	73,2%	
Relacionamento da DGERT com os cidadãos e a sociedade	41	3,7	0,728	1	1	11	26	2	4,9%	26,8%	68,3%	
Forma como a DGERT gere os conflitos de interesse	39	3,6	0,995	3	2	7	24	3	12,8%	17,9%	69,2%	
Nível de envolvimento dos/das trabalhadores/as na DGERT e na respetiva missão	43	3,6	0,900	1	4	10	23	5	11,6%	23,3%	65,1%	
Envolvimento dos/das trabalhadores/as nos processos de tomada de decisão	44	3,0	0,914	3	10	17	14	_	29,5%	38,6%	31,8%	
Envolvimento dos/das trabalhadores/as em atividades de melhoria	44	3,0	1,045	3	12	12	15	2	34,1%	27,3%	38,6%	
Mecanismos de consulta e diálogo entre trabalhadores/as e gestão	44	3,2	1,018	2	10	13	16	3	27,3%	29,5%	43,2%	
Responsabilidade social da DGERT	42	3,4	1,037	2	7	9	20	4	21,4%	21,4%	57,1%	



Tabela XXIII - N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão «Satisfação com a gestão e sistemas de gestão»

			Desvio		Fre	equências absolu			Frequências relativas		
Itens	N.	Média	padrão	Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a	(Muito) insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	(Muito) Satisfeito/a
Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer											
objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os	42	3,5	1,018	2	6	6	24	4	19,0%	14,3%	66,7%
processos e os projetos) – Gestão de topo											
Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer											
objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os	44	3,6	0,998	3	2	11	23	5	11,4%	25,0%	63,6%
processos e os projetos) – Gestão de nível intermédio											
Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de topo	43	3,6	1,181	3	7	4	21	8	23,3%	9,3%	67,4%
Aptidão da gestão para comunicar - Gestão de nível intermédio	44	3,7	1,098	3	4	6	23	8	15,9%	13,6%	70,5%
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado	40	2,9	1,071	5	7	16	10	2	30,0%	40,0%	30,0%
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados	42	3,0	1,058	5	6	14	16	1	26,2%	33,3%	40,5%
Forma como a organização reconhece os esforços individuais	43	2,9	1,226	7	11	9	13	3	41,9%	20,9%	37,2%
Forma como a organização recompensa os esforços das equipas	42	2,7	1,014	5	12	15	9	1	40,5%	35,7%	23,8%
Postura da organização face à mudança e à inovação	40	3,1	1,042	3	8	12	15	2	27,5%	30,0%	42,5%

Tabela XXIV – N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão «Satisfação com as condições de trabalho»

			Desvio		Fre	Fr	Frequências relativas				
Itens	N.	Média	padrão	Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a	(Muito) insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	(Muito) Satisfeito/a
Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)	42	3,8	0,898	1	2	10	21	8	7,1%	23,8%	69,0%
Flexibilidade do horário de trabalho	43	4,1	0,737	_	1	7	23	12	2,3%	16,3%	81,4%
Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais	43	3,9	0,851	-	4	6	24	9	9,3%	14,0%	76,7%
Igualdade de oportunidades	42	3,2	1,124	4	7	13	14	4	26,2%	31,0%	42,9%
Igualdade de tratamento na DGERT	43	3,2	1,111	4	7	14	14	4	25,6%	32,6%	41,9%
Condições de segurança e saúde	41	3,2	1,188	5	6	10	16	4	26,8%	24,4%	48,8%
Instalações e equipamentos disponibilizados para o exercício das suas atividades profissionais	43	3,6	0,959	3	1	12	23	4	9,3%	27,9%	62,8%



### Tabela XXV – N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão «Satisfação com o desenvolvimento da carreira»

			Desvio		Fre	equências absolu	Frequências relativas				
ltens .	N.	Média	padrão	Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a	(Muito) insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	(Muito) Satisfeito/a
Política de gestão de recursos humanos existente na organização	43	2,9	1,269	8	7	14	9	5	34,9%	32,6%	32,6%
Oportunidade de desenvolver novas competências	43	3,0	1,102	4	9	16	10	4	30,2%	37,2%	32,6%
Acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais	43	3,3	1,245	4	8	10	13	8	27,9%	23,3%	48,8%

