



PLANO DE ATIVIDADES 2019

ÍNDICE

SUMÁRIO EXECUTIVO	4
I -NOTA INTRODUTÓRIA.....	6
1. Enquadramento	7
2. Missão, visão, valores e política da qualidade.....	8
3. Estrutura orgânica e áreas-chave de intervenção.....	9
4. Processos operacionais e partes interessadas	11
5. Breve caracterização do ambiente interno e externo	13
6. Metodologia	15
II – OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	16
1. Alinhamento estratégico e objetivos.....	16
2. Objetivos operacionais.....	21
III – ATIVIDADES PREVISTAS E PROJETOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS	26
1. Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional (DSEFP)	26
2. Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA)	30
3. Direção de Serviços de Condições de Trabalho (DSCT)	32
4. Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho (DSRCOT)	34
5. Direção de Serviços para as Relações Profissionais (DSRP)	36
6. Divisão de Apoio à Gestão (DAG)	36
7. Divisão de Estudos e Rendimentos do Trabalho (DERT)	38
IV – MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA.....	39
1. BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação	39
2. Novo site da DGERT	41
V – RECURSOS.....	42
1. Recursos humanos	42
2. Recursos financeiros	44
VI -CONCLUSÃO.....	45
SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS.....	46
ANEXOS	49
Anexo 1. Organograma	50

LISTA DE TABELAS

TABELA I – LINHAS ORIENTADORAS, MEDIADAS/NORMAS DOS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA PÚBLICA.....	16
TABELA II – ALINHAMENTO ENTRE OS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DA DGERT E AS LINHAS ORIENTADORAS, MEDIADAS/NORMAS DOS INSTRUMENTOS DE POLÍTICAS PÚBLICAS.....	20
TABELA III – MATRIZ DE RELAÇÃO ENTRE OBJETIVOS ESTRATÉGICO E OPERACIONAIS (DGERT – QUAR 2019) ...	21
TABELA IV – DISTRIBUIÇÃO DOS OBJETIVOS OPERACIONAIS POR PARÂMETROS E RESPECTIVA DESCRIÇÃO (DGERT – QUAR 2019)	22
TABELA V – OBJETIVOS OPERACIONAIS: ATIVIDADES, INDICADORES, METAS E RESPONSABILIDADE (DGERT – QUAR 2019)	24
TABELA VII – N.º TOTAL DE POSTOS DE TRABALHO POR CARGO/CARREIRA (2019)	42
TABELA VIII – ORÇAMENTO PREVISTO PARA A DGERT (2018 E 2019).....	44

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 – DISTRIBUIÇÃO PERCENTUAL DOS EFETIVOS PLANEADOS POR CARGO/CARREIRA (2019)	42
GRÁFICO 2 – N.º DE EFETIVOS EXISTENTES EM 31-12-2018 E N.º DE EFETIVOS PLANEADOS PARA O ANO DE 2019 POR CARGO/CARREIRA E NO TOTAL.....	43
GRÁFICO 3 – DISTRIBUIÇÃO DO ORÇAMENTO PREVISTO DA DGERT POR TIPO DE DESPESA (2019).....	44

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1 – MISSÃO, VISÃO, VALORES E POLÍTICA DA QUALIDADE DA DGERT	8
FIGURA 2 – ÁREAS-CHAVE DE INTERVENÇÃO DA DGERT	10
FIGURA 3 – PROCESSOS OPERACIONAIS DA DGERT SEGUNDO AS ÁREAS-CHAVE DE INTERVENÇÃO	11
FIGURA 4 – PARTES INTERESSADAS EXTERNAS DOS PROCESSOS OPERACIONAIS DA DGERT	12
FIGURA 5 – FINALIDADES DOS PROCESSOS OPERACIONAIS DA DGERT POR GRANDES GRUPOS DE PARTES INTERESSADAS EXTERNAS	13
FIGURA 6 – SÍNTESE DOS FATORES EXTERNOS E INTERNOS	14
FIGURA 7 – PROCESSO DE ELABORAÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES.....	15

SUMÁRIO EXECUTIVO

A atividade da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) para 2019 está alinhada com medidas constantes nas Grandes Opções do Plano (GOP) de 2016-2019, e respetiva sequência nas GOP de 2019, assim como com o determinado em normas da lei o Orçamento do Estado para o ano de 2019, que têm impacto nas competências e atividades desenvolvidas pela entidade.

No alinhamento estabelecido face aos instrumentos das políticas públicas, resultaram para a DGERT os seguintes cinco eixos:

- Dinamizar a contratação coletiva;
- Promover a qualidade do sistema nacional de qualificações;
- Melhorar a organização e a gestão pública;
- Valorizar os trabalhadores e o trabalho em funções públicas;
- Melhorar a qualidade da legislação;
- Consolidar a UE como espaço de livre circulação, em particular ao nível do reconhecimento de qualificações profissionais;
- Conciliar a atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

A DGERT prosseguirá a sua missão de 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.

O Plano de Atividades da para 2019 foi elaborado numa lógica de continuidade e consolidação do trabalho realizado nos tempos mais recentes, com particular enfoque na melhoria dos serviços prestados e na aproximação aos cidadãos, cidadãs, empresas e parceiros sociais.

Assim, a estratégia definida para o ciclo que se inicia em 2019 traduz-se em cinco objetivos:

- Consolidar as áreas de competência e a estrutura organizacional da DGERT;
- Valorizar os recursos no sentido de incrementar o contributo da DGERT para a sociedade;
- Contribuir para a dinamização da contratação coletiva;
- Contribuir para a qualidade da formação profissional e para o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais entre os Estados-Membros da União Europeia;

- Melhorar a eficiência nos procedimentos ao nível dos tempos de resposta dos serviços e da gestão dos recursos.

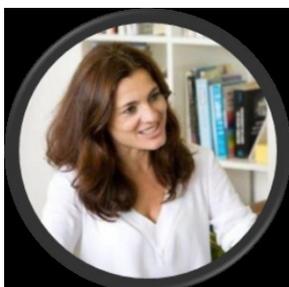
A execução do Plano de Atividades para 2019 da DGERT prevê 88 trabalhadores e trabalhadoras. O total reparte-se pelas seguintes carreira e cargos:

- Técnico Superior – 55;
- Dirigentes – 16;
- Assistente Técnico – 14
- Assistente Operacional – 3.

A execução do presente Plano de Atividades envolverá um custo total orçamentado em 3.215.677,00 €. Uma verba destinada a assegurar os custos de funcionamento.

O atual Plano de Atividade inclui um conjunto de objetivos e indicadores onde se garante a orientação para os resultados, sendo de igual contempladas atividades correntes e de suporte. A opção permite assegurar que todas as áreas e unidades orgânicas têm por referência a estratégia definida.

I -NOTA INTRODUTÓRIA



O Plano de Atividades que se apresenta foi elaborado em consonância com as atribuições, competências e modelo organizacional da DGERT, as Grandes Opções do Plano (GOP), a Lei que aprova o Orçamento de Estado e ainda o Acordo de Concertação Estratégico assinado em junho de 2018.

O ano de 2019 será um ano de reorientação da DGERT havendo uma clara aposta no fortalecimento da equipa, reforço das competências, na modernização dos processos de trabalho, numa nova forma de comunicar e ainda na melhoria dos serviços prestados e na aproximação aos cidadãos, cidadãs, empresas e parceiros sociais.

Existe uma clara aposta na promoção da simplificação e no desenvolvimento de soluções digitais, que se possam traduzir num melhoramento da prestação de serviços públicos e da eficácia e eficiência interna do próprio serviço.

Queremos estar próximos dos nossos destinatários, com informação relevante e atempada e queremos fazer a diferença com mais ação.

Pretendemos dar resposta aos compromissos assumidos em âmbito de concertação social, nomeadamente reforçar os meios humanos da Administração do Trabalho, criando na dependência da DGERT uma unidade de promoção da contratação coletiva. Tal medida implica também a melhoria da capacidade da DGERT em gerir a informação de que é a única portadora, e bem assim, a melhoria da sua capacidade para a produção de dados integrados e relacionais que suportem a tomada de decisões políticas mas também contribuam para uma melhor informação dos parceiros sociais nas suas negociações entre si.

Por outro lado, e aproveitando o momento atual de discussão em torno dos desafios do futuro do trabalho, a DGERT, ciente de que os recursos humanos são a parte mais importante de qualquer organização e que é sobre as pessoas que deve estar o enfoque da tomada de decisões de gestão, pretende reforçar a qualidade do ambiente de trabalho, fortalecendo os meios de participação dos trabalhadores na gestão e reforçando as medidas de conciliação entre vida profissional, vida familiar e vida pessoal, já existentes, por forma a tornar esta Direção-Geral num exemplo de um local “bom para se trabalhar”, no âmbito da administração pública.

Bem-haja a todos e todas os que contribuem diariamente para uma DGERT melhor!

Sandra Ribeiro, Diretora-Geral

1. Enquadramento

A DGERT é, atualmente, um serviço da administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), dotado de autonomia administrativa.

Tendo em consideração as atribuições e competências previstas no Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, a DGERT intervém em cinco áreas-chave, as quais 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.

A DGERT, apresenta o seu plano de atividades para o ano de 2019, documento que constitui um dos documentos do Ciclo Anual de Gestão da Administração Pública, estando a obrigatoriedade da sua elaboração prevista no Decreto-Lei n.º 183/96 de 27 de setembro, nele se discriminando os objetivos a atingir, os projetos/atividades a realizar bem como os recursos a utilizar.

2. Missão, visão, valores e política da qualidade

Figura 1 – Missão, visão, valores e política da qualidade da DGERT



3. Estrutura orgânica e áreas-chave de intervenção

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.

