



PLANO DE ATIVIDADES 2020

www.dgert.gov.pt

twitter.com/DLaborais

DGERT Lisboa
Praça de Londres, n.º 2 – 9.º andar
1049-056 Lisboa

DGERT Porto
Avenida da Boavista, n. 1311, 4.º andar
4149-005 Porto



ÍNDICE

NOTA INTRODUTÓRIA	3
I – SUMÁRIO EXECUTIVO	4
1. Missão, visão, valores e política da qualidade.....	6
2. Estrutura orgânica e áreas-chave de intervenção.....	7
3. Processos operacionais e partes interessadas.....	9
4. Breve caracterização do ambiente interno e externo.....	11
5. Metodologia.....	13
II – OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS	14
1. Alinhamento estratégico e objetivos.....	14
2. Objetivos operacionais.....	18
III – OBJETIVOS OPERACIONAIS, ATIVIDADES PREVISTAS POR UNIDADES ORGÂNICAS	19
1. Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional (DSEFP).....	19
2. Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA).....	19
3. Direção de Serviços de Condições de Trabalho (DSCT).....	19
4. Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho (DSRCOT).....	20
5. Direção de Serviços para as Relações Profissionais (DSRP).....	20
6. Divisão de Apoio à Gestão (DAG).....	21
7. Divisão de Estudos e Estatísticas (DEE).....	21
8. Divisão de Promoção do Diálogo Social (DDS).....	21
IV – MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	27
V – RECURSOS	29
1. Recursos humanos.....	29
2. Recursos financeiros.....	30
SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS	32
ANEXOS	34
Anexo 1. Organograma.....	35

Atualizado em 07/05/2020



NOTA INTRODUTÓRIA



O Plano de Atividades da Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) para 2020 resulta de um processo de consolidação da aprendizagem adquirida ao longo do ano precedente e pretende ser um guião para o curto prazo, mas em simultâneo, espera-se que seja igualmente a força motriz para os objetivos a alcançar até 2023.

Hoje sabemos com muito mais assertividade para onde queremos ir e com que recursos o poderemos fazer, resultado da experiência de trabalho recente, do investimento e capacitação da equipa, bem como de todos os ajustamentos que fomos fazendo em conjunto.

Como poderá ser constatado pelos objetivos estratégicos que traçámos, procuramos dar relevância de todos os compromissos assumidos, nomeadamente ao nível da concertação social, fortalecendo esta dimensão com o grande desígnio

de contribuir para a promoção do diálogo e dinamiza da contratação coletiva.

Pretendemos igualmente recentrar a DGERT numa das suas competências nobres: capacidade jurídico-normativa. Podendo parecer evidente o exercício de competências neste âmbito, não deixa de ser necessário ter mais intervenção, mais participação e, por conseguinte, mais apoio na conceção e operacionalização de políticas de emprego, formação e certificação profissional e das relações laborais em geral.

Os trabalhos preparatórios da presidência portuguesa da união europeia que irá decorrer no primeiro semestre de 2021, irá igualmente marcar a atividade da DGERT este ano, havendo a este nível uma exigência relevante para toda a equipa. Esta dimensão, a par do reconhecimento de qualificações profissionais, serão um dos grandes desafios que nos propomos alcançar no âmbito da contribuição para a dinamização do emprego, formação profissional e certificação.

Por defendermos que os exigentes desafios a que nos propomos têm de ser realizados em articulação e harmonia com todas as dimensões da vida dos trabalhadores e trabalhadoras, 2020 será um ano de continuidade e reforço das ações/atividade que consolidem uma política interna de promoção da conciliação pretendemos fazer para promover uma adequada conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal.

Evidentemente que teremos todos os dias que continuar a apostar na qualidade, garantir a transparência, promover mais e melhor informação e facilitar a comunicação com todas as partes interessadas: entre a Direção e todos os trabalhadores e trabalhadoras, e entre todas as pessoas que procuram os nossos serviços e para os quais queremos prestar um serviço de excelência: os cidadãos, as empresas e todos os parceiros sociais.

Um ano com elevadas expectativas que se espera que seja percorrido com todos e todas e que seja feito com animo e felicidade.

Sandra Ribeiro, Diretora-Geral



I – SUMÁRIO EXECUTIVO

A Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT), apresenta o seu plano de atividades para o ano de 2020, um dos documentos que constitui 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.

Ao longo de 2020 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.

Espera-se que 2020 seja um ano que contribua m muito para o caminho que se quer fazer para alcançar a Visão, entretanto reformulada no sentido de ser mais clara e mobilizadora:

Promove ativamente o diálogo social e que coloca ao serviço dos parceiros sociais, empresas e trabalhadores as competências jurídico-normativas nos âmbitos das relações de trabalho, emprego e formação profissional. E constrói a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal.

A atividade para 2020 está alinhada com medidas constantes nas Grandes Opções do Plano (GOP), e respetiva sequência nas GOP de 2020, assim como com o determinado em normas da Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2020, que têm impacto nas competências e atividades desenvolvidas pela entidade.

Resulta igualmente do processo de avaliação e ponderação dos resultados alcançados no ano anterior e ainda do resultado da primeira edição o PACTO (Plano de Atividades Participativo da DGERT) através do qual ganhámos propostas dos trabalhadores que participaram nesta tarefa relevante de definir ações a desenvolver para atingirmos os objetivos.

Figura 1 – Objetivos estratégicos 2020-2023

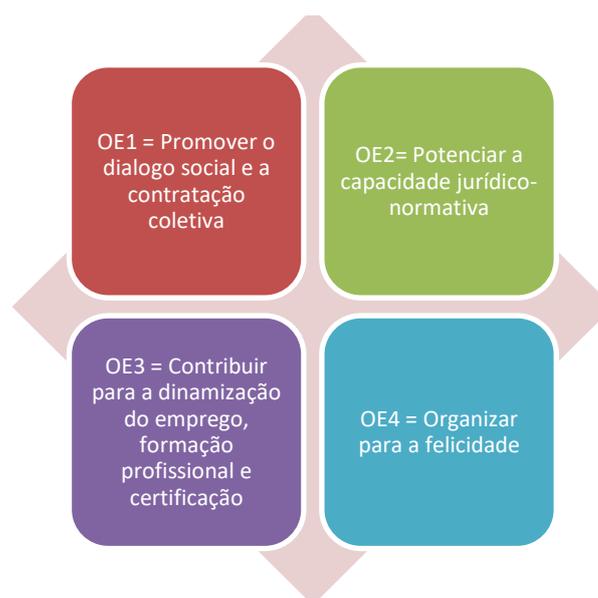
Os objetivos estratégicos devidamente consolidados com toda a equipa pretendem ser suficientemente abrangentes e focados na visão para que possam ser seguidos no período de 2020 a 2023:

