



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Relatório de Atividades

2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Relatório de Atividades - 2022

AUTOR: SGPCM - Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

DATA DE EDIÇÃO: 31/08/2023

Crédito: AGIR / Equipa de Performance Organizacional e Projetos

MENSAGEM DO SECRETÁRIO-GERAL

É com satisfação e orgulho que apresentamos os resultados do ciclo anual de gestão referente ao ano de 2022. Esta organização encontra-se no centro de vários desafios e oportunidades da Administração Central do Estado, e foi o trabalho árduo, a dedicação e a resiliência da nossa equipa que nos tem impulsionado para o sucesso.

O nosso desempenho foi amplamente positivo, com algumas conquistas importantes e aprendizagens valiosas face aos desafios que temos tido. É importante reconhecer que, apesar das adversidades, o nosso desempenho mostrou a união da nossa equipa e a capacidade de nos adaptarmos à mudança com determinação.

Comemoramos os triunfos, que são o resultado do esforço coletivo de todas as pessoas trabalhadoras da organização. Cada passo dado na direção da melhoria contínua reflete a dedicação exemplar de todos os envolvidos. Cada meta alcançada é um testemunho da nossa capacidade de enfrentar as adversidades e transformá-las em oportunidades.

Contudo, também tivemos resultados menos positivos, que só serão negativos se não retirarmos, de certa forma, alguma aprendizagem para o futuro. Nesses momentos, é fundamental perceber que é a resiliência da nossa equipa que nos distingue, transformando ameaças em oportunidades, e é com essa mesma força que abraçamos a mudança e procuramos aperfeiçoar a nossa ação e os nossos processos. A nossa resiliência é fundamental para lidar com a complexidade e as incertezas do contexto em que atuamos. A capacidade de nos adaptarmos e respondermos a novos cenários é o que torna esta organização um exemplo na Administração Pública.

Aproveito esta oportunidade para enviar uma palavra de gratidão a todas as pessoas trabalhadoras da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros pelo seu esforço incansável, dedicação e pelo comprometimento demonstrados diariamente. É a sinergia entre a nossa capacidade individual e o trabalho em equipa que nos permitirá enfrentar qualquer desafio e cumprir a visão e a missão organizacional.

Continuaremos a visar a excelência no nosso trabalho, sabendo que a mudança é inevitável, mas que juntos somos capazes de transformá-la numa força positiva para o crescimento da nossa organização.

O Secretário-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

Índice

1. SUMÁRIO EXECUTIVO	7
2. AUTOAVALIAÇÃO	9
2.1. NOTA INTRODUTÓRIA	9
2.2. BREVE ANÁLISE CONJUNTURAL	13
2.2.1. OBJETIVOS E ESTRATÉGIA SGPCM	16
2.3. AVALIAÇÃO DO QUAR SGPCM 2022	18
2.3.1. PARÂMETRO: EFICÁCIA	20
2.3.2. PARÂMETRO: EFICIÊNCIA	24
2.3.3. PARÂMETRO: QUALIDADE	28
2.4. AVALIAÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES SGPCM 2022	29
2.5. ANÁLISE DA AFETAÇÃO DE RECURSOS PLANEADOS VS EXECUTADOS	46
2.5.1. RECURSOS FINANCEIROS EXECUÇÃO 2022	46
2.5.2. RECURSOS HUMANOS EXECUÇÃO 2022	47
2.5.3. FORMAÇÃO EXECUÇÃO 2022	49
2.5.4. RECURSOS PATRIMONIAIS E MATERIAIS EXECUÇÃO 2022	50
2.6. APRECIACÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS	51
2.7. AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E TRABALHADORES	54
2.8. COMPARAÇÃO DE UNIDADES HOMOGÊNEAS - <i>BENCH TRENDING</i>	57
2.9. AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO	59
2.10. MEDIDAS DE REFORÇO POSITIVO	60
3. OBRIGAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO	63
3.1. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL	63
3.2. PROGRAMA DE GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO	63
3.3. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	68
4. PROPOSTA DE AVALIAÇÃO FINAL	72
4.1. EXECUÇÃO GLOBAL DO QUAR E PLANO DE ATIVIDADES SGPCM 2022 ARTICULAÇÃO COM O PROGRAMA DO GOVERNO	72
4.2. APRECIACÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DOS RESULTADOS OBTIDOS	75
4.3. MENÇÃO PROPOSTA PELO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO	79
4.4. CONCLUSÕES PROSPETIVAS E PLANO DE MELHORIAS	80
FONTES CONSULTADAS	83
LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS	84
INFOGRAFIAS DA ESTRATÉGIA	87
ANEXOS	89
ANEXO 1 ORGANOGRAMA SGPCM JANEIRO 2022	89
ANEXO 2 ORGANOGRAMA SGPCM DEZEMBRO 2022	91
ANEXO 3 BALANÇO SOCIAL SGPCM 2022	93

ANEXO 4 RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO SERVIÇOS PRESTADOS SGPCM 2022	174
ANEXO 5 RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO GLOBAL SGPCM 2022	192
ANEXO 6 FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO DA SGPCM 2022	223
ANEXO 7 QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR).....	226

Índice de Figuras

Figura 1 - Tabela síntese dos OE da SGPCM e respetivos OOP do QUAR 2022.....	7
Figura 2 - Tabela síntese dos resultados do QUAR 2022	8
Figura 3 - Tabela síntese dos Objetivos Operacionais do QUAR 2022 e indicadores, por parâmetro e respetivo alinhamento com o Plano Estratégico SGPCM (2021-2023).	12
Figura 4 - Tabela das contribuições e incidências dos Objetivos - [todos os indicadores contribuem em 50% para o seu OOP]	13
Figura 5 - Organograma da SGPCM (a 31 de dezembro de 2022).....	15
Figura 6 - Comparativo QUAR 2020 vs. 2022 - Metas - Avaliação final.....	19
Figura 7 - Comparativo QUAR 2020 vs. 2022 - Parâmetros - Avaliação final.....	19
Figura 8 - Realização/Avaliação - Parâmetro Eficácia	20
Figura 9 - Tabela síntese da taxa de realização dos OOP do parâmetro Eficácia.....	22
Figura 10 - Tabela síntese da avaliação final do parâmetro Eficácia	22
Figura 11 - Realização/Avaliação - Parâmetro Eficiência.....	24
Figura 12 - Tabela síntese da taxa de realização dos OOP do parâmetro Eficiência	26
Figura 13 - Tabela síntese da avaliação final do parâmetro Eficiência	26
Figura 14 - Realização/Avaliação - Parâmetro Qualidade	28
Figura 15 - Tabela síntese da taxa de realização dos OOP do parâmetro Qualidade	29
Figura 16 - Tabela síntese da avaliação final do parâmetro Qualidade	29
Figura 17 - Tabela síntese dos Objetivos Operacionais extraquadro e respetivo alinhamento aos Objetivos Estratégicos SGPCM.	30
Figura 18 - Tabela descritiva dos Objetivos Operacionais extraquadro.	30
Figura 19 - Tabela síntese dos indicadores com respetiva meta, medição, avaliação e tolerância, por Objetivo Operacional extraquadro.	32
Figura 20 - Síntese dos Programas, Projetos e Atividades previstas para 2022	42
Figura 21 - Recursos Financeiros SGPCM planeados e executados para o ano de 2022	46
Figura 22 - Valor do Fundo por projeto	47
Figura 23 - Recursos humanos planeados e executados para o ano de 2022	48
Figura 24 - Ações de formação ministradas em 2022	49
Figura 25 - Informações gerais do Questionário aplicado.....	52
Figura 26 - Resultados do questionário de satisfação global interna	54
Figura 27 - Tabela síntese de comparação de unidades homogéneas, por indicadores relacionados com recursos humanos e recursos financeiros.	57
Figura 28 - Tabela síntese de comparação de unidades homogéneas, por indicadores relacionados com os serviços prestados a clientes (entidades e cidadãos).	58
Figura 29 - Formulário de Avaliação do Sistema de Controlo Interno.	59
Figura 30 - Taxa de realização final do QUAR, por parâmetro.	72
Figura 31 - Taxa de realização dos OOP enquadrados nos parâmetros de desempenho.	73
Figura 32 - Tabela síntese dos indicadores com respetiva meta, medição, avaliação, tolerância e valor crítico, por Objetivo Operacional do QUAR.	75

1. SUMÁRIO EXECUTIVO

A Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM) estabeleceu um quadro plurianual de gestão através do Plano Estratégico da SGPCM 2021-2023. O instrumento relatório de atividades, neste contexto, é uma avaliação anual da estratégia colocada em prática, podendo, tendo como base os resultados obtidos, estabelecer diretrizes para um realinhamento estratégico, refletido no plano anual de atividades (PA) do ano seguinte.

Porém, o Relatório de Atividades de 2022, pela mudança de Governo, pelo início de novas comissões de serviço da Direção Superior da SGPCM e pelo fim do Direito ao Desafio, definido pelo Decreto-Lei n.º 126/2019, de 29 de agosto¹, cessa, de forma prematura, o período estratégico definido para o horizonte de 2023, não obstante o Plano Estratégico 2023-2027 seguir linhas estratégicas similares.

A SGPCM, tendo em conta a sua visão estratégica, definiu, com base nos domínios de atuação, três Objetivos Estratégicos (OE), nos quais se enquadram seis Objetivos Operacionais (OOP), ligados aos parâmetros de Eficácia, Eficiência e Qualidade do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) de 2022 (Figura 1).

Figura 1 – Tabela síntese dos OE da SGPCM e respetivos OOP do QUAR 2022

OE1 Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da AP	OE2 Potenciar a Coordenação nos diferentes eixos de intervenção	OE3 Robustecer a prestação dos Serviços Partilhados
OOP1 - Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais		
OOP2 - Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa		
		OOP3 - Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM
OOP4 - Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência		
	OOP5 - Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo	

¹ No âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP), foi conferida uma suspensão temporária de regimes legais vigentes, para que as entidades selecionadas possam experimentar soluções inovadoras, neste caso, para os instrumentos de gestão, promovendo a redução da carga administrativa associada.

OE1 Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da AP	OE2 Potenciar a Coordenação nos diferentes eixos de intervenção	OE3 Robustecer a prestação dos Serviços Partilhados
OOP6 - Garantir a satisfação com os serviços prestados		

Em complemento, definiu-se para 2022 a concretização de mais 5 objetivos, num total de 11 Objetivos Operacionais inscritos no PA, também eles enquadrados nos Objetivos Estratégicos supracitados.

A performance organizacional da SGPCM, tendo em conta o artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e verificando-se uma taxa de realização final de 122,6%, é suscetível à proposta de menção de desempenho BOM para o ano de 2022.

Neste desempenho resultou que dos 12 indicadores referentes aos OE, 5 foram superados e os restantes cumpridos (Figura 2)

Figura 2 - Tabela síntese dos resultados do QUAR 2022

Resultado do indicador	Quantidade	% Face ao total
Superado	5	42%
Atingido	7	58%
Não atingido	0	0%

No ano de 2022 a SGPCM procedeu ao acolhimento do XXIII Governo Constitucional. Este novo executivo trouxe um quadro acrescido de responsabilidade para a organização, no âmbito das suas competências de apoio a áreas governativas, ou seja, apoiamos 19 gabinetes governamentais e as respetivas entidades dirigidas e tuteladas. De referir ainda que o Secretário-Geral da PCM assumiu oficialmente, pelo Despacho n.º 14408/2022, o papel de coordenador do grupo de trabalho com a missão de executar a reforma funcional e orgânica da Administração Pública prevista no Plano de Recuperação e Resiliência (PRR).

2. AUTOAVALIAÇÃO

2.1. NOTA INTRODUTÓRIA

O Relatório de Atividades da SGPCM para o ano de 2022 pretende dar cumprimento ao preconizado no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro e às diretrizes procedidas pelo Sistema Integrado de Gestão e Avaliação de Desempenho na Administração Pública (SIADAP), publicado pela Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

A SGPCM obriga-se a cumprir as determinações que lhe são aplicadas por via da exigência da concretização do QUAR e respetivo Plano de Atividades, na sua execução anual.

O alinhamento da avaliação segue o ciclo de gestão da SGPM, devendo o desenho do QUAR contemplar a apreciação dos indicadores de desempenho dos serviços devidamente subordinados aos Objetivos Operacionais - OOP da organização, permitindo dessa forma apreciar, como um todo, os recursos disponíveis (humanos e financeiros) com os propósitos organizacionais.

Fundamental nesta avaliação é a matriz de base de onde serão retirados os indicadores para o QUAR - o Plano Estratégico em vigor. Devemos ter em especial consideração que as metas, os meios de verificação, tolerâncias e métodos de cálculos, não sendo infalíveis, deverão responder, no período, aos interesses da organização, nomeadamente no que se pretende medir e apreciar, podendo por isso, em determinados momentos, serem reapreciados.

Com a publicação do Decreto-lei n.º 126/2019², que criou o mecanismo do «Direito ao Desafio», e autorizou a implementação de projetos experimentais, a SGPCM suspendeu as regras de avaliação que até então se lhe aplicavam, passando a matriz de avaliação a focar-se no Plano Estratégico - PE e no Plano de Gestão - PG.