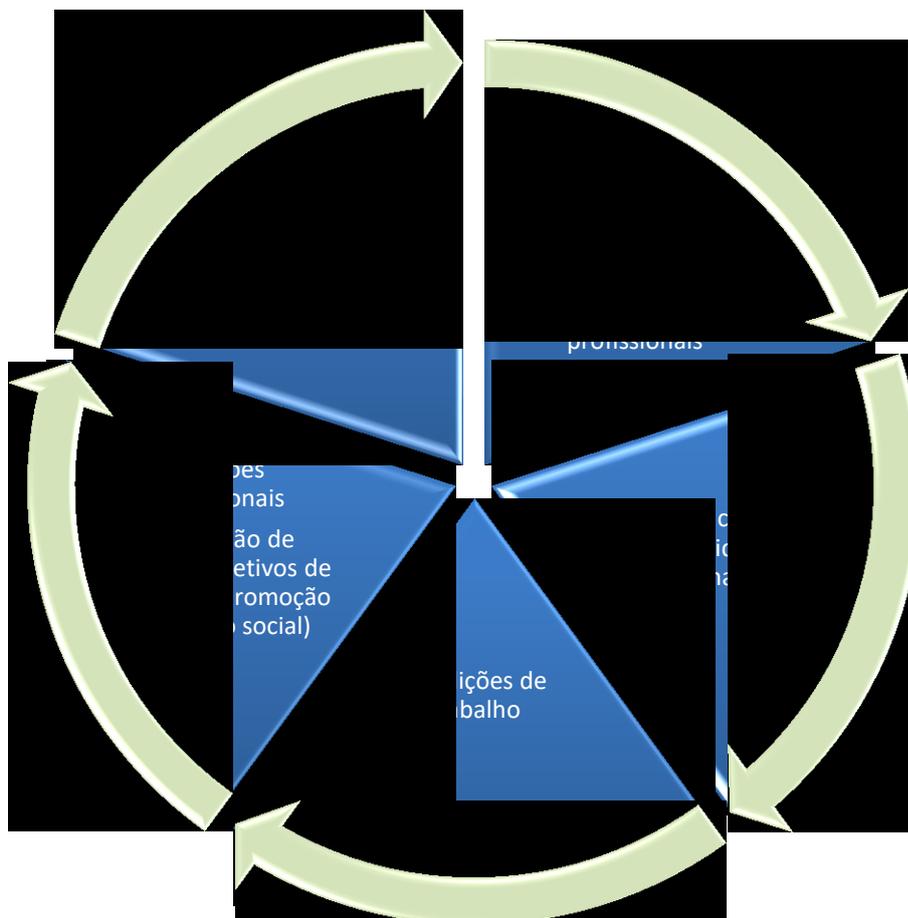
A atual definição orgânica pressupõe a seguinte estrutura: um Diretor-geral, coadjuvado por um Subdiretor-geral, seis unidades orgânicas nucleares e oito unidades flexíveis (**ANEXO 1**).

- **Órgãos**
 - A DGERT é dirigida por um/a diretor/a-geral, coadjuvado/a por um/a subdiretor/a-geral.

- **Unidades orgânicas**
 - Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional, que integra a Divisão de Emprego e a 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 Apoio Jurídico e Avaliação Normativa e a Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do 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 de Estudos de Rendimentos do Trabalho;
 - Divisão de Apoio à Gestão.

A orgânica da DGERT pré-define cinco áreas-chave de intervenção, que constituem o seu núcleo de atividade, a saber:

Figura 2 – Áreas-chave de intervenção da DGERT



4. Processos operacionais e partes interessadas

A DGERT, no cumprimento da sua missão e estratégia, desenvolve nas cinco áreas-chave de intervenção um conjunto de processos operacionais, que constituem o seu eixo crítico de ação, com o objetivo de acrescentar valor às partes interessadas, bem como para a sociedade. Os processos em referência são identificados na figura infra, sendo que o processo de «Produção e divulgação de informação» é transversal a todas as áreas.

Figura 3 – Processos operacionais da DGERT segundo as áreas-chave de intervenção

Áreas-chave	Processos operacionais
Emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio à definição e avaliação de medidas políticas setoriais e de instrumentos normativos nacionais, europeus e internacionais; • Apoio à representação nacional junto de instituições da UE e em organizações internacionais; • Coordenação do sistema nacional de reconhecimento das qualificações profissionais; • Integração em estruturas operacionais e de aconselhamento nacionais e europeias; • Produção de orientações e pareceres para a interpretação de normas e de diplomas jurídico-normativos.
Certificação de entidades formadoras	<ul style="list-style-type: none"> • Auditoria de entidade formadora certificada; • Certificação das entidades formadoras; • Integração em estruturas operacionais e de aconselhamento nacionais e europeias.
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Apoio à definição e avaliação de medidas políticas setoriais e de instrumentos normativos nacionais, europeus e internacionais; • Apoio à representação nacional junto de instituições da UE e em organizações internacionais; • Apoio logístico e adoção de instrumentos normativos comunitários e internacionais; • Apoio técnico-legal em processos do TJUE (reenvio prejudicial); • Integração em estruturas operacionais e de aconselhamento nacionais e europeias; • Monitorização do cumprimento de instrumentos da OIT; • Produção de orientações e pareceres para a interpretação da norma e de diplomas jurídico-normativos.
Relações profissionais	<ul style="list-style-type: none"> • Acompanhamento de processos negociais; • Despedimentos coletivos; • Greves - Definição de serviços mínimos; • Prevenção e resolução de conflitos coletivos de trabalho.
Relações laborais	<ul style="list-style-type: none"> • Instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho; • Organizações do trabalho; • Produção de orientações e pareceres para a interpretação da norma e de diplomas jurídico-normativos.

A atividade desenvolvida pelas áreas chave de intervenção da DGERT tem, em termos externos, um conjunto diverso de beneficiários dos seus processos operacionais, quer enquanto requerentes dos mesmos, quer enquanto sucessores dos procedimentos assegurados pela entidade.

A identificação das partes interessadas externas permite melhorar o conhecimento sobre o contexto onde se insere a DGERT, tornando-se essencial para o estabelecimento da estratégia organizacional, para a avaliação da sua atividade, e para o reconhecimento de como os intervenientes podem concorrer para o seu desempenho.

As partes interessadas externas das cinco áreas de intervenção da DGERT, exceto os fornecedores, são identificadas na figura infra, através de uma sistematização genérica dos sujeitos envolvidos.

Figura 4 – Partes interessadas externas dos processos operacionais da DGERT

Áreas-chave	Partes interessadas
Emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais	<ul style="list-style-type: none"> ● Assembleia da república; ● Associações públicas profissionais; ● Cidadãos e cidadãs; ● Comissão Europeia; ● Gabinetes da tutela; ● Organizações internacionais; ● Órgãos consultivos; ● Serviços da administração pública.
Certificação de entidades formadoras	<ul style="list-style-type: none"> ● Associação de empregadores; ● Associação sindical; ● Cidadãos e cidadãs; ● Entidades formadoras certificadas; ● Entidades formadoras; ● Órgãos consultivos; ● Serviços da administração pública.
Condições de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> ● Assembleia da República; ● Associação de empregadores; ● Cidadãos e cidadãs; ● Comissão Europeia; ● Estruturas representativas dos trabalhadores; ● Gabinetes da Tutela; ● OIT; ● Ordens Profissionais; ● Organizações internacionais; ● Órgãos consultivos; ● Serviços da administração pública.
Relações profissionais	<ul style="list-style-type: none"> ● Associação de Empregadores; ● Cidadãos e cidadãs; ● Empregadores; ● Estruturas representativas dos trabalhadores; ● Gabinetes da tutela; ● Órgãos consultivos; ● Serviços da administração pública; ● Tribunais.
Relações laborais	<ul style="list-style-type: none"> ● Associação de empregadores; ● Cidadãos e cidadãs; ● Empregadores; ● Estruturas representativas dos trabalhadores; ● Gabinetes da Tutela ● Ministério público; ● Organizações internacionais; ● Órgãos consultivos; ● Serviços da administração pública; ● Trabalhadores; ● Tribunais.

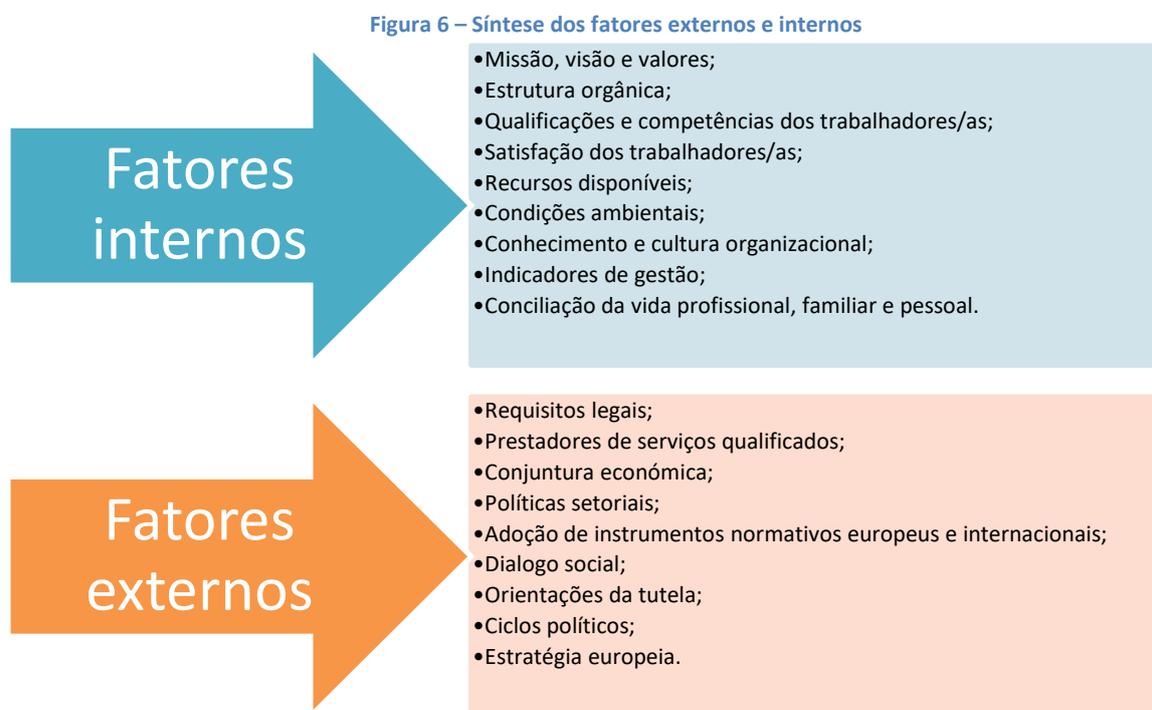
5. Breve caracterização do ambiente interno e externo

A DGERT é, atualmente, um serviço da administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), dotado de autonomia administrativa. No âmbito das suas atribuições, a entidade concretiza várias finalidades no sentido de responder às solicitações de uma multiplicidade de partes interessadas, conforme o sintetizado na figura infra (**FIGURA 3**).