OE1 – Promover o diálogo social e a contratação coletivas;

OE2 – Potenciar a capacidade jurídico-normativas;

OE3 - Contribuir para a dinamização do emprego, formação profissional e certificação,

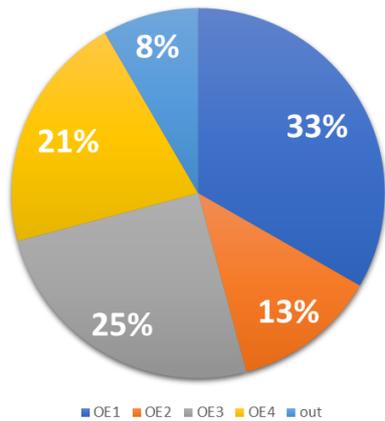
OE4 – Organizar para a felicidade.





Plano 2020

Figura 2 – Objetivos operacionais segundo os estratégicos



Os objetivos operacionais são 24 e estão distribuídos de forma desigual pelos OE, evidenciando a clara orientação da organização no empenho em promover o diálogo social e a contratação coletiva (33% dos objetivos) bem como contribuir para a dinamização do emprego, formação profissional e certificação (26%).

Parte significativa destes objetivos fazem parte do QUAR para 2020 tendo em conta o princípio de escolha em função de relevância atribuída desde que no total representa mais de metade de toda a atividade da DGERT.

Para a concretização do plano contamos com 98 trabalhadores e trabalhadoras. O total reparte-se pelas seguintes carreiras e cargos: Técnico Superior – 63; Dirigentes – 16; Assistente Técnico – 16; Assistente Operacional – 2.

É um orçamento de 3.357.021,00 €. Uma verba destinada a assegurar os custos de funcionamento.

Está definido o método de acompanhamento permanente do presente plano de modo a que possam ser tomadas as medidas necessárias de ajustamento dos recursos face aos objetivos numa perspetiva de melhoria contínua.



1. Missão, visão, valores e política da qualidade

Figura 3 – Missão, visão, valores e política da qualidade da DGERT





2. Estrutura orgânica e áreas-chave de intervenção

A Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) é 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.

Figura 4 – Áreas-chave de intervenção da DGERT



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

• Órgãos

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

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.

- **Unidades orgânicas (dependentes da Direção)**
 - Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional, que integra a Divisão de Emprego e a Divisão de Formação Profissional;
 - Divisão de Emprego
 - Divisão de Formação Profissional
 - Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação;
 - Divisão de Planeamento e Auditorias
 - Direção de Serviços de Condições de Trabalho
 - Divisão de Apoio Jurídico e Avaliação Normativa
 - Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho, que integra a Divisão das Organizações do Trabalho;
 - 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 e Estatísticas;
- Divisão de Apoio à Gestão;
- Divisão de Promoção do Diálogo Social.

Figura 5 – Unidades orgânicas da DGERT





3. 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 6 – 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 7 – 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ● 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; 	<ul style="list-style-type: none"> ● Organizações internacionais; ● Órgãos consultivos; ● Serviços da administração pública; ● Trabalhadores; ● Tribunais.



4. Breve caracterização do ambiente interno e externo

A DGERT 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 8 – 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 ● Registar 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; ● Registar 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.