O «Direito ao Desafio» da SGPCM consistiu em atribuir ao PE um carácter bastante mais objetivo, onde antes era orientador. Assim, o PE, para além dos OE, continha indicadores e metas para os 3 anos a que diz respeito (2021-2023), sendo que a

² Decreto-lei n.º 126/2019, de 29 de agosto - Autoriza a implementação de projetos experimentais desenvolvidos com recurso ao mecanismo do «direito ao desafio»

avaliação de desempenho da SGPCM, de acordo com esse modelo, baseava-se na concretização dos KPI - *Key Performance Indicator* que estavam diretamente subordinados aos OE. Nesse processo em cascata, os Objetivos Plurianuais (OP) e seus indicadores eram um meio para a concretização dos KPI, estando devidamente alocados a cada OE (para uma análise mais detalhada da relação entre os OP e os OE, consultar o Mapa Estratégico do PE 2021-2023 – anexo 8).

O ano de 2022 deveria dar continuidade a este processo de avaliação da SGPCM iniciado no seu ciclo de gestão. Contudo, o mesmo foi interrompido – não a sua avaliação, antes sim o seu método, trazendo novas considerações e exceções.

Nesta lógica, considerando que a duração do «Direito ao Desafio» limitar-se-ia a um exercício, o PE e o PG, entretanto trabalhados, deveriam ser aproveitados para desenhos futuros no âmbito da avaliação da SGPCM. De realçar que o próprio documento faz transparecer o entendimento de que as referências feitas ao PA bem como ao QUAR consideram-se feitas ao Plano de Gestão.

Nestes termos, o desenho do PA/QUAR 2022 teve por base o Plano de Gestão 2021, que por sua vez se alicerçou no Plano Estratégico da missão da SGPCM.

O QUAR, em particular, segue um modelo diferente de avaliação, definindo OOP que são a base da avaliação de desempenho organizacional, enquadrados em OE e balizados por parâmetros de Eficácia, Eficiência e Qualidade.

Embora devamos atender à lógica do percurso avaliativo da SGPM, observamos não ser possível, de todo, colar ou acoplar o método de avaliação patente no PG ao PA, obrigando ao desenho de novas soluções e adaptação ao novo cenário, e quebrando alguma coerência avaliativa em termos de desempenho organizacional.

Neste sentido, considerando que o alinhamento de indicadores no PE não se faz por parâmetro, esse aproveitamento não pode ser diretamente efetuado para o QUAR, pois, neste último, o indicador “responde” diretamente ao parâmetro via OOP. Esta situação, e porque o PE fixou 8 KPI (5 de Eficácia e 3 de Qualidade), implica que deve o QUAR “resgatar” indicadores aos OP do PG de forma a subordiná-los ao parâmetro eficiência.

Por outro lado, foi necessário renumerar, reajustar e redesenhar Indicadores e, também, criar 4 novos Indicadores, a saber: *Nível de adesão às iniciativas “Cuidar as Pessoas”*; *Taxa de execução das ações de controlo previstas*; *Taxa de concretização do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas* e *Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis*. Para uma análise detalhada às alterações efetuadas aos Indicadores, ver anexo 7: Tabela síntese de Indicadores do PA 2022 e respetiva correspondência ao PE 2021-2023, e anexo 6: Fichas de Indicadores 2022.

Ainda sobre este reajuste, no que diz respeito ao indicador *N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações* que estava acoplado ao OP 4 - “Reforçar a instrução de processos de apoio à decisão dos membros do governo”, e que passou a estar enquadrado no “novo” OOP 4 - “Otimizar Processos, promovendo a inovação, simplificação e transparência” há que sublinhar que o mesmo não renuncia à lógica da dependência entre Objetivos, melhorando, antes sim, a sua relação.

Nestes termos, o QUAR 2022 desenhou-se da seguinte forma (Figura 3):

Figura 3 – Tabela síntese dos Objetivos Operacionais do QUAR 2022 e indicadores, por parâmetro e respetivo alinhamento com o Plano Estratégico SGPCM (2021-2023).

Parâmetro	# Obj. Operacional	Designação Obj. Operacional	Código Obj. Plurianual PE	# Indicador	Designação do Indicador	# Indicador PE	UO Responsável
EFICÁCIA	00P1	Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais	OP1	1	Taxa de execução da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM	10	AGIR
				2	Nível de adesão às iniciativas “Cuidar as Pessoas”	43	AGIR
	00P2	Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa	OP5	3	N.º de projetos de monitorização implementados e monitorizados	27	FUTURO
				4	N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo	1	todas*
EFICIÊNCIA	00P3	Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM	OP3	5	N.º médio de dias de pagamento corridos, reduzidos face ao ano anterior	17	VALOR
				6	N.º médio de dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados	18	RECURSOS
	00P4	Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência	OP2	7	N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de UPF face a 2021	25	TRANSPARÊNCIA
				8	Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis	46	TRANSPARÊNCIA
QUALIDADE	00P5	Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo	OP4	9	Taxa de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental face aos processos submetidos a parecer	22	FUTURO
				10	Índice de Satisfação [dos membros do Governo]	3	AGIR
	00P6	Garantir a satisfação com os serviços prestados	OP10	11	Índice de Satisfação Global	39	AGIR
				12	Índice de Satisfação [das entidades às quais são prestados serviços partilhados]	8	AGIR

Figura 4 – Tabela das contribuições e incidências dos Objetivos – [todos os indicadores contribuem em 50% para o seu OOP]

Parâmetro	# Obj. Operacional	% de Incidência do OOP no Parâmetro	# Ind.	OE1 – Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da AP	OE2 – Potenciar a Coordenação nos diferentes eixos de intervenção	OE3 – Robustecer a prestação dos Serviços Partilhados
EFICÁCIA	00P1	65%	1	16%	17%	17%
			2			
	00P2	35%	3	50%	-	-
			4			
EFICIÊNCIA	00P3	50%	5	-	-	50%
			6			
	00P4	50%	7	17%	16%	17%
			8			
QUALIDADE	00P5	50%	9	-	50%	-
			10			
	00P6	50%	11	17%	17%	16%
			12			

2.2. BREVE ANÁLISE CONJUNTURAL

Nos termos do disposto em Lei Orgânica³, a SGPCM constitui um serviço da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, e cuja tutela se encontra atribuída à Ministra da Presidência⁴, poder esse, delegado no Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros⁵.

No âmbito da sua atuação, cabe à SGPCM prestar apoio ao Conselho de Ministros, ao Primeiro-Ministro e aos demais membros do Governo aí organicamente integrados. Relativamente ao XXIII Governo Constitucional, a 31/12/2022 o universo era o seguinte:

- O Primeiro-Ministro, o Secretário de Estado Adjunto do Primeiro-Ministro, o Secretário de Estado da Digitalização e da Modernização Administrativa e o Secretário de Estado dos Assuntos Europeus

³ Art.º4º, n.º 1 do Decreto-Lei n.º 126-A/2011, de 29 de dezembro

⁴ Decreto-Lei n.º 32/2022, de 9 de maio

⁵ Despacho n.º 7937/2022, de 29 de junho

- A Ministra da Presidência, o Secretário de Estado da Presidência do Conselho de Ministros, Secretário de Estado do Planeamento e a Secretária de Estado da Administração Pública;
- A Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares, a Secretária de Estado da Igualdade e Migrações e o Secretário de Estado da Juventude e do Desporto;
- O Ministro da Cultura e a Secretária de Estado da Cultura;
- O Ministro das Infraestruturas e da Habitação, o Secretário de Estado das Infraestruturas e Secretária de Estado da Habitação;
- A Ministra da Coesão Territorial, a Secretária de Estado do Desenvolvimento Regional e o Secretário de Estado da Administração Local e Ordenamento do Território.

No total, são 19 gabinetes de membros do Governo aos quais a SGPCM assegurava o seu apoio direto

Cabe ainda à SGPCM prestar apoio, no âmbito da esfera de Coordenação da PCM e Serviços Partilhados, nas áreas orçamental e de avaliação de desempenho, de compras públicas, do apoio arquivístico, de auditoria, e de gestão patrimonial, assim como a gestão do património imobiliário à disposição do Conselho de Ministros e dos membros do Governo integrados na PCM. A SGPCM presta, também, apoio direto à preparação de eventos promovidos pelo Conselho de Ministros e Membros do Governo integrados na PCM, e assume o papel de entidade coordenadora de três Programas Orçamentais.

Enquanto entidade coordenadora, a SGPCM assume a responsabilidade de emitir parecer técnico sobre todas as operações de natureza orçamental que careçam de despacho do Membro do Governo da tutela, ou do Membro do Governo responsável pela área das Finanças.

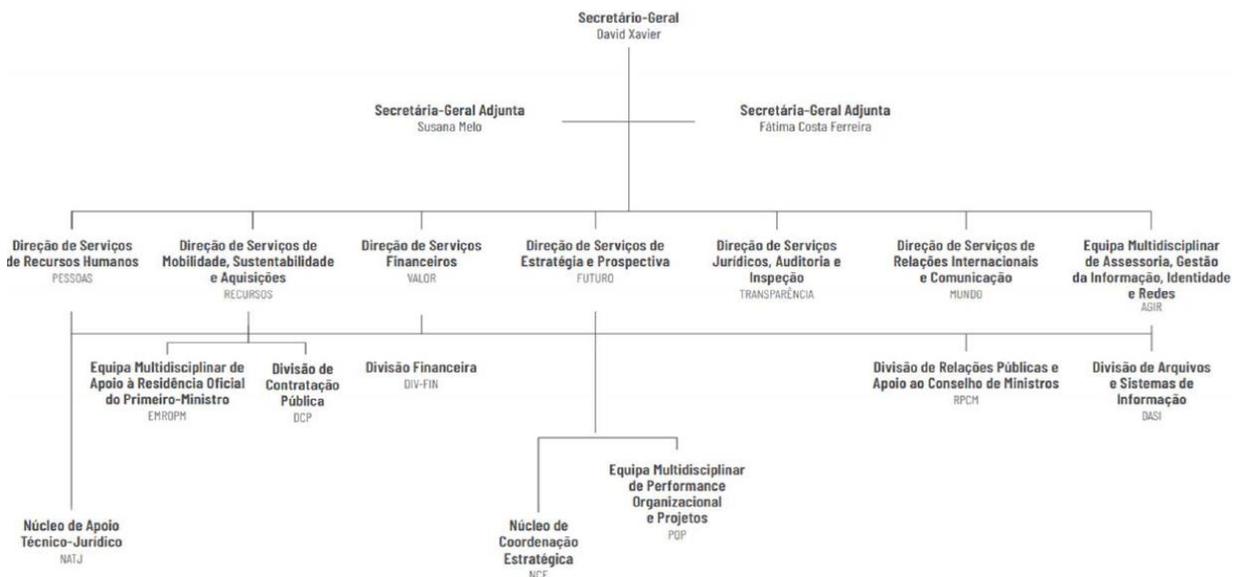
Compete, pois, à SGPCM não apenas assegurar a conformidade das propostas nos termos do quadro legal em vigor, mas também assegurar que as mesmas são, a cada momento, aquelas que, do ponto de vista da gestão do programa, melhor servem as prioridades políticas definidas para o ano, i.e., verificar se as mesmas

estão em linha com os objetivos políticos definidos pelo membro do Governo aquando dos trabalhos de preparação do Orçamento de Estado. Neste perfil, a SGPCM assume um papel orientador sobre as entidades, sendo sua responsabilidade assegurar a correta alocação de recursos tendo em conta os resultados que se esperam obter.

O universo da PCM compreende um perímetro vasto e dinâmico, que vai além do conjunto de entidades em relação às quais a SGPCM tem um papel de coordenação orçamental e de desempenho.

Relativamente à organização interna, a SGPCM obedece ao um modelo estrutural misto, ou seja, as áreas funcionais que se materializam na estrutura nuclear e flexível são de modelo hierarquizado, enquanto as equipas multidisciplinares (EM) estão disponíveis num modelo matricial. A SGPCM tem uma Direção Superior composta por um Secretário-Geral e duas Secretárias-Gerais Adjuntas e é constituída por 10 (dez) UO, das quais 6 (seis) Direções de Serviço e 4 (quatro) Divisões, para além das 3 (três) EM e 2 (dois) núcleos.

Figura 5 – Organograma da SGPCM (a 31 de dezembro de 2022).



2.2.1. OBJETIVOS E ESTRATÉGIA SGPCM

Tendo em conta o disposto na atual Orgânica⁶, que reforça a posição central da organização e define um conjunto muito alargado de atribuições, pode resumir-se, da seguinte forma, a **missão** da SGPCM:

“Assegurar e coordenar o suporte à atividade do Conselho de Ministros, ao Primeiro-Ministro e aos demais membros do Governo aí organicamente integrados, e, no âmbito da Presidência do Conselho de Ministros e das demais áreas governativas apoiadas, promover a prestação centralizada de serviços.”

A SGPCM pretende, deste modo, contribuir ativamente para a criação de valor acrescentado de suporte à decisão no âmbito do Centro do Governo (CoG⁷), potenciando a transversalidade da sua atuação e a evolução dos serviços técnicos de suporte à coordenação interministerial dos diversos departamentos governamentais, em linha com as melhores práticas internacionais. A partir destas noções estabeleceu-se a seguinte **visão** para a SGPCM:

“Ser a Secretaria-Geral do Centro do Governo”

Para além dos valores expressos na Carta Deontológica do Serviço Público, e tendo em conta a responsabilidade inerente a estas atribuições e o posicionamento central e agregador da SGPCM, foram definidos **valores** que guiam e enformam a cultura e prática da Organização:

(Re)conhecimento – Criar uma identidade e cultura assentes no reconhecimento individual;

Rigor – Atuar com exigência e ponderação, transmitindo segurança nas iniciativas e respostas dadas;

Responsabilidade – Desenvolver o sentido de missão e o compromisso para com o serviço público.