Figura 5 – Finalidades dos processos operacionais da DGERT por grandes grupos de partes interessadas externas

<ul style="list-style-type: none"> ● Acompanhar a certificação de entidades certificadas; ● Acompanhar processos negociais no âmbito da contratação coletiva; ● Intervir na resolução de conflitos coletivos de trabalho (Prevenção de conflitos; Conciliação; Mediação; Arbitragem); ● Acompanhar despedimentos coletivos ● Registrar de avisos prévios de greve; ● Assegurar a coordenação nacional do Sistema de Informação do Mercado Interno - IMI – da Comissão Europeia, para o reconhecimento das qualificações profissionais; ● Certificar entidades formadoras; ● Depositar e promover a publicação de convenções coletivas de trabalho, de acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias; ● Prestar informação sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis e organizações do trabalho; ● Produzir e divulgar informação adequada, designadamente estatística, sobre as suas áreas de intervenção ● Produzir orientações para a interpretação de normas; ● Produzir informação sobre o reconhecimento de qualificações profissionais em Portugal e na União Europeia ● Produzir pareceres sobre a regulação ou regulamentação de profissões e/ou atividades profissionais ● Promover a negociação de serviços mínimos; ● Realizar auditorias a entidades certificadas; ● Registrar e promover a publicação de atos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores. 	<p>Cidadãos e cidadãos, agentes económicos e parceiros sociais</p>	<p>Administração pública</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Participar em estruturas operacionais e de aconselhamento; ● Produzir orientações e pareceres para a interpretação de normas e de diplomas jurídico-normativos; ● Realizar a apreciação oficiosa de estatutos.
<ul style="list-style-type: none"> ● Contribuir para a definição e a avaliação de políticas setoriais e de instrumentos normativos nacionais; ● Preparar a emissão de portarias de extensão e de portaria de condições de trabalho; ● Preparar despachos conjuntos sobre a definição de serviços mínimos). ● Produzir informação, orientações e pareceres para a interpretação de normas e de diplomas jurídico-normativos; ● Promover a publicação de avisos sobre a data da cessação da vigência de convenções coletivas. 	<p>Governo</p>	<p>Organizações internacionais</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Acompanhar processo de reenvio prejudicial perante o Tribunal de Justiça da União Europeia. ● Acompanhar reivindicações sobre o cumprimento de instrumentos da OIT; ● Apoiar a adoção de instrumentos normativos comunitários e internacionais; ● Apoiar a representação nacional junto de instituições da UE e em organizações internacionais; ● Atualizar a base de dados das medidas de política de emprego da Comissão Europeia; ● Contribuir para a definição e avaliação de políticas setoriais e de instrumentos normativos europeus e internacionais; ● Participar em estruturas operacionais e de aconselhamento; ● Produzir e prestar informação sobre o reconhecimento de qualificações profissionais em Portugal e na União Europeia

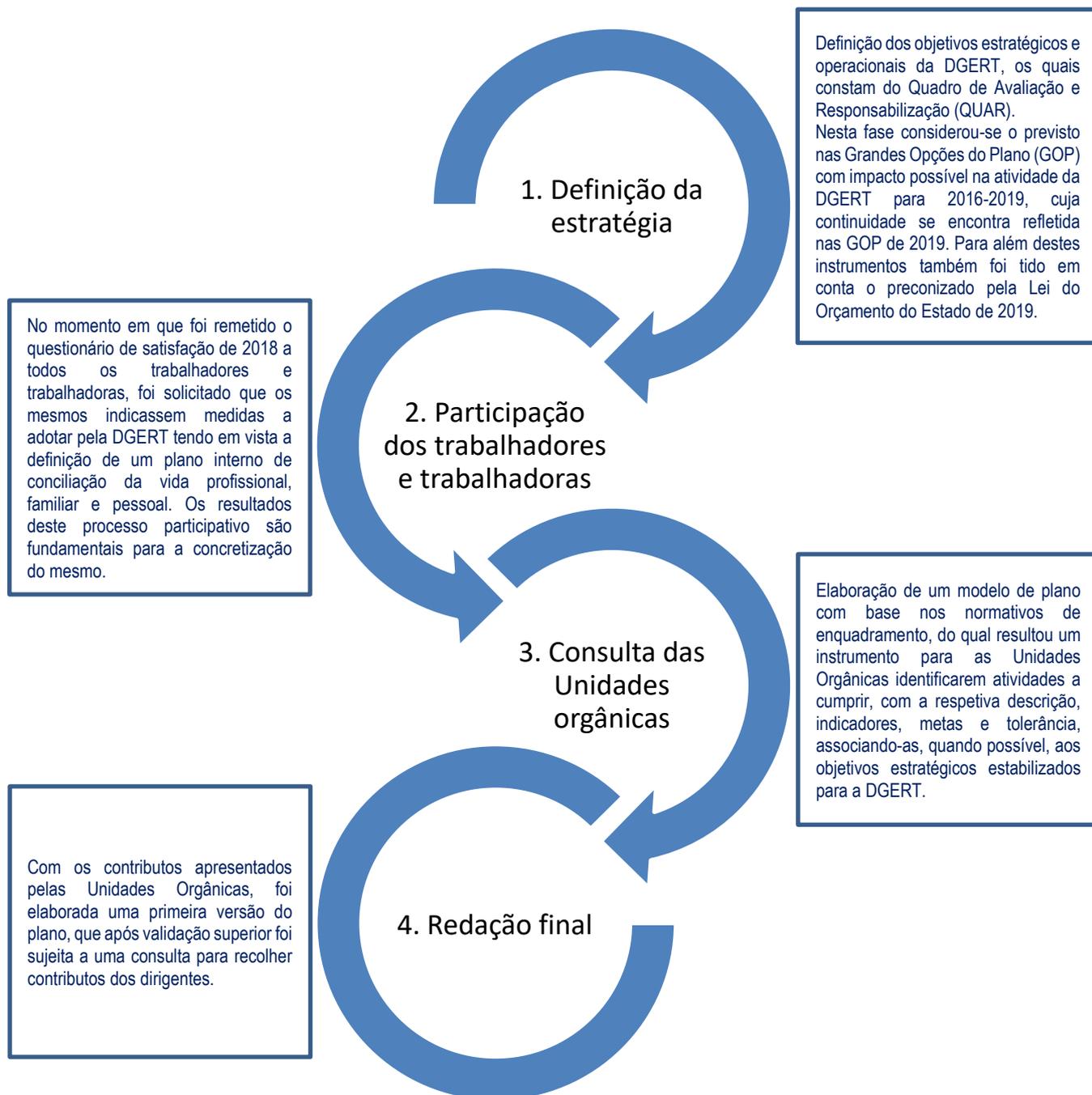
Neste contexto, importa reconhecer alguns fatores internos e externos significativos que podem condicionar a atividade da DGERT, os quais surgem identificados de forma esquemática a seguir.



6. Metodologia

O processo de elaboração do Plano de Atividades da DGERT para o ano de 2019 compreendeu as seguintes quatro fases.

Figura 7 – Processo de elaboração do Plano de atividades



II – OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

1. Alinhamento estratégico e objetivos

O alinhamento estratégico do presente Plano de Atividades considera as Grandes Opções do Plano (GOP) de 2016-2019, com a respetiva sequência nas GOP de 2019, e o determinado na lei o Orçamento do Estado para o ano de 2019, com impacto nas competências e atividades desenvolvidas pela DGERT. A articulação estabelecida reflete-se nos objetivos estratégicos do QUAR da entidade para o ano de 2019, cuja materialização é assegurada através dos objetivos operacionais.

As Grandes Opções do Plano de 2016-2019 e de 2019 fixam diversas linhas orientadoras, medidas e normas que têm eventuais efeitos nas atividades e organização da DGERT. A análise dos referidos instrumentos permitiu destacar entre outras matérias as constantes no quando abaixo.

Tabela I – Linhas orientadoras, mediadas/normas dos Instrumentos de política pública

Instrumentos	Linhas orientadoras	Medidas / Normas
Grandes Opções do Plano para 2019	3 — Qualificação dos Portugueses: Menos insucesso, mais conhecimento, mais e melhor emprego	Dar continuidade à agenda de combate à precariedade e de promoção de um maior equilíbrio nas relações laborais, reforçando a aposta na dinamização da contratação coletiva e reduzindo o recurso excessivo a contratos a prazo, falso trabalho independente e outras formas atípicas de trabalho;
	3 — Qualificação dos Portugueses: Menos insucesso, mais conhecimento, mais e melhor emprego	Promover a qualidade do sistema nacional de qualificações
	6 — Modernização do Estado	Melhorar a organização e a gestão pública , para que contribuam ativamente para a sustentabilidade dos serviços públicos. A eficiência na gestão e a eficácia na concretização das missões dependem fundamentalmente da boa gestão das pessoas que trabalham nos serviços públicos. Investir-se-á na gestão ao nível micro, de cada local de trabalho, para construir bons ambientes de trabalho, produtivos, motivadores e inovadores.