Figura 9 – Síntese dos fatores externos e internos



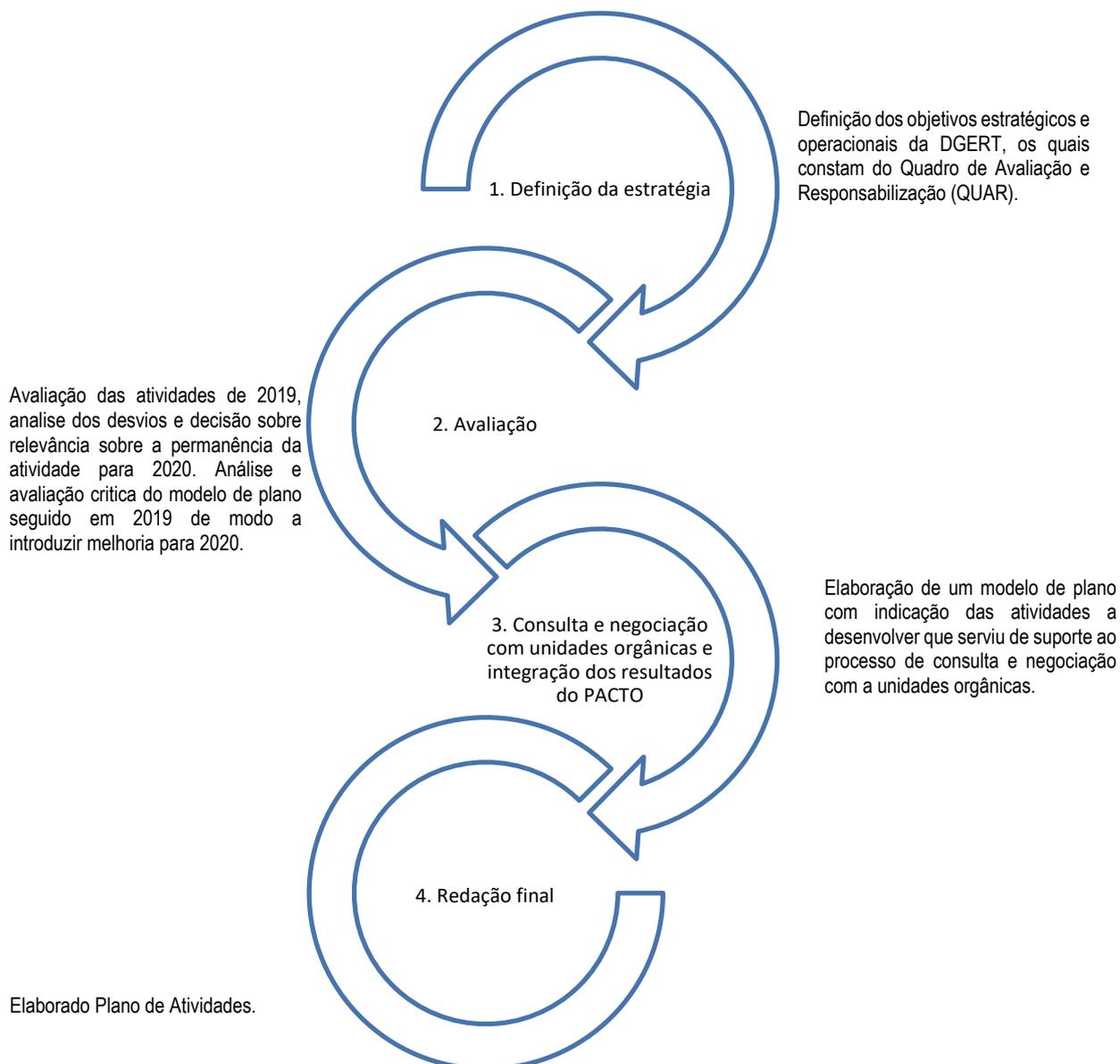


5. Metodologia

O processo de elaboração do Plano de Atividades da DGERT para o ano de 2020 compreendeu as seguintes quatro fases que se podem ver na figura a seguir.

Na fase de consulta e negociação com unidades orgânicas foi feita a consulta aos trabalhadores, com a primeira edição do PACTO¹, tendo por objetivos: incentivar o diálogo entre os trabalhadores e os diversos níveis de decisão da DGERT; orientar parte da ação da organização em função da visão dos trabalhadores; aumentar o nível de realização dos trabalhadores e criar uma organização mais inclusiva e aumentar o sentimento de pertença.

Figura 10 – Processo de elaboração do Plano de atividades



¹ Plano de Atividades Participativo.



II – OBJETIVOS E ESTRATÉGIAS

1. Alinhamento estratégico e objetivos

O alinhamento estratégico do presente Plano de Atividades considera as Grandes Opções do Plano 2020-2023², e o determinado na Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2020, com impacto nas competências e atividades desenvolvidas pela DGERT. A articulação estabelecida reflete-se nos objetivos estratégicos do QUAR para o ano de 2020, cuja materialização é assegurada através dos objetivos operacionais.

Por outro lado, e tendo em conta que Portugal assumirá a Presidência do Conselho da União Europeia, no primeiro semestre e 2021, o ano de 2020 será um ano de preparação e naturalmente terá impacto em todos os organismos da administração pública. Assim, para 2020 iremos ter em conta também a importância dos temas que são as principais prioridades da Presidência, a saber: a Europa Social, o Pacto para a Europa Verde, a Transição Digital e as relações entre a Europa União Europeia e África.

As GOP fixam diversas linhas orientadoras, medidas e normas que têm eventuais efeitos nas atividades e organização da DGERT. A análise dos referidos instrumentos permitiu destacar as constantes na tabela abaixo.

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

Instrumentos	Linhas orientadoras	Medidas / Normas
Grandes Opções do Plano para 2020 - 2023	Promoção diálogo social	<u>Promover o diálogo social</u> com vista ao reforço das medidas de combate à precariedade, à redução dos níveis de insegurança no mercado de trabalho e ao relançamento da negociação coletiva, desde logo assegurando a avaliação das medidas já tomadas neste âmbito.
	Prevenir conflitos laborais	<u>Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais</u> , em especial no âmbito da negociação coletiva.
	Reforçar a integração, flexibilidade e eficácia da política de formação	Revisitar, com os parceiros sociais, o <u>direito individual à formação</u> e o <u>estímulo à formação profissional</u> no quadro da negociação coletiva.
	Melhorar a qualidade da legislação	<u>Melhorar a qualidade da legislação</u> entendido como essencial para a melhoria global do sistema político e um fator determinante na qualidade do serviço público, aspetos essenciais para a melhoria da atividade económica, em particular, na atração do investimento e melhoria da competitividade.
Grandes Opções do Plano para 2020 - 2023	Garantia de informação aos trabalhadores	Reforçar os mecanismos de <u>garantia de informação aos trabalhadores no âmbito da nova diretiva europeia das condições de trabalho justas e transparentes</u> , nomeadamente no que diz respeito à definição de local e horário de trabalho.

² Proposta de Lei n.º 4/XIV, aprovada a 14 dezembro de 2019 na Presidência do Conselho de Ministros. Versão Provisória.



Instrumentos	Linhas orientadoras	Medidas / Normas
Lei do Orçamento do Estado para o ano de 2020	Promoção da igualdade e da não discriminação	<p>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.</p> <p>Alcançar um acordo global e estratégico em torno das questões da conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e familiar, da natalidade e da parentalidade, incluindo na negociação coletiva temas como o teletrabalho, os horários de trabalho, licenças e outros instrumentos de apoio à conciliação.</p>
	Modernização administrativa do Estado	<p>Reforçar as competências dos trabalhadores públicos, preparando os para o futuro do trabalho num mundo cada vez mais digital, e alavancar a sua motivação para participar no processo de transformação contínua da administração pública.</p> <p>Desenvolver modelos de gestão focados na criação de valor efetivo para a sociedade, com lideranças mobilizadoras e promotoras da mudança.</p> <p>Assegurar a reconversão de processos para o universo digital, bem como apostar na formação e valorização dos trabalhadores da Administração Pública.</p>
	—	<p>Artigo 25.º - Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos 1 - Os serviços públicos inscrevem no respetivo QUAR para 2020: a) Objetivos de boa gestão dos trabalhadores, designadamente nos domínios da segurança e da saúde no trabalho, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e da motivação;</p> <p>c) A avaliação pelos cidadãos, em particular nos serviços que tenham atendimento público ou prestem serviço direto a cidadãos e empresas.</p>

