

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2021

**DGERT**

DIREÇÃO-GERAL DO EMPREGO  
E DAS RELAÇÕES DE TRABALHO





# ÍNDICE

Índice de tabelas .....	4
Índice de gráficos .....	4
SUMÁRIO EXECUTIVO .....	5
I -NOTA INTRODUTÓRIA .....	8
II – AUTO-AVALIAÇÃO.....	11
1. Resultados e desvios em relação ao QUAR .....	13
1.1. Objetivos estratégicos .....	13
1.2. Objetivos operacionais .....	13
1.2.a. Eficácia.....	16
1.2.b. Eficiência.....	18
1.2.c. Qualidade.....	20
1.3. Meios disponíveis .....	22
1.3.a. Recursos humanos.....	22
1.3.b. Recursos financeiros.....	23
1.4. Apreciação final .....	24
2. Apreciação, por parte dos utilizadores externos, dos serviços prestados .....	27
2.1. Certificação das entidades formadoras .....	28
2.1.a) Inquérito relativo às EF com pedidos de certificação inicial, alargamento ou transmissão da certificação decididos em 2021 .....	29
2.1.b) Inquérito relativo às EF com auditorias de manutenção da certificação concluídas em 2021.....	30
2.2. Serviços no âmbito das Relações Profissionais.....	30
2.3. Promoção da publicação de Convenções Coletivas e registo de organizações do Trabalho .....	32
3. Avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI). .....	33
4. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no plano, com indicação dos resultados alcançados.....	37
4.1 – Unidades Orgânicas .....	37
4.1.1. DSEFP – Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional.....	37
4.1.2. DSQA - Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação.....	37

4.1.3. DSCT - Direção de Serviços de Condições de Trabalho .....	38
4.1.4. DSRCOT - Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho .....	38
4.1.5. DSRP - Direções de Serviços para as Relações Profissionais.....	39
4.1.6. DAG – Divisão de Apoio à Gestão .....	39
4.1.7. DEE – Divisão de Estudos e Estatística .....	40
4.1.8. DPDS – Divisão de Promoção do Diálogo Social .....	40
4.2 Execução das atividades planeadas enquadradas nos objetivos estratégicos .....	41
4.3 Execução das atividades planeadas não enquadradas nos objetivos estratégicos .....	44
4.4. Outras atividades desenvolvidas .....	49
4.4.1. Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional: Outras atividades desenvolvidas .....	49
4.4.2. Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação: Outras atividades desenvolvidas .....	54
4.4.3. Direção de Serviços de Condições do Trabalho: Outras atividades desenvolvidas .....	54
4.4.4. Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho: Outras atividades desenvolvidas.....	55
4.4.5. Direção de Serviços para as Relações Profissionais: Outras atividades desenvolvidas.....	56
5. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes. ....	57
6. Medidas de modernização administrativa .....	58
7. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho .....	59
8. Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos e financeiros.....	60
8.1. Recursos Humanos .....	60
8.2. Recursos Financeiros .....	62
III – AVALIAÇÃO FINAL .....	63
9. Apreciação qualitativa dos resultados alcançados.....	63
10. Menção proposta pelo dirigente máximo.....	64
11. Conclusões prospetivas.....	65
SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS .....	66
ANEXOS .....	67
Anexo 1. Balanço Social .....	68

## Índice de tabelas

TABELA I – MATRIZ DE ALINHAMENTO OPERACIONAL ENTRE OBJETIVO E TIPO DE RELAÇÃO (QUAR 2021)	14
TABELA II - QUAR DA DGERT NO ANO DE 2021	15
TABELA III - RECURSOS HUMANOS (EXECUÇÃO)	22
TABELA IV - RECURSOS FINANCEIROS (REALIZAÇÃO - 2021)	23
TABELA V – TAXA DE REALIZAÇÃO DOS PARÂMETROS E OBJETIVOS DO QUAR DE 2021	25
TABELA VI – N.º DE QUESTIONÁRIOS DE SATISFAÇÃO RECOLHIDOS NOS PROCESSOS REALIZADOS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS POR AVALIAÇÃO MÉDIA GLOBAL	31
TABELA VII - QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO	33
TABELA VIII – EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES PREVISTAS ENQUADRADAS NOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E EXECUTADAS NO ANO DE 2021	41
TABELA IX – EXECUÇÃO DAS ATIVIDADES NÃO ENQUADRADAS NOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	44
TABELA X - EVOLUÇÃO DO NÚMERO DE EFETIVOS DA DGERT SEGUNDO A «CARREIRA/CARGO» POR ANO (2016-2021)	60
TABELA XI - DISTRIBUIÇÃO DA DESPESA DA DGERT NO ANO DE 2021 POR TIPOLOGIA	62
TABELA XII - EVOLUÇÃO DA DESPESA DA DGERT ENTRE 2016-2021	62

## Índice de gráficos

GRÁFICO 1 – DIFERENÇA ENTRE O PLANEADO E O EXECUTADO NOS RECURSOS HUMANOS POR «CARGOS/CATEGORIAS» NO QUAR DE 2021	22
GRÁFICO 2 - TAXAS DE REALIZAÇÃO DO QUAR DE 2021 NO TOTAL, POR PARÂMETROS E OBJETIVOS	24
GRÁFICO 3- DISTRIBUIÇÃO DOS EFETIVOS DA DGERT EM 31-12-2021 POR CARREIRA/CARGO, SEGUNDO O SEXO	60

## SUMÁRIO EXECUTIVO

A Direção-Geral do Emprego e das Relações do Trabalho (DGERT) apresenta o seu relatório de atividades respeitante ao ano de 2021, um dos documentos do Ciclo Anual de Gestão da Administração Pública, conforme o previsto no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, em conjugação com o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

O documento agora divulgado pretende evidenciar as atividades, o desempenho e o trabalho realizado entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2021 e, em particular, descreve a concretização dos objetivos definidos no Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e no Plano de Atividades (PA), assim como avalia os resultados atingidos e os recursos humanos e financeiros utilizados. O Relatório reflete, igualmente, a dedicação e o compromisso dos/as trabalhadores/as desta Direção-Geral os quais foram fundamentais para os resultados alcançados no período em referência.

Ao longo de 2021, a DGERT prosseguiu o seu esforço em corporizar a sua missão de apoiar a conceção das políticas de emprego e formação profissional, a certificação das entidades formadoras, as relações laborais e as 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 a coordenação do sistema de reconhecimento de qualificações profissionais.

No ano de 2021, a situação epidemiológica resultante da doença COVID-19 e as medidas adotadas, em particular o confinamento e o exercício profissional em regime de teletrabalho, sempre que possível, obrigou a DGERT a mitigar efeitos de constrangimentos diversos em níveis distintos. Por um lado, as condicionantes experienciadas motivaram ajustes e novas respostas no plano da organização interna, designadamente através do trabalho e das reuniões remotos, assim como na adaptação de espaços físicos nas instalações. Por outro lado, foi essencial assegurar a continuidade dos serviços para responder às solicitações das partes interessadas, através de soluções adaptadas às diferentes necessidades e aos desafios externos acrescidos, em grande medida resultantes desta conjuntura pandémica, das quais são exemplos a participação nas negociações entre parceiros sociais, a promoção da publicação de produtos resultantes destas ações, nomeadamente as Convenções Coletivas, o apoio à representação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS) junto de instituições da União Europeia e em organizações internacionais assegurada por tecnologias de comunicação entre participantes que podem ter localizações diferentes.

A atividade concretizada em 2021 esteve alinhada com as medidas constantes nas Grandes Opções do Plano (GOP) de 2020-2023, assim como com o determinado em normas da lei o Orçamento do Estado para o ano em causa com impacto nas competências e no desenvolvimento dos processos realizados pela entidade. Ao mesmo tempo e, atendendo à conjuntura, delimitou-se um novo alinhamento estratégico e operacional para a DGERT, o qual foi consolidado transversalmente nas várias Unidades Orgânicas e respetivas equipas. Este Plano pretendeu assumir-se como uma referência abrangente, focado na missão e visão organizacional, no intuito de ser adotado no triénio de 2021 a 2023. Em termos práticos, o exercício materializou-se nos seguintes objetivos estratégicos:

- OE 1 - Projetar a DGERT para os desafios de uma nova era global, digital e verde;
- OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação das entidades formadoras;
- OE 3 - Promover a felicidade organizacional e ambientes de trabalho inovadores.

No âmbito do QUAR de 2021 da DGERT, definiram-se:

- a) Três (3) objetivos de Eficácia: Divulgar de forma integrada a informação produzida pela DGERT no âmbito das suas áreas de atribuições; Apoiar a conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos nas respetivas áreas de atribuições; Apoiar a representação do MTSSS junto de instituições da UE e em organizações internacionais nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais, das condições de trabalho, do reconhecimento das qualificações e da certificação.
- b) Três (3) objetivos de Eficiência: Iniciar o desenvolvimento do previsto na al. b), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE (medidas do programa SIMPLEX); Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT; Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva, da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho.
- c) Três (3) objetivos de Qualidade: Avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos processos operacionais da DGERT (al. c), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 – LOE); Prosseguir a concretização de medidas para a participação dos trabalhadores e da conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal (al. a), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE); Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os desafios e atribuições legais.

Dos 9 (nove) objetivos estabelecidos, 5 (cinco) foram superados e a realização de 4 decorreu conforme o previsto. A percentagem de realização dos três parâmetros (Eficácia – 123%; Eficiência – 112%; Qualidade – 128%) permitiu uma avaliação global de 121%.

Ao nível de outras atividades propostas para o ano de 2021, num total de 13, os resultados de 9 demonstram o cumprimento das tarefas conforme o previsto, 3 evidenciam uma realização que superou o previsto, e 1 foi adiada para 2022 em virtude da situação pandémica.

O apuramento dos dados exibidos neste Relatório teve por base um processo de recolha junto Unidades Orgânicas com competências nas matérias visadas relativamente aos elementos informativos respeitantes à execução do previsto no QUAR sobre os objetivos operacionais e no respeitante às outras atividades inscritas no Plano de 2021.

A execução do Plano de Atividades para 2021 da DGERT foi assegurada por 86 trabalhadores ao longo do ano, dos quais 77 encontravam-se na DGERT em 31 de dezembro (Dirigentes – 15; Técnicos Superiores – 44; Coordenador Técnico – 1; Assistente Técnico – 15; Assistente Operacional – 2). O último total representou um desvio negativo face aos efetivos planeados (98). A discrepância (-21), quando analisada a partir da estratificação dos recursos humanos por categoria, revela os Técnicos Superiores como principal grupo deficitário (-19).

A execução das atividades envolveu um custo total de 3.021.813,56 €, o que representa pouco mais de dois terços (68.4%) do orçamentado inicial de 4.419.794,00 €.



## I -NOTA INTRODUTÓRIA



O Relatório de Atividades é um imprescindível instrumento de gestão e constitui um meio privilegiado de divulgação da atividade realizada pela DGERT em termos de objetivos atingidos e recursos humanos e financeiros utilizados, identificando os resultados alcançados face aos objetivos e metas assumidos face às Grande Opções do Plano 2021-2023, ao QUAR 2021 e ao Plano de Atividades da nossa Direção-Geral para 2021.

Este documento inicia-se com a autoavaliação da DGERT, através da apresentação do nível de execução dos objetivos estratégicos bem como dos objetivos operacionais.

Também são apresentadas a descrição do sistema de controlo interno e a apreciação global dos serviços prestados pela DGERT, a qual resulta do tratamento das questões formuladas nos inquéritos de satisfação dirigidos a utilizadores finais dos nossos serviços.

O Relatório também evidencia, para cada unidade orgânica, os demais objetivos estabelecidos, bem como a execução das várias atividades e projetos previstos no Plano de Atividades e, na sequência as atividades que foram realizadas apesar de não previstas.

São, ainda, identificados os recursos humanos e financeiros à data de 31 de dezembro de 2021.

Tal como aconteceu em 2020, o ano de 2021 foi pautado por uma singularidade exigente, resultante da pandemia por Covid-19 e que obrigou contínuos ajustamentos na gestão de várias variáveis e circunstâncias de forma a garantir a segurança das pessoas e a qualidade dos serviços, assim como, os possíveis desenvolvimentos a observar num futuro pós-Covid-19.

Foi dada prioridade à melhoria da gestão dos fluxos eletrónicos da informação, dando continuidade ao trabalho de transição digital já iniciado.

Cumprimos com o objetivo de salvaguardar os níveis de atividades desenvolvidas juntos dos nossos inúmeros parceiros, nacionais e internacionais, garantindo as necessárias articulações mesmo que em contexto não presencial.

Analisar, estudar e preparar medidas de política pública, de legislação e de regulamentação, atendendo às tendências do futuro do trabalho, do emprego, do acesso e exercício das profissões, assim como, às das qualificações profissionais que foram áreas críticas para preparar um futuro de inevitável mudança nas nossas áreas de atuação.

A DGERT continuou a prestar o apoio técnico ao nível de processos legislativos nacionais, na transposição de legislação europeia, nas obrigações decorrentes para Portugal na qualidade de membro da OIT, bem como nos seus compromissos como parceiro privilegiado em muitas organizações, e na definição de medidas relativas às áreas de intervenção compreendidas no âmbito das suas atribuições legais.

O apoio à participação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social na presidência portuguesa do Conselho da União Europeia, a qual decorreu no 1.º semestre de 2021, assumiu também uma centralidade no trabalho da DGERT nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais e das condições de trabalho, assim como a participação de Portugal na 109.ª Conferência Internacional do Trabalho.

Os trabalhos conducentes ao desenvolvimento do sistema de gestão da conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal da DGERT, também mostram a evidência de uma gestão centrada nas pessoas que aqui trabalham. Ainda em 2021 foi dado início a uma intervenção para melhoria dos espaços físicos de trabalho com obras de requalificação e mudança para iluminação LED com dois objetivos importantes: melhorar a qualidade do bem-estar de quem trabalha na DGERT e contribuir para a sustentabilidade ambiental.

O ano de 2021 foi mais um ano com grandes desafios e que exigiu um esforço de todos e todas, todos os dias e em processos de aprendizagem e adaptação contínuos e que resultou na superação da maioria dos objetivos.

É por isso devida uma palavra de agradecimento e reconhecimento para a todas as equipas pelo empenho e trabalho realizado na prossecução dos objetivos definidos.

A Direção

Ana Couto de Olim

Ricardo Bernardes



## II – AUTO-AVALIAÇÃO

A DGERT é um serviço da administração central do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), dotado de autonomia administrativa. A sua orgânica (Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril) – predefine cinco áreas-chave de intervenção, que constituem o seu núcleo de atividade, a saber:

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

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

A **missão** da organização é 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 a coordenação do sistema de reconhecimento de qualificações profissionais.

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

No desenvolvimento das suas atividades, adota os seguintes **valores** quanto à sociedade em geral e quanto à sua cultura organizacional: **DIÁLOGO; TRANSPARÊNCIA; CONFIANÇA; COMPROMISSO; RESPONSABILIDADE.**

A organização interna dos serviços obedece ao modelo de estrutura hierarquizada <sup>1</sup>. A atual definição orgânica pressupõe a seguinte estrutura: um Diretor-geral, coadjuvado por um Subdiretor-geral, seis unidades orgânicas nucleares e oito unidades flexíveis [www.dgert.gov.pt/dgert/organica](http://www.dgert.gov.pt/dgert/organica).

- **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 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;
  - Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho, que integra a Divisão das Organizações do Trabalho;

<sup>1</sup> 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.

- 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 Estatística;
- Divisão de Apoio à Gestão
- Divisão de Promoção do Diálogo Social;
- Divisão para os Assuntos da Organização Internacional do Trabalho.

Os resultados que se apresentam derivam da conjugação dos contributos de todas as Unidades Orgânicas da DGERT e da apreciação por parte dos utilizadores externos. O envolvimento de todos no processo de avaliação fortalece a organização e possibilita o planeamento e a reflexão sobre o futuro da entidade.

A estrutura do relatório compreende, para além da nota introdutória, o capítulo com a apresentação dos resultados obtidos no processo de autoavaliação e um capítulo com as conclusões e avaliação final.

A apresentação dos resultados, dimensão central no presente relatório, está organizada da seguinte forma:

- No primeiro ponto apresenta-se a análise dos resultados alcançados e dos desvios verificados de acordo com o QUAR do serviço.
- No segundo surge a apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços.
- No terceiro evidencia-se o questionário de avaliação do Sistema de Controlo Interno (SCI).
- No quarto ponto sistematizam-se as atividades desenvolvidas, as previstas e as não previstas no Plano de Atividades, com indicação dos resultados alcançados.
- No quinto procede-se à análise das causas de incumprimento de ações ou de projetos não executados ou com resultados insuficientes.
- No sexto, apresentam-se as medidas de modernização administrativa.
- No sétimo, são enunciadas as medidas para um reforço positivo do desempenho.
- E por último, no oitavo ponto realiza-se a análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros.

## 1. Resultados e desvios em relação ao QUAR

No QUAR<sup>2</sup> para o ano 2021, foram determinados três objetivos estratégicos, os quais se concretizam através de nove objetivos operacionais. A Tabela infra (**TABELA I**) sistematiza o alinhamento entre os objetivos, através da sua relação – direta e indireta – segundo a gestão operacional das atividades planeadas

### 1.1. Objetivos estratégicos

Os três objetivos estratégicos da DGERT determinados para o ano de 2021 foram:

- **OE1:** Projetar a DGERT para os desafios de uma nova era global, digital e verde
- **OE2:** Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação
- **OE3:** Promover a felicidade organizacional e ambientes de trabalho inovadores

### 1.2. Objetivos operacionais

Para concretizar os três objetivos estratégicos foram definidos nove objetivos operacionais, a saber:

- **OP1:** Divulgar de forma integrada a informação produzida pela DGERT no âmbito das suas áreas de atribuições
- **OP2:** Apoiar a conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos nas respetivas áreas de atribuições
- **OP3:** Apoiar a representação do MTSSS junto de instituições da UE e em organizações internacionais nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais, das condições de trabalho, do reconhecimento das qualificações e da certificação
- **OP4:** Iniciar o desenvolvimento do previsto na al. b), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE (medidas do programa SIMPLEX)
- **OP5:** Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT
- **OP6:** Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva, da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho
- **OP7:** Avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos processos operacionais da DGERT (al. c), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)
- **OP8:** Prosseguir a concretização de medidas para a participação dos trabalhadores e da conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal (al. a), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)
- **OP9:** Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os desafios e atribuições legais

Os nove objetivos operacionais distribuem-se pelos parâmetros de **Eficácia** (Objetivos 1, 2 e 3), de **Eficiência** (Objetivos 4, 5 e 6) e de **Qualidade** (Objetivos 7, 8 e 9). Nas páginas seguintes apresenta-se a sua articulação com os objetivos estratégicos e uma análise da execução observada ao longo de 2021.

<sup>2</sup> A Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação do desempenho na Administração Pública (SIADAP), integra, conforme o previsto no artigo 9.º, o Subsistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1). A avaliação de desempenho dos Serviços assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR), sujeito a avaliação permanente e atualizado a partir dos sistemas de informação do serviço (artigo 10.º da Lei 66-B/2007, de 28-12).