## Tabela XXVI – N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão «Níveis de motivação»

			Desvio		Fre	quências absolut	Frequências relativas				
ltens	N.	Média	padrão	Muito desmotivado/a	Desmotivado/a	Pouco motivado/a	Motivado/a	Muito motivado/a	(Muito) desmotivado/a	Pouco motivado/a	(Muito) motivado/a
Aprender novos métodos de trabalho	43	3,8	1,130	2	5	6	18	12	16,3%	14,0%	69,8%
Desenvolver trabalho em equipa	43	3,8	1,125	2	5	5	19	12	16,3%	11,6%	72,1%
Participar em ações de formação	43	3,9	1,146	1	7	4	16	15	18,6%	9,3%	72,1%
Participar em projetos de mudança na organização	43	3,6	1,259	3	8	5	16	11	25,6%	11,6%	62,8%
Sugerir melhorias	42	3,5	1,174	3	5	11	14	9	19,0%	26,2%	54,8%

### Tabela XXVII - N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão «Satisfação com a liderança - gestor de topo»

			Desvio		Fre	equências absolu	tas		Frequências relativas		
Itens	N.	Média	padrão	Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a	(Muito) insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	(Muito) Satisfeito/a
Lidera através do exemplo	40	3,6	1,148	2	6	6	17	9	20,0%	15,0%	65,0%
Informa e consulta os/as trabalhadores/as com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	42	3,4	1,147	3	7	9	17	6	23,8%	21,4%	54,8%
Demonstra empenho no processo de mudança	40	3,6	1,172	3	4	8	16	9	17,5%	20,0%	62,5%
Aceita críticas construtivas	38	3,5	1,133	2	7	6	17	6	23,7%	15,8%	60,5%
Aceita sugestões de melhoria	41	3,5	1,098	2	7	5	21	6	22,0%	12,2%	65,9%
Encoraja a confiança mútua e o respeito	41	3,7	0,986	1	4	10	18	8	12,2%	24,4%	63,4%
Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	40	3,6	1,125	2	6	5	19	8	20,0%	12,5%	67,5%
Promove ações de formação	41	3,8	0,988	1	3	10	17	10	9,8%	24,4%	65,9%
Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	39	3,5	1,166	2	6	9	13	9	20,5%	23,1%	56,4%
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	40	3,3	1,067	2	7	13	13	5	22,5%	32,5%	45,0%
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	39	3,5	0,969	1	5	13	15	5	15,4%	33,3%	51,3%



Tabela XXVIII - N.º de respostas; Valor médio de satisfação, desvio padrão e distribuição absoluta e relativa por item da dimensão « Satisfação com a liderança - gestorintermédio»

			Desvio		Frequências absolutas			Frequências relativas			
Itens	N.	Média	édia padrão	Muito insatisfeito/a	Insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	Satisfeito/a	Muito satisfeito/a	(Muito) insatisfeito/a	Pouco satisfeito/a	(Muito) Satisfeito/a
Lidera através do exemplo	43	3,7	1,145	3	3	9	17	11	14,0%	20,9%	65,1%
Informa e consulta os/as trabalhadores/as com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	43	3,7	1,085	2	4	10	17	10	14,0%	23,3%	62,8%
Aceita críticas construtivas	43	3,7	1,210	4	1	13	12	13	11,6%	30,2%	58,1%
Aceita sugestões de melhoria	43	3,7	1,202	4	1	11	14	13	11,6%	25,6%	62,8%
Encoraja a confiança mútua e o respeito	43	3,7	1,177	4	1	9	17	12	11,6%	20,9%	67,4%
Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	42	3,6	1,206	4	2	10	15	11	14,3%	23,8%	61,9%
Promove/propõe ações de formação	42	3,5	1,292	5	3	10	13	11	19,0%	23,8%	57,1%
Ajuda os/as trabalhadores/as a realizarem as suas tarefas, planos e objetivos	43	3,7	1,186	4	1	11	15	12	11,6%	25,6%	62,8%
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	43	3,5	1,162	4	2	15	13	9	14,0%	34,9%	51,2%
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	42	3,6	1,211	4	3	9	16	10	16,7%	21,4%	61,9%