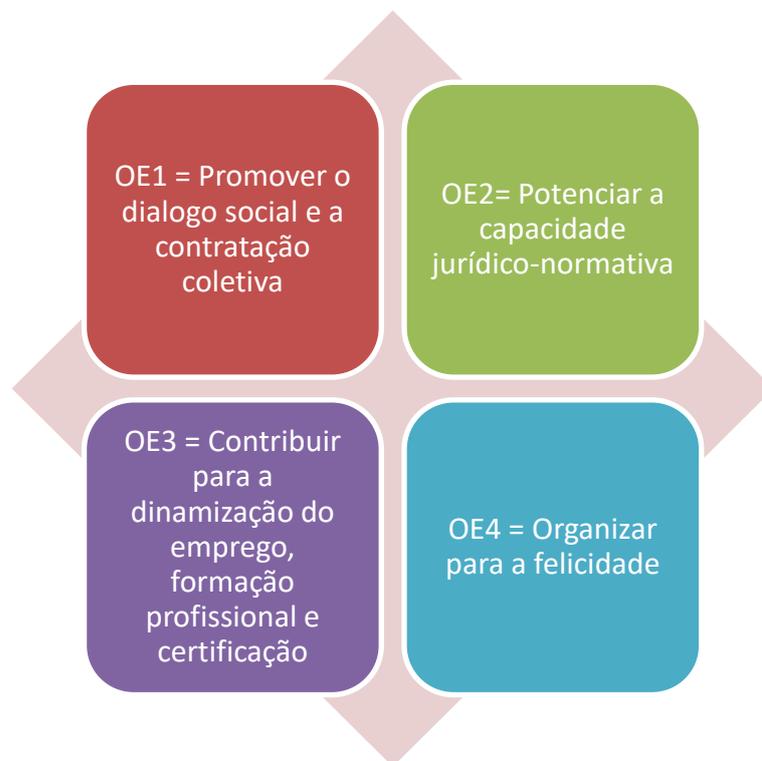
No sentido de alinhamento da DGERT face aos ao disposto nas políticas públicas, resumem-se nos pontos seguintes o considerado para o efeito:

- Promoção do diálogo social através dos contributos para a dinamização da contratação coletiva;
- Reforçar os mecanismos de prevenção de conflitos laborais;
- Reforçar a integração, flexibilidade e eficácia da política de formação;
- Melhorar a qualidade da legislação;
- Melhor informação aos trabalhadores, empresas e parceiros sociais;
- Conciliar a atividade profissional com a vida pessoal e familiar e da motivação;
- Segurança e saúde no trabalho.

No plano estratégico e considerando a missão e atribuições da DGERT, foram definidos os quatro objetivos, inscritos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR 2020). As quatro linhas de orientação estratégica reforçam-se mutuamente e orientam a ação da DGERT numa perspetiva de médio prazo (2020-2023), como o indicado seguidamente.



Figura 11 – Objetivos estratégicos 2020-2023



O objetivo estratégico **(OE1) - Promover o diálogo social e a contratação coletiva** surge, no plano estratégico das políticas públicas, como uma medida central ao nível das relações de trabalho.

Com este objetivo pretende-se um recentramento da DGERT na sociedade de modo a ser um valor acrescentado na divulgação de informação relevante, na promoção da investigação em assuntos relacionados, na sensibilização da população para a temática, no aumento da literacia sobre negociação coletiva e facilitar o acesso e/ou criar instrumentos que facilitem a capacitação dos atores.

O objetivo estratégico **(OE2) – Potenciar a capacidade jurídico normativa**, é um desafio relevante, pois embora seja natural à DGERT estar presente nas fases de preparação de medidas de política, legislação e regulamentação relativas às áreas de emprego e formação, considera-se que poderá haver uma melhoria significativa neste âmbito. Desde logo pelo aumento do envolvimento da DGERT na elaboração dos projetos legislativos como também pela prestação de mais e melhor informação à sociedade em geral sobre legislação relevante nas áreas de atuação da DGERT.

Ao nível internacional e ainda neste âmbito a DGERT continuará a ter um papel ativo na coordenação dos trabalhos sobre a participação do MTSSS na conferência internacional do trabalho.

É neste objetivo estratégico que se inclui o reforço dos serviços de prestação de informação para trabalhadores, empregadores e parceiros sociais em tempos de COVID19, perspetivando-se a criação permanente de uma linha de atendimento sobre Relações Laborais que irá, eventualmente perdurar no tempo pois a DGERT pretende estar cada vez mais perto dos seus principais utentes.

O objetivo estratégico **(OE3) - Contribuir para a dinamização do emprego, formação profissional e certificação**, para os anos de 2020 e 2021 será muito marcado pela presidência da Portugal da União Europeia que irá decorrer no primeiro semestre de 2021, para a qual será necessário levar a cabo muito trabalho de preparação técnica.



Todavia, e apesar dos trabalhos preparatórios da PTUE2021, em 2020 há a intenção de promover o reconhecimento das qualificações profissionais existindo a necessidade de desenvolver estando previstas várias ações desde logo a abertura de um ponto de atendimento ao público e a criação da Comissão de Acompanhamento para o Reconhecimento da Qualificações.

O objetivo estratégico **(OE4) - Organizar para a felicidade** volta a colocar os trabalhadores e a relação harmoniosa entre as diferentes esferas da vida profissional, familiar e pessoal, no centro da ação da DGERT. Este objetivo está diretamente relacionado com o projeto ComVida. Resumidamente, se poderá dizer que criar uma organização feliz se enquadrada numa estratégia maior, que visa a melhoria de facto das condições de vida e na melhoria da reputação da DGERT, enquanto local “bom para trabalhar”.

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 os objetivos estratégicos da DGERT e as linhas orientadoras, mediadas/normas dos Instrumentos de políticas públicas

		Objetivos estratégicos da DGERT			
		OE1	OE2	OE3	OE4
Medidas/normas dos instrumentos de políticas pública	Promoção diálogo social	●		●	
	Prevenir conflitos laborais	●	●		
	Reforçar a integração, flexibilidade e eficácia da política de formação	●		●	
	Melhorar a qualidade da legislação		●		
	Garantia de informação aos trabalhadores	●	●	●	
	Promoção da igualdade e da não discriminação	●			●
	Modernização administrativa do Estado				●

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.