**Tabela I – Matriz de alinhamento operacional entre objetivo e tipo de relação (QUAR 2021)**

Objetivos operacionais		Objetivos estratégicos		
		OE 1 - Projetar a DGERT para os desafios de uma nova era global, digital e verde	OE 2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	OE 3 - Promover a felicidade organizacional e ambientes de trabalho inovadores
Eficácia	OP1 - Divulgar de forma integrada a informação produzida pela DGERT no âmbito das suas áreas de atribuições	RI	RD	
	OP2 - Apoiar a conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos nas respetivas áreas de atribuições	RD RI	RD	
	OP3 - Apoiar a representação do MTSSS junto de instituições da UE e em organizações internacionais nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais, das condições de trabalho, do reconhecimento das qualificações e da certificação	RI		
Eficiência	OP4 - Iniciar o desenvolvimento do previsto na al. b), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE (medidas do programa SIMPLEX)	RD		
	OP5 - Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT	RD		RD RI
	OP6 - Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva, da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho	RD		
Qualidade	OP7 - Avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos processos operacionais da DGERT (al. c), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)	RD	RD RI	RD
	OP8 - Prosseguir a concretização de medidas para a participação dos trabalhadores e da conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal (al. a), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)	RD		RD
	OP9 - Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os novos desafios e atribuições legais	RD		

RD – Relação direta; RI - Relação indireta

A análise quantitativa e qualitativa da execução do QUAR 2021 é apresentada nas tabelas e no texto exibidos na página seguinte (TABELA II).

Tabela II - QUAR da DGERT no ano de 2021

Objetivos Operacionais (OP)												PESO:	25%
<b>EFICÁCIA</b>												<b>PESO:</b>	<b>20%</b>
<b>OP1:</b> Divulgar de forma integrada a informação produzida pela DGERT no âmbito das suas áreas de atribuições												<b>Peso:</b>	<b>100%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.1</b>	N.º de publicações no website DGERT				2	1	4	100%	∑ de publicações	1	100%	0%	
											<b>Taxa de Realização do OP1</b>	<b>100%</b>	
<b>OP2:</b> Apoiar a conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos nas respetivas áreas de atribuições												<b>Peso:</b>	<b>60%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.2</b>	Taxa de execução no apoio à preparação de medidas de política, legislação ou regulamentação	100%	100%	100%	90%	5%	100%	100%	(N.º de medidas preparadas + N.º de medidas previstas no ano de 2021) x 100	100%	125%	25%	
											<b>Taxa de Realização do OP2</b>	<b>125%</b>	
<b>OP3:</b> Apoiar a representação do MTSSS junto de instituições da UE e em organizações internacionais nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais, das condições de trabalho, do reconhecimento das qualificações e da certificação												<b>Peso:</b>	<b>20%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.3</b>	Taxa de participação da DGERT em reuniões internacionais				85%	5%	95%	100%	(N.º de participações efetivas + N.º de reuniões previstas no ano de 2021) x 100	100%	138%	38%	
											<b>Taxa de Realização do OP3</b>	<b>138%</b>	
<b>EFICIÊNCIA</b>												<b>PESO:</b>	<b>35%</b>
<b>OP4:</b> Iniciar o desenvolvimento do previsto na al. b), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE (medidas do programa SIMPLEX)												<b>Peso:</b>	<b>56%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.4</b>	N.º de processos de trabalho mapeados				10	3	15	70%	∑ de processos mapeados	14	120%	20%	
<b>Ind.5</b>	N.º de tabelas de classificação de dados definidas				2	1	4	30%	∑ de tabelas definidas	4	125%	25%	
											<b>Taxa de Realização do OP4</b>	<b>122%</b>	
<b>OP5:</b> Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT												<b>Peso:</b>	<b>15%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.6</b>	N.º de dias para apresentar um Plano de implementação				300	15	270	70%	∑ de dias para a apresentação do Plano	313	100%	0%	
<b>Ind.7</b>	N.º de ações de formação realizadas				2	1	4	30%	∑ de ações realizadas	1	100%	0%	
											<b>Taxa de Realização do OP5</b>	<b>100%</b>	
<b>OP6:</b> Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva, da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho												<b>Peso:</b>	<b>29%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.8</b>	N.º de webinars realizados				2	1	4	100%	∑ de webinars realizados	3	100%	0%	
											<b>Taxa de Realização do OP6</b>	<b>100%</b>	
<b>QUALIDADE</b>												<b>PESO:</b>	<b>40%</b>
<b>OP7:</b> Avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos processos operacionais da DGERT (al. c), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)												<b>Peso:</b>	<b>38%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.9</b>	Índice de satisfação dos utilizadores externos				3.5	0.3	4.0	70%	Média simples das respostas de satisfação (escala de 1 a 5) ∑ respostas de avaliação / N.º de respostas do inquérito de satisfação	4,4	145%	45%	
<b>Ind.10</b>	N.º de ações de melhoria identificadas				3	1	5	30%	∑ de ações de melhoria identificadas	3	100%	0%	
											<b>Taxa de Realização do OP7</b>	<b>132%</b>	
<b>OP8:</b> Prosseguir a concretização de medidas para a participação dos trabalhadores e da conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal (al. a), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)												<b>Peso:</b>	<b>50%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.11</b>	Taxa de aprovação de requerimentos elegíveis para outras modalidades de prestação de trabalho ou horário				50%	20%	75%	50%	(N.º de requerimentos deferidos + Total de requerimentos apresentados) * 100	100%	163%	63%	
<b>Ind.12</b>	N.º de propostas dos trabalhadores apresentadas à Direção				2	1	4	50%	∑ de propostas apresentadas	1	100%	0%	
											<b>Taxa de Realização do OP8</b>	<b>132%</b>	
<b>OP9:</b> Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os desafios e atribuições legais												<b>Peso:</b>	<b>12%</b>
<b>Indicadores</b>		<b>Realizado 2018</b>	<b>Realizado 2019</b>	<b>Realizado 2020</b>	<b>Meta 2021</b>	<b>Tolerância</b>	<b>Valor Crítico</b>	<b>Peso</b>	<b>Fórmula de Cálculo</b>	<b>Resultado</b>	<b>Taxa de Realização</b>	<b>Desvio</b>	
<b>Ind.13</b>	N.º de dias para apresentar a proposta à tutela				300	20	270	100%	∑ de dias	301	100%	0%	
											<b>Taxa de Realização do OP9</b>	<b>100%</b>	
<b>AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR 2021</b>													
Avaliação de acordo com os requisitos constantes no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro				Âmbito	Eficiência Ponderação: 25%	Eficiência Ponderação: 35%	Qualidade Ponderação: 40%	Total					
				Quantitativa	123%	112%	128%	121%					
				Qualitativa	Bom								

RECURSOS HUMANOS								Dias úteis 2021 (só considerados feriadões)			231
DESIGNAÇÃO	Pontuação CCAS	Pontuação efetivos planeados 2021			Pontuação efetivos Executados 2021			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP	
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada				
Dirigentes - Direção Superior	20	2	462	40	2	462	40	0	100,00%	100,00%	
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	14	3234	224	13	3003	208	-1	92,86%	92,86%	
Técnico Superior	12	63	14553	756	44	10164	528	-19	69,84%	69,84%	
Especialista de Informática	12	0	0	0	—	—	—	—	—	—	
Coordenador Técnico	9	1	231	9	1	231	9	0	100,00%	100,00%	
Técnico de informática	8	0	0	0	—	—	—	—	—	—	
Assistente Técnico	8	16	3696	128	15	3465	120	-1	93,75%	93,75%	
Assistente Operacional	5	2	462	10	2	462	10	0	100,00%	100,00%	
		98	22.638	1.167	77	17.787	915	-21	78,41%	78,57%	

RECURSOS FINANCEIROS						
DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Execução (30.jun.21)	Execução (31.dez.21)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)
<b>Orçamento de Atividades (Funcionamento)</b>	4.419.794,00 €	4.419.794,00 €	1.344.567,51 €	3.021.813,56 €	68,4%	68,4%
Despesas c/Pessoal	2.943.123,00 €	2.943.123,00 €	1.314.053,63 €	2.690.930,47 €	91,4%	91,4%
Aquisições de Bens e Serviços	794.671,00 €	794.671,00 €	25.985,12 €	311.294,16 €	39,2%	39,2%
Outras despesas correntes	72.034,00 €	72.034,00 €	3.697,70 €	7.461,84 €	10,4%	10,4%
Despesas de Capital	609.966,00 €	609.966,00 €	831,06 €	12.127,09 €	2,0%	2,0%
<b>Orçamento de Projetos (Investimento)</b>	0,00 €	0,00 €	—	—	—	—
Despesas correntes	0,00 €	0,00 €	—	—	—	—
Despesas de capital	0,00 €	0,00 €	—	—	—	—
Outras	0,00 €	0,00 €	—	—	—	—
<b>Total</b>	<b>4.419.794,00 €</b>	<b>4.419.794,00 €</b>	<b>1.344.567,51 €</b>	<b>3.021.813,56 €</b>	<b>68,4%</b>	<b>68,4%</b>



Nos próximos pontos surge uma síntese respeitante ao desempenho dos objetivos operacionais associados à **Eficácia**, seguindo-se um exercício similar para os objetivos considerados nos parâmetros de **Eficiência** e de **Qualidade**.

### *1.2.a. Eficácia*

Os três objetivos de eficácia estabelecidos no QUAR da DGERT de 2021, foram:

- **OP1:** Divulgar de forma integrada a informação produzida pela DGERT no âmbito das suas áreas de atribuições
- **OP2:** Apoiar a conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos nas respetivas áreas de atribuições
- **OP3:** Apoiar a representação do MTSSS junto de instituições da UE e em organizações internacionais nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais, das condições de trabalho, do reconhecimento das qualificações e da certificação

A taxa de realização foi de 123%. O resultado reflete o desenvolvimento das atividades conforme o previsto quanto aos recursos disponibilizados no website que divulguem de forma integrada a informação produzida pela DGERT. Nas ações desenvolvidas ao nível do apoio à preparação de medidas de política, legislação ou regulamentação e da participação da DGERT em reuniões internacionais, as atividades realizadas superaram o planeado.

Em termos gerais, o trabalho realizado em 2021 visou:

- Agregar e disponibilizar informação pública relevante, até agora dispersa, a investigadores, serviços públicos, parceiros sociais, empresas e cidadãos em geral, relativa à negociação coletiva, aos avisos prévios de greve (desde 2013 até 2019) e às organizações do trabalho. Deste modo, pretendeu-se contribuir para uma sociedade mais informada e transparente e para o aprofundamento do conhecimento sobre as organizações do trabalho.
- Fomentar o desenvolvimento das atividades da DGERT, em articulação com as entidades competentes, designadamente, na preparação de medidas de política, legislação e regulamentação relativas ao emprego e formação profissional, em organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores, nas relações laborais e condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho e na adoção de instrumentos normativos europeus e internacionais
- Assegurar a participação da DGERT, no âmbito das suas atribuições, designadamente nas áreas do emprego e da formação, das condições de trabalho, das relações laborais e da contratação coletiva, tendo em vista a concretização da sua missão

Em termos concretos e no plano informativo, foram desenvolvidas e divulgadas ações no sentido do site institucional da DGERT acolher uma base de dados sobre as organizações sindicais e de empregadores portuguesas (DOT: Dados das Organizações do Trabalho), sediadas no território do Continente e registadas, desde 1975, na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), que permite pesquisar por uma ou mais opções em simultâneo sobre o tipo de organização, o termo ou acrónimo, o distrito da sede, o ano de início e de fim da atividade. A consulta a realizar poderá ser exportada para um ficheiro, com os seguintes atributos quando disponíveis, a saber: negociação coletiva; avisos prévios de greve (desde 2013 até 2019); estatutos e suas alterações; eleições dos dirigentes. Para além destas funcionalidades, são disponibilizados gráficos sobre o número de organizações sindicais e de empregadores ativas, por ano e tipo, de 1996 à atualidade.

A criação da DOT teve origem no Protocolo de Colaboração celebrado entre a DGERT e a equipa multidisciplinar do projeto de investigação «REP - Representatividade dos Parceiros Sociais e Governança

Económica», financiado pela Fundação para a Ciência e a Tecnologia (ref.ª PTDC/SOC-SOC/29207/2017), liderado pelo Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa.

No que respeita ao apoio à conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos na esfera de competências da DSEFP, o trabalho realizado materializou-se:

- Na transposição de duas diretivas:
  - i) O Projeto de transposição da Diretiva 2019/1832, da Comissão, de 24 de outubro de 2019, que altera os anexos I, II e III da Diretiva 89/656/CEE do Conselho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde para a utilização pelos trabalhadores de equipamentos de proteção individual no trabalho, no que se refere a adaptações estritamente técnicas (JOUE L 279, de 31 de outubro de 2019), cujo prazo de transposição era a 20.11.2021, foi remetido ao GSEATFP a 26.02.2021 (ofício n.º 659);
  - ii) O Projeto de transposição da Diretiva 2019/1834, da Comissão, de 24 de outubro de 2019, que altera os anexos II e IV da Diretiva 92/29/CEE do Conselho, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde com vista a promover uma melhor assistência médica a bordo dos navios, no que se refere às adaptações estritamente técnicas (JOUE L 279, de 31 de outubro de 2019), cujo prazo de transposição é 20.11.2021, o qual altera o DL 274/95, foi remetido ao GSEATFP a 26.02.2021 (ofício n.º 372) e a 09.04.2021 ( ofício n.º 660).
- No início da transposição das diretivas:
  - i) Diretiva 2019/1158, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores e que revoga a Diretiva 2010/18/UE do Conselho (JOCE L188, de 12.07.2019), cujo prazo de transposição é 02.08.2022;
  - ii) Diretiva 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia, cujo prazo de transposição é de 01.08.2022.
- No acompanhamento de 2 dossiers relevantes para a PPUE21 (Presidência Portuguesa do Conselho da União Europeia – 2021):
  - i) Acompanhamento e intervenção em nome da União Europeia nas duas sessões do Conselho de Administração da OIT (341 e 342.ª sessões);
  - ii) Acompanhamento e intervenção em nome da União Europeia na Conferência Internacional do Trabalho.
- Em contributos sob diversas formas, como por exemplo, pareceres e propostas de redação legislativa, nomeadamente ao nível:
  - \*) do Plano Nacional de Combate ao Racismo e à Discriminação 2021-2025 – Portugal contra o racismo;
  - \*) da discussão em sede da Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS) das propostas de reforma da política de formação profissional, cujo processo culminou com a celebração em 28/07/2021 do “Acordo sobre Formação Profissional e Qualificação: um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o país”;
  - \*) da proposta de reformulação do INCODE.2030 (“Iniciativa Nacional Competências Digitais e.2030, Portugal INCoDe.2030”);
  - \*) da revisão da Estratégia Nacional para a Igualdade e Não Discriminação 2022-2025;
  - \*) dos Decretos-Leis respeitantes à criação a Agência Erasmus Portugal e ao enquadramento dos Cursos de Especialização Tecnológica (CET) (alteração do Decreto-Lei nº 88/2006, de 23 de maio);
  - \*) das Portaria sobre os Certificados e Diplomas no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações; os Cursos de Educação e Formação de Adultos (alteração da Portaria nº 230/2008, de 7 de março), a regulamentação das formações modulares certificadas (alteração da Portaria nº 230/2008, de 7 de março) e a regulamentação dos Cursos de Especialização Tecnológica;
  - \*) de Despachos para a criação da Comissão Interministerial de coordenação do sistema de educação e formação profissional no âmbito do Sistema Nacional de Qualificações; do Grupo de

Trabalho para elaboração do Plano Nacional de Implementação da Recomendação do Conselho e da Declaração de Osnabrück sobre ensino e formação profissional e de um Grupo de Trabalho para estudar a integração das profissões em níveis de qualificação, no âmbito dos Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho;

\*) da participação no Grupo de Trabalho para a elaboração do projeto de Portaria que regulamenta a formação, o treino clínico e o acesso à certificação em “Especialista em Física Médica”, coordenado pela ACSS (Administração Central do Sistema de Saúde, I.P.) que resultou na publicação da Portaria n.º 254/2021, de 16 de novembro;

\*) de pareceres sobre: a proposta relativa às condições de acesso à profissão de Técnico Responsável pela Manutenção e Instalação dos Edifícios e Sistemas; o Projeto de Portaria que procede à regulamentação dos cursos de formação profissional dos marítimos e estabelece os tipos e os requisitos relativos aos cursos e aos exames de avaliação de conhecimentos e de aptidão; a regulamentação de profissões - PDL 1214/XXII/2021 que estabelece os requisitos de acesso e de exercício da atividade dos técnicos do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios; a avaliação prévia da proporcionalidade do projeto de decreto-lei que estabelece os requisitos de acesso e de exercício da atividade dos técnicos do Sistema de Certificação Energética dos Edifícios; a alteração à Lei n.º 2/2013, de 10 de janeiro e à Lei n.º 53/2015, de 11 de junho, com vista ao reforço do interesse público, da autonomia e independência da regulação e promoção do acesso a atividades profissionais; a profissão de animador/a sociocultural

Por último, a participação da DGERT em reuniões internacionais, para preparar a intervenção técnica e assegurar a representação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social em grupos de trabalho, grupos de peritos, comissões e reuniões técnicas, envolveu, entre outras, as:

- Participação como membro efetivo de Portugal no Subgrupo de Análise Políticas do Comité de Emprego (EMCO-PAG);
- Participação implementação da Decisão 2018/646 EUROPASS – *Europass Advisory Group*;
- Coordenação, a nível nacional, da implementação da Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais;
- O desenvolvimento do projeto ReferNet em Portugal;
- A participação na “Comissão IV - Desigualdades no Mundo do Trabalho”, da Conferência Internacional do Trabalho 2021 da OIT.

### 1.2.b. Eficiência

No QUAR de 2021, os objetivos associados à eficiência foram:

- **OP4:** Iniciar o desenvolvimento do previsto na al. b), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE (medidas do programa SIMPLEX);
- **OP5:** Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT;
- **OP6:** Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva, da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho

A taxa de realização do parâmetro de eficiência foi de 112%. A percentagem resulta do cumprimento das ações conforme o previsto ao nível da avaliação de ambientes digitais e da realização do webinars. O trabalho foi superado no início do desenvolvimento das medidas prevista no programa SIMPLEX, com uma taxa de realização de 122%).

No âmbito de eficiência, as atividades planeadas para o ano de 2021 pretendiam:

- Melhorar os processos de trabalho da DGERT através da implementação de uma medida Simplex, com o objetivo de desmaterializar alguns dos processos operacionais da DGERT assegurando,

entre outros aspetos, a produção e gestão de informação, assim como um sistema de gestão documental digital;

- Incrementar os recursos da DGERT para realizar as suas atividades através de outros meios e em espaços físicos não circunscritos às instalações da entidade de Lisboa e do Porto, ou em locais sediados no território nacional ou no estrangeiro, de forma a aumentar a eficiência dos processos, nomeadamente, através da redução de custos, da economia no tempo trabalho e/ou na satisfação dos trabalhadores;
- Alargar o universo de destinatários abrangidos pelas sessões de esclarecimentos institucionais, designadamente a abrangência territorial, assim como aumentar o número de ações realizadas para prestar informações relevantes e atualizadas nas áreas de competência da DGERT, reduzindo os custos e o impacto noutros recursos da DGERT.