⁶ Decreto-Lei n.º 20/2021, de 15 de março

⁷ Sigla do inglês “Center of Government”, uma expressão utilizada pela OCDE.

A concretização da missão e visão da SGPCM reflete-se na definição de três grandes eixos de atuação - **Centro do Governo, Coordenação e Serviços Partilhados** - representados em três grandes Objetivos Estratégicos. Os OE são os pilares de execução da estratégia definida em PE, que concretizam, a médio e longo prazo, a missão e a visão da SGPCM.

- Eixo de atuação **Centro do Governo**

Objetivo Estratégico 1: Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da Administração Pública.

Atendendo ao seu posicionamento estratégico único no CoG, a SGPCM pretende evoluir o seu papel enquanto Organização de referência na AP, assumindo um carácter transversal, flexível e permanentemente ajustável a necessidades emergentes e imprevisíveis. O reforço da sua centralidade reflete-se na promoção de uma cultura interdepartamental. Sendo este um contexto exigente, é requerido o desenvolvimento de serviços, produtos e metodologias especializadas no suporte à decisão política e ação governativa na sua globalidade, facilitando os processos de definição, implementação e monitorização de políticas públicas, enquanto caminho de reforço da democracia. Nesta matéria são exemplo, de entre outros, os serviços prestados no âmbito da Transparência e dinamização da Rede “Regulamento Geral de Proteção de Dados”.

- Eixo de atuação **Coordenação**

Objetivo Estratégico 2: Potenciar a coordenação nos diferentes eixos de intervenção

Com este OE pretende-se acentuar a tónica na especialização do papel da SGPCM como entidade coordenadora na resposta da Administração, acrescentando valor às diferentes fases do processo, particularmente no que respeita à tomada de decisão, destacando a Organização pela experiência acumulada até ao momento. Paralelamente, intenta-se potenciar o seu valor enquanto entidade coordenadora em matérias específicas da gestão de recursos e restantes áreas técnicas: utilidade pública e fundações, auditoria, planeamento e avaliação, relações-públicas, entre outros.

- Eixo de atuação **Serviços Partilhados**

Objetivo Estratégico 3: Robustecer a prestação dos serviços partilhados

A dilatação das esferas de intervenção da SGPCM, em particular no desenvolvimento de novos serviços associados à ação no CoG, ou ao reforço dos mecanismos de coordenação do ecossistema integrado ou apoiado pela PCM, não prejudica a esfera de atuação tradicional da Organização, sobretudo num contexto onde os desafios de escala se têm vindo a colocar de forma crescente, atendendo ao sucessivo aumento do número de entidades e gabinetes integradas no âmbito do Modelo de Serviços Partilhados da PCM. Neste contexto, é de particular relevância e sensibilidade continuar a apostar na qualidade e tempestividade das respostas, salvaguardando a construção de processos flexíveis, transparentes e sobretudo cada vez mais passíveis de incorporar alterações de universo.

2.3. AVALIAÇÃO DO QUAR SGPCM 2022

No âmbito do Ciclo de Gestão para 2022, a SGPCM fixou a concretização de 6 OOP, dos quais se destacam como mais relevantes os OOP1, OOP3 e OOP4, cada um com um peso de 20%. Estes 3 OOP somam, no seu conjunto, 60% da avaliação do QUAR SGPCM 2022.

Tratando-se de elementos operacionais, os OOP concorrem para a prossecução dos Objetivos Estratégicos da SGPCM. A decomposição dos OOP por indicadores e respetiva meta, tolerância e valor crítico apresentam-se conforme as Figuras 8, 11 e 14. Não obstante a síntese de informação compilada nestas tabelas, uma análise mais detalhada é possível através da consulta da versão submetida na plataforma GEADAP (anexo 1).

A execução anual revelou-se bastante satisfatória tendo a organização obtido a classificação de “Bom”.

Comparativamente a 2020⁸ temos o seguinte mapeamento para o desempenho:

Figura 6 – Comparativo QUAR 2020 vs. 2022 – Metas – Avaliação final

	N.º total de Indicadores QUAR	N.º total de Metas superadas	N.º total de Metas atingidas	N.º total de Metas não atingidas	Classificação obtida
2020	13	2	11	0	Bom
2022	12	5	7	0	Bom

Em suma, e no que ao desempenho por parâmetro diz respeito, o resultado apurado é, para uma taxa de Realização final de 122,6% [2020 – 104,5%]:

Figura 7 – Comparativo QUAR 2020 vs. 2022 – Parâmetros – Avaliação final

Parâmetro	Ponderação	Taxa de realização	Resultado	Avaliação final
EFICÁCIA	35%	108%	37,8%	SUPEROU
EFICIÊNCIA	35%	154%	53,9%	SUPEROU
QUALIDADE	30%	103%	30,9%	SUPEROU

⁸ Em 2021, e ao abrigo do Decreto-Lei n.º 126/2019, de 29 de agosto, que autoriza a implementação de projetos experimentais com recurso ao mecanismo do “Direito ao Desafio” no âmbito do Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública (SIIGeP), a SGPCM adotou como instrumentos de gestão o Plano de Gestão e o Relatório de Gestão, pelo que não foram elaborados o QUAR, Plano de Atividades e o Relatório de Atividades.

2.3.1. PARÂMETRO: EFICÁCIA

Figura 8 – Realização/Avaliação – Parâmetro Eficácia

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
EFICÁCIA	00P1 Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais	1 - Taxa de execução da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM MEDIÇÃO: 100% AVALIAÇÃO: SUPERADA (125%) NOTAS: Foram cumpridas as 11 etapas previstas realizar no âmbito da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM Valor medido em 2021: 100%	80%	5%	100%
		2 - Nível de adesão às iniciativas “Cuidar as Pessoas” MEDIÇÃO: 39% AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: A medição entrou em linha de conta com todas as atividades realizadas e respetiva participação	45%	10%	n.a.
	00P2 Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa	3 - N.º de projetos de monitorização implementados e monitorizados MEDIÇÃO: 6 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Valor medido em 2021: 7	5	1	5

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
		<p>4 - N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo</p> <p>MEDIÇÃO: 9</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%)</p> <p>NOTAS: Apuramentos por UO:</p> <p>AGIR - 1(1. Diplomas)</p> <p>FUTURO - 1(1. Suporte à Monitorização)</p> <p>MUNDO - 4(1. Acolhimento; 2. Portal do Governo; 3. Relatório Trimestral no âmbito da RCM 38-B/2020 (Publicidade institucional COVID 19); 4. Reuniões de Conselho de Ministros)</p> <p>PESSOAS - 0</p> <p>RECURSOS - 0</p> <p>TRANSPARÊNCIA - 3(1. ConsultaLex; 2. Obrigações declarativas; 3. Manual de Acolhimento aos Membros do Governo)</p> <p>VALOR - 0</p> <p>Valor medido em 2021: 9</p>	8	2	8

Figura 9 – Tabela síntese da taxa de realização dos OOP do parâmetro Eficácia

Parâmetro	OOP	Designação do Objetivo Operacional	Taxa de realização do OOP
EFICÁCIA	00P1	Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais	112,5% SUPEROU
	00P2	Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa	100% ATINGIU

Figura 10 – Tabela síntese da avaliação final do parâmetro Eficácia

Parâmetro	Ponderação	Taxa de realização	Resultado	Avaliação final
EFICÁCIA	35%	108%	37,8%	SUPEROU

O parâmetro Eficácia é medido através dos Indicadores que compõem a matriz e que alimentam os Objetivos Operacionais e que por sua vez dão corpo ao Parâmetro. Desta forma, 1 indicador foi superado e 3 cumpridos, tendo daí resultado num Objetivo Operacional cumprido e noutro superado. No cômputo, o Parâmetro é superado largamente porquanto a incidência do OOP 1 no parâmetro é de 65%, contra 35% no OOP 2.

É de relevar o facto de que o OOP 1 está em linha conjuntamente com os Objetivos Estratégicos da missão da SGPCM, OE1 - Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da AP; OE2 - Potenciar a Coordenação nos diferentes eixos de intervenção; OE3 - Robustecer a prestação dos Serviços Partilhados, daí a sua especial importância e peso na avaliação global.

No âmbito da performance observada neste parâmetro há a justificar a elevada taxa de realização atingida no Indicador 1 - *Taxa de execução da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM*, que ascendeu a 125%. A meta prevista para 2022 fixou-se nos 80% com 5% de tolerância sendo que na sua execução, a implementação do Sistema de Gestão da Conciliação registou uma integral realização: todas as suas 11 etapas previstas realizar se concretizaram. A realização observada de 125% (face ao previsto) resulta no facto de se ter desenhado uma meta em que se fixasse o limite máximo de duas atividades não realizadas de modo

a cumprir o proposto. Caso se falhasse uma terceira a taxa de realização fixar-se-ia nos 91%, falhando-se o propósito.

2.3.2. PARÂMETRO: EFICIÊNCIA

Figura 11 – Realização/Avaliação – Parâmetro Eficiência

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
EFICIÊNCIA	OOP3 Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM	5 - N.º médio de dias de pagamento corridos, reduzidos face ao ano anterior MEDIÇÃO: 16,6 AVALIAÇÃO: SUPERADA (120%) NOTAS: Foi fixado o valor da redução em 15 dias de forma que se retomasse a medição encontrada antes da pandemia de COVID-19. Assim, o tempo médio de dias a atingir seria de 50. Comparando o tempo médio para o pagamento de fatura (em dias corridos) nos 3 últimos exercícios: 2022: 48 2021: 65 2020: 50	15	1	15
		6 - N.º médio de dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados MEDIÇÃO: 10 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Medição em 2021: 16	10	3	15

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
	<p>OOP4 Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência</p>	<p>7 - N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021</p> <p>MEDIÇÃO: 294</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA (270%)</p> <p>NOTAS: O foco do indicador orientou-se na lógica da eficiência procurada. A medição efetivamente a comparar é o tempo médio para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações (dias corridos), cujos últimos valores a reportar são:</p> <p>2022: 604 2021: 898</p>	90	20	90
		<p>8 - Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis</p> <p>MEDIÇÃO: 100%</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA (125%)</p> <p>NOTAS: N.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD contabilizados em 2022: 107</p>	80%	10%	80%

Figura 12 – Tabela síntese da taxa de realização dos OOP do parâmetro Eficiência

Parâmetro	OOP	Designação do Objetivo Operacional	Taxa de realização do OOP
EFICIÊNCIA	00P3	Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM	110% SUPEROU
	00P4	Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência	197,5% SUPEROU

Figura 13 – Tabela síntese da avaliação final do parâmetro Eficiência

Parâmetro	Ponderação	Taxa de realização	Resultado	Avaliação final
EFICIÊNCIA	35%	154%	53,9%	SUPEROU

O parâmetro Eficiência é medido através dos Indicadores que compõem a matriz e que alimentam os Objetivos Operacionais e que por sua vez dão corpo ao Parâmetro. Desta forma, 3 indicadores foram superados e o restante cumprido, tendo daí resultado a superação integral dos Objetivos Operacionais.

É de relevar o facto de que o OOP 4 está em linha conjuntamente com os Objetivos Estratégicos da missão da SGPCM, OE1 - Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da AP; OE2 - Potenciar a Coordenação nos diferentes eixos de intervenção; OE3 - Robustecer a prestação dos Serviços Partilhados, daí a sua especial importância e peso na avaliação global. Esta dedicada *performance* também justifica, conjuntamente com outras abordagens, a proposta de BOM a conceder à SGPCM.

Alguns indicadores superaram largamente as taxas de realização inicialmente fixadas para atingimento do objetivo, como é o caso do Indicador 7 - *N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021*. A justificação para uma taxa de realização de 270% encontra motivo no histórico vivido na SGPCM no que diz respeito à instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações. Com a aprovação da Lei n.º 36/2021, de 14 de junho - Lei-quadro do Estatuto de Utilidade Pública, promoveu-se na data a consolidação da dispersão legislativa que vigorava até então, estabilizando também a mecânica processual. Assim, a “recuperação” de processos observada na SGPCM (o processo

em vigor mais antigo não decidido data de 1988) permitiu com sucesso reduzir substancialmente o número de processos pendentes. Também na lógica temporal pode-se concluir de que não existe histórico substantivo que permita com grandes certezas prever determinados desempenhos por parte da SGPCM. Nestes termos, o indicador *Tempo médio para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações* contabilizou em 2021, 898 dias. Por este facto entendeu-se considerar que uma redução em 10% seria razoável de considerar porquanto essa situação a manter-se no tempo permitiria reduzir em 1/3 o tempo consumido para a decisão, num prazo de 4 anos. Na prática observou-se uma redução bastante maior (294 dias) resultado de: a) ter-se em 2021 feito um esforço dedicado para decisão dos processos mais antigos; b) ter-se em 2022 já decidido de forma mais célere processos já instruídos e decididos à luz da nova Lei.