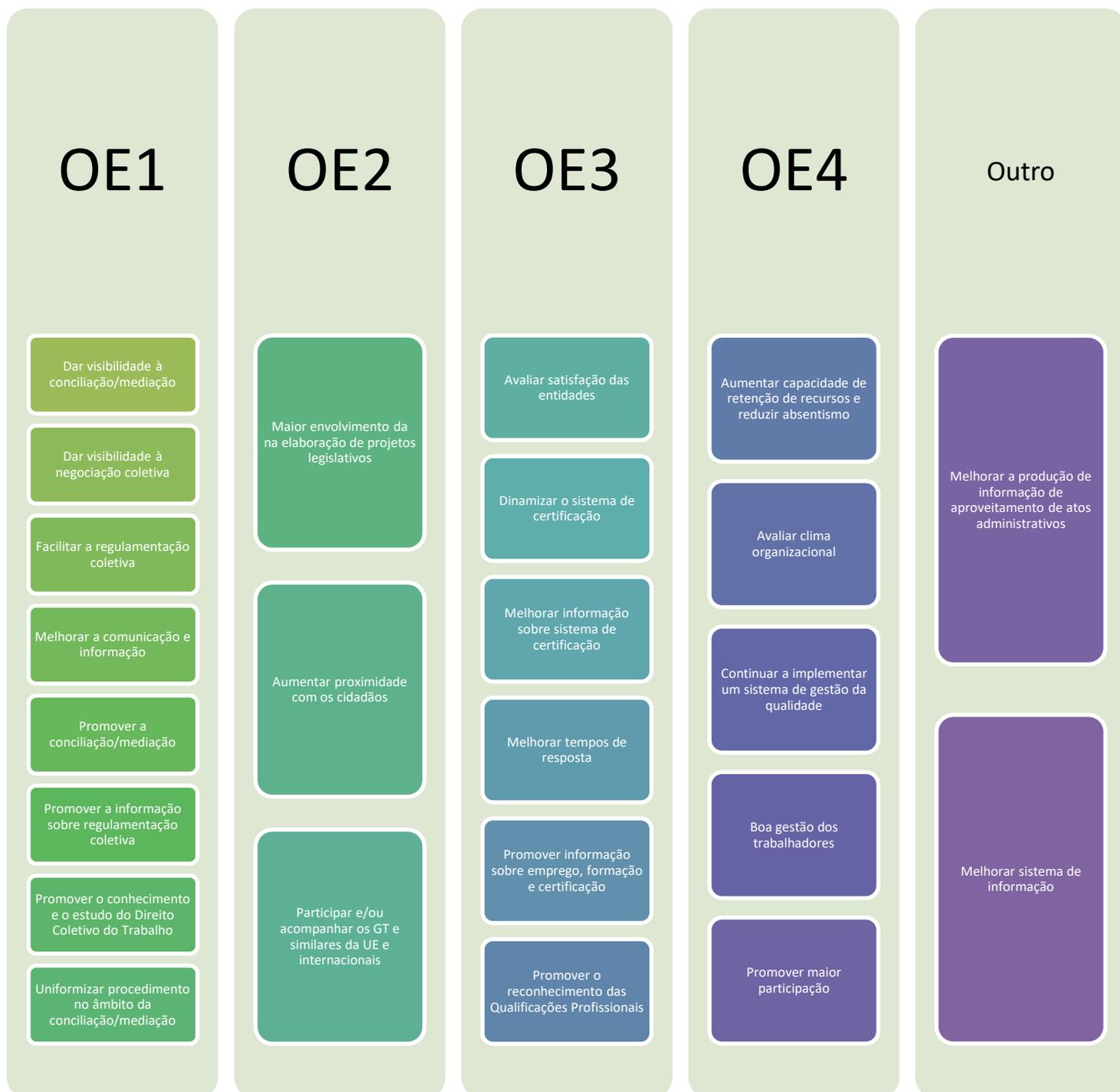
Para além destas dimensões, são ainda programadas iniciativas que visam consolidar a estrutura e organização da DGERT, dotando-a de recursos humanos e sistemas de gestão que favoreçam a prestação de serviços de qualidade de forma a potenciar o contributo da DGERT para a sociedade numa perspetiva que 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 24 seguintes objetivos operacionais (OP) no QUAR 2020. A matriz de relacionamento entre os objetivos operacionais e os estratégicos consta da tabela seguinte.

Tabela III – Matriz de relação entre objetivos estratégico (principal) e operacionais





III – OBJETIVOS OPERACIONAIS, ATIVIDADES PREVISTAS POR 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 três Divisões autónomas, e elenca as competências e a estrutura de cada uma, assim como as atividades, apenas as que se relacionam diretamente com os objetivos estratégicos definidos, que cada uma prevê para o ano de 2020.

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);
- g) Coordenação do sistema do reconhecimento de qualificações e regulamentação de profissões.

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.
- b) Assegurar as atividades respeitantes ao desenvolvimento e atualização do sistema de certificação de entidades formadoras e ao acompanhamento do mesmo, incluindo a realização de auditorias.

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.

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.

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:

- 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;
- f) Registrar 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.



6. Divisão de Apoio à Gestão (DAG)

À Divisão de Apoio à Gestão compete nos domínios da gestão dos recursos humanos, dos recursos financeiros, dos recursos materiais e patrimoniais, e no âmbito do planeamento e gestão, entre outros:

- a) Propor medidas no âmbito da gestão de recursos humano, designadamente no âmbito da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar dos trabalhadores;
- b) Garantir os procedimentos necessários para a abertura de procedimentos concursais e assegurar a publicitação dos atos que dela careçam;
- c) Identificar as necessidades de formação e a frequência de ações de formação;
- d) Acompanhar e coadjuvar a aplicação do sistema de avaliação de desempenho;
- e) Elaborar o balanço social e apoiar a elaboração dos instrumentos de gestão, designadamente o plano anual de atividades, o relatório anual de atividades e o QUAR;
- f) Assegurar o apoio logístico na realização de eventos da Direção-Geral;
- g) Assegurar a manutenção e atualização do site da Direção-Geral;
- h) Elaborar o orçamento anual;

7. Divisão de Estudos e Estatísticas (DEE)

À Divisão de Estudos e Estatísticas, 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.

8. Divisão de Promoção do Diálogo Social (DDS)

À Divisão de Promoção do Diálogo Social (DDS), compete:

- a) Propor medidas de política que promovam o diálogo social;
- b) Elaborar e promover a divulgação de relatórios de caracterização da negociação coletiva;
- c) Divulgar informação, nomeadamente técnico-científica relevante sobre promoção diálogo social e sobre a negociação coletiva;
- d) Incentivar a investigação científica nas áreas das relações laborais e afins;
- e) Promover o debate de temas relacionados com a negociação coletiva;
- f) Desenvolver ações de informação e sensibilização junto da população em geral para a temática do diálogo social.