A materialização destes propósitos reflete-se nas ações realizadas para atingir os três objetivos definidos do parâmetro. Deste modo, as primeiras iniciativas associadas à realização da medida Simplex, cuja responsabilidade pertencia à DGERT, basearam-se no levantamento de 14 processos nas áreas da regulamentação coletiva, das organizações do trabalho, das relações profissionais, e da produção de estudos e estatísticas, a saber:

1. Registo de organizações do trabalho;
2. Acompanhamento de proposta negocial;
3. Convenções Coletivas de Trabalho;
4. Preparação de portarias de extensão;
5. Preparação de portarias de condições do trabalho;
6. Prestação de informações sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis;
7. Conciliação;
8. Mediação;
9. Greves;
10. Prevenção de conflitos coletivos de trabalho;
11. Despedimento coletivo;
12. Transmissão de estabelecimento;
13. Realização de estudos
14. Produção de informação estatística.

O trabalho compreendeu a identificação dos processos, respetiva macro visão e recursos informáticos utilizados no de registo da informação.

Relativamente ao processo das Greves foram, ainda, estabelecidas duas tabelas de classificação. Uma tabela sobre os tipos de documento e outra respeitante à classificação das reivindicações constantes nos avisos prévios.

A execução das tarefas sumárias referidas nos parágrafos anteriores implicou o envolvimento de três unidades orgânicas, em particular através da afetação dos recursos humanos, a consulta de processos, a análise estratégica de entidades congêneres à DGERT de outros países e recomendações da Organização Internacional do Trabalho, neste âmbito.

Relativamente ao objetivo operacional 5 – «Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT» – procedeu-se ao levantamento e análise de recursos necessários a assegurar a continuidade dos serviços através da utilização de trabalho remoto. Desta atividade resultou um plano para adequar o parque informático disponibilizados aos trabalhadores cuja conclusão deverá acontecer em 2022. Este processo foi acompanhado por formação juntos dos funcionários e contou com a colaboração do Instituto de Informática.

Por sua vez, as atividades subjacentes ao objetivo operacional 6 – «Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva,

da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho» – foram condicionadas pelas circunstâncias decorrentes da situação pandêmica. De facto, à semelhança do sucedido no ano de 2020, não foi possível a realização das “oficinas DGERT” por força das medidas decretadas no âmbito do combate à doença COVID-19 e dos constrangimentos desta decorrentes. No entanto, foram promovidas diversas ações, nomeadamente reuniões com parceiros sociais e advogados, com vista à prestação de esclarecimentos sobre regulamentação coletiva e organizações do trabalho.

### 1.2.c. Qualidade

Os três objetivos de qualidade estabelecidos no QUAR da DGERT de 2021, foram:

- **OP7:** Avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos processos operacionais da DGERT (al. c), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)
- **OP8:** Prosseguir a concretização de medidas para a participação dos trabalhadores e da conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal (al. a), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)
- **OP9:** Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os desafios e atribuições legais

Em 2021, este foi o parâmetro com a taxa de realização mais favorável (128%). A percentagem alcançada resulta, em grande medida, do desempenho de dois objetivos, o 7 e o 8 que alcançaram 132 pontos percentuais.

De uma forma sintética, o trabalho planeado procurou:

- Conhecer a perceção que os beneficiários externos têm sobre a qualidade dos processos operacionais da DGERT, um aspeto crítico para melhorar os serviços prestados, principalmente quando os resultados são utilizados como insumos na identificação de constrangimentos e oportunidades destinados a desenvolver os serviços;
- Continuar a promover a participação dos trabalhadores/as e as medidas de conciliação entre a vida profissional, pessoal e familiar no sentido aumentar os seus níveis de bem-estar;
- Assegurar, como prioritária, a conformidade da DGERT nas suas diferentes áreas de atuação, designadamente na do emprego e formação profissional, incluindo o reconhecimento das qualificações profissionais, na certificação de entidades formadoras, nas relações laborais e nas condições de trabalho, incluindo a segurança e saúde no trabalho, assim como, no domínio das relações profissionais e no apoio da administração à contratação coletiva, face ao quadro normativo vigente e às exigências atuais. Do mesmo modo, importa melhorar processos de trabalho, as suas tarefas e responsabilidades, assim como, as sinergias departamentais alicerçadas numa organização mais eficaz e eficiente.

Os resultados sobre a satisfação das partes interessadas nos serviços da DGERT evidenciaram níveis bastante favoráveis. As respostas coligidas junto de diversas organizações – entidades formadoras, empregadores, sindicatos, associações de empregadores e comissões de trabalhadores – evidenciaram índices médios superiores a 4 pontos, numa escala de 1 a 5, na quase totalidade dos processos operacionais. A análise crítica dos elementos informativos permitiu, de igual modo, reconhecer oportunidades ao nível da: recolha, tratamento e análise dos dados sobre a satisfação; realização de serviços online e informação disponibilizada sobre os respetivos procedimentos.

Quanto aos objetivos dirigidos aos trabalhadores e trabalhadoras da DGERT destaca-se, desde já, o facto de terem sido aprovados todos os requerimentos que foram apresentados junto da Direção sobre jornadas contínuas, dispensas para a amamentação, horários flexíveis ao abrigo da proteção na parentalidade, horários específicos e teletrabalho. Este resultado parece indiciar uma convergência de interesses entre os trabalhadores, os dirigentes intermédios e direção, bem como o compromisso de todos com a missão da DGERT.

Durante o ano de 2021, foi realizada uma auscultação dos trabalhadores com o objetivo de recolher contributos que permitissem reconhecer sugestões de melhoria. As matérias visadas prenderam-se com a gestão de equipas e do conhecimento, a melhoria de comunicação interna, a organização do trabalho, a disponibilização recursos (equipamentos informáticos e acesso ao *wifi* na DGERT), a monitorização e avaliação das atividades, o reforço de recursos humanos, assim como a reorganização e melhoria dos espaços de trabalho.

Quanto ao derradeiro objetivo operacional – «OP9: Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os desafios e atribuições legais» - a proposta de lei orgânica da DGERT, remetida à tutela, consubstanciou uma base de trabalho para a almejada concretização da adequação formal da estrutura orgânica DGERT e, bem assim, de adequação substancial – fazendo contemplar na orgânica um conjunto de atribuições que foram sendo, ao longo dos anos, atribuídas a esta Direção-Geral e que aí não têm reflexo.

A referida proposta:

- Teve em conta algumas sugestões de alteração do DR 40/2012, de 12/04, constantes da proposta já antes remetida ao Gabinete SEATFP pela anterior Direção;
- Refletiu a estrutura orgânica vigente na DGERT, a qual, como é conhecido, nunca sofreu, na totalidade, o ajustamento previsto no DR 40/2012, de 12/04 – dado que nunca o legislador cuidou de regular a estrutura nuclear da referida Direção-Geral – considerando, ainda, totalmente desajustado às atribuições desta Direção-Geral e que, no limite, colocariam em causa a sua subsistência;
- Procedeu a uma adequação substancial de um conjunto de atribuições que foram sendo ajustadas em diplomas legais e, ademais, acrescentadas às atribuições da DGERT e que não têm atualmente reflexo na orgânica, a título de exemplo:
  - a) Adequação das competências em sede de depósito e promoção da publicação decorrentes dos n.ºs 10 e 11 do artigo 501.º, introduzidos pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, dos n.ºs 2 e 8 do artigo 502.º na redação dada pela Lei n.º 55/2014, de 25/08;
  - b) Adequação das competências em sede de elaboração e publicação de avisos, de acordo com a alteração introduzida no n.º 8 do artigo 502.º do CT, pela Lei n.º 55/2014, de 25/08;
  - c) Previsão de que incumbe à DGERT acompanhar, de forma permanente, os regimes de acesso e exercício de profissões ou atividades profissionais, conforme previsto no Decreto-Lei n.º 37/2015, de 10 de março, que estabelece o regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais;
  - d) Previsão de atribuições decorrentes da Lei n.º 9/2009, de 4 de março, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 2005/36/CE, do Parlamento e do Conselho, de 7 de setembro, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais, e do Despacho n.º 6518-A/2019, de 18 de julho, que designa a DGERT como entidade coordenadora e de centro de assistência;
  - e) Adequação, ainda, da estrutura orgânica – prevendo que, de ora em diante, obedeça ao modelo estrutural misto e que nas áreas de atividade de dinamização do diálogo social – em concretização dos compromissos assumidos em concertação social - e do apoio à implementação de medidas de modernização administrativa dos serviços – essencial no âmbito do processo de digitalização da DGERT e de concretização de medidas de modernização para a Administração Pública, o modelo de estrutura matricial.

### 1.3. Meios disponíveis

O QUAR da DGERT para o ano de 2021 previa a execução de 1.167 pontos ao nível dos **recursos humanos** planeados, e de 4.419.794,00 € em termos **financeiros**, um montante idêntico face ao planeado. No global, a afetação dos meios disponíveis para o ano em referência ficou aquém do previsto na componente dos recursos humanos (-252), pois verificou-se a execução de 915 pontos, e no plano financeiro (-31.6%), com um total realizado de 3.021.813,56 €.

#### 1.3.a. Recursos humanos

Nos que concerne ao executado para os recursos humanos, o desvio total foi de 252 pontos negativos face ao planeado (TABELA III).

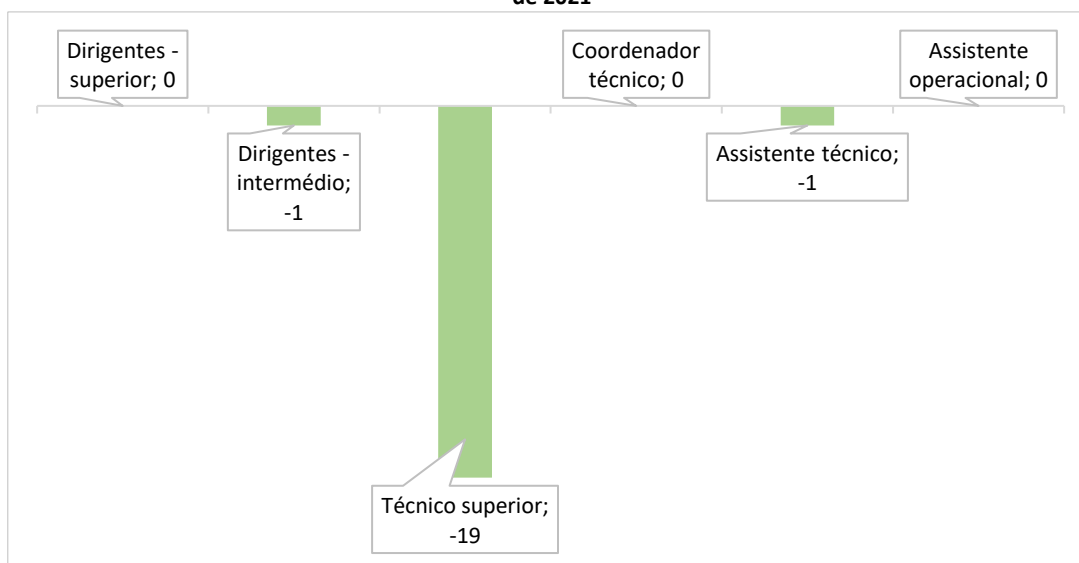
Tabela III - Recursos humanos (Execução)

Cargos / Categorias	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigentes - superior	20	40	40	0
Dirigentes - intermédio	16	224	208	-16
Técnico superior	12	756	528	-228
Coordenador técnico	9	9	9	0
Assistente técnico	8	128	120	-8
Assistente operacional	5	10	10	0
<b>Total</b>	–	1.167	915	<b>-252</b>

O confronto entre pontos planeados e executados revela um desvio negativo nos «Cargos/Categorias» de «Técnico superior» (-228), «Dirigentes – intermédios» (-16) e «Assistente técnico» (-8). Nos restantes grupos de trabalhadores, a execução decorreu conforme o previsto.

Em termos absolutos, os dados indicam vinte e um (21) (GRÁFICO 1), encontrando-se em curso procedimentos para o preenchimento dos postos de trabalho que estão disponíveis. Este processo tem sido dificultado pelo indeferimento dos pedidos de mobilidade apresentadas na sequência dos procedimentos de seleção.

Gráfico 1 – Diferença entre o planeado e o executado nos recursos humanos por «Cargos/Categorias» no QUAR de 2021



### 1.3.b. Recursos financeiros

No que respeita aos recursos financeiros, no ano de 2021 o montante executado no funcionamento das atividades ascendeu a 3.021.813,56 €, uma importância cujo valor representa uma taxa de execução de 68,4% face à dotação disponível de 4.419.794,00 €.

**Tabela IV - Recursos financeiros (Realização - 2021)**

Orçamento (milhões de €)	Dotação Disponível	Realizado	Desvio (%)
<b>Orçamento de Atividades (Funcionamento)</b>	4.419.794,00 €	3.021.813,56 €	-31,6%
<i>Despesas c/Pessoal</i>	3.250.531,00 €	2.690.930,47 €	-17,2%
<i>Aquisições de Bens e Serviços</i>	823.785,00 €	311.294,16 €	-62,2%
<i>Outras despesas correntes</i>	108.230,00 €	7.461,84 €	-93,1%
<i>Despesas de Capital</i>	237.248,00 €	12.127,09 €	-94,9%
<b>Orçamento de Projetos (Investimento)</b>	-	-	-
<i>Despesas correntes</i>	-	-	-
<i>Despesas de capital</i>	-	-	-
<b>Outras</b>	-	-	-
<b>Total</b>	<b>4.419.794,00 €</b>	<b>3.021.813,56 €</b>	<b>-31,6%</b>

Ao nível da execução, todas as rubricas apresentam desvios percentuais negativos, sendo o valor total de -31,6%. As maiores discrepâncias relativas ocorreram nas «*Despesas de Capital*» (-94,9%) e nas «*Outras despesas correntes*» (-93,1%). A taxa de execução mais elevada verificou-se nas «*Despesas com pessoal*» (82,8%).

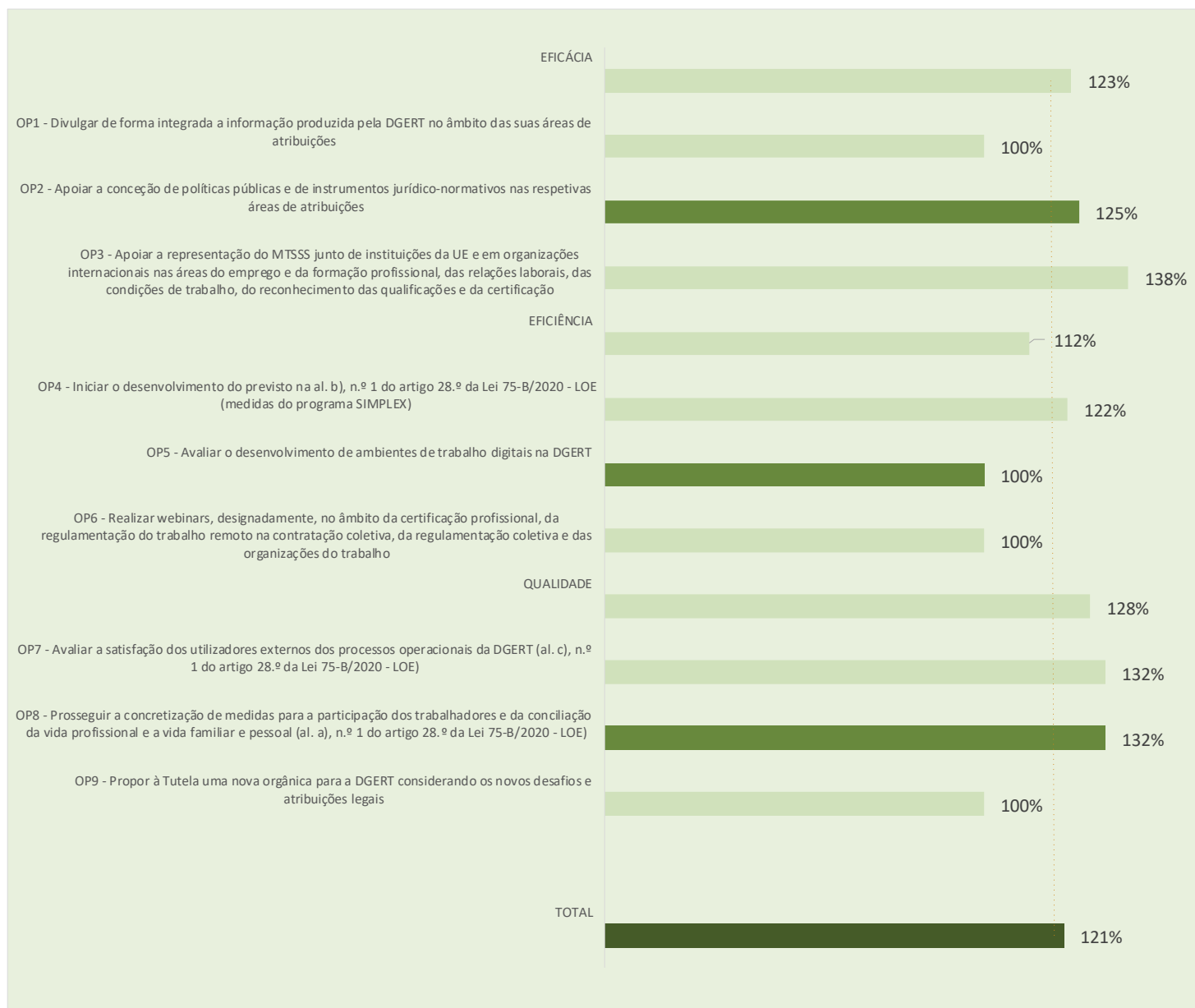
Ainda a respeito dos recursos humanos e recursos financeiros existentes na DGERT no ano de 2021, no ponto 8 do presente relatório: “Análise da afetação real e prevista dos recursos humanos, materiais e financeiros», apresenta-se informação complementar sobre estas matérias.



## 1.4. Apreciação final

O QUAR da DGERT de 2021 teve uma taxa de realização de 121%e (GRÁFICO 2). A execução dos parâmetros da Qualidade (128%) e da Eficácia (123%) evidenciam as percentagens mais elevadas. No parâmetro da Eficiência taxa de realização foi de 112%.