Instrumentos	Linhas orientadoras	Medidas / Normas
Grandes Opções do Plano para 2016 -2019	6 — Modernização do Estado	Valorizar os trabalhadores e o trabalho em funções públicas , criando condições para o refrescamento dos mapas de pessoal, dando perspectivas de desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores, com remuneração adequada, formação de qualidade, a possibilidade de adquirir novas competências através de uma experiência profissional rica e diversificada e com envolvimento na vida dos serviços, numa lógica colaborativa e de partilha de conhecimentos
	6 — Governar melhor, valorizar a atividade política e o exercício de cargos públicos	Melhorar a qualidade da legislação Mecanismos de planeamento da atividade legislativa que visem a fixação de prioridades e a fiscalização da atividade legislativa por forma a evitar esforços inúteis ou sem razão política ou social que os justifique, garantindo a implementação de um programa para a melhoria das práticas legislativas.
Grandes Opções do Plano para 2019	6 — Modernização do Estado	A melhoria da qualidade legislativa e a redução do stock legislativo contribuem também para a modernização do Estado
Grandes Opções do Plano para 2016 -2019	35 — Uma nova política para a Europa	Consolidar a UE como espaço de livre circulação A consolidação da UE como espaço de livre circulação e o aperfeiçoamento dos princípios e mecanismos que o consubstanciam
Grandes Opções do Plano para 2019	8.4 — Promoção da igualdade e da não discriminação	Promoção de medidas de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal , de natureza intersectorial e integrada, em que se inclui a prossecução do debate com os parceiros sociais, de modo a alcançar um compromisso para introduzir, nos instrumentos de contratação coletiva, disposições relativas à conciliação;
Lei o Orçamento do Estado para o ano de 2019	—	Artigo 25.º 2 — Para favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo, os dirigentes dos serviços públicos devem utilizar todos os instrumentos legais que permitam abordar as necessidades diferenciadas manifestadas pelos seus trabalhadores, nomeadamente regimes de prestação de trabalho e modalidades de horário.

No sentido de alinhamento da DGERT face aos ao disposto nas políticas públicas, resumem-se nos pontos seguintes o considerado para o efeito:

- Dinamizar a contratação coletiva;
- Promover a qualidade do sistema nacional de qualificações;
- Melhorar a organização e a gestão pública;
- Valorizar os trabalhadores e o trabalho em funções públicas;
- Melhorar a qualidade da legislação;

- Consolidar a UE como espaço de livre circulação, em particular ao nível do reconhecimento de qualificações profissionais;
- Conciliar a atividade profissional com a vida pessoal e familiar.

No plano estratégico e considerando a missão e atribuições da DGERT, foram definidos os cinco objetivos, inscritos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR 2019). As cinco linhas de orientação estratégica reforçam-se mutuamente e orientam a ação da DGERT numa perspetiva de médio prazo (2019-2023), como o indicado seguidamente.

A sociedade contemporânea, com desafios e mudanças constantes, requer organizações que acompanhem as transformações verificadas, antecipando-as quando possível, no âmbito da sua missão e atribuições. Neste contexto, para um desempenho consonante da DGERT interessa consolidar as suas áreas de competência e a sua estrutura organizacional, atualizando a sua orgânica e dotando-a de recursos adequados de forma a potenciar a capacidade instalada e reorientem a sua atividade, por forma a prestar serviços adequados.

Consolidar as áreas de competência e a estrutura organizacional da DGERT.

OE1

Com este objetivo pretende-se materializar na DGERT os propósitos genéricos enunciados no paragrafo anterior.

Valorizar os recursos no sentido de incrementar o contributo da DGERT para a sociedade.

OE2

de trabalho, de modo a

As pessoas são um dos recursos mais importantes nas organizações modernas. Todavia, para a eficácia, eficiência e qualidade do desempenho das entidades, os outros recursos – financeiros, tecnológicos e organizacionais – também emergem como críticos. Assim sendo, importa consolidar o capital humano e desenvolver a modernização administrativa, designadamente na gestão dos processos aprofundar o contributo da DGERT para a sociedade.

Este objetivo pretende reforçar os recursos humanos da DGERT, enquadrando-os num ambiente estruturado, onde a simplificação, a inovação e a desmaterialização dos processos e sistemas sejam uma realidade, possibilitando assim a otimização dos recursos, a responsabilização e criação de valor.

A dinamização da contratação coletiva surge, no plano estratégico das políticas públicas, como uma medida central ao nível das relações de trabalho.

Contribuir para a dinamização da contratação coletiva.

OE3

A DGERT, como serviço competente do ministério responsável pela área laboral no âmbito, detém uma vasta experiência e dispõe de capacidades, designadamente nos domínios da prevenção de conflitos coletivos de trabalho e da promoção do diálogo social e da contratação coletiva, que podem ter impacto na persecução dessa medida.

Com este objetivo pretende-se monitorizar o contributo da DGERT para a contratação coletiva.

Contribuir para a qualidade da formação profissional e para o reconhecimento mútuo das qualificações profissionais entre os Estados-Membros da União Europeia.

No panorama atual, a formação profissional e o reconhecimento das qualificações profissionais são mecanismos relevantes para a produtividade e a empregabilidade, assim como para a circulação dos trabalhadores/as no espaço Europeu.

A intervenção da DGERT, enquanto serviço da administração central com competências no emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais, e na certificação de entidades formadoras, assume-se como relevante para estes âmbitos.

Neste sentido, o objetivo pretende reforçar o papel da DGERT para as áreas designadas.

Com este objetivo pretende-se implementar um sistema de gestão da qualidade, desenvolvendo mecanismos de melhoria contínua e de avaliação, que contribua para a realização dos processos de forma eficaz e eficiente, garantindo ao mesmo tempo uma gestão eficaz dos recursos e a prestação de serviços de qualidade.

Melhorar a eficiência nos procedimentos ao nível dos tempos de resposta dos serviços e da gestão dos recursos.

OE5

O alinhamento entre os objetivos estratégicos e as linhas orientadoras, as medidas/normas dos instrumentos de políticas públicas é representado de forma esquemática na tabela seguinte.

Tabela II – Alinhamento entre o objetivos estratégicos da DGERT e as linhas orientadoras, medidas/normas dos Instrumentos de políticas públicas

		Objetivos estratégicos da DGERT				
		OE1	OE2	OE3	OE4	OE5
Medidas/normas dos Instrumentos de políticas pública	Dinamizar a contratação coletiva	●	●	●		●
	Promover a qualidade do sistema nacional de qualificações				●	
	Melhorar a organização e a gestão pública	●	●	●		●
	Valorizar os trabalhadores e o trabalho em funções públicas		●			
	Melhorar a qualidade da legislação					●
	Consolidar a UE como espaço de livre circulação				●	
	Conciliar a atividade profissional com a vida pessoal e familiar		●			

Os objetivos estratégicos acima consignados assumem-se como propósitos de ação para as cinco áreas chave de intervenção da DGERT:

- Emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais;
- Certificação de entidades formadoras;
- Condições de trabalho;
- Relações profissionais – promoção do diálogo social;
- Relações laborais – promoção da contratação coletiva.

Para além destas dimensões, são ainda programadas iniciativas que visam consolidar a estrutura e organização da DGERT, dotando-a de recursos humanos e sistemas de gestão que favoreçam a prestação de serviços de qualidade de forma a potenciar o contributo da DGERT para a sociedade numa perspetiva que em certos domínios, como é o caso das qualificações profissionais, não se circunscreve a ao âmbito nacional, ou seja tem um alcance europeu.

2. Objetivos operacionais

No sentido de operacionalizar a estratégia traçada, definiram-se 14 seguintes objetivos operacionais (OP) no QUAR 2019. A matriz de relacionamento entre os objetivos operacionais e os estratégicos consta da tabela seguinte.

Tabela III – Matriz de relação entre objetivos estratégico e operacionais (DGERT – QUAR 2019)

	Objetivos operacionais	Objetivos estratégicos				
		OE1	OE2	OE3	OE4	OE5
Eficácia	OP1: Apresentar a proposta de alteração da Lei Orgânica até ao final do 1º trimestre de 2019	●		●		
	OP2: Assegurar os procedimentos necessários à abertura de procedimento concursal comum de novos trabalhadores	●	●			
	OP3: Realizar auditorias de manutenção da certificação de entidades formadoras				●	
	OP4: 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				●	
	OP5: Produzir informação sobre Portugal para a ferramenta on-line a desenvolver pelo Cedefop que permitirá comparar o ensino e formação profissional no contexto europeu				●	
Eficiência	OP6: Apresentar em 2019 os dois projetos de transposição de diretivas europeias cujo prazo termina no primeiro trimestre de 2020					●
	OP7: Decidir 70% dos pedidos de depósito de Convenções Coletivas em 7 dias			●		●
	OP8: Assegurar a conclusão de 70% dos pedidos de registo de estatutos das organizações do trabalho em 7 dias			●		●
Qualidade	OP9: Percentagem dos trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho		●			
	OP10: Definir perfis de competências das funções profissionais e de liderança em áreas de intervenção estratégica da DGERT	●	●	●	●	
	OP11: Melhorar a informação da ferramenta para pesquisa de convenções coletivas de trabalho disponibilizada no site da DGERT	●	●	●		●
	OP12: Implementar um sistema de gestão da qualidade		●			●
	OP13: Definir um plano interno de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores da DGERT		●			
	OP14: Melhorar a satisfação dos parceiros sociais nos processos de processos de prevenção/superação de conflitos coletivos de trabalho, conciliação e mediação	●	●	●		

Os catorze objetivos operacionais distribuem-se da seguinte forma pelos parâmetros de eficácia (Objetivo 1, 2, 3, 4 e 5), de eficiência (Objetivo 6, 7, 8, e 9) e de qualidade (Objetivo 10, 11, 12, 13 e 14). Nas tabelas seguintes procede-se a uma caracterização sumária dos mesmos.

