



Gabinete de Estratégia e Planeamento



Relatório de Atividades 2013

Gabinete de Estratégia e Planeamento

GEP/MSESS

Índice

Capítulo I - INTRODUÇÃO	3
1 – Nota introdutória	3
2 – Metodologia de elaboração do Relatório	3
3 - Caracterização da entidade	4
Capítulo II - AUTOAVALIAÇÃO	7
1 – Quadro de avaliação e responsabilização (QUAR)	7
1.1 – Resultados alcançados	7
1.2 – Meios disponíveis	15
1.2.1 – Recursos financeiros	15
1.2.2 – Recursos humanos	18
1.2.3 - Formação	20
2. Atividades Desenvolvidas no GEP e respetivos resultados	22
2.1 – Atividades previstas	22
2.2 – Atividades não previstas	24
3 – Relações Internacionais	28
4 – Resultados do inquérito à satisfação dos clientes/utilizadores	29
4.1 - Introdução	29
4.2 – Universo, amostra e respostas	30
4.3 – Apresentação de resultados	31
5 – Resultados do inquérito à satisfação dos colaboradores	32
5.1 - Introdução	32
5.2 – Universo, amostra e análise de resultados	32
5.3 – Análise global	33
6 – Avaliação do sistema de controlo interno	35
Capítulo III – AVALIAÇÃO FINAL	38
ANEXOS	39
Anexo 1 - Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)	40
Anexo 2 – Relatório das atividades desenvolvidas	41
Anexo 3 – Representação institucional	42
Anexo 4 - Inquéritos à satisfação dos colaboradores e dos utilizadores/clientes do GEP	43
Anexo 5 – Balanço Social	44
Anexo 6 – Mapa de formação profissional	45

Relatório de Atividades 2013

CAPITULO I - INTRODUÇÃO

1 - NOTA INTRODUTÓRIA

Em 2011/2012, a estrutura do GEP foi objeto da reestruturação da Administração Pública, no âmbito do Compromisso Eficiência do XIX Governo Constitucional, em que foram determinadas as linhas gerais do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC).

O Decreto-Lei n.º 126/2011, de 29 de dezembro, aprovou a lei orgânica do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social (MSESS) e definiu a missão do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP).

Por sua vez, o Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro e a Portaria n.º 187/2012, de 14 de junho, determinaram a natureza do GEP, reconhecendo-lhe a vocação estratégica no suporte das políticas na área da solidariedade e segurança social, definiram a sua missão, atribuições e organização interna.

O processo de reestruturação, que se consubstanciou na separação entre os domínios do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, Segurança e Saúde no Trabalho e os da Solidariedade e Segurança Social (GEE e DGAE/MEE e GEP/MSSS, respetivamente) foi concluído em 24 de Maio de 2013¹.

Um pouco à semelhança do ano de 2012, também o ano de 2013, primou pela instabilidade: se o primeiro semestre foi marcado pela conclusão do processo de reestruturação iniciado em 2012, com reflexos muito na área financeira, patrimonial e dos recursos humanos, no segundo semestre a instabilidade decorreu da alteração da Lei Orgânica do XIX Governo Constitucional², que voltou a juntar os domínios do Trabalho, Emprego e Formação Profissional, Segurança e Saúde no Trabalho aos da Segurança Social, com os consequentes reflexos na estrutura do GEP.

Embora em termos formais esta alteração de atribuições do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social (MSESS) não tenha produzido, até finais de 2013, efeitos na estrutura orgânica, atribuições e competências do GEP, em termos de ambiente institucional consubstanciou-se num clima de grande inconstância.

2 - METODOLOGIA DE ELABORAÇÃO DO RELATÓRIO

A atividade que se desenvolveu durante o ano de 2013 encontra-se enquadrada pelos eixos de intervenção e objetivos estratégicos do MSSS, pelo **plano definido pela Direção do GEP para o triénio 2012 - 2015 e pelo plano de atividades para 2013**, aprovado por Despacho do Senhor Ministro da Solidariedade e Segurança Social, de 10.03.2013.

¹ Despacho n.º 8026/2013, publicado no DR n.º 117 de 20 de junho.

² Decreto-Lei n.º 119/2013, de 21 de agosto.

A elaboração do presente relatório teve por base o apuramento dos resultados da monitorização trimestral das atividades planeadas para o ano de 2013, efetuada junto das unidades orgânicas, assim como dos objetivos do QUAR, dos dados relativos à execução dos vários projetos previstos e de outros que surgiram de solicitações específicas durante o ano – quer de entidades nacionais, como internacionais – quer sejam da exclusiva responsabilidade de cada uma das Unidades, quer sejam de responsabilidade partilhada.

A informação assim obtida foi posteriormente sistematizada e harmonizada, sendo objeto de reanálise e validação pelas unidades orgânicas, dando origem ao documento final.

A coordenação do processo e a elaboração do relatório, de acordo com o estipulado na alínea b) do artigo 2º da Portaria n.º 187/2012, de 14 de junho, foi da responsabilidade da Direção de Serviços de Apoio à Gestão (DSAG), também responsável, no âmbito das suas competências, pelos dados respeitantes aos recursos humanos (Divisão de Serviços de Gestão de Recursos Humanos), financeiros e patrimoniais (Divisão de Serviços de Gestão Financeira e Patrimonial) bem como pelo Relatório de Formação Profissional³.

3 – CARATERIZAÇÃO DA ENTIDADE

O GEP/MSESS é um serviço central da administração direta do Estado dotado de autonomia administrativa com um modelo estrutural interno misto:

- Estrutura hierarquizada nas áreas de apoio à gestão, informação e documentação.
- Estrutura matricial nas áreas de atividade de estudos e prospetivas, estatísticas e indicadores, planeamento e avaliação, relações internacionais e cooperação.

O GEP é dirigido por um Diretor-Geral, coadjuvado por dois Subdiretores-gerais.

Encontrando-se por ocupar um dos lugares de Subdiretor-geral desde o início do ano, o segundo lugar ficou vago em Setembro⁴, pelo que a Direção foi integralmente assumida, desde essa data, pelo Diretor Geral.

Missão e Atribuições

O Gabinete de Estratégia e Planeamento é o organismo do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social que tem por missão garantir o apoio técnico à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional do MSSS, em articulação com a programação financeira, assegurar, diretamente ou sob a sua coordenação, as relações internacionais e a cooperação com os países de língua oficial portuguesa, e acompanhar e avaliar a execução de políticas, dos instrumentos de planeamento e os resultados dos sistemas de organização e gestão, em articulação com os demais serviços do Ministério⁵.

Na prossecução da sua missão, e de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro, o GEP desenvolve as seguintes atribuições:

³ Resumindo no anexo 6.

⁴ Despacho n.º 13167/2013, de 01 de outubro, publicitado no DR II Série n.º 199 — 15 de outubro de 2013.

⁵ Artigo 2.º, do Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro.

- Promover e realizar investigação e estudos prospetivos que contribuam para a definição e estruturação das estratégias, políticas, prioridades e objetivos do MSSS;
- Apoiar a definição das principais opções em matéria orçamental, assegurar a articulação entre os instrumentos de planeamento, de previsão orçamental, de reporte e de prestação de contas, sem prejuízo das atribuições do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P. em matéria de orçamento da segurança social;
- Elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento, de programação financeira e de avaliação das políticas e programas do MSSS;
- Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do MSSS;
- Elaborar e acompanhar o Programa de Investimentos e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC);
- Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do sistema estatístico nacional, nas áreas de intervenção do MSSS;
- Coordenar a informação científica e técnica do MSSS;
- Difundir a documentação e informação científica e técnica e exercer a respetiva função editorial;
- Coordenar a atividade de âmbito internacional, garantindo a coerência das intervenções e a sua articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);
- Propor e desenvolver atividades no âmbito da cooperação para o desenvolvimento, designadamente com os países de língua oficial portuguesa, bem como assegurar, em articulação com o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I.P., a execução das dotações inscritas no orçamento da segurança social destinadas ao financiamento dos encargos com cooperação externa, sem prejuízo das competências próprias do MNE;
- Assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação de serviços, coordenar e controlar a sua aplicação e exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas na lei sobre essa matéria.

No plano de atividades para 2013⁶ foram definidos um conjunto de áreas de intervenção **cujas atividades estão organizadas em torno dos objetivos estratégicos e eixos de intervenção aprovados para o MSSS 2012/2013⁷**, nomeadamente:

OE 1 - Estudar, conhecer e informar, acompanhando e avaliando as políticas no âmbito do MSSS
OE 2 - Produzir, sistematizar e disponibilizar informação estatística nas áreas da Segurança e da Proteção Social
OE 3 – Coordenar e aprofundar as relações do MSSS, no âmbito dos assuntos europeus e internacionais, no quadro dos objetivos fixados pela política externa portuguesa
OE 4 - Difundir informação científica e técnica privilegiando as áreas da segurança e da Proteção Social
OE 5 - Planear e avaliar o desempenho organizacional e orçamental do MSSS
OE 6 - Gerir o GEP valorizando os recursos humanos, racionalizando os recursos financeiros e patrimoniais

O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR), estabelecido na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, desenvolve em objetivos operacionais os objetivos estratégicos referidos.

⁶ O Plano de Atividades definido para 2013 encontra-se disponível no site do GEP.

⁷ O Plano definido para o triénio 2012/2015 encontra-se disponível no site do GEP.

Para o efeito, o QUAR do GEP/2013 previu nove objetivos operacionais, sendo cinco de eficácia, um de eficiência e três de qualidade, para os quais foram estabelecidos quinze indicadores de desempenho.

OBJETIVOS OPERACIONAIS
Eficácia
Obj 1 - Garantir o apoio técnico à formulação e monitorização de políticas públicas no âmbito do MSSS e à tomada de decisão
Obj 2 – Coordenar e assegurar de forma concertada a representação internacional e o desenvolvimento das atividades de relações internacionais e de cooperação do MSSS
Obj 3 - Coordenar e monitorizar de forma articulada os processos de planeamento e avaliação de desempenho do MSSS.
Obj 4 – Planear, coordenar e monitorizar a execução orçamental dos serviços do PO 14
Obj 5 – Promover a difusão da informação científica e técnica através do exercício da função editorial
Eficiência
Obj 6 - Aumentar a eficiência das atividades de Suporte do GEP (Orçamento e Património)
Qualidade
Obj 7 – Melhorar o modelo de gestão
Obj 8 - Desenvolver o sistema de informação estatística (âmbito MSSS)
Obj 9 – Valorizar os recursos humanos

As atividades realizadas pelas várias unidades orgânicas podem ser estruturadas da seguinte forma:

- As atividades diretamente relacionadas com os objetivos estratégicos e operacionais definidos e aprovados;
- As atividades não diretamente relacionadas com os objetivos estratégicos, mas fundamentais para o exercício das competências das várias unidades orgânicas;
- As atividades que suportam a atividade do organismo e do Ministério.

São ainda referenciadas as atividades de representação institucional, especialmente a nível internacional e no âmbito da cooperação com os PALOP e Timor Leste.

De acordo com o n.º 1 do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e também conforme considerado em Orientação Técnica aprovada pelo Conselho Coordenador da Avaliação dos Serviços (CCAS), a autoavaliação do grau de cumprimento do QUAR deve integrar o relatório de Atividades, evidenciando os resultados alcançados e os desvios verificados de acordo com o respetivo QUAR.

Nestes termos, apresenta-se a avaliação do QUAR no capítulo seguinte.

CAPITULO II - AUTOAVALIAÇÃO

1 - Quadro de avaliação e responsabilização (QUAR)

1.1 RESULTADOS ALCANÇADOS

Como resultado da monitorização trimestral efetuada ao QUAR e mediante sugestão da entidade coordenadora do Ministério, foi proposta a revisão das metas fixadas para alguns dos indicadores de desempenho, nos termos da alínea b) do nº 1 do artigo 8º da Lei 88-B/2007, de 28 de Dezembro, por apresentarem no final do primeiro trimestre taxas de execução muito elevadas.

Tendo esta revisão de metas como justificação a falta de antecedentes históricos que permitissem definir metas ajustadas às novas competências do serviço, após a separação dos domínios do trabalho emprego, formação profissional, segurança e saúde no trabalho⁸, assim como a conjuntura político/económica⁹. A proposta foi aprovada por Despacho do Senhor Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social de 07.10.2013.

Tendo já como métrica as metas revistas, numa visão geral do QUAR do GEP¹⁰ relativo ao ano 2013, referir-se-á que a avaliação final é de Bom.

Resumidamente, **foram atingidos ou superados 8 dos 9 objetivos fixados**. O único objetivo não atingido, não deverá ser contabilizado, uma vez que não foi atingido por razões exógenas, tendo no entanto, e apesar dos impedimentos produzidos, obtida uma taxa de execução de 89%.

No que concerne aos 15 indicadores estabelecidos, foram **superados 6, atingidos 7, não cumpridos 2**.

Dentro deste quadro, podemos concluir que todos os objetivos foram cumpridos e superados alguns, a avaliação final insere-se na **menção qualitativa de Bom** de acordo com a alínea b) do nº 1 do Artigo 18º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de dezembro.

Aplicados os respetivos fatores de ponderação, a avaliação do GEP em cada um dos parâmetros foi a seguinte:

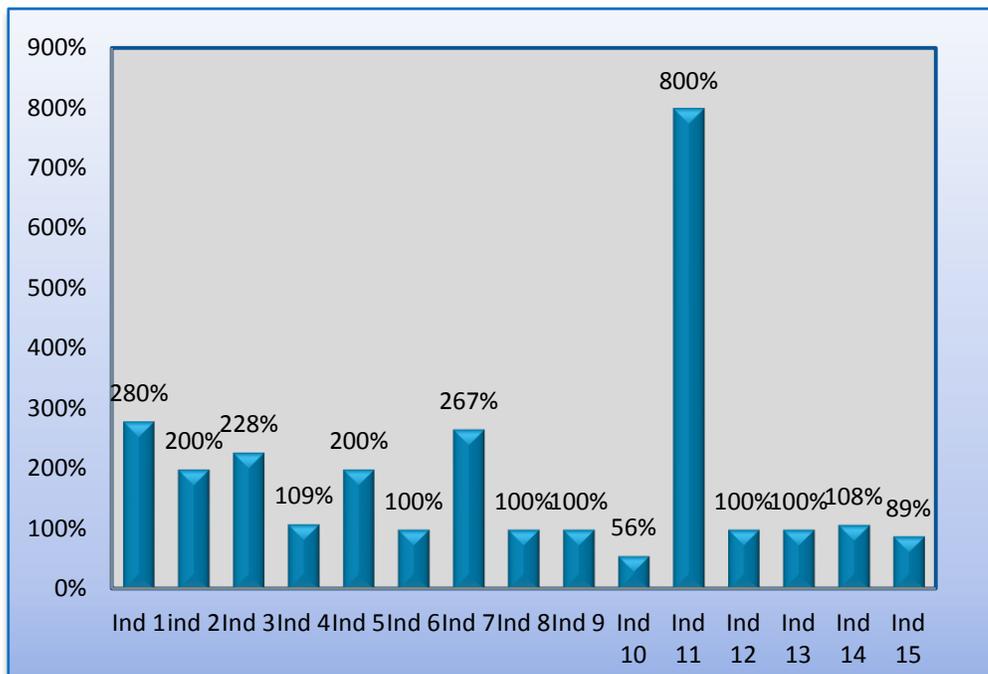
Parâmetro	Taxa de realização	Ponderação	Taxa de realização Resultado ponderado
Eficácia	240,3 %	55%	93,5%
Eficiência	428,1 %	25%	107%
Qualidade	293,3 %	20%	19,7%
Avaliação final do serviço			220,3%

⁸ Competências transitadas para a tutela do Ministério da Economia e do Emprego.

⁹ As solicitações de trabalhos técnicos de apoio à definição das políticas sociais foram muito elevadas.

¹⁰ V. Anexo 1 – QUAR 2013

Taxa de execução dos indicadores



Análise dos resultados por objetivo

EFICÁCIA – taxa realização 93,5%

Objetivo 1 – Ponderação 20% - SUPERADO

Garantir o apoio técnico à formulação e monitorização de políticas públicas no âmbito do MSSS e à tomada de decisão

Indicador 1 -	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número documentos (notas técnicas e análises) produzidos	15	30	84	Documentos disponíveis no GEP

O indicador 1 superou largamente a meta estabelecida assim como o valor crítico.

Em 2013, foram produzidas, pelas várias equipas do GEP, responsáveis por esta área de competência, 84 documentos de análise e notas técnicas no âmbito das áreas de intervenção do Ministério.

Tais valores devem-se a vários fatores endógenos e exógenos que se passam a enumerar:

- **Endógenos** – O processo de reestruturação do GEP, mais concretamente a transferência das equipas e das competências ligadas ao Trabalho, Emprego e Formação Profissional, Segurança e Saúde no Trabalho para o Ministério da Economia e a criação de equipas com competências distintas, que resultou numa ausência de histórico que permitisse definir metas completamente adequadas às novas realidades. As

metas foram estabelecidas com base em meras probabilidades, que teve como consequência a prudência, na previsão do número de notas técnicas e análises a desenvolver.

A imprevisibilidade resulta não só do número de solicitações mas igualmente da sua complexidade.

- **Exógenos** - A conjuntura económico/social e o aumento dos pedidos solicitados ao GEP no âmbito das suas competências.

Quando se estima o número de trabalhos (pedidos de informação, estudos, notas etc.,) considera-se um tempo médio por cada atividade, tendo ainda em conta o número de recursos humanos afetos ou a afetar, assim como um determinado nível de dimensão e complexidade associada. O aumento do horário de trabalho, poderá de alguma forma, ter contribuído para incrementar os outputs produzidos.

Indicador 2	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de estudos concluídos	1	1	2	Documentos Disponíveis do GEP

O indicador 2 superou a meta estabelecida **tendo atingido o valor crítico.**

Durante o ano de 2013 o GEP desenvolveu ou participou/coordenou dois estudos.

Os estudos desenvolvidos e que serviram de suporte à tomada de decisão foram:

- Carta Social – Rede de serviços e Equipamentos – Relatório 2012
- Estudo de avaliação do impacto da evolução demográfica na capacidade instalada das respostas sociais da Rede de Serviços e Equipamentos

Indicador 3	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de respostas a pedidos de informação	10	40	91	

O indicador 3 superou largamente quer a meta estabelecida, quer o valor crítico; ao longo do ano foram efetuados 91 pedidos de resposta a informações.

Tais valores devem-se à semelhança do ocorrido quanto ao indicador nº 1, a fatores endógenos (falta de histórico que permita um planeamento mais rigoroso) e exógenos (conjuntura política, económica e social que alteraram o cenário que resultou num aumento de solicitações que inicialmente não se previam).

Independentemente da falta de histórico verificou-se uma afluência de pedidos de informação sobre o Programa PROGRESS muito superior ao observado nos anos anteriores, e que era difícil de prever.

Objetivo 2 – Ponderação 20% - SUPERADO

Coordenar e assegurar de forma concertada a representação internacional e o desenvolvimento das atividades de relações internacionais e de cooperação do MSSS

Indicador 4	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de projetos apoiados nos PALOP e em Timor-Leste	40	46	51	Documentação disponível no GEP

O indicador 4 foi cumprido atingindo o valor crítico.

Foram apoiados, ao longo do ano de 2013, 5 projetos em Angola, 7 em Cabo Verde, 18 na Guiné Bissau, 5 em Moçambique, 4 em São Tomé e Príncipe e 12 em Timor Leste. Estes projetos abrangeram 155 equipamentos sociais, 163.168 beneficiários diretos e indiretos e 2150 postos de trabalho apoiados.

Indicador 5	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de ações de coordenação	39	250	540	

O indicador 5 **foi largamente superado**, apesar da meta inicial ter sido revista ao longo do ano.

À semelhança do ocorrido com outros indicadores, também relativamente a este não existia um quadro de referência em relação aos anos anteriores, estando a Equipa de Relações Internacionais ainda em fase de ajustamento.

Por outro lado, o número de ações de coordenação assegurado pelo GEP depende do número de pedidos efetuado por parte do Ministério dos Negócios Estrangeiros.

Indicador 6	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de reuniões de coordenação	19	100	99	

O indicador foi atingido com uma taxa de execução de 100%, uma vez que a tolerância é de 2

Objetivo 3 – Ponderação 20% - SUPERADO

Coordenar e monitorizar de forma articulada os processos de planeamento e avaliação de desempenho do MSSS.

Indicador 7	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Período máximo de dias úteis para a conclusão da análise comparada dos Relatórios de Atividades e autoavaliação, após a homologação pela tutela da avaliação final de desempenho de todos os organismos do MSSS	18	18	6	Documentos disponíveis no GEP

O indicador foi superado com uma taxa de execução de 267%. Após homologação por parte da Tutela da avaliação final de desempenho de todos os organismos do MESSS, a conclusão da análise comparada foi efetuada em 6 dias úteis.

Objetivo 4 – Ponderação 20% - CUMPRIDO

Planear, coordenar e monitorizar a execução orçamental dos serviços do PO 14

Indicador 8	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Relatório mensal de execução orçamental dos organismos do programa orçamental (PO14)	11 (Relatórios)	11	12	Documentos disponíveis no GEP

O indicador foi atingido com uma taxa de execução de 100%, uma vez que foram apresentados 12 relatórios e a tolerância é de 2.

Objetivo 5 – Ponderação 20% - CUMPRIDO

Promover a difusão da informação científica e técnica através do exercício da função editorial

Indicador 9	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de publicações editadas	27	349	351	

O indicador foi atingido com uma taxa de execução de 100%, uma vez que a tolerância é de 2

EFICIÊNCIA – taxa realização 107%

Objetivo 6 – Ponderação 100% - SUPERADO

Aumentar a eficiência das atividades de suporte do GEP (Orçamento e Património)

Indicador - 10	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Antecipar o prazo, em dias úteis, de reportes enviados/registados à DGO	1	1	Foram enviados 27 reportes dentro do prazo estabelecido na meta	Sistema informático

Indicador não cumprido - Mensalmente é obrigatório enviar à DGO 4 relatórios de reporte. Ao longo de todo o ano de 2013 verificou-se que 56,3% da totalidade dos relatórios enviados cumpriram a meta estabelecida ou superaram. Não foi cumprida a meta fundamentalmente quanto a reportes cuja informação a enviar não depende da Unidade Orgânica responsável pelo envio. Não tendo sido disponibilizada a informação em tempo útil, não é possível reporta-la no prazo estabelecido na meta.

Indicador - 11	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Reduzir os custos com consumíveis	5%	5%	48,0%	Documentação contabilística disponível no GEP

Indicador foi largamente superado. Em 2013 a despesa com consumíveis foi de € 7.360,26 o que corresponde a uma poupança de 48% face à meta estabelecida. No ano de 2012, tinham sido efetuadas despesas com consumíveis no montante de € 14.157,33, embora parte destas verbas (€ 7 851,24) tenham transitado e sido pagas em 2013.

Os elevados valores de poupança atingidos em 2013 resultaram, da falta de histórico que impediram a elaboração de uma estimativa de custos mais adequada à realidade do GEP, mas também do esforço efetuado ao longo do ano, pela unidade orgânica responsável, na tentativa de diminuição de custos, especialmente através da revisão e renegociação de novos contratos.

QUALIDADE – taxa realização 19,7%

Objetivo 7 – Ponderação 25% - CUMPRIDO

Melhorar o modelo de gestão

Indicador – 12	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Número de relatórios de gestão apresentados mensalmente	2	5	5	Documentação disponível no GEP

O objetivo 7, que tem como indicador o 12, **foi cumprido, tendo** o GEP chegado ao final do ano de 2013 com 5 relatórios de gestão mensais implementados.

Nos 3 primeiros trimestres de 2013 foram apresentados mensalmente 4 relatórios de gestão, o que ultrapassou largamente a meta inicialmente prevista para este indicador:

- Assiduidade dos funcionários
- Comunicações fixas
- Balancete contabilístico
- Mapa de viagens

No último trimestre do ano, estando já prevista a sua implementação passou a estar disponível mais um relatório de gestão atualizado, o que permitiu cumprir neste último trimestre a meta entretanto alterada.

Passou assim a estar disponível, também, o seguinte relatório:

- Pontos de situação dos contratos de aquisição de bens e serviços

Objetivo 8 – Ponderação 45% - CUMPRIDO

Desenvolver o sistema de informação estatística (âmbito MSSS)

Indicador - 13	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Concretização do trabalho de inventariação e estruturação da informação	90%	90%	90%	Documentação disponível no GEP

O indicador foi atingido o resultado coincide com a meta estabelecida.

Indicador – 14	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Criação e disponibilização de uma publicação com indicadores estatísticos	31 de julho	31 de julho	15 de Julho	Documentação disponível no GEP

O indicador foi cumprido o resultado atingido coincide com o valor crítico.

Objetivo 9 – Ponderação 30% - NÃO CUMPRIDO

Valorizar os Recursos Humanos

Indicador - 15	Meta inicial	Meta revista	Resultado	Evidência
Percentagem de colaboradores a frequentar pelo menos uma ação de formação, em temáticas relacionadas com as áreas de atuação do GEP	65%	65%	58%	Relatório plano formação GEP 2013

Objetivo não cumprido - De janeiro a dezembro/2013: 47 dos 81 colaboradores que exercem funções no GEP, participaram em, pelo menos, uma ação de formação.

Contrariamente ao ocorrido no ano de 2012 em 2013 foram contabilizadas, as ações de formação realizadas sem custo através do Plano de Formação “FORMAR”, no âmbito do acordo que foi celebrado com a Secretaria Geral do MESS, assim como as atividades formativas frequentadas por colaboradores do GEP, nomeadamente, conferências, seminários e *workshop* uma vez que o que se pretende avaliar com o presente indicador é a percentagem de colaboradores a frequentar pelo menos uma ação de formação ou ação formativa, em temáticas relacionadas com as áreas de atuação do GEP.

Esta Meta não foi cumprida por razões exógenas ao GEP, conforme referido no ponto 1.2.3 – sob epigrafe “Formação” - tendo no entanto sido alcançada uma taxa de execução de 89%.

Por razões externas ao GEP, não foram realizadas 18 ações de formação previstas e divulgadas através do plano “FORMAR”, o que inviabilizou 78 participações de colaboradores.

1.2 MEIOS DISPONIVEIS

1.2.1 Recursos Financeiros

A dotação inicial do orçamento de funcionamento do GEP, no ano de 2013, ascendeu a **3,53** milhões de euros, tendo a dotação inicial de despesas de investimento correspondido a **5,81** milhões de euros, totalizando os orçamentos de funcionamento e de investimento, **9,34** milhões de euros.

Contudo, após aplicação das cativações previstas em sede de Lei de Orçamento de Estado para 2013, a dotação disponível diminuiu, quer no orçamento de funcionamento, quer no investimento, situando-se, respetivamente, em 3,35 milhões de euros e em 5,08 milhões de euros, totalizando deste modo um montante de dotação disponível de 8,43 milhões de euros.

Este orçamento sofreu ainda **uma redução significativa de 22%**, no âmbito do orçamento retificativo, quer no orçamento de funcionamento, quer no investimento, passando a dotação disponível para **3,43** milhões de euros e **3,79** milhões de euros, respetivamente, **totalizando deste modo um montante de dotação disponível de 7,22 milhões de euros.**

Ao nível da execução, o orçamento de funcionamento de 2013, tal como o investimento, apresentam valores realizados de, respetivamente, 2,93 milhões de euros e 2,84 milhões de euros.

A **execução da despesa**, num total de 5,77 milhões de euros, representa **então cerca de 80% da dotação disponível.**

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL 2013				
Orçamento de funcionamento				
Fonte Financiamento	Orçamento inicial	Orçamento corrigido	Pagamentos	Taxa execução
111 ¹¹	3.237.943,00	2.695.672,00	2.494.045,97	92,52%
121 ¹²	0,00	77.944,00	53.539,30	68,69%
123 ¹³	10.000,00	0,00	0,00	0,00%
129 ¹⁴	0,00	22.000,00	1.876,36	8,53%
153 ¹⁵	42.000,00	31.895,00	11.445,21	35,88%
245 ¹⁶	238.000,00	604.944,00	366.943,19	60,66%
TOTAIS	3.527.943,00	3.432.455,00	2.927.850,03	85,30%
Orçamento de Investimento				
111	5.807.917,00	3.790.996,00	2.838.484,53	74,87%
TOTAL GEP	9.335.860,00	7.223.451,00	5.766.334,56	79,83%

¹¹ Receitas Gerais não afetas a projetos cofinanciados.

¹² Saldos de Receitas próprias transitados.

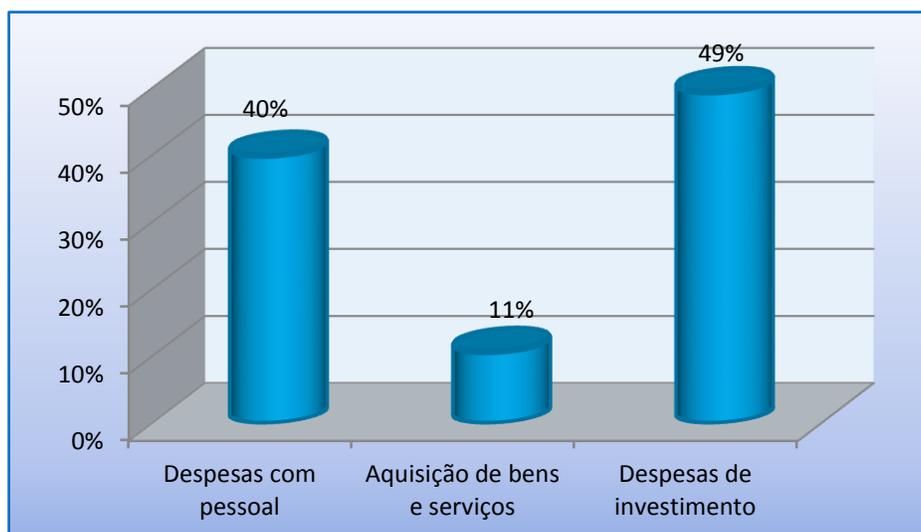
¹³ Receitas próprias do ano com possibilidade de transição.

¹⁴ Transferências de receitas próprias entre organismos.

¹⁵ Receitas Gerais afetas a projetos cofinanciados –FSE.

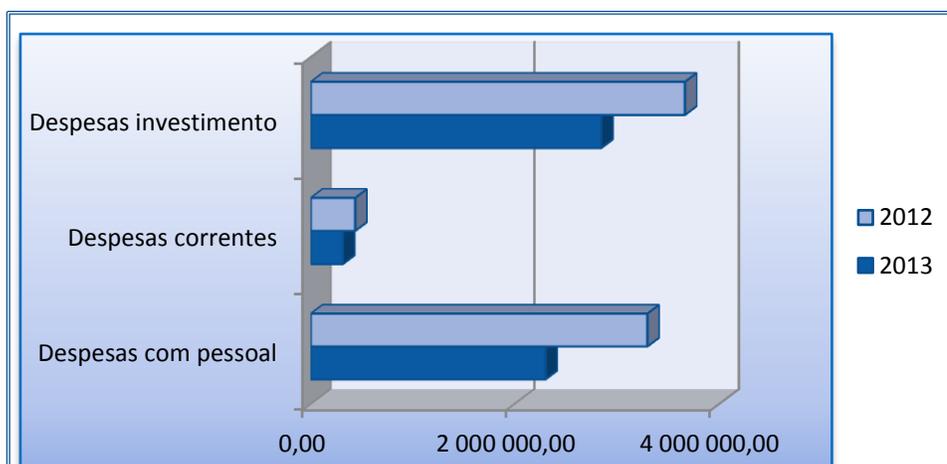
¹⁶ Fundo Social Europeu – Assistência Técnica.

Por natureza da despesa, do total do ano de 2013, 40% corresponderam a despesas com pessoal, 11% a despesas correntes de funcionamento e 49% a despesas de investimento, conforme poderá ser visualizado no gráfico seguinte:



Comparativamente com o ano de 2012 e à semelhança do já ocorrido no anterior ano de 2011, verifica-se, no ano de 2013, **uma redução de 22,11% da despesa total realizada**, fundamentada, conforme se poderá verificar no gráfico seguinte, por uma redução de 30,23% nas despesas com pessoal, e de 22,30% nas despesas de investimento.