**Gráfico 2 - Taxas de realização do QUAR de 2021 no total, por parâmetros e objetivos**



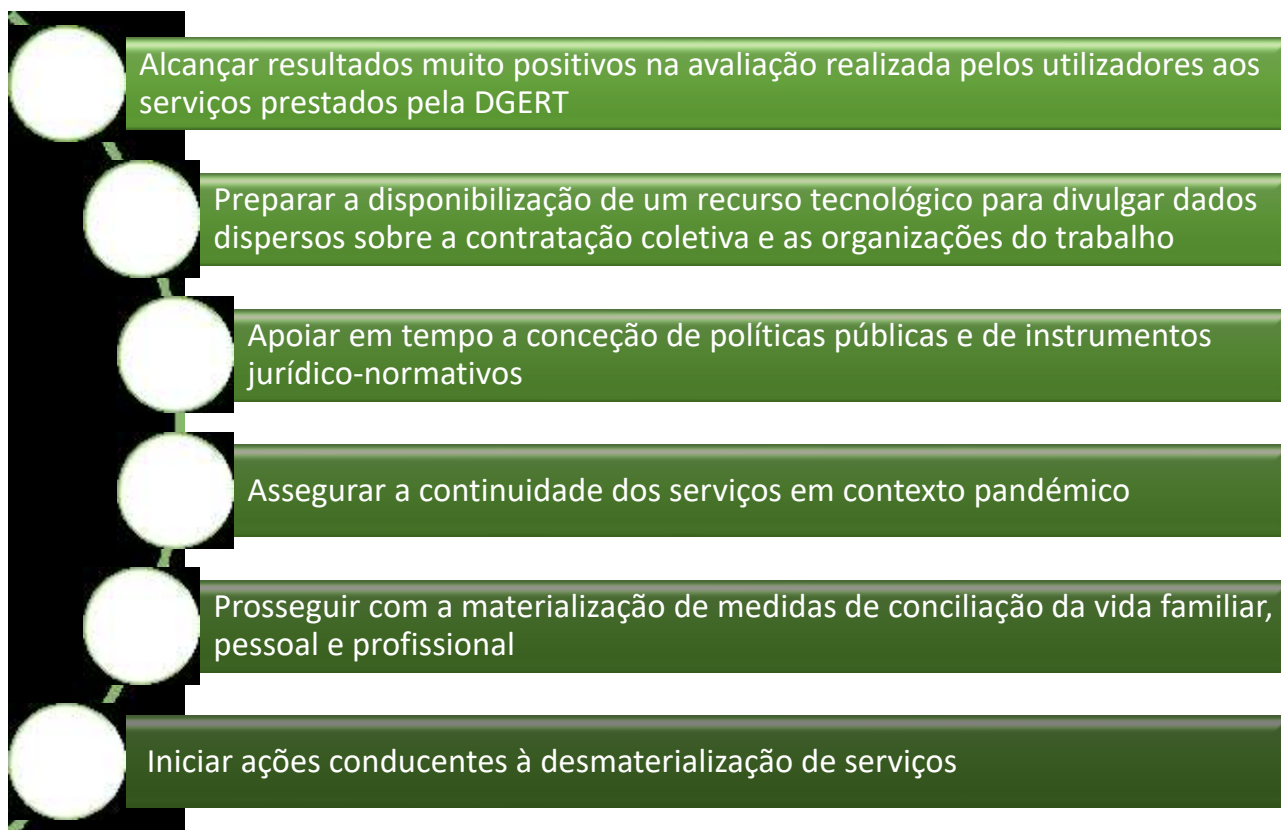
Nos objetivos operacionais, as taxas de realização apuradas evidenciam o já referido quando eles foram analisados no ponto 1.2 precedente do atual Relatório. No total de nove objetivos, 4 foram atingidos, 5 foram superados, não existindo qualquer propósito não concretizado. (TABELA V).

**Tabela V – Taxa de realização dos parâmetros e objetivos do QUAR de 2021**

Parâmetros / Objetivos	Taxa realização	Classificação
<b>EFICÁCIA</b>		
P1 - Divulgar de forma integrada a informação produzida pela DGERT no âmbito das suas áreas de atribuições	100%	<b>Atingiu</b>
P2 - Apoiar a conceção de políticas públicas e de instrumentos jurídico-normativos nas respetivas áreas de atribuições	125%	<b>Superou</b>
P3 - Apoiar a representação do MTSSS junto de instituições da UE e em organizações internacionais nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais, das condições de trabalho, do reconhecimento das qualificações e da certificação	138%	<b>Superou</b>
<b>EFICIÊNCIA</b>		
P4 - Iniciar o desenvolvimento do previsto na al. b), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE (medidas do programa SIMPLEX)	122%	<b>Superou</b>
P5 - Avaliar o desenvolvimento de ambientes de trabalho digitais na DGERT	100%	<b>Atingiu</b>
P6 - Realizar webinars, designadamente, no âmbito da certificação profissional, da regulamentação do trabalho remoto na contratação coletiva, da regulamentação coletiva e das organizações do trabalho	100%	<b>Atingiu</b>
<b>QUALIDADE</b>		
P7 - Avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos processos operacionais da DGERT (al. c), n.º 1 do artigo 28.º da Lei 75-B/2020 - LOE)	132%	<b>Superou</b>
P8 - Prosseguir a concretização de medidas para a participação dos trabalhadores na conciliação da vida profissional e a vida familiar e pessoal (al. a), n.º 1 do artigo 3.º da Lei 75-B/2020 - LOE)	132%	<b>Superou</b>
P9 - Propor à Tutela uma nova orgânica para a DGERT considerando os novos desafios e atribuições legais	100%	<b>Atingiu</b>

Em termos gerais, num ano ainda marcado pela situação pandémica, a concretização das atividades prevista para o ano de 2021 advieram, em grande medida, do grande envolvimento e esforço de todos os que trabalham da DGERT, assim como da colaboração com entidades externas.

Este esforço possibilitou:



Em 2021, a DGERT prosseguiu a aposta na qualidade dos serviços prestados, cujo impacto, para além do imediato, se espera que propicie as condições para o seu desenvolvimento nos anos subsequentes.

## *2. Apreciação, por parte dos utilizadores externos, dos serviços prestados*

A DGERT tem vindo a implementar vários instrumentos com o objetivo de avaliar a satisfação dos utilizadores externos dos seus serviços. Esta atividade conheceu desenvolvimentos no decurso dos derradeiros anos, em particular na construção de instrumentos, tendo por base o modelo SERVQUAL destinado a medir a qualidade dos serviços prestados, com as devidas adaptações, atendendo às especificidades de cada um dos objetos de estudo.

Em 2021 foi assegurada a avaliação externa dos serviços relacionados com a certificação das entidades formadoras e o acompanhamento dos despedimentos coletivos. A aplicação, recolha, tratamento, análise e apresentação dos dados foi assegurada por cada uma das Unidades Orgânicas com competência nos âmbitos avaliados.

Em termos gerais, se por um lado, os resultados aferidos permitiram verificar uma perceção bastante favorável por parte dos beneficiários dos serviços realizados, em particular da disponibilidade dos seus trabalhadores. Por outro lado, as informações coligidas podem concorrer para o desenvolvimento dos processos operacionais tendo em vista a sua qualidade e a satisfação das partes interessadas.

Neste sentido, identificaram-se as seguintes três áreas de melhoria:

- i. Promover um processo avaliação homogéneo dos serviços ao nível da recolha, tratamento e análise dos dados, que favoreça uma perspetiva transversal dos dados coligidos;
- ii. Desenvolver os meios tecnológicos de suporte à realização dos serviços online;
- iii. Melhorar a informação disponibilizada aos beneficiários, designadamente em sessões de esclarecimento sobre os procedimentos e recursos de apoio na página institucional da DGERT.

## 2.1. Certificação das entidades formadoras

A Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação (DSQA) realizou dois inquéritos de satisfação às entidades formadoras (EF):

- com pedidos de certificação inicial, alargamento ou transmissão da certificação decididos em 2021
- com auditorias de manutenção da certificação concluídas em 2021. O objetivo do inquérito foi recolher a opinião/satisfação das entidades formadoras com o serviço prestado pela DGERT.

O inquérito decorreu em fevereiro de 2022, reportando-se ao ano de 2021 e na sua aplicação e tratamento foi garantido o total anonimato dos respondentes. O questionário foi estruturado no *Google Forms*, com ligação enviada por correio eletrónico às EF.

No caso dos pedidos de certificação foram auscultadas 276 entidades formadoras, obtendo-se uma taxa de resposta de 66,3% (183 respostas recebidas). Relativamente à auscultação das entidades em que decorreram auditorias, foram inquiridas 29 entidades formadoras, obtendo-se uma taxa de resposta de 86,2% (25 respostas recebidas).

Em termos de resultados obtidos, apresentam-se de seguida os considerados com maior relevância:

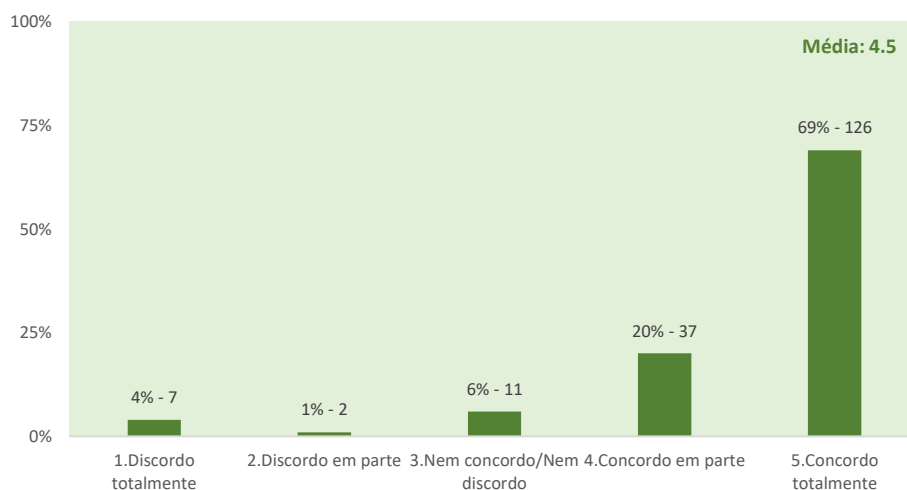
EF com pedidos de certificação decididos em 2021	EF com auditorias de manutenção da certificação concluídas em 2021
Média global de satisfação* = 4,5	Média global de satisfação = 4,8
<p><b>Parâmetro com média mais elevada= 4,7</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Os/as funcionários/as da DGERT foram gentis e educados</li> </ul>	<p><b>Parâmetros com a média mais elevada= 5</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Durante o processo foram prestados os esclarecimentos necessários</li> <li>A realização de auditoria por via remota foi eficaz, permitindo cumprir os objetivos para esta ação</li> <li>Os/as funcionários/as da DGERT foram gentis e educados</li> <li>Os/as funcionários/as da DGERT demonstraram empatia e atenção</li> <li>O processo de auditoria contribuiu para a qualidade da formação realizada pela entidade</li> </ul>
<p><b>Parâmetro com média mais baixa = 4,4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O site da certificação possui a informação necessária sobre o processo</li> <li>A plataforma da certificação é um meio eficaz para realizar o processo</li> <li>Durante o processo foram prestados os esclarecimentos necessários</li> <li>O apoio prestado correspondeu às necessidades e solicitações da entidade</li> </ul>	<p><b>Parâmetro com média mais baixa: = 4,4</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>O site da certificação possui a informação necessária sobre o processo de auditoria</li> </ul>

\*Escala: 1- Discordo totalmente /Muito insatisfeito e 5 – Concordo totalmente/Muito satisfeito.

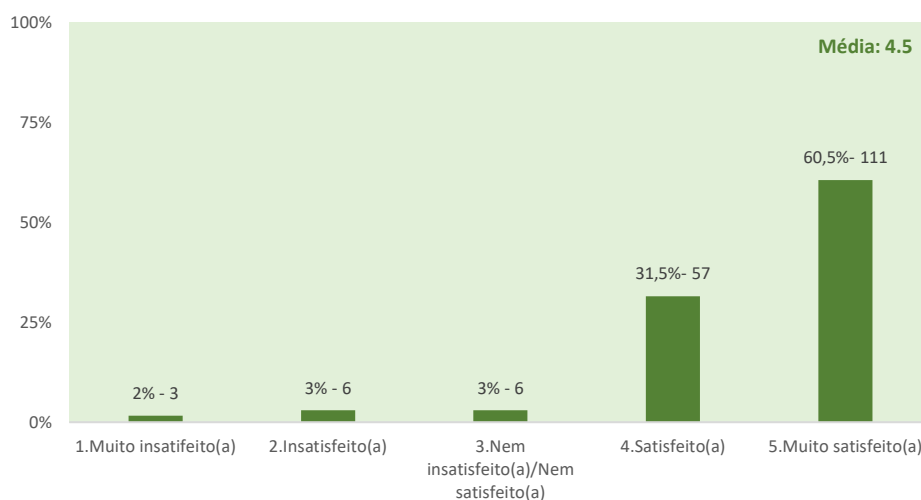
Em termos gráficos, apresentam-se de seguida alguns dos resultados obtidos:

### 2.1.a) Inquérito relativo às EF com pedidos de certificação inicial, alargamento ou transmissão da certificação decididos em 2021

Questão: O processo de certificação/alargamento/transmissão contribuiu para a qualidade da formação realizada pela entidade?



Questão: Indique o seu grau de satisfação global com o processo de certificação/alargamento/transmissão?

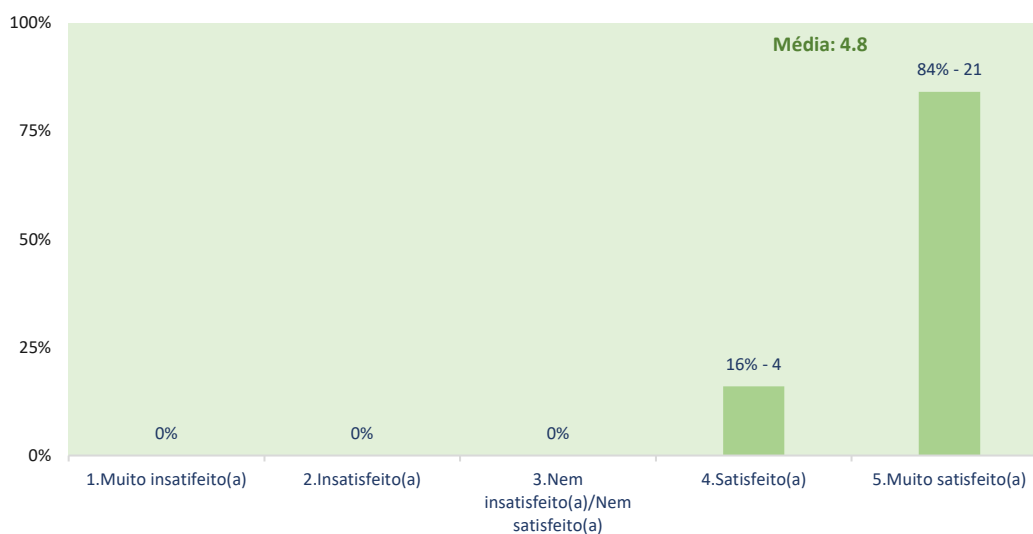


No que diz respeito aos comentários e sugestões feitos pelos inquiridos, sublinham-se a opinião positiva sobre a atuação/desempenho da equipa e como aspetos a melhorar os que respeitam ao desempenho da plataforma eletrónica e à necessidade de desmaterialização de todos os processos, bem como a melhoria da informação e do apoio prestado às entidades formadoras.

O apuramento dos resultados revela, ainda, uma manutenção dos índices de satisfação média dos clientes em relação ao processo anterior (média de 4,6) não só no âmbito global do inquérito, mas igualmente em cada um dos parâmetros avaliados.

## 2.1.b) Inquérito relativo às EF com auditorias de manutenção da certificação concluídas em 2021

Questão: Indique o seu grau de satisfação global com o processo de auditoria



A análise das respostas ao inquérito de satisfação aplicado às entidades formadoras com auditorias de manutenção da certificação decididas em 2021 revela resultados muito positivos quanto ao seu nível de satisfação com o serviço prestado pela DGERT.

A média global de satisfação com o serviço de auditorias foi de 4,8 (numa escala de 1 a 5) e traduz a tendência de posicionamento da avaliação, em todas as perguntas, nos valores mais elevados da escala.

No que diz respeito aos comentários e sugestões feitos pelos inquiridos, sublinham-se a opinião positiva sobre a atuação/desempenho da equipa e as melhorias que a auditoria da DGERT aporta ao funcionamento da entidade formadora.

## 2.2. Serviços no âmbito das Relações Profissionais

As Direções de Serviços para as Relações Profissionais (DSRP) realizam questionários com vista a aferir do grau de satisfação de empregadores, associações de empregadores e de representantes dos trabalhadores, com os serviços prestados no âmbito das competências que estão legalmente atribuídas às DSRP, nomeadamente no acompanhamento de processos de despedimentos coletivos, negociação de serviços mínimos, prevenção de conflitos e conciliação.

O preenchimento dos referidos questionários é solicitado nos diferentes processos promovidos pelas DSRP - conciliação, mediação, prevenção de conflitos, definição de serviços mínimos no âmbito de greves e na fase de informações e negociação dos processos de despedimento coletivo -, após a realização da última reunião a que houver lugar. Os resultados obtidos constam dos questionários devolvidos ao serviço, devidamente preenchidos.

O total de inquéritos recolhidos foi de 64, sendo que 46 alcançaram uma avaliação média global de 5, e 18 tiveram um nível de satisfação de 4 valores. Em termos gerais a média foi de 4.7 pontos.

Através destes questionários procura-se avaliar a qualidade do serviço prestado pela DGERT, nomeadamente, no que respeita à intervenção do conciliador e avalia-se o nível de satisfação global, recolhendo-se sugestões e/ou comentários com vista à melhoria do serviço.

De destacar que, os parâmetros em que, com maior frequência, a classificação atribuída não é de 5, mas sim de 4, são referentes à adequação das instalações da DGERT (salas de reuniões) e à eficácia dos meios de contato com os serviços, nomeadamente telefone (o que obriga as entidades a recorrerem aos números pessoais dos telemóveis dos conciliadores, para maior agilidade de contato).

O resultado global é, desde há 12 anos, muito satisfatório, classificação reiterada no ano de 2021, com a obtenção de uma média de 4,8.

De mencionar que, no ano de 2021, muitas reuniões foram realizadas através de plataforma eletrónica, devido ao distanciamento físico que se impunha pela situação de confinamento. Porém, tal constrangimento não diminuiu a capacidade de resposta, nem a qualidade do serviço prestado.

Os resultados por tipo de processo apresentam-se na Tabela seguinte.