Tabela IV – Distribuição dos objetivos operacionais por parâmetros e respetiva descrição (DGERT – QUAR 2019)

Parâmetro	Objetivo Operacional	Descrição	
Eficácia	OP1	Apresentar a proposta de alteração da Lei Orgânica até ao final do 1º trimestre de 2019	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.
	OP2	Assegurar os procedimentos necessários à abertura de procedimento concursal comum de novos trabalhadores	Assegurar a abertura do procedimento concursal comum para dotar a DGERT de recursos que permitam dar resposta nas diversas áreas de atuação.
	OP3	Realizar auditorias de manutenção da certificação de entidades formadoras	Aumentar o n.º de entidades auditadas para verificar a conformidade da atuação das entidades certificadas face aos requisitos e deveres definidos no referencial de certificação estabelecido.
	OP4	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	Responder aos pedidos, coordenando quando necessário com as autoridades competente nacionais e outras entidades, no âmbito da Diretiva 2005/36/CE relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais.
	OP5	Produzir informação sobre Portugal para a ferramenta on-line a desenvolver pelo Cedefop que permitirá comparar o ensino e formação profissional no contexto europeu	Responder às solicitações do Cedefop no âmbito da rede ReferNet para o ano de 2019 através da recolha e validação de informações sobre o ensino e formação profissional (EFP) em Portugal, designadamente informação para a ferramenta on-line a desenvolver pelo Cedefop que permitirá comparar o EFP no contexto europeu.
Eficiência	OP6	Apresentar dois projetos de transposição de diretivas europeias cujo prazo termina no primeiro trimestre de 2020	Antecipar o prazo de apresentação dos projetos de transposição da Diretiva: <ul style="list-style-type: none"> • Proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes cancerígenos ou mutagénicos durante o trabalho¹ (Prazo de transposição: 17.01.2020); • Emendas à convecção do trabalho marítimo² (Prazo de transposição: 16.02.2020).
	OP7	Decidir 70% dos pedidos de depósito de Convenções Coletivas em 7 dias	Reduzir o tempo despendido no procedimento conducente à publicação de Convenções Coletivas de trabalho.
	OP8	Assegurar a conclusão de 70% dos pedidos de registo de estatutos das organizações do trabalho em 7 dias	Reduzir o tempo despendido no registo dos estatutos das Organizações do Trabalho.
	OP9	Percentagem dos trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho	Monitorizar o cumprimento do disposto na alínea a) do n.º 6 do art.º 16º da Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro.

¹ Diretiva (UE) 2017/2398, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 12 de dezembro de 2017, que altera a Diretiva 2004/37/CE.

² Diretiva (UE) 2018/131, do Conselho, de 23 de janeiro de 2018, que aplica o Acordo celebrado pela Associação de Armadores da Comunidade Europeia (ECSA) e pela Federação Europeia dos Trabalhadores dos Transportes (ETF) para alterar a Diretiva 2009/13/CE em conformidade com as emendas de 2014 à Convenção do Trabalho Marítimo de 2006, aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho em 11 de junho de 2014.

Parâmetro	Objetivo Operacional	Descrição	
Qualidade	OP10	Definir perfis de competências das funções profissionais e de liderança em áreas de intervenção estratégica da DGERT	Dotar a DGERT de recursos a serem aplicados ao nível do recrutamento de trabalhadores; do desenvolvimento de carreiras; da avaliação de desempenho (SIADAP), por forma a identificar perfis que potenciem um bom desempenho e uma capacidade de resposta ótima, no quadro da missão da DGERT.
	OP11	Melhorar a informação da ferramenta para pesquisa de convenções coletivas de trabalho disponibilizada no site da DGERT	Melhorar a informação sobre Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho, produzida de forma eficaz e eficiente, através do alargamento dos campos de pesquisa disponibilizada na ferramenta existente (designadamente ao âmbito convencional e à subclasse da atividade económica, sempre que possível esta última) pretende-se melhorar a prestação de informações sobre convenções coletivas potencialmente aplicáveis aos diversos setores e entidades empregadoras junto da sociedade.
	OP12	Implementar um sistema de gestão da qualidade	Valorizar os serviços através da qualidade e inovação organizacional.
	OP13	Definir um plano interno de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores da DGERT	Promover práticas laborais que visem um maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar, emerge como uma das condições efetivas para o bem-estar dos trabalhadores da DGERT. ³
	OP14	Melhorar a satisfação dos parceiros sociais nos processos de prevenção/superação de conflitos coletivos de trabalho, conciliação e mediação	Promover a qualidade do serviço enquanto instrumento de prevenção/superação de conflitos coletivos de trabalho, contribuindo assim para a negociação coletiva.

³ O objetivo também está associado aos resultados do questionário de satisfação preenchido pelos trabalhadores e trabalhadoras relativo ao ano de 2018, onde sobressaiu claramente a vontade de os trabalhadores em reforçarem os mecanismos de conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal, já existentes.

Tabela V – Objetivos operacionais: atividades, indicadores, metas e responsabilidade (DGERT – QUAR 2019)

	Atividades	Indicadores	Meta		Responsabilidade
			Valor	Tolerância	
OP01	Elaboração da proposta; Apresentação à tutela	(N.º) Número de dias	88	15	Direção
OP02	Elaboração de Guião do Procedimento Concurso; Criação de Plataforma Online para Candidaturas; Elaboração de Formulário de Candidatura Orientado em Função dos Perfis Pretendidos	(N.º) Número de dias	90	15	DAG
OP03	Auditar entidades certificadas	(N.º) Número de entidades auditadas	41	3	DSQA
OP04	Análise dos pedidos Articulação com as autoridades competente nacionais e outras entidades quando necessário Envio de respostas	% de respostas enviadas no prazo	90%	5%	DSEFP
OP05	Recolher e validar informação sobre o ensino e formação profissional em Portugal Enviar a informação para o Cedefop	(N.º) Número de dias	137	5	DSEFP
OP06	Elaboração de projeto de diploma legal	(N.º) Número de dias	365	20	DSCT
OP07	Registo do pedido Análise dos elementos entregues Decisão	% de decisões sobre pedidos de depósito em 7 dias	70%	2%	DSRCOT
OP08	Registo do pedido Análise dos elementos entregues Decisão	% de registos realizados em 7 dias	70%	2%	DSRCOT
OP09	Garantir junto de cada avaliador o cumprimento dos prazos definidos na Lei do Siadap Garantir o cumprimento do prazo definido para efeitos de homologação das avaliações	% dos trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho	90%	n.a.	DAG
OP10	Levantamento inicial Elaboração dos perfis	N.º de perfis definidos no ano de 2019	4	1	DAG
OP11	Desenvolvimento e entrada em produção de novas funcionalidades na ferramenta de pesquisa Desenho de processos Estrutura dos dados	N.º de dias para entrada em produção da nova funcionalidade N.º de dias para apresentação do plano para a desmaterialização e a melhoria de processos da DGERT no âmbito dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho e Organizações do Trabalho	336 336	15 20	DSRCOT

	Atividades	Indicadores	Meta		Responsabilidade
			Valor	Tolerância	
OP12	Testar o Guião CAF 2.0 através de um projeto experimental; Promover o alinhamento da CAF com o SIIGeP; Preparar a dinamização da CAF 2.0 através de ações de divulgação	N.º de dias para a realização da autoavaliação com base no modelo CAF	300	15	DAG
	Início da implementação das ações de melhoria	N.º de ações de melhoria implementadas	2	1	
OP13	Elaboração de proposta; Consulta aos trabalhadores				
	Formação de dirigentes	N.º de dias para despacho da direção	319	15	DAG
	Apresentação do Plano				
OP14	Questionário aos parceiros sociais	Nível de satisfação dos parceiros sociais (escala de 1 a 5)	3,5	0,5	DSRP

III – ATIVIDADES PREVISTAS E PROJETOS DAS UNIDADES ORGÂNICAS

A persecução da missão da DGERT é assegurada, em grande medida, pelas suas Unidades Orgânicas. O presente ponto apresenta as seis Direções de Serviços e as duas Divisões autónomas, e elenca as competências e a estrutura de cada uma, assim como as atividades que cada uma prevê para o ano de 2019, evidenciando o seu alinhamento com os objetivos do QUAR, quando aplicável.

1. Direção de Serviços de Emprego e 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, ao 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).

Para além destas atribuições, a DSEFP assegura o desenvolvimento do projeto *ReferNet* – rede Europeia especializada em ensino e formação profissional (EFP) criada em 2002 pelo Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional (Cedefop) –, o qual 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; promover sua visibilidade, bem como as atividades e trabalhos realizados pelo Cedefop.

Os 30 membros da rede são designados por parceiros nacionais da ReferNet e cada um representa uma instituição de referência na área de EFP do seu país. Deste modo estão particularmente bem posicionados para partilhar informação relevante e atual sobre EFP no seu país e sobre as suas diferentes vertentes, tais como: missão, modelo de governação, oferta de programas de EFP, estrutura das qualificações de EFP, intervenientes, mecanismos de controlo de qualidade.

Em Portugal, a ReferNet é coordenada pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT) desde 2006.

As atividades da ReferNet são cofinanciadas pelo Cedefop e pelos Estados-Membros numa base anual e no âmbito de um acordo-quadro de parceria. As atividades são de benefício comum para os países participantes e para o Cedefop. Em 2019, será lançado um novo convite à apresentação de propostas para selecionar os parceiros da ReferNet para um novo período de cooperação (2020-2023).

A página eletrónica da ReferNet (<https://www.refernet.pt>) permite, entre outros, o acesso em texto integral a:

- Relatórios com a descrição dos sistemas de EFP;
- Relatórios sobre políticas de EFP;
- Publicação sumária do EFP no país que detêm a presidência do Conselho da EU;
- Artigos temáticos;
- Notícias sobre EFP em Portugal e na Europa;
- Contactos nacionais e Europeus dos parceiros da rede.

1.1. DSEFP: Atividades e projeto previstos para 2019

No planeamento da Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional para o ano de 2019, as atividades previstas específicas surgem identificadas na tabela *infra*.