Análise comparativa entre 2012 e 2013 por tipo de despesa



A redução das despesas com pessoal resultou da redução significativa do número de trabalhadores em efetividade de funções e das reduções remuneratórias e de prestações sociais ocorridas ao longo de 2013.

A redução das despesas de funcionamento resultou, para além do esforço de contenção realizado, das seguintes situações de poupança:

- Política de recurso ao Financiamento Comunitário, o que permitiu ao GEP executar alguns projetos com apenas 15% de utilização de fundos nacionais, que de outra forma seriam impossíveis de desenvolver;

O recurso ao financiamento do Fundo Social Europeu (com participação comunitária de 85%) permitiu, ao longo do ano de 2013, a realização do “Estudo sobre o Sistema Providencial e prestação Única da Segurança Social” assim como a publicação das edições n.ºs 42 e 43/44/45 da Revista Sociedade e Trabalho e Cadernos n.ºs XVI e XVII;

- As despesas de manutenção do edifício, em que o GEP está instalado, estão a cargo da Secretaria - Geral;

- Foi efetuada a transição de algumas despesas de investimento inerentes à função informática para o GEE/ME, dada a divisão de competências;

- Procedeu-se ao início do processo de integração da função informática no Instituto de Informática, o que permite prescindir da renovação do contrato de manutenção do software Oracle, no montante global de € 65.813,25.

- As despesas correntes, relativas à aquisição de bens e serviços, tiveram uma diminuição na ordem dos 28%, valor que poderia ser cerca de 42%, não fosse o esforço suplementar de regularização dos pagamentos em atraso, nomeadamente da dívida junto da INCM, referente à publicação do BTE, que se arrastava desde 2012. Efetivamente, foram regularizados pagamentos em atraso no montante global de € 61.766,60, correspondentes a 14% do total de despesas em aquisições de bens e serviços.

	TOTAL 2013	TOTAL 2012	Variação
01.00.00 - Despesas com pessoal	2 302 509,72	3 300 189,71	-997 679,99
02.00.00 - Aq. Bens e serviços	314 586,31	435 489,31	-120 903,00
06.00.00 - Outras Despesa Correntes	0,00	0,00	0,00
07.00.00 - Aq. Bens de Capital	34 734,38	356 750,87	-322 016,49
08.00.00 - Transferências de Capital	2 814 504,15	3 310 295,43	-495 791,28
Subtotal	5 466 334,56	7 402 725,32	-1 936 390,76
04.00.00 - Transferências Correntes	320 123,00	0,00	320 123,00
TOTAL GLOBAL	5 786 457,56	7 402 725,32	-1 616 267,76

Esta redução global da despesa é o resultado de um claro esforço de racionalização das despesas, contribuindo de forma solidária para um esforço no seio do MESS e a nível nacional.

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL DO GEP ENTRE 2011 E 2013				
ORÇAMENTO DE FUNCIONAMENTO				
	Orçamento inicial	Orçamento disponível	Pagamentos	Taxa de execução
2011	7.190.157,00	6.880.072,00	5.141.368,00	74,73%
2012	6.103.116,00	4.767.403,00	3.767.895,85	79,03%
2013	3.527.943,00	3.432.455,00	2.927.850,03	85,30%
ORÇAMENTO DE INVESTIMENTO				
2011	8.132.536,00	7.115.969,00	3.096.600,00	43,52%
2012	6.818.629,00	5.966.300,00	3.634.829,47	60,92%
2013	5.807.917,00	3.790.996,00	2.838.484,53	74,87%

Comparando a execução orçamental entre 2011 e 2013, verificamos que, se em termos orçamentais é evidente a redução global da despesa, em termos de taxa de execução, quer em termos de orçamento de funcionamento, quer em termos de orçamento de investimento, existiu um aumento significativo, o que evidencia o aumento da eficiência dos serviços financeiros do GEP.

1.2.2 Recursos Humanos

Para o cálculo dos Recursos Humanos disponíveis tomou-se como base o número de colaboradores existentes a 1 de Janeiro de 2013, a esse valor foram adicionadas as entradas registadas ao longo do ano e subtraídas as saídas verificadas.

O Gabinete de Estratégia e Planeamento contava, em 31 de Dezembro de 2013, com um total de 79 trabalhadores em efetividade de funções. Destes, 75 estavam em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 4 em comissão de serviço. O número total de mulheres existente nos efetivos do GEP é de 58 elementos e o número total de homens é de 21, sendo a **taxa de feminização de aproximadamente 73%**.

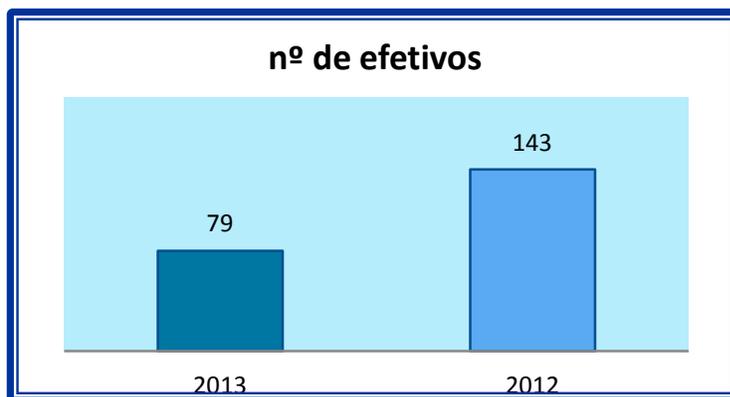
No ano de 2013, a relação jurídica de emprego predominante no GEP **era regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado**, com uma taxa de **94,93%**.

O grupo de pessoal com o maior número de efetivos é o de **Técnico Superior** que regista 32 trabalhadores, representando uma taxa de **40,51%** do total dos efetivos (onde também estão incluídos 5 chefes de equipa multidisciplinar equiparados a diretores de serviço para efeitos remuneratórios).

A faixa etária onde se regista maior número de elementos é a compreendida entre os 40 e os 44 anos. Dela fazem parte 22 trabalhadores, o que corresponde a 28% dos efetivos. **A idade média dos trabalhadores é de 49 anos.**

O grupo habilitacional mais representativo continua a ser o dos efetivos com **curso superior** (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), representando cerca de **51%** do total de trabalhadores.

Comparando com o ano de 2012 em que se registaram 143 efetivos, houve um decréscimo de 64 efetivos, o que representa uma taxa de **diminuição de efetivos de 44,75%**.



As saídas de colaboradores efetivos do GEP (67), não obtiveram compensação nos ingressos, dado que só entraram 3 novos colaboradores, bem aquém da regra estabelecida de 1 entrada, por cada 2 funcionários que saem.

O elevado número de saídas de trabalhadores, ocorrida em 2013, está diretamente relacionada com o processo de reestruturação em curso, ao abrigo do qual transitaram 57 funcionários para o quadro de GEE/ME.

As restantes saídas de pessoal ocorreram por aposentação, procedimento concursal, mobilidade interna ou exoneração do cargo a pedido, sem substituição até finais de 2013.

A redução de Recursos Humanos verificou-se tanto a nível global, como a nível de todas as categorias (Assistentes Técnicos e de Técnicos Superiores), à semelhança do acontecido nos anos transatos.

A alteração das atribuições decorrentes da nova Lei orgânica do GEP originou a elaboração de um novo mapa de pessoal para 2013 em que o número de lugares passou de 188 em 2012, para 107 em 2013.

Podemos concluir que o GEP funcionou com menos recursos humanos do que o planeado, facto que provocou constrangimentos no desenvolvimento das suas atividades, mas que, mesmo assim, não veio impedir que tivesse no geral um desempenho adequado no que concerne ao cumprimento dos objetivos a que se propôs.

De forma a suprir a carência de recursos humanos qualificados, em algumas áreas de atuação do GEP, conjugado com a oportunidade de desenvolvimento que deverá ser facultada aos trabalhadores que adquiram novas habilitações, foi orçamentalmente salvaguardada verba destinada a novos recrutamentos a ocorrer em 2013, no montante de € 131.253,44€.

Neste enquadramento foram iniciados **2 procedimentos concursais comuns** disponibilizando 3 postos de

trabalho para a carreira técnica superior e 1 posto de trabalho para a carreira de assistente técnico, destinado a uma área mais operacional.

Estes processos ainda a decorrer em dezembro de 2013 só terão reflexo no aumento da tecnicidade dos recursos humanos deste Gabinete em 2014.

Com reflexos na gestão de recursos humanos, o 4º trimestre de 2013 foi marcado por duas medidas que afetaram a organização do trabalho e especialmente a motivação dos trabalhadores:

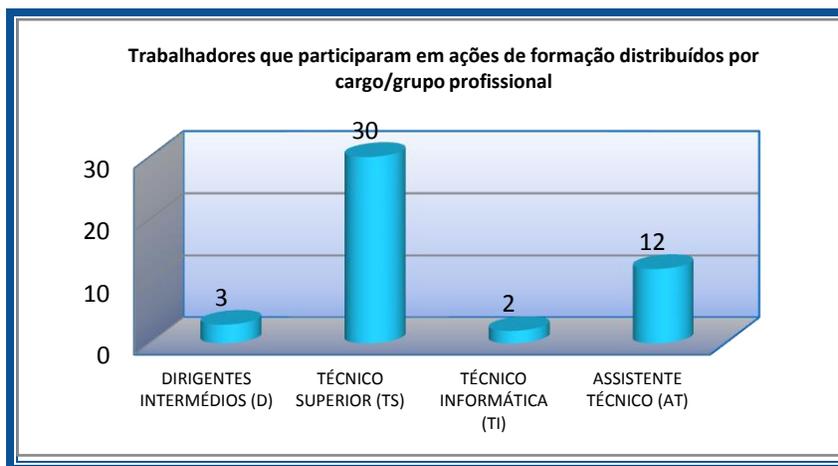
- **A alteração do período normal de trabalho dos trabalhadores em funções públicas** para 08 horas por dia e 40 horas por semana, pela Lei n.º 68/2013, de 29 de Agosto;
- **O Programa de rescisão por mútuo acordo**, também designado por programa de redução de efetivos a realizar no âmbito dos órgãos e serviços da administração central em 2013, regulamentado pela Portaria n.º 221-A/2013 de 08 de Julho.

Ao presente programa aderiu 1 trabalhador do GEP, que rescindindo o contrato a 31 de Dezembro de 2013, só terá reflexos no balanço social de 2014.

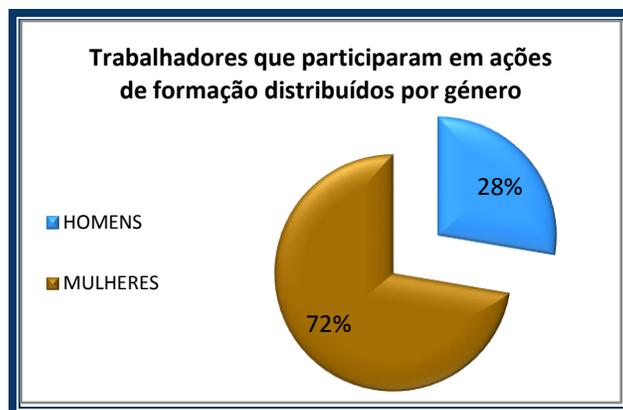
1.2.3 – Formação

Durante o ano de 2013, ocorreram 48 ações de formação, incluindo as atividades formativas, nomeadamente, conferências, seminários e workshops com uma duração predominante inferior a 30 horas.

Registaram-se 118 participações relativas a 47 trabalhadores, distribuídos conforme está apresentado no gráfico seguinte:



Analisada a distribuição da formação por grupo de pessoal, verifica-se uma maior incidência no grupo de pessoal de técnico superior e assistente técnico.



Analisada a participação por género verifica-se que a taxa de participação de mulheres é superior, atingindo os 72%, sendo no entanto em percentagem semelhante à diferença de género que se verifica no GEP.

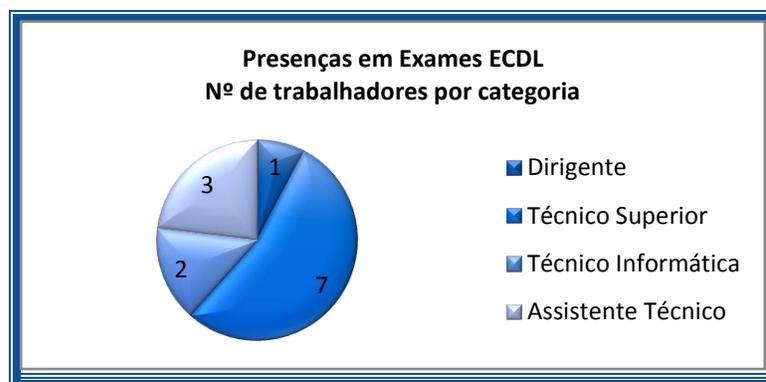
Foram utilizadas 1.998,30 horas em ações de formação e atividades formativas internas e externas durante o ano de 2013.

Em 2013, as despesas com ações de formação correspondendo a um total de € 9.430,00.

Estes números não incluem a formação efetuada em plataforma e-learning.

A Direção de Serviços de Apoio à Gestão, em colaboração com a Secretaria-geral deste Ministério e o Instituto de Informática (II), proporcionou a instalação do acesso à plataforma de ensino à distância e-learning, no dia 26 de Março de 2013. A plataforma de e-learning disponibilizada possibilita aos trabalhadores o acesso célere e eficaz ao conhecimento, permitindo ao mesmo tempo uma melhor forma de gestão de tempo.

Esta nova ferramenta permite não só a preparação para os exames que os creditam nos conhecimentos adquiridos e avaliados, no âmbito das competências das TIC para utilizadores, como a possibilidade de acesso a outras áreas temáticas incluídas e a incluir no plano "FORMAR" da SG. Tendo por base a formação e-learning submeteram-se a exames para concretização da certificação ECDL (European Computer Driving Licence), 13 trabalhadores com a seguinte distribuição por categoria.



2 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS NO GEP E RESPECTIVOS RESULTADOS

Na sequência do que já foi referenciado ao longo deste relatório, o ano de 2013 correspondeu a um período de transição e reorganização face à nova estrutura e às novas atribuições deste organismo, dada a inexistência de histórico quanto às competências atribuídas ao GEP, em determinadas áreas, e a readaptação resultante da perspectiva de uma nova reestruturação e com o retorno das atribuições relativas às matérias na área do emprego.

Desta forma, podemos dividir o ano de 2013, em termos de atividades, em dois períodos distintos

- **O primeiro semestre de 2013** correspondente à reorganização e adaptação à nova estrutura, de que é reflexo incondicional a necessidade de rever as metas estabelecidas, após a monitorização dos objetivos efetuados no final do 1º trimestre, em que as taxas de execução de alguns dos indicadores eram elevadas.

- **O segundo semestre de 2013** cujo início foi marcado pela instabilidade que acabou por ter reflexos ao longo de todo este período. A reformulação da Lei Orgânica do XIX Governo Constitucional, que alterou a denominação do Ministério e a sua missão¹⁷, reiniciou de imediato o processo de reestruturação do GEP, somente formalizado no dia 31 de Dezembro com a publicitação da Lei Orgânica do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social¹⁸.

Consequentemente este período foi marcado pela instabilidade interna, não só no âmbito do ambiente institucional, mas também na definição das competências, uma vez que começaram a surgir solicitações, fundamentalmente provenientes da Tutela, nas áreas do emprego, que inicialmente não estavam previstas e que formalmente ainda se encontram atribuídas ao GEE/ME¹⁹.

2.1 Atividades Previstas

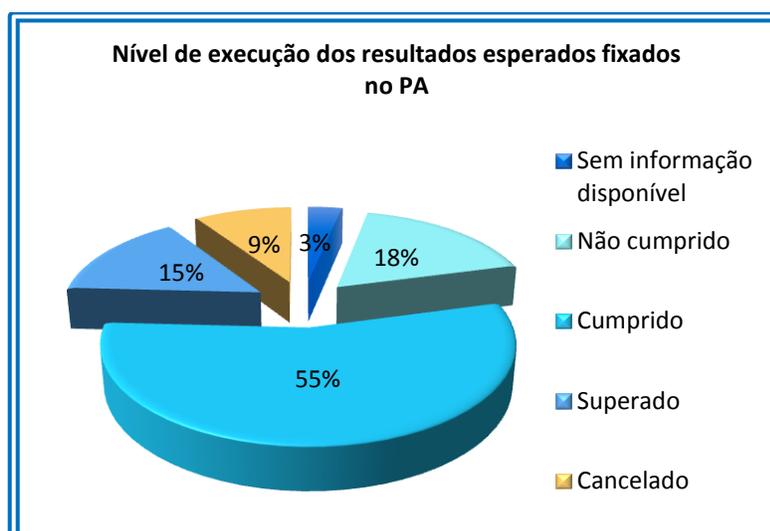
No âmbito das atividades previstas para o ano de 2013, pelas várias unidades orgânicas e equipas do GEP foram cumpridas, não cumpridas, superadas e canceladas, conforme resultados apresentados no quadro seguinte e detalhadamente em relatórios constantes do Anexo 2.

¹⁷ Ver artigo 20º do DL nº 119/2013, de 21 de Agosto.

¹⁸ Ver artigo 10º e 30º do DL nº 167-C/2013.

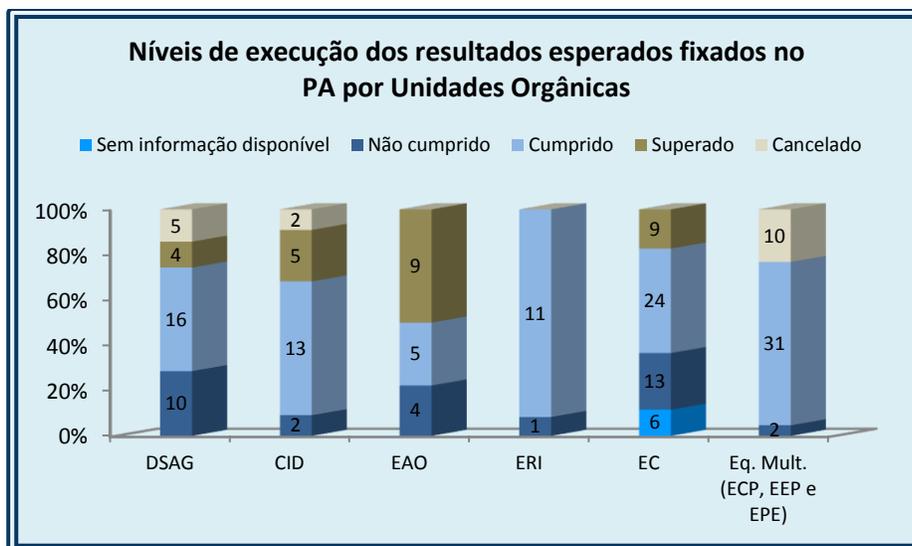
¹⁹ Gabinete de Estratégia e Estudos do Ministério da Economia.

GRAU DE CUMPRIMENTO DOS RESULTADOS ESPERADOS								
Unidades Orgânicas / Resultados alcançados	DSAG	CID	EAO	ERI	EC	Eq. Mult. (ECP, EEP e EPE)	Total	%
Sem informação disponível	0	0	0	0	6	0	6	3%
Não cumprido	10	2	4	1	13	2	32	18%
Cumprido	16	13	5	11	24	31	100	55%
Superado	4	5	9	0	9	0	27	15%
Cancelado	5	2	0	0	0	10	17	9%
Total	35	22	18	12	52	43	182	100%
%	19%	12%	10%	7%	29%	24%		100%



Pela análise da informação disponível podemos concluir que **foram atingidas ou superadas 70% das atividades** previstas, sendo a **taxa de incumprimento de 18%**, em que muitas das atividades não cumpridas se deveram a fatores exógenos ao GEP ou ao surgir de novas atividades, inicialmente não previstas e que condicionaram, sobrepuseram e/ou inviabilizaram o desenvolvimento das que estavam previstas.

A execução dos resultados esperados, pelas várias unidades orgânicas, com diferentes pesos para o desempenho geral do GEP, consta no quadro seguinte.



2.2 Atividades não previstas

Para além dos objetivos identificados no QUAR e das atividades planeadas, foram desenvolvidas inúmeras atividades adicionais ao que estava previsto como atividade do GEP, no cumprimento das solicitações endereçadas, bem como o desenvolvimento de atividades de suporte, mas fundamentais, e de que se passa a enumerar as mais relevantes.

Nas áreas de **Estudos e Planeamento Estratégico** destaca-se a participação do GEP em apresentações públicas/comunicações em seminários e conferências, nomeadamente a nível internacional o “*World Pension Summit*” e a nível nacional o “*Congresso Nacional de Emprego*”, “*Conferência sobre natalidade e políticas públicas*” e os seminários realizados pela Rede Europeia Anti Pobreza.

Salienta-se, igualmente, o contributo para a preparação do Acordo de Parceria do Programa Portugal 2020 e do Programa Operacional Inclusão Social e Emprego, bem como o relatório sobre a análise do Desemprego no sector da Restauração. De referenciar, igualmente, os contributos no âmbito dos Grupos de Trabalho (GT) sobre Garantia para a Juventude, do Projeto relativo às Competências geradas pelo Voluntariado, ainda, do GT, coordenado pela Direção Geral da Segurança Social, relativo ao limite máximo de acumulação das prestações financiadas pelo Estado.

Neste ano, o GEP participou ainda nas reuniões do Conselho Consultivo do Instituto de Gestão do Fundo Social Europeu e do Conselho Superior de Estatística, entre outras.

No âmbito das Relações Internacionais e mais concretamente do projeto “*Conselho da Europa*” e do objetivo “*Mecanismos de monitorização dos direitos Humanos do Conselho da Europa*” foram realizadas as seguintes atividades não previstas:

- Elaboração de parecer técnico sobre a ratificação de Portugal à Convenção do Conselho da Europa sobre o exercício dos direitos das crianças;

- Elaboração de comentários ao relatório da visita a Portugal pelo Comité Europeu do Conselho da Europa para prevenção da tortura (CTP) em 2012;
- Comentários ao 3º relatório nacional no âmbito da Convenção-Quadro do Conselho da Europa sobre a proteção das minorias nacionais;
- Comentários ao relatório relativo à visita da Comissão Europeia contra o racismo e a intolerância (ECRI) a Portugal nos dias 24 a 28 de setembro de 2012;
- Elaboração de parecer sobre os mecanismos de monitorização dos direitos humanos do conselho da Europa;

No âmbito da **cooperação** mais concretamente do projeto “Cabo Verde” e na sequência da eficiente gestão orçamental das verbas destinadas ao apoio em 2012, foi possível inserir no objetivo *“contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis”* o melhoramento de 20 habitações, que beneficiaram 161 pessoas.

Neste enquadramento temos também toda a atividade desenvolvida na área da gestão de **Arquivo e Biblioteca** que, apesar de não ter nenhum objetivo com reflexo direto na avaliação QUAR/2013, exerceu ao longo de 2013 uma intensa atividade:

- Foram objeto de reorganização física o espólio antigo (cerca de 4100 monografias provenientes do CDISS²⁰, FDMO²¹ e CESC²²) e o fundo corrente (cerca de 45000 monografias em que foram eliminados exemplares duplicados).
- Reorganização da sala de leitura da biblioteca, tendo em vista a rentabilização do espaço e a poupança de custo no âmbito do princípio da onerosidade dos edifícios do Estado, consagrado na Portaria 278/2012, de 14 de Setembro. Com esta reorganização de espaço foi possível libertar duas salas do 1º andar, integrando a documentação na sala de leitura e no depósito.
- Eliminação física de documentação bibliográfica (livros e revistas) considerada de importância reduzida face à temática e à procura, com consequente eliminação no Catálogo Bibliográfico na Área Económica e Social (CATESOC) e introdução neste mesmo catálogo de 150 ficheiros de publicações que embora fisicamente eliminadas foram mantidas na base de dados bibliográfica.
- No ano de 2013 afluíram à sala de leitura do GEP 1244 utilizadores, na sua maioria utilizadores externos (89%) ligados ao setor privado. Para além da informação presencial, que corresponde a 45% dos pedidos, existe uma elevada taxa de pedidos telefónicos (44%) e também por correio eletrónico (11%). Todos os pedidos de informação foram satisfeitos na íntegra, e o grau de satisfação obtido pelo atendimento é de excelente, com uma percentagem de 95%, tendo por base inquéritos específicos efetuados na hora.

²⁰ Centro de Informação e Documentação da Segurança Social - CDISS.

²¹ Fundo para o desenvolvimento da mão-de-obra - FDMO.

²² Centro de Estudos Sociais e Corporativos - CESC.



Será ainda de referir um aumento no número de acessos on line ao acervo documental atual e histórico disponibilizado através do Catálogo Bibliográfico na área Económico-social (CATESOC) e Arquivo Histórico na área Económico-social (ARQUESOC). Por sua vez, o acesso à Rede de Cooperação e de Conhecimento na área do Trabalho, Emprego e Solidariedade Social (REDTESS) teve uma ligeira redução relativamente a 2012.

Acervo documental	2012	2013
REDTESS	34831	34387
CATESOC	12785	476814
ARQUESOC	782	1131

Podemos ainda considerar que o ano 2013 foi um ano de mudança em termos de **métodos de gestão**.

Foi criada uma área de qualidade e controlo interno, foi aprovado e implementado um manual de procedimentos para a área de apoio à Gestão e iniciou-se a monitorização trimestral das atividades, através de tabelas de monitorização previamente desenvolvidas e aprovadas e foram elaborados relatórios intercalares de análise.

Foram implementados novos relatórios de gestão, que se prevê aperfeiçoar e melhorar ao longo do ano de 2014.

No âmbito da simplificação de processos foi implementado o recibo eletrónico.

Enquadrado no plano estratégico do Governo relativo à racionalização de custos das TIC na Administração Pública, definido na Resolução de Conselho de Ministros n.º 12/2012, de 7 de Fevereiro, mais concretamente na medida 2, foi iniciado o processo de integração da função informática do GEP no Instituto de Informática do Ministério. Este projeto tem como objetivo para além da referenciada redução de custos, a racionalização de meios e especialmente do aproveitamento do conhecimento especializado.

Na área do apoio à gestão é também imprescindível dar relevo a todas as atividades inerentes ao processo de reestruturação do GEP, que inclui a reafecção dos trabalhadores à nova estrutura orgânica do GEE, concluída já em 2013, com o Despacho n.º 2404/2013, de 12 de Fevereiro, a transferência de bens móveis e a repartição e renegociação de contratos comuns e específicos, entre as duas entidades.

O processo concluído em 24 de Maio de 2014, por Despacho n.º 8026/2013, publicado em DR n.º 117, de 20 de Junho, foi retomado em Agosto de 2013, na sequência da nova orgânica do Governo, tendo em vista reverter a situação anterior, reiniciando-se os contatos com as entidades direta ou indiretamente envolvidas no processo de reestruturação, de forma criar as condições legais, orçamentais e logísticas necessárias à mudança que se estimava ocorrer até final de 2013.

Em 2013, o GEP, no âmbito das obrigações que lhe cabem como Entidade Empregadora Pública²³ foram desenvolvidas algumas atividades na temática da **Segurança Higiene e Saúde no Trabalho**:

- Foi formalmente criado um grupo de trabalho responsável pela implementação, acompanhamento e desenvolvimento de atividades nesta área, tendo sido ministrada formação a dois dos seus elementos;
- Foi elaborado e divulgado pelos trabalhadores através da INTRANET um Manual de Segurança Higiene e Saúde no Trabalho;
- Foi criado um local específico na página da INTRANET para divulgação das medidas, procedimentos, despachos, orientações, fichas técnicas e outras matérias relevantes no âmbito desta temática;
- Foram colocados em todos os pisos ocupados pelo GEP, no edifício da Praça de Londres nº 2, caixas de primeiros socorros, devidamente sinalizadas e divulgadas, assim como a nomeação de responsáveis pelas mesmas.

Por Despacho do Senhor Ministro da Solidariedade e Segurança Social, de 26 de Abril de 2012 foi criada a Rede da **Responsabilidade Social** do Ministério (Rede MSESS), tendo por base a perceção de que o papel das organizações *“não se esgota no estrito cumprimento das atribuições legais (...) mas, em prol de uma sociedade melhor deverão dar um contributo decisivo para a melhoria das condições sociais.”*

A Rede MSESS é considerada um polo dinamizador da responsabilidade social na disseminação das boas práticas neste domínio, e **tem como princípios a responsabilização; transparência; conduta ética; respeito pelos interesses das partes; respeito pelo estado de direito; respeito pelas normas internacionais de conduta; respeito pelos interesses humanos.**

Integrando a rede da responsabilidade social do Ministério, o GEP, por despacho do seu Diretor Geral, designou uma Equipa Dinamizadora interna. Tornando-se evidente a importância dos princípios da responsabilidade social, pela análise efetuada ao resultado do inquérito de satisfação aos colaboradores relativo ao ano de 2012, em 2013 e em articulação com as atividades da Secretaria-geral deste Ministério, esta atividade adquiriu dinamismo:

²³ Ver artigos 222º e seguintes da Lei 59/2008, de 11 de Setembro.

- Foi elaborado, aprovado e disponibilizado o Plano de Responsabilidade Social do GEP para o biénio 2013/2014, tendo sido executadas grande parte das atividades previstas para o ano de 2013, já referenciadas neste relatório no âmbito de outras temáticas²⁴;
- Foi criado e aprovado o logotipo ou imagem da responsabilidade social do GEP. Este processo contou com o envolvimento dos trabalhadores a quem foi lançado o desafio da criação de várias imagens e cuja seleção foi efetuada através de concurso interno, por votação individual.
- Embora na responsabilidade da DSAG, foi dinamizado o canal INFORMAR criado em 2012. Este meio de comunicação interno é um importante instrumento ao serviço da responsabilidade social.

3- RELAÇÕES INTERNACIONAIS

Em matéria de Relações Internacionais, o GEP empenhou-se em promover uma atuação consistente do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, em articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE), visando a **intensificação da coordenação a nível nacional e da melhoria da qualidade da representação nacional nas instâncias União Europeia e internacionais**, bem como **dar resposta aos novos compromissos que se apresentaram no quadro da União Europeia e Organizações Internacionais, além dos compromissos bilaterais assumidos com ministérios homólogos**. Assim, destacam-se as seguintes áreas:

- Prestar apoio ao membro de Governo da Tutela, designadamente nas Sessões do Conselho de Ministros da União Europeia “Emprego, Política Social, Saúde e Consumidores” e noutras reuniões que envolvam a vertente internacional;
- Coordenar e assegurar a intervenção dos serviços do Ministério em reuniões de Comitês e Grupos de Trabalho das Instituições da UE e de outras Organizações Internacionais;
- Coordenar a posição nacional em relação aos dossiês em negociação e assegurar a participação do MSESS em reuniões nas diversas instâncias da UE e de outras organizações internacionais (ONU, OCDE e Conselho da Europa, OIT, CPLP);
- Acompanhar a adaptação da legislação nacional ao direito da União Europeia, na área de atuação do MSESS, designadamente, mediante a elaboração de relatórios de implementação nacional das diretivas e a notificação dos normativos nacionais à sua transposição;
- Acompanhar as questões do pré-contencioso e contencioso e a jurisprudência do Tribunal de Justiça da UE, bem como coordenar e acompanhar as alegações em questões prejudiciais ou recursos em que o MSESS seja parte;
- Elaborar pareceres, relatórios e respostas a questionários provenientes de organizações internacionais, em articulação com os Serviços do MSESS;
- Participar em reuniões nacionais de coordenação para preparação de Cimeiras bilaterais e fora multilaterais;
- Preparar e intervir nas visitas aos serviços do MSESS solicitadas por delegações de outros Países;
- Recolher e difundir pelos serviços e organismos interessados do MSESS toda a informação relevante na área das suas competências.