Tabela IV – Distribuição dos objetivos operacionais por unidades orgânicas

OE	Objetivo operacional	Coordenação	DDS	DAG	DSRCOT	DSCT	DSRPL/N	DSEFP	DSQA	DEE	Indicador	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso
OE1	Dar visibilidade à negociação coletiva	DDS	x		x	x	x				N.º de dias para a apresentação à tutela de proposta de criação do prémio de reconhecimento das entidades empregadoras, associações sindicais e associações patronais que apresentem boas práticas no contexto da dinamização da negociação coletiva	274	60	200	30%
OE1		DDS	x		x	x	x				N.º de dias para a apresentação à tutela de proposta de criação de Rede/Fórum sobre negociação coletiva	274	60	200	70%
OE1	Facilitar a regulamentação coletiva	DSRCOT			x	x	x				N.º de dias para a apresentação do Guia prático para a regulamentação coletiva ou organizações do trabalho	274	60	200	100%
OE1	Promover a informação sobre regulamentação coletiva	DSRCOT			x	x	x				N.º sessões de esclarecimento sobre regulamentação coletiva e organização do trabalho: "Oficinas DGERT"	5	1	6	25%
OE1		DEE			x	x	x			x	N.º de dias para a apresentação do Relatório sobre a contratação coletiva	330	30	300	75%
OE1	Promover o conhecimento e estudo do Direito Coletivo do Trabalho	DSRCOT			x	x	x				N.º de sessões temáticas, seminários e exercer influência para a promoção de estágios/teses nesse âmbito	4	2	5	50%
OE1		DDS	x	x	x	x	x	x	x	x	N.º de artigos temáticos publicados no site da DGERT ou em revistas da especialidade e imprensa. Elaborados ou solicitados pela DGERT	2	1	4	50%
OE1	Dar visibilidade à conciliação/mediação	DSRPL/N					x				N.º de dias para a realização encontro ibérico de conciliadores/mediadores da administração do trabalho de PT e ESP	330	30	300	100%
OE1	Uniformizar procedimento no âmbito da conciliação/mediação	DSRPL/N					x				N.º dias para o Encontro de Conciliadores/Mediadores, com vista à análise e discussão conjunta de casos e à uniformização de procedimentos	213	30	167	75%



OE	Objetivo operacional	Coordenação	DDS	DAG	DSRCOT	DSCT	DSRPL/N	DSEFP	DSQA	DEE	Indicador	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso
OE1		DSRPL/N					x				N.º de dias para a apresentação de metodologia de ação de articulação entre a DGERT, IEFP, ISS e ACT, com vista à diminuição dos impactos de situações de anúncio de despedimento coletivo	213	30	167	25%
OE1	Promover a conciliação/mediação	DSRPL/N					x				Grau de satisfação do papel e competências da DGERT como serviço de referência na promoção do diálogo entre os atores das relações laborais.	4	1	5	80%
OE1		DSRPL/N					x				N.º de visitas regulares da DGERT a entidades dos parceiros sociais representantes de setores económicos, nomeadamente aqueles que tenham um maior índice de conflitualidade coletiva, para intensificar o conhecimento entre as partes/terreno	4	2	5	20%
out	Melhorar sistema de informação	DAG		x	x						N.º de dias para a criação da primeira fase da PORTA (portal de entrada de informação do utentes da DGERT)	330	30	300	20%
out		DSRCOT		x	x						N.º dias para conceção do sistema online que permitirá o registo e atualização das organizações	330	30	300	40%
out		DSRCOT		x	x						N.º dias para conceção do sistema BERTA e proposta de procedimentos a apresentar à tutela	330	30	300	40%
OE2	Aumentar proximidade com os cidadãos	DAG		x							N.º de redes sociais onde a DGERT passará a ter presença (Twitter, INSTAGRAM, Facebook, entre outro)	2	1	3	10%
OE2		DAG	x	x	x	x	x	x	x	x	Taxa de crescimento da dinamização do site da DGERT	10%	2%	5%	20%
OE2		DAG	x	x	x	x	x	x	x	x	N.º de dias para a operacionalização de linha digital e telefónica de apoio jurídico e trabalhadores, empregadores e parceiros sociais	10	0%	11	30%
OE2		DAG	x	x	x	x	x	x	x	x	Taxa de resposta às questões colocadas através da linha digital e telefónica de apoio jurídico	75%	5%	100%	30%



OE	Objetivo operacional	Coordenação	DDS	DAG	DSRCOT	DSCT	DSRPL/N	DSEFP	DSQA	DEE	Indicador	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso
OE2		DEE								x	Rever as publicações de informação estatística na área das relações profissionais e contratação coletiva, tornando-as mais acessíveis	4	2	6	10%
OE2	Maior envolvimento na elaboração de projetos legislativos	DSCT			x	x		x	x		Taxa de resposta às solicitações elaboração de projetos legislativos e envio de contributos para a feitura de atos legislativos e regulamentares	90%	10%	100%	100%
OE3	Promover o reconhecimento das Qualificações Profissionais	DSEFP						x			N.º de dias para a criação do centro atendimento ao público no MTSSS para facilitação de esclarecimentos sobre reconhecimento de qualificações profissionais – centro de assistência.	182	15	171	60%
OE3		DSEFP						x			N.º de dias para a criação da Comissão de Acompanhamento para o reconhecimento de qualificações.	274	90	167	40%
OE3	Melhorar tempos de resposta	DSQA							x		Redução do tempo médio (dias) da análise e decisão sobre processos de certificação inicial	63	70	60	25%
OE3		DSQA							x		Redução do tempo médio de realização da primeira diligência de tratamento das queixas sobre entidades formadoras certificadas	50%	15%	60%	25%
OE3		DSQA							x		Redução do tempo médio de resposta a pedidos de informação escrita sobre certificação	25%	10%	30%	25%
OE3		DSRCOT			x							Redução do tempo médio de resposta a pedidos de informação sobre IRCT	25%	10%	30%
OE3	Promover informação sobre emprego, formação e certificação	DSQA						x	x		N.º de eventos de partilha de informação/debates no âmbito do emprego, formação e certificação : "Falar sobre..."	4	2	5	100%
OE3	Dinamizar sistema de certificação	DSQA							x		N.º de dias até implementação de métodos de atualização permanente sobre a atividade de entidades certificadas – metodologia de controlo	180	30	160	100%