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE4	Coordenar a implementação da Diretiva 2005/36/CE, a nível nacional	- Prestar informação à COM e aos restantes EM da EU no âmbito do RQP - Assegurar a atualização da BD REGPROF	Taxa de participação nas reuniões GC-COM Taxa de cumprimento dos prazos de resposta	Participar em todas as reuniões do grupo de coordenadores da Diretiva, promovidas pela Comissão Europeia	Participar em todas as reuniões do grupo de coordenadores da Diretiva, promovidas pela Comissão Europeia (-1)
OE4	Coordenar a implementação da Diretiva 2005/36/CE, a nível nacional	- Articular e apoiar a atividade de RQP das Autoridades Competentes a nível nacional - Prestar informação às AC e aos cidadãos sobre RQP	Taxa de cumprimento dos prazos de resposta	Taxa de 85% de respostas nos prazos definidos	Taxa de 65% de respostas nos prazos definidos
OE4	Participar nas diversas Comissões Técnicas, Conselhos Consultivos e Grupos de Trabalho, com direito a voto, assim como no Grupo de Apoio Técnico ao GRAN e SUPRAGRAN (ERASMUS)	- Assegurar a participação em todas as reuniões promovidas pelas entidades coordenadoras - Analisar e/ou elaborar documentos técnicos associados à participação nestes grupos	Taxa de participação nas reuniões Taxa de cumprimento dos prazos de resposta	Taxa de participação nas reuniões - 85% Taxa de cumprimento dos prazos de resposta - 85%	Participar em todas as reuniões promovidas pelas entidades coordenadoras (-3)
OE4	Participar na Rede Europeia de Peritos de Aprendizagem (CEDEFOP)	- Assegurar a participação em todas as reuniões promovidas pelo CEDEFOP - Analisar e/ou elaborar documentos técnicos associados à participação nesta rede	Taxa de participação nas reuniões Taxa de cumprimento dos prazos de resposta	Taxa de participação nas reuniões - 85% Taxa de cumprimento dos prazos de resposta - 85%	Participar em todas as reuniões promovidas pelas entidades coordenadoras (-1)
OE4	Participar na implementação da Decisão 2018/646 EUROPASS - Europass Advisory Group	- Assegurar a participação em todas as reuniões promovidas pela Comissão - Analisar e/ou elaborar documentos técnicos associados à participação neste grupo - Divulgar informação e instrumentos técnicos	Taxa de participação nas reuniões Taxa de cumprimento dos prazos de resposta	Taxa de participação nas reuniões - 85% Taxa de cumprimento dos prazos de resposta - 85%	Participar em todas as reuniões promovidas pelas entidades coordenadoras (-1)
OE4	Base de dados das medidas de política de emprego da EU	Coordenação nacional da recolha e submissão dos dados nacionais.	Prazos de resposta estipulados pela DG EMP da Comissão Europeia	Submissão dos dados dentro do primeiro prazo de resposta	Submissão dos dados até à última data possível definida pela DG EMP da Comissão Europeia
OE4	Coordenar a implementação da Diretiva 2005/36/CE, a nível nacional	- Prestar informação à COM e aos restantes EM da EU no âmbito do RQP - Assegurar a atualização da BD REGPROF	Taxa de participação nas reuniões GC-COM Taxa de cumprimento dos prazos de resposta	Participar em todas as reuniões do grupo de coordenadores da Diretiva, promovidas pela Comissão Europeia	Participar em todas as reuniões do grupo de coordenadores da Diretiva, promovidas pela Comissão Europeia (-1)

Relativamente ao projeto ReferNet, o seu plano de atividades decorre, em grande medida, do estabelecido pelo Cedefop. Para o ano de 2019, no âmbito das atividades a desenvolver pelo projeto, identificam-se na tabela *infra* as que concorrem para a concretização da estratégia definida para a DGERT.

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE4	Elaboração de relatórios	Elaboração dos relatórios: 'policy reporting'; VET in Europe' e 'Long-term international mobility of apprentices'	Número de relatórios produzidos	Três relatórios	Um
OE4	Elaboração de notícias	Envio de notícias sobre desenvolvimentos na área de EFP em Portugal para publicação no site do Cedefop	Produção de notícias até 500 palavra sobre os temas de indicados pelo Cedefop	Três notícias	Um

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:

- 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.

2.1. DSQA: Atividades previstas para 2019

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE4	Adjudicar um estudo de avaliação de impacto sobre o Sistema de Certificação	Conceber o caderno de encargos, lançar o convite a entidades externas, avaliar as propostas e adjudicar o estudo	Data da adjudicação do estudo	Até ao dia 30 de Novembro	Até ao final do ano
OE4	Definir os indicadores de atividade formativa para as entidades formadoras certificadas	O desempenho das entidades formadoras certificadas será objeto de avaliação de acordo com os indicadores definidos pela DGERT. Nestes termos será necessário criar um procedimento para o efeito e proceder à sua explicação e divulgação	Data de disponibilização no site dos Indicadores e do respetivo procedimento	Estabelecer e divulgar os indicadores e iniciar o processo de recolha e análise dos mesmos até ao final do ano	-
OE4	Avaliar os pedidos de certificação, de alargamento e de transmissão da certificação no prazo legal definido	Procedimento de análise de pedidos e tomada de decisão técnica sobre os mesmos: distribuição dos pedidos entrados aos técnicos; análise técnica; emissão de decisão. Controlo e gestão desta atividade	Tempo médio de análise dos pedidos	Prazo de análise de 50 du	Prazo de análise inferior a 60 du
OE1	Recrutamento de um recurso humano afeto à DSQA para trabalhar nas instalações da DGERT sitas no Porto	Para assegurar uma maior proximidade com as entidades formadoras importa: conceber estrategicamente o modelo de funcionamento e articulação desta estrutura; Aferir os meios necessários; Proceder à seleção e recrutamento de colaboradores; dar formação aos novos colaboradores	Recrutar um técnico superior	Efetuar o recrutamento até ao final do ano	Iniciar o procedimento de recrutamento até ao final do ano
OE4	Efetuar um levantamento das entidades certificadoras setoriais e caracterizar a sua atividade	Elaborar um inquérito dirigido às entidades certificadoras setoriais representadas no Conselho de Acompanhamento da Certificação que permita uma "fotografia" dos intervenientes e de como operacionalizam a certificação setorial	Data de envio do inquérito às entidades setoriais	Até ao dia 20 de Maio	Até ao dia 30 de Maio

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE4	Atualizar os documentos de informação e apoio à certificação das entidades formadoras	Proceder à atualização do Guia de Apoio da Certificação tendo por base a legislação atual.	Data de divulgação do documento atualizado no site da certificação	Até ao dia 30 de Novembro	Até ao final do ano
OE4	Organizar encontros temáticos no âmbito da iniciativa "Falar sobre..."	Promover eventos sobre a certificação da qualidade na formação	Número de eventos realizados e nível de satisfação dos participantes com os mesmos	Realizar dois encontros temáticos em que o nível de satisfação do público com os mesmos não seja inferior a 3 (numa escala de 1 a 4).	Realizar um encontro em que o nível de satisfação do público com o mesmo não seja inferior a 3 (numa escala de 1 a 4).
OE4	Incrementar a realização de auditorias de manutenção da certificação	Selecionar as entidades a notificar para auditoria tendo por base os critérios identificados para o efeito; distribuir as auditorias a realizar pelas equipas; calendarizar; agendar os meios; realizar; fechar o processo.	Número de entidades formadoras auditadas	Auditar 41 entidades formadoras certificadas, até ao final do ano	Auditar 38 entidades certificadas
OE4	Assegurar o tratamento das queixas e reclamações sobre as entidades formadoras certificadas	Rececionar as queixas; proceder à sua avaliação e respetivo tratamento ou reencaminhamento; efetuar a gestão e monitorização	Número de queixas rececionadas e tratadas/encaminhadas	Efetuar o tratamento de todas as queixas rececionadas, até ao final do ano.	Efetuar o tratamento de 95% das queixas rececionadas, até ao final do ano
OE4	Adjudicar um estudo de avaliação de impacto sobre o Sistema de Certificação	Conceber o caderno de encargos, lançar o convite a entidades externas, avaliar as propostas e adjudicar o estudo	Data da adjudicação do estudo	Até ao dia 30 de Novembro	Até ao final do ano

3. *Direção de Serviços de Condições de Trabalho (DSCT)*

À Direção de Serviços de Condições de Trabalho, que integra a Divisão de Apoio Jurídico e Avaliação Normativa e a Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do 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;
- d) Preparar e apoiar a intervenção técnica nacional na adoção de instrumentos internacionais do trabalho;
- e) Preparar a submissão de novos instrumentos internacionais do trabalho à autoridade competente;
- f) Elaborar estudos de viabilidade da ratificação de convenções internacionais do trabalho;
- g) Preparar relatórios nacionais sobre a aplicação de instrumentos internacionais do trabalho;
- h) Consultar as organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores sobre as questões relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho.

3.1. DSCT: Atividades previstas para 2019

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
n.a.	Assegurar atividades técnicas que decorrem para Portugal da qualidade de membro da OIT	Assegurar a participação do MTSSS nos trabalhos da 108.ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (CIT), que decorrerá no mês de junho.	Prazo - Data	Garantir a Constituição da Delegação Portuguesa à 108.ª sessão da CIT até ao final de abril	22 dias
n.a.	Promover iniciativas de comemoração do Centenário da OIT	Comemoração do Centenário da OIT	Nº. de eventos	2	1
OE5	Elaboração de projetos e envio de contributos para a feitura de atos legislativos e regulamentares	Assegurar o processo de transposição de diretivas e de aplicação de outros atos legislativos da União Europeia e a adequação do direito nacional a obrigações decorrentes de instrumentos jurídicos internacionais	Percentagem de elaboração e de envio de contributos face ao solicitado	90%	0%
n.a.	Participar e/ou acompanhar os grupos de trabalho, os grupos de peritos, comités e outras formações da União Europeia e de organizações e organismos internacionais	Preparar a intervenção técnica e/ou assegurar a representação do MTSSS em grupos de trabalho, grupos de peritos, comités e outras formações da União Europeia e de organizações e organismos internacionais	Percentagem de acompanhamento e/ou participação em reuniões de grupos de trabalho, grupos de peritos, comités e outras formações da União Europeia e de organizações e organismos internacionais face ao total de reuniões agendadas	70%	20%
n.a.	Participar e/ou acompanhar os processos de avaliação e de monitorização de instrumentos jurídicos internacionais/europeus na área do trabalho	Resposta a questionários e elaboração de relatórios nos processos de avaliação e de monitorização de instrumentos jurídicos internacionais/europeus	Percentagem de participação e acompanhamento dos processos de avaliação e de monitorização de instrumentos jurídicos internacionais/europeus face ao n.º de instrumentos em avaliação apresentados	75%	15%

4. Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do 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;
- f) Registrar 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.