²⁴ Aprovado e divulgado o manual de procedimentos nas áreas de controlo interno, qualidade, recursos humanos, patrimonial e financeira; elaborado o inquérito de satisfação aos colaboradores com item destinado à responsabilidade social, elaboração, aprovação e divulgação do manual de saúde, higiene e segurança no trabalho, fomentar os procedimentos sem recurso a papel (recibo eletrónico de vencimento).

O quadro seguinte retrata, em resumo, a representação do GEP nos anos de 2012 a 2013 em reuniões de Organismos Internacionais.

REUNIÕES INTERNACIONAIS	2012	2013
UNIÃO EUROPEIA	21	10
EUROSTAT	2	0
OCDE	5	3
OIT	0	0
CONSELHO DA EUROPA	6	6
ONU	1	0
OUTRAS	2	3
TOTAL	37	22

Embora no quadro conste uma relação do número de reuniões em que o GEP participou dos últimos 2 anos o certo é que não se pode efetuar uma análise comparativa de resultados.

Se em 2011 o GEP tinha competências nas áreas do Emprego e Segurança Social, participando em termos de representação internacional em reuniões e comités de ambas as temáticas, com o Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro e a Portaria nº 187/2012, de 14 de junho, a missão do GEP ficou reduzida à área da solidariedade e segurança social, transitando a representação internacional da área do emprego para o GEE/ME. Esta alteração é mais evidente durante o ano de 2013, dado que durante o ano de 2012 o GEP ainda assegurou a participação/representação em algumas reuniões internacionais na temática do emprego.

Apresenta-se, em Anexo 3, as missões realizadas em 2013, com a indicação dos respetivos locais e calendário.

4 – RESULTADOS DO INQUÉRITO À SATISFAÇÃO DOS CLIENTES/UTILIZADORES

4.1 Introdução

Tendo em vista o cumprimento dos requisitos enunciados na alínea a) do nº 2 do Artigo 15º da Lei nº 66-B/2007 de 28 de Dezembro, no que respeita “À apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados, ...”, o GEP enquanto organismo que presta serviços a utilizadores externos, procurou obter informação sobre a satisfação dos seus clientes/utilizadores relativamente aos produtos/serviços disponibilizados.

O inquérito foi realizado junto dos utilizadores/clientes do GEP, de acordo com os registos recolhidos junto do Centro de Informação e Documentação, unidade orgânica do GEP responsável pelo atendimento direto ao público, no exercício das funções de difusão da documentação e informação produzida, da biblioteca e do arquivo, não representando como tal o universo dos Stakeholders/clientes do GEP, cuja inquirição não foi considerada relevante.

O modelo de questionário adotado em 2013 é diferente do usado em 2012 dado que as atribuições da entidade, decorrentes do processo de reestruturação, também são distintas, como já foi referido em outros pontos deste relatório, não permitindo desta forma a comparação real de dados.

No desenvolvimento do questionário foi utilizada uma escala de *Likert* de quatro níveis: 1 (muito insatisfeito); 2 (insatisfeito); 3 (satisfeito); 4 (muito satisfeito) e por último uma coluna de NA, (não aplicável, tratado da mesma forma que os não respondidos). No tratamento das respostas, foram apurados os valores médios de satisfação para as diferentes dimensões e indicadores.

4.2 Universo, amostra e respostas

Na sequência do processo de reestruturação do GEP e da separação entre os domínios do Trabalho, Emprego e Formação Profissional e Segurança e Saúde no Trabalho, que transitaram para a Tutela do Ministério da Economia, e os Solidariedade e Segurança Social, que se mantiveram na Tutela do Ministério da Solidariedade e Segurança Social, o universo dos inquiridos, de 2012 para 2013, reduziu-se drasticamente.

Em 2013 responderam ao inquérito de satisfação 7 utilizadores, num universo de 75 inquiridos, representando uma taxa de resposta de 9,3%. Unicamente para espelhar a redução do universo dos inquiridos, sem qualquer objetivo de análise comparativa, apresenta-se o mapa seguinte:

	2012	2013
Nº de Inquiridos	369	75
Universo utilizadores	5 % dos utilizadores com 1 pedido	100%
Nº respostas	43	7
Percentagem respostas	12%	9,3%

Mais uma vez com o único objetivo de expressar as alterações verificadas no público-alvo do GEP, decorrente do processo de reestruturação, de entre os grupos que responderam ao inquérito em 2012 e 2013, destacam-se:

	2012	2013
Empresas Privadas	33%	Sem indicação
Organismos Administração Pública	35%	11%
Investigadores	14%	22%
Estudantes	7%	23%

Podemos concluir que os grandes clientes do GEP, no âmbito deste inquérito que abrange unicamente o atendimento ao público, são os estudantes e os investigadores.

4.3. Apresentação de Resultados

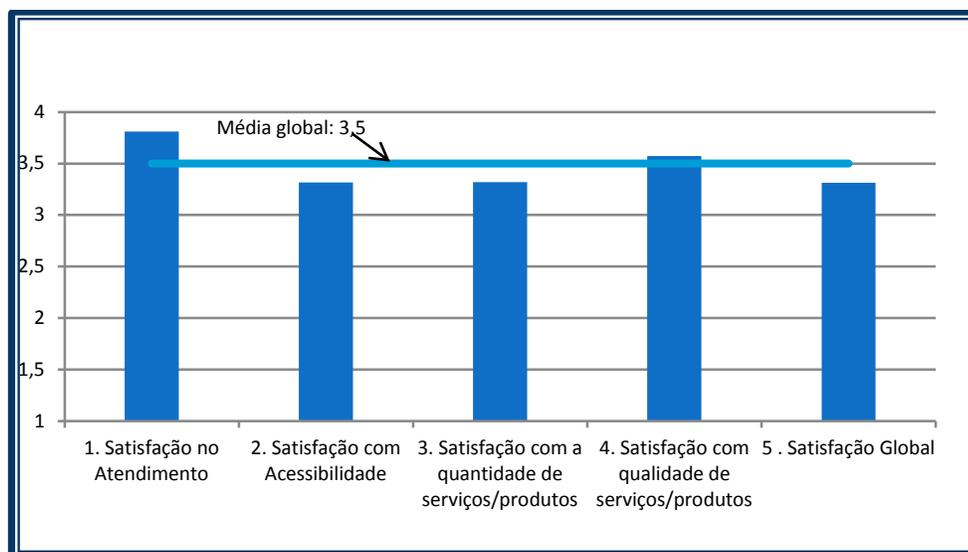
Globalmente, a satisfação média dos utilizadores/clientes do GEP em relação aos produtos disponibilizados e aos serviços prestados situa-se no nível “*Satisfeito*” com um valor de 3,5, superior ao do ano anterior.

Por parâmetros, os resultados continuam a ser homogêneos e tal como no ano transato e apesar do universo ser diferente, o leque de variação das respostas oscila entre 3,2 na *Satisfação Global* e 3,8 na *Qualidade de Atendimento*.

Todos os parâmetros e indicadores têm um nível de satisfação superior a 3,0 (Satisfeito).

Relativamente a 2012, registou-se um aumento significativo no parâmetro *Qualidade de Atendimento* (de 3,4 para 3,8). Nos restantes parâmetros o valor aumentou na seguinte proporção: no caso da *Acessibilidade* (de 3,1 para 3,3); na *Quantidade de Serviços/Produtos* (de 2,9 para 3,3); na *Qualidade de Serviços/produtos* (de 3,1 para 3,6) e na *Satisfação Global* (de 3 para 3,2). Considera-se que estes valores espelham o trabalho e a motivação dos colaboradores do GEP, não obstante as alterações estruturais de que foi alvo, conseguindo melhorar a sua imagem de qualidade, eficiência e eficácia em 2013²⁵.

Satisfação Média dos Utilizadores/Clientes do GEP, por parâmetros



²⁵ Ver anexo 4

5- Resultados do inquérito à satisfação dos colaboradores

5.1 – Introdução

Tendo em vista o cumprimento da alínea f) do nº 2 do artigo 15º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro, foi realizado um Inquérito à Satisfação dos Colaboradores do Gabinete de Estratégia e Planeamento, relativo ao ano de 2013.

O Inquérito, tal como os anteriores, permitiu a audição dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores do GEP.

À semelhança do que aconteceu com o inquérito de satisfação dos utilizadores, também neste questionário foi utilizado um novo modelo construindo-se os indicadores referentes a cada parâmetro de forma sintetizada, mantendo no entanto a objetividade do seu conceito, de forma a permitir com rigor, a análise da satisfação global dos colaboradores do GEP.

Manteve-se, igualmente, um quadro de avaliação relativo às questões da responsabilidade social.

No desenvolvimento do questionário é utilizada uma escala ordinal de 4 níveis para o Grau de Satisfação: 1 – Muito Insatisfeito; 2 – Insatisfeito; 3 – Satisfeito; 4 – Muito Satisfeito - e uma coluna de NS/NR (não sabe/não responde).

5.2 Universo, amostra e análise de resultados

O questionário foi realizado com base no universo de colaboradores do GEP, em efetividade de funções (77), dos quais se obtiveram 49 respostas, o que corresponde a uma taxa de resposta de 64%, superior à do ano anterior (43%).

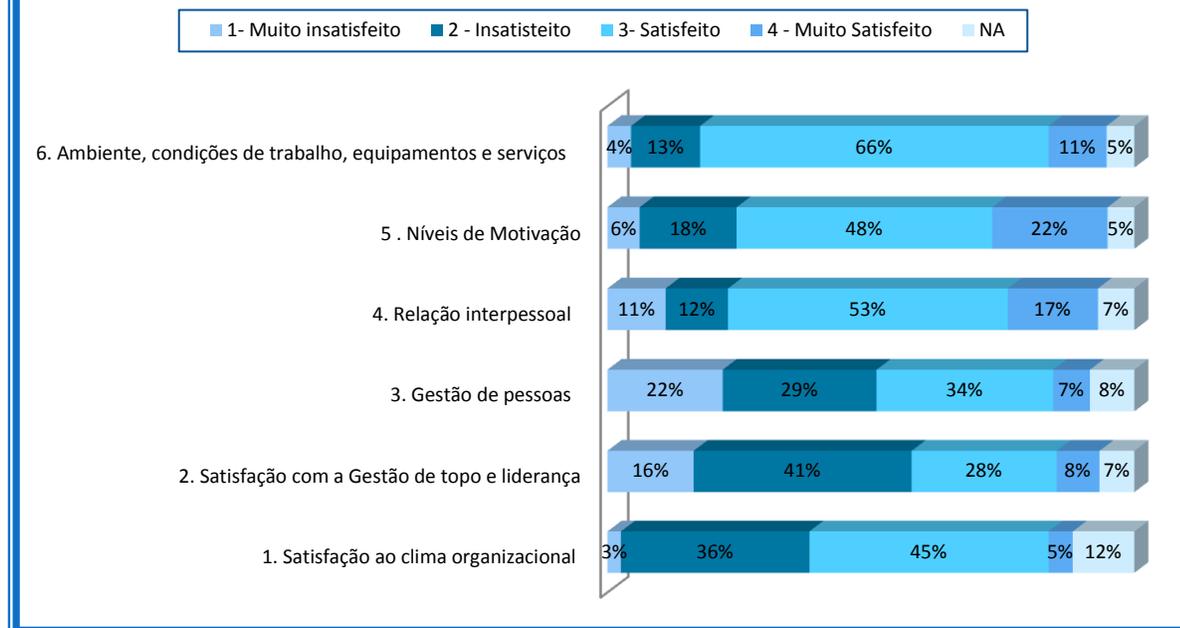
Do apuramento dos resultados verifica-se que o Grau de Satisfação Geral dos colaboradores foi “Insatisfeito”, continuando, desde 2010, sem atingir o nível de grau “Satisfeito”.

A percentagem de “**Insatisfeito**” foi mais relevante nos parâmetros 2 - Satisfação com a gestão de topo e liderança- e 3 - Gestão de pessoas -, abrangendo todos os indicadores de ambos os parâmetros²⁶.

Apurou-se que a percentagem de respostas “**Satisfeito**” foi assinalada no parâmetro 4.- Relação interpessoal, mais concretamente nos indicadores 4.1 - Relação com os colegas (geral), 4.2 - Relação com chefia intermédia, e no parâmetro 5.- Níveis de Motivação, designadamente no indicador 5.1 - Aprofundar e aprender conhecimentos e novos métodos de trabalho, assim como no parâmetro 6.- Ambiente, condições de trabalho, equipamentos e serviços, no indicador 6.4 serviços de refeitório bar.

²⁶ Ver anexo 4

Níveis médios de satisfação



5.3– Análise global

A média global da avaliação é de 2,6²⁷.

Dos 29 indicadores do inquérito de satisfação, excluindo os indicadores relativos ao parâmetro reservado à responsabilidade social, somente 4 obtiveram uma média igual ou superior a 3 “Satisfeito” não ultrapassando os 3,2.

Analisando a totalidade dos parâmetros, o único indicador que ultrapassou os 3,2, atingindo os 3,4 foi o indicador 7.1 relativo à relevância dos princípios da responsabilidade social para o desempenho de uma determinada organização.

Dada a pontuação atribuída a este indicador passa-se a referenciar o que se consideram, para este efeito, os princípios de responsabilidade social: a responsabilização, a transparência, a conduta ética, o respeito pelos interesses das partes interessadas, pelo estado de direito, pelas normas internacionais de conduta e pelos direitos humanos.

Da avaliação efetuada pelo inquérito de satisfação dos colaboradores, podemos associar os resultados, entre outros, ao contexto geral do País, com fortes implicações na Administração Pública, como os cortes nas remunerações e o aumento do horário de trabalho, assim como à instabilidade associada aos processos de reestruturação do GEP.

²⁷ Esta média mantém-se quer se inclua ou exclua da avaliação a responsabilidade social. Podemos desta forma concluir que a avaliação do parâmetro da responsabilidade social é coincidente com a avaliação geral do GEP.

No entanto, verifica-se que, apesar do contexto interno e externo, os parâmetros com níveis de satisfação mais elevados foram: “Ambiente e Condições de trabalho (..)” e “Níveis de Motivação”, parecendo, assim, que a motivação das pessoas é um dos pontos fortes verificados durante o ano de 2013.

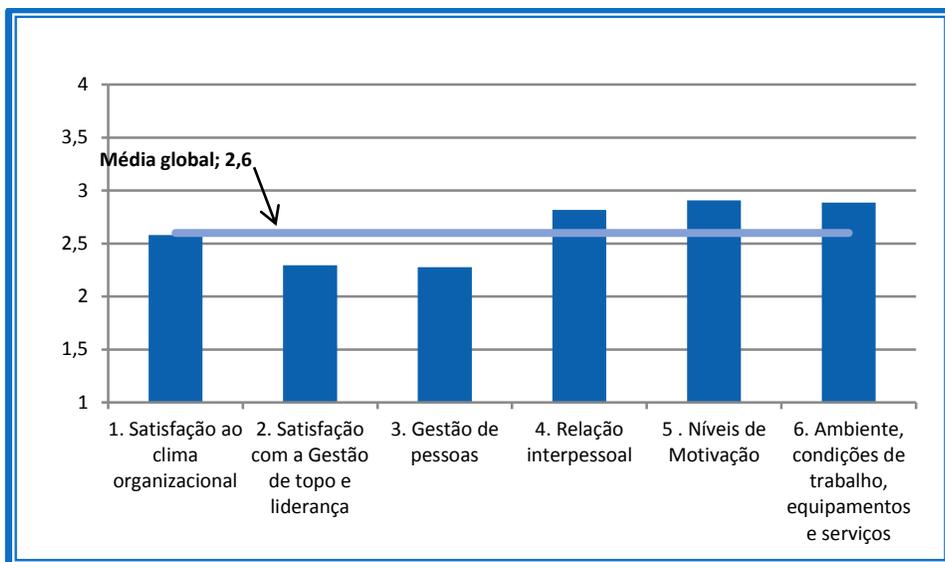
Desta conclusão e na previsibilidade de não alteração do contexto envolvente, será fundamental, para 2014, desenvolver atividades, com vista a manter e melhorar a motivação e o envolvimento dos colaboradores.

Considerando que os colaboradores motivados constituem um dos pontos fortes de uma organização será recomendado alinhar a gestão eficaz com objetivos individuais, apostando na transparência, na comunicação interna, na participação e no cumprimento dos princípios da responsabilidade social.

Satisfação Média dos Colaboradores do GEP, por parâmetros



Satisfação média dos colaboradores



6- AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

O GEP foi alvo de auditorias durante os anos de 2011 e 2012. Na sequência da execução das recomendações efetuadas, foram tomadas medidas, em 2012, com implicações na área do controlo interno, cujos reflexos mais significativos se verificaram durante o ano de 2013.

Desta forma e por despacho do Senhor Diretor Geral de 21 de Março de 2013 foi criada, na dependência da Direção de Serviços de Apoio à Gestão, um núcleo de Qualidade e Controlo Interno.

Face às rubricas/assuntos descritos²⁸, apresenta-se a avaliação do Sistema de Controlo Interno para o ano de 2013:

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			a)
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			a)
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	X			b)
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)?	X			c)
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			d)
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?		X		e)
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?		X		f)
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			g)
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	h)
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	53%			
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			i)
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	x			j)
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	X			k)
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			k)
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			k)

²⁸ Quadro que é cópia do ANEXO A do “Conteúdo do Relatório de Auto/Avaliação/Relatório de Atividades apresentado no documento técnico nº 1/2010 “Avaliação dos Serviços – Linhas de Orientação Gerais” de 4 de Março de 2010, dimanado do GT CCAS – Rede GPEARl

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?		X		l)
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?			X	
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação				
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			m)
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X			
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?		X		
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	x			
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			n)
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			o)
4.7 A segurança na troca de informações e <i>software</i> está garantida?	X			p)

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

a) No corrente ano foi aprovado, publicitado e implementado o manual de procedimentos da Direção de Serviços de Apoio à Gestão, onde estão definidas, entre outros, as competências, responsabilidades e fluxos documentais. Para além do cumprimento das regras estabelecidas no manual de procedimentos, pelos elementos das várias áreas funcionais, é efetuado um controlo regular e casuístico ao cumprimento da legalidade processual, regularidade e boa gestão.

b) O núcleo de qualidade e controlo interno não efetua ações de auditoria. As funcionárias afetas a este núcleo possuem habilitações necessárias às funções exercidas. Um dos seus elementos possui formação específica na área, mais concretamente em auditoria interna (ação de formação frequentada em 2013).

c) No domínio do tratamento de dados administrativos para fins estatísticos, o GEP rege-se pelo Código de Conduta para as Estatísticas Europeias;

Está em preparação um código de ética para regular a atividade do GEP;

d) Passou a ser elaborado um plano de formação anual, com relatório intercalares de execução.

e) Embora sem periodicidade claramente definida, são estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas.

f) Durante o ano de 2013 o GEP não foi objeto de qualquer processo de auditoria ou controlo externo.

g) A estrutura organizacional está organizada em função da orgânica do serviço.

h) Pela Lei n.º 66-B/2012, de 31 de dezembro foi alterado, entre outros, o artigo 9º da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, modificando os ciclos de avaliação dos subsistemas avaliativos SIADAP 2 e 3. Desta forma, passando o período avaliativo dos colaboradores (SIADAP 3) a ser bienal e o dos dirigentes (SIADAP 2), indexado à duração da comissão de serviço (3 ou 5 anos). Encontra-se ainda a decorrer o ciclo avaliativo iniciado em 2013. Face ao exposto não é possível definir percentagens de colaboradores ou dirigentes avaliados.

i) Existe um Manual de procedimentos aprovado, por despacho do dirigente máximo do serviço de 21.03.2013, e publicitado/disponibilizado na INTRANET da entidade;

j) Não é elaborado um plano anual global para todas as compras do GEP. No entanto é elaborado um plano para as compras agregadas no âmbito da UMC do Ministério, assim como é elaborado, anualmente, um plano de viagens.

k) No manual de procedimentos estão claramente definidas as responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências/verificações e controlos, estão descritos os fluxos dos processos e centros de responsabilidade por cada etapa. Estão também definidos os circuitos dos documentos de forma a evitar redundâncias. O Manual prevê igualmente a sua revisão anual de forma a adaptar-se às novas necessidades.

l) Está praticamente concluído o plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas. No entanto, tendo em conta que este tipo de plano está diretamente relacionado com a atividade da organização e das suas unidades orgânicas, encontrando-se o GEP em fase de reestruturação, este projeto encontra-se a aguardar novo diploma orgânico, especialmente tendo em conta que as atribuições do GEP, em que o risco de corrupção é mais elevado (recursos humanos, financeiros, patrimoniais e de compras), vão ser integradas na Secretaria-Geral²⁹ no âmbito dos serviços partilhados;

m) Nas Áreas de Património, Contabilidade e Recursos Humanos é utilizado o GerFIP. Em conjugação com o referido *software*, as áreas de Contabilidade e Recursos Humanos utilizam a plataforma RAPE [SIC –(para consulta de anos anteriores) e SRH], disponibilizadas pela Secretaria-Geral;

n) Existem mecanismos de restrição de acesso, com níveis de segurança e privilégios. O acesso a terceiros aos recursos de rede é controlado e restrito, mediante autenticação e identificação;

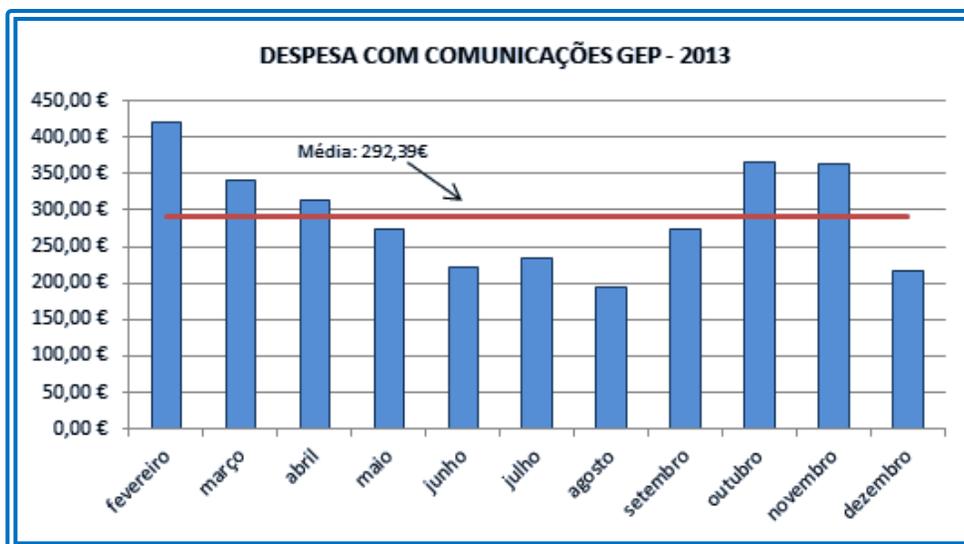
o) Os dados são centralizados em servidores, sujeitos a mecanismos de salvaguarda de dados, com realização diária de *backups*;

p) Os equipamentos informáticos garantem segurança na troca de dados, sendo estabelecidas sessões seguras na comunicação.

Para além do que foi mencionado no quadro acima, haverá ainda a referir o seguinte:

- ✓ Atividades e procedimentos de controlo administrativo – os fluxos de informação intercetivos são efetuados via Intranet, como é o caso da assiduidade, das circulares e das notas internas, dos estudos efetuados e dos Planos e Relatórios de Atividades. Também existe internamente o acesso a bases de dados com dados administrativos, documentais e de legislação.
- ✓ Foi implementado um sistema de reporte mensal das comunicações de voz fixa aos superiores hierárquicos de cada unidade orgânica, a partir de Março de 2013, e efetuado o acompanhamento da evolução da despesa. Pelo mapa abaixo podemos verificar a evolução deste tipo de despesa ao longo do ano, sendo evidente a sua redução efetiva.

²⁹ Ver Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro



CAPÍTULO III – AVALIAÇÃO FINAL

Tendo em atenção a Lei n.º 66-B/2007 de 28 de dezembro e o que se encontra estatuído no nº 1 do seu artigo 18º, o GEP considera ter tido um **desempenho em 2013** que justifica a menção qualitativa de **Bom**.

Efetivamente, o QUAR apresenta objetivos de Eficácia, Eficiência e Qualidade com resultados acima dos 100%, com valores de superação em qualquer um desses parâmetros e uma avaliação quantitativa final de **220,3 %**.

Relativamente ao Plano de Atividades, elaborado e aprovado, na sequência da reestruturação dos serviços, **70%** das atividades previstas pelas equipas, apesar de todas as condicionantes, foram cumpridas ou superadas.

Para além das atividades previstas, foram ainda executadas outras atividades não previstas, resultantes quer da envolvente externa - conjuntura política/económica e social - quer da envolvente interna, resultante do processo de reestruturação do GEP. As atividades executadas e não previstas, que resultaram de solicitações entretanto recebidas, levaram à não execução, ou ao atraso, de outras que tinham sido inicialmente previstas, mas que, dada a alteração de circunstâncias, perderam a premência.

Todos os resultados atingidos devem ser vistos em conjugação, mais uma vez com a realidade atípica do GEP em 2013, com novas atribuições e sem histórico na maior parte das suas atividades, assim como a evolução no volume de recursos humanos, traduzida numa redução de efetivos em **44,75%** no ano de 2013 e a redução da despesa total, face ao ano de 2012, em cerca de **22,10%**

No ano de 2013, o montante de Recursos Financeiros realizados no orçamento do GEP (Funcionamento e Investimento) ascendeu a **5.766.334,56** milhões de euros, correspondendo a uma taxa de execução de **85,30%** no orçamento de funcionamento e **74,87%** no orçamento de investimento.



Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXOS



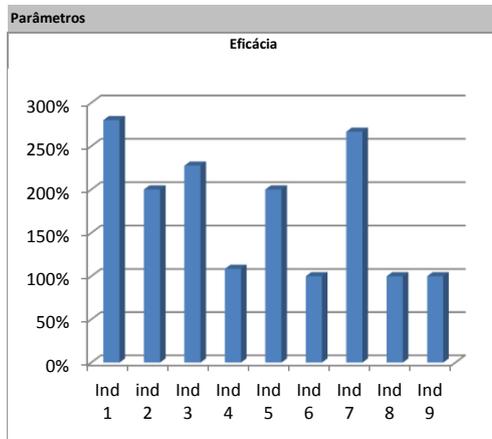
Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXO 1
QUADRO DE AVALIAÇÃO E
RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR)

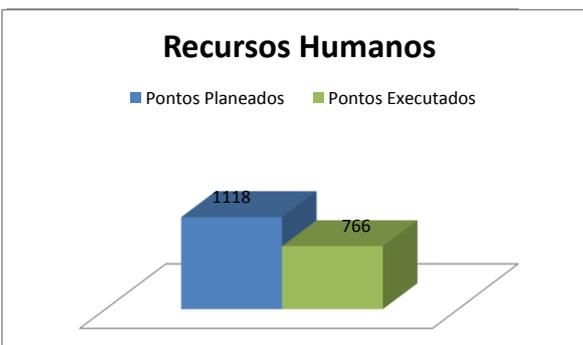
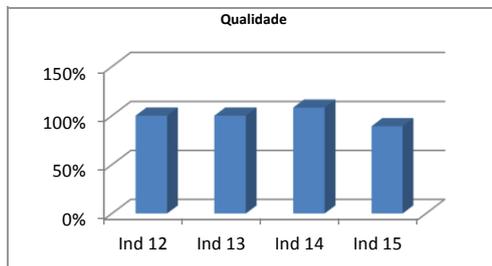
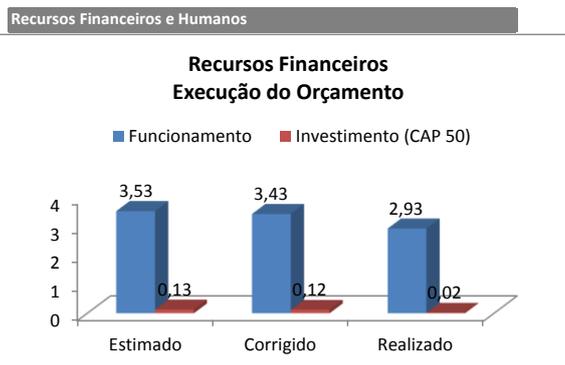
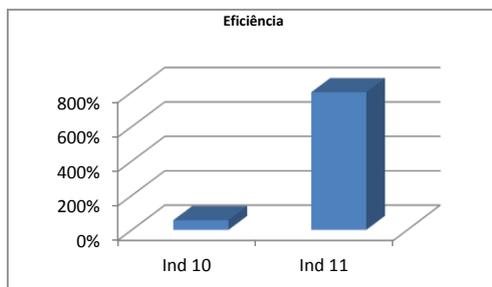
Meios disponíveis

Recursos Humanos	Pontuação	Pontos Planeados	Pontos Executados	Desvio
Dirigentes - Direção Superior (3)	20	60	20	40
Dirigentes - Direção Intermédia (11)	16	176	48	128
Técnico Superior (43)	12	516	384	132
Coordenador Técnico	-	-	-	-
Assistente Técnico (37)	8	296	264	32
Encarregado Geral Operacional	-	-	-	-
Encarregado Operacional	-	-	-	-
Assistente Operacional (14)	5	70	50	20
Total (108)		1118	766	352

Orçamento (milhões de €)	Estimado	Realizado	Desvio(MC)
Funcionamento	3,53	2,93	0,60
Investimento (Capítulo 50)	0,13	0,02	0,11



Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação 55%	Ponderação 25%	Ponderação 20%
170,1%	428,1%	98,6%
Avaliação Final do Serviço		
220,3%		
Bom	Satisfatório	Insuficiente
220,3%		



Explicitação de fórmulas utilizadas por indicadores

Indicador 11	$\frac{\text{custos com consumíveis ano 2013}}{\text{custos com consumíveis ano 2012}} * 100$
--------------	---

Listagem das Fontes de Verificação

Indicador 1	Registo/mapa de documentos (notas técnicas e análises) produzidos
Indicador 2	Registo/mapa de estudos concluídos
Indicador 3	Registo/mapa de respostas a pedidos de informação
Indicador 4	Registo/mapa de projetos apoiados nos PALOP e em Timor-Leste
Indicador 5	Registo/mapa de ações de coordenação
Indicador 6	Registo/mapa reuniões de coordenação
Indicador 7	Relatório de Execução
Indicador 8	Relatório de Execução
Indicador 9	Número de publicações editadas
Indicador 10	Matriz de calendarização
Indicador 11	Relatório de gestão
Indicador 12	Número de relatórios de gestão apresentados mensalmente
Indicador 13	Relatório de execução
Indicador 14	Número de publicações (digital)
Indicador 15	Relatório das acções de formação frequentadas



Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXO 2
RELATÓRIOS DAS ATIVIDADES
DESENVOLVIDAS

Direção de Serviços de Apoio à Gestão

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/ anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
A qualidade como ferramenta de gestão	Implementar e descrever a monitorização da performance do GEP mediante: - Desenvolver instrumentos (matrizes/modelos) de avaliação de performance	Melhorar o acompanhamento da performance do GEP permitindo uma gestão mais eficaz e eficiente das actividades inerentes ao cumprimento dos objetivos definidos.	Periodicidade	Desenvolvimento de matrizes de acompanhamento e monitorização mensal do Plano de Atividades. Desenvolvimento de Relatórios de gestão mensais	DSAG	Relatórios semestrais		Cumprido	Meta reformulada Dado a ser um ano inicial na implementação deste tipo de instrumento de gestão e das matrizes terem sido entregues somente em Março foi decidido efetuar relatórios semestrais e não mensais. Foi efetuado o relatório semestral e foram efetuados reportes pelas equipas relativas as evoluções mensais das atividades
	Produzir Relatório de Atividades do GEP do ano transato e elaborar Plano de atividades para 2014. Acompanhamento do Plano de atividades de 2013 do GEP	Apresentação da proposta do Relatório de Atividade de 2012 do GEP	Prazo de resposta	Proposta entregue à Direção até 15 dias úteis após a receção dos contributos de todas as unidades orgânicas. Supera-se entregue até 10 dias úteis.	DSAG			Cumprido	
		Apresentar proposta do Plano de Atividades de 2014 do GEP	Prazo de resposta	Proposta entregue à Direção até 15 dias úteis após a receção dos contributos de todas as unidades orgânicas. Supera-se entregue até 10 dias úteis. Solicitação de contributos em 19/09/2013 com pedido de resposta até 17/10/2013	DSAG			Não Cumprido	Com as alterações introduzidas pelo DL 119/2013, de 21 de Agosto foi alterada a Lei Orgânica do XIX governo constitucional tendo a tutela visto acrescidas as suas atribuições com a integração da área do emprego. Uma vez que a Lei organica do MESSS foi publicada em 31 de Dezembro somente após esta data foi iniciado o processo embora ainda com bastantes falhas em termos de documentos acessórios de gestão necessários como é o caso dos objetivos estratégicos da entidade e lei organica do organismo
		Monitorização mensal do Plano de Atividades de 2013 do GEP (1º, 2º e 3º trimestres)	Prazo de resposta	Solicitação de informação até ao 10º dia referente ao mês anterior. Ponto de situação para cada unidade orgânica elaborado até 10 dias úteis após a receção para informação necessária. Supera-se concluída 7 dias úteis após a receção.	DSAG			Cumprido	Monitorização mensal solicitada trimestralmente às Unidades Orgânicas
		Abordagem à introdução da ferramenta BSC e gestão de processos	Data limite	Continuação do desenho e especificações dos mapas estratégicos necessários à implementação desta ferramenta de gestão em algumas unidades orgânicas. Até 30 de junho.	DSAG/EAO			Cancelado	Antes de avançar para a implementação do BSC é necessário que estejam em normal funcionamento outros instrumentos de gestão, que neste momento é difícil de implementar estando o serviço em processo de reestruturação.