Anexo 3. Balanço Social

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	5	0	0	0	5
	Externas	124	5	3	1	133
I	Total	129	5	3	1	138

#### 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, segundo o tipo de acção  Acções internas Acções externas TOTAL					
Grupo/cargo/carreira/ N° de participações e de participantes	N° de participações		N° de participações	N° de participantes	
	N° de participações	N° de participações	(*)	(**)	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0		
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)	0	3	3	1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1	13	14	5	
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0	11	11	5	
Dirigente intermédio de 3° grau e seguintes a)			0		
Técnico Superior	4	98	102	31	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0	8	8	5	
Assistente operacional, operário, auxiliar			0		
Aprendizes e praticantes			0		
Informático			0		
Magistrado			0		
Diplomata			0		
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0		
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0		
Pessoal de Inspecção			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		

	Totais	devem ser iguais aos do	Q. 27	
Total	5	133	138	47
Polícia Municipal			0	
Bombeiro			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Guarda Prisional			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia Judiciária			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Oficial b)			0	

#### 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 participações);

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas dEspendidas	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)	0:00	96:00	96:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	4:00	88:00	92:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0:00	115:00	115:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	16:00	1257:00	1273:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	0:00	101:30	101:30
Assistente operacional, operário, auxiliar			0:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático			0:00
Magistrado			0:00
Diplomata			0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0:00
Pessoal de Inspecção			0:00