4.1. DSRCOT: Atividades previstas para 2019

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE3	Realizar sessões de esclarecimento sobre regulamentação coletiva e organizações do trabalho - «Oficinas da DGERT»	Dar a conhecer os procedimentos relativos à aplicação das regras legais e boas práticas em matérias conexas com as atribuições desta Direção de Serviços	Número de eventos realizados	4 eventos	1
OE3	Elaboração de um Guia prático para a regulamentação coletiva ou organizações do trabalho	Apoiar as organizações do trabalho e os sujeitos da regulamentação coletiva na submissão dos pedidos de depósito de convenções e de registo dos atos a que estão sujeitos	Número de guias	1 guia	1

5. Direção 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:

- Efetuar a conciliação e a mediação de conflitos coletivos de trabalho, nomeadamente os que resultem da celebração ou revisão de convenções coletivas;
- Participar no processo de negociação no âmbito do procedimento de despedimento coletivo;
- Acompanhar e intervir nas relações laborais, tendo em vista prevenir ou superar eventuais conflitos coletivos de trabalho;
- 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;
- 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;
- Preparar despachos conjuntos sobre a definição de serviços mínimos a prestar em situações de greves, bem como dos meios necessários para os assegurar.

5.1. DSRP: Atividades previstas para 2019

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE3	Desenvolvimento de um processo de caracterização setorial com vista à promoção da contratação coletiva	Visitas dos conciliadores a empresas, com elaboração de relatório descritivo	Número de visitas realizadas	3 visitas	1 visita
OE5	Atualização das FAQ's a disponibilizar no site da DGERT	Densificação dos conteúdos disponibilizados nas FAQ's	Data de divulgação da atualização	Final do mês de novembro	1 mês

6. Divisão de Apoio à Gestão (DAG)

A Divisão de Apoio à Gestão atua nos domínios da gestão dos recursos humanos, dos recursos financeiros, dos recursos materiais e patrimoniais, e no âmbito do planeamento e gestão.

6.1. DAG: Atividades previstas para 2019

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE5	Criação de Manuais de Procedimentos internos	Sistematização e uniformização dos procedimentos	Divulgação interna da entrada em vigor dos manuais de procedimentos	Elaboração de 4 manual de apoio à gestão (SIADAP; AJUDAS DE CUSTO; ASSIDUIDADE)	Fim do ano (2019)
OE2	Plano de Acolhimento e Integração.	Criação de uma ferramenta indispensável no âmbito da Gestão dos Recursos Humanos, a fim de ser elemento facilitador do processo de acolhimento, integração/socialização de novos trabalhadores, garantindo uma mais rápida identificação e integração na cultura organizacional, potenciando uma melhor resposta da atividade desenvolvida pela DGERT, sendo o resultado final a soma das contribuições de cada uma das respetivas Unidades Orgânicas.	Publicação de manual de acolhimento para disponibilização a novos trabalhadores (mobilidade ou procedimento concursal)	Elaboração de 1 Manual de Acolhimento	Fim do ano (2019)
OE1	Plano de classificação de documentos da DGERT	Estabelecer um projeto de Plano de classificação de Documentos da DGERT, mediante: *) Consolidação da classificação dos processos de negocio da DGERT em conformidade com a Macroestrutura Funcional (MEF) aos processos de negocio (PN) da DGERT; *) Construção de uma tabela de correspondência entre a classificação da MEF e os PN da DGERT; *) Definição de uma proposta de tabela de seleção de documentos para a DGERT	Data	Apresentação de uma tabela de seleção a 29 de novembro de 2019	15 dias

7. Divisão de Estudos e Rendimentos do Trabalho (DERT)

À Divisão de Estudos de Rendimentos do Trabalho, compete:

- 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;
- Preparar regulamentos de condições mínimas na parte respeitante a remunerações e outras prestações pecuniárias;
- Elaborar estudos sobre o conteúdo das convenções coletivas na parte relativa a remunerações e outras prestações pecuniárias;
- Participar nos estudos preparatórios das atualizações da remuneração mínima garantida;
- Elaborar pareceres e prestar apoio técnico a outros serviços e entidades em matéria de remunerações de trabalho.

7.1. DERT: Atividades previstas para 2019

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância
OE1	Produzir informação estatística sobre contratação coletiva	VMPI- variação média intetabelas (trabalhadores e remunerações convencionais)	Número de relatórios produzidos	12 mensais, 4 trimestrais, 1 semestral e 1 anual	-
	Portarias de extensão (PE) de convenções coletivas	Análise de impacto salarial, para eventual emissão de PE	Número de PE analisadas	8 dias por PE	-

IV – MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Em 2019, como medidas de modernização administrativa⁴ a DGERT prevê desenvolver:

- Projeto «BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação» - para desenvolvimento de sistema integrado de informação e transformação digital na DGERT.
- Site da DGERT – Criar um novo site da DGERT.

1. BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação

No ano de 2019 a DGERT vai apresentar uma candidatura ao SAMA de um projeto denominado de «BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação», para desenvolvimento de sistema integrado de informação e transformação digital na DGERT.

Nome Projeto	BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação
Objetivos:	<ul style="list-style-type: none"> a) Dar melhor e mais visibilidade das áreas de intervenção da DGERT, melhorar a imagem de modo a trazer a sociedade (pessoas, empresas e parceiros sociais) para o exercício dos seus direitos, para o diálogo e por conseguinte mais informada; b) Assegurar uma visão integrada da atividade da DGERT quer interna quer externa; c) Ter um sistema de gestão operacional e um sistema de gestão documental integrado com o operacional e que dê resposta às necessidades; d) Ter no sistema uma ferramenta de workflow que permita, para além da produção de estatísticas, a modelação, gestão e monitorização dos fluxos de informação e trabalho associados aos processos; e) Promover a máxima fiabilidade dos dados registados em todas as fases de modo a que a informação a comunicar ao exterior seja de alta qualidade. Assentar numa arquitetura modular e escalável, baseada em standards atuais e protocolos tecnológicos abertos, que assegure elevada flexibilidade e capacidade de expansão; f) Garantir que os procedimentos são eficientes e existirá racionalidade evitando-se totalmente as redundância e processos em duplicado; g) Promover a acessibilidade e partilha de informação na DGERT salvaguardando as necessárias questões sobre perfis, segurança e confidencialidade da informação; h) Assentar numa arquitetura modular e escalável que assegure elevada flexibilidade e capacidade de expansão; i) Incorporar um elevado grau de flexibilidade e parametrização, garantindo a sua adequação à heterogeneidade de processos e utilizadores, permitindo, através de módulos aplicativos, com acesso restrito, a gestão das opções de configuração do sistema de informação.

⁴ Em conformidade com o artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 73/2014~, de 13 de maio.

Nome Projeto	BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação
Duração prevista	24 meses (início previsto em maio de 2019)
Resultados previstos	<ul style="list-style-type: none"> a) Desmaterializar e simplificar as atividades, agregando de forma automática os documentos digitalizados ao formulário on-line, reduzindo o tempo de tratamento das sinalizações; b) Ter uma visão holística de toda a informação processual das diversas unidades orgânicas da DGERT, quer do ponto de vista de um dado processo, quer do ponto de vista de uma dada entidade ou de uma dada unidade orgânica; c) Manipular os processos operacionais da DGERT num sistema de workflow que assegure a correta atribuição dos processos às áreas orgânicas competentes, a sua gestão e controlo de forma eficaz, com monitorização de prazos e tempos entre etapas, os quais possam ser posteriormente recolhidos na forma de indicadores; d) Melhorar o acesso dos parceiros sociais, das empresas e da população em geral à informação sobre relações de trabalho e contratação coletiva; e) Assegurar que a resposta situações urgentes cumprem e lei e tem lugar no menor espaço de tempo possível; f) Desmaterializar e simplificar o tratamento da informação dos processos em especial dos processos relacionados com as convenções coletivas, aumentando a usabilidade do sistema; g) Garantir a fiabilidade e qualidade da informação recolhida e divulgada; h) Reduzir o tempo de tratamento da informação dos processos: Greve e Publicação das convenções coletivas; i) Passar a comunicar com o os vários serviços do MTSS através de canais desmaterializados, assegurando pela interoperabilidade entre sistemas; j) Assegurar um sistema de gestão de entidades representantes dos trabalhadores e das entidades patronais eficiente e de consulta facilitada para os principais interessados; k) Ter informação relevante para a realização de estudos que se constituem como ferramentas importantes no processo de definição, concretização, avaliação e monitorização de políticas públicas de emprego e formação profissional; l) Melhorar a imagem institucional da DGERT e da Administração Pública em geral; m) Reduzir o consumo de papel.

2. Novo site da DGERT

O novo site da DGERT deverá entrar em produção no primeiro semestre do ano de 2019. O desenvolvimento do projeto é assegurado através dos recursos internos da entidade, sendo a produção e a manutenção dos conteúdos da responsabilidade das Unidade Orgânicas, e a infraestrutura tecnológica pertence ao Instituto de Informática.