Direção de Serviços de Apoio à Gestão

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÁNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados Finais - Ano 2013			
						Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Sistema de Avaliação de Desempenho (SIADAP I)	Monitorização e cumprimento dos requisitos estabelecidos na Lei nº 66-B-2007 relativamente à informação complementar ao Relatório de Atividades	Realizar inquéritos de audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores e de satisfação de clientes/utilizadores a incluir na auto-avaliação do GEP relativos a 2013	Data limite	Início previsto para dia 21 de fevereiro com entrega de resultados até 10 de março. Supera-se com a entrega até 1 de março	DSAG	O início dos inquéritos ocorreu após a data prevista assim como a entrega dos resultados.		Não Cumprido	Não cumprido face à data fixada.
		Auto-avaliação do GEP incluindo a informação prevista no nº 2 do artº 15º da Lei nº 66-B/2007	Data limite	Início previsto para dia 21 de fevereiro e entrega à Direção até 7 de abril. Supera-se se entregue até 30 de março	DSAG			Não Cumprido	Não cumprido face à data fixada. Não foram enviados em tempo os contributos necessários à realização do relatório de auto avaliação.
Formação 2013	Aumentar o nível de formação mediante a identificação das necessidades de todos os colaboradores do GEP	Aumentar a motivação dos colaboradores bem como a sua capacidade técnica	Percentagem	Percentagem de colaboradores a frequentar pelo menos uma ação de formação, em temáticas relacionadas com as áreas de atuação do GEP/65% supera com 70%	DSAG		51%	Não Cumprido	Em 31 de dezembro de 2013, 51% do colaboradores do GEP tiveram pelo menos uma ação de formação. A taxa de execução é de 78%
Informática na Gestão	Aumentar a eficácia na gestão desenvolvendo ferramentas informáticas na área da produção de informação de gestão de controlo interno	Melhoria das ferramentas na gestão com reflexos no planeamento e execução da atividade	Número	Nº de bases de dados desenvolvidos para otimização e gestão de processos. Meta: 2 bases de dados . Supera: 3 bases de dados	DSAG			Cancelado	O gep está em processo de transição da sua informática para o II
Processos eficientes. Métodos e orientações	Melhorar o controlo interno de um processo mediante a normalização e permanente atualização na manutenção e verificação interna	Redução do número de desconformidades dos processos com consequente aumento de melhor eficácia	Prazo de resposta	Acompanhamento das recomendações das auditorias, implementação de todas as recomendações até 60 dias após relatório final. Supera aos 50 dias	DSAG			Cumprido	

Direção de Serviços de Apoio à Gestão

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados Finais - Ano 2013			
						Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Gestão do controlo interno	Manutenção do bens móveis (viaturas), distribuição do economato e manutenção das instalações.	Assegurar a manutenção do Parque de Viaturas.	Prazo de resposta	1 - Pedido de orçamento de reparação até 48 horas após a receção da informação de avaria. 2- Entrega de viatura para reparação numa semana após a receção do orçamento	DSAG			Cumprido	
		Assegurar a distribuição dos materias sem falhas.	Prazo de resposta	Distribuição de materiais solicitados no próprio dia, desde que pedidos até às 16h30m	DSAG	Foi cumprido ao longo do ano		Cumprido	
		Vistoria semanal nas instalações do GEP na Praça de Londres para deteção de pequenas avarias e/ou necessidades de intervenção	Prazo de resposta	1 - Apresentação do Relatório de vistoria semanal no último dia útil da semana. 2- Pequenos arranjos, desde que não seja necessária intervenção externa, 3 dias úteis após a deteção ou comunicação à responsável através de e-mail. 3-pedido de orçamento de reparação utilizando mão de obra exterior, até 5 dias úteis após a deteção /conhecimento da avaria. 4- Informação/proposta de reparação, com orçamento, 3 dias úteis após a receção do mesmo.	DSAG	Sem alterações, face ao trimestre anterior	75%	Não Cumprido	Executado em 75%- Concluidos os pontos 2/3/4
	Controlo dos stocks em armazem e economato	Manter organizado o armazém de economato de forma a não existirem falhas nos stocks	Data limite	Relatório mensal na 1ª semana do mês seguinte com identificação de necessidades. Supera se não houver falhas.	DSAG	A ser cumprido as atualizações no sistema são efetuadas semanalmente		Cumprido	

Direção de Serviços de Apoio à Gestão

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013					
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado		
Gestão do GEP valorizando e motivando os recursos humanos	Efectuar a gestão remuneratório dos trabalhadores do GEP	Processamento dos vencimentos e prestações complementares, ajudas de custo, horas extraordinárias e outros encargos de pessoal	Data limite	Envio dos ficheiros de vencimentos para a Contabilidade até ao dia 8 de cada mês. Supera se enviados até ao 3º dis útil de cada mês	DSAG/DSGRH/DSGFP			Cumprido			
		Inserção da assiduidade no sistema de recursos humanos	Data limite	Inserir até ao dia 30 de cada mês. Supera se inserida até ao 15º dia de cada mês.	DSAG/DSGRH			Superado			
		Elaborar e divulgar o mapa de férias de 2013	Data limite	Envio para a Direção até 15 de abril/2013. Supera se enviado até dia 13 de abril.	DSAG/DSGRH /Direção			Superado			
	Efectuar a gestão de pessoal, incluindo procedimentos concursais e os relativos ao sistema de avaliação de desempenho vigentes		Elaborar e publicitar o Balanço Social referente a 2012	Data limite	Elaborar o Balanço Social e envio para a SG até 15 de Abril e publicitar na Intranet até ao 5.º dia útil do envio para SG. Supera se enviado para a SG até 31 de Março e publicitado até ao dia seguinte do envio.	DSAG/DSGRH			Superado		
			Elaborar a proposta do Mapa de Pessoal para 2014	Data limite	Apresentar proposta do Mapa de Pessoal até 1 de Setembro. Supera se apresentada a proposta e enviada para aprovação até 15 de Agosto.	DSAG/DSGRH/Tutela			Cumprido	Com as alterações introduzidas pelo DL 119/2013, de 21 de Agosto foi alterada a Lei Orgânica do XIX governo constitucional tendo a tutela visto acrescidas as suas atribuições com a integração da area do emprego, pelo que se desconhecia como ficaria o mapa de pessoal do GEP para 2014 (somente com o pessoal atualmente em funções ou já com os colaboradores a transitar do GEE). Foi efetuado um mapa de pessoal provisório que acompanhou a proposta de orçamento (26 de agosto) mas não foi enviado para aprovação da tutela dada a indefinição antes indicada. Este envio à Tutela só ocorreu em Outubro.	
			Proceder à abertura de procedimentos concursais para as áreas de actuação identificadas pela Direção.	Prazo de resposta	Apresentação das propostas de abertura até 30 dias após pedido superior. Supera se apresentadas até 15 dias.	DSAG/DSGRH/Direção			Não Cumprido	Durante o ano de 2013 não houve novos pedidos de aberturas de procedimentos. Foram iniciados em 2013 4 procedimentos cuja necessidade foi manifestada em 2012.	
			Conclusão dos processos SIADAP II e III (2012)	Prazo de resposta	Concluir os procedimentos definidos em reunião de CCA até 10 dias úteis. Supera se conclui em 5 dias úteis.	DSAG/DSGRH/Outras unidades orgânicas			Não Cumprido	Com a demissão do subdiretor-geral adjunto, aguarda composição do novo CCA. Verificadas dificuldades na composição do novo CCA por falta do número de dirigentes.	
			Gestão dos processos SIADAP II e III (2013)	Prazo de resposta	Conclusão do processo de SIADAP 2012, 30 dias após recepção das fichas de contratualização de objectivos	DSAG/DSGRH/Outras unidades orgânicas			Cancelado	O periodo avaliativa possui a ser bienal como tal só termina em dezembro de 2014	

Direção de Serviços de Apoio à Gestão

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados Finais - Ano 2013			
						Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Gestão financeira e patrimonial	Elaborar, gerir e executar o orçamento de 2013 do GEP nas várias vertentes (OE, PIDDAC, outras fontes)	Elaborar mapa inicial de previsão de execução orçamental do GEP, por rubrica, mantendo-o atualizado, sinalizando desvios	Data limite	Elaborar mapa inicial de previsão de execução orçamental do GEP até 30 de abril	DSAG/DSGFP			Não Cumprido	Diversos acontecimentos, nomeadamente, cortes orçamentais, negociações de contratos, divisão de despesas com o GEE, etc., têm implicado a realização de diversos exercícios de execução orçamental, não se tendo conseguido estabilizar um mapa de previsão de execução orçamental. Os condicionalismos mantiveram-se, pelo que não se verificou a estabilidade necessária à elaboração de um mapa fidedigno.
		Elaborar PLC (Pedido de Libertação de crédito) e PAP (Pedido de Alteração de Pagamento)	Data limite	PLC do orçamento funcionamento até ao 5º dia útil do mês corrente. PLC do PIDDAC: até ao fim da 1ª quinzena de cada mês; PAP: até 5 dias úteis antes do final do mês.	DSAG/DSGFP/Área de Contabilidade			Não Cumprido	Tendencialmente a ser cumprido, embora em algumas situações, por conveniência do serviço ou do MSESS, a apresentação tenha sido feita pouco após o prazo limite.
		Reporte de execução física e financeira do orçamento de investimento (PIDDAC à DGO)	Prazo de resposta	Prazos fixados pela DGO	DSAG/DSGFP			Não Cumprido	Taxa de execução 50% - Foi efetuado o reporte da execução física
	Elaborar proposta de orçamento do GEP para 2014	Elaborar e apresentar à Direção, proposta de orçamento para 2014, incorporando as necessidades identificadas pelas chefias do GEP após auscultação (funcionamento e investimento).	Prazo de resposta	Prazos fixados pela DGO	DSAG/DSGFP			Cumprido	
	Assegurar a satisfação das necessidades transmitidas pelos diversos sectores, após autorização da Direção, através do lançamento de procedimentos de aquisição de bens/serviços de acordo com a legislação em vigor e utilizando as plataformas obrigatórias	Início dos procedimentos após a receção das necessidades aprovadas pela Direção	Prazo de resposta	Até 5 dias úteis	DSAG/DSGFP/Outras Unidades Orgânicas	A ser cumprido.		Cumprido	
		Elaboração de mapa com ponto de situação dos procedimentos de aquisição de serviços, nos termos definidos na Lei OE 2013, regulamentado pela Portaria em vigor.	Periodicidade	Mapa atualizado com periodicidade mínima semanal	DSAG/DSGFP	A ser cumprido.		Cumprido	
		Elaboração de mapa com os procedimentos em curso e concluídos	Data limite	Mapa mensal atualizado até ao 2º dia útil do mês seguinte	DSAG/DSGFP	A ser cumprido.		Cumprido	
		Elaboração do mapa dos contratos sujeitos a renovação anual	Data limite	Elaboração do mapa até 15 de fevereiro e atualização trimestral com novos contratos	DSAG/DSGFP	A ser cumprido.		Cumprido	
	Renovação/renegociação, em tempo útil, dos diversos contratos anuais e estudo de melhores soluções e condições	Assegurar a manutenção dos equipamentos, poupando recursos	Data limite	Renovação concluída até 15 dias antes do prazo limite de cada contrato	DSAG/DSGFP/Área de Aproveitamento	Cumprimento dos pressupostos		Cumprido	
		Divisão, no tempo, dos processos aquisitivos	Percentagem	Suplantado se no apuramento a realizar no final do ano, existir uma poupança global de 2% em relação ao ano antecedente (considerando a inflação)	DSAG/DSGFP/Área da Informática			Superado	Não só a renegociação dos contratos, mas também a integração da informática no II, também em curso, permitiram poupanças superiores a 2% nas renovações contratuais.
	Gestão e controlo dos stocks em armazém e economato	Manter atualizados os stocks	Data limite	Lista mensal com entradas, saídas e saldo de stocks, até ao 2º dia útil do mês seguinte	DSAG/DSGFP	As tarefas foram realizadas		Cumprido	
	Gestão e administração patrimonial	Dados sobre bens patrimoniais atualizados	Data limite	Atualização mensal das aquisições/abatimentos até ao dia 20 do mês seguinte. Mapa anual até 15 de janeiro.	DSAG/DSGFP			Cancelado	A nova orgânica, que voltará a juntar GEP e GEE, com consequente retorno de imobilizado, fez com que se tomasse a decisão de suspender os trabalhos de inventariação.
		Inventariação de todos os bens do GEP	Data limite	A realizar até 30/09/2013	DSAG/DSGFP			Cancelado	

Centro de Informação e Documentação (CID)									
PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Biblioteca	Seleção e reorganização do espólio geral (monografias) do ex-MESICT, existente na sub-cave com a integração dos fundos da CE, OIT, CEDEFOP, e Fundação de Dublin	1-Assegurar uma organização eficiente dos espaços e documentação de modo a responder de modo eficaz e rápido aos utilizadores e ganhar espaço	1-Número de espólios trabalhados ao ano	1-Trabalho realizado continuamente durante o ano. Um espólio por ano. Supera se iniciar a seleção noutro espólio.	CID	Foram trabalhados 2 espólios.		Superado	
	Seleção e reorganização dos Diários da República desde 1834 (I, II e III séries)	1-Assegurar uma organização eficiente dos espaços e documentação de modo a responder de modo eficaz e rápido aos utilizadores e ganhar espaço	1- Número de séries por ano.	1-Trabalho realizado continuamente durante o ano. Uma série por ano. Supera se iniciar outra série.	CID	Foram feitas todas as séries do DR, quando o objectivo era apenas de 1 série/ano.		Superado	
	Seleção e reorganização dos periódicos do ex-MESICT, existente na sub-cave	1-Assegurar uma organização eficiente dos espaços e documentação de modo a responder de modo eficaz e rápido aos utilizadores e ganhar espaço	1- Percentagem	1-Trabalho realizado continuamente durante o ano 15% dos periódicos.	CID	Cerca de 25% dos periódicos		Superado	
	Seleção e reorganização da documentação estatística do ex-MESICT, existente na sub-cave tendo em conta o núcleo NIDEST	1-Assegurar uma organização eficiente dos espaços e documentação de modo a responder de modo eficaz e rápido aos utilizadores e ganhar espaço	1-Percentagem	1-Trabalho realizado continuamente durante o ano 15% da documentação estatística	CID	Cerca de 20% da informação estatística		Superado	
	Seleção e tratamento documental da documentação das ex-bibliotecas do CDSS (Duque d'Ávila), FDMO, INTP e Arquivo do CDSS (Largo do Rato)	1-Inserção de documentação no CATESOC	1-Percentagem	1-Trabalho realizado continuamente durante o ano 10% da documentação.	CID	10% da documentação	100%	Cumprido	
	Alimentar a base de dados bibliográfica - CATESOC	1-Manter o CATESOC atualizado	1-Percentagem	1-100% documentação entrada no CID	CID		100%	Cumprido	
	Difundir seletivamente, por via eletrónica, de forma diária, mensal e trimestralmente toda a legislação pertinente	1-Assegurar a divulgação da legislação a nível interno	1-Percentagem	1-100% da legislação publicada no DR	CID		100%	Cumprido	
	Coordenar em articulação com o GMSSS e a Secretaria Geral o funcionamento da plataforma de informação de imprensa no âmbito do Ministério	1-Assegurar a disponibilização da plataforma de informação de imprensa a nível do MSSS	1-Percentagem	1-Assegurar a disponibilização da plataforma a 100%	CID, GMSSS, Secretaria geral		100%	Cumprido	
	Coordenar a REDTESS	1-Manter atualizada e promover a REDTESS	1- Data limite	1-Assegurar a atualização da REDTESS até 31 de Dezembro (com a colaboração da DID)	CID, SCML, ACT, DGSS, ISS, INR, CPL, CASES, CITE, IIEFP, IGFSE	A REDTESS foi atualizada - SCML, DGSS, ISS, CID/GEP		Cumprido	
	1-Conceber e editar, no âmbito da REDTESS, um catálogo bibliográfico relativamente ao Ano Europeu (a designar)	1-Editar e difundir um produto documental (bibliografia, legislação, sites e programas) –	1-Data limite	1-Disponibilização do catálogo até ao final do ano - este objetivo está dependente da SCML	CID, SCML, ACT, DGSS, ISS, INR, CPL, CASES, CITE, IIEFP, IGFSE			Cancelado	Este ano a SCML não fez o catálogo
	1-Alimentar as bases de dados bibliográficas da REFERNET do CEDEFOP	Inserir informações nacionais e atuais no âmbito da EFP	1-Percentagem	1-100% documentação	CID, DGERT, CEDEFOP		100%	Cumprido	
	Melhoria da satisfação dos leitores no atendimento	1-Obter um nível de satisfação elevado	1-Percentagem	1-Inquérito de satisfação preenchido pelos utilizadores na sala de leitura 100%.	CID	obtenção de um grau de satisfação elevado		Cumprido	
	INTRANET do GEP	1-Manter a Intranet atualizada	1-Percentagem	1-100 % das informações provenientes do GEP e outros serviços do MSSS	CID		100%	Cumprido	
Representação do GEP no POCIQ	1-Assegurar a informação do GEP	1- Data limite	1-Até 31 de Dezembro	CID, Secretaria-geral e outros organismos do MSSS	Assegurada		Cumprido		

Centro de Informação e Documentação (CID)									
PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Arquivo intermédio	Tratamento, digitalização e arrumação dos espólios vindos da R. Castilho dos seguintes serviços do GEP : Cooperação; DSAG; Contabilidade, CID e Direção.	1-Recuperar e disponibilizar os documentos para consulta	1- Data limite	1-Até 31 de Dezembro	CID e Secretaria-geral	Tratamento e Digitalização e arrumação de parte dos espólios da Cooperação, CID, Direção, DSAG, Contabilidade que entretanto sofreram um aumento		Cumprido	
	Recortes de imprensa em suporte papel anteriores a 2002 – continuação da digitalização	1-Recuperar e disponibilizar os recortes de imprensa	1- Data limite	1-Até 31 de Dezembro	CID			Cumprido	
Edição, difusão e promoção da produção editorial	Criar uma nova revista de periodicidade semestral (2 números) e anual (1 número)	1-Apresentar proposta de layout	1- Data limite	1-Apresentação de proposta até ao final do ano.	CID	Apresentação de informação/proposta em fevereiro com a descrição do novo layout.		Cumprido	
	Editar, difundir e promover a produção de publicações do GEP	1-Assegurar a edição de um número mínimo de publicações	1- Data limite	1-30 publicações até 31 de dezembro.	CID	351 publicações editadas		Superado	A taxa de realização justifica-se pelo fato de existir o compromisso de disponibilizar os BTE desde 1977. Com a transição do BTE para o GEE e de forma a cumprir este objetivo, disponibilizaram-se os BTE de 1983 a 1977. Estes BTE foram digitalizados e transportos para publicação/edição eletrónica.
	Criar marcadores de livros promocionais a incluir nas novas publicações	1-Desenvolver artigos promocionais	1- Data limite	1-Apresentação de proposta até ao final do 1.º trimestre.	CID			Cumprido	
	Renovar a imagem das montras da livraria	1-Renovar as montras	1- Data limite	1-Apresentação de proposta até ao final do 1.º trimestre	CID			Cancelado	Devido às mudanças internas do GEP, o espaço da livraria, incluindo as montras deixaram de pertencer ao GEP.
	Promover a realização de seminários	1-Assegurar a realização dos seminários	1- Data limite	1-Realização do 1.º seminário em abril e do 2.º em setembro.	CID		50%	Não Cumprido	Não foi possível a realização do 2.º seminário devido a mudanças internas do GEP. Taxa de execução de 50%.
	Renovar a imagem dos officios e desenvolver uma assinatura comum para os e-mails do GEP	1-Renovar a imagem	1- Data limite	1-Apresentação da proposta até ao final de Junho.	CID		50%	Não Cumprido	Com taxa de execução de 50%. Aguarda-se aprovação do logotipo da tutela.

Equipa de Avaliação e Orçamento (EAO)

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

DESIGNAÇÃO DO PROJECTO	OBJECTIVO/ATIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	METAS	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
1-Sistema de Avaliação de Desempenho	1-Cumprimento das atribuições cometidas ao GEP no assegurar da coerência, coordenação e acompanhamento do ciclo de gestão dos serviços	1.1 – Análise dos QUAR 2014 elaborados pelos organismos do MSSS e respetiva validação	Elaboração de pareceres para validação dos QUAR	Até dez dias úteis após a recepção da documentação dos organismos. Supera se efectuada em 7 dias úteis.	EAO e todos Organismos do MSSS	7 dias úteis, como média dos 3 elementos da Equipa de Avaliação	142,80%	Superado	Em "Resultados Esperados" o nº de dias indicado refere-se a uma média dos dias utilizados pela equipa de Avaliação. São contabilizados a partir da data de apresentação da versão definitiva (inclui reuniões e/ou esclarecimentos de dúvidas sobre a versão inicial enviada ao GEP) do QUAR até à elaboração do parecer de validação do mesmo.
		1.2 – Monitorização dos QUAR dos organismos do MSSS relativamente aos 1º, 2º e 3º trimestres de 2013	Elaboração dos Relatórios Trimestrais	Até 15 dias úteis após a recepção da informação necessária. Supera se concluída 10 dias úteis após a recepção.		6 dias úteis, como média dos 3 elementos da Equipa de Avaliação	250%	Superado	
		1.3 – Atualização (4ª versão) do guião de apoio à implementação do Sistema de Gestão e Avaliação de Desempenho.	Elaboração de proposta a apresentar à direção	Até 15 dias úteis após recepção do documento técnico elaborado pelo GT do CCAS, com novas linhas orientadoras sobre alguns itens do SIADAP 1. Supera se entregue até 10 dias úteis				Não cumprido	Suspenso - não se registaram novas indicações por parte do CCAS (não foi recebido, nem elaborado o documento técnico previsto, por parte do CCAS, com indicações sobre alterações/ajustes discutidas no seio do GT do CCAS)
		1.4 – Análise crítica das auto-avaliações dos organismos do MSSS (nº 1, 2 e 3 do Art. 17º Lei 66-B/2007).	Elaboração dos pareceres	Conclusão até 15 dias úteis, em média, após a recepção dos Relatórios de Actividades/ Auto-avaliação dos organismos do MSSS e/ou de informação complementar solicitada. Supera se conclusão efectuada até 10 dias úteis em média.		5 dias úteis, como média dos 3 elementos da Equipa de Avaliação		Superado	No decurso da análise dos RAA, dos vários organismos, houve necessidade de contacto com alguns deles, no sentido de serem prestados, ao GEP, esclarecimentos sobre dúvidas que alguns resultados levantavam. Nem todos os organismos enviaram os RAA até à data estipulada pelo Ofício Circular nº 13 /GDG/08 da DGAEP - 15.04.2013, tendo o último sido recebido só no final de setembro (início a 02.07.2013)
		1.5 – Análise comparada dos Relatórios de Actividades e auto-avaliações de todos os serviços do MSSS com elaboração da proposta de lista dos merecedores da distinção de mérito	Elaboração da proposta da lista de distinção de mérito	Conclusão até 15 dias úteis após a homologação pela tutela da avaliação final de desempenho de todos os organismos do MSSS. Supera se concluída até 10 dias úteis.		2 dias úteis, como média dos 3 elementos da Equipa de Avaliação		Superado	

Equipa de Avaliação e Orçamento (EAO)									
PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
DESIGNAÇÃO DO PROJECTO	OBJECTIVO/ATIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	METAS	UNIDADES ORGÁNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
2-Planos e Relatórios de Atividades do MSSS	2-Produção de relatórios de actividades do MSSS do ano transato e elaboração do Plano de Actividades do MSSS para 2014. Acompanhamento do PA 2013 do MSSS	2.1 – Apresentar proposta de PA 2014 do MSSS	Elaboração de proposta a entregar à direção	Entregue até 15 dias úteis após a recepção dos contributos de todos os Organismos do MSSS. Supera se entregue até 10 dias úteis.				Não cumprido	Adiado - Projeto transitado para 2014, em virtude da proposta de novos Objetivos Estratégicos/Eixos de Intervenção para 2014, apresentada junto do Gabinete do Sr. do MESSS, só ter sido despachada e aprovada em 21.02.2014, o que implicou a sua concretização o em meados de 2014
		2.2 – Monitorização trimestral do PA do MSSS (1º, 2º e 3º trimestre)	Elaboração dos Relatórios Trimestrais	Elaborados até 15 dias úteis após a recepção da informação necessária. Supera se concluída 10 dias úteis após a recepção.				Não cumprido	
3-Protocolos de disponibilização de informação	3-Assegurar a gestão de protocolos de disponibilização de informação a terceiros (de acordo com o a alínea m) do n.º 3 do Despacho n.º 9708/2012, de 18.07, do DG GEP)	3.1 - Estabelecer protocolos com centros de investigação de Universidades ou organismos da administração pública utilizadores da informação produzida pelo GEP e coordenar as actividades deles decorrentes	Estabelecimento de protocolos e coordenação das actividades deles decorrentes	Meta: 80% dos pedidos efectuados. Superação 90% dos pedidos efectuados	EAO e Centros de Investigação/ Universidades/ diversos Organismos Públicos			Não cumprido	Não se registaram quaisquer contactos com a Equipa por parte de qualquer entidade com interesse em estabelecer protocolos.
4-Coordenação, planeamento e acompanhamento orçamental e financeiro do Programa Orçamental do MSSS (PO 14)	4-Coordenar, planear e acompanhar a execução dos orçamentos dos serviços e organismos do MSSS, enquanto Entidade Coordenadora do PO 14 - MSSS.	4.1 - Emitir parecer prévio sobre alterações orçamentais que careçam de autorização do membro do governo responsável pela área das finanças ou com responsabilidade tutelar.	Elaboração de pareceres prévios	Tempo médio (dias) de resposta (Meta: prazo médio de resposta 10 dias úteis; Superação: 8 dias úteis)	EAO e Organismos do MSSS inscritos no P014 e DGO - Ministério das Finanças	4 dias úteis, como média dos 3 elementos da Equipa de Orçamento	125%	Superado	
		4.2 - Elaborar orientações aos organismos do MSSS e difundir normas emitidas pela DGO/Tutela no sentido de uniformizar procedimentos e normas.	Elaboração dos documentos orientadores	Até 10 dias úteis, em média, após difusão pela DGO/Tutela. Superação: 8 dias úteis em média.		5 dias úteis em média	200%	Superado	
		4.3 - Coordenar a elaboração dos orçamentos para 2014 a inscrever no SIGO/SOE (Sistema de Informação para a Gestão Orçamental/Sistema do Orçamento do Estado) de acordo com as orientações da DGO	Responder aos pedidos de esclarecimento/ solicitações	Nº de esclarecimentos/solicitações respondidas em 5 dias úteis/Nº esclarecimentos/solicitações por parte dos serviços executores* 100; (Meta: atingida 70% das respostas; superação 85%)			100%	Superado	
		4.4 - Definir os objectivos do Programa Orçamental bem como os indicadores de economia, eficiência e eficácia e respectivas metas.	Elaboração de matriz de avaliação da execução física do PO	Cumprimento dos prazos definidos pela DGO (Meta: atingida com cumprimento do prazo; superação: 1 dia antes do prazo)				Cumprido	Aguarda despacho da Tutela
		4.5 - Elaborar pareceres/informações no sentido de responder atempadamente aos pedidos de informação da Tutela e da DGO	Elaboração de pareceres / informações de acordo com os pedidos da Tutela e da DGO	Nº de informações executadas sem necessidade de esclarecimentos adicionais/Nº de informações executadas* 100; (Meta: 80%; superação: 90%)			Ao longo do ano orçamental foram realizadas todas informações solicitadas	100%	Superado

Equipa de Avaliação e Orçamento (EAO)

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
DESIGNAÇÃO DO PROJECTO	OBJECTIVO/ATIVIDADES	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	METAS	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anoal dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
5-Desenvolver e implementar um modelo de coordenação, gestão, acompanhamento e avaliação da execução orçamental dos serviços do MSSS - PO 14, no âmbito do apoio à tomada de decisão.	5-Monitorizar e avaliar a execução do PO 14 - MSSS no apoio à tomada de decisão	5.1 - Avaliar o grau de realização dos objectivos do Programa e produzir relatórios de acompanhamento e controle da execução financeira e material (semestral e anual)	Produção de relatórios (Semestral e Anual) de acompanhamento e controle da execução financeira e material	Cumprimento dos prazos definidos na Circular da DGO (Meta: atingida com cumprimento do prazo; superação: cumprimento do prazo acrescentando elementos adicionais aos solicitados pela DGO no relatório semestral/2013)	EAO e Organismos do MSSS inscritos no P014 e DGO - Ministério das Finanças	Não foi realizado o Relatório Semestral 2013	100%	Cumprido	Realizados relatórios mensais de execução financeira. Relatório 1.º Semestre 2013 - não foi solicitado pela DGO.
		5.2 - Previsão de Execução Orçamental Mensal (PEO) dos SI, SFA e EPR's do MSSS, excluindo as ISS's (OSS), cf. artigo 20.º do DLEO/2012	Elaboração do reporte mensal	Meta: Até ao dia 12 de cada mês do reporte (reporte mensal). (Meta: atingida com cumprimento do prazo; Superação: 50% 1 dia antes do prazo)		Ao longo do ano orçamental foram realizados todos os reportes mensais no prazo	100%	Cumprido	
		5.3 - Relatório mensal de execução orçamental do PO 14 - MSSS, para apoio às reuniões de controlo e acompanhamento orçamental na Tutela e na DGO	Execução de relatórios mensais para apoio às reuniões	Meta: Até 24 horas antes da reunião com a tutela; superação: até 48 horas antes da reunião com a tutela		Ao longo do ano orçamental foram realizados todos os Relatórios mensais	100%	Cumprido	
		4 - Elaborar pareceres/informações no sentido de responder atempadamente aos pedidos de informação da Tutela e da DGO	Elaboração de informações / pareceres de acordo com os pedidos da Tutela e da DGO	Nº de informações executadas sem necessidade de esclarecimentos adicionais/Nº de informações executadas* 100; (Meta: 80%; superação: 90%)		Ao longo do ano orçamental foram realizadas todas informações solicitadas	100%	Superado	
6-Acompanhamento das medidas a implementar no MSSS no âmbito do Documento de Estratégia Orçamental	6-Avaliação da implementação e impacto orçamental das medidas previstas aquando do Documento de Estratégia Orçamental, bem como do Orçamento de Estado para 2013.	6.1 - Reporte mensal do ponto de situação da implementação das medidas de execução propostas pelo MSSS	Elaboração do reporte mensal	Meta: atingida com cumprimento do prazo; superação: antecipação de 1 dia antes do prazo.	EAO e DGAEP e DGO - Ministério das Finanças	Ao longo do ano orçamental foram realizados todos os reportes mensais	100%	Cumprido	