**Tabela VI – N.º de questionários de satisfação recolhidos nos processos realizados no âmbito das Relações Profissionais por avaliação média global**

Tipo de processo	N.º de Inquéritos	Avaliação 5	Avaliação 4	Média
Serviços mínimos	14	9	5	4,6
Prevenção de conflitos	32	23	9	4,7
Conciliação	4	4	0	5
Despedimento coletivo	14	10	4	4,7
<b>Total</b>	<b>64</b>	<b>46</b>	<b>18</b>	<b>4,7</b>



### 2.3. Promoção da publicação de Convenções Coletivas e registo de organizações do Trabalho

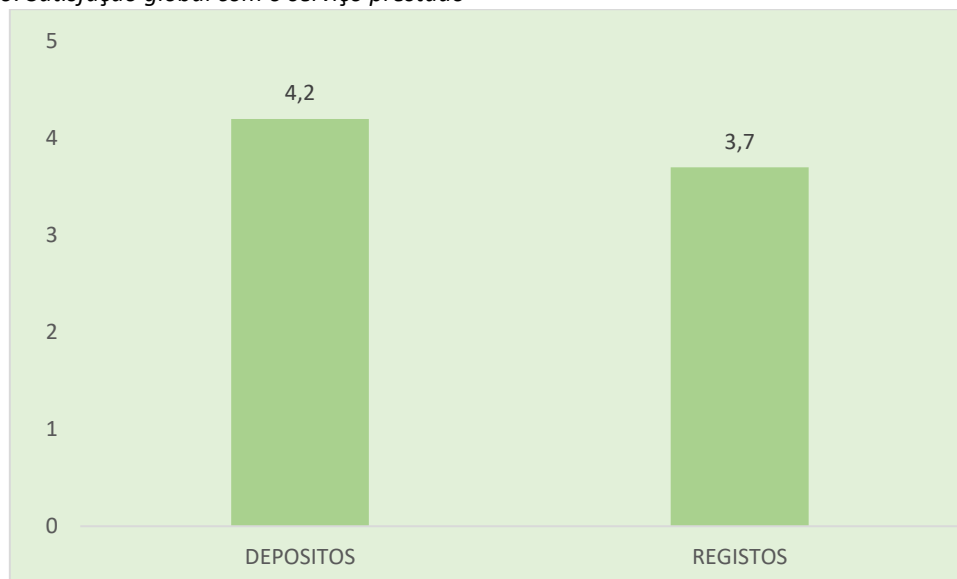
A Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho (DSRCOT) realizou dois inquéritos de satisfação aos parceiros sociais relativamente ao:

- a. Depósito e à promoção da publicação de Convenções Coletivas de Trabalho;
- b. Registo de organizações representativas de trabalhadores e de empregadores.

Do processo de inquirição realizado resultou um total de 68 inquéritos, que foram respondidos pelas seguintes tipologias de entidades: Associação de Empregadores, Associação Sindical, Comissão de Trabalhadores e Empregadores.

Em termos gerais, o nível médio de satisfação com o serviço prestado foi de 3.7 ponto nos Registos de organizações do trabalho e de 4.3 no processo de depósito e promoção da publicação de Convenções Coletivas.

*Questão: Satisfação global com o serviço prestado*



1 - Muito insatisfeito(a); 2 - Insatisfeito(a); 3 - Nem insatisfeito(a) / Nem satisfeito(a); 4 - Satisfeito(a); 5 - Muito satisfeito(a).

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

Tabela VII - Questionário de avaliação do Sistema de Controlo Interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	N/A	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	As especificações técnicas do sistema de controlo interno não estão definidas em regulamento próprio, todavia na realização das atividades observa-se o cumprimento da legalidade e regularidade.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No âmbito do MTSSS existe a partilha de serviços comuns com a SG ao nível da gestão orçamental, de recursos humanos, patrimonial, logística e de aprovisionamento. Na DGERT a verificação é realizada a dois níveis, pelo técnico e pelo dirigente intermédio.
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Na DGERT não existe uma equipa de controlo e auditoria. A Direção assegura o controlo em articulação com a SG do MTSSS.
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Para além da legislação aplicável ao âmbito, a DGERT dispõe dos instrumentos: Código de boa conduta para a prevenção e combate ao assédio no trabalho; Regulamento Interno de Organização e Tempo de Trabalho; e o Código de Ética e Conduta.
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No âmbito do modelo organizativo do MTSSS a DGERT enquadra-se no Plano Anual de Formação da SG do MTSSS que responde às necessidades formativas, existindo ainda ao nível do orçamento, verba destinada a ações de formação consideradas relevantes e que não estejam previstas no plano de formação da SG.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	São com frequência realizadas reuniões com todos os dirigentes intermédios, quer em conjunto quer individualmente.
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No ano de 2021, a DGERT não foi alvo de auditoria e controlo externo

(cont.)

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	N/A	
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
<b>2.1</b> A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A estrutura organizacional estabelecida de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 40/2012, de 12 de abril, e a Portaria n.º 633/2007, de 30 de maio.
<b>2.2</b> Qual a percentagem de trabalhadores/as do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	O SIADAP 2 não é aplicado porque todos os cargos estão a ser exercidos em regime de substituição
<b>2.3</b> Qual a percentagem de trabalhadores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	A percentagem de trabalhadores que frequentaram formação em 2021 foi de 74%

(cont.)

<b>3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>		
<b>3.1</b> Existem manuais de procedimentos internos?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Sim. Ajudas de custo e despesas de transporte; Assiduidade/ Férias; Manual SIADAP para trabalhadores/as e para Avaliadores, Manual de Gestão do Fundo de Maneio, Regulamento de Utilização dos Veículos
<b>3.2</b> A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada no Despacho n.º 11258/2020, através do qual o Senhor Secretário de Estado do Emprego, subdelegou competências na Senhora Diretora-Geral da DGERT
<b>3.3</b> É elaborado anualmente um plano de compras?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Aquando da elaboração do Orçamento é elaborado um plano de compras que é monitorizado através da execução orçamental.
<b>3.4</b> Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores/as?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	Não obstante a especificidade das funções dos trabalhadores/as, sobretudo nas áreas de missão, a DGERT, numa ótica de retenção de talento, bem como, de valorização dos RH e consequente criação de valor para a organização, permite e promove a transição de trabalhadores entre UO, bem como, a integração em novas carreiras, compatíveis quer com as funções desempenhadas, quer com o investimento efetuado pelos trabalhadores em termos de académicos.
<b>3.5</b> As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Nos normativos administrativos existentes reguladores da atividade da DGERT.
<b>3.6</b> Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Parcialmente, através das aplicações informáticas utilizadas e do normativo administrativo da DGERT.
<b>3.7</b> Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	<input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	Parcialmente, através das aplicações informáticas utilizadas
<b>3.8</b> Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	<input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	A DGERT possui um Plano de Prevenção da Corrupção e Infrações Conexas
<b>3.9</b> O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>	A desenvolver futuramente

(cont.)

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	N/A	
<b>4 – Fiabilidade dos sistemas de informação</b>				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Todas as áreas de negócio da Direção-Geral estão informatizadas. Na gestão dos fluxos de trabalho existem aplicações de ORACLE e ACESSS. Na contabilidade e tesouraria é utilizado o GERFIP. Está prevista a implementação em 2021 do Sistema de Gestão Documental.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Por motivos técnicos, as aplicações não permitem estabelecer interligações e assegurar o cruzamento da informação. Contudo existe uma monitorização das aplicações.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	No âmbito da articulação com entidades externas de controlo, auditoria, sendo os outputs gerados, validados pelas respetivas Unidades Orgânicas.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	As diferentes Unidades Orgânicas utilizam outputs dos Sistemas de Informação no âmbito das suas competências.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Protocolo estabelecido entre a DGERT e o Instituto de Informática.
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i> )?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Protocolo estabelecido entre a DGERT e o Instituto de Informática.
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Protocolo estabelecido entre a DGERT e o Instituto de Informática.

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

A prossecução 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 2021.

### **4.1 – Unidades Orgânicas**

#### **4.1.1. DSEFP – Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional**

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.

#### **4.1.2. DSQA - Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação**

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.

#### *4.1.3. DSCT - Direção de Serviços de Condições de Trabalho*

À Direção de Serviços de Condições de Trabalho, que integra a Divisão de Apoio Jurídico e Avaliação Normativa, compete:

- a) Preparar medidas de política, legislação e regulamentação, incluindo a transposição de diretivas da União Europeia, no domínio das condições de trabalho e segurança e saúde no trabalho;
- b) Apoiar, no referido âmbito, a 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 os relatórios e respostas a questionários de organizações internacionais e da União Europeia relativamente à preparação ou aplicação de instrumentos normativos internacionais e europeus;
- d) Preparar a intervenção técnica nacional na adoção de normas internacionais do trabalho;
- e) Apoiar a preparação da submissão de instrumentos internacionais do trabalho à Assembleia da República;
- f) Apoiar a elaboração de estudos de viabilidade da ratificação de convenções internacionais do trabalho;
- g) Apoiar a preparação dos relatórios nacionais sobre a aplicação de instrumentos internacionais do trabalho;
- h) Apoiar a consulta das organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores em todos os assuntos respeitantes à Organização Internacional do Trabalho.

#### *4.1.4. DSRCOT - Direção de Serviços da Regulamentação Coletiva e Organizações do Trabalho*

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.

#### 4.1.5. DSRP - Direções de Serviços para as Relações Profissionais

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;
- h) Participar no processo de negociação no âmbito do procedimento de transmissão de empresa ou estabelecimento.

#### 4.1.6. DAG – Divisão de Apoio à Gestão

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.



#### 4.1.7. DEE – Divisão de Estudos e Estatística

À Divisão de Estudos e Estatística, 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.
- f) Monitorizar e elaborar relatórios sobre a publicação de convenções coletivas de trabalho, da respetiva revogação, de acordos de adesão, decisões arbitrais e deliberações de comissões paritárias;
- g) Elaborar e publicar estatísticas sobre instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, incluindo sobre remunerações e outras prestações pecuniárias previstas nos mesmos;
- h) Monitorizar e elaborar relatórios sobre os processos das Direções de Serviço para as relações profissionais;
- i) Organizar e manter atualizada as páginas referentes à regulamentação coletiva de trabalho, organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores e relações profissionais.

#### 4.1.8. DPDS – Divisão de Promoção do Diálogo Social

A Divisão de Promoção do Diálogo Social (DPDS), tem as seguintes atribuições:

- a) Propor medidas de política que promovam o diálogo social;
- b) Disponibilizar apoio técnico, em articulação com outras divisões e direções de serviços da DGERT, em negociações bilaterais e tripartidas de diálogo social;
- c) Elaborar e promover a divulgação de relatórios de caracterização e conteúdos da contratação coletiva;
- d) Divulgar informação, nomeadamente técnico-científica e análise comparada, relevante sobre diálogo social;
- e) Incentivar o debate e a investigação científica nas áreas do diálogo social e das relações laborais;
- f) Promover e desenvolver ações de informação e sensibilização junto dos trabalhadores, empregadores e parceiros sociais sobre diálogo social;
- g) Acompanhar projetos cofinanciados, medidas SIMPLEX e outras no âmbito da inovação, gestão e diálogo social;
- h) Apoiar a promoção da inovação organizacional interna da DGERT;
- i) Coordenar e monitorizar o sistema de avaliação e de opinião externa da DGERT;
- j) Realização de inquéritos de opinião e de clima organizacional internos à DGERT;
- k) Coordenação do design e conteúdos informativos e comunicação da DGERT, nomeadamente no site e redes sociais.

## 4.2 Execução das atividades planejadas enquadradas nos objetivos estratégicos

O Plano de Atividades de 2021 compreendia 13 atividades definidas a partir dos objetivos estratégicos estabelecidos para o ciclo de gestão em causa. A este número acrescem mais 16 que concorreram para o cumprimento do QUAR e que não são apresentadas neste ponto porque já foram objeto de detalhe anteriormente.

Relativamente às 13 atividades previstas para o ano em causa, a maioria (9) foram realizadas conforme o previsto. Nas restantes ações, em 3 foram superadas as metas definidas e em 1 a execução foi adiada para 2022 atendendo à situação pandémica resultante da doença Covid 19. A derradeira ação, a única associada ao Objetivo Estratégico 3 «Promover a felicidade organizacional e ambientes de trabalho inovadores», previa assegurar a execução de todas as atividades previstas no Sistema de Gestão de Conciliação, que culminaria com uma auditoria interna.

Relativamente ao grupo das 12 tarefas realizadas, elas surgem discriminadas na Tabela infra

**Tabela VIII – Execução das atividades previstas enquadradas nos objetivos estratégicos e executadas no ano de 2021**

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Classificação	Justificação do resultado	UO
OE1 - Projetar a DGERT para os desafios de uma nova era global, digital e verde	Organizar/participar em sessões temáticas, para as entidades formadoras, sobre temas relevantes da qualidade da formação	N/a	Número de sessões temáticas em que a DSQA venha a intervir em resposta a convite ou em que seja a organizadora	Realizar ou participar em 2 eventos temáticos;	Realizar ou participar em, pelo menos, 1 evento temático;	Participou em 2 eventos	Atingiu	Intervenção num painel no VII Congresso do FORMA-TE Participação no Focus Group sobre Garantia da Qualidade na Formação, organizado pelo CECOA	DSQA
OE1 - Projetar a DGERT para os desafios de uma nova era global, digital e verde	Apoiar as entidades formadoras através da divulgação de informação atualizada no website da certificação e da DGERT	N/a	Número de publicações por mês	Assegurar, pelo menos, 2 publicações por mês	Assegurar, pelo menos, 1 publicação por mês	10	Atingiu	A DSQA assegurou a publicação de 10 notícias no site da DGERT e atualizou mensalmente o site da Certificação com informações sobre as entidades revogadas, certificação setorial, atualização de FAQ e avisos diversos O site da Certificação foi igualmente atualizado com menus sobre os indicadores de desempenho	DSQA
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Produção de Informação estatística sobre a Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada	Elaboração de relatórios sobre Instrumentos de Regulamentação Coletiva e variação media ponderada intertabelas (trabalhadores e remunerações convencionais)	Número de relatórios produzidos	12 mensais, 4 trimestrais e 1 anual	N/a	Foram produzidos 12 mensais, 4 trimestrais e 1 anual	Atingiu	Foram realizados todos os relatórios programados dentro dos prazos previstos	DEE
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Produção de Informação estatística sobre a Negociação Coletiva	Elaboração de relatórios sobre Despedimentos Coletivos, Avisos Prévios de Greve, Conciliação/Mediação e Prevenção de Conflitos Coletivos	Número de relatórios produzidos	24 mensais, 16 trimestrais e 4 anuais	N/a	Foram produzidos 24 mensais, 16 trimestrais e 4 anuais	Atingiu	Foram realizados todos os relatórios programados dentro dos prazos previstos	DEE

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Classificação	Justificação do resultado	UO
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Portarias de Extensão (PE) de convenções coletivas	Análise de impacto salarial para eventual emissão de PE	Número de PE analisadas	8 dias por PE	100%	2 dias úteis	Superado	No ano de 2021 foram elaboradas, com base nos estudos elaborados pelo GEP, 77 estudos de impacto da eventual emissão de portarias de extensão. O Prazo médio de resposta para cada PE analisada foram de 2 dias úteis.	DEE
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Apoiar a intervenção técnica nacional em processos do Tribunal de Justiça da União Europeia relativos a condições de trabalho.	Analisar os pedidos, promover a apresentação de observações escritas, se for o caso, e acompanhar a tramitação dos processos até à decisão do TJUE	Percentagem de processos analisados e acompanhados até à decisão final face ao n.º de solicitações.	75% dos processos analisados e acompanhados até à decisão final	20%	100%	Atingiu	de acordo com o mapa, de todos os processos analisados, só houve 1 proc. com observações escritas em 2021 [proc. 33/2020 – inf n.º 131 a 13/07/2022]	DSCT
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Assegurar atividades técnicas que decorrem para Portugal da qualidade de membro da OIT	Assegurar a participação do MTSSS nos trabalhos da 109.ª Conferência da Organização Internacional do Trabalho (CIT), que decorrerá no mês de junho.	Prazo - Data	Garantir a Constituição da Delegação Portuguesa à 109.ª sessão da CIT até ao final de abril	22 dias	14 dias	Superado	Devido à pandemia da COVID-19, a OIT só notificou Portugal a 30 de abril (of. ILC-100-2), ainda assim foi possível garantir a Constituição da Delegação Nacional a 14 de maio.	DSCT
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Acompanhar a aplicação de instrumentos jurídicos internacionais e europeus na área das condições de trabalho	Resposta a questionários e elaboração de relatórios sobre a implementação de instrumentos jurídicos internacionais e europeus	Percentagem de respostas a questionários e de elaboração de relatórios face ao n.º de solicitações	75% de respostas a questionários elaborados face ao total de solicitações	15%	100%	Superado	-	DSCT
OE2 – Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Acompanhar o processo de transposição da Diretiva (UE) 2018/958 do Parlamento Europeu e do Conselho	Prestar apoio técnico ao membro do Governo responsável pela área laboral e da formação profissional	Publicação de nova lei	1	0	1	Atingiu	Publicação da Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro, que estabelece o regime de acesso e exercício de profissões e de atividades profissionais e o regime aplicável à avaliação da proporcionalidade prévia à adoção de disposições legislativas que limitem o acesso a profissão regulamentada, ou a regulamentar, ou o seu exercício, transpondo a Diretiva (UE) 2018/958 do Parlamento Europeu e do Conselho e revogando o Decreto-Lei n.º 37/2015, de 10 de março Todas as atividades programadas foram cabalmente executadas	DSEFP

Objetivo Estratégico	Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Classificação	Justificação do resultado	UO
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	OP2 – Acompanhar o regime de acesso e exercício de profissões ou atividades profissionais	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prestar apoio técnico ao membro do Governo responsável pela área laboral e, a pedido do Governo, a outras entidades públicas, sobre o regime de acesso e exercício de profissões ou atividades profissionais</li> <li>• Articular com a ANQEP e a DGES na aplicação da Lei n.º 2/2021, de 21 de janeiro</li> </ul>	Taxa de resposta = $(N.º \text{ de Pedidos} / N.º \text{ de Respostas}) \times 100$	90%	5%	Tx. de resposta = $8 \text{ Pedidos} / 8 \text{ Respostas} \times 100 = 100\%$	Atingiu	Todas as atividades programadas foram cabalmente executadas	DSEFP
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Promover melhor informação sobre regulamentação coletiva	Pretende-se criar uma nova versão de pesquisa de IRCT's no site da DGERT, com a disponibilização de informação de forma mais clara e acessível	n.º de alterações introduzidas, com incidência nos campos de pesquisa e ou no layout dos resultados apresentados	2	1	3	Atingiu	Foram introduzidas 3 alterações: 1 - No campo de pesquisa por CAE [a lista de opções CAE foi melhorada/simplificada, favorecendo o desempenho da ferramenta]; 2 – Na ordem dos resultados das convenções encontradas, dando primazia às convenções com a publicação mais recente, sempre que exequível]; 3 - No layout da página [campos e visualização dos resultados.	DSRCOT
OE2 - Contribuir para o desenvolvimento do mercado de trabalho, para a dinamização do emprego, da formação profissional e da certificação	Promover o conhecimento dos sujeitos da regulamentação coletiva	Pretende-se implementar um upgrade da informação disponível no site da DGERT sobre as associações sindicais e de empregadores ativas, revelando os seus contactos, membros dirigentes e respetiva contratação coletiva.	n.º de alterações introduzidas, com incidência nos campos de pesquisa e ou no layout dos resultados apresentados	3	2	3	Atingiu	Foram implementados trigger's na base de dados das organizações do trabalho que permitiram a uniformização da escrita e dos registos de informação sobre os estatutos, as eleições e a negociação coletiva relativa a associações sindicais e associações de empregadores e adotadas dois novos layout's [morada e contactos] na lista de associações sindicais e de associação de empregadores disponível no site.	DSRCOT