Também para o Indicador 8 - *Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis* observou-se uma taxa de realização bastante elevada - 125%. Trata-se de um indicador sem histórico, pelo que se fixou a superação em valores > 80% + 10%, ou seja, para valores maiores do que 90% era atribuída à UO a superação do indicador. Factualmente, o desenho do indicador fez-se nesta lógica: o desempenho era eficiente, mas não havia medições anteriores. Na prática, os 107 pedidos apresentados tiveram a adequada resposta no prazo de 3 dias úteis. Notar de que quase a exclusividade dos pedidos é feita pelo universo dos Gabinetes.

2.3.3. PARÂMETRO: QUALIDADE

Figura 14 – Realização/Avaliação – Parâmetro Qualidade

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
QUALIDADE	OOP5 Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo	9 - Taxa de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental face aos processos submetidos a parecer MEDIÇÃO: 70,6% AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Valor medidos em 2021: 39,2%	75%	5%	50%
		10 - Índice de Satisfação [dos membros do Governo] MEDIÇÃO: 3,7 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Medição em 2021: 3,74	3,6	0,13	3,5
	OOP6 Garantir a satisfação com os serviços prestados	11 - Índice de Satisfação Global MEDIÇÃO: 4 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Medição em 2021: 4,19	4	0,5	4
		12 - Índice de Satisfação [das entidades às quais são prestados serviços partilhados] MEDIÇÃO: 3,8 AVALIAÇÃO: SUPERADA (112,5%) NOTAS: Medição em 2021: 3,34	3,6	0,13	3,5

Figura 15 – Tabela síntese da taxa de realização dos OOP do parâmetro Qualidade

Parâmetro	OOP	Designação do Objetivo Operacional	Taxa de realização do OOP
QUALIDADE	00P5	Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo	100% ATINGIU
	00P6	Garantir a satisfação com os serviços prestados	106,25% SUPEROU

Figura 16 – Tabela síntese da avaliação final do parâmetro Qualidade

Parâmetro	Ponderação	Taxa de realização	Resultado	Avaliação final
QUALIDADE	30%	103%	30,9%	SUPEROU

O parâmetro Qualidade é medido através dos Indicadores que compõem a matriz e que alimentam os Objetivos Operacionais e que por sua vez dão corpo ao Parâmetro. Desta forma, 1 indicador foi superado e 3 cumpridos, tendo daí resultado num Objetivo Operacional cumprido e noutro superado. No cômputo, o Parâmetro é superado porquanto a incidência dos OOP é de 50% cada.

2.4. AVALIAÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES SGPCM 2022

O Plano de Atividades é o documento estratégico orientador da ação dos organismos da AP para cada ciclo anual de gestão. Nele são integrados os objetivos que, para além do QUAR, representam parte significativa da atividade corrente ou de suporte para a garantia do normal funcionamento da Organização.

Para além dos Objetivos Operacionais definidos no QUAR, foram definidos mais 5 Objetivos Operacionais a concretizar em sede de Plano de Atividades (Objetiva extraquadro). A demonstração do seu alinhamento aos Objetivos Estratégicos apresenta-se na tabela subsequente (Figura 17).

Figura 17 - Tabela síntese dos Objetivos Operacionais extraquadro e respetivo alinhamento aos Objetivos Estratégicos SGPCM.

OE1 Evoluir o papel do Centro do Governo e o funcionamento integrado da AP	OE2 Potenciar a Coordenação nos diferentes eixos de intervenção	OE3 Robustecer a prestação dos Serviços Partilhados
OOP1 - Promover o funcionamento em rede/integrado na AP		
		OOP2 - Reforçar a qualidade da prestação centralizada de serviços
	OOP3 - Reforçar a especialização técnica nas funções de coordenação	
OOP4 - Assegurar o suporte à implementação de políticas públicas		
OOP5 - Contribuir para "melhorar a qualidade da Democracia"		

Na tabela abaixo (Figura 18) é feita uma descrição e breve análise justificativa dos Objetivos.

Figura 18 - Tabela descritiva dos Objetivos Operacionais extraquadro.

OOP extraquadro	Nota Justificativa
OOP1. Promover o funcionamento em rede/integrado na AP	Simplificação e articulação célere e eficaz entre os vários intervenientes na ação governativa conferindo transparência aos processos de decisão e aos exercícios de prestação de contas, contribuindo para a credibilidade e confiança dos cidadãos nas instituições. Para este efeito, é fundamental reforçar o trabalho em rede na Administração, fomentando e investindo em modelos colaborativos e transversais.
OOP2. Reforçar a qualidade da prestação centralizada de serviços	A compatibilização dos recursos disponíveis com os propósitos estratégicos definidos pressupõe a capacidade para agilizar os mecanismos de gestão interna, de forma a maximizar a alocação e respetivo retorno dos recursos afetos, nomeadamente, através de práticas normalizadas e fundamentadas nos princípios da qualidade, da sustentabilidade e da digitalização da Administração.
OOP3. Reforçar a especialização técnica nas funções de coordenação	Ao reforço do papel da SGPCM na coordenação das entidades afetas às áreas Governativas integradas e apoiadas pela PCM (orçamental, de desempenho, patrimonial, compras, etc.), acresce ainda o conjunto de atribuições setoriais em matéria de auditoria, utilidade pública e fundações e relações internacionais. É neste contexto de crescente heterogeneidade de áreas governativas, entidades, atribuições e níveis de tecnicidade que se afirma o propósito de potenciar os mecanismos de coordenação articulando as suas diferentes dimensões. Assim, reforça-se o processo de preparação de informação de suporte à difusão de boas práticas e à tomada de decisão política e em simultâneo de orientação e eficiência da ação Administrativa no cumprimento da orientação política.

OOP extraquadro	Nota Justificativa
<p>OOP4. Assegurar o suporte à implementação de políticas públicas</p>	<p>Reforçar o papel como entidade de referência na resposta da Administração à definição, implementação e avaliação de políticas públicas transversais, apoiando tecnicamente, na esfera da sua atuação, a respetiva definição dos instrumentos e mecanismos de suporte à sua execução.</p>
<p>OOP5. Contribuir para “melhorar a qualidade da Democracia”</p>	<p>Para além de refletir uma prioridade de ação no âmbito do Programa do XXII Governo Constitucional 2019-2023: “melhorando a qualidade da democracia, promovendo a participação dos cidadãos (...) aproximando a legislação dos seus destinatários, protegendo os direitos e liberdades fundamentais e investindo numa efetiva educação para a cidadania, revela-se essencial para combater fenómenos de populismo e de extremismo que podem pôr em causa o Estado de Direito Democrático”, este objetivo estratégico contém em si o propósito de dar cumprimento à Resolução do Conselho de Ministros n.º 51/2020 que “Aprova as linhas estratégicas do Projeto Nunca Esquecer – Programa Nacional em torno da Memória do Holocausto”. Com vista a dar cumprimento a esta Resolução será dada prioridade à inclusão do tema «Aristides e outros salvadores» na temática das ações de Serviço Educativo da PCM. Refira-se que o Serviço Educativo para a Democracia (SEDE), proporciona a quem nele participa abordagens participadas sobre a importância do serviço público favorecendo a desconstrução de preconceitos e o fortalecimento de relações de confiança e proximidade através de atividades destinadas a públicos tão diversos como crianças, jovens, pessoas com deficiência, a cidadãos seniores e a cidadãos em situação de exclusão social. Este serviço tem já como objetivos transmitir os valores da democracia, contribuir para a noção e aprofundamento da cidadania e da participação cívica e abordar as temáticas da multiculturalidade.</p>

A cada Objetivo Operacional extraquadro correspondem indicadores, cujo cumprimento das metas associadas é crucial ao desenvolvimento positivo da performance organizacional (Figura 19).

Globalmente contabilizaram-se 8 metas atingidas, 8 superadas e 9 não atingidas, num total de 25 indicadores. No anterior exercício (2020), os resultados, para um total de 48 indicadores, tinham sido os seguintes: metas atingidas: 22; metas superadas: 15; metas não atingidas: 11.

O grau de concretização $[(\text{total de metas atingidas} + \text{total de metas superadas}) \div \text{total de indicadores}]$ ficou-se pelos 64% contra 77% em 2020 e 74% em 2019. Observamos uma ligeira baixa na performance das atividades, contribuindo para isso 4 medições “sem medição”, refletindo a não execução de determinadas ações que impossibilitaram a concretização das medições, como por exemplo inexistência em 2022 do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas e mapeamento das Ações de Controlo Previstas realizar.

Figura 19 - Tabela síntese dos indicadores com respectiva meta, medição, avaliação e tolerância, por Objetivo Operacional extraquadro.

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
OOP1 extra	Promover o funcionamento em rede/integrado na AP			
	13	<p>N.º de redes dinamizadas pela SGPCM (no âmbito do Centro do Governo)</p> <p>MEDIÇÃO: 6</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Detalhe das Redes / UO:</u> AGIR – 3 (1. Rede de Secretários-Gerais; 2. Rede de Responsabilidade Social da Administração Pública; 3. Rede para a Gestão de Informação e Conhecimento das Secretarias-Gerais) FUTURO – 1 (1. Rede Grupo de Trabalho do Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços – GTCCAS); MUNDO – 1 (1. Grupo Informal sobre Literacia Mediática – GILM) PESSOAS – 1 (1. Rede URH - Uniformização de Recursos Humanos) RECURSOS – 0 TRANSPARÊNCIA – 0 VALOR – 0</p> <p>Medição em 2021: 4</p>	5	1
	14	<p>N.º de entidades envolvidas em redes coordenadas pela SGPCM</p> <p>MEDIÇÃO: 137</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA</p> <p>NOTAS:</p> <p>Medição em 2021: 119</p>	83	1

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	15	<p>N.º de projetos e iniciativas lideradas pela SGPCM</p> <p>MEDIÇÃO: 4</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Detalhe dos projetos e iniciativas / UO:</u></p> <p>AGIR - 0</p> <p>FUTURO - 1 (Gestão Estratégica no Estado - GEES)</p> <p>MUNDO - 3 (1. Concurso Media@ção; 2. Literacia e Educação Mediática Em linha - LEME; 3. Prémio de Jornalismo Direitos Humanos & Integração)</p> <p>PESSOAS - 0</p> <p>RECURSOS - 0</p> <p>TRANSPARÊNCIA - 0</p> <p>VALOR - 0</p> <p>Medição em 2021: 5</p>	3	1
	Reforçar a qualidade da prestação centralizada de serviços			
OOP2 extra	16	<p>Taxa de cumprimento dos Protocolos SLA</p> <p>MEDIÇÃO: [0÷0]</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u></p> <p>(n.º total de SLA protocolados com nota de "cumprido" contabilizados no ano, até à data de medição ÷ n.º total de SLA protocolados em vigor no ano, até à data de medição) * 100%</p>	50%	25%

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	17	<p>Taxa de execução do Programa de Transformação Digital da SGPCM</p> <p>MEDIÇÃO: 90%</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Detalhe da execução por UO:</u> AGIR/DASI - 66,(6)% [2/3] RECURSOS - 100% [7/7]</p> <p>Medição em 2021: 50%</p>	70%	10%
	18	<p>Taxa de execução do Projeto "Catálogo de Serviços da SGPCM"</p> <p>MEDIÇÃO: 100%</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p>Medição em 2021: 50%</p>	100%	5%
	19	<p>Taxa do Catálogo de Serviços da SGPCM disponíveis em plataforma comum</p> <p>MEDIÇÃO: 10,3%</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de Serviços constantes do Catálogo de Serviços disponíveis em plataforma comum à data da medição ÷ n.º total de Serviços constantes do Catálogo de Serviços à data da medição) * 100% = [7 ÷ 68]</p>	10%	5%

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	20	<p>N.º médio de dias úteis de resposta a pedidos de apoio jurídico na área dos Recursos Humanos</p> <p>MEDIÇÃO: 2</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> \sum dos dias úteis consumidos nas respostas a pedidos de apoio jurídico na área dos Recursos Humanos contabilizado, no ano, à data da medição ÷ n.º total de pedidos de apoio jurídico na área dos Recursos Humanos decididos na SGPCM, no ano, até à data da medição = $1344 \div 668 = 2$</p> <p>Medição em 2021: $[3976 \div 1156] = 3,4$</p>	4	1
	21	<p>Taxa de Protocolos SLA celebrados</p> <p>MEDIÇÃO: 0%</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> $(n.º \text{ total de Protocolos SLA celebrados até à data da medição relativos a serviços de apoio constantes do Catálogo e prestados às entidades} \div n.º \text{ total de serviços de apoio constantes do Catálogo e prestados às entidades, contabilizados na data da medição}) * 100\% = 0\%$</p> <p>Medição em 2021: 0%</p>	20%	10%
	22	<p>Taxa de Gabinetes e entidades apoiadas com acesso ao InfoGest</p> <p>MEDIÇÃO: 74%</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p>O acesso à informação que pode ser (ou é) disponibilizada no InfoGest depende da vontade das Entidades e Gabinetes, não existindo qualquer constrangimento técnico por parte da SGPCM para levar avante esta questão</p> <p>Medição em 2021: 74,5%</p>	95%	5%