Equipa das Relações Internacionais do GEP

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	Meta	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Assegurar a participação do MSSS em reuniões e grupos de trabalho internacionais	Melhorar a capacidade do MSSS para influenciar os processos decisórios internacionais	Garantir a qualidade e coerência da participação do MSSS em iniciativas internacionais	Periodicidade	Criação e implementação de mecanismo de troca de informação MSSS: reunião semestral de todos os serviços/organismos MSSS	GEP/ERI e Todos Organismos do MSSS	Não realizado.		Não cumprido	Aguarda-se despacho da Tutela para a criação de estrutura de coordenação.
	Assegurar a representação de Portugal (MSSS) nas diversas instâncias internacionais de direcção e/ou orientação política e técnica em matéria de política social e áreas conexas	Participação do MSSS nas reuniões e programa de trabalho: Comissão Interministerial dos Assuntos Comunitários (CIAE), Conselho de Ministros do Emprego e Assuntos Sociais (EPSCO), Grupo do Conselho das Questões Sociais e Comités e Grupos de Trabalho do Conselho e Comissão Europeia, Conselho da Europa, ONU e OCDE	Porcentagem Prazo de resposta	Média das participações nas reuniões mais relevantes; elaborar os respectivos relatórios até 15 dias úteis após a reunião; início dos trabalhos definido pela entrada do pedido e prazo de conclusão definido no pedido.	GEP-ERI, ECP, EPE, EEP e todos os Organismos do MSSS	Participação em 100 reuniões (nacionais, europeias e internacionais)		Cumprido	
Agenda Europeia	Coordenar e definir a intervenção e participação política e técnica do MSSS ao nível das instâncias da União Europeia em matéria de política social e áreas conexas	Preparação das reuniões de Conselho de Ministros do Emprego e Assuntos Sociais (EPSCO) e de outras formações do Conselho a nível da UE; preparação da participação do MSSS na negociação das Conclusões do Conselho Europeu; coordenação e preparação da posição nacional em relação a iniciativas comunitárias em negociação ao nível do Grupo do Conselho das Questões Sociais (GQS); coordenação da posição sectorial em relação a iniciativas comunitárias em negociação em outras formações do Conselho com conexões relevantes para as áreas de competência do MSSS, designadamente: Migrações - trabalhadores sazonais e transferências de trabalhadores intra-empresas; Direitos Humanos (Direitos económicos, sociais e culturais e grupos específicos); participação do MSSS nos trabalhos preparatórios da apresentação de novas propostas legislativas e não legislativas; consultas públicas e consultas técnicas.	Número de contributos	Organização das Pastas de apoio à participação da Tutela nos Conselhos EPSCO: elaboração das notas de apoio, pareceres técnicos e tópicos de intervenção; 6 Conselhos Formais e 4 Conselhos Informais; Nº de propostas negociais (10 /mês); preparação dos contributos do MSSS para as 4 Sessões do Conselho Europeu e para outras formações do Conselho em que se apreciem matérias integradas nas atribuições e competências do MSSS; elaboração de resposta/posição do MSSS sobre Inicativas lançadas pela Comissão Europeia - máximo 3 e mínimo 2.	GEP - ERI, EPE, ECP e todos os Organismos do MSSS	1) Preparação de 4 Conselhos EPSCO Formais e 2 Conselhos EPSCO Informais; 2) resposta a 167 pedidos; 3) Contributo para 4 Sessões do Conselho Europeu; 4) Contributo para as 86 reuniões do Grupo do Conselho das Questões Sociais e 24 do COREPER; 5) acompanhamento dos contributos relativos aos trabalhos desenvolvidos nos Comités da Protecção Social e Emprego.		Cumprido	
	Coordenar a participação portuguesa ao nível das acções desenvolvidas no quadro das relações externas da UE nas áreas de intervenção do MSSS.	Coordenação e preparação do contributo e/ou participação nacional (MSSS) ao nível das relações externas da UE: cooperação regional - EUROMED e ASEM; Acordos de Cooperação/Parceria e/ou Associação; Implementação e Follow-up de Instrumentos da UE - Parcerias para a Mobilidade entre a UE e Países terceiros.	Porcentagem	Nº NI e/ou pareceres/respostas elaborados/ Nº NI e/ou pareceres solicitados;	GEP/ERI e DGSS	1) Participação e acompanhamento das negociações no quadro dos Acordos de Comércio Livre (disposições sociais) - Canadá, Índia e Singapura; 2) participação e acompanhamento das Parcerias para a Mobilidade Oriental, Marrocos e Tunísia e Cabo Verde.		Cumprido	
	Coordenar a participação portuguesa ao nível das acções desenvolvidas no quadro do Alargamento e Espaço Europeu, nas áreas de intervenção do MSSS.	Acompanhamento do processo de Alargamento da União; divulgação e promoção da participação do MSSS ao nível dos Programas de Geminação (Twinning e TAIEX); participação e acompanhamento das negociações sobre a aplicação dos Acordos UE/Suíça/ e UE/EEE em matéria de Livre Circulação de Pessoas, nomeadamente, a integração dos Regulamentos (CE) n.ºs 883/2004 e 987/2009 e de outros actos jurídicos conexos nos Acordos UE/EEE e UE/Suíça.	Porcentagem	Nº NI e/ou propostas negociais/pareceres elaborados/ Nº NI e/ou pareceres solicitados	GEP/ERI; DGSS, ISS, INR	1) Acompanhamento do Processo de alargamento da União Europeia - Turquia, Montenegro e abertura das negociações com a Antiga República da Macedónia; 2) Divulgação e acompanhamento dos Programas Twinning e TAIEX junto dos Organismos MESSS; 3) Acompanhamento da aplicação dos Acordos UE/Suíça e UE/EEE em matéria de Livre Circulação de Pessoas.		Cumprido	

Equipa das Relações Internacionais do GEP

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	Meta	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
	Garantir a aplicação do Direito Comunitário no domínio social (contencioso comunitário); garantir a aplicação e respeito pelo Direito Comunitário social no âmbito da intervenção do TJCE (processos judiciais)	Participação do MSSS no balanço anual da UE; monitorização da transposição de Directivas; elaboração de relatórios de aplicação nacional de actos comunitários; instrução dos processos de pré-contencioso e contencioso comunitário; coordenação da intervenção do MSSS nos processos de transposição de actos comunitários no domínio social; Instrução dos processos judiciais do TJCE sobre direitos sociais e processos EFTA ; acompanhamento e instrução das peças processuais: pedido de decisão prejudicial, apresentação de Observações, Conclusões e Acórdãos	Percentagem	Elaboração do contributo do MSSS para o Balanço de Portugal na UE; instrumento de aplicação e avaliação da transposição de Directivas - Nº NI e/ou pareceres/respostas/relatórios elaborados/ Nº de participações em processos de infracção; Nº de participações na instrução dos processos TJCE/Nº de peças processuais divulgadas/Nº de contributos solicitados	GEP/ERI; DGSS, IGFS	1) Elaboração do contributo do MSESS para o Balanço de Portugal na UE; 2) Participação e acompanhamento de 54 Processos de reenvio prejudicial do TJUE; 3) Acompanhamento e participação nos processos de transposição do Direito da UE em articulação com a DGERT; 4) coordenação da participação do MSESS junto do TJUE em articulação com o MNE - de referir o Acórdão do TJUE cuja decisão foi favorável a Portugal sobre o Fundo de Garantia Salarial em relação aos créditos salariais no pedido de decisão prejudicial submetido pelo Tribunal Central Administrativo Norte, no litígio que opunha alguns trabalhadores contra aquele Fundo; 5) Coordenação e elaboração dos relatórios de aplicação das Directivas europeias.		Cumprido	
Conselho da Europa	Assegurar a participação portuguesa nos mecanismos de controlo da Carta Social Europeia (CSE), bem como a participação portuguesa nos trabalhos de monitorização do cumprimento da CSE	Participação nas reuniões do Comité Governamental; coordenação interministerial; instrução dos Processos de Reclamação Colectiva; coordenação interministerial e elaboração dos 8º e 9º Relatórios Nacionais da CSE; acompanhamento dos processos de não conformidade e defesa da posição nacional; realização de Iniciativas de divulgação e sensibilização sobre CSE	Número de participação em reuniões Percentagem Número de Relatórios e acções de sensibilização	Nº de participações nas Reuniões do Comité Governamental da CSE; Nº NI e/ou pareceres/respostas/ elaborados/ Nº NI solicitados; elaboração do 8º e 9º Relatórios Nacionais da CSE; 2 acções (interministeriais) de sensibilização e divulgação	GEP - ERI, EPE, ECP, EEP e todos os Organismos do MSSS	1) Participação nas duas reuniões do Comité Governamental da CSE e defesa das conclusões negativas dirigidas a Portugal constantes do 7º Relatório; 2) Conclusão do 8º relatório e elaboração do 9º relatório da CSEr; 3) Realização de duas reuniões interministeriais de coordenação.		Cumprido	
	Assegurar a participação do MSSS nas reuniões plenárias e no secretariado director do Comité de Coesão Social; coordenar a participação do MSSS nos vários comités e grupos de peritos	Participação em todas as reuniões do CDCS; elaborar contributos e propostas negociais para o programa de trabalho do CDCS; assegurar a função de relator do Comité para a área das Crianças; assegurar a coordenação e acompanhamento das actividades desenvolvidas ao nível dos Grupos e Comités de Peritos criados pelo CDCS (com representação nacional); elaboração de relatórios/questionários solicitados pelo CDCS; acompanhar a execução das actividades previstas no quadro do Protocolo de Cooperação para a implementação do Plano de Acção para a Coesão Social entre ISS e o CdE.	Número de participação em reuniões Número de contributos Percentagem	Nº de participações nas reuniões do CDCS e do Secretariado director (Bureau); elaboração de propostas de trabalho, enquanto relator, de seguimento da implementação da Estratégia sobre os Direitos das Crianças do Conselho da Europa (2012-2015) e do respectivo Plano de Acção; intervenção em trabalhos preparatórios do Grupo de Alto Funcionários para a Conferência de Ministros da Coesão Social (2012); intervenção nas Acções Formativas relativas à implementação do Plano para a Coesão Social desenvolvidas pelo ISS e CdE; NI/Questionários/Relatórios/propostas negociais elaborados/Nº solicitados;	GEP/ERI, DGSS, ISS, INR	1) Participação em 2 reuniões do Bureau e 1 reunião plenária do CDCS; 2) preparação de 3 propostas de trabalho na qualidade de relator do CDCS para a área das crianças; 3) participação nas reuniões do Comité da <i>Convenção Lanzarote</i> em representação do CDCS; 4) participação e acompanhamento da execução do Plano de Acção para a Coesão Social do Conselho da Europa em Portugal realizado através do Protocolo de Cooperação celebrado entre o ISS e o Conselho da Europa; 5) participação na constituição da Rede "Responding Together" e nas duas Conferências em Estrasburgo e no workshop em Lisboa; 6) promoção junto do Ministério da Saúde do evento de lançamento do modelo de plataforma sobre o direito à protecção na saúde		Cumprido	
OIT	Assegurar a participação do MSSS na reunião e nos trabalhos da 102ª Conferência Internacional do Trabalho (CIT) - Comissão Emprego e Política Social	Participação nas reuniões de coordenação da UE e acções previstas no Programa de Trabalho da Comissão Emprego e Política Social para a 102ª da CIT	Percentagem	NI propostas negociais elaborados/Nº solicitados.	GEP/ERI; DGSS	1) Participação em 36 pedidos relativos a reuniões, iniciativas, recrutamento e outros assuntos da Organização; 2) suporte na preparação na Conferência Mundial sobre o Trabalho Infantil (Brasília); 3) contributos para as reuniões do Conselho de Administração da OIT e para a 102ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho.		Cumprido	
OCDE	Coordenar e acompanhar, no quadro da OCDE, a participação nas actividades desenvolvidas em matéria de política social e áreas conexas	Assegurar a intervenção do MSSS nos trabalhos preparatórios do Conselho Ministerial e Comité Executivo, bem como nas reuniões do Comité ELSA e Grupo de Trabalho de Política Social.	Percentagem	NI propostas negociais elaborados/Nº solicitados.	GEP - ERI, EPE, EEP; DGSS, ISS, INR	1) Contributo do MSESS para o Conselho Ministerial e Comité Executivo; 2) acompanhamento das actividades desenvolvidas pelo Comité ELSA.		Cumprido	

Equipa das Relações Internacionais do GEP

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	Meta	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
ONU	Coordenar e acompanhar a participação de Portugal nas actividades desenvolvidas em matéria de política e desenvolvimento social;	Assegurar a representação e contributo do MSSS em todas as reuniões para as quais seja solicitada intervenção do ministério: Comissão de Desenvolvimento Social (CDS); Assembleia Geral - 3ª Comissão; Comissão Económica das NU para a Europa (UNECE), no âmbito da implicação do Plano de Acção de Madrid sobre o Envelhecimento (MIPPA); participar no programa de trabalhos do Conselho de Direitos Humanos e nos processos de monitorização e controlo de aplicação dos instrumentos de Direitos Humanos ratificados por Portugal; realizar acções de formação/informação sobre Direitos Humanos (Económicos, Sociais e Culturais e Grupos específicos) dirigidas aos técnicos do MSSS e membros da CNDH; assegurar a participação do MSSS na Comissão Nacional de Direitos Humanos (CNDH) e contribuir para a realização do respectivo Programa de Actividades.	Número de contributos	Nº de participações no processo negocial da Comissão de Desenvolvimento Social (CDS) (nº propostas/reuniões); intervenção em trabalhos preparatórios; Nº NI/Questionários/Relatórios respondidos / Nº respostas e processos de contraditório às Recomendações/Situações de Incumprimento; realização de pelo menos duas acções de formação/informação; participar em pelo menos 2 reuniões da CNDH e reuniões alargadas à Sociedade Civil; elaborar contributo do MSSS para o Plano de Actividades 2012/2013 e Relatório de Actividades 2011; constituir uma rede de pontos focais do MSSS; participar e colaboração nas actividades promovidas pela CNDH.	GEP - ERI, ECP; DGSS, ISS, INR, CNJCR	<ol style="list-style-type: none"> 1) Apoio à Missão PT/NY durante a Sessão da Comissão de Desenvolvimento Social e 3ª Comissão da AGNU; 2) apoio à Missão PT/NY em relação à 4ª Sessão do GT sobre o Envelhecimento - Nova Iorque, 12 e 15 de Agosto; 3) apoio à Missão PT/NY durante a 6.ª conferência dos Estados-parte da CDDP - 17 a 19 de julho; 4) promoção de reuniões com as ONGda área da deficiência, em colaboração com o INR, para preparação da Reunião de Alto Nível sobre Deficiência e Desenvolvimento - Nova Iorque, 23 de setembro de 2013; 5) participação no Inquérito "Acesso equitativo à água e ao saneamento em Portugal" da Entidade Reguladora dos Serviços de Águas e Resíduos; 6) realização de 2 acções formativas no âmbito dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais para Técnicos do MSESS, membros da CNDH e Sociedade Civil; 7) tradução para língua portuguesa a versão amigável do 3º Protocolo Facultativo à CDC relativo à instituição de Procedimento de Queixas; 8) participação nas obrigações de Portugal relativas a Convenções Internacionais de DH, a saber: Grupos de Trabalho para preparar a defesa do 3º e 4º relatório da CDC e dos dois relatórios iniciais dos Protocolos Facultativos sobre as Crianças e Conflitos Armados e Venda de Crianças, Prostituição e Pornografia Infantil; e segundo Exame Periódico Universal de Direitos Humanos; 9) contributo para os 8º e 9º relatórios sobre a Convenção para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres; 10) participação nos três Grupos para a elaboração de indicadores sectoriais nacionais de direitos humanos (educação, Liberdade e Segurança Individual e violência contra as mulheres); 11) participação no Grupo sobre Empresas e Direitos Humanos. 		Cumprido	
Cooperação bilateral/Regional	Assegurar a coordenação das relações bilaterais com Ministérios homólogos e as relações multilaterais ao nível da cooperação iberoamericana	Coordenação e acompanhamento das actividades previstas no âmbito da Cimeira Ibero-americana 2012-2013; coordenação e acompanhamento da execução das actividades previstas para 2012-13 no quadro da cooperação entre Portugal e Espanha; preparação das Cimeiras: Luso-Espanhola; Luso-Marroquina; Luso-Brasileira; Luso-Argelina; Luso-Tunisina; Ibero-Americana; reuniões bilaterais com ministérios homólogos de outros países.	Número de contributos	Participação no processo negocial e de implementação dos Acordos Bilaterais, Nº de pareceres e relatórios de execução; Nº de participações nos trabalhos preparatórios e organização das visitas	GEP - ERI, EC; DGSS, ISS, INR	<ol style="list-style-type: none"> 1) Preparação de 49 respostas relativas a visitas, reuniões, acordos e protocolo de cooperação bilateral, Cimeiras e outros pedidos diversos; 2) coordenação da negociação do Memorando de Cooperação e Assistência Técnica em matéria de Política Social e de Segurança Social com Espanha e do Acordo em matéria de Migração Laboral com Cabo Verde, cuja assinatura teve lugar, respectivamente, Maio e Dezembro; 3) coordenação do Memorando de Cooperação entre Portugal e Brasil no âmbito dos Direitos das Pessoas com Deficiência; 4) participação nas reuniões relativas às Cimeiras Luso-espanhola, Luso-brasileira, Luso-marroquina, Luso-Moçambicana, Luso-angolana; 5) preparação de 17 visitas bilaterais em Portugal e no estrangeiro; preparação e participação da reunião dos Ministros do Trabalho e Assuntos Sociais da CPLP em Mocambique 23-25 de abril); 6) participação nos conteúdos do CIPS/CPLP enquanto ponto focal. 		Cumprido	

Equipa das Relações Internacionais do GEP

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	Meta	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
ATIVIDADES REALIZADAS, NÃO PREVISTAS NO PLANO									
Conselho da Europa	Mecanismos de Monitorização dos Direitos Humanos do Conselho da Europa					1) Elaboração de parecer técnico sobre a ratificação de Portugal à Convenção do Conselho da Europa sobre o Exercício dos Direitos da Criança; 2) elaboração de comentários ao Relatório da visita a Portugal pelo Comité Europeu do Conselho da Europa para a Prevenção da Tortura (CPT) em 2012; 3) comentários ao 3.º Relatório Nacional no âmbito da Convenção-Quadro do Conselho da Europa sobre a Proteção das Minorias Nacionais; 4) comentários ao relatório relativo à visita da Comissão Europeia contra o Racismo e a Intolerância (ECRI) a Portugal nos dias 24 a 28 de Setembro de 2012; 5) Elaboração de parecer sobre os Mecanismos de Monitorização dos Direitos Humanos do Conselho da Europa.			

Equipa da Cooperação

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/ anual dos objetivos planeados <small>(Considerou-se como "cumprido" resultados com taxas de execução entre 90% e 110%; "superado" superiores a 110%; "não superado" inferiores a 90%.)</small>	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado <small>(Foram justificados os desvios de execução iguais ou superiores a 25%.)</small>
Cooperação bilateral com Angola	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a projetos de luta contra a pobreza	N.º de projetos apoiados	5	Equipa da Cooperação	5	100%	Cumprido	O apoio financeiro aos cinco projetos em Angola foi acordado com o Ministério Angolano homólogo (MINARS) apenas no 4.º trimestre. Assim, não foi possível a fixação de resultados a alcançar, por falta de tempo útil para a sua contratualização.
		Apoio a equipamentos sociais (centros de dia para idosos; centros diurnos para crianças e jovens; equipamentos escolares; lares de idosos; lares de infância e juventude)	N.º de equipamentos sociais abrangidos	76		-	-		
		Apoio a crianças e jovens em regime de internato	N.º de beneficiários	204		-	-		
		Apoio socioeducativo a crianças e jovens	N.º de beneficiários	60		-	-		
		Educação e apoio formativo a populações vulneráveis (pré-escolar; alfabetização; ensino formal; outros apoios formativos)	N.º de beneficiários	19000		-	-		
		Sensibilização/animação comunitária	N.º de beneficiários	2750		-	-		
		Postos de trabalho (tempo inteiro; tempo parcial)	N.º de postos de trabalho apoiados	1000		-	-		
Cooperação bilateral com Cabo Verde	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a projetos de luta contra a pobreza	N.º de projetos apoiados	7	Equipa da Cooperação	8	114,3%	Superado	
		Apoio a equipamentos sociais (centros de dia para idosos; centros diurnos para crianças e jovens; equipamentos escolares; lares de idosos; lares de infância e juventude)	N.º de equipamentos sociais abrangidos	13		13	100,0%	Cumprido	
		Acolhimento e serviços a idosos (lar; centro de dia; apoio domiciliário)	N.º de beneficiários	125		128	102,4%	Cumprido	
		Apoio a crianças e jovens em regime de internato	N.º de beneficiários	70		57	81,4%	Não cumprido	
		Apoio socioeducativo a crianças e jovens	N.º de beneficiários	230		224	97,4%	Cumprido	
		Educação e apoio formativo a populações vulneráveis (pré-escolar; alfabetização; ensino formal; outros apoios formativos)	N.º de beneficiários	580		531	91,6%	Cumprido	
		Apoio social	N.º de beneficiários	120		103	85,8%	Não cumprido	
		Sensibilização/animação comunitária	N.º de beneficiários	25000		28206	112,8%	Superado	
		Postos de trabalho (tempo inteiro; tempo parcial)	N.º de postos de trabalho apoiados	100		116	116,0%	Superado	

Equipa da Cooperação

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÁNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados <small>(Considerou-se como "cumprido" resultados com taxas de execução entre 90% e 110%; "superado" superiores a 110%; "não superado" inferiores a 90%.)</small>	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado <small>(Foram justificados os desvios de execução iguais ou superiores a 25%.)</small>
Cooperação bilateral com a Guiné-Bissau	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a projetos de luta contra a pobreza	N.º de projetos apoiados	17	Equipa da Cooperação	17	100,0%	Cumprido	
		Apoio a equipamentos sociais (centros de dia para idosos; centros diurnos para crianças e jovens; equipamentos escolares; lares de idosos; lares de infância e juventude)	N.º de equipamentos sociais abrangidos	35		33	94,3%	Cumprido	Falta ainda apurar os dados de duas entidades executoras (AS-GB e FED)
		Apoio a crianças e jovens em regime de internato	N.º de beneficiários	202		202	100,0%	Cumprido	
		Apoio socioeducativo a crianças e jovens	N.º de beneficiários	350		351	100,3%	Cumprido	
		Educação e apoio formativo a populações vulneráveis (pré-escolar; alfabetização; ensino formal; outros apoios formativos)	N.º de beneficiários	6799		5654	83,2%	Não cumprido	Falta ainda apurar os dados de duas entidades executoras (AS-GB e FED)
		Prestação de cuidados de saúde	N.º de beneficiários	64460		87288	135,4%	Superado	A justificação deste desvio assenta no facto da definição desta Meta ter tido por base valores de referência de 2011. Ou seja, à data não foi possível trabalhar com os dados mais próximos da realidade.
		Apoio a construção e melhoria habitacional	N.º de beneficiários	150		0	0,0%	Não cumprido	Devido à redução da verba a afetar às atividades das entidades executoras pelo GEP/MSESS (só na ONG RA a diferença entre 2012 e 2013 saldou-se em menos 89 mil euros), optou-se por não financiar o apoio à melhoria habitacional (à ONG RA) que importava em cerca de 11.450 EUR
		Apoio social	N.º de beneficiários	4049		3784	93,5%	Cumprido	
		Sensibilização/animação comunitária	N.º de beneficiários	5438		4111	75,6%	Não cumprido	Falta ainda apurar os dados de duas entidades executoras (AS-GB e FED)
		Postos de trabalho (tempo inteiro; tempo parcial)	N.º de postos de trabalho apoiados	519		478	92,1%	Cumprido	Falta ainda apurar os dados de duas entidades executoras (AS-GB e FED)
Cooperação bilateral com Moçambique	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a projetos de luta contra a pobreza	N.º de projetos apoiados	5	Equipa da Cooperação	5	100,0%	Cumprido	
		Apoio a equipamentos sociais (centros de dia para idosos; centros diurnos para crianças e jovens; equipamentos escolares; lares de idosos; lares de infância e juventude)	N.º de equipamentos sociais abrangidos	9		10	111,1%	Superado	Em finais de 2012 houve decisão superior no sentido de, em 2013, ser apoiado mais 1 jardim infantil/escolinha sob a gestão do Centro Dia Mães de Mavalane.
		Acolhimento e serviços a idosos (lar; centro de dia; apoio domiciliário)	N.º de beneficiários	150		151	100,7%	Cumprido	
		Apoio a crianças e jovens em regime de internato	N.º de beneficiários	585		864	147,7%	Superado	Inicialmente, e por lapso, os jovens em regime de internato que iriam frequentar o ensino foram contabilizados em "Educação e apoio formativo a populações vulneráveis".
		Educação e apoio formativo a populações vulneráveis (pré-escolar; alfabetização; ensino formal; outros apoios formativos)	N.º de beneficiários	10564		11 809	111,8%	Superado	Em consequência do aumento do número de crianças previstas apoiar no novo equipamento social e do aumento do número de jovens em ações de formação .
		Prestação de cuidados de saúde	N.º de beneficiários	6073		7 634	125,7%	Superado	Aumento em resultado de surtos de cólera ou malária e número de participantes em campanhas de prevenção de doenças infeto-contagiosas.
		Postos de trabalho (tempo inteiro; tempo parcial)	N.º de postos de trabalho apoiados	168		135	80,4%	Não cumprido	Trata-se de uma diminuição dos encargos do GEP/MSESS em postos de trabalho.

Equipa da Cooperação

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/ anual dos objetivos planeados <small>(Considerou-se como "cumprido" resultados com taxas de execução entre 90% e 110%; "superado" superiores a 110%; "não superado" inferiores a 90%.)</small>	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado <small>(Foram justificados os desvios de execução iguais ou superiores a 25%.)</small>
Cooperação bilateral com São Tomé e Príncipe	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a projetos de luta contra a pobreza	N.º de projetos apoiados	4	Equipa da Cooperação	4	100,0%	Cumprido	
		Apoio a equipamentos sociais (centros de dia para idosos; centros diurnos para crianças e jovens; equipamentos escolares; lares de idosos; lares de infância e juventude)	N.º de equipamentos sociais abrangidos	12		12	100,0%	Cumprido	
		Acolhimento e serviços a idosos (lar; centro de dia; apoio domiciliário)	N.º de beneficiário	597		631	105,7%	Cumprido	
		Apoio a crianças e jovens em regime de internato	N.º de beneficiários	75		77	102,7%	Cumprido	
		Apoio socioeducativo a crianças e jovens	N.º de beneficiários	283		247	87,3%	Não cumprido	
		Outras Atividades Socioeducativas (crianças e jovens)	N.º de beneficiários	550		745	135,5%	Superado	O resultado é superior ao previsto uma vez que trata, em geral, de atividades mais irregulares (pontuais), cujo n.º de beneficiários é difícil de prever com exatidão. Por outro lado, foi considerado como resultado final nesta categoria o de uma atividade inicialmente considerada, por lapso, noutra categoria ("Apoio socioeducativo a crianças e jovens").
		Educação e apoio formativo a populações vulneráveis (pré-escolar; alfabetização; ensino formal; outros apoios formativos)	N.º de beneficiários	471		466	98,9%	Cumprido	
		Sensibilização/animação comunitária	N.º de beneficiários	2600		1000	38,5%	Não cumprido	Uma das atividades que concorrem para este resultado não foi realizada.
Cooperação bilateral com Timor-Leste	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a projetos de luta contra a pobreza	N.º de projetos apoiados	12	Equipa da Cooperação	12	100,0%	Cumprido	
		Apoio a equipamentos sociais (centros de dia para idosos; centros diurnos para crianças e jovens; equipamentos escolares; lares de idosos; lares de infância e juventude)	N.º de equipamentos sociais abrangidos	10		10	100,0%	Cumprido	
		Acolhimento e serviços a idosos (lar; centro de dia; apoio domiciliário)	N.º de beneficiários	145		149	102,8%	Cumprido	
		Apoio a crianças e jovens em regime de internato	N.º de beneficiários	338		204	60,4%	Não cumprido	As más condições das infraestruturas de 2 equipamentos inviabilizou atingir o valor previsto.
		Apoio socioeducativo a crianças e jovens	N.º de beneficiários	2000		1684	84,2%	Não cumprido	Diferentes critérios utilizados na previsão/realização
		Educação e apoio formativo a populações vulneráveis (pré-escolar; alfabetização; ensino formal; outros apoios formativos)	N.º de beneficiários	900		626	69,6%	Não cumprido	Diferentes critérios utilizados na previsão/realização
		Prestação de cuidados de saúde	N.º de beneficiários	750		702	93,6%	Cumprido	
		Apoio a atividades geradoras de rendimentos	N.º de beneficiários diretos e indiretos	7500		1511	20,1%	Não cumprido	Deficiente contabilização inicial num projeto (Natarbora)
		Postos de trabalho (tempo inteiro; tempo parcial)	N.º de postos de trabalho apoiados	180		180	100,0%	Cumprido	

Equipa da Cooperação

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
PROJECTO	OBJECTIVO	RESULTADOS ESPERADOS	INDICADORES	META	UNIDADES ORGÂNICAS DO GEP E ORGANISMOS DO MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/anual dos objetivos planeados <small>(Considerou-se como "cumprido" resultados com taxas de execução entre 90% e 110%; "superado" superiores a 110%; "não superado" inferiores a 90%.)</small>	Justificação de desvíos de execução em relação ao planeado <small>(Foram justificados os desvíos de execução iguais ou superiores a 25%.)</small>
Acompanhamento das atividades de cooperação bilateral	Assegurar um acompanhamento próximo dos projetos de luta contra a pobreza apoiados nos PALOP e em Timor-Leste	Realização de missões técnicas de acompanhamento aos PALOP e Timor-Leste	N.º missões realizadas N.º de dias de trabalho em missão	6 90	Equipa da Cooperação	3 51	50% 57%	Não cumprido	O resultado é inferior porque não estavam reunidas as necessárias condições de segurança para realizar missão a Moçambique, porque o Governo Português não reconhece o Governo Guineense e porque só no quarto trimestre foi possível concertar com o Ministério Angolano homólogo a forma de apoio financeiro às entidades.
ATIVIDADE NÃO PREVISTA									
Cooperação bilateral com Cabo Verde	Contribuir para a melhoria das condições de vida das populações mais carenciadas, designadamente através do apoio ao esforço nacional de aumento e consolidação dos níveis de cobertura de respostas sociais para grupos mais vulneráveis.	Apoio a construção e melhoria habitacional	N.º de beneficiários			161			Decorrente da boa gestão orçamental do apoio de 2012, foram melhoradas mais 20 habitações, beneficiando 161 pessoas.