### 4.3 Execução das atividades planeadas não enquadradas nos objetivos estratégicos

**Tabela IX – Execução das atividades não enquadradas nos objetivos estratégicos**

Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Justificação do resultado	UO
Base de dados das medidas de política de emprego da UE	Coordenação nacional da recolha e submissão dos dados anuais nacionais à DG EMPL da Comissão Europeia (COM).	Prazos de resposta estipulados pela DG EMPL da Comissão Europeia	Submissão dos dados dentro do primeiro prazo de resposta	Submissão dos dados até à última data possível definida pela DG EMPL	Submissão dos dados dentro do último prazo definido pela DG EMPL	<ul style="list-style-type: none"> <li>Os dados nacionais do Ano 2019 foram submetidos em 05/03/2021 dentro do último prazo permitido pela DG EMPL em 2021 (mês de maio de 2021);</li> <li>Devido ao atraso de alguns organismos parceiros nacionais no envio dos dados do Ano 2020, foi possível estender o prazo de submissão dos dados de Portugal do Ano 2021 para o 1º trimestre de 2022;</li> </ul>	DSEFP
Gerir e monitorizar a informação constante na Base de Dados das Profissões Regulamentadas (REGPROF)	Assegurar a atualização da informação constante da REGPROF, em articulação com as AC, nomeadamente a validação junto à COM, semestralmente, bem como a notificação anual de novos regimes de acesso e exercício de profissões	<ul style="list-style-type: none"> <li>Taxa de atualização da REGPROF relativamente ao ano anterior</li> <li>Taxa de cumprimento dos prazos de resposta à COM</li> </ul>	90%	5%	100%	Todas as atividades programadas foram cabalmente executadas. Submissão da informação dentro dos prazos definidos pela DG GROW	DSEFP
Coordenar a plataforma do Sistema de Informação do Mercado Interno (IMI), no âmbito da Diretiva 2005/36/CE, relativa ao reconhecimento das qualificações profissionais	Assegurar a cooperação administrativa e a assistência mútua através do IMI no que se refere ao reconhecimento das qualificações profissionais; Acompanhar todos os pedidos de Carteira Profissional Europeia (CPE), os mecanismos de alerta, bem como outros pedidos de reconhecimento de qualificações profissionais em articulação com outros Estados-Membros;	<ul style="list-style-type: none"> <li>Número de pedidos recebidos, analisados e encerrados nos prazos fixados</li> <li>Número de alertas enviados</li> <li>Número de notificações</li> <li>Acompanhar a notificação de diplomas pelas AC no âmbito do Anexo V da Diretiva 2005/36/CE, em articulação com a COM e os outros Estados-Membros (EM).</li> </ul>	90%	5%	100%	Respostas aos pedidos de outros Estados-Membros, bem como acompanhamento da EPC e notificações, dentro dos prazos definidos pela COM e plasmados em: <a href="https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/2021/02/exchanges/index_en.htm">https://ec.europa.eu/internal_market/imi-net/statistics/2021/02/exchanges/index_en.htm</a>	DSEFP
Assegurar o funcionamento do Centro de Assistência (CA) para as Qualificações Profissionais	<p>Prestar a informação necessária aos cidadãos, às empresas, bem como aos CA de outros EM, nomeadamente, informações sobre a legislação nacional que rege as profissões e o seu acesso e exercício, legislação social e regras deontológicas</p> <p>Desenvolver o sistema de informação sobre profissões e qualificações a disponibilizar aos cidadãos, às empresas e às AC, bem como a outros CA</p> <p>Desenvolver um sistema de controlo, recolha e reporte da informação prestada</p> <p>Elaborar um relatório anual da atividade do CA</p> <p>Promover a criação de uma rede de parcerias institucionais com outros centros de assistência nacionais (DGES-NARIC, IEFPEURES, Europass, ANQEP-Qualifica; ACM-CNAI/CLAI)</p>	<p>Taxa de cumprimento dos prazos de resposta</p> <p>Taxa de cumprimento dos prazos de elaboração dos relatórios</p>	90%	5%	100%	<p>Foram respondidos 408 pedidos com um tempo médio de resposta de 2, 6 dias/ano</p> <p>Ver lista dos contributos DSEFP na parte b1) detalhe das atividades executadas</p> <p>Todas as atividades programadas foram cabalmente executadas, considerando que para este desempenho globalmente positivo contribuíram fundamentalmente três fatores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A adequada programação das atividades, baseada no sólido conhecimento das áreas de intervenção e dos processos/procedimentos de análise/tratamento associados;</li> <li>A capacidade de responder com prontidão e gerir adequadamente as situações inesperadas;</li> <li>A valorização e o reforço dos recursos humanos, nomeadamente, ao nível do Centro de Assistência para as qualificações profissionais que convergiu para alcançar os objetivos e o grau de realização dos mesmos.</li> </ul>	DSEFP
Responder a pedidos de contributos diversos nas áreas de intervenção da DSEFP	Analisar e elaborar pareceres em resposta aos pedidos solicitados (incluindo questionários)	Taxa de resposta = (N.º de Pedidos/ N.º de Respostas) x 100	80%	5%	Tx. de resposta = 63 Pedidos / 63 Respostas x 100 = 100%	-	DSEFP

Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Justificação do resultado	UO
Aumentar o número de auditorias realizadas	N/a	Número de entidades formadoras certificadas auditadas	Auditar 35 entidades, até ao final do ano	Auditar 30 entidades, até ao final do ano	41	Foi ultrapassado o número previsto para a realização de auditorias.	DSQA
Controlar/monitorizar a atividade das entidades—implementação do projeto de recolha de indicadores	N/a	Data de início da implementação do projeto	Até ao final do mês de setembro	Até ao final do mês de outubro	Outubro	No final do mês de outubro foi divulgado o processo de recolha de indicadores sobre a atividade formativa das entidades formadoras certificadas, dando cumprimento ao artigo 15.º da portaria n.º 851/2010, de 6 de setembro, alterada pela Portaria n.º 208/2013, de 26 de junho. O questionário foi concebido na plataforma Lime Survey e lançado para preenchimento ao universo das entidades formadoras certificadas elegíveis para o efeito, em 3 de novembro de 2021	DSQA
Notificar as entidades a auditar de forma regular	N/a	Número de entidades notificadas para auditoria por trimestre	Notificar 25 entidades por trimestre	Notificar 20 entidades por trimestre	153	No ano de 2021 foram notificadas 153 entidades, ultrapassando o valor previsto para este efeito	DSQA
Avaliar os pedidos de certificação, de alargamento e de transmissão da certificação no prazo legal definido	N/a	Tempo médio de análise e decisão dos pedidos	Prazo médio de análise de 75 du	Prazo médio de análise de 82 du	76	O tempo médio de análise e decisão sobre os pedidos de certificação foi de 76 dias úteis	DSQA
Assegurar o tratamento das queixas e reclamações sobre as entidades formadoras certificadas	N/a	Prazo médio de realização da primeira diligência	Efetuar a primeira diligência de tratamento num prazo médio de 30 dias	Efetuar a primeira diligência de tratamento num prazo médio de 45 dias	15	A primeira diligência foi realizada, em termos médios, em 15 dias.	DSQA
Assegurar as respostas do correio eletrónico dedicado (certifica@dgert.mtsss.pt)	N/a	Prazo médio de resposta	Assegurar a resposta aos emails rececionados num prazo médio de 2 dias	Assegurar a resposta aos emails rececionados num prazo médio de 3 dias	2	Em média o prazo de resposta aos e-mails foi de 2 dias úteis	DSQA
Publicação de notícias e atualização de conteúdos na página web.	Proceder à atualização da página web relativamente a assuntos pertinentes face às atribuições da DSCT e da OIT (v.g. legislação, jurisprudência nacional e europeia)	Número médio de dias entre a publicação do documento e a publicação na página web	Em média 5 dias uteis	100%	5	—	DSCT

Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Justificação do resultado	UO
Pareceres legislação laboral /Consultas condições trabalho	Analisar os pedidos/consultas e preparar as respostas	Porcentagem de pareceres/consultas face ao número de solicitações	0,75	Admite-se 60%	1	<p><b>15 pedidos de informação:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ü Consulta Pública: desigualdade salarial em função do sexo – transparência remuneração - Pay transparency consultation surveys</li> <li>ü Diretiva conciliação vida profissional e familiar 2019/1158 - Pedido do Gab. SEATFP para inf. à Embaixadora da Dinamarca</li> <li>ü ECDT - Estratégia Comum de Desenvolvimento Transfronteiriço - Implementação Ações Estatuto Transfronteiriço</li> <li>ü Jurisapp/DIGESTO: pedido de esclarecimento sobre diplomas em vigência condicionada (Segurança Social e Trabalho)</li> <li>ü Parlamento Europeu - request for portuguese input on improving the working conditions of platform workers</li> <li>ü Pedido contributos da república checa s/ contratos de trabalho</li> <li>ü Pedido de inf. de malta s/ cadeias de subcontratação e destacamento de trabalhadores</li> <li>ü Pedido de informação s/ a REG. LEI DE BASES DO VOLUNTARIADO</li> <li>ü Pedido de informação da Lituânia sobre CT</li> <li>ü Pedido inf. Digesto/revoga+ diplomas que suscitam dúvidas</li> <li>ü Pedido informação da Grécia s/ teletrabalho na UE</li> <li>ü Questão da embaixada de FR sobre a implementação da Diretiva s/ tempo de trabalho</li> <li>ü Taiwan- pedido de informação sobre a implementação da C188</li> <li>ü Transposição do artigo 5(5) da Diretiva 2008/104 - agências de trabalho temporário</li> </ul>	DSCT
Análise de todos os emails reencaminhados para a DSCT sobre questões relacionadas com a COVID19	Analisar os pedidos de informação sobre questões relacionadas com Covid19	Porcentagem de respostas face ao número de solicitações	0,8	Admite-se 70%	1	Durante o ano de 2021, deram entrada 369 pedidos de informação sobre questões relacionadas com Covid19 e foram todos reencaminhados para os respetivos serviços.	DSCT
Consulta às organizações representativas dos trabalhadores e dos empregadores sobre as questões relativas às atividades da Organização Internacional do Trabalho	Assegurar as consultas aos parceiros sociais sobre os relatórios ao abrigo dos art.º 19.º e art.º 22.º da Constituição da OIT	Porcentagem das consultas face ao número de solicitações da OIT	0,9	Admite-se 75%	1	<p>Asseguradas as consultas aos Parceiros Sociais relativamente aos seguintes instrumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Recomendações n.º 157, relativa ao pessoal de Enfermagem, 1977 e n.º 201, sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011 (art.º 19);</li> <li>• Convenções n.ºs 97, sobre os Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949; 143, sobre os Trabalhadores Migrantes (disposições complementares), 1975; 100, sobre a Igualdade de Remuneração, 1951; 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), 1958; 156, sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981; 149, relativa ao Pessoal de Enfermagem, 1977; 189, sobre os Trabalhadores e Trabalhadoras do Serviço Doméstico, 2011; 188, relativa ao trabalho no setor da pesca, 2007 (art.º 22.º).</li> </ul>	DSCT
Divulgar a informação produzida pela DSRCOT no âmbito das suas atribuições	Publicações semanais no website DGERT e nas redes sociais	N.º de índices do BTE disponibilizados	2	100%	2	A DGERT disponibiliza semanalmente no seu site e nas redes sociais informação sobre os atos remetidos para publicação no BTE [1ª série e Separata]	DSRCOT
Melhorar a qualidade de informação existente na Base de Dados das organizações do trabalho e da regulamentação coletiva	Criação de novas funcionalidades para a deteção e correção de erros de registo na Base de Dados das organizações do trabalho e da regulamentação coletiva	N.º de funcionalidades	2	100%	2	<p>Foram criadas, pelo menos duas novas funcionalidades com produção de relatórios sobre erros de registo em:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Detalhes de eleições de membros dirigentes;</li> <li>2- Número de série do BTE</li> </ol>	DSRCOT

Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Justificação do resultado	UO
Melhorar a qualidade de informação existente na Base de Dados das organizações do trabalho e da regulamentação coletiva	Criação de novas funcionalidades para a deteção e correção de erros de registo na Base de Dados das organizações do trabalho e da regulamentação coletiva	N.º de funcionalidades	2	-	2	Foram criadas, pelo menos duas novas funcionalidades com produção de relatórios sobre erros de registo em: 1- Detalhes de eleições de membros dirigentes; 2- Número de série do BTE	DSRCOT
Automatizar o registo e recolha de informação sobre pedidos na regulamentação coletiva	Criação de Relatório JASPER sobre o número e tipo de pedidos entrados mensalmente na regulamentação coletiva; Criação de registo automático de pedidos efetuados por atendimento telefónico	N.º de funcionalidades	2	-	1	Até à saída da DGERT do programador informático Joaquim Félix só foi possível criar a funcionalidade de registo automático de pedidos efetuados por atendimento telefónico [inserido a aplicação denominada por SIDOT – Sistema de Informação das organizações do trabalho].	DSRCOT
Produção de Informação estatística sobre a Negociação Coletiva	Monitorização diária de Despedimentos Coletivos	Envio da informação diariamente	Dias úteis	-	Atingiu	Durante o ano de 2021 a DEE procedeu ao envio diário de informação sobre os despedimentos coletivos registados na DGERT para o GABSETFP, GEP, ACT, IEFP, ISS e IAPMEI	DEE
Portarias de Condições de Trabalho (PCT)	Elaboração de estudos preparatórios para a PCT sobre matéria económica/pecuniária	Envio de estudo para comissão Técnica	-	-	Atingiu	No âmbito da revisão da Portaria das Condições de Trabalho para trabalhadores administrativos foi elaborada a proposta de aumento das remunerações, a qual foi discutida com os parceiros sociais e com os representantes dos ministérios responsáveis pelos respetivos sectores de atividade, tendo sido publicada em 13 de dezembro de 2021, com efeitos a partir de 01 de outubro de 2021.	DEE
Produção de Informação sobre Regulamentação Coletiva de Trabalho Publicada	Elaboração da nota de imprensa mensal sobre os Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados	Número de notas de imprensa produzidos	12 mensais	N/a	Atingiu	Foram elaboradas e enviadas 12 notas de imprensa sobre Instrumentos de Regulamentação Coletiva de Trabalho publicados	DEE
Pedidos de informação estatística, nas suas áreas de intervenção	Prestar respostas a questionários e apoio técnico a outros serviços e entidades em matéria de remunerações de trabalho no âmbito da negociação coletiva.	Número de respostas	-	N/a	Atingiu	Durante o ano de 2021 foram prestadas 11 respostas a questionários/pedidos de informação e apoio técnico a outros serviços e entidades em matéria de remunerações de trabalho no âmbito da negociação coletiva	DEE
Organizar e atualizar a página eletrónica da DGERT	Publicação dos relatórios e atualização conteúdos das matérias no âmbito das suas atribuições	Número de atualizações//revisões	-	N/a	Atingiu	Foram publicados e revistos no site da DGERT cerca de 140 relatórios e estudos no âmbito da atribuição da DEE.	DEE
Projeto BERTA	Preparar o caderno de encargos com vista à contratação de uma entidade para proceder ao levantamento dos processos a integrar na solução	Data de envio do caderno de encargos para a Direção	Até 30 de julho	0	enviado a 21 de julho	-	DAG
Implementação do Smartdocs	Realizar testes com vista à validação da adequação da solução de gestão documental Smartdocs à realidade da DGERT	Número de dias para apresentação de relatório	15 dias seguidos após a conclusão dos testes	0	13 dias após a conclusão dos testes	17 de dezembro para 31 de dezembro	DAG
Gestão do parque informático afeto à DGERT	Assegurar a articulação com o II, I.P., com vista a garantir a normalidade do funcionamento dos equipamentos informáticos afetos à DGERT, bem como a criação das condições técnicas e logísticas para a integração de novos colaboradores	Número de dias úteis para sequência dos pedidos apresentados à DAG	3	-	1		DAG
Manutenção do site da DGERT e da Refernet	Assegurar o correto funcionamento do site da DGERT e da Refernet	Número de intervenções para efetuar atualizações	3	1	3	Mudança da imagem institucional Atualização de todas as medidas na área do emprego Atualização dos links da Refernet	DAG
Gestão do mapa de pessoal	Preparar a proposta de dotação do mapa de pessoal da DGERT para 2022	Número de dias úteis de resposta ao pedido da SGMSTSS	3	0%	0		DAG



Atividade	Descrição	Indicador(es)	Meta	Tolerância	Resultado	Justificação do resultado	UO
Dinamização do preenchimento dos postos de trabalho vagos	Realizar as ações conducentes ao preenchimento dos postos de trabalho vagos na DGERT, através da abertura de procedimentos concursais para recrutamento e da divulgação de ofertas de mobilidade interna	N.º de procedimentos concursais publicados na BEP	5	1	6 BEP	-	DAG
Melhoria das competências dos recursos humanos	Assegurar a divulgação das ações de formação relevantes para a DGERT, bem como dinamizar a inscrição dos respetivos trabalhadores	N.º de inscrições	120	20	118 inscrições	-	DAG
Manutenção dos sistemas de informação da DGERT	Assegurar a implementação, manutenção e melhoria das ferramentas institucionais ao nível dos sistemas de informação, contribuindo para os objetivos da organização	N.º de melhorias desenvolvidas	5	1	5	Foram implementadas 5 novas funcionalidades em ferramentas associadas à Regulamentação e Organizações do trabalho	DAG

#### 4.4. Outras atividades desenvolvidas

As atividades a seguir elencadas, não estabelecidas em sede de Plano, desenvolveram-se no âmbito das rotinas de trabalho das várias Unidades Orgânicas, e, de igual modo, impuseram-se como prioritárias, por vezes por determinação da tutela devido ao contexto da pandemia.