December Ensiron Superior Politecinico December Ensiron S			
Decente Entino Superior Politicianico  Educ, Infrancia va Dec, de Ent. Balsico e Secundario  Educ, Infrancia va Dec, de Ent. Balsico e Secundario  Educ, Infrancia va Dec, de Ent. Balsico e Secundario  Enformatica	Pessoal de Investigação Científica		0:00
Educ. Infinicia Duc. do Eria. Bistico e Secundario  Abedico  Abedi	Docente Ensino Universitário		0:00
Medico   Conservator   Conse	Docente Ensino Superior Politécnico		0:00
Enfermento Trec. Diagnostico e Terapétrica Tecnico Siperior de Saúde Chefia Tributaria Persoal de Administração Tributaria Persoal Admaneiro Contervador e Notario C	Educ.Infância e Doc, do Ens. Básico e Secundário		0:00
Tec. Diagnostico e Teraphitica	Médico		0:00
Tecnico Superior de Saúde Chefia Tributária Chefia Tributária Chefia Tributária Chefia Tributária Conservador e Notário Contervador	Enfermeiro		0:00
Cherla Tributaria Cherla Tributaria Cherla Tributaria Cherla Tributaria Conservador e Notário Conservador e No	Téc, Diagnóstico e Terapêutica		0:00
Pessoal de Administração Tributária Pessoal de Administração Tributária Pessoal Aduaneiro Conservador e Notário Conservador e Notári	Técnico Superior de Saúde		0:00
Pessoal Aduaneiro Conservador e Notário Conservador e Notário Oficial dos Registos e do Notariado Oficial dos Justica Forças Armadas - Oficial b) Oficial dos Segurança Pública Forças Armadas - Sargento b) Oficial dos Segurança Pública - Oficial Oficial dos Segurança Oficial Oficial dos Segurança Oficial Oficial dos Segurança Oficial	Chefia Tributária		0:00
Conservador e Notario	Pessoal de Administração Tributária		0:00
Oficial dos Registos e do Notariado Oficial dos Registos e do Notariado Oficial dos Registos e do Notariado Oficial dos Justiça Oficial do Segurandas - Oficial b) Oficia dos Armadas - Parça b) Oficial dos Registos Parça bo Oficial dos Segurança Pública - Oficial Oficial dos Segurança Pública - Agente Oficial dos Segurança Pública - Agente Oficial dos Segurança Pública - Oficial Oficial dos Segurança Pública - Agente Oficial dos Segurança Pública - Agente Oficial dos Segurança Pública - Oficial Oficial dos Segurança Pública - O	Pessoal Aduaneiro		0:00
Oficial de Justiça Oficial de Justiça Oficial de Justiça Oficial de Justiça Oficial Di Forças Armadas - Oficial Di Forças Armadas - Sargento Di Oficia de Segurança Pública - Praça Di Policia Judiciaria Oficia de Segurança Pública - Oficial Oficia de Segurança Pública - Oficial Oficia de Segurança Pública - Chefe de Policia Oficia de Segurança Pública - Chefe de Policia Oficia de Segurança Pública - Agente Oficia de Segurança Pública - Agente Oficia de Segurança Pública - Agente Oficia de Segurança Pública - Sargento Oficia de Segurança Pública - Sargento Oficia de Segurança Pública - Sargento Oficia de Segurança Pública - Foricial Oficia de Segurança Pública - Oficial Oficia de Segurança Pública - Sargento Oficia de Segurança Pública - Oficial Oficia de Segurança Pública - Ofic	Conservador e Notário		0:00
Forças Armadas - Oficial b)  Forças Armadas - Sargento b)  Forças Armadas - Praça b)  Forças Armadas - Praça b)  Policia de Segurança Pública - Oficial  Policia de Segurança Pública - Oficial  Policia de Segurança Pública - Oficial  Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Agente  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Guarda Prisional	Oficial dos Registos e do Notariado		0:00
Forças Armadas - Sargento b)  Forças Armadas - Praça b)  Forças Armadas - Praça b)  Polícia Judiciária  Polícia de Segurança Pública - Oficial  Polícia de Segurança Pública - Oficial  Polícia de Segurança Pública - Agente  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c)	Oficial de Justiça		0:00
Forças Armadas - Praça b)  Policia Judiciária  Policia de Segurança Pública - Oficial  Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Agente  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c)  Outro Pessoal de Segurança c)	Forças Armadas - Oficial b)		0:00
Policia Judiciária  Policia de Segurança Pública - Oficial  Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Agente  O:00  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Sargento  O:00  Serviço Estrangeiros Fronteiras  O:00  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  O:00  Bombeiro	Forças Armadas - Sargento b)		0:00
Policia de Segurança Pública - Oficial 0:00 Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia 0:00 Policia de Segurança Pública - Agente 0:00 Guarda Nacional Republicana - Oficial 0:00 Guarda Nacional Republicana - Sargento 0:00 Guarda Nacional Republicana - Guarda 0:00 Guarda Nacional Republicana - Guarda 0:00 Serviço Estrangeiros Fronteiras 0:00 Guarda Prisional 0:00 Guarda Prisional 0:00 Bombeiro 0:00	Forças Armadas - Praça b)		0:00
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia  Policia de Segurança Pública - Agente  O:00  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  O:00  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Diagramento Companyo de Segurança co  O:00  Doutro Pessoal de Segurança co  O:00  Doutro Pessoal de Segurança co  O:00  Outro Pessoal de Segurança co  O:00	Polícia Judiciária		0:00
Policia de Segurança Pública - Agente  Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c	Polícia de Segurança Pública - Oficial		0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial  Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c	Policia de Segurança Pública - Chefe de Polícia		0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c	Polícia de Segurança Pública - Agente		0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda  Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c	Guarda Nacional Republicana - Oficial		0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras  Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c)  Outro Pessoal de Segurança c)	Guarda Nacional Republicana - Sargento		0:00
Guarda Prisional  Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c)  Outro Pessoal de Segurança c)	Guarda Nacional Republicana - Guarda		0:00
Outro Pessoal de Segurança c)  Bombeiro  Outro Pessoal de Segurança c)	Serviço Estrangeiros Fronteiras		0:00
Bombeiro 0:00	Guarda Prisional		0:00
	Outro Pessoal de Segurança c)		0:00
Policia Municipal 0:00	Bombeiro		0:00
	Policia 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 (Leis nº 2/2004, de 15 de janeiro e 51/2005, de 30 e Agosto e republicado pela Lei nº 64/2011, de 22 de Dezembro);

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

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas 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 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	
Despesa com acções externas	5.345,80 €
Total	5.345,80 €

#### Notas:

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