Equipa Planeamento e Estratégia/ Equipa de Estudos e Políticas/ Equipa de Censuração e Prospetiva

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

Definição do Projeto	Objetivos	Resultados Esperados	Indicadores	Meta	Unidades Orgânicas do GEP e Organismos do MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/ anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
1- Proteção no desemprego (âmbito do GT)	Analisar o quadro global das políticas de combate ao desemprego, dando especial relevância aos novos desafios colocados aos sistemas de proteção, particularmente pelo aumento do desemprego e do desemprego de longa duração.	Contributos para o Grupo de Trabalho; Contributos para o Relatório; Desenho de novas medidas e/ou reajustamento das existentes	Data limite	Relatório Novembro/Dezembro Novas medidas Março	GEP-EEP; GMSSS; ISS; IEFP; DGSS; IGFSS			Cumprido	
Elaboração do relatório técnico sobre a Sustentabilidade Financeira da Segurança Social (incluindo atualização das projeções de longo prazo - 2014-2060 - relativas ao subsistema previdencial de segurança social).	i) Proceder à avaliação da sustentabilidade financeira, económica e social da segurança social, nomeadamente através da exploração de metodologias de análise que permitam proceder a uma avaliação das questões relativas ao equilíbrio intra e inter-geracional.	Documento interno (caracterização do subsistema previdencial; apresentação das hipóteses e metodologia de projecção; apresentação dos primeiros resultados da projecção); Relatório técnico anexo ao OE	Data limite	Relatório preliminar 30 agosto 2013 Relatório Técnico - 30 setembro 2013	ECP EPE EEP <i>Eventualmente: DGSS MF (???)</i>			Cumprido	Relatório sobre a Sustentabilidade Financeira da Segurança Social (entregue à tutela a 14.10.2013)
Desenvolver modelo de micro-simulação (apoio à projecção de longo prazo no âmbito do subsistema previdencial da segurança social)		Guião Modelo	Data limite	Até 30 novembro/15 de dezembro 2012 Até outubro 2013	ECP EEP EPE (eventualmente com colaboração de outras entidades)			Cancelado	Foi alterado o objetivo inicial. Estabilização do protocolo. Primeira reunião com o Coordenador, representante do IE (17 outubro 2013). Este projecto sofreu uma reformulação, de acordo com o já reportado na monitorização do 1º Trimestre, deixando de ser apenas um projeto interno ao GEP, para passar a ser realizado no contexto do protocolo assinado com o ICS.
Acompanhamento dos trabalhos do Ageing Working Group do Comité de Política Económica, para desenvolvimento do "Ageing Report 2015".		Análises Notas técnicas		Contributos pontuais, quando solicitados	ECP GPEARI/MF	Foram enviados ao GPEARI os contributos solicitados. O projecto entrará numa nova fase em 2014, prevendo-se a sua conclusão para dezembro daquele ano.		Cumprido	
Simulação e avaliação dos impactos financeiros decorrentes da introdução, para as gerações mais novas, de um limite superior à aplicação da TSU - exercício plafonamento.	ii) Explorar cenários e metodologias de projecção que possibilitem a avaliação do impacto decorrente da introdução de alterações sistémicas ou paramétricas no regime público de segurança social.	Nota técnica	Data limite	Apresentar análise exploratória até final de fevereiro	ECP EEP EPE	Foram elaborados os contributos solicitados		Cumprido	
Análise exploratória da metodologia das contas geracionais e da sua aplicação aos estudos prospetivos sobre a evolução do sistema de segurança social.		Nota metodológica sobre a aplicação das contas geracionais ao modelo de avaliação da sustentabilidade da segurança social			ECP EEP EPE			Cancelado	Este projecto foi cancelado para o ano de 2013, em virtude da atribuição de prioridades a outras tarefas, entretanto solicitadas.

Equipa Planeamento e Estratégia/ Equipa de Estudos e Políticas/ Equipa de Censuração e Prospetiva

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013				
Definição do Projeto	Objetivos	Resultados Esperados	Indicadores	Meta	Unidades Orgânicas do GEP e Organismos do MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/ anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado	
Valores de referência para a frequência de equipamentos sociais da rede lucrativa.	i) Avaliar e acompanhar os instrumentos e suporte legal da cooperação entre o Estado e as instituições sociais e propor medidas para resolução dos problemas decorrentes da ação desenvolvida pelas instituições no âmbito da cooperação.	Estudo		A definir	DGSS; GEP-EEP; ISS			Cumprido		
Sistema de controlo das frequências de utentes nas instituições sociais.		Contributos para a revisão da Circular		A definir pela coordenação do grupo	DGSS; GEP-EEP; ISS; CNIS; UMP; UM			Cumprido		
Definição e implementação da Conta Satélite da Economia Social.	ii) Acompanhar e analisar a informação que venha a ser disponibilizada pela Conta Satélite da Economia Social, cujo objetivo passa pelo conhecimento do que representa o sector no contexto mais geral da economia.	Contributos		A definir pela coordenação do grupo	INE; GEP-EEP; CASES			Cancelado	O GEP não teve qualquer informação sobre o desenvolvimento da iniciativa por parte da coordenação	
Modelo de comparticipação das famílias no âmbito da cooperação entre o Estado e as instituições sociais.	iii) Estudar e avaliar modelos das políticas de ação social para diferentes níveis territoriais e grupos-alvo, nomeadamente no que concerne ao planeamento da Rede de Serviços e Equipamentos Sociais, ao financiamento e provisão dos serviços, bem como às adaptações necessárias para responder ao envelhecimento demográfico e às migrações internas.	Contributos		A definir pela coordenação do grupo	DGSS; GEP-EEP; ISS; CNIS; UMP; UM			Cancelado	O GEP não teve qualquer informação sobre o desenvolvimento da iniciativa por parte da coordenação	
Descentralização de competências de Ação Social para os municípios.		Contributos	Data limite	Junho	GMSSS; GEP-EEP; DGSS; ISS; SEALRA; ANMP			Cumprido		
Estudo de avaliação do impacto da evolução demográfica na capacidade instalada das respostas sociais da Rede de Serviços e Equipamentos.		Estudo	Data limite	Junho	GEP-EEP ECP entidade a adjudicar			Cumprido		
Carta Social Municipal.		Contributos	Data limite	Junho	EEP; GMSSS; DGSS; ISS; SEALRA; ANMP			Cumprido		
Definição de um sistema de informação de apoio à tomada de decisão das políticas para a área da Deficiência e Incapacidade.	i) Aprofundar metodologias de diagnóstico que permitam, entre outros, a construção de indicadores complementares, de modo a possibilitar um acompanhamento efetivo e a avaliação das medidas de política e objetivos estabelecidos.	Contributos	Data limite	Julho	INR; GEP-EEP; INE			Não cumprido	A coordenação deste projeto é do INR, desconhecendo-se as razões do atraso.	
Desenvolver modelos de microsimulação a partir dos microdados do Inquérito às Condições de Vida e Rendimentos 2010 (ICOR/INE).		- Base prospetiva com rendimentos em 2012		Final de Julho	GEP-ECP GEP-EEP GEP-EPE			Cancelado	Na medida em que não foram cedidas ao GEP as bases de dados ICOR, indispensáveis à realização daquela trabalho, o projecto foi cancelado para o presente ano.	
			Data limite					Cancelado		
		- Previsão de Indicadores (Pobreza, Pobreza e Exclusão Social, desigualdades)	Data limite							Cancelado
			Data limite							Cancelado

Equipa Planeamento e Estratégia/ Equipa de Estudos e Políticas/ Equipa de Censuração e Prospetiva

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

Definição do Projeto	Objetivos	Resultados Esperados	Indicadores	Meta	Unidades Orgânicas do GEP e Organismos do MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/ anual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Desenvolver um modelo de acompanhamento e monitorização dos três pilares de inclusão ativa.		Modelo Relatório com os resultados Bateria de Indicadores	Data limite	Final de setembro	ECP EEP EPE (seria interessante uma articulação com MEE, nomeadamente na componente MT)			Não cumprido	Em virtude de outros trabalhos considerados urgentes e prioritários
Boas práticas de inclusão profissional do emprego das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade.	ii) Estudar a adequação das respostas e prestações sociais existentes e desenho de novas medidas ou reformulação das atuais.	Realização de encontros	Data limite	Julho	GEP-EEP; INR			Cumprido	Concluída em 17 de dezembro. O atraso deveu-se à indisponibilidade de entidades externas
Análises evolutivas do comportamento das prestações sociais em Portugal.		3 documentos de análise	Data limite	junho	GEP-EEP			Cumprido	
Respostas Sociais para Pessoas com Deficiências ou Incapacidade.		Documento técnico	Data limite	junho	GEP-EEP			Cancelado	Não foi considerado prioritário
Carta Social - Rede de Serviços e Equipamentos Sociais.		Contributos para apoio à monitorização e à tomada de decisão	Data limite	junho	GEP-EEP			Cumprido	
		3 folhas informativas	Data limite	Até Dezembro	GEP-EEP			Cumprido	
		Estudo	Data limite	Setembro	GEP-EEP			Cumprido	
		Relatório de avaliação e preparação da atualização 2013	Data limite	Avaliação até Setembro Atualização até Dezembro	EEP, EPE		As duas metas foram cumpridas	Cumprido	
	Disponibilização de elementos	Data limite	Até Dezembro	EEP			Cumprido		
Contribuir para a elaboração do Relatório Social Nacional 2013 (a aferir com o ISS/representante do CPS).	iii) Colaborar na conceção e acompanhamento de planos estratégicos nesta área.			Quando solicitado	ECP			Cumprido	
Análise e aprofundamento da informação relativa a situações de pobreza, exclusão social e desigualdades	iv) Desenvolver e manter atualizado o sistema de informação para o acompanhamento e a avaliação das questões da pobreza, desigualdades e coesão social.	Análises Técnicas; Resposta a pedidos pontuais dos Gabinetes e da CE, entre outros; Documento "Combater a Pobreza e a Exclusão Social em tempos de austeridade - 2013"	Data limite	Até final de Julho	ECP			Cumprido	Foram apresentados os contributos/trabalhos previstos para 2013
Desigualdades Económicas.		Nota técnica; Análises conexas.	Prazo de resposta	Apresentar nota técnica 10 dias após disponibilização dos dados	ECP			Cumprido	

Equipa Planeamento e Estratégia/ Equipa de Estudos e Políticas/ Equipa de Censuração e Prospetiva

PLANO DE ATIVIDADES 2013

Resultados Finais - Ano 2013

Definição do Projeto	Objetivos	Resultados Esperados	Indicadores	Meta	Unidades Orgânicas do GEP e Organismos do MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Estudo dos desafios económicos orçamentais colocados pelo envelhecimento: inventariação das respostas dadas por outros países.	i) Estudar os desafios económicos, orçamentais e sociais colocados pela conjugação do envelhecimento demográfico com as baixas taxas de natalidade.	Documentos técnicos; Análises conexas relativas ao impacto da alteração do FS			EPE ECP	Foram apresentados os trabalhos solicitados no âmbito da temática, incluindo várias simulações decorrentes da introdução de um novo factor de sustentabilidade.		Cumprido	
Trajelórias dos trabalhadores em Portugal - 2º relatório, aprofundamento da dimensão relativa às transições entre o mercado de trabalho e a situação de reforma.	ii) Aprofundar a análise dos impactos no mercado de trabalho e a interação com a segurança social.	Documentos técnicos			ECP EEP EPE			Cancelado	Em virtude de trabalhos urgentes atribuídos às várias equipas e considerados prioritários.
Definição das linhas básicas inerentes a uma estratégia de envelhecimento ativo.	iv) Disponibilizar elementos que permitam a definição de uma estratégia de envelhecimento ativo abrangente e integrada.		Prazo resposta	Até Dezembro de 2013	GEP-EPE	Foi elaborada uma nota por solicitação do GMSESS. Remetida uma proposta para a definição de uma eventual Estratégia à Tutela, em 23/12		Cumprido	
Sistema Integrado de estatísticas da segurança social.	i) Estruturar um sistema integrado e comparável, nomeadamente com a UE, de estatísticas da proteção social, baseado no aproveitamento estatístico dos dados administrativos existentes, no âmbito do MSSS. Para além dos elementos quantitativos sobre receitas, despesas e prestações, o sistema contemplará a metainformação associada.	Protocolo Indicadores e meta-informação associada Relatório	Prazo resposta	Até Dezembro de 2013	EPE, ECP EEP INE, II, ISS	Proposta de protocolo acordada com ISS e II, remetida à Tutela Base de dados com metainformação - excel Relatório entregue em 31.12.2013		Cumprido	
Publicação estatística.	ii) Desenvolver e implementar uma publicação - mensal ou trimestral - que sistematize um conjunto de indicadores pertinentes para a análise da evolução das principais variáveis associadas às temáticas ligadas às áreas de intervenção do MSSS.	Publicação mensal ou trimestral	Periodicidade	Ao longo do ano	EPE	Estão concluídos os boletins abril a dezembro 2013		Cumprido	
Protocolo com GEE/ MEE. Conselho Superior de Estatística.	iii) Delinear e estabelecer Protocolo de partilha de informação, nomeadamente de informação estatística, a estabelecer com o GEE/ MEE.				EPE	Protocolo acordado e assinado Colaboração efetivada, sempre que alguma das duas entidades a solicitou No que respeita às atividades no âmbito do CSE, o GEP participou em todas as atividades para as quais foi convidado		Cumprido	

Equipa Planeamento e Estratégia/ Equipa de Estudos e Políticas/ Equipa de Censuração e Prospetiva

PLANO DE ATIVIDADES 2013						Resultados Finais - Ano 2013			
Definição do Projeto	Objetivos	Resultados Esperados	Indicadores	Meta	Unidades Orgânicas do GEP e Organismos do MSSS	Resultados alcançados	Taxa de execução (%)	Situação final/annual dos objetivos planeados	Justificação de desvios de execução em relação ao planeado
Pensions at a Glance; Pensions Expert Group; Tax & Benefits; Social Benefits Reciprocity; Family Database;	Colaboração com as atividades do Comité ELSA/OCDE; Grupo de Trabalho de Política Social da OCDE ao nível da monitorização e apreciação das políticas sociais portuguesas numa perspectiva comparativa.	Contributos; Informações; Participação em reuniões	Data limite	Até Dezembro	EPE; EEP			Cumprido	
UE - Aliança Europeia para as Famílias	Colaboração com as atividades da Aliança Europeia para as Famílias ao nível da monitorização e apreciação das políticas sociais portuguesas no âmbito do apoio às famílias numa perspectiva comparativa.	Contributos; informações; participação em reuniões	Data limite	Até Dezembro	GEP-EEP			Cumprido	
ISG/SPC Grupo do Envelhecimento das Nações Unidas	Participar nas reuniões e nos trabalhos no âmbito do subgrupo de Indicadores do Comité de Proteção Social (ISG/SPC) e Grupo o Envelhecimento das Nações Unidas.	Contributos; informações; participação em reuniões	Data limite	Até Dezembro	GEP-ECP	Participação em todas as reuniões programadas (entrega de relatórios à ERI). Apresentados os contributos solicitados no contexto daqueles grupos		Cumprido	
Comité do Programa PROGRESS	Participação nas reuniões e nos trabalhos do Comité do Programa PROGRESS/ UE.	Contributos; informações; participação em reuniões	Data limite	Até Dezembro	GEP-EPE	Participação em todas as reuniões programadas. Elaboração de informação sobre Programa de Trabalhos. Resposta a pedidos diversos.		Cumprido	
GOP	Respostas pontuais a diversas entidades.	Contributo do MSSS		Quando solicitado	GEP-EPE			Cumprido	
Programa de Análise de Impacto na Saúde de Políticas de outros Setores	Articulação com outras políticas sectoriais e cooperação institucional	Contributos; informações; participação em reuniões	Data limite	Até Dezembro	GEP-EEP Ministério da Saúde			Cumprido	
Plano de Responsabilidade Social	Implementação de um Plano de Responsabilidade Social	A definir	Data limite	Até Dezembro	EEP, EOA, DSGRH			Cumprido	



Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXO 3

REPRESENTAÇÃO INSTITUCIONAL

REUNIÕES INTERNACIONAIS 2013

LOCAL	MISSÃO	DATA
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	15 e 16 de janeiro
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	27 e 28 de fevereiro
Estrasburgo	Conselho da Europa: Conferência "Poverty and Inequalities, Paradoxes in Societies of Human Rights and Democracy?"	21 e 22 de fevereiro
Paris	Conselho da Europa: Bureau do Comité para a Coesão Social (CDCS)	14 e 15 de março
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	10 de abril
Bruxelas	Implantação do Memorando de Entendimento com a Troika na Área social	16 a 18 de abril
Paris	OCDE: Comité ELSA/OCDE	18 e 19 de abril
Bruxelas	UE: Comité Programa PROGRESS	28 e 29 de abril
Estrasburgo	Conselho da Europa: Comité Governamental da CSE	27 de maio a 1 de junho
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	26 de junho
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	25 de setembro
Estrasburgo	Conselho da Europa: CDCS	25 a 27 de setembro
Estrasburgo	Conselho da Europa: Bureau CDCS	30 de setembro a 4 de outubro
Bruxelas	3ª reunião do Grupo Informal sobre os Direitos das Crianças - Comissão Europeia	14 e 15 de outubro
Paris	OCDE: Comité ELSA/OCDE	24 e 25 de outubro
Estrasburgo	Conselho da Europa: Comité Governamental da CSE	14 e 15 de outubro
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	29 de outubro
Bruxelas	UE: Comité Programa PROGRESS	4 de novembro
Amesterdão	Participação no World Pension Summit 2013	13 a 15 de novembro
Paris	Reunião da Rede de Autoridades Nacionais de Regulação do Mercado de Apostas Desportivas	20 e 21 de novembro
Paris	Grupo de Trabalho de Política Social da OCDE	28 e 29 de novembro
Bruxelas	EU: Subgrupo de Indicadores (ISG) do Comité da Proteção Social	4 de dezembro



Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXO 4
INQUÉRITOS À SATISFAÇÃO DOS
COLABORADORES E DOS
UTILIZADORES/CLIENTES DO GEP 2012

Gabinete de Estratégia e Planeamento



Inquérito à Satisfação do clima organizacional

e

Análise da responsabilidade social

Colaboradores do GEP



Gabinete de Estratégia e Planeamento

O presente questionário¹ está integrado no Sistema de Avaliação de Desempenho dos Serviços da Administração Pública (SIADAP 1) e terá como finalidade detetar as prioridades e oportunidades de melhoria do desempenho do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), através do conhecimento do grau de satisfação dos seus colaboradores internos. Pretende-se também, embora de forma muito exploratória e indireta, avaliar o clima organizacional interno, no sentido de se virem adotar medidas de melhoria organizacional.

O questionário versa sobre um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador perceciona a instituição onde desenvolve a sua atividade, a fim de aferir o seu grau de satisfação/motivação.

Incorpora-se ainda um novo módulo (7) sobre responsabilidade social. A responsabilidade social é enquadrável pela NORMA internacional ISO 26000, que resulta de um consenso internacional neste domínio e impele as organizações na adoção de uma gestão socialmente responsável

O preenchimento do questionário será efetuado no impresso próprio e depositado na caixa existente nas instalações do GEP – **sala 105.07 5º andar**

Este questionário é de **natureza confidencial**. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu anonimato é respeitado. Os resultados serão divulgados através da intranet do GEP e serão anexos ao Relatório² de Atividades de 2013.

A sua participação é fundamental

para a melhoria do GEP

¹ *Adaptado* de Manual de Apoio para a aplicação da Estrutura Comum de Avaliação (CAF), 2006, DGAEP.

² De acordo com o nº 2 – alínea f) do art.º 15 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro de 2007.



Gabinete de Estratégia e Planeamento

1-Satisfação ao clima organizacional

Assinale com um X-o seu grau de satisfação face a um conjunto de indicadores relacionados com o contexto de trabalho do GEP, de acordo com a seguinte escala:

1 – Muito Insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito Satisfeito

INDICADORES	GRAUS DE SATISFAÇÃO				
	1	2	3	4	NA
1. Satisfação com...					
1.1. Imagem/desempenho global do GEP					
1.2. Impacto do desempenho na Sociedade					
1.3. Desempenho do GEP junto dos outros organismos do MESS e da Administração Pública em geral					
1.4. Contributo do GEP nas políticas públicas					

2

2- Satisfação com a gestão de topo e liderança

1 – Muito Insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito Satisfeito

2. Satisfação com...	1	2	3	4	NA
	2.1. Aposta em assegurar um conjunto de políticas de gestão da qualidade e modernização dos processos/procedimentos				
2.2. Demonstra empenho na qualificação, capacitação e satisfação dos colaboradores					
2.3. Delega competências e responsabilidades					
2.4. Promove a liberdade de expressão e a comunicação interna					

3- Gestão de pessoas

1 – Muito Insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito Satisfeito

3. Satisfação com...	1	2	3	4	NA
	3.1. Promoção/recompensa pelo trabalho individual ou em equipa				
3.2. Oportunidade para desenvolvimento de novas competências					
3.3. Oportunidade de mobilidade interna					
3.4. Igualdade de oportunidades e de tratamento na organização					
3.5. Flexibilidade do horário de trabalho					
3.6. Equilíbrio entre os interesses do trabalho e a vida pessoal/familiar					
3.7. Clareza no modo de estabelecimento (negociação) dos objetivos individuais (SIADAP)					



4- Relação interpessoal

1 – Muito Insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito Satisfeito

4. Satisfação com ...	1	2	3	4	NA
4.1. Relação com os colegas (geral)					
4.2. Relação com chefia intermédia					
4.3. Cooperação e entre ajuda ao nível da equipa/direção de serviços					
4.4. Partilha de informações e do conhecimento ao nível da equipa/direção de serviços					
4.5. Relação com chefia de topo					

3

5- Níveis de motivação

1 – Muito desmotivado 2 – Desmotivado, 3 – Motivado, 4 – Muito motivado

5. Motivação para ...	1	2	3	4	NA
5.1. Aprofundar e aprender conhecimentos e novos métodos de trabalho					
5.2. Desenvolver melhorias organizacionais					
5.3. Introduzir e desenvolver novos projetos individuais ou em equipa					
5.4. Melhorar o desempenho ativo da atividade que exerce					

6- Ambiente, condições de trabalho, equipamentos e serviços

1 – Muito Insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito Satisfeito

6. Satisfação com....	1	2	3	4	NA
6.1. Qualidade global das instalações					
6.2. Equipamentos de informática e <i>software</i> disponíveis					
6.3. Qualidade global da rede da Internet/intranet					
6.4. Serviços de refeitório/bar					
6.5. Condições de higiene e Segurança					



II Responsabilidade social

Consideram-se princípios de responsabilidade social: a responsabilização, a transparência, a conduta ética, o respeito pelos interesses das partes interessadas, pelo estado de direito, pelas normas internacionais de conduta e pelos direitos humanos.

Assinale com um X o seu grau de concordância, face a um conjunto de afirmações relacionados com a responsabilidade social da organização, de acordo com a seguinte escala:

1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo, 3 – Concordo, 4 – Concordo totalmente					
7. Responsabilidade Social	1	2	3	4	NA
7.1. Os princípios da responsabilidade social são importantes para o desempenho de uma determinada organização ...					
7.2. Os recursos (financeiros, naturais e humanos) do GEP são utilizados de forma eficiente					
7.3. O GEP revê e avalia periodicamente os processos de governação da organização, ajustando-os de acordo com os resultados obtidos e comunicando as alterações a toda a organização					
7.4. Existe um mecanismo para apresentação de sugestões com vista à melhoria interna da organização					
7.5. O GEP não discrimina sob qualquer forma (género, idade, orientação sexual, religião, deficiência, orientação política, etc) os trabalhadores, parceiros, clientes e outras partes interessadas.					
7.6. O GEP respeita a liberdade de opinião e de expressão, bem como da reunião pacífica e de associação					
7.7. A organização providencia aos seus colaboradores, em todas as etapas do seu percurso, acesso a formação, aprendizagens e oportunidades de progressão na carreira, de forma não discriminatória					
7.8. A organização respeita as responsabilidades familiares dos colaboradores proporcionando durações de trabalho razoáveis, licença parental e, quando possível, cuidados infantis e outros recursos que possam ajudar os trabalhadores a atingir um equilíbrio trabalho-vida adequado.					
7.9. A organização dispõe de mecanismos de proteção dos dados pessoais e da privacidade dos seus colaboradores					
7.10. O GEP desenvolve, implementa e mantém uma política de saúde e segurança no trabalho, monitorizando os problemas constatados no sentido de os minimizar					
7.11. A organização analisa e controla os riscos em termos de saúde e segurança que decorrem das suas atividades ou das características de determinados grupos como mulheres grávidas, pessoas com deficiência e trabalhadores jovens ou inexperientes					



Gabinete de Estratégia e Planeamento

1 – Discordo totalmente, 2 – Discordo, 3 – Concordo, 4 – Concordo totalmente

7. Responsabilidade Social (cont.)	1	2	3	4	NA
7.12. O GEP estabelece programas conjuntos entre colaboradores e estrutura dirigente que promovam o bem-estar e motivação					
7.13. A organização procura eliminar os riscos psicossociais no local de trabalho, que podem causar <i>stress</i> ou doença					
7.14. A organização identifica os riscos da corrupção e implementa e mantém políticas e práticas que contrariem a corrupção e a extorsão					

5

Sugestões e considerações

Coloque aqui as suas principais sugestões/ideias de melhoria para o desempenho do GEP enquanto organismo de estratégia e planeamento da administração central do Estado (MSESS) e ao mesmo tempo para a promoção de um bom clima organizacional que se repercuta também na eficácia e eficiência do serviço (pela via da motivação e do desempenho dos seus colaboradores).

Este inquérito foi respondido por:

- a) Posição na organização: Dirigente Colaborador
- b) Género: masculino feminino
- c) Idade: menos 40 anos dos 40 ao 60 anos mais de 60 anos

Obrigado pela sua participação!

Gabinete de Estratégia e Planeamento



Inquérito à Satisfação
dos
Utilizadores / Clientes do GEP



Gabinete de Estratégia e Planeamento

QUESTIONÁRIO DE SATISFAÇÃO DOS UTILIZADORES/CLIENTES DO GEP

A procura de uma melhoria contínua dos **serviços prestados** pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) é o principal compromisso assumido por esta organização.

Neste sentido, conhecer o grau de satisfação dos clientes é fundamental. Disso depende a criação de novas alternativas e a oferta de um atendimento cada vez mais eficaz.

Colabore com o GEP na prossecução desta meta, preenchendo este questionário¹. Tenha presente que pretendemos a sua opinião pessoal e objetiva relativamente aos nossos serviços.

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

Este questionário é de natureza **confidencial e anónima** e os seus resultados constituirão parte integrante da informação complementar ao relatório de atividades do GEP².

1

***A sua colaboração é fundamental para a melhoria do
serviço público prestado pelo GEP***

¹ Adaptado de Manual de Apoio para a aplicação da Estrutura Comum de Avaliação (CAF), 2006, DGAEP.

² De acordo com o nº 2, alínea a) do art.º 15 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de Dezembro de 2007.



Gabinete de Estratégia e Planeamento

A. Assinale com um X o seu **grau de satisfação** relativamente à qualidade e quantidade dos serviços prestados pelo GEP no ano de 2013, utilizando a escala:

1 – Muito Insatisfeito, 2 – Insatisfeito, 3 – Satisfeito, 4 – Muito Satisfeito, NA – Não Aplicável

INDICADORES	GRAUS DE SATISFAÇÃO				
	1	2	3	4	NA
1. ATENDIMENTO					
1.1. Disponibilidade, simpatia e cortesia no atendimento (presencial, telefónico e on-line)					
1.2. Clareza e rigor na informação prestada à solicitação					
1.3. Facilidade e rapidez no atendimento/resposta					
2. ACESSIBILIDADE					
2.1. Horário de Atendimento					
2.2. Facilidade de acesso (físico; transporte; estacionamento)					
2.3. Variedade, facilidade e simplicidade dos acessos aos serviços/produtos (localmente, Internet, reuniões, etc)					
3. QUANTIDADE DE SERVIÇOS/PRODUTOS					
3.1. Disponibilizados face às necessidades dos utilizadores					
3.2. Disponibilizados face aos conteúdos					
3.3. Disponibilizados no <i>site</i> do GEP					
4. QUALIDADE DE SERVIÇOS/PRODUTOS					
4.1. Qualidade e clareza nas informações/produtos disponibilizados (<i>on-line</i> /presencial/ telefónico)					
4.2. Adequação dos conteúdos dos produtos/serviços disponibilizados face às necessidades do utilizador					
5. SATISFAÇÃO GLOBAL					
5.1. Satisfação global					
5.2. Realização das expectativas com o serviço/produtos disponíveis no GEP					
5.3. Satisfação global com o GEP no desempenho das competências no âmbito da produção/edição, disponibilização e difusão de serviços/produtos					
5.4. Participação do utilizador na melhoria dos procedimentos do GEP quanto ao acesso dos serviços prestados					

2



Gabinete de Estratégia e Planeamento

B- Indique a área de atividade do organismo/entidade a que pertence

Estudante	<input type="checkbox"/>	Org. Internac./Instituições Europeias	<input type="checkbox"/>
Universidade	<input type="checkbox"/>	Parceiros Sociais	<input type="checkbox"/>
Investigador	<input type="checkbox"/>	Comunicação Social	<input type="checkbox"/>
Empresa Privada	<input type="checkbox"/>	Outra	<input type="checkbox"/>
Organismo da Administração Pública	<input type="checkbox"/>		

Se respondeu Outra, especifique _____

3

C- Indique em que área(s) da missão do GEP solicitou informação

Políticas de Segurança Social	<input type="checkbox"/>	Exclusão Social	<input type="checkbox"/>
Políticas de Emprego	<input type="checkbox"/>	Apoio à Família	<input type="checkbox"/>
Políticas de Solidariedade	<input type="checkbox"/>	Apoio à Natalidade	<input type="checkbox"/>
Políticas de Combate á pobreza	<input type="checkbox"/>	Apoio à criança e Jovens em Risco	<input type="checkbox"/>
Políticas de Promoção de Voluntariado	<input type="checkbox"/>	Apoio a Idosos	<input type="checkbox"/>
Políticas de Cooperação	<input type="checkbox"/>	Apoio à Inclusão de Pessoas com Deficiência	<input type="checkbox"/>
Políticas de Relações Internacionais	<input type="checkbox"/>	Outras	<input type="checkbox"/>



Gabinete de Estratégia e Planeamento

E-Identifique as ações prioritárias que poderão ser desenvolvidas pelo GEP para melhorar o seu grau de satisfação?

4

Este inquérito foi respondido por:

a) Género: masculino |__| feminino |__|

b) Idade: menos 40 anos |__| dos 40 ao 60 anos |__| mais de 60 anos |__|

Muito Obrigado pela sua participação!



Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXO 5

BALANÇO SOCIAL

RELATÓRIO

BALANÇO SOCIAL de 2013
GABINETE DE ESTRATÉGIA E PLANEAMENTO
MSESS

Índice

1.	INTRODUÇÃO.....	3
2.	ORGANOGRAMA	5
3.	MISSÃO.....	6
4.	ATRIBUIÇÕES	6
5.	EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO	7
6.	EFETIVOS SEGUNDO O SEXO	9
7.	EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO	9
8.	EFETIVOS POR ANTIGUIDADE	10
9.	TRABALHADORES ESTRANGEIROS.....	10
10.	TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA.....	11
11.	ESTRUTURA HABILITACIONAL	11
12.	ADMISSÕES	11
13.	SAÍDAS.....	12
14.	MUDANÇAS DE SITUAÇÃO.....	13
15.	HORÁRIO.....	13
16.	TRABALHO EXTRAORDINÁRIO	14
17.	AUSÊNCIAS	14
18.	ENCARGOS COM O PESSOAL	15
19.	SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA.....	15
20.	FORMAÇÃO	15
21.	ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS	16
22.	RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA	16

1. INTRODUÇÃO

O Balanço Social é um instrumento de planeamento e gestão nas áreas sociais e de recursos humanos, visando uma maior eficiência, qualificação e transparência dos vários serviços e organismos públicos.

Instrumento institucionalizado para os organismos autónomos da Administração Pública, por Decreto-Lei n.º 155/92, de 28 de julho, torna-se de elaboração obrigatória em 1996, através do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, para todos os organismos da Administração Pública Central, Regional e Local, incluindo os institutos públicos que revistam a natureza de serviços personalizados e fundos públicos que, no termo de cada ano civil, tenham um mínimo de 50 trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja a respetiva relação jurídica de emprego.