##### 4.4.1. Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional: Outras atividades desenvolvidas

###### **Responder a pedidos de contributos diversos nas áreas de intervenção da DSEFP:**

- GEP-RI - Pedido de Contributos - Trabalhadores Plataformas - Regras Concorrência vs Negociação Coletiva - Consulta Pública da COM até 03/02/2021;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Novo quadro estratégico UE para a igualdade, a inclusão e a participação dos ciganos nos países da UE e preparação da iniciativa pós-2020;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Proposta COM sobre Quadro Jurídico para a Inteligência Artificial e Plano Coordenado de Estados-Membros (publicado em 21/04/2021);
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Proposta COM s/ CSRD (Proposta de DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO que altera a Diretiva 2013/34/UE, a Diretiva 2004/109/CE, a Diretiva 2006/43/CE e o Regulamento (UE) n.º 537/2014, no que respeita à comunicação de informações sobre a sustentabilidade das empresas
- COM/2021/189 final);
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Proposta COM sobre “European Digital Identity”;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Proposta conjunta de Espanha (ES) e Bélgica (BE) para criar um Mecanismo de Alerta de Desequilíbrios Sociais (SIP) no Semestre Europeu;
- GEP-RI - Pedido de contributos - Serviços Profissionais (Comunicação da COM em julho 2021) - Para conhecimento dos Delegados PT no EMCO - Analisar qual a competência e contributo EMCO;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Draft Council Conclusion (CC) sobre "O impacto da IA na igualdade de género no mercado de trabalho";
- GEP-RI - Pedido de Contributos – “Draft Resolution on the EU YOUTH Strategy Work Plan 2022-2024”;
- GEP-RI - Pedido de contributos - Draft CC sobre "Sustainable Work over the life-course";
- GEP-RI – Pedido de contributos para preparação da intervenção MTSSS sobre os pontos das agendas das reuniões EPSCO;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Proposta COM de Recomendação do Conselho sobre contas individuais de aprendizagem (“ILA – Individual Learning Accounts”);
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Proposta COM de Recomendação do Conselho sobre Microcredenciais;
- GEP-RI – Contributos para pedido de informações da PRES-SI sobre Medidas PT para combater o falso Trabalho Por Conta Própria;
- GEP-RI - Pedido de Contributos – Relatório da Carta dos Direitos Fundamentais da UE;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Questionário do Parlamento Europeu "Improving the working conditions of platform workers";
- GEP-RI - Pedido de contributos - Portugal-Espanha - Plano de Atividades 2021-2022;
- GEP-RI - Pedido de Contributos – Estratégia Comum de Desenvolvimento Transfronteiriço (ECDT) entre PT e ES - Trabalhador Raiano - Questões para a DGERT;
- GEP-RI – Pedido de contributos para preparar a Cimeira Luso-Espanhola de 2021;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - potenciais Acordos com o Uzbequistão;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - potenciais Acordos com a Arménia;
- GEP-RI - Pedido de contributos MNE - CNDH - Plano Nacional para a Conduta Empresarial Responsável e Direitos Humanos;

- GEP-RI - Pedido de Contributos - Relatório de Atividades 2021 e Plano de Atividades 2022 da CNDH;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - CNDH - Relatório sobre a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (CEDAW);
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Carta Social Europeia - Reunião 142 do Comité Gov - Reclamação de 2016 de não cumprimento das alíneas c) e d) do Artigo 20.º;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - Estratégia da Cooperação Portuguesa para o Desenvolvimento 2021-2030;
- GEP-RI – Pedido de Contributos – elaboração de documento sobre “Cooperação Portugal-Guiné Bissau 2021-2025”;
- GEP-RI – Pedido de Contributos – Cooperação PT-Moçambique - PEC 2022-2026;
- GEP-RI – Pedido de Contributos – Cooperação PT-Cabo Verde - Programa Estratégico;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - BREXIT - Negociação Acordo/Protocolo sobre a situação de Gibraltar;
- GEP-RI - Rede CIPE - Contributos para incrementar o relacionamento bilateral PT-Ucrânia;
- GEP-RI - Rede CIPE - Contributos para consultas políticas com Paquistão;
- GEP-RI - Pedido de Contributos – “UN E-Government Survey 2022”;
- GEP-RI - Pedido de Contributos – “OCDE 2020 Survey on the Governance of Open Government”;
- GEP-RI - Pedido de Contributos - EU-EUA Grupo de Trabalho sobre Desafios Comerciais Globais;
- GEP-RI - Pedido de Contributos – “Annual Report on Migration” (ARM);
- OIT – Pedido de contributos para o “3rd Survey National Strategies for YOUTH EMPLOYMENT SDG Indicator 8.b.1”;
- OIT – Contributos para o relatório sobre as convenções da OIT não ratificadas por Portugal e sobre as recomendações da OIT;
- OCDE - Questionário – “Five (5) Recommendations Council about Supply Chain Due Diligence” - Diretrizes para Empresas Multinacionais;
- OCDE – OEDC Employment Outlook 2021 – Contributos para o Capítulo sobre “Working Time”;
- GEP - Prémio António Dornelas 2021 - Análise de candidaturas – todas as fases;
- GEP - Prémio António Dornelas 2022 - Análise de candidaturas – primeira fase;
- CITE – Contributos para o Relatório Anual Progresso Não Discriminação entre Homens e Mulheres, no trabalho, no emprego e formação profissional;
- Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SEF) - Questionário sobre “Parcerias para a Mobilidade de Competências”;
- Interno DGERT – Prémio Diálogo Social – Proposta de Regulamento;
- Centro das Relações Laborais (CRL) – Relatório sobre o Emprego e Formação Profissional no 1º Semestre 2021;
- Modelo de ensino e formação em Proteção Civil;
- Plano Nacional de Literacia de Adultos - Estratégia de Implementação;
- Plano de ação para implementação do Pilar dos Direitos Sociais;
- Portarias referentes à formação e à certificação dos marítimos (previstas, respetivamente, nos artigos 20º e 31º do Decreto-Lei nº 166/2019, de 31 de outubro);
- Referencial de Competências-Chave de Nível Básico (ANQEP);
- Implementação da Agenda Europeia de Competências;
- Roteiro de avaliação da implementação da Recomendação do Conselho sobre Percursos de Qualificação – Novas Oportunidades de Adultos;
- Articulação com a ACSS/DG Saúde Assuntos Europeus no âmbito do Acordo de Comércio e Cooperação UE-Reino Unido: teor do acordo, calendário de aplicação provisória e informações adicionais;
- GEP – RI Pedido de contributos - BREXIT - Concerning ongoing EPC procedures for establishment involving the UK

- GEP – RI Pedido de contributos - Reunião por videoconferência por um representante European Society of Intensive Care Medicine sobre a proposta no âmbito da Diretiva 2005/36/EC sobre qualificações profissionais, de inclusão da especialidade de medicina intensiva no Anexo V;
- GEP – RI Pedido de contributos - Annex V - Recognition on the basis of coordination of the minimum training conditions - Paper ESICM - Posição dos vários Estados-Membros - especialidade de Medicina Intensiva;
- GEP-RI Pedido de contributos - Reconhecimento das qualificações profissionais - Ato delegado da COM que altera o anexo V da Diretiva 2005/36/EC relativa às qualificações profissionais.
- GEP-RI – Pedido de contributos - Processo C-166/20 - Acórdão [«Reenvio prejudicial - Reconhecimento das qualificações profissionais - Diretiva 2005/36/CE - Artigo 1.º e artigo 10.º, alínea b) - Qualificações profissionais obtidas em vários Estados-Membros;
- GEP-RI – Pedido de contributos - Pedido de decisão a título prejudicial, no processo C-502/20, apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, no Tribunal de Justiça da União Europeia e notificado ao Governo português.
- GEP RI - Pedido de contributos - Serviços profissionais -Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa à situação atual e à atualização das recomendações para a reforma da regulamentação dos serviços profissionais;
- GEP-RI - Pedido de contributos - S1133 - UE – RELATÓRIO REUNIÃO PT e Comissão Europeia (DG GROW) – Processos de Infração em curso – Diretiva 2005/36/CE Qualificações Profissionais tal como revista pela Diretiva 2013/55/EU - processos de infração 2018/2181 e 2018/2302
- GEP-RI - Pedido de contributos - Processo de infração n.º 2018/2392 (Balcão Único);
- GEP-RI - Pedido de contributos - Mercado Interno Grupo “Competitividade e Crescimento/Mercado Interno” - ponto de situação da “padronização dos serviços das empresas”.GEP-RI - Pedido de contributos - UE-Indonésia - Modo 4 Lista de profissões apresentadas pela Indonésia propostos pela Indonésia, no contexto das negociações do ACL EU-Indonésia;
- GEP-RI - Pedido de contributos - UE-Indonésia - CSS (Contractual Service Suppliers) e IP (Independent Professionals);
- GEP-RI - Pedido de contributos - Non-paper on services da SE - Conselho competitividade “An action plan for the services sector Information from the Swedish delegation” da Agenda do Council of the European Union (Competitiveness (Internal Market, Industry, Research and Space)) e no que às Qualificações Profissionais concerne - Increase the mobility of professionals.

**Participar nas diversas Comissões Técnicas<sup>1</sup>, Conselhos Consultivos<sup>2</sup> e Grupos de Trabalho<sup>3</sup>, com direito a voto, assim como no Grupo de Apoio Técnico (GAT) ao GRAN e SUPRAGRAN (ERASMUS+ | Educação e Formação)**

- 3 Pedidos do **GT CES do CSE via INE** - Pedido de contributos p revisão da NACE-Rev2 Secções I, L, M, P, U, N, O, Q, R, S J e Serviços de Intermediação e outras questões – Todos respondidos (100%);
- **Cursos de Especialização Tecnológica (CET):**
  - Pareceres sobre 34 pedidos de autorização de funcionamento cursos;
  - Parecer sobre a oferta de Cursos de Especialização Tecnológica (CET) por Instituições do Ensino Superior;
- **GAT Erasmus+:**
  - Pareceres sobre:
    - Plano de transição do Erasmus+ 13-20 para o Erasmus+ 21-27;
    - Programa de Trabalho 2021 da Agência Nacional Erasmus+ - Educação e Formação;
    - Relatório Anual 2020 da Agência Nacional Erasmus+ - Educação e Formação;
    - Relatório de Auditoria Independente 2020 – Programa Erasmus+ -Educação e Formação;

- Elaboração do Relatório Anual de Outubro do Programa Erasmus+ (em conjunto com os outros organismos que integram o GAT do Grupo de Representantes das Autoridades Nacionais);
- Proposta de definição de conceito de low skilled no âmbito educação de adultos, para efeitos de apresentação e avaliação de candidaturas ao Programa Erasmus+ (solicitação da Agência Nacional às NAU);
- Participação nas 2 reuniões do GAT – GRAN.;

**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**

- Base de dados LABREF relativa a 2019 – pedido EMCO coordenado pelo GEP – DSEFP produziu e agregou contributos de outras da DSs da DGERT;
- LMP – Resposta em 14/01/2021, ao questionário DG EMPL sobre métodos nacionais de recolha de dados LMP;
- LMP – Foi criado um email institucional LMP (DGERT.LMP.PT@dgert.mtsss.pt) para centralizar o arquivo temático de emails e instituir um ponto de contato dedicado especificamente a assuntos relacionados com a base de dados das políticas de emprego da DG EMPL;
- LMP – Extração e envio de dados nacionais das categorias LMP 2, 4 e 6 relativas ao período 2015-2019 para a Agência de Coesão e Desenvolvimento (ADC, I.P.), no âmbito do processo estimação de custos simplificados das medidas ativas de emprego e formação profissional sujeitas a cofinanciamento de fundos europeus, bem como prestação de esclarecimentos diversos e informação qualitativa LMP;
- LMP – Extração e envio de dados nacionais totais anuais LMP 2018-2019 para o GSEATFP para efeitos cálculo da despesa LMP em percentagem (%) do Produto Interno Bruto (PIB) a preços correntes, no âmbito do “OECD Economic Survey”;

**Outras atividades:**

- No âmbito da Diretiva 2005/36/CE sobre o Reconhecimento de Qualificações Profissionais (RQP):
  - Realização de 55 reuniões com a AMA e as autoridades competentes em conformidade com o [Regulamento \(UE\) 2018/1724 do Parlamento Europeu e do Conselho](#) relativo à criação de uma Plataforma Digital Única - *Single Digital Gateway* (SDG) e respetivo [Regulamento de Execução \(UE\) 2020/1121 da Comissão](#);
  - Elaboração de um plano de ação e cronograma de execução no âmbito do (SDG);
  - Relatório do Centro de Assistência 2021;
  - Articulação com a Direção-Geral dos Assuntos Europeus, através da Direção de Serviços dos Assuntos Jurídicos do Ministério dos Negócios Estrangeiros na resolução dos seguintes casos:
    - ✓ Case SOLVIT - 4566/20/NL-PT- Diretor de Obra
    - ✓ Case SOLVIT 0289/21/PT-ES - Fisioterapeuta
    - ✓ Case SOLVIT 0742/21/PT-LU - Nutricionista
    - ✓ Case SOLVIT 5749/20/DE-PT - Fisioterapeuta
    - ✓ Case SOLVIT 1690/21/PT-ES – EPC (Carteira Profissional Europeia )
    - ✓ Case SOLVIT 4577/21/PT-LU - Instrutor condução;
  - Apoio ao IEFP - Programa REGRESSAR, prestação de informação sobre a aplicação da Diretiva 2005/36/CE;
- Reuniões:
  - Comunidade de Especialistas em Aprendizagem, do CEDEFOP (Community of Apprenticeship Experts) (3 reuniões);
  - Graduate tracking to improve the quality of VET (peer learning) (COM);
  - Stakeholder discussion group on exploring the European vocational core profiles (EVCP) (COM).
- Curso de Formação Financeira no Local de Trabalho;

- Conferências de Alto Nível:
  - PPUE21 Conferência Futuro do Trabalho - Trabalho Remoto;
  - PPUE21 CONFERÊNCIA «O papel da Economia Social na criação de emprego e na implementação do Pilar Europeu dos Direitos Sociais”;
  - PPUE21 – Quality assurance in VET: placing people first (ANQEP);
  - Adult learning, developing paths for multigenerational - Presidência learning (ANQEP Portuguesa);
  - Apresentação do Livro Verde sobre o Futuro do Trabalho (MTSSS);
  - Competências-chave na Educação de Adultos (ANQEP);
  - Educação, emprego e formação no Turismo - Fórum (Turismo de Portugal - Presidência Portuguesa);
  - Individual Learning Accounts (COM);
  - Microcredenciais for life-long learning and employability (CEDEFOP);
  
- Webinares:
  - Teletrabalho no Pós-Covid e Conciliação da Vida Profissional, Pessoal e Familiar – o direito a desligar;  
Supporting young jobseekers in the recovery period;
  - Sessão ADC, dedicada às Opções de Custos Simplificados para o próximo período de programação;
  - PES Network webinar on PES support to the promotion of gender equality;
  - Dados sobre as relações laborais. Critérios, parâmetros e finalidade;
  - Alliances for Innovation: Erasmus+ (COM);
  - European Digital Credentials for learning – Launch event (EUROPASS);
  - Financing apprenticeships in the EU: financial flows, shared funding, apprentice pay and the COVID crisis (EAFA - European Alliance for Apprenticeships);
  - Gender equality in apprenticeships: how can we close the gap in participation – Live discussion (EAFA - European Alliance for Apprenticeships);
  - Inter-company training centers and centers of vocational excellence (EAFA - European Alliance for Apprenticeships);
  - International launch of the first results from the survey on social and emotional Skills (OCDE);
  - Measuring COVID-19’s impact in vocational education and training (OCDE);
  - Quality assurance of flexible VET pathways (EQAVET);
  - Rethinking the classroom after COVID-19: insights and innovations from teachers (OCDE);
  - Social and Solidarity Economy and VET: Strengthening VET trainers’ competencies (APDES – Agência Piaget para o Desenvolvimento);
  - The state of education around the world: findings from Education at a Glance 2021 (OCDE);
  - The state of education during the COVID pandemic (OCDE);
  - What does quality mean in practice? Integrating the apprentice’s perspective (EAFA - European Alliance for Apprenticeships);
  - How can education recover from the pandemic effectively and equitably? (OCDE);
  
- Elaboração de artigo Resilience of Apprenticeship in Times of Crisis), no âmbito da Comunidade de Especialistas em Aprendizagem, do CEDEFOP (Community of Apprenticeship Experts) (Nota: foi publicado em Cedefop et al. (2022). Built to last: apprenticeship vision, purpose, and resilience in times of crisis: short papers from the Cedefop community of apprenticeship experts. Luxembourg: Publications Office. Cedefop working paper, No 12. <http://data.europa.eu/doi/10.2801/449252>).

#### 4.4.2. Direção de Serviços de Qualidade e Acreditação: Outras atividades desenvolvidas

No ano 2021 destacam-se ainda as seguintes atividades/colaborações realizadas por esta Direção de Serviços:

- Dinamização da reunião do Conselho de Acompanhamento da Certificação, com destaque para a apresentação dos resultados do inquérito realizado às entidades formadoras certificadas sobre o Impacto da Pandemia por COVID-19 nas atividades educativas/formativas promovidas;
- Participação na sessão de apresentação do Guia de Implementação de reformas concretas no âmbito da garantia de qualidade na educação e formação de adultos. O estudo foi realizado pela OCDE, na sequência da solicitação de Portugal à Comissão Europeia, ao abrigo do Regulamento (UE) 2017/825 sobre o estabelecimento do Programa de Apoio à Reforma Estrutural (SRSP).
- Participação na Reunião do DGVT – Diretores-gerais de Educação e Formação Profissional, organizada no âmbito da PPUE2021
- Participação na Conferência *Quality Assurance in VET*, organizada pela ANQEP no âmbito da PPUE2021
- Participação na atividade de *Peer Learning on Quality Assurance in continuing vocational education and training (CVET)*, organizada pela Rede EQAVET
- Representação da DGERT na Comissão Setorial para a Educação e Formação (IPQ);
- Participação na 5ª reunião do Fórum da Qualidade, IPQ, subordinada ao tema: “A Qualidade - uma estratégia de sustentabilidade para a recuperação”
- Colaboração com a AGIF – Agência para a Gestão Integrada de Fogos Rurais, I.P. no âmbito do Plano Nacional de Qualificação do Sistema de Gestão Integrada de Fogos Rurais;
- Colaboração na definição do plano de ação do Acordo de Formação Profissional e Qualificação: Um desígnio estratégico para as pessoas, para as empresas e para o país;
- Colaboração com o POISE – Programa Operacional para a Inclusão Social e Emprego, na conceção de orientações técnicas sobre formação a distância, dirigidas às entidades formadoras com projetos cofinanciados
- Levantamento das melhorias a introduzir no funcionamento atual do SCEF com o objetivo de impulsionar a garantia da qualidade promovida pelo Sistema de Certificação de Entidades formadoras;
- Levantamento das necessidades informáticas na área da certificação de entidades formadoras
- Publicação de artigo na revista DUE – Diretório União Europeia 2021 sobre o inquérito realizado pela DGERT às entidades formadoras certificadas sobre a formação em tempo de pandemia

#### 4.4.3. Direção de Serviços de Condições do Trabalho: Outras atividades desenvolvidas

Contributos para a elaboração de atos legislativos e regulamentares internos:

- ✓ Projeto de Lei n.º 649/XIV/2.ª - Estatuto animador socio cultural
- ✓ Revisão do DL 274/95, de 23 de outubro, que transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 92/29/CEE, do Conselho, de 31 de março, relativa às prescrições mínimas de segurança e saúde que visam promover uma melhor assistência médica a bordo dos navios;

**Acompanhamento da negociação de propostas de Regulamentos e de Diretivas**

- ✓ Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que reforça a aplicação do princípio da **igualdade de remuneração** por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento;
- ✓ Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 2004/37/CE relativa à proteção dos trabalhadores contra riscos ligados à exposição a agentes **cancerígenos ou mutagénicos** durante o trabalho;
- ✓ Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a **salários mínimos** adequados na União Europeia;

- ✓ Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa à melhoria das **condições de trabalho nas plataformas digitais**;
- ✓ Proposta de Diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho que altera a Diretiva 2013/34/UE, Diretiva 2004/109/CE, Diretiva 2006/43/CE e o Regulamento (UE) nº 537/2014, no que diz respeito aos relatórios de **sustentabilidade empresarial**.
- ✓ PROPOSTA REGULAMENTO de negociação coletiva dos trabalhadores independentes de plataformas (TIP);
- ✓ PROPOSTA DE REGULAMENTO que altera o Regulamento (UE) 910/2014, que estabelece uma ferramenta para uma Identidade Digital Europeia.