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	23	<p>Taxa de concretização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas</p> <p>MEDIÇÃO: [0÷0]</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de atividades do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas concluídas, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de atividades do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas previstas executar no ano) * 100%</p>	80%	20%
		Reforçar a especialização técnica nas funções de coordenação		
OOP3 extra	24	<p>N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM no âmbito da Coordenação</p> <p>MEDIÇÃO: 12</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Detalhe dos projetos e serviços / UO:</u> AGIR - 0 FUTURO - 3 (1. Coordenação do Desempenho; 2. Coordenação Orçamental; 3. Planos Estratégicos Setoriais) MUNDO - 0 PESSOAS - 6 (1. Mapa Anual global consolidado de Recrutamentos Autorizados - MARA; 2. Recolha de Informação sobre os Trabalhadores das Administrações Públicas - RITAP; 3. Sistema de Informação da Organização do Estado - SIOE; 4. Monitorização do teletrabalho Apresentação de despesas adicionais; 5. Programa incentivos para fixação de trabalhadores no interior Questionário; 6. Programa de incentivos Questionário (correção do ficheiro Excel da DGAEP)) RECURSOS - 2 (1. Unidade de Gestão Patrimonial - UGP; 2. Unidade Ministerial de Compras - UMC) TRANSPARÊNCIA - 1 (1. Ofertas) VALOR - 0</p> <p>Medição em 2021: 10</p>	6	1

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	25	<p>N.º de redes dinamizadas pela SGPCM (no âmbito da coordenação)</p> <p>MEDIÇÃO: 3</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Detalhe das redes / UO:</u></p> <p>AGIR - 0</p> <p>FUTURO - 0</p> <p>MUNDO - 0</p> <p>PESSOAS 0</p> <p>RECURSOS - 2 (1. Rede ECO.AP 2030 - Área Governativa; 2. Rede Interministerial para a Modernização Administrativa - RIMA)</p> <p>TRANSPARÊNCIA - 1 (1. Rede RGPD)</p> <p>VALOR - 0</p> <p>Medição em 2021: 4</p>	3	1
	26	<p>Índice de Satisfação [das entidades coordenadas]</p> <p>MEDIÇÃO: 3,3</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p>Medição em 2021: 3,65</p>	3,6	0,13
	27	<p>Taxa de procedimentos de contratação centralizada concluídos face ao Plano Anual de Necessidades</p> <p>MEDIÇÃO: 85,7% [6/7]</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA</p> <p>NOTAS:</p> <p>Medição em 2021: 37,5% [3/8]</p>	75%	10%

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	28	<p>N.º de orientações/diretrizes e boas práticas publicadas e aplicadas no âmbito do perímetro PCM</p> <p>MEDIÇÃO: 5 AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA NOTAS:</p> <p><u>Detalhe das orientações/diretrizes / UO:</u> AGIR – 0 FUTURO – 5 (1. Linhas de orientação para elaboração do QUAR/PA; 2. Linhas de orientação da aplicação do art.º 18º da PLOE 2023; 3. Linhas de orientação RAA; 4. Manual Alterações Orçamentais; 5. Manual de Compromissos plurianuais) MUNDO – 0 PESSOAS – 0 RECURSOS – 0 TRANSPARÊNCIA – 0 VALOR – 0</p> <p>Medição em 2021: 8</p>	8	2
Assegurar o suporte à implementação de políticas públicas				
OOP4 extra	29	<p>N.º de propostas legislativas apresentadas à tutela setorial</p> <p>MEDIÇÃO: 5 AVALIAÇÃO: SUPERADA NOTAS:</p> <p><u>Detalhe das propostas legislativas / UO:</u> AGIR – 0 FUTURO – 0 MUNDO – 0 PESSOAS – 0 RECURSOS – 5 (1. no âmbito da ECOAP – PCM, MIH, MCT, MC, MA) TRANSPARÊNCIA – 0 VALOR – 0</p> <p>Medição em 2021: 10</p>	3	1

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	30	<p>Taxa de respostas a pedidos de apoio jurídico no âmbito do Regime Legal da Transparência em 3 dias úteis</p> <p>MEDIÇÃO: 100% [184/184] AVALIAÇÃO: SUPERADA NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de respostas a pedidos de apoio jurídico no âmbito do Regime Legal da Transparência concretizadas no prazo de 3 dias úteis, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de respostas a pedidos de apoio jurídico no âmbito do Regime Legal da Transparência concretizadas, no ano, até à data da medição) * 100%</p> <p>Medição em 2021: 100% [60/60]</p> <p>N.º total de respostas a pedidos de apoio jurídico no âmbito do Regime Legal da Transparência: 2022 – 184 2021 – 60</p>	90%	5%
	31	<p>Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do regime jurídico dos Gabinetes Ministeriais em 3 dias úteis</p> <p>MEDIÇÃO: 93,8% [1580/1685] AVALIAÇÃO: ATINGIDA NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (N.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do regime jurídico dos Gabinetes Ministeriais concretizadas no prazo de 3 dias úteis, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do regime jurídico dos Gabinetes Ministeriais, no ano, até à data da medição) * 100%</p> <p>Medição em 2021: 91,1% [401/440]</p> <p>N.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do Regime jurídico dos Gabinetes Ministeriais: 2022 – 1685 2021 – 440</p> <p>O acréscimo substancial observado decorre do novo elenco governamental surgido em 2022. Mesmo verificando-se um aumento de solicitações o desempenho da UO melhorou</p>	91%	5%

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
Contribuir para "melhorar a qualidade da Democracia"				
00P5 extra	32	<p>Taxa de relatórios de desempenho da PCM e demais áreas Governativas apoiadas, concluídos no ano</p> <p>MEDIÇÃO: 9,1% [2/22] AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de relatórios de desempenho da PCM e áreas Governativas, concluídos no ano, até à data da medição ÷ n.º de Relatórios de desempenho previstos realizar no ano) * 100%</p> <p>Medição em 2021: 100% [24/24]</p>	75%	25%
	33	<p>Taxa de procedimentos centralizados que contemplam critérios sociais e/ou ambientais</p> <p>MEDIÇÃO: 57,1% [4/7] AVALIAÇÃO: SUPERADA NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de procedimentos centralizados que contemplam critérios sociais e/ou ambientais contabilizados, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de procedimentos centralizados contabilizados no ano) * 100%</p> <p>Medição em 2021: 100% [8/8]</p>	45%	10%
	34	<p>Taxa de iniciativas realizadas no âmbito do Serviço Educativo</p> <p>MEDIÇÃO: 100% [17/17] AVALIAÇÃO: ATINGIDA NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º Total de iniciativas constantes do Plano do Serviço Educativo realizadas até à data da medição ÷ n.º total de iniciativas constantes do Plano do Serviço Educativo) * 100%</p> <p>Foram executadas outras 7 iniciativas extra-Plano</p> <p>Medição em 2021: 61,1% [11/18]</p>	80%	20%

# OOP	# Ind.	Indicador	Meta	Tolerância
	35	<p>Taxa de execução do Plano de Divulgação do Serviço Educativo</p> <p>MEDIÇÃO: 100% [8/8]</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de atividades do Plano de Divulgação do Serviço Educativo executadas, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de atividades do Plano de Divulgação do Serviço Educativo previstas executar no ano) * 100%</p> <p>Foram executadas outras 5 atividades extra-Plano</p> <p>Medição em 2021: 71,4% [5/7]</p>	80%	20%
	36	<p>N.º de conteúdos originais produzidos e divulgados em suportes públicos digitais da SGPCM</p> <p>MEDIÇÃO: [sem medição]</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> n.º total dos conteúdos originais produzidos e divulgados em suportes públicos digitais da SGPCM contabilizados, no ano, até à data da medição</p>	792	79
	37	<p>Taxa de execução das ações de controlo previstas</p> <p>MEDIÇÃO: [0÷0]</p> <p>AVALIAÇÃO: NÃO ATINGIDA</p> <p>NOTAS:</p> <p><u>Fórmula de cálculo:</u> (n.º total de ações de controlo realizadas no ano, à data da medição ÷ n.º total de ações de controlo previstas realizar no ano) * 100%</p>	80%	20%

Tendo ainda em consideração os objetivos inseridos em QUAR, durante 2022 foram concretizadas as seguintes atividades, projetos e programas:

Figura 20 – Síntese dos Programas, Projetos e Atividades previstas para 2022

#	Atividades																																
1	<p>Programa “Cuidar as Pessoas”</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 54% dos trabalhadores da SGPCM estiveram presentes pelo menos uma vez em eventos do Programa “Cuidar as Pessoas” Nível de adesão às iniciativas “Cuidar as Pessoas” = 39% Taxa da Execução do Programa = 92% Resumo da execução do Programa por Eixo: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Eixo</th> <th>N.º de iniciativas previstas</th> <th>N.º de iniciativas realizadas</th> <th>Taxa de Execução</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Valorização das Pessoas</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Ambiente Organizacional</td> <td>14</td> <td>11</td> <td>79%</td> </tr> <tr> <td>Iniciativas Socioculturais</td> <td>15</td> <td>14</td> <td>93%</td> </tr> <tr> <td>Inovação</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Conciliação</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>88%</td> </tr> <tr> <td>Saúde e Bem-Estar</td> <td>10</td> <td>10</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Acolhimento às novas pessoas trabalhadoras da SGPCM</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>100%</td> </tr> </tbody> </table>	Eixo	N.º de iniciativas previstas	N.º de iniciativas realizadas	Taxa de Execução	Valorização das Pessoas	4	4	100%	Ambiente Organizacional	14	11	79%	Iniciativas Socioculturais	15	14	93%	Inovação	4	4	100%	Conciliação	8	7	88%	Saúde e Bem-Estar	10	10	100%	Acolhimento às novas pessoas trabalhadoras da SGPCM	4	4	100%
Eixo	N.º de iniciativas previstas	N.º de iniciativas realizadas	Taxa de Execução																														
Valorização das Pessoas	4	4	100%																														
Ambiente Organizacional	14	11	79%																														
Iniciativas Socioculturais	15	14	93%																														
Inovação	4	4	100%																														
Conciliação	8	7	88%																														
Saúde e Bem-Estar	10	10	100%																														
Acolhimento às novas pessoas trabalhadoras da SGPCM	4	4	100%																														
2	<p>Programa de Responsabilidade Social</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> O Programa da Responsabilidade Social observou uma taxa de execução de 58% em 2022 																																
3	<p>Teletrabalho/Direito ao Desafio</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> O projeto foi apresentado ao INA, contudo pelo facto de não existirem mais candidaturas ao SIIGEP o projeto será adaptado para ser proposta a sua implementação internamente à SGPCM 																																
4	<p>Sistema de Gestão de Conciliação</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 100% de taxa de execução da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM [11 etapas realizadas de 11 atividades previstas realizar no ano] 																																

#	Atividades
5	<p>Plano de Segurança e Saúde no Trabalho (PSST)</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ação de sensibilização interna em matéria de segurança e saúde no trabalho - abril de 2022 2. Ação de sensibilização interna de promoção da saúde - setembro de 2022 3. Campanha de vacinação dos trabalhadores da SGPCM - novembro de 2022 4. Sensibilização dos trabalhadores para "Uma Cultura de Segurança" - dezembro de 2022 5. Implementação das medidas de autoproteção do edifício da PCM - dezembro de 2022
6	<p>Programa de Transformação Digital (PTD)</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Atualizar equipamentos (impressoras, portáteis) - 1º semestre 2. Melhorar conectividade Wi-Fi - 1º semestre 3. Instalação da nova central telefónica - 1º semestre Implementar gestão do posto de trabalho - 2º semestre 4. Atualização da Infraestrutura de rede - 4º trimestre 5. Implementar equipas de Segurança - 4º trimestre 6. Promover o Plano Estratégico de ciberdefesa e cibersegurança - concluído em junho
7	<p>Gestão Estratégica no Estado (GEES)</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboração do Plano Estratégico da Área Governativa 2. Elaboração dos Planos Estratégicos Sectoriais 3. Desdobramento da Estratégia nos Planos de Atividades e QUAR 4. Execução de 6% acumulada observada a 31/12/2022
8	<p>Plataforma de Gestão de Aquisições (GA)</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Projeto concluído 2. Disponibilidade de GA a todas as entidades - 1º trimestre 3. <i>Dashboard</i> das Métricas - 1º semestre 4. Carregamento de Cabimentos - 1º trimestre 5. Carregamento de Compromissos - 1º semestre 6. Ligar Nota de Crédito à Fatura - 1º semestre 7. Disponibilização da área dos Serviços Financeiros - 1º trimestre 8. Carregamento do Movimento Pago - 1º trimestre 9. Correção de erros - ao longo do ano 10. Desenvolvimentos muitos pontuais para dar resposta a alguma necessidade que surja - ao longo do ano