O seu conteúdo reveste-se de particular importância para obter uma visão global e precisa de cada entidade, ambicionando-se que seja uma fonte de informação que possa revelar a situação socioprofissional dos organismos e serviços e simultaneamente contribuir para um maior empenho dos funcionários e para uma melhoria qualitativa das funções desempenhadas e dos serviços prestados.

O presente Balanço Social, ao condensar a evolução ocorrida durante o ano de 2013, no que se refere aos recursos humanos do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), pretende tornar-se um contributo proveitoso para o planeamento e gestão desses mesmos recursos. Efetivamente, ao quantificar determinados indicadores, permite uma análise pormenorizada dos recursos humanos existentes, devendo ser o suporte de futuras tomadas de decisão nesta área, possibilitando deste modo um planeamento coerente e assente numa melhor coordenação e racionalização dos recursos disponíveis.

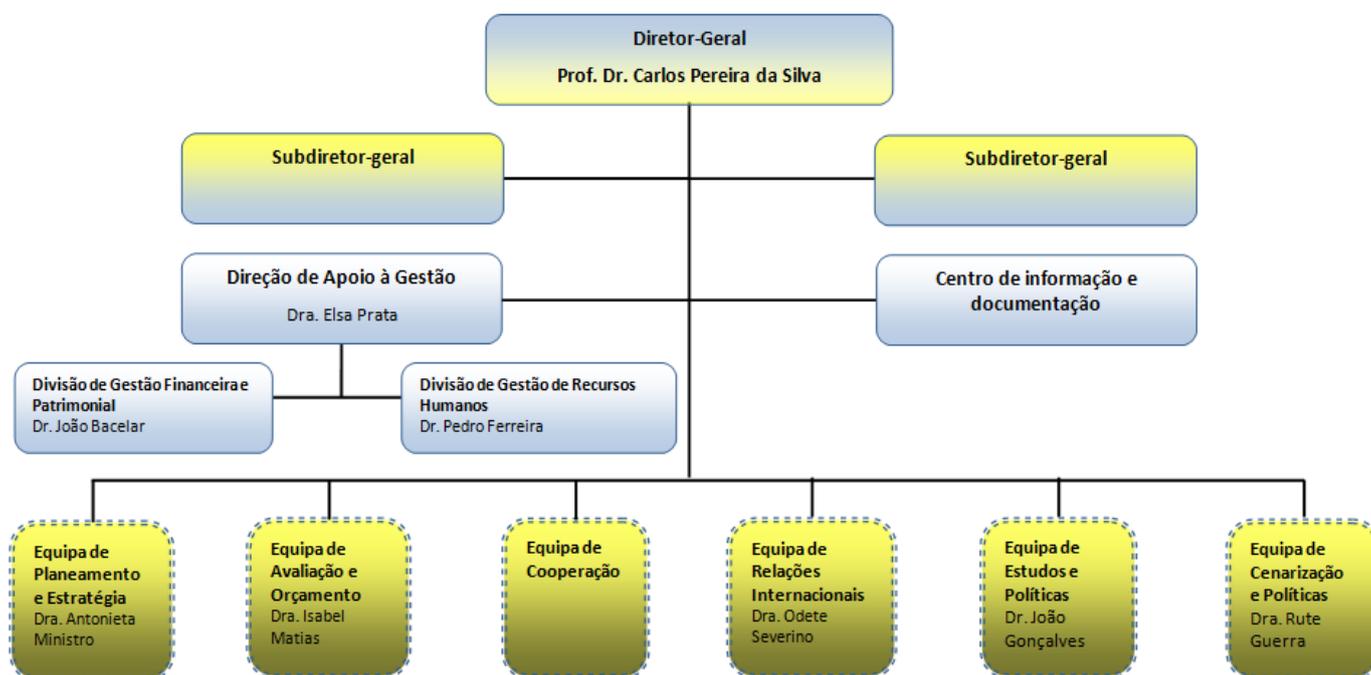
Relativamente à elaboração do Balanço Social, seguiu-se a estrutura definida pelo formulário anexo ao Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro, utilizando para o efeito os ficheiros disponibilizados pela Direção Geral da Administração e Emprego Público, adicionando-se, sempre que possível, informação que acrescente qualidade ao relatório conforme se dispõe no artigo 2º do já referido diploma legal.

É neste contexto que se apresenta o Balanço Social do Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), com referência a 31 de Dezembro de 2013, conforme disposto no n.º 1 do artigo 1.º do Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro.

2. ORGANOGRAMA



Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social
Organograma



Decreto-Lei n.º 126/2011, de 29 de Dezembro, Decreto Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de Fevereiro, Portaria n.º 187/2012, de 14 de Junho e Despachos n.º 9703/2012 a 9708/2012 de 10 de Julho
01 de Agosto de 2012

3. MISSÃO

De acordo com o estabelecido no Decreto-Regulamentar n.º 24/2012, de 13 de fevereiro, o Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) tem por missão garantir o apoio técnico à formulação de políticas e ao planeamento estratégico e operacional, em articulação com a programação financeira, assegurar, diretamente ou sob sua coordenação, as relações internacionais e a cooperação com os países de língua oficial portuguesa, e acompanhar e avaliar a execução de políticas, dos instrumentos de planeamento e os resultados dos sistemas de organização e gestão, em articulação com os demais serviços do Ministério da Solidariedade e Segurança Social.

4. ATRIBUIÇÕES

O Gabinete de Estratégia e Planeamento prossegue as seguintes atribuições:

- a)** Promover e realizar investigação e estudos prospectivos que contribuam para a definição e estruturação das estratégias, políticas, prioridades e objetivos do MSSS;
- b)** Apoiar a definição das principais opções em matéria orçamental, assegurar a articulação entre os instrumentos de planeamento, de previsão orçamental, de reporte e de prestação de contas, sem prejuízo das atribuições do Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P., em matéria de orçamento da segurança social;
- c)** Elaborar, difundir e apoiar a criação de instrumentos de planeamento, de programação financeira e de avaliação das políticas e programas do MSSS;
- d)** Acompanhar e avaliar a execução das políticas e programas do MSSS;
- e)** Elaborar e acompanhar o Programa de Investimento e Despesas de Desenvolvimento da Administração Central (PIDDAC);
- f)** Garantir a produção de informação adequada, designadamente estatística, no quadro do Sistema Estatístico Nacional, nas áreas de intervenção do MSSS;
- g)** Coordenar a informação científica e técnica do MSSS;
- h)** Difundir a documentação e informação científica e técnica e exercer a respetiva função editorial;
- i)** Coordenar a atividade de âmbito internacional, garantindo a coerência das intervenções e a sua articulação com o Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE);

j) Propor e desenvolver atividades no âmbito da cooperação para o desenvolvimento, designadamente com os países de língua oficial portuguesa, bem como assegurar, em articulação com o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, I. P., a execução das dotações inscritas no orçamento da segurança social destinadas ao financiamento dos encargos com cooperação externa, sem prejuízo das competências próprias do MNE;

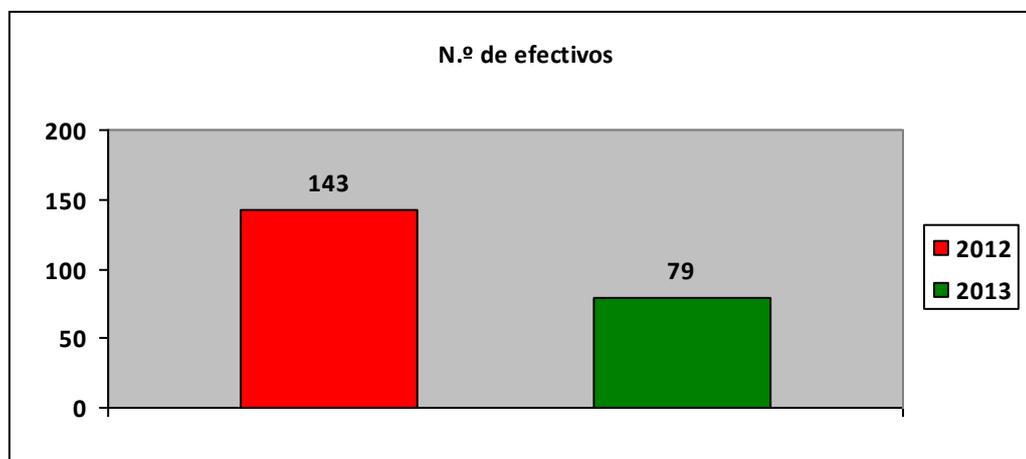
l) Assegurar o desenvolvimento dos sistemas de avaliação de serviços, coordenar e controlar a sua aplicação e exercer as demais competências que lhe sejam atribuídas na lei sobre esta matéria.

5. EFETIVOS SEGUNDO A RELAÇÃO JURÍDICA DE EMPREGO

O Gabinete de Estratégia e Planeamento contava em 31 de Dezembro de 2013, com um total de 79 efetivos.

Comparando com o ano de 2012 em que se registaram 143 efetivos, houve um decréscimo de 64 efetivos, ao longo do ano de 2013, o que representa uma taxa de diminuição de 44,75%.

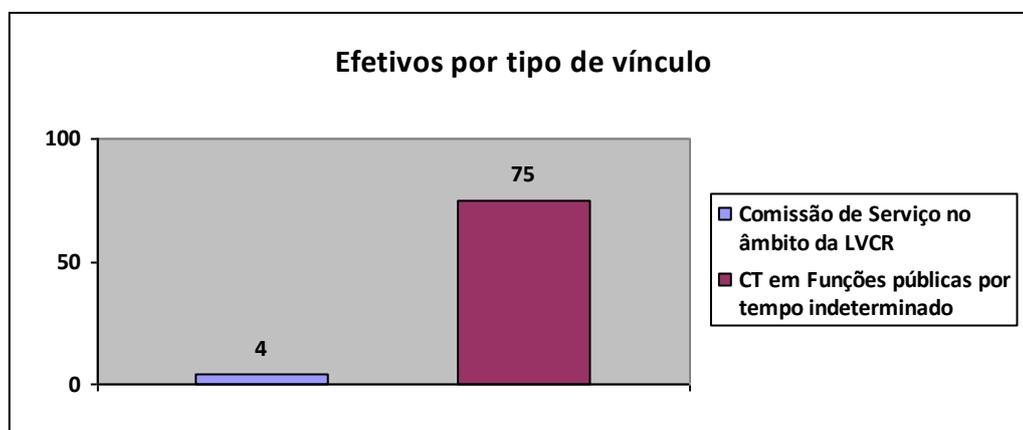
Gráfico 1



Da totalidade dos efetivos em 31 de dezembro, 75 estavam em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado e 4 em comissão de serviço.

No ano de 2013, a relação jurídica de emprego predominante no GEP era regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma taxa de 94,93%.

Gráfico 2



EFETIVOS SEGUNDO O GRUPO DE PESSOAL

O grupo de pessoal com o maior número de efetivos é o Técnico Superior que regista 32 trabalhadores, representando uma taxa de 40,51% do total dos efetivos (onde também estão incluídos 5 chefes de equipa multidisciplinar, todos eles equiparados a diretores de serviço).

Segue-se o grupo de pessoal Assistente Técnico com 26 efetivos a que corresponde uma taxa de 32,91%.

O terceiro grupo de pessoal mais representado é o Assistente Operacional com 10 efetivos a que corresponde uma taxa de 12,66%.

O quarto grupo de pessoal mais representado é o de Informático com 7 efetivos, a que corresponde uma taxa de 8,86%.

O grupo de pessoal menos representado é o de Dirigentes contando somente com 4 efetivos, a que corresponde uma taxa de 5,06%.

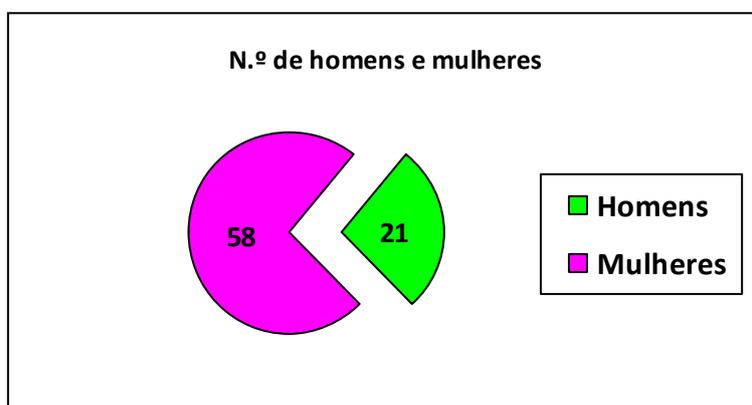
Gráfico 3



6. EFETIVOS SEGUNDO O SEXO

O número total de mulheres existente nos efetivos do GEP é de 58 elementos e o número total de homens é de 21. A taxa de feminização é de 73%.

Gráfico 4



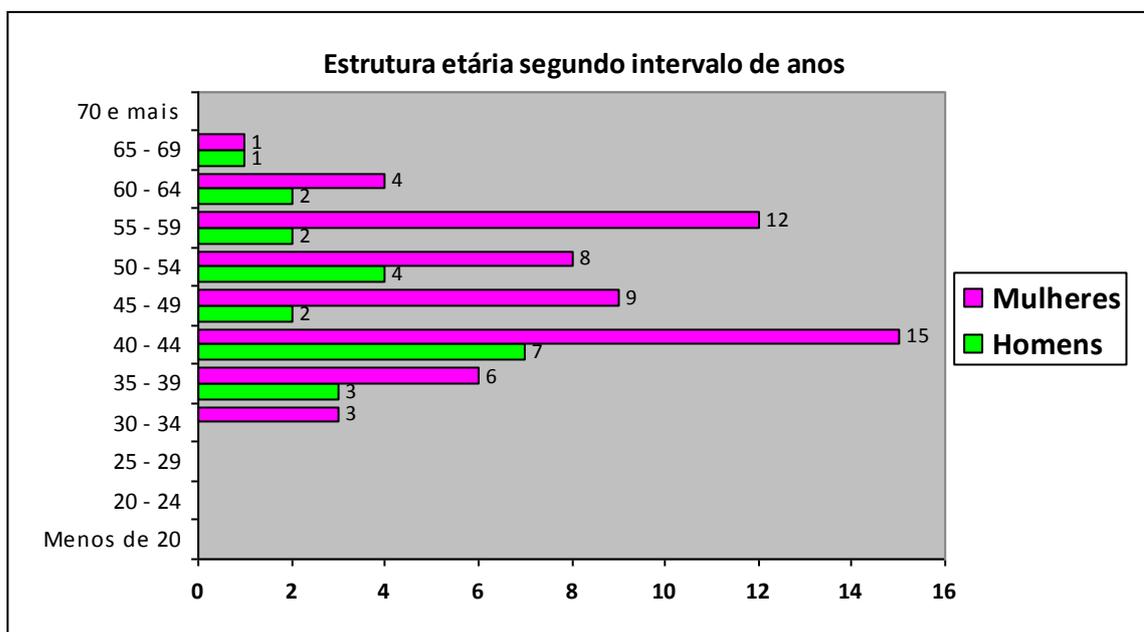
7. EFETIVOS POR ESCALÃO ETÁRIO

A faixa etária onde se registam maior número de elementos é a compreendida entre os 40 e os 44 anos. Dela fazem parte 22 trabalhadores, o que corresponde a 28% dos efetivos do GEP.

No que se refere aos efetivos jovens, os mais novos, são apenas 3 elementos e situam-se no escalão etário entre os 30 e 34 anos, os mais velhos contabilizam 2 e situam-se no escalão etário entre os 65 e os 69 anos.

A idade média no GEP é de 49 anos.

Gráfico 5



O leque etário, que se traduz na diferença de idades entre o indivíduo mais novo e o mais velho é, no caso vertente, de 36 anos. Estas idades correspondem a 30 anos e 66 anos respetivamente.

A taxa de envelhecimento, que tem como referência o somatório dos efetivos de idade igual ou superior a 55 anos, sobre o total de efetivos, situa-se nos 28%.

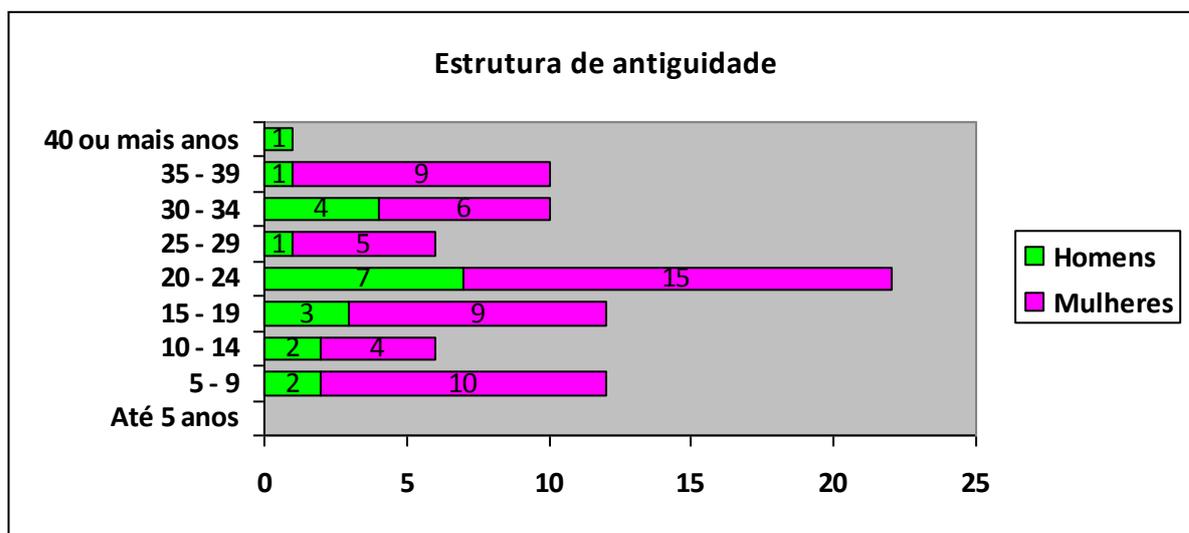
8. EFETIVOS POR ANTIGUIDADE

Neste Gabinete, as antiguidades cujo valor corresponde a mais de 35 anos, representam 14% dos efetivos.

Nos intervalos entre os 15 e os 19 e entre os 20 e os 24 anos de antiguidade, existe uma grande concentração de número efetivos – 34 – que corresponde a uma taxa de 43%.

O nível médio de antiguidade, que se traduz na soma das antiguidades dividida pelo número de efetivos, é de 21 anos.

Gráfico 6



9. TRABALHADORES ESTRANGEIROS

Em 31 de dezembro de 2013, não se encontrava em efetividade de funções no Gabinete de Estratégia e Planeamento nenhum trabalhador estrangeiro, não naturalizado.

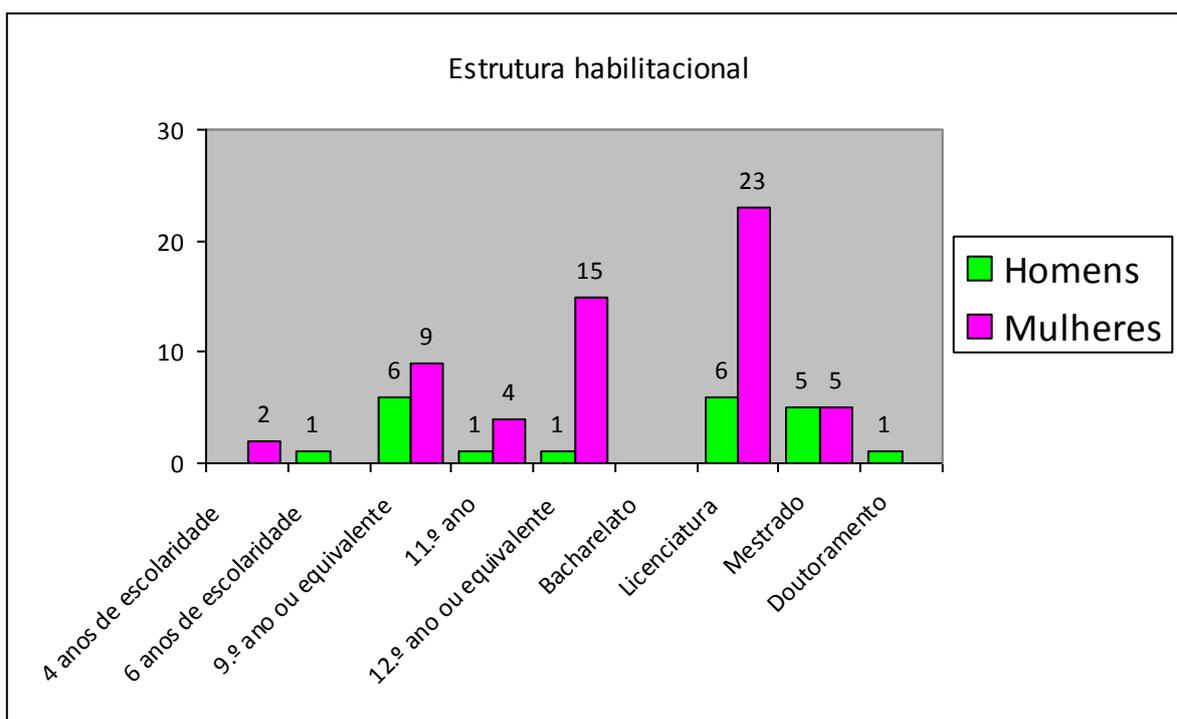
10. TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA

São 5 o número de trabalhadores deficientes - 5 mulheres - com grau de deficiência variável e que beneficiam de redução fiscal por este motivo. Estes trabalhadores representam 6% dos efetivos.

11. ESTRUTURA HABILITACIONAL

O grupo habilitacional mais representativo continua a ser o dos efetivos com curso superior (bacharelato, licenciatura, mestrado e doutoramento), representando cerca de 51% do total de trabalhadores, logo seguido do grupo habilitacional dos efetivos com 12 anos de escolaridade que representam 20%, seguindo-se os grupos habilitacionais de 9 e 11 anos de escolaridade que representam 25% dos efetivos totais.

Gráfico 7



12. ADMISSÕES

No ano de 2013, verificou-se a entrada no GEP de 3 efetivos.

13. SAÍDAS

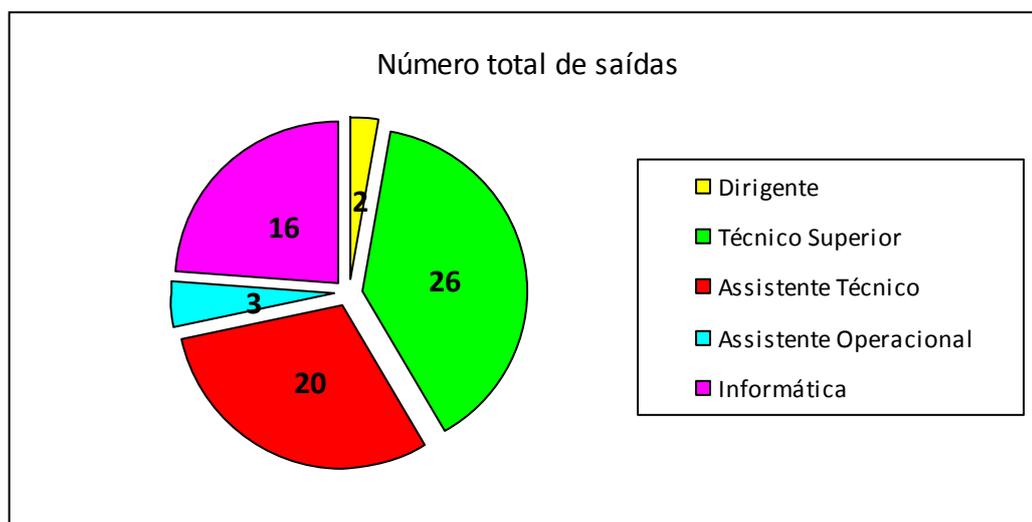
Durante o ano de 2013, registaram-se no GEP a saída de 67 efetivos.

Os grupos de pessoal onde se registaram maior número de saídas foram o de técnico superior e de assistente técnico, com 26 e 20 saídas cada, respetivamente, seguido do grupo informático com 16 saídas.

O número total de saídas em 2013, corresponde a uma taxa de 47%.

Registaram-se as seguintes saídas nos vários grupos de pessoal:

Gráfico 8



Motivo das saídas

O motivo de saída é variável segundo o grupo de pessoal, estando relacionadas com várias situações profissionais.

Destas 67 saídas de efetivos, 6 correspondem a saídas definitivas, não existindo hipótese de regresso: todas elas por motivo de aposentação.

O maior número de saídas definitivas verificou-se no grupo de pessoal assistente operacional com uma percentagem de 4%, em relação ao número total de saídas.

Verificou-se ainda uma saída por mobilidade interna no grupo de pessoal técnico superior.

O número mais elevado de saídas ocorridas no ano de 2013, 58 efetivos, resultou do processo de reestruturação de que o organismo foi objeto.

Conforme disposto no n.º 4 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 126/2011, de 29 de dezembro, diploma que aprovou a orgânica do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, foi

determinado o processo de reestruturação do Gabinete de Estratégia e Planeamento, sendo as suas atribuições nos domínios do trabalho, emprego, formação profissional e segurança e saúde no trabalho, exceto no plano das relações internacionais e de cooperação, integradas no Gabinete de Estratégia e Estudos e as suas atribuições no domínio das relações internacionais e de cooperação, designadamente com países de língua oficial portuguesa, nas áreas do trabalho, emprego, formação profissional e segurança e saúde no trabalho integradas na Direção-Geral das Atividades Económicas, ambos os serviços do Ministério da Economia e do Emprego.

Neste âmbito, cumpridas que foram as formalidades legais, determinou-se, através de Despacho Conjunto nº 2404/2013, de 12 de fevereiro, a reafectação de 57 trabalhadores ao Gabinete de Estratégia e Estudos, com produção de efeitos a 01-01-2013, e 1 trabalhador à Direção Geral das Atividades Económicas, por Despacho Conjunto nº 5431/2013 de 23 de Abril, ambos os organismos do Ministério da Economia e Emprego.

Concluído o referido processo de reestruturação por Despacho nº 8026/2013, de 20 de junho, com efeitos reportados a 24 de maio, foi o mesmo retomado em 31 dezembro de 2013, no termos da alínea b) do artigo 30º do Decreto-Lei nº 167-C/2013, cujos efeitos se prevê venham a ter reflexos no Balanço Social de 2014.

14. MUDANÇAS DE SITUAÇÃO

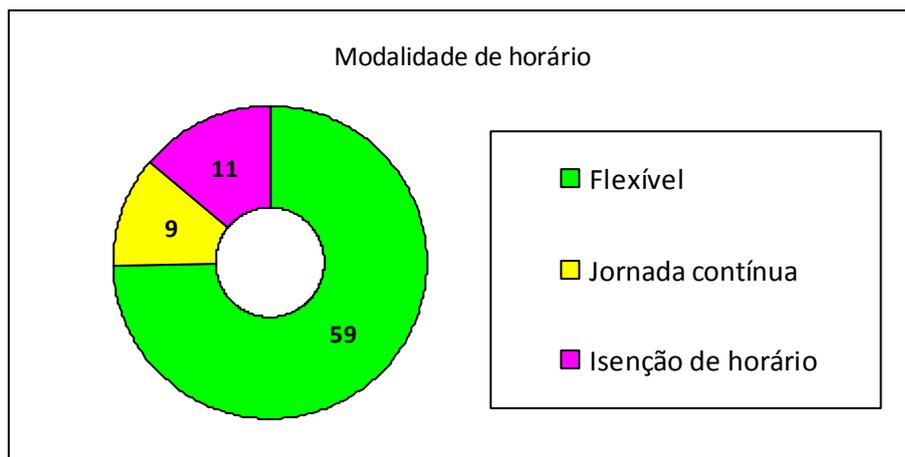
Em 2013, não se registaram quaisquer mudanças de situação dos efetivos.

15. HORÁRIO

O horário de trabalho praticado no GEP é o horário flexível, com plataformas fixas das 10h às 12h e das 14.30h às 17h. Praticam este tipo de horário, 75% dos efetivos.

Com o regime de jornada contínua por motivo de assistência a menores, a familiares doentes ou por doença própria, estão 11% dos trabalhadores.

Gráfico 9



16. TRABALHO EXTRAORDINÁRIO

No GEP, ao longo do ano de 2013, foi prestado um total de 1035,30 horas de trabalho extraordinário - diurno.

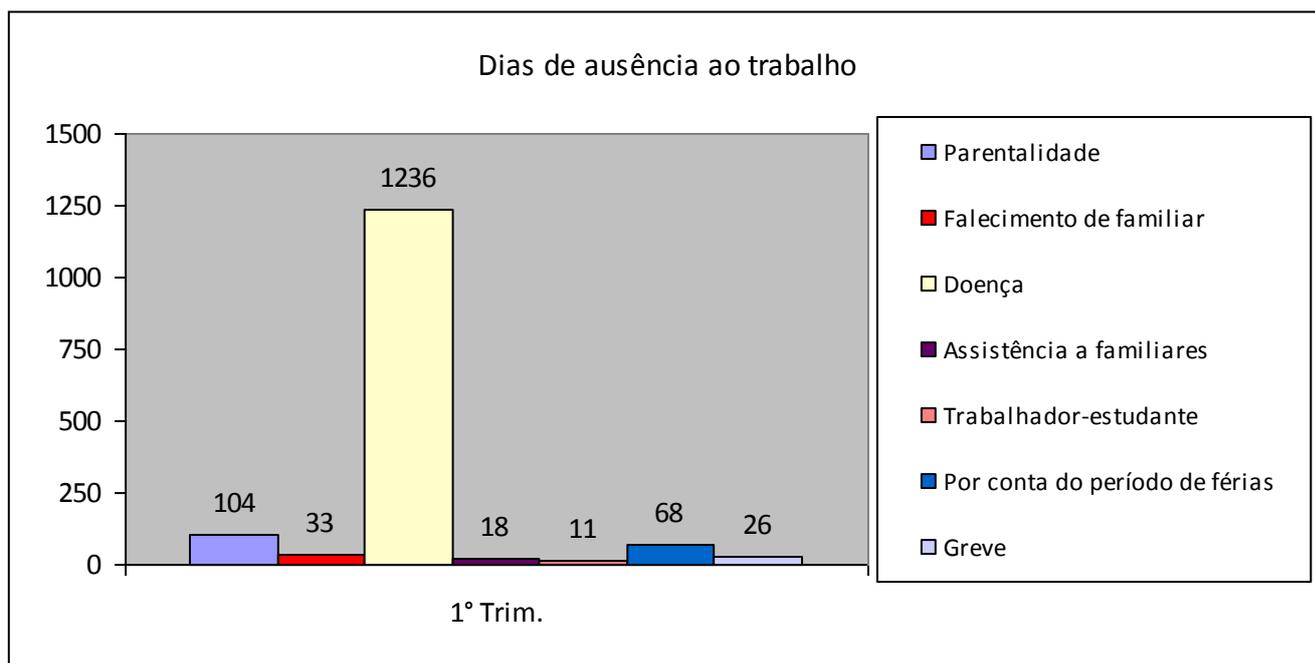
17. AUSÊNCIAS

O número total de ausência ao trabalho, contabilizado no ano de 2013, foi de 1.496 dias. Verifica-se uma diminuição em comparação com o ano de 2012, em que se registou um total de 4.243 dias de ausência ao trabalho.

Deste total, o número mais significativo relaciona-se com a doença do trabalhador que atingiu os 1.236 dias. Este valor corresponde a 83% do total dos dias de ausência.

Verifica-se pela análise dos dados apresentados que é nos grupos dos assistentes técnicos e informáticos que se registam os números mais elevados de ausências por doença com uma grande incidência no sexo feminino.

Gráfico 10



Organização e atividade sindical

No organismo há registo de 5 funcionários sindicalizados, que corresponde a 6% dos efetivos.

Não foi registado qualquer dispêndio de tempo com a atividade sindical.

18. ENCARGOS COM O PESSOAL

Durante o ano de 2013, os encargos com pessoal totalizaram € 2.302.509,72.