OE	Objetivo operacional	Coordenação	DDS	DAG	DSRCOT	DSCT	DSRPL/N	DSEFP	DSQA	DEE	Indicador	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso
OE3	Melhorar informação sobre sistema de certificação	DSQA							x		Taxa de revisão da informação institucional sobre certificação	90%	10%	100%	70%
OE3		DSQA							x		N.º de dias para a apresentação de propor à tutela a realização de estudo sobre o regime da certificação das entidades formadoras/impacto do mesmo ao fim de 20 anos de vigência	330	30	300	30%
OE3	Avaliar satisfação das entidades	DSQA							x		Grau de satisfação das entidades formadoras com processos de certificação, de alargamento e de transmissão encerrados, no ano em avaliação	4	1	5	33%
OE3		DSRPL/N					x				Grau de satisfação com a participação no processo de negociação no âmbito dos despedimentos coletivos	5	1	5	33%
OE3		DSRCOT			x							Grau de satisfação dos requerentes nos processos de registos relativos às organizações representativas de trabalhadores e de empregadores	4	1	5
OE4	Continuação do desenvolvimento com vista implementar-se um sistema de gestão da qualidade	DAG		x	x	x	x	x	x	x	N.º Ações de melhoria	5	2	6	100%
OE4	Boa gestão dos trabalhadores	DAG		x							N.º medidas de conciliação da vida familiar, pessoal e profissional	2	1	4	25%
OE4		DDS	x								N.º de inquéritos de satisfação aos trabalhadores sobre teletrabalho	2	1	3	25%
OE4		DAG			x							N.º de dias para a contratação de serviços externos de segurança e saúde no trabalho	182	30	135
OE4	Avaliar clima organizacional	DAG		x							N.º de dias até à realização do questionário interno sobre clima organizacional	150	15	120	100%
OE4	Aumentar capacidade de retenção de	DAG		x	x	x	x	x	x	x	Redução da taxa de absentismo	2,5	0,5	2	50%



Plano 2020

OE	Objetivo operacional	Coordenação	DDS	DAG	DSRCOT	DSCT	DSRPL/N	DSEFP	DSQA	DEE	Indicador	Meta	Tolerância	Valor Crítico	Peso
OE4	recursos e reduzir absentismo	DAG		x	x	x	x	x	x	x	Redução do índice de rotatividade	4,7	0,2	4	50%
OE1	Melhorar a comunicação e informação	DAG		x	x	x	x	x	x	x	N.º de Newsletter interna divulgadas- Implementar sistema de comunicação interno sobre atividades/ representação/ informação relevante no âmbito da DGERT	2	1	3	20%
OE1		DSS	x	x	x	x	x	x	x	x	N.º de dias para a criação canal privilegiado com ACT	240	30	200	30%
OE1		DSS	x	x	x	x	x	x	x	x	N.º de dias até à primeira comemoração do dia da DGERT (21 de abril)	120	70%	-	50%
OE2	Participar e/ou acompanhar os GT e similares da UE e internacionais	DSCT	x	x	x	x	x	x	x	x	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%	80%	100%
Out	Melhorar a produção de informação de aproveitamento de atos administrativos	DEE								x	N.º de dias para a elaboração de manual de procedimento	270	30	210	100%
OE4	Promover maior participação	DAG		x							N.º de dias para implementar plano de atividades participativo	60	30	30	100%



IV – MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

Em 2020, como medidas de modernização administrativa³ a DGERT prevê desenvolver:

- **Organizações do trabalho na hora:** Registo online da constituição de entidades sindicais e patronais, de comissões representativas dos trabalhadores e de comissões de Segurança e Saúde no Trabalho bem como a gestão das alterações às entidades e comissões referidas.

Destinatários: Associações sindicais, associações de empregadores, membros comissões de trabalhadores e respetivas subcomissões de trabalhadores e de representantes para segurança e saúde no trabalho

- **PORTA DGERT:** Ponto único onde as entidades empregadoras e parceiros sociais poderão comunicar com a DGERT todas as dimensões relacionadas com o trabalho e emprego, onde se incluem a regulamentação coletiva, greves, conciliação e mediação, despedimentos, entre outros.

Destinatários: Entidades empregadoras e parceiros sociais.

- **Projeto BERTA:** Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação, desenvolvimento de sistema integrado de informação e transformação digital na DGERT.

<i>BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação</i>	
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.
Duração prevista	24 meses
Resultados previstos	a) Desmaterializar e simplificar as atividades, agregando de forma automática os documentos digitalizados ao formulário on-line, reduzindo o tempo de tratamento das sinalizações;

³ Em conformidade com o artigo 40.º do Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio.



BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação

- 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.



V – RECURSOS

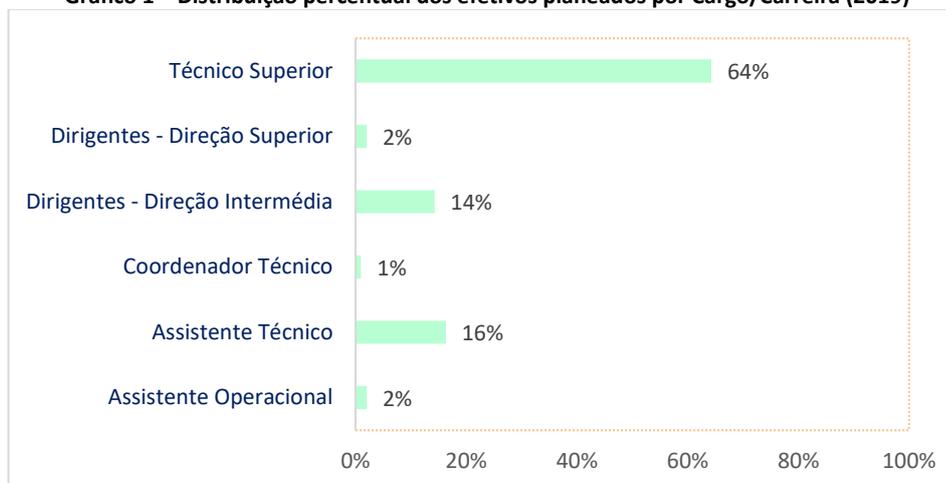
Para realizar as suas atividades, em cumprimento dos objetivos traçados para o ano de 2020, a DGERT tem planeados os recursos humanos e financeiros que se discriminam nos dois pontos seguintes.