#	Atividades
9	<p>Bem me Quer</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Medicina Curativa – Promover a saúde e prevenção de doenças e a diminuição de ausências nas deslocações a médicos de clínica geral – a partir de fevereiro – Cumprido. 2. Dinamização do Dia Mundial da Ergonomia, do Dia Mundial da Atividade Física, do Dia Mundial do Tabagismo, do Dia Mundial da Prevenção de Acidentes de Trabalho, do Dia Mundial do Combate ao Stress – Cumprido; do Dia Mundial do Coração – Cumprido. Dia Mundial da Alimentação – anulado. 3. Programa de Mentoria/Formação em Mentoria – março – Cumprido. 4. Candidaturas à AMA (LabX) – Apoiar as candidaturas para realização de Micro mobilidades, no âmbito do programa "Inovador em Residência" – março – Cumprido 5. Oficinas LabX – Apoiar e acompanhar os trabalhadores na participação em sessões colaborativas, em experimentação de novas metodologias e estudos de casos e atividades práticas – Cumprido 6. Entrega de Diplomas aos trabalhadores da SGPCM – Ser reconhecido o mérito no desempenho das funções ou pela concretização de projetos/programas e boas práticas com caráter relevante, dando destaque no <i>LinkedIn</i> da SGPCM a publicidade dos temas e projetos em causa – setembro/outubro. 7. Desenvolvimento de uma plataforma de Partilha do Conhecimento (PC)M – Operacionalizar a partilha de conhecimentos na SGPCM de forma eficaz e abrangente, recorrendo à ferramenta <i>SharePoint Online</i> – novembro – Execução condicionada pela ferramenta <i>SharePoint Online</i>
10	<p>Acolhimento aos membros do Governo</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Concluído
11	<p>Catálogo de Serviços SGPCM</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Catálogo de Serviços concluído 2. Taxa de execução do Projeto "Catálogo de Serviços da SGPCM" = $[N.º \text{ total das atividades concluídas do Projeto "Catálogo de Serviços da SGPCM"}] \div [N.º \text{ total de atividades do Projeto "Catálogo de Serviços da SGPCM"}] = 15 \div 15 = 100\%$ 3. Unidades Orgânicas – Atividades a considerar: 1. AGIR, 2. CUMC, 3. DASI, 4. DIV-FIN; 5. DIV-ROPM; 6. FUTURO; 7. MUNDO; 8. NATJ; 9. NCE; 10. PESSOAS; 11. POP; 12. RECURSOS; 13. RPCM; 14. TRANSPARÊNCIA; 15. VALOR
12	<p>Site SGPCM</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Site em desenvolvimento avançado prevendo-se o arranque no início de 2023
13	<p>SharePoint Online (SpO)</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Lançamento do novo Portal foi adiado até a área de serviços estar ativa. O procedimento para Consultoria em <i>Power Apps/Power Automate</i> para a desmaterialização de serviços foi adjudicado no 4º trimestre

#	Atividades
14	<p>InfoGest</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. O projeto InfoGest está relacionado com o SpO. O objetivo passa por desenvolver um ponto único de acesso à informação de gestão no novo portal de intranet da SGPCM 2. A informação de Gestão será segmentada por temas e pelos diferentes utilizadores finais, ou seja, Gabinetes Governamentais, Entidades Apoiadas e Coordenadas, Dirigentes da SGPCM e Trabalhadores. 3. Taxa de gabinetes e entidades apoiadas com acesso ao InfoGest = $[\text{N.º de Gabinetes e entidades com acesso ao InfoGest}] \div [\text{N.º de Gabinetes e entidades apoiadas}] = [37] \div [50] = 74\%$ 4. Produção de <i>dashboards</i> - 1. Áreas governativas - (Encargos); 2. Entidades - (Encargos); 3. SGPCM - (Execução do QUAR; Plano de Atividades; Encargos Administrativos; Indicadores de teletrabalho; Projetos financiados) - (Informação em consolidação) 5. Ponto 1 e 2 - Foi efetuado contacto com a eSPap no sentido de serem providenciados <i>webservices</i> para a interoperabilidade entre Sistemas/dados
15	<p>Oficinas de Simplificação</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 82 submissões com 173 propostas até 31/12/2022 2. Foram realizadas 12 oficinas
16	<p>Plano Estratégico para os Sistemas de Informação (PESI)</p> <p>Resumo:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Plano aprovado pela Direção Superior

2.5. ANÁLISE DA AFETAÇÃO DE RECURSOS PLANEADOS VS EXECUTADOS

2.5.1. RECURSOS FINANCEIROS | EXECUÇÃO 2022

Quanto aos recursos financeiros, importa lembrar que em virtude da dissolução da Assembleia da República e das Eleições Legislativas realizadas a 30 de janeiro de 2022, a proposta de orçamento para 2022 ainda não se encontrava aprovada na especialidade, pelo que os serviços tiveram de executar o Orçamento Transitório em regime de duodécimos. Os valores apresentados na Figura 21 correspondem à proposta de orçamento da SGPCM para 2022, que pode ser consultada na íntegra no anexo 3.

Figura 21 – Recursos Financeiros SGPCM planeados e executados para o ano de 2022

Recursos Financeiros	Planeados	Executados	Desvio
Orçamento de Funcionamento	€13 235 906,00	€17 832 390,99	€4 596 484,99
Despesas com pessoal	€6 967 591,00	€7 868 254,22	€900 663,22
Aquisição de bens e serviços	€4 779 565,00	€8 275 797,64	€3 496 232,64
Outras despesas correntes	-	€267 293,33	€267 293,33
Despesas restantes	€1 488 750,00	€1 421 045,80	- € 67 704,20
Orçamento de Investimento	€2 707 562,00	€1 757 428,35	- €950 133,65
Outros⁹	€3 861 543,00	€3 947 151,56	€85 608,56
TOTAL (Orç. Func. + Orç. Inv. + Outros)	€19 805 011,00	€ 23 536 970,90	€3 731 959,90

Em termos globais, o valor executado excedeu o previsto em 3,7M€ (+ 35%) devido ao crescimento acentuado da atividade corrente da SGPCM, algo que mereceu um reforço orçamental do Ministério das Finanças (Despacho n.º 768/2022/SEO, de 21 de dezembro).

Relativamente ao orçamento de funcionamento, nomeadamente à componente “despesas restantes”, verifica-se um desvio negativo na ordem dos 4,5%, que reflete a não execução de uma transferência corrente, que se encontrava orçamentada, mas que não foi alvo de pagamento no ano em curso.

⁹A designação “Outros” diz respeito à medida 082 relativa à *Segurança e Ação Social - Violência doméstica - Prevenção e proteção à vítima*, cujo montante é proveniente dos jogos sociais.

No que concerne ao orçamento de investimento, o desvio negativo resulta essencialmente do atraso do arranque do projeto PRR.

Uma fatia importante do trabalho desenvolvido pela SGPCM abrange o compromisso de se assumir como Entidade Beneficiária de projetos apoiados por Fundos Comunitários quando o beneficiário efetivo, por imperativos de ordem legal, não se poder assumir como executor, como é exemplo o SSI – Sistema de Segurança Interna. Estes projetos têm assumido maior relevância quer pelo elevado valor associado, quer pela complexidade dos processos associados e implicações diretas na sociedade após a conclusão com sucesso dos mesmos. Independentemente desta obrigação, a SGPCM também é entidade executora de projetos em que o objeto do apoio é de benefício direto.

Apresenta-se o resumo dos valores tidos por Receita da SGPCM, fruto de despesa de Fundo declarada à Comissão Europeia até 31/12/2022:

Figura 22 – Valor do Fundo por projeto

Nome do Projeto	Fundo	Tipo de Projeto	Valor do Fundo (€)
GEES	FSE	Interno	30.691,10
PCM - Portal de Serviços	FSE	Interno	120.026,70
PIIC	FSI	Externo	211.028,55
PNR	FSI	Externo	520.352,34
RIAD	FSE	Interno	95.472,89
TOTAL			977.571,58

Por ano, a distribuição apresenta-se da seguinte forma:

	2018	2019	2020	2021	2022
€ Fundo Declarado	67.691,95	69.082,40	36.618,60	73.125,66	731.052,97

Como se constata, o ano de 2022 trouxe um grande impulso às receitas, verificando-se que o valor declarado no ano corresponde a cerca de 75% do valor total declarado desde 2018 a 2022.

2.5.2. RECURSOS HUMANOS | EXECUÇÃO 2022

No que respeita aos Recursos Humanos afetos ao Mapa de Pessoal da SGPCM, à data de 31 de dezembro de 2022 contabilizavam-se 235 pessoas trabalhadoras, 3

cargos de direção superior, 6 cargos de diretor de serviços, 4 chefes de divisão e 2 chefes de equipa multidisciplinar. Na tabela infra apresenta-se o Quadro de Meios Humanos para 2022.

Figura 23 – Recursos humanos planeados e executados para o ano de 2022

Quadro de Meios Humanos – 2022								
Grupos/Carreiras/ Categorias	Pontuação	RH Planeados			RH Utilizados			Desvio
		N.º de efetivos	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a	UERHE	Pontuação Executada	
Dirigentes - Direção Superior	20	4	912	80	3	684	60	20
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	15	3420	240	12	2736	192	48
Técnico Superior	12	148	33744	1776	145	33060	1740	36
Especialistas de Informática	12	6	1368	72	5	1140	60	12
Coordenador Técnico	9	2	456	18	0	0	0	18
Assistente Técnico	8	39	8892	312	45	10260	360	-48
Técnicos de Informática	8	4	912	32	4	912	32	0
Encarregado operacional	6	1	228	6	0	0	0	6
Assistente Operacional	5	22	5016	110	21	4788	105	5
TOTAL		241	5494	2646	235	53580	2495	97

Dias Úteis 2022	228	<p>Notas:</p> <p>a) De acordo com a pág. 1 do anexo 3 das orientações do DT N.º 1/2010 do CCAS, a pontuação é aferida para um determinado referencial de Unidade Equivalente de Recursos Humanos Planeados (UERHP), o qual resulta da extração aos 365 ou 366 dias de calendário, de todos os dias a que correspondam sábados, domingos, feriados oficiais, feriado municipal, tolerâncias de ponto e 22 dias úteis de férias</p> <p>b) Para o cálculo da Unidade Equivalente de Recursos Humanos Executados (UERHE) é necessário apurar o nível de absentismo por trabalhador em todas as carreiras conforme é explicado no DT N.º1 do CCAS referido no ponto anterior</p>
Taxa de variação de RH (%)	-2,5%	
Taxa de utilização de RH Pontuação Planeada	94,3%	
Taxa de utilização de RH Unidade Equivalente de Recursos Humanos	97,5%	

Ainda no registo dos Indicadores de Recursos Humanos há a relatar uma Taxa de Absentismo de 2,9%, contra 3,1% em 2021 e 2,8% em 2020.

No que concerne ao *turnover* medido - $(((n.^{\circ}$ de entradas [62] + $n.^{\circ}$ de saídas [52]) / 2)) / n.^{\circ} total de funcionários a 01/01/2022 [225]] * 100%, o mesmo fixou-se nos 25,3% contra os 21% observados em 2021.

O rácio de trabalhadores saídos face ao número total de trabalhadores tem vindo a subir nos últimos exercícios: 13% registados em 2020, 19% apurados em 2021 e 22% para 2022.

2.5.3. FORMAÇÃO | EXECUÇÃO 2022

A formação é entendida pela SGPCM como um fator relevante para a prossecução do Plano de Atividades e, através deste, do Plano Estratégico. O Plano de Formação (aprovado a 2 de fevereiro) é o instrumento que operacionaliza o desenvolvimento de recursos humanos, do qual constam as ações de formação a realizar num determinado ano, na procura contínua de promover a evolução organizacional e a otimização do potencial individual e grupal das suas pessoas trabalhadoras.

Por outro lado, a SGPCM reconhece, estimula e valoriza o esforço das suas pessoas trabalhadoras que optam por contribuir, de forma determinante, com o seu tempo, na frequência de ações de formação e desenvolvimento profissional, com o objetivo de melhorar o desempenho das suas funções na organização, trazendo valor acrescentado à mesma.

Para o ano 2022, o Relatório de Formação SGPCM emitiu, dentro de outros, alguns elementos que merecem destaque, nomeadamente o elenco das ações ministradas:

Figura 24 – Ações de formação ministradas em 2022

	Designação da Ação	N.º de Formandos	Duração (H)	Volume de Formação (H)
1	Mentoria	17	7	119
2	Formação Pedagógica de Formadores A	4	21	84
3	Formação Pedagógica de Formadores B	13	42	546
4	Gestão de Projetos – conceito base, processos, metodologias e ferramentas	1	21	21
5	RGPD e Direito de informação – o que tem de ser comunicado ao cidadão	2	7	14
6	Power Bi Avançado	1	7	7

	Designação da Ação	N.º de Formandos	Duração (H)	Volume de Formação (H)
7	Contratação Pública	1	7	7
8	Introdução à inteligência artificial	1	7	7
9	Comunicação apreciativa e comunicação não violenta	13	6	78
10	Riscos Psicossociais e Stress no trabalho	1	21	21
11	Código do Procedimento Administrativo para não juristas	3	21	63
12	<i>Data scientist</i> - transformar dados em conhecimentos (fundamentos)	1	7	7
13	Sistema de Conciliação	13	6	78
14	SNC - Lei de enquadramento orçamental e novo referencial contabilístico	1	28	28
15	Laboratórios da Igualdade	15	2,5	37,5
16	<i>Shift Gamminar</i>	15	7	105
17	Execução de Contratos	3	14	42
18	Transformação Digital	4	8	32
19	GfiDoc 1	7	15	105
20	GfiDoc 2	4	5	20
21	GfiDoc 3	18	3	54
22	GfiDoc 4	13	4	52
23	Gestão de Projetos - Casos de Estudo, Boas práticas e <i>Standards</i>	1	21	21
24	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	3	35	105
25	Inglês elementar Pré-intermédio	9	30	270
26	<i>Excel</i> Intermédio / Avançado	1	21	21
27	<i>Excel</i> inicial	1	21	21
28	Segurança Contra Incêndios	56	4	224
29	Segurança e Saúde no Trabalho	52	4	208
30	Planeamento Estratégico	2	21	42
31	Liderança em Contextos Públicos	1	21	21
TOTAL		277	444,5	2460,5

2.5.4. RECURSOS PATRIMONIAIS E MATERIAIS | EXECUÇÃO 2022

Os recursos patrimoniais ao dispor da SGPCM têm uma natureza diversa. Em termos de imóveis, a Organização utiliza 4 pisos no edifício sede, sito na Rua Professor Gomes Teixeira, n.º 2 (parcialmente o R/C e integralmente o 2º, 3º e 4º pisos), o *Campus APP*, e mais um espaço no Edifício Gaveto da Residência Oficial do Primeiro-Ministro. A SGPCM é ainda responsável pela gestão do Palácio Foz, edifício qualificado como património nacional, situado na Praça dos Restauradores.