Nome Projeto	Novo site da DGERT
Objetivos:	a) Aproximar a DGERT das partes interessadas externas; b) Divulgar a atividade e os produtos da DGERT através de uma linguagem simples e clara; c) Melhorar as funcionalidades e o layout; d) Melhorar a qualidade da informação prestada através de condições técnicas de acesso amigáveis.
Entrada em produção:	Primeiro semestre de 2019

V – RECURSOS

Para realizar as suas atividades, em cumprimento dos objetivos traçados para o ano de 2019, a DGERT tem planeados os recursos humanos e financeiros que se discriminam nos dois pontos seguintes.

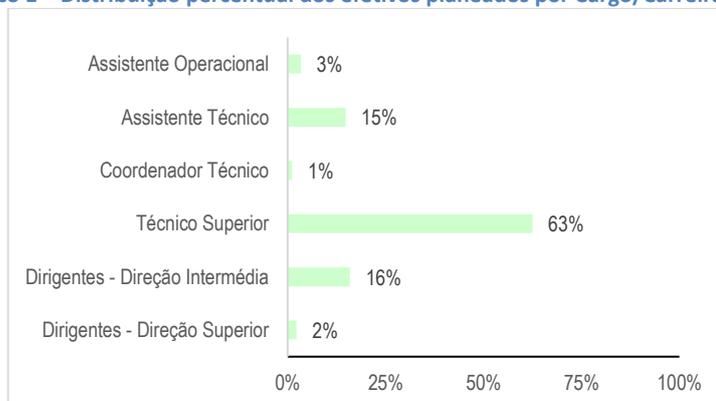
1. Recursos humanos

O mapa de pessoal da DGERT aprovado para o ano de 2019 prevê um total de 88 postos de trabalho. Este número contempla 16 dirigentes e 72 efetivos. nas carreiras de «Técnico Superior» (55), «Assistente Técnico» (14, inclui a categoria de «Coordenador Técnico») e de «Assistente Operacional» (3) (TABELA XIX), ou seja, a carreira prevalecente é a de Técnico Superior (63%) (GRÁFICO 1).

Tabela VI – N.º total de postos de trabalho por Cargo/Carreira (2019)

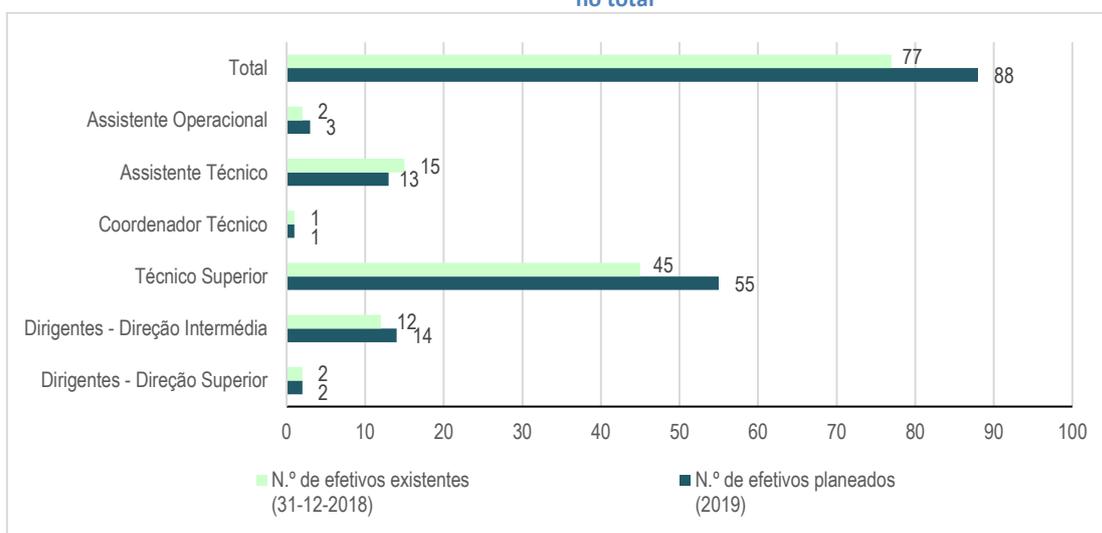
DESIGNAÇÃO	Pontuação	Pontuação planeada	N.º de efetivos planeados
Dirigentes - Direção Superior	20	40	2
Dirigentes - Direção Intermédia	16	224	14
Técnico Superior	12	660	55
Coordenador Técnico	9	9	1
Assistente Técnico	8	104	13
Assistente Operacional	5	15	3
	–	1.052	88

Gráfico 1 – Distribuição percentual dos efetivos planeados por Cargo/Carreira (2019)



Para executar o previsto em termos de recursos humanos, considerando que o total de efetivos existentes em 31 de dezembro de 2018 correspondia a 77, ou seja prevê-se um acréscimo de 11 trabalhadores/as para o ano de 2019 (**GRÁFICO 2**), perspetiva-se a necessidade de desenvolver ações de recrutamento, nomeadamente o recurso a procedimentos de mobilidade publicitados na BEP – Bolsa de Emprego Público –, a abertura de procedimento concursal comum para a carreira de Técnico Superior, ou a contratação de finalistas do Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública (CEAGP).

Gráfico 2 – N.º de efetivos existentes em 31-12-2018 e n.º de efetivos planeados para o ano de 2019 por Cargo/Carreira e no total



O acréscimo de efetivos poderá acontecer em Cargos de direção intermédia (+2), nas carreiras de «Técnico Superior» (+10) e de «Assistente Operacional». Em sentido inverso, prevê-se uma redução de 2 elementos na carreira de «Assistente Técnico».

No âmbito dos recursos humanos, importa sublinhar que a DGERT vai implementar um «Plano interno de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal», o qual é um objetivo operacional estabelecido para o QUAR de 2019.

2. Recursos financeiros

Para 2019, a DGERT dispõe de um orçamento inicial no montante de 3.215.677,00 € para assegurar a execução das suas atividades. Este total manifesta uma variação positiva de 7.9% face ao previsto para o ano de 2018, fruto de um reforço orçamental para a rubrica 01 de «Despesas com o Pessoal» (TABELA XX).

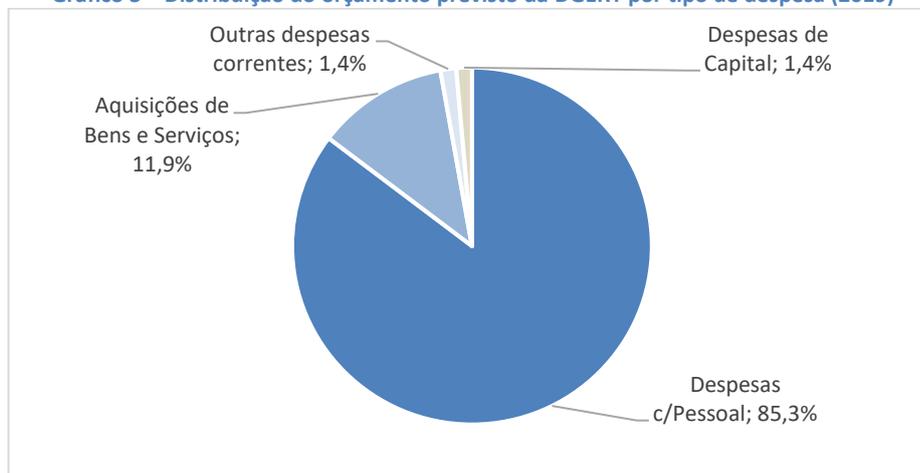
Tabela VII – Orçamento previsto para a DGERT (2018 e 2019)

DESIGNAÇÃO	2018	2019	Variação
Orçamento de Funcionamento (OF)	2.981.603,00 €	3.215.677,00 €	7,9%
Despesas c/Pessoal	2.398.759,00 €	2.743.682,00 €	14,4%
Aquisições de Bens e Serviços	482.709,00 €	381.316,00 €	-21,0%
Outras despesas correntes	40.135,00 €	45.528,00 €	13,4%
Despesas de Capital	60.000,00 €	45.151,00 €	-24,7%
Orçamento de Investimento (OI)	-	-	-
Total (OF+OI)	2.981.603,00 €	3.215.677,00 €	7,9%

A dotação orçamental de funcionamento para o ano de 2019 apresenta a seguinte distribuição:

- Despesas com o pessoal – 85,3% (2.743.682,00 €);
- Aquisição de bens e serviços – 11,4% (381.316,00 €);
- Outras despesas correntes – 1,4% (45.528,00 €);
- Despesas de capital - 1,4% (45.151,00 €) (GRÁFICO 3).

Gráfico 3 – Distribuição do orçamento previsto da DGERT por tipo de despesa (2019)



VI - CONCLUSÃO

O atual Plano de atividade pretende assumir-se como um referencial, interno e externo, das atividades realizada pela DGERT no ano de 2019.

No decurso dos pontos antecedentes, depois de enquadrada a DGERT, foram apresentados os objetivos estratégicos e consequentemente os objetivos operacionais, assim como o alinhamento das Unidades orgânicas.

O cumprimento e execução do plano de atividades será monitorizado através dos mecanismos formais que existem para o efeito, nomeadamente através da apresentação quadrimestral da avaliação do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), assim como das atividades previstas em sede do presente plano.

Todavia, os instrumentos de gestão não refletem todo desempenho da DGERT será desenvolvido um processo interno de controlo e avaliação das atividades e ações de cada unidade, tendo por referência os seus processos de realização.

Neste sentido, a avaliação da execução será feita por cada uma das unidades orgânicas em relação aos objetivos e atividades constantes deste Plano e relativamente ao assegurado em consonância com as suas competências.

A concretização do Plano de Atividades para o ano de 2019, que passa em grande medida por uma ação pautada pelo rigor, eficiência, efetividade e qualidade, poderá ser objeto de revisão se surgirem circunstâncias relevantes.

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.

DFP – 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.

DSRLVTAA – 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.
- 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.
- CRL – Centro de Relações Laborais
- CTP – Confederação do Turismo Português.
- DGCT – Direcção-Geral das Condições de Trabalho.
- DGEFP – Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.
- EFP – Ensino e formação profissional.
- ETF - European Training Foundation.
- GOP – Grandes Opções do Plano.
- 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