**Acompanhamento de processos do Tribunal de Justiça da UE na área das condições de trabalho, sem observações escritas:**

- Análise e acompanhamento de 16 processos (com resposta ao GEP sem observações escritas)

**Participação em eventos:**

- ✓ 26 de janeiro - Participação no webinar *platform workers: what national and European legislative solutions*;
- ✓ 12 de março - PPUE21\_MTSSS\_Conferência s/futuro do trabalho;
- ✓ 19 de outubro - Reunião com a delegação da Guiné Bissau - assinatura programa cooperação com MAPTSS-GB;
- ✓ 27 de outubro - Preparação da intervenção na XII JORNADAS ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA UNIVERSIDADE DE AVEIRO;
- ✓ 19 de novembro - DGIR – REUNIÃO;
- ✓ 19 de novembro - Intervenção da DG no Seminário OIT/CASES s/ economia social e solidária e o futuro do trabalho;
- ✓ 3 de dezembro – Reunião do Subgrupo DGIR- Diretiva Tempo de Trabalho;
- ✓ 17 e 20 de dezembro - Reunião com a delegação tripartida da Arábia Saudita;
- ✓ 7 de dezembro - Reunião com a delegação do Instituto Nacional de Segurança Social de Timor-Leste;
- ✓ [Ano 2021] – Diversas reuniões do Grupo de Trabalho das Questões Sociais - Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa a salários mínimos adequados na União Europeia) e Grupo de Trabalho das Questões Sociais - Proposta de Diretiva que reforça a aplicação do princípio da igualdade de remuneração por trabalho igual ou de valor igual entre homens e mulheres mediante a transparência salarial e mecanismos de fiscalização do cumprimento.

**4.4.4. Direção de Serviços da Regulação Coletiva e Organizações do Trabalho: Outras atividades desenvolvidas**

**a) 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**

No ano de 2021 foi promovida a publicação no Boletim do Trabalho e Emprego de:

- 79 Contratos coletivos de trabalho;
- 20 Acordos coletivos;
- 109 Acordos de empresa;
- 8 Acordos de adesão.

**b) Preparar regulamentos de extensão e regulamentos de condições mínimas**

- 1 Portaria de Condições de Trabalho publicada;
- 56 Portarias de Extensão publicadas.



#### *4.4.5. Direção de Serviços para as Relações Profissionais: Outras atividades desenvolvidas*

**No âmbito das competências que lhe são atribuídas, durante o ano de 2021 as Direções para as Relações Profissionais registaram novos pedidos de abertura e acompanhamento dos seguintes processos:**

- a) Propostas negociais/contrapropostas: 236
- b) Conciliações: 42
- c) Mediações: 5
- d) Prevenções de conflitos: 169
- e) Despedimentos coletivos: 338
- f) Transmissões de estabelecimento: 4
- g) Respostas a perguntas parlamentares: 16

No âmbito dos processos mencionados, a que se somam os que transitaram de 2020 e se mantiveram em curso no ano de 2021, foram realizadas 795 reuniões.

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

No ano de 2021, das atividades planeada apenas 1, a que previa assegurar a execução de todas as tarefas necessárias à implementação do Sistema de Gestão de Conciliação que culminaria com uma auditoria interna, não foi executada conforme o previsto devido à situação pandémica.

Nas restantes ações planeadas não se verificou qualquer desvio face ao cumprimento ou superação do proposto.

---

## 6. Medidas de modernização administrativa

Em 2021, como medidas de modernização administrativa, a DGERT iniciou:

- O Projeto «BERTA – Base do Emprego e Relações de Trabalho em Ação» - para desenvolvimento de sistema integrado de informação e transformação digital na DGERT.
- A implementação da solução de gestão documental *Smartdocs*, visando contribuir para uma maior produtividade, segurança e agilização dos fluxos de informação

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

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

:

### Recursos Humanos

- Prosseguir o reforço ao nível dos recursos humanos.
- Reforçar a formação de acordo com as necessidades e as funções dos trabalhadores e Unidades Orgânicas
- Potenciar a função de dirigentes para a gestão
- Reforçar a comunicação interna

### Conciliação

- Promover o teletrabalho e outras medidas no âmbito da Conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal

### Meios

- Atualizar e modernizar Bases de Dados existentes
- Efetivar um sistema de informação integrado
- Automatizar fluxos de processos de trabalho e respetivos produtos

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

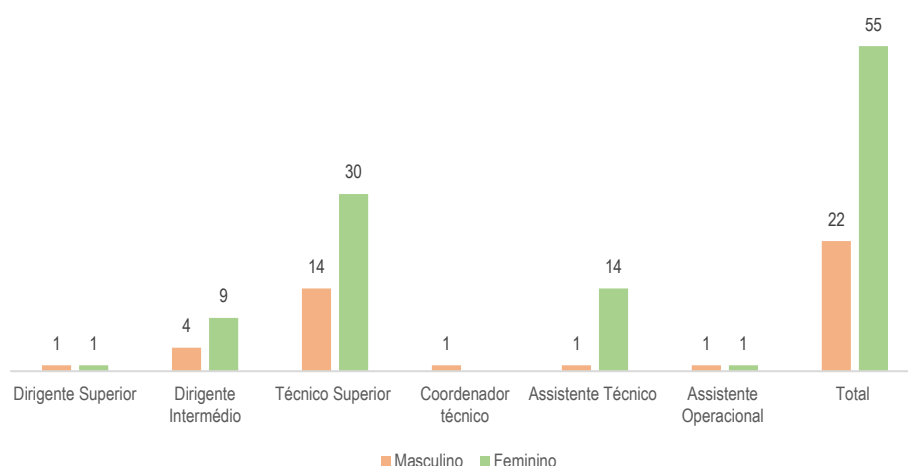
A afetação real dos recursos humanos e financeiros da DGERT no ano de 2021, é descrita nos dois pontos abaixo.

### 8.1. Recursos Humanos

No planeamento, gestão e qualificação de recursos humanos, o Balanço Social, documento cuja obrigatoriedade da sua elaboração resulta do estipulado no Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, é um documento crítico para a gestão da DGERT. Os quadros de informação previstos no respetivo diploma legal encontram-se em anexo (Anexo 1). De seguida apresenta-se uma síntese dos dados apurados referentes ao total de efetivos e ao movimento de pessoal.

Em 31 de dezembro de 2021, a DGERT tinha 77 efetivos, 15 dos quais eram dirigentes (20%). Neste total, a carreira com maior peso era a de «Técnico Superior» (n=44; 57%), seguindo-se a de «Assistente Técnico» (n=15; 20%) (Gráfico 3).

Gráfico 3- Distribuição dos efetivos da DGERT em 31-12-2021 por carreira/cargo, segundo o sexo



O total de 77 efetivos da DGERT recenseados em 31 de dezembro de 2021 representa um acréscimo absoluto de seis trabalhadores face ao apurado no final do ano precedente (Tabela X). O primeiro número atinge o valor mais elevado desde 2016, em igualdade com o registo de 2018.

Tabela X - Evolução do número de efetivos da DGERT segundo a «Carreira/cargo» por ano (2016-2021)

Carreira / Cargo	N.º de efetivos em 31 de dezembro por ano (2016 a 2021)						Variação (n.º) 2020 - 2021
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Direção Superior	1	1	2	2	2	2	0
Dirigente Intermédio de 1.º grau	6	6	5	5	5	6	1
Dirigente Intermédio de 2.º grau	3	5	7	8	7	7	0
Técnico Superior	41	39	45	43	42	44	2
Coordenador Técnico	-	-	1	1	1	1	0
Assistente Técnico	12	15	15	15	12	15	3
Assistente Operacional	3	2	2	2	2	2	0
<b>Total</b>	<b>66</b>	<b>68</b>	<b>77</b>	<b>76</b>	<b>71</b>	<b>77</b>	<b>6</b>

No ano de 2021, trabalharam 86 pessoas na DGERT. Em termos de mobilidade, registaram-se 15 admissões/regressos, dos quais 8 eram «Técnicos Superiores» (3 por procedimento concursal, 2 por mobilidade e 2 por outras situações), 4 Dirigentes intermédios em comissão de serviço, e 3 Assistentes técnicos (2 por procedimento concursal e 1 por mobilidade). No que diz respeito às saídas, deixaram de exercer funções na entidade 9 trabalhadores (4 dirigentes intermédios; 4 técnicos superiores, e 1 inspetor).

Em termos sintéticos, a caracterização dos 77 efetivos existentes em 31 de dezembro de 2021, a partir de indicadores respeitantes ao sexo, à estrutura etária, à antiguidade e ao nível de escolaridade, indicam:

- Uma taxa de feminização era de 71,4%. (decrésimo de 1,2% face ao ano anterior);
- Uma taxa de envelhecimento, ou seja, a percentagem de trabalhadores com 55 ou mais anos de idade, de 32,5% (acrésimo de 2,9% face a 2020);
- A prevalência dos escalões etários dos «50-54 anos» (23%), dos «45-49 anos» (21%), e dos «55-59 anos» (17%);
- O escalão de antiguidade compreendido entre «15-19 anos» concentrava o maior número de trabalhadores (29%), seguindo-se o dos «20-24 anos» (14%) e o dos «25-29 anos» (13%);
- A média de anos de antiguidade na Administração Pública era de 19,5 anos;
- A percentagem de efetivos com habilitação superior era de 79%, seguindo-se os efetivos com habilitação de nível secundário (11%);
- O número de participações em ações de formação profissional realizada no ano em causa foi de 118 (todas de natureza externa);
- O número total de horas despendidas em formação foi de 1.867, com maior incidência na carreira Técnica Superior (1.350). Comparativamente com 2020 verificou-se uma redução de 77 horas de formação.

## 8.2. Recursos Financeiros

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

Os recursos financeiros utilizados pela DGERT no ano de 2021 ascenderam a um total de 3.021.813,56 €, tendo ficado abaixo do orçamento líquido de cativos em 31,6%.

**Tabela XI - Distribuição da despesa da DGERT no ano de 2021 por tipologia**

Tipologia	Dotação corrigida	Execução	Taxa de execução	Estrutura
Despesas com pessoal	3.250.531,00 €	2.690.930,47 €	82,8%	89,1%
Aquisição de bens e serviços	823.785,00 €	311.294,16 €	37,8%	10,3%
Despesas de Capital	108.230,00 €	7.461,84 €	6,9%	0,2%
Outras despesas	237.248,00 €	12.127,09 €	5,1%	0,4%
<b>Total</b>	<b>4.419.794,00 €</b>	<b>3.021.813,56 €</b>	<b>68,4%</b>	<b>100,0%</b>

Os dados sobre a execução do orçamento revelam a maior taxa de execução (82,8%) na tipologia de «Despesa com o pessoal», seguindo-se a de «Aquisição de bens e serviços» (37,8%), a de «Despesas de capital» (6,9%), e a de «Outras Despesas» (5,1%) (Tabela XI).

Na estrutura do orçamento, as despesas incorridas com pessoal representam 89,1% da despesa global executada, seguindo-se a aquisição de bens e serviços (10,3%). (Tabela XI). As restantes tipologias tiveram uma importância residual – «Outras despesas (0,4%) e «Despesas de capital» (0,2%). Esta estrutura evidencia a tipologia da missão da DGERT no contexto da Administração Pública portuguesa.

**Tabela XII - Evolução da despesa da DGERT entre 2016-2021**

Tipologia	Ano (valor realizado)						Taxa de variação 2019/2020
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	
Despesas com pessoal	2.103.569,12 €	2.205.935,38 €	2.290.522,16 €	2.657.331,25 €	3.250.531,00 €	2.690.930,47 €	-17,2%
Aquisição de bens e serviços	537.020,60 €	251.653,09 €	488.626,48 €	250.070,12 €	823.785,00 €	311.294,16 €	-62,2%
Despesas de Capital	185,58 €	7.090,80 €	17.878,06 €	9.375,06 €	108.230,00 €	7.461,84 €	-93,1%
Outras despesas	40.948,89 €	9.760,23 €	4.865,50 €	4.225,80 €	237.248,00 €	12.127,09 €	-94,9%
<b>Total</b>	<b>2.681.724,19 €</b>	<b>2.474.439,50 €</b>	<b>2.801.892,20 €</b>	<b>2.921.002,23 €</b>	<b>4.419.794,00 €</b>	<b>3.021.813,56 €</b>	<b>-31,6%</b>

Relativamente à evolução da despesa realizada face ao ano anterior, verifica-se uma variação negativa na despesa (-31,6% - 1.397.980,44 €). Em termos relativos, as tipologias com a maior variação negativa foram as «Outras despesas» (-94,9%) e as «Despesas de Capital» (-93,1%). Nas outras categorias de despesa também decresceram, com alterações de valores absolutos superiores a mais de quinhentos mil euros.

### III – AVALIAÇÃO FINAL

#### 9. *Apreciação qualitativa dos resultados alcançados*

A DGERT estabeleceu para o QUAR de 2021 nove objetivos operacionais, que traduziram prioridades ao nível do trabalho desenvolvido, assim como dos recursos alocados. Como ficou demonstrado anteriormente, os resultados foram positivos.

A situação ainda é mais relevante porque ocorreu num contexto atípico e bastante exigente. De facto, a pandemia provocada pelo coronavírus SARS-CoV-2 (doença COVID19), teve efeitos em todos os setores da sociedade, condicionando o desempenho da DGERT e a prestação de alguns dos seus serviços.

Nesta conjuntura, a DGERT assegurou, no âmbito das suas atribuições, o apoio à participação do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social na presidência portuguesa do Conselho da União Europeia, que decorreu no 1.º semestre de 2021, destacando-se as atividades programadas nas áreas do emprego e da formação profissional, das relações laborais e das condições de trabalho, e em outras, tais como o envolvimento na 109.ª Conferência Internacional do Trabalho.

Para além do acompanhamento referido, a DGERT continuou a prestar o apoio técnico ao nível de processos legislativos nacionais, na transposição de legislação europeia, nas obrigações decorrentes para Portugal na qualidade de membro da OIT, bem como nos seus compromissos como parceiro privilegiado em muitas organizações, na promoção da contratação coletiva e na preparação das portarias de extensão, na resolução de conflitos coletivos de trabalho, e na produção de estudos e informação estatística relevante sobre as áreas de intervenção compreendidas no âmbito das suas atribuições legais.

Ainda no âmbito da atividade realizada importa realçar o envolvimento de Unidades Orgânicas no apoio à revisão da Portaria das Condições de Trabalho para trabalhadores administrativos, um processo não enquadrado nos objetivos do QUAR. O instrumento, com impacto na sociedade portuguesa, foi discutido com os parceiros sociais e com representantes dos ministérios responsáveis pelos respetivos setores de atividade, e publicado em 13 de dezembro de 2021, com efeitos a partir de 1 de outubro do mesmo ano.

Neste sentido, às atividades previstas, as quais foram globalmente executadas em conformidade, acresceu um conjunto de ações supervenientes, as quais foram também obtiveram as devidas respostas em tempo. Para este desempenho globalmente positivo contribuíram fundamentalmente três fatores:

- A adequada programação das atividades, baseada no sólido conhecimento das áreas de intervenção e dos processos de trabalho;
- A capacidade de responder com prontidão e gerir adequadamente as situações inesperadas;
- A valorização dos recursos humanos.



## **10. Menção proposta pelo dirigente máximo**

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

Neste sentido, considerando os resultados obtidos pela DGERT em 2021, designadamente, a taxa de execução do QUAR de 135%, propõe-se, conforme o estipulado na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Bom».

## 11. Conclusões prospetivas

Com base nos diversos elementos informativos apresentados ao longo dos últimos pontos deste Relatório, sem esquecer o trabalho que se perspetiva para o próximo ano, importa destacar em jeito de conclusão prospetiva, como desafios para o segundo ano do ciclo de gestão da DGERT iniciado em 2021, o seguinte:

- ❖ Aprender com a singularidade exigente vivida no decurso dos dois últimos anos devido à situação pandémica resultante da doença Covid-19, nomeadamente com os ajustamentos necessários à gestão do contexto por forma a garantir a segurança das pessoas e a continuidade da prestação dos serviços, sem diminuir a qualidade percebida pelas partes interessadas;
- ❖ Prosseguir a promoção ativa do diálogo social, disponibilizando aos parceiros sociais as competências da DGERT ao nível da resolução de conflitos coletivos de trabalho, as competências jurídico-normativas e a informação existente devidamente tratada;
- ❖ Continuar a transição digital já iniciada, permitindo a concatenação de dados existentes em vários suportes para produzir conhecimento e disponibilizar informação às partes interessadas;
- ❖ Analisar, estudar e preparar medidas de política pública, de legislação e de regulamentação, atendendo às tendências do mercado de trabalho;
- ❖ Concluir o compromisso assumido na assinatura do Pacto para a Conciliação através da certificação do ComVida-SGC pela norma NP 4552: 2016 em maio de 2022. Para a DGERT, o reconhecimento perseguido materializa um dos objetivos estratégicos assumidos para o presente ciclo de gestão, pois a conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal afigura-se como um via para melhorar a organização, tornando-a mais eficiente e com um ambiente marcado pelo bem-estar, satisfação e motivação dos trabalhadores da DGERT;
- ❖ Dar resposta ao solicitado pela tutela, no que se refere ao apoio nas áreas do emprego, condições do trabalho, regulamentação coletiva, designadamente no âmbito da Agenda do Trabalho digno e na preparação das Portarias de Extensão.

## SIGLAS E ACRÓNIMOS UTILIZADOS

### *Unidades Orgânicas da DGERT*

DAG – Divisão de Apoio à Gestão.

DCGT – Divisão de Condições Gerais de Trabalho.

DEE – Divisão de Estudos e Estatística.

DSCT – Direção de Serviços de Condições de Trabalho.

DSEFP – Direção de Serviços de Emprego e Formação Profissional.

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*

Cedefop – Centro Europeu para o Desenvolvimento da Formação Profissional.

DGCT – Direcção-Geral das Condições de Trabalho.

DGEFP – Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional.

DGIR – Directors General for Industrial Relations.

ECE - European Centre of Expertise.

EFP – Ensino e formação profissional.

ETF - European Training Foundation.

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

MEE – Ministério da Economia e do Emprego.

MNE – Ministério dos negócios estrangeiros.

MTSSS – Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social.

OIT – Organização Internacional do Trabalho.

QUAR – Quadro de Avaliação e Responsabilização.

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

# ANEXOS