1. Recursos humanos

Tabela V – 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	756	63
Coordenador Técnico	9	9	1
Assistente Técnico	8	128	16
Assistente Operacional	5	10	2
	-	1.167	98

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

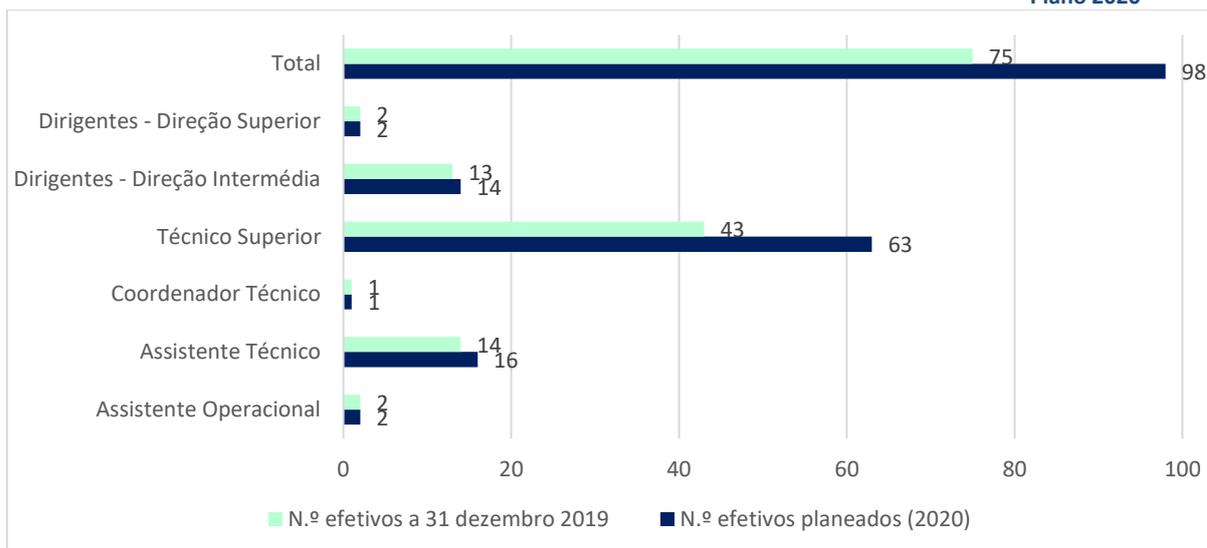


Para executar o previsto em termos de recursos humanos, considerando que o total de efetivos existentes em 31 de dezembro de 2019 correspondia a 75, o Mapa de Pessoal para 2020 apresenta um acréscimo de até 23 trabalhadores/as para o ano de 2020 (GRÁFICO 1), perspetivando-se necessidade de desenvolver ações de recrutamento, nomeadamente o recurso a procedimentos de mobilidade publicitados na Bolsa de Emprego Público e eventual abertura de procedimento concursal comum para a carreira de Técnico Superior.

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



Plano 2020



O acréscimo de efetivos poderá acontecer em Cargos de direção intermédia (+1), nas carreiras de «Técnico Superior» (+20) e de «Assistente Técnico» (+2).

No âmbito dos recursos humanos, importa sublinhar que a DGERT vai dar continuidade à implementação de um «Plano interno de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal».

2. Recursos financeiros

Para 2020, 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 V – Orçamento aprovado para 2020

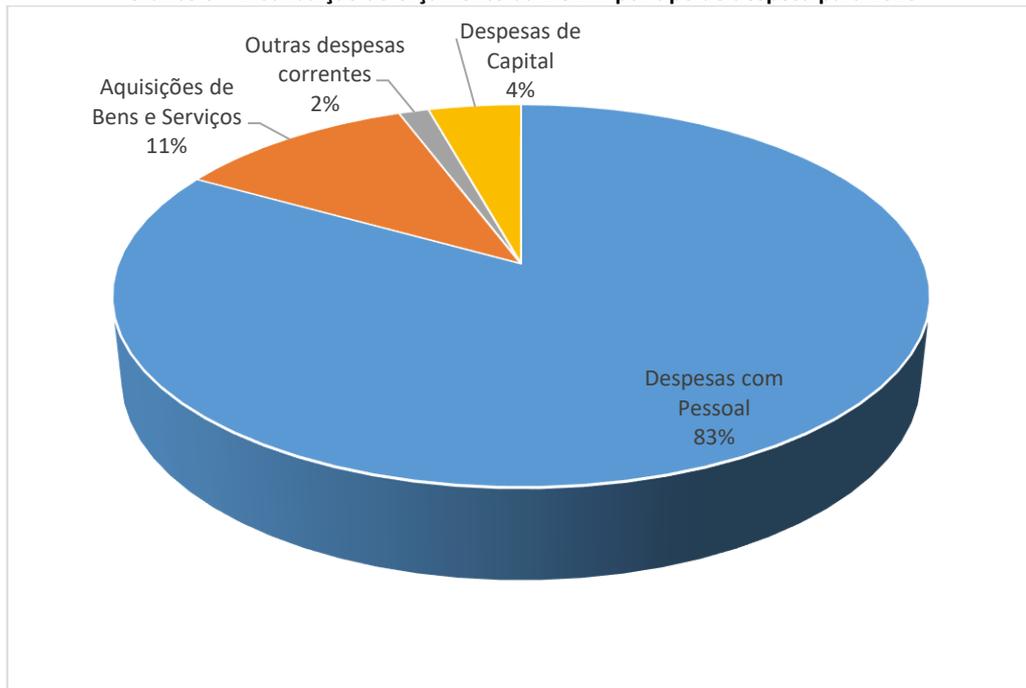
DESIGNAÇÃO	2019	2020	Varição
Orçamento de Funcionamento (OF)	3.215.677,00 €	3.357.021,00 €	4,4%
Despesas com Pessoal	2.743.682,00 €	2.791.944,00 €	1,8%
Aquisições de Bens e Serviços	381.316,00 €	373.797,00 €	-2,0%
Outras despesas correntes	45.528,00 €	46.714,00 €	2,6%
Despesas de Capital	45.151,00 €	144.566,00 €	220,2%
Orçamento de Investimento(OI)	0,00 €	0,00 €	
Total (OF+OI)	3.215.677,00 €	3.357.021,00 €	4,4%

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

- Despesas com o pessoal – 2.791.944,00 €;
- Aquisição de bens e serviços – 373.797,00 €;
- Outras despesas correntes – 46.714,00 €;
- Despesas de capital – 144.566,00 €.



Gráfico 3 – Distribuição do orçamento da DGERT por tipo de despesa para 2020





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.

DDS – Divisão de Promoção do Diálogo Social

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 – Direção-Geral das Condições de Trabalho.

DGEFP – Direção-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.





Anexo 1. Organograma

www.dgert.gov.pt

twitter.com/DLaborais

DGERT Lisboa
Praça de Londres, n.º 2 - 9.º andar
1049-056 Lisboa

DGERT Porto
Avenida da Boavista, n. 1311, 4.º andar
4149-005 Porto