Relativamente a veículos automóveis, em 2022, a SGPCM tinha 34 viaturas próprias, sendo os restantes contratados ao abrigo de Aluguer Operacional de Veículos (AOV).

Igualmente para o mesmo ano, em termos de recursos materiais (material e equipamento de escritório), a SGPCM tinha no início de 2022 sob a sua alçada cerca de 322 computadores portáteis, 31 computadores fixos e 58 impressoras multifunções, para utilização da Organização e cedidas a gabinetes, entidades e unidades de missão.

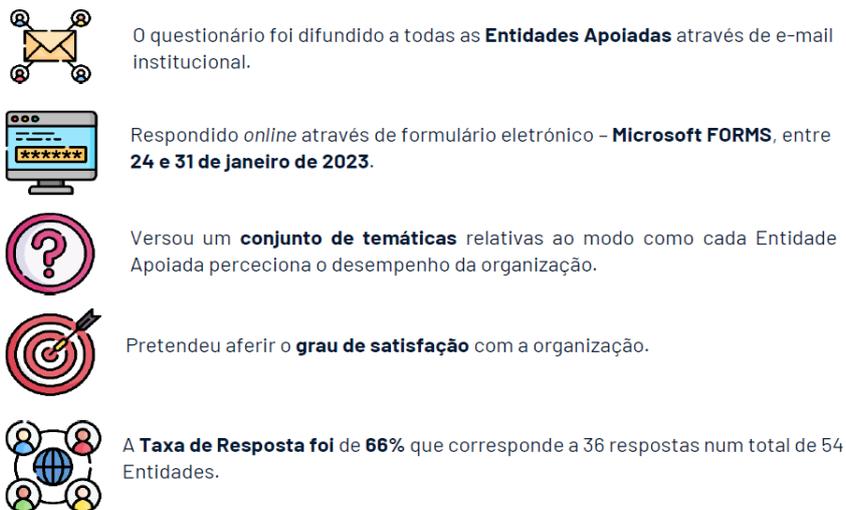
2.6. APRECIÇÃO DOS SERVIÇOS PRESTADOS

A avaliação da satisfação é uma etapa fundamental no que concerne à melhoria contínua de uma organização, permitindo aferir a adequação do trabalho desenvolvido na área de Serviços Prestados pelas Unidades Orgânicas – PESSOAS, RECURSOS e VALOR, às Entidades apoiadas.

Sob essa premissa, a participação nos questionários, que ora se apresentaram, assume-se, desde logo, um relevante indicador, enquanto representativo da qualidade do serviço prestado pela SGPCM.

Assim, a este propósito, sublinhe-se o significativo aumento das taxas de reposta face a 2021, passando de 36% para 66% em 2022 (Figura 25).

Figura 25 - Informações gerais do Questionário aplicado



Os resultados permitem-nos, pela sua representatividade, conferir segurança às conclusões retiradas e às eventuais alterações que decorram da análise das respostas.

Foram analisadas 4 dimensões abaixo subdivididas em diversos parâmetros:

1. Equipa

- Eficácia na resposta às solicitações realizadas
- Organização da informação
- Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa trabalhadora da SGPCM
- Capacidade de decisão imediata do seu interlocutor habitual
- Agilidade da SGPCM na resolução de problemas
- Compreensão das suas necessidades específicas por parte do interlocutor da SGPCM

2. Meios de comunicação

- Atendimento telefónico
- Atendimento por *email*
- Informação disponível nas plataformas digitais (*PCMonline, website, outros*)

3. Serviços Prestados

- Tempo de resposta às solicitações/pedidos
- Cortesia dos Dirigentes e demais trabalhadores da SGPCM
- Capacidade de aceitação de observação e reparos

4. Satisfação Global

- Desempenho da organização
- Transparência da organização (informação sobre o funcionamento e processo de tomada de decisão)
- Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)
- Capacidade de adaptação da organização à mudança
- Inovação na organização

Importa referir que a escala métrica de valorização varia de 1 a 5, correspondendo 1 a Muito Insatisfeito e 5 a Muito Satisfeito.

No âmbito da análise comparativa de dados, entre 2021 e 2022, foi possível verificar que o índice global de satisfação (IGS) médio subiu de 3,3 para 3,8.

Esta subida revela ainda que todas as dimensões atingiram IGS acima de 3,6. Destacando-se a dimensão *Equipa*, que apresentou valor 4, ou seja, o maior IGS registado.

Será de assinalar que todos os parâmetros auscultados apresentaram IGS acima de 3,5. Com exceção do parâmetro *atendimento telefónico* que obteve 3,4. Pese embora este resultado, é de assinalar, uma vez que ocorreu uma subida de 3 (em 2021) para 3,4 (em 2022).

Simultaneamente, todos os parâmetros acima identificados, foram conotados por parte dos inquiridos com % de satisfação entre os 61% (*Inovação na organização*) e os 88% (*Comportamento ético - respeito pelos valores do serviço público*). Exceção para o parâmetro *Atendimento telefónico* que obteve 47% de satisfação, descendo 4 pontos percentuais face a 2021.

2.7. AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E TRABALHADORES

A SGPCM remete um questionário *online* anualmente para avaliar a satisfação global interna, com uma escala de 1 (muito insatisfeito) a 5 (muito satisfeito). A inquirição referente a 2022 foi realizada de 18 a 27 de janeiro de 2023 e versou sobre um conjunto de temáticas que procura obter a perceção das pessoas trabalhadoras sobre o desempenho da organização, assim como o seu IGS. O questionário teve 178 respostas, o que equivale a uma amostra de 78%.

Figura 26 – Resultados do questionário de satisfação global interna

Dimensões	IGS
Satisfação com a gestão de ambientes de trabalho	4,1
Satisfação com a Política de Recursos Humanos	4
Satisfação com o Regime de Teletrabalho contratualizado	4
Níveis de motivação	3,7
Satisfação com a Chefia Intermédia	4,3
Satisfação com a Gestão de Topo	4
Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços	3,7
Satisfação com o desempenho da SGPCM	4,2
Valor Médio	4

Na análise de dados realizada, é de referir que a dimensão que apresentou o maior IGS foi a da satisfação com a chefia intermédia (4,3). Em oposição, as dimensões que apresentaram o IGS mais baixo foram os níveis de motivação e a segurança, higiene, equipamentos e serviços ambas com 3,7 (o detalhe pode ser consultado no anexo 4).

Numa análise pormenorizada podemos verificar que os parâmetros que obtiveram um decréscimo dos valores de IGS em 2022 comparativamente a 2021 foram:

- Níveis de Motivação;
 - Aprendizagem de novos métodos de trabalho/novas competências – ter novos desafios e aprender continuamente (3,9 para 3,8);
- Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços:
 - Equipamentos de comunicação disponíveis (3,4 para 3,0);

- Condições de higiene (3,9 para 3,8);
- Serviços de refeitório e bar (3,9 para 3,6);
- Limpeza dos espaços do edifício da SGPCM (4,0 para 3,9).

De referir que o parâmetro “equipamentos de comunicação disponíveis” ter sido o único com um IGS abaixo dos 3,5. Por oposição, os parâmetros com IGS de 4 ou acima, foram:

- Satisfação com os ambientes de trabalho da organização
 - Entre os elementos da sua Equipa/Unidade Orgânica: 4,4;
 - Entre Equipas/Unidades Orgânicas da SGPCM: 4,0;
 - Igualdade de tratamento (género, etnia, categoria profissional, etc): 4,3;
- Satisfação com a política de recursos humanos:
 - Horário de trabalho: 4,4;
 - Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais: 4,2;
- Regime de Teletrabalho Contratualizado:
 - Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal: 4,0;
 - Transmissão de informação sobre os procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa: 4,2;
 - Acompanhamento da Chefia Intermédia no âmbito do trabalho a partir de casa: 4,4;
 - N.º de dias presenciais na SGPCM: 4,0;
- Níveis de motivação
 - Desenvolvimento de trabalho em equipa: 4,0;
- Satisfação com a Chefia Intermédia
 - Estilo de liderança: 4,4;
 - Demonstração de empenho em processos de mudança: 4,5;
 - Recetividade a críticas construtivas: 4,5;
 - Recetividade a sugestões de melhoria: 4,5;
 - Delegação de competências e responsabilidades: 4,2;

- Estímulo à iniciativa dos trabalhadores: 4,5;
- Encorajamento à confiança mútua e ao respeito: 4,3;
- Abertura para a partilha de necessidades profissionais: 4,3;
- Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais: 4,2;
- Feedback direto em relação ao seu trabalho: 4,3;
- Reconhecer os esforços individuais: 4,2;
- Premiar os esforços individuais: 4,1;
- Reconhecer os esforços da equipa: 4,4;
- Satisfação com a Gestão de Topo:
 - Estilo de liderança: 4,2;
 - Demonstração de empenho em processos de mudança: 4,2;
 - Comunicação da estratégia e objetivos da SGPCM: 4,2;
 - Recetividade a críticas construtivas: 4,0;
 - Recetividade a sugestões de melhoria: 4,1;
 - Delegação de competências e responsabilidades: 4,0;
- Satisfação com a Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços
 - Mobiliário de trabalho: 4,0;
 - Condições de segurança: 4,1;
- Satisfação com o desempenho da SGPCM
 - Imagem da SGPCM: 4,6;
 - Postura da SGPCM face à mudança e à inovação: 4,4;
 - Relacionamento da SGPCM com cidadãos e a sociedade: 4,3;
 - Envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão e respetiva missão: 4,0;
 - Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria: 4,1;
 - Mecanismos de consulta e diálogo entre os trabalhadores e a Gestão de Topo: 4,0;
 - Estratégia de comunicação interna: 4,3;
 - Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da Administração Pública: 4,2.

Comparando com os resultados obtidos em 2021, verifica-se que as oito dimensões aumentaram o seu IGS em 2022, sendo que as dimensões *Satisfação com a Chefia Intermédia* (4,0) e *Satisfação Global com a SGPCM* (4,2), foram as que tiveram uma subida maior (4 pontos).

Dos parâmetros analisados em 2022, no que respeita ao nível de satisfação, e comparativamente aos resultados obtidos em 2021, apenas, o “Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal” apresentou uma diminuição de 2 pontos percentuais no que respeita ao nível de satisfação (65% para 63%).

2.8. COMPARAÇÃO DE UNIDADES HOMOGÉNEAS - BENCH TRENDING

Foi elaborado um exercício com outras Secretarias-Gerais da Administração Pública (AP) no qual foram comparados indicadores de várias ordens, desde Recursos Humanos a de desempenho. Apresentam-se os mapas de maior relevância. Observamos que a SGPCM exhibe rácios bastante elevados de atribuições por número de pessoas trabalhadoras afetos em alguns indicadores.

É relevante observar que os valores em comparação são divulgados pelas várias Secretarias-Gerais, sendo que não está garantida a homogeneidade desse apuramento, como são exemplo as questões associadas às exigências formativas, que se particularizam de vária ordem: horas de formação, formação qualificante [sim, ou não], etc. Mesmo assim, serve de base para ulteriores exercícios que se venham a produzir. Pretende-se que em 2023 as Secretarias-Gerais normalizem e consolidem entendimentos.

Figura 27 – Tabela síntese de comparação de unidades homogéneas, por indicadores relacionados com recursos humanos e recursos financeiros.

Âmbito	Indicador	SG PCM	SG EC	SG MF	SG MTSSS	SG MJ	SG MS	SG MAAC
Recursos humanos (31/12/2021)	Número total de trabalhadores em exercício de funções	235	161	124	104	78	41	165
	Número de dirigentes intermédios	12	12	10	10	12	5	21

Âmbito	Indicador	SG PCM	SG EC	SG MF	SG MTSSS	SG MJ	SG MS	SG MAAC
	Rácio do número de dirigentes intermédios por trabalhador	5%	7%	8%	10%	15%	12%	13%
	Número de coordenadores técnicos	1	1	3	2	2	0	4
	Índice tecnicidade (sentido restrito)	62%	73%	40%	56%	47%	39%	65%
	Índice tecnicidade (sentido lato, inclui técnico superior e pessoal informática)	70%	73%	43%	-	51%	39%	68%
Recursos financeiros	Número de vencimentos processados e pagos pelo orçamento da SG	3.258	20.155	1.710	7.583	1.183	660	2.580
	Valor do orçamento de funcionamento (em milhões de €)	13,2	74,4	23,5	5,5	6,1 ¹	4,4	7,9
	Valor do orçamento de investimento (em milhões de €)	2,7	0,4	-	0,6	0,7	0,3	14,7
	Número de contratos geridos	846	103	229	829	ND	291	71
	Rácio do número de contratos geridos por trabalhador	3,6	0,6	1,8	8,0	-	7,1	0,4

Figura 28 – Tabela síntese de comparação de unidades homogéneas, por indicadores relacionados com os serviços prestados a clientes (entidades e cidadãos).