Relativamente aos encargos com pessoal apresentam-se ainda os seguintes indicadores:

A remuneração base corresponde a 75,23% do custo total com pessoal.

As ajudas de custo representam 0,61% do total do custo com pessoal (€ 14.093,57).

Comparativamente com os 0,46% do ano anterior (€ 12.770,00), verifica-se um ligeiro aumento em termos percentuais e monetários.

Por outro lado, as despesas de representação correspondem a 1,69% do total do custo com pessoal. Comparativamente com os 1,60% do ano anterior, verifica-se um aumento de 0,09%.

A remuneração base média anual, ou seja, o total de encargos com Remuneração base a dividir pelo total de efetivos, é de € 21.927,68. Comparativamente com os € 17.984,34 do ano anterior, verificou-se a tendência para um aumento.

O leque salarial ílquido, ou seja, a maior remuneração base ílquida a dividir pela menor remuneração base ílquida, é de 5,50.

19. SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA

No Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) não se verificou qualquer acidente de trabalho durante o ano de 2013 (incluindo em *In itinere*, ou seja, em deslocação da residência casa para o local de trabalho ou vice-versa).

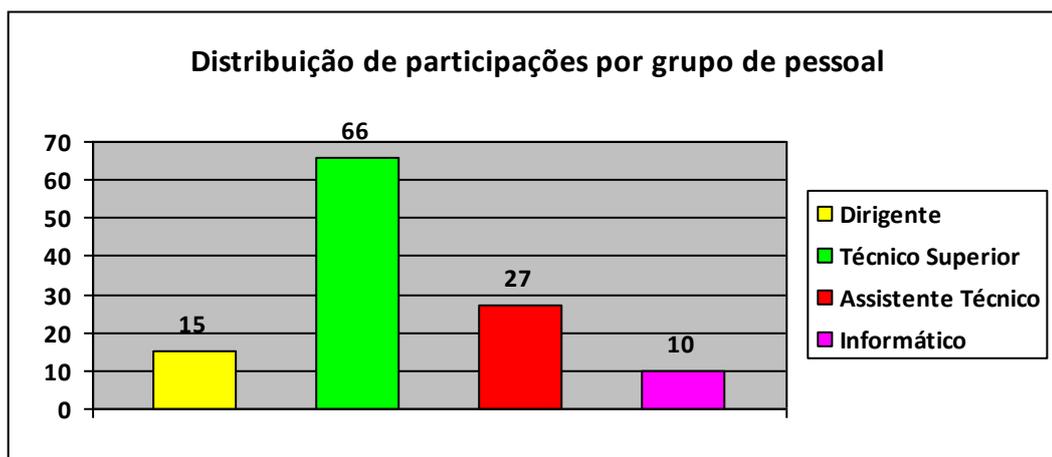
Também não se registaram atividades de medicina no trabalho durante o ano de 2013.

20. FORMAÇÃO

Durante o ano de 2013, organizaram-se ações de formação (internas e externas), com uma duração predominante inferior a 30 horas.

Registaram-se 118 participações, que se distribuem, por grupo de pessoal, conforme apresentado no gráfico seguinte.

Gráfico 11



Das 118 participações, registaram-se 47 participantes.

Analisada a distribuição da formação por grupo de pessoal, verifica-se uma maior incidência nos grupos de pessoal técnico superior e assistente técnico.

Foram despendidas 1.998,30 horas em ações de formação internas e externas durante o ano de 2013.

Em 2013, as despesas com ações de formação correspondendo a um total de € 9.430,00.

21. ENCARGOS COM PRESTAÇÕES SOCIAIS

As prestações sociais, que representaram encargo para o GEP, foram as seguintes: o subsídio familiar a crianças e jovens (incluindo o abono complementar a crianças e jovens deficientes), subsídio de funeral e o subsídio de refeição.

Os encargos com as prestações sociais foram de € 81.062,55.

22. RELAÇÕES PROFISSIONAIS E DE DISCIPLINA

São 5 os trabalhadores sindicalizados que descontam para as associações sindicais, através de débito no vencimento.

Não existe comissão de trabalhadores.

No Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP), durante o ano de 2013, não existiu qualquer processo transitado do ano anterior e não foi instaurado qualquer processo disciplinar durante o próprio ano.

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei nº 190/96, de 9 de Outubro

2013

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 9053

Ministério: Solidariedade, Emprego e Segurança Social

Serviço / Entidade: Gabinete de Estratégia e Planeamento

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO (Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2013 84

Em 31 de Dezembro de 2013 79

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2013 indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2013 na folha "Critério"

Contato(s) do(s) responsável(is) pelo preenchimento

Nome Augusta Matos; Carlos Mata

Tel: 211 155 146; 211 155 142

E-mail: augusta.matos@gep.msess.gov.pt; carlos.mata@gep.msess.gov.pt

Data 21-03-2014

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2013 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2013.

Por exemplo: caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2013:

Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2013 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):

O processo de reestruturação do GEP iniciou-se no âmbito do disposto no n.º 4 do artigo 25.º do Decreto-Lei n.º 126/2011, de 29 de dezembro, diploma que aprovou a orgânica do Ministério da Solidariedade e da Segurança Social, sendo determinado que as suas atribuições nos domínios do trabalho, emprego, formação profissional e segurança e saúde no trabalho, exceto no plano das relações internacionais e de cooperação, integradas no Gabinete de Estratégia e Estudos e as suas atribuições no domínio das relações internacionais e de cooperação, designadamente com países de língua oficial portuguesa, nas áreas do trabalho, emprego, formação profissional e segurança e saúde no trabalho integradas na Direção-Geral das Atividades Económicas, ambos os serviços do Ministério da Economia e do Emprego.

Neste enquadramento e cumpridas que foram as formalidades legais, determinou-se, através de Despacho Conjunto nº 2404/2013, de 12 de fevereiro, a reafectação de 57 trabalhadores ao Gabinete de Estratégia e Estudos, com produção de efeitos a 01-01-2013, e 1 trabalhador à Direção Geral das Atividades Económicas, por Despacho Conjunto nº 5431/2013 de 23 de Abril, com efeitos a 1 de Abril, ambos os organismos do Ministério da Economia e Emprego.

BALANÇO SOCIAL 2013

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

[Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação](#)

[Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género](#)

[Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento](#)

[Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género](#)

[Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho \(PNT\) e género, em 31 de dezembro](#)

[Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género](#)

[Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género](#)

[Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género](#)

[Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação](#)

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

[Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género](#)

[Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal](#)

[Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios](#)

[Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais](#)

[Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais](#)

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

[Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género](#)

[Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho](#)

[Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano](#)

[Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano](#)

[Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo](#)

[Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano](#)

[Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho](#)

[Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano](#)

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

[Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração](#)

[Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção](#)

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

[Quadro 30: Despesas anuais com formação](#)

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

[Quadro 31: Relações profissionais](#)

[Quadro 32: Disciplina](#)

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira / Modalidades de vinculação	Cargo Político / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo indeterminável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutive certo		CT em Funções Públicas a termo resolutive incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LVCR		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)															1										1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																									0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																	1								0	1	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)															2										2	0	2	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0	
Técnico Superior										8	24														8	24	32	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										3	23														3	23	26	
Assistente operacional, operário, auxiliar										6	4														6	4	10	
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático										1	6														1	6	7	
Magistrado																										0	0	0
Diplomata																										0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																										0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																										0	0	0
Pessoal de Inspeção																										0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																										0	0	0
Docente Ensino Universitário																										0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																										0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																										0	0	0
Médico																										0	0	0
Enfermeiro																										0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																										0	0	0
Técnico Superior de Saúde																										0	0	0
Chefia Tributária																										0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																										0	0	0
Pessoal Aduaneiro																										0	0	0
Conservador e Notário																										0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																										0	0	0
Oficial de Justiça																										0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																										0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																										0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																										0	0	0
Policia Judiciária																										0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial																										0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia																										0	0	0
Policia de Segurança Pública - Agente																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																										0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																										0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																										0	0	0
Guarda Prisional																										0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																										0	0	0
Bombeiro																										0	0	0
Policia Municipal																										0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	18	57	0	0	0	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	21	58	79	

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

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

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

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

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																						1					1	0	1	
Dirigente superior de 2º grau a)																											0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)												1															0	1	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)												2															2	0	2	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0	
Técnico Superior									3	2	5	2	8	2	4	1	1		3	1							8	24	32	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo										1	2	5		5		5		4	1	3							3	23	26	
Assistente operacional, operário, auxiliar										1		1				3		2	1	1	1		1				6	4	10	
Aprendizes e praticantes																												0	0	0
Informático												1				2			4									1	6	7
Magistrado																												0	0	0
Diplomata																												0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																												0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																												0	0	0
Pessoal de Inspeção																												0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																												0	0	0
Docente Ensino Universitário																												0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																												0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																												0	0	0
Médico																												0	0	0
Enfermeiro																												0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																												0	0	0
Técnico Superior de Saúde																												0	0	0
Chefia Tributária																												0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																												0	0	0
Pessoal Aduaneiro																												0	0	0
Conservador e Notário																												0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																												0	0	0
Oficial de Justiça																												0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																												0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																												0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																												0	0	0
Polícia Judiciária																												0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																												0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																												0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																												0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																												0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																												0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																												0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																												0	0	0
Guarda Prisional																												0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																												0	0	0
Bombeiro																												0	0	0
Polícia Municipal																												0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	7	15	2	9	4	8	2	12	2	4	1	1	0	0	21	58	79		

Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL				
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F					
Tarefa																												0	0	0	
Avença																													0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

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

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

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

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)														1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																				0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)								1												0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)					1					1										2	0	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																				0	0	0
Técnico Superior			2	9	1	4	1	4	2	4		1	1		1	2			8	24	32	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				1			1	4	2	10		2		3		3			3	23	26	
Assistente operacional, operário, auxiliar							1		1	1	1		2	1		2	1		6	4	10	
Aprendizes e praticantes																				0	0	0
Informático									1			2		2		2			1	6	7	
Magistrado																				0	0	0
Diplomata																				0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																				0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																				0	0	0
Pessoal de Inspeção																				0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																				0	0	0
Docente Ensino Universitário																				0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																				0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																				0	0	0
Médico																				0	0	0
Enfermeiro																				0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																				0	0	0
Técnico Superior de Saúde																				0	0	0
Chefia Tributária																				0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																				0	0	0
Pessoal Aduaneiro																				0	0	0
Conservador e Notário																				0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																				0	0	0
Oficial de Justiça																				0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																				0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																				0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																				0	0	0
Polícia Judiciária																				0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																				0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																				0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																				0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																				0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																				0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																				0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																				0	0	0
Guarda Prisional																				0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																				0	0	0
Bombeiro																				0	0	0
Polícia Municipal																				0	0	0
Total	0	0	2	10	2	4	3	9	7	15	1	5	4	6	1	9	1	0	21	58	79	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

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

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

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

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																						0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																				1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																						0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																1						0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)																2						2	0	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																						0	0	0
Técnico Superior																3	19	5	5			8	24	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							1	8			2	1	11			1	2					3	23	26
Assistente operacional, operário, auxiliar				2		1		5	1				1									6	4	10
Aprendizes e praticantes																						0	0	0
Informático										1		2					1					1	6	7
Magistrado																						0	0	0
Diplomata																						0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																						0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																						0	0	0
Pessoal de Inspeção																						0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																						0	0	0
Docente Ensino Universitário																						0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																						0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																						0	0	0
Médico																						0	0	0
Enfermeiro																						0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																						0	0	0
Técnico Superior de Saúde																						0	0	0
Chefia Tributária																						0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																						0	0	0
Pessoal Aduaneiro																						0	0	0
Conservador e Notário																						0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																						0	0	0
Oficial de Justiça																						0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																						0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																						0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																						0	0	0
Polícia Judiciária																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																						0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																						0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																						0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																						0	0	0
Guarda Prisional																						0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																						0	0	0
Bombeiro																						0	0	0
Polícia Municipal																						0	0	0
Total	0	0	0	2	1	0	6	9	1	4	1	15	0	0	6	23	5	5	1	0	21	58	79	

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Tarefa																						0	0	0
Avença																						0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

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

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

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

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional							0	0	0
Pessoal de Inspeção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, não naturalizados, em efectividade de funções no serviço em 31 de Dezembro, de acordo com a naturalidade;

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

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

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

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																										0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)																											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																											0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau a)																											0	0	0
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																											0	0	0
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0
Técnico Superior																1											0	1	1
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																	1										0	1	1
Assistente operacional, operário, auxiliar																						1					0	1	1
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático																2											0	2	2
Magistrado																											0	0	0
Diplomata																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																											0	0	0
Pessoal de Inspeção																											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0
Médico																											0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0
Chefe Tributária																											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0
Oficial de Justiça																											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0
Bombeiro																											0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	5	5	

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F				
Tarefa																											0	0	0	
Avença																												0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

NOTAS:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;

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

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

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

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade interna		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		CEAGP*		Outras situações		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0	
Dirigente superior de 1º grau a)															0	0	0	
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)									1						0	1	1	
Dirigente intermédio de 2º grau a)															0	0	0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0	
Técnico Superior							1							1	1	1	2	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															0	0	0	
Assistente operacional, operário, auxiliar															0	0	0	
Aprendizes e praticantes															0	0	0	
Informático															0	0	0	
Magistrado															0	0	0	
Diplomata															0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo															0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional															0	0	0	
Pessoal de Inspeção															0	0	0	
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0	
Docente Ensino Universitário															0	0	0	
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0	
Médico															0	0	0	
Enfermeiro															0	0	0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0	
Técnico Superior de Saúde															0	0	0	
Chefe Tributária															0	0	0	
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0	
Pessoal Aduaneiro															0	0	0	
Conservador e Notário															0	0	0	
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0	
Oficial de Justiça															0	0	0	
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0	
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0	
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0	
Polícia Judiciária															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0	
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0	
Guarda Prisional															0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0	
Bombeiro															0	0	0	
Polícia Municipal															0	0	0	
Total	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	1	2	3

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:

Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de Dezembro inclusive;

* Curso de Estudos Avançados em Gestão Pública. No caso de órgãos autárquicos considere, ainda, os formandos do CEAGPA;

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

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

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

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Concluiu sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsa		Mobilidade Interna		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																								0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																								0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																			1					1	0	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)																				1				0	1	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)																								0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																								0	0	0
Técnico Superior																								0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																								0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																								0	0	0
Aprendizes e praticantes																								0	0	0
Informático																								0	0	0
Magistrado																								0	0	0
Diplomata																								0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																								0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																								0	0	0
Pessoal de Inspeção																								0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																								0	0	0
Docente Ensino Universitário																								0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																								0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																								0	0	0
Médico																								0	0	0
Enfermeiro																								0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																								0	0	0
Técnico Superior de Saúde																								0	0	0
Chefia Tributária																								0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																								0	0	0
Pessoal Aduaneiro																								0	0	0
Conservador e Notário																								0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																								0	0	0
Oficial de Justiça																								0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																								0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																								0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																								0	0	0
Polícia Judiciária																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																								0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																								0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																								0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																								0	0	0
Guarda Prisional																								0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																								0	0	0
Bombeiro																								0	0	0
Polícia Municipal																								0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	2

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 10º da LVCR e em Comissão de Serviço;

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

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

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

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)	0					0
Dirigente superior de 2º grau a)	2					2
Dirigente intermédio de 1º grau a)	1					1
Dirigente intermédio de 2º grau a)	0					0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	14				3	17
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	3				1	4
Assistente operacional, operário, auxiliar	3					3
Aprendizes e praticantes						0
Informático	1					1
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional						0
Pessoal de Inspeção						0
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	24	0	0	0	4	28

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

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

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

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

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior											0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo											0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar											0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático											0	0	0
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional											0	0	0
Pessoal de Inspeção											0	0	0
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 46º, 47º e 48º da Lei 12-A/2008;

(3) - Artigo 64º da Lei 12-A/2008;

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

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

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

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro 1

Grupo/cargo/carreira	Rígido		Flexível		Desfasado		Jornada contínua		Trabalho por turnos		Específico		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)															0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau a)														1	0	1	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)														2	2	0	2
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			6	17					3				2	4	8	24	32
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			2	17			1	5						1	3	23	26
Assistente operacional, operário, auxiliar			6	3				1							6	4	10
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			1	6											1	6	7
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional															0	0	0
Pessoal de Inspeção															0	0	0
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça															0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	15	43	0	0	1	9	0	0	0	0	5	6	21	58	79

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

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

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

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

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho extraordinário	Trabalho extraordinário diurno		Trabalho extraordinário nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)												0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior												0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo												0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	1035:30											1035:30	0:00	1035:30
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático												0:00	0:00	0:00
Magistrado												0:00	0:00	0:00
Diplomata												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário												0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico												0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário												0:00	0:00	0:00
Médico												0:00	0:00	0:00
Enfermeiro												0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica												0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde												0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária												0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro												0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário												0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado												0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)												0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)												0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia												0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento												0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda												0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras												0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional												0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)												0:00	0:00	0:00
Bombeiro												0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal												0:00	0:00	0:00
Total	1035:30	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	1035:30	0:00	1035:30

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho extraordinário diurno e nocturno só contempla o trabalho extraordinário efectuado em dias normais de trabalho (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são específicas para o trabalho extraordinário em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

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

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e extraordinário durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho nocturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno extraordinário		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00	0:00
Informático					0:00	0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo					0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspeção					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00	0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00	0:00
Médico					0:00	0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal					0:00	0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efectuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho nocturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho nocturno extraordinário" neste quadro deve-se considerar o

trabalho extraordinário efectuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

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

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

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

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de ferias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL		
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 1º grau a)																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente superior de 2º grau a)																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																												0,0	0,0	0,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)								3,0																				3,0	0,0	3,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0,0	0,0	0,0	
Técnico Superior						11,0	5,0	44,0					3,0	11,0								4,0	6,0					20,0	70,0	90,0	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				104,0	2,0	13,0		439,0																				2,0	610,5	612,5	
Assistente operacional, operário, auxiliar								362,0								7,5	15,0						4,0						373,5	15,0	388,5
Aprendizes e praticantes																													0,0	0,0	0,0
Informático					2,0	5,0		383,0								2,0	8,0							2,0					4,0	398,0	402,0
Magistrado																													0,0	0,0	0,0
Diplomata																													0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo																													0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional																													0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspeção																													0,0	0,0	0,0
Pessoal de Investigação Científica																													0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																													0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0,0	0,0	0,0
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0,0	0,0	0,0
Médico																													0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																													0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																													0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																													0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																													0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																													0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																													0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																													0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																													0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																													0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																													0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																													0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																													0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0,0	0,0	0,0
Bombeiro																													0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																													0,0	0,0	0,0
Total	0,0	0,0	0,0	104,0	4,0	29,0	370,0	866,0	0,0	0,0	0,0	18,0	11,0	0,0	9,5	58,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	8,0	18,0	0,0	0,0	0,0	0,0	402,5	1.093,5	1.496,0

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência;

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

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

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

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
27-06-2013	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. 604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	13	7:00	
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros	1	6:00	
Total	14	13:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

* Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
08-11-2013	Greve Geral		Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve. 604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas	10	8:00	
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros	2	7:00	
Total	12	15:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

* Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

* Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

* Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
dd-mm-aaaa			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT*	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Semana 4 dias (D.L. 325/99)			
Regime especial (D.L. 324/99)			
Outros			
Total	0	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

* Período Normal de Trabalho

[Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponível](#)

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o Nº de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de Dezembro)

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	9	19	28
1001-1250 €	1	12	13
1251-1500 €	2	7	9
1501-1750 €	2	8	10
1751-2000€		1	1
2001-2250 €	1	5	6
2251-2500 €	2	1	3
2501-2750 €	2		2
2751-3000 €			0
3001-3250 €	1	5	6
3251-3500 €			0
3501-3750 €			0
3751-4000 €			0
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	21	58	79

NOTAS:

- Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;
- O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais suplementos regulares e/ou adicionais/diferenciais remuneratórios de natureza permanente.
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	549,25 €	631,64 €
Máxima (€)	4.244,47 €	3.020,71 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima.

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	1.732.286,46 €
Suplementos remuneratórios	59.951,56 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	81.062,55 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal	429.209,15 €
Total	2.302.509,72 €

Nota:

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho extraordinário (diurno e nocturno)	5.461,67 €
Trabalho normal nocturno	0,00 €
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	0,00 €
Disponibilidade permanente	0,00 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho	0,00 €
Risco, penosidade e insalubridade	0,00 €
Fixação na periferia	0,00 €
Trabalho por turnos	0,00 €
Abono para falhas	0,00 €
Participação em reuniões	0,00 €
Ajudas de custo	14.093,57 €
Representação	38.965,08 €
Secretariado	1.431,24 €
Outros suplementos remuneratórios	0,00 €
Total	59.951,56 €

Nota:

(*) - se não incluído em trabalho extraordinário (diurno e nocturno).

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	0,00 €
Abono de família	4.133,51 €
Subsídio de educação especial	0,00 €
Subsídio mensal vitalício	0,00 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	0,00 €
Subsídio de funeral	427,72 €
Subsídio por morte	0,00 €
Acidente de trabalho e doença profissional	0,00 €
Subsídio de desemprego	0,00 €
Subsídio de refeição	76.501,32 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	0,00 €
Total	81.062,55 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por gênero

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						In itinere					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de acidentes de trabalho (AT) <u>com baixa</u> ocorridos no ano de referência	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	0						0					
	F	0						0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	
Total	0

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Nota:

(*) - Conforme lista constante do DR nº 6/2001, de 3 de Maio, actualizado pelo DR nº 76/2007, de 17 de Julho.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	0	0,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares		
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho		
Visitas aos postos de trabalho		

Nota:

Incluir nas despesas com medicina no trabalho as relativas a medicamentos e vencimentos de pessoal afecto.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	
Outras	

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

Artigo 23º do Decreto-Lei nº 503/99, de 20 de Novembro, alterado pelo Decreto-Lei nº 50-C/2007, de 6 de Março e pela Lei nº 64-A/2008, de 31 de Dezembro.

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	1
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	2

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	
Equipamento de protecção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Inclui os custos com a identificação, avaliação e controlo dos factores de risco.

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	8	0	0	0	8
Externas	102	2	4	2	110
Total	110	2	4	2	118

Notas:

Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:

- acção interna, organizada pela entidade;
- acção externa, organizada por outras entidades;
- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções Internas		Acções externas		TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participantes	Nº de participações	Nº de participantes	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0	
Dirigente superior de 1º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)	0	0	0	0	0	0
Dirigente Intermédio de 1º grau a)	0	8	8	8	8	1
Dirigente Intermédio de 2º grau a)	0	7	7	7	7	2
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)					0	
Técnico Superior	5	61	66	66	66	30
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	2	25	27	27	27	12
Assistente operacional, operário, auxiliar	0	0	0	0	0	0
Aprendizes e praticantes					0	
Informático	1	9	10	10	10	2
Magistrado					0	
Diplomata					0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo					0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional					0	
Pessoal de Inspeção					0	
Pessoal de Investigação Científica					0	
Docente Ensino Universitário					0	
Docente Ensino Superior Politécnico					0	
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0	
Médico					0	
Enfermeiro					0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0	
Técnico Superior de Saúde					0	
Chefia Tributária					0	
Pessoal de Administração Tributária					0	
Pessoal Aduaneiro					0	
Conservador e Notário					0	
Oficial dos Registos e do Notariado					0	
Oficial de Justiça					0	
Forças Armadas - Oficial b)					0	
Forças Armadas - Sargento b)					0	
Forças Armadas - Praça b)					0	
Polícia Judiciária					0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0	
Polícia de Segurança Pública - Agente					0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda					0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0	
Guarda Prisional					0	
Outro Pessoal de Segurança c)					0	
Bombeiro					0	
Polícia Municipal					0	
Total	8	110	118	118	118	47

Totais servem ser iguais aos do Q. 27

Notas:

(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

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

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

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

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

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

Grupo/cargo/carreira/ dispendidas	Horas	Horas dispendidas em acções internas	Horas dispendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos				0:00
Dirigente superior de 1º grau a)				0:00
Dirigente superior de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)			131:00	131:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)			84:00	84:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior	15:00	1255:00		1270:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	6:00	353:00		359:00
Assistente operacional, operário, auxiliar				0:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático	3:00		151:30	154:30
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional				0:00
Pessoal de Inspeção				0:00
Pessoal de Investigação Científica				0:00
Docente Ensino Universitário				0:00
Docente Ensino Superior Politécnico				0:00
Educ. Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário				0:00
Médico				0:00
Enfermeiro				0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica				0:00
Técnico Superior de Saúde				0:00
Chefia Tributária				0:00
Pessoal de Administração Tributária				0:00
Pessoal Aduaneiro				0:00
Conservador e Notário				0:00
Oficial dos Registos e do Notariado				0:00
Oficial de Justiça				0:00
Forças Armadas - Oficial b)				0:00
Forças Armadas - Sargento b)				0:00
Forças Armadas - Praça b)				0:00
Polícia Judiciária				0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial				0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia				0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente				0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial				0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento				0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda				0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras				0:00
Guarda Prisional				0:00
Outro Pessoal de Segurança c)				0:00
Bombeiro				0:00
Polícia Municipal				0:00

Notas:

Considerar as horas dispendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

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

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

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

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	0,00 €
Despesa com acções externas	9.430,00 €
Total	9.430,00 €

Notas:

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

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	5
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	
Processos decididos - total:	0
* Arquivados	
* Repreensão escrita	
* Multa	
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:

(1) - para trabalhadores Nomeados

(2) - para trabalhadores em Contratos de Trabalho em Funções Públicas



Gabinete de Estratégia e Planeamento

ANEXO 6

MAPA DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Lista Global das Ações de Formação realizadas em 2013

ÁREA TEMÁTICA	CURSO	HORAS	Nº horas despendidas	ENTIDADE FORMADORA	Nº PARTICIPANTES	CUSTOS DIRETOS
ATIVIDADES FORMATIVAS DIVERSAS	<i>Envejecimiento activo y participación de los adultos mayores</i>	20	20	Secretaria-Geral Ibero-Americana	1	
	<i>Finanças e Sustentabilidade da Administração Pública</i>	3,5	3,5	INA / ISCSP	1	
	<i>Funções do Estado na Proteção da Saúde e Segurança Social</i>	3,5	3,5	INA / ISCSP	1	
	<i>Funções do Estado no Domínio da Soberania</i>	3,5	3,5	INA / ISCSP	1	
	<i>Modificação Substancial das Condições de Trabalho em Situação de Crise Económica (Conferência Internacional)</i>	7	7	Instituto de Direito do Trabalho da	1	
	<i>ONU: Agenda Global do Desenvolvimento pós 2015</i>	3	24	GEP - ERI	8	
	<i>V Encontro Temático no MSSS: "Gestão, Segurança e Proteção de Dados Pessoais"</i>	4	4	SGMSSS	1	
	<i>Conferência CIPPE - "Conferência Internacional sobre Políticas Públicas de Envelhecimento"</i>	8	8	ISCSP	1	
	<i>Conferência: "Centenário da Lei dos Acidentes de Trabalho"</i>	7	7	Instituto de Direito do Trabalho da	1	
	<i>Os Livros e a Leitura: Desafios da Era Digital</i>	8	8	Fundação Calouste Gulbenkian	1	
	<i>Repensar a Segurança Social: Construir um novo Contrato entre Gerações</i>	7	7	Fundação Calouste Gulbenkian	1	
	<i>Seminário: "Para que servem as estatísticas? Que uso diário lhes damos?"</i>	4	4	CSE/INE	1	
	<i>Seminário: "Fatores Determinantes para o Crescimento do Emprego de Jovens"</i>	3,5	3,5	Universidade Católica	1	
	<i>Seminário: "O Contributo do FSE para o Desenvolvimento e Coesão em Portugal: resultados e perspetivas de futuro"</i>	4	8	IGFSE	2	
Assuntos Jurídicos	Direito Financeiro	20	40	SGMSSS	2	
Catalogação / Arquivo	Uniformização de informação entre as bases de dados PCMLEX / SOCIOLEX / REGTRAB	60	60	PCM - SG	1	
Dirigentes	FORGEP - Programa de Formação em Gestão Pública	180	360	INA	2	2 600,00 €

<i>Formação e Pedagogia</i>	<i>Gestão da Formação - Planear, Organizar e Avaliar Projetos de Formação</i>	28	28	INA	1	280,00 €
<i>Formação para o Desenvolvimento</i>	<i>Entender o Project Cycle Management da EU</i>	28	28	INA	1	280,00 €
<i>Gestão de Recursos Humanos</i>	<i>Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas</i>	12	48	SGMSSS	4	
	<i>Workshop sobre SIADAP e LVCR - Alterações introduzidas pelas Leis n.º 66-B/2012 e n.º 66/2012, de 31 de dezembro</i>	7	14	SGMSSS	2	
	<i>O Procedimento Concursal</i>	12	24	SGMSSS	2	
<i>Gestão Estratégica</i>	<i>Construção de dashboards em Excel</i>	14	70	SGMSSS	5	
	<i>Implementação de Indicadores de Apoio à Decisão</i>	14	42	SGMSSS	3	
	<i>Planeamento Estratégico de Organismos Públicos</i>	21	63	INA	3	630,00 €
	<i>Auditoria Interna</i>	14	28	SGMSSS	2	
	<i>Gestão Documental</i>	7	7	SGMSSS	1	
	<i>Modelos de Medida em Gestão</i>	14	28	SGMSSS	2	
<i>Gestão Financeira e Contabilidade</i>	<i>"Diploma de Especialização em Gestão Financeira e Contabilística nos Serviços Públicos"</i>	14	14	INA - Curso iniciado em 2012 e terminado em 2013	1	
	<i>"Diploma de Especialização em Políticas Públicas"</i>	86	172	INA - Curso iniciado em 2012 e terminado em 2013	2	
	<i>A Lei dos Compromissos e Pagamentos em Atraso</i>	12	60	SGMSSS	5	
	<i>Contabilidade Pública</i>	25	25	SGMSSS	1	

<i>Gestão Financeira e Contabilidade (cont.)</i>	<i>Orçamentação dos Serviços Públicos</i>	25	0	SGMSSS	0	
	<i>Plano Oficial de Contabilidade Pública - POCP</i>	14	70	SGMSSS	5	
	<i>Responsabilidade Civil, Disciplinar, Criminal e Financeira na AP</i>	6	30	SGMSSS	5	
	<i>A Contratação Pública</i>	12	72	SGMSSS	6	
	<i>Workshop: A Contratação Pública e o Portal Base na Ótica do Utilizador</i>	3	9	SGMSSS	3	
	<i>SGR</i>	6	30	DGO	5	
<i>Marketing e Relações Públicas</i>	<i>E-Marketing</i>	12	24	SGMSSS	2	
<i>Produtividade e Eficácia Pessoal</i>	<i>Gestão do Tempo</i>	12	24	SGMSSS	2	
	<i>Resilência - Saber lidar com situações de trabalho difíceis</i>	7	14	INA	2	140,00 €
	<i>Saber Sistematizar Informação Escrita</i>	21	105	INA	5	1 050,00 €
<i>Responsabilidade Social</i>	<i>Workshop: Assédio no trabalho: conhecer, prevenir, combater</i>	2,5	2,5	CITE	1	
<i>Secretariado e Trabalho Administrativo</i>	<i>Aquisição de Bens e Serviços - Aspetos práticos</i>	18	72	SGMSSS	4	
	<i>CPA - Aspetos Práticos</i>	12	24	SGMSSS	2	
<i>Segurança e Saúde no Trabalho</i>	<i>Segurança e Saúde no Trabalho: Normativos Legais Aplicados à Atividade Administrativa</i>	50	100	INA	2	600,00 €
<i>Tecnologias da Informação</i>	<i>Excel Avançado</i>	12	84	SGMSSS	7	
	<i>Administração de Sistemas (Windows Server 2008)</i>	60	60	INA	1	600,00 €
	<i>Design e Criação de Mapas com ArcGIS</i>	14	56	ESRI	4	3 250,00 €
			1998,5		118	9 430,00 €