Indicador	SG PCM	SG EC	SG MF	SG MTSSS	SG MJ	SG MS	SG MAAC	
Número de entidades clientes por tipologia de serviços	Recursos Humanos	49	16	15	13	17	4	12
	Recursos Financeiros	1	94	8	18	7	4	11
	Aprovisionamento/ logística	36	8	14	15	7	4	2
	Formação	0	51	5	28	16	26	3
	Comunicação e relações públicas	19	16	110	31	16	8	8
	Arquivo e documentação	52	32	412	31	16	23	5
	Inovação e qualidade	0	14	17	31	1	ND	NA
	Informática	0	14	2616	N/A	7	4	7
	Jurídicos	60	35	252	31	16	14	ND
	UMC	34	140	16	23	25	NA	15
UGP	72	12	16	23	NA	68	17	
Número de clientes - Cidadão	ND	45.540	138	9.294	33.170	7.380.379	ND	
Número global de vencimentos processados	28.207	21.703	9.010	7.583	1.953	1.311	9.826	
Número global de orçamentos geridos	47	9	21	25	5	4	ND	

Relativamente à comparação performativa dos vários organismos, considerando que apenas se trata de um 1º exercício, verificou-se que alguns dos indicadores e métricas associadas não eram de aplicação universal bem como alguns entendimentos de base que se não reproduziram por toda a AP. Assim, em futuros exercícios espera-se que este capítulo seja mais densamente apreciado.

2.9. AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO

Figura 29 – Formulário de Avaliação do Sistema de Controlo Interno.

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	N.A.	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre alegalidade, regularidade e boa gestão?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, cartado utente, princípios de bom governo)?	X			O código de conduta da SGPCM foi recentemente revisto
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão

3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	X			Sim, tendo sido recentemente revisto
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			Sim, está em curso uma série de sessões de formação sobre o tema
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	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?			X	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão

2.10. MEDIDAS DE REFORÇO POSITIVO

Em 2022, foram observadas duas tendências opostas em relação ao cumprimento de objetivos estabelecidos no QUAR e Plano de Atividades. Ao passo que dos 6 Objetivos Operacionais estabelecidos em sede de QUAR, 2 foram atingidos e 4 foram superados, com 5 indicadores com a meta superada e 7 indicadores com a meta atingida, no caso dos objetivos estabelecidos extraquadro, dos 25 indicadores distribuídos pelos 5 Objetivos Operacionais definidos, 8 indicadores superaram a meta, 8 indicadores atingiram a meta e 9 indicadores não atingiram a meta.

No cômputo geral, quando comparado com o exercício de 2020, em 2022 observou-se um aumento da percentagem de Objetivos Operacionais do QUAR e respetivos indicadores com a meta superada (29% em 2020, 33% em 2022 e 15% em 2020 para 42% em 2022, respetivamente).

Na apreciação dos indicadores extraquadro, verifica-se que 36% dos indicadores do PA não atingiram a meta. Este facto espelha a importância de estabelecer metas com rigor, baseadas no histórico dos indicadores. Não obstante, é também crucial para o cumprimento das mesmas, que os pressupostos considerados aquando do desenho dos indicadores se venham a verificar. A título de exemplo, os indicadores “Taxa de concretização do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas” e “Taxa de execução das ações de controlo previstas” não tiveram medições durante 2022, já que à data da execução do Plano de Atividades 2022 estas questões não estavam ainda estabilizadas. Entendemos, no entanto, que por via das obrigações/recomendações vertidas no Mecanismo Nacional Anticorrupção – MENAC, o Código de Ética, Plano de Prevenção de Riscos e outros instrumentos operacionalizar-se-ão de forma integrada e a sua monitorização será mais eficaz e concisa ainda no ano de 2023. Situação semelhante ocorreu com os indicadores “Taxa de cumprimento dos Protocolos SLA” e “Taxa de Protocolos SLA celebrados”. A 31/12/2022 não era possível medirem-se estes indicadores porquanto ainda não estava estabilizado o processo que permitiria avançar com este tipo de protocolos. Ainda em 2022 o projeto iniciou-se em formato piloto com a entidade parceira AGIF – Agência para a Gestão Integrada de Fogos Rurais, I.P.. Assim, estabilizado o universo de serviços a prestar às entidades, foi desenhado um Protocolo de Normalização de Prestação Centralizada de Serviços ainda na forma de esboço. Projeta-se para 2024 a entrada efetiva em vigor deste tipo de contratos.

É do entendimento da Organização de que o processo de avaliação compreende um exercício de adaptação constante, durante o qual se projetam/conceptualizam formas e procedimentos novos ou alternativos de “fazer” e “concretizar”, e que podem apontar resultados mais benéficos. A correção das situações supra

referidas, a par de um robustecimento dos mecanismos e processos de planeamento e monitorização e de um aperfeiçoamento das metodologias que conduzem a estratégia, consubstanciam um conjunto de propostas de reforço positivo com potencial para melhorar o desempenho da atividade no próximo ano, preconizando a evolução considerada favorável do atual ciclo de gestão.

3. OBRIGAÇÕES DE PRESTAÇÃO DE INFORMAÇÃO

3.1. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

A Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, define as regras e os deveres de transparência quanto à realização de campanhas de publicidade institucional do Estado (n.º 2 do art.º 7.º). A SGPCM realizou despesa na rubrica de classificação económica afeta à Publicidade Institucional, no valor de **55 454,75€**.

3.2. PROGRAMA DE GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO

A SGPCM, enquanto UGP da PCM, Ministério da Cultura (MC), Ministério das Infraestruturas (MI), Ministério da Habitação (MH) e Ministério da Coesão Territorial (MCT), desenvolveu durante o ano de 2022 as seguintes atividades, no âmbito do Programa de Gestão do Património Imobiliário (PGPI):

No âmbito das **Acessibilidades**:

Face a grande preocupação com as Acessibilidades no âmbito dos imóveis da administração pública, continua a ser de extrema relevância a sua importância no contexto atual. O cumprimento das normas de acessibilidade e a eliminação de barreiras arquitetónicas são pilares fundamentais para a construção de uma sociedade inclusiva e equitativa. Dessa forma, e com as necessárias intervenções nos imóveis da responsabilidade da PCM, ao longo deste período, foi crucial destacar a necessidade de alinhar as práticas arquitetónicas com os princípios da acessibilidade, tornando os edifícios públicos acessíveis a todas as pessoas, independentemente das suas capacidades físicas.

A acessibilidade em projetos de arquitetura refere-se à criação de espaços e estruturas que possam ser utilizados de forma segura e autónoma por todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiências físicas ou mobilidade reduzida. Esta preocupação vai além da mera conformidade com as normas legais; trata-se de promover a igualdade de oportunidades e o respeito pela dignidade de todos os cidadãos. Ao nos focarmos na administração pública, devemos compreender que

os edifícios governamentais desempenham um papel central na vida dos cidadãos, por serem locais onde se prestam serviços essenciais, seja para o trabalhador ou para o público. Portanto, garantir a acessibilidade foi dar resposta ao pretendido na ETPA (Equipa Técnica da Promoção da Acessibilidade), com o objetivo de dar cumprimento aos mecanismos de monitorização, acompanhamento e controlo das prescrições contidas no Decreto-Lei n.º 163/2006, de 08 de agosto.

Foi tida a preocupação com a acessibilidade em projetos de arquitetura na adoção de diversas medidas, como a criação de rampas de acesso, elevadores, instalações sanitárias adaptadas, sinalização adequada, entre outras. Além disso, foi fundamental considerar a disposição do mobiliário e a distribuição dos espaços de forma a permitir a circulação de cadeiras de rodas e facilitar a mobilidade de pessoas com deficiência visual. Promovermos as Acessibilidades, é refletir um compromisso com a igualdade, a inclusão e o respeito pelos direitos de todos os cidadãos, independentemente das suas capacidades físicas. É uma forma de garantir que todos tenham acesso aos serviços públicos de forma equitativa, promovendo uma sociedade mais justa e solidária.

No âmbito da aplicação do **Princípio da Onerosidade**:

Consagrado no artigo 4.º do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto e regulamentado pela Portaria n.º 278/2012, de 14 de setembro, alterada pela Portaria n.º 222-A/2016, de 12 de agosto e pela Portaria n.º 397/2019, de 21 de novembro, de modo a que esta UGP possa dar cumprimento ao estipulado na referida portaria dando resposta às solicitações da Direção-Geral de Tesouro e Finanças (DGTF), foi remetido semestralmente às entidades por Área Governativa, uma listagem consolidada das ocupações dos serviços, organismos e demais entidades desse(s) ministério(s), abrangidas pela aplicação deste princípio, relativa ao semestre em causa, com a indicação das áreas relevantes e dos respetivos valores semestrais das contrapartidas, devendo tais valores ser comunicados aos serviços, organismos e demais entidades, tendo em vista o seu pagamento, ao abrigo do n.º 3 do artigo 6.º da portaria regulamentar.

Ao abrigo do n.º 2 do artigo 6.º da portaria regulamentar, a UGP desta SGPCM, comunicou no prazo estabelecido legalmente, após a sua verificação, a conformidade das ocupações comunicadas na listagem remetida e procedeu ao preenchimento das colunas reservadas para o efeito, atendendo às observações formuladas, que figuram igualmente no SIIE, nos campos relativos ao Princípio da Onerosidade inseridos nas fichas de ocupação das entidades, salientando-se que, na falta do referido preenchimento, as respetivas ocupações consideram-se validadas.

No âmbito dos processos de candidatura das entidades da PCM, do MC, do MI, do MH, e do MCT ao **Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial** (FRCP):

Nos termos do Regulamento de Gestão do FRCP, cabe à SGPCM, enquanto UGP dos Ministérios mencionados, instruir e analisar as candidaturas apresentadas pelas suas entidades, aferir o cumprimento do projeto de execução da obra, informar a comissão diretiva do Fundo do cumprimento das várias fases do projeto, tendo em vista o desembolso da comparticipação financeira, e realizar a vistoria final para verificação de conformidade da obra com as condições estabelecidas no projeto de execução e no contrato;

No âmbito do cumprimento dessas tarefas, durante o ano 2022 no que respeita às candidaturas em curso, a UGP realizou periodicamente visitas técnicas ao local da obra, a fim de verificar a conformidade dos trabalhos mencionados nos autos de medição, com o objetivo final de solicitar a comparticipação financeira ao FRCP.

Das candidaturas, em curso, acompanhadas pela UGP da SGPCM, identificam-se as seguintes:

A candidatura n.º 09/2017, Remodelação dos armazéns de Xabregas para instalação do Centro de Arqueologia Náutica e Subaquática

A candidatura n.º 02/2018 - Arquivo Distrital de Bragança - Convento de S. Francisco
- Envio de Projeto de execução

A candidatura n.º 03/2020 - Edifício TOBIS - Substituição do revestimento da cobertura;

A candidatura n.º 2022/20 - Renovação da Cobertura do Edifício da Torre do Tombo

A candidatura n.º 2022/001 - Empreitada de reabilitação do Palácio Foz

A candidatura n.º 2021/006 - Empreitada de Conservação das coberturas do Palácio Foz

A candidatura n.º 2023/02 - CP : Empreitada de Remoção de Amianto no Edifício Torno de Fosso

A candidatura n.º 2023/03 - Remoção de Amianto Edifício de Serviços Campolide

No âmbito dos processos de candidatura das entidades da PCM, do MP, do MC, do MI, do MH e do MCT ao FRCP - **Programa de Remoção de Amianto:**

As candidaturas têm por objeto o financiamento pelo FRCP das operações de remoção do amianto em imóveis do domínio público e privado do Estado e em imóveis propriedade dos institutos públicos e das empresas públicas do Setor Empresarial do Estado prosseguindo as linhas de orientação e vinculação incluídas na LOE2021. A medida visa apoiar as iniciativas de reabilitação e conservação do património público, através da remoção de materiais com amianto, contribuindo para a melhoria das condições de segurança e salubridade dos imóveis, no sentido de prosseguir com o preconizado na Lei n.º 2/2011, de 9 de fevereiro.

No âmbito do cumprimento da remoção do amianto, com base no levantamento efetuado pelo Grupo de Trabalho Amianto e após a consulta à plataforma SIIE da DGTF, foram identificados vários dos imóveis do Estado com necessidade de intervenção. Estes edifícios estão divididos em 3 níveis de prioridade de intervenção.

No âmbito da PCM, o número de ocorrências por prioridade de intervenção (locais identificados com amianto), apenas foram detetadas num imóvel, na terceira prioridade de intervenção, sendo a entidade ocupante, o Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes (CNAIM) do Alto Comissariado para as Migrações (ACM). Sendo o ACM, uma entidade coordenada pela SGPCM, foi feito um reconhecimento ao edifício da ACM, onde se confirmou a presença do amianto indicado na lista publicada no site da DGTF. Dessa visita e após o levantamento das necessidades

foram solicitadas propostas orçamentais, com as quantidades e os preços unitários a ter em consideração nos trabalhos a serem executados.

Foram, ainda, prestados apoios no âmbito da submissão de candidaturas, ao FRCP – Programa de Remoção de Amianto, às seguintes entidades: Instituto do Cinema e do Audiovisual (ICA), com a candidatura já a decorrer; e à Direção Regional de Cultura do Norte (DRCN), no que concerne ao apoio dos conteúdos do programa da remoção do amianto.

No âmbito da **UGP na PCM Online**:

Com o objetivo de promover a simplificação e a desmaterialização dos processos, e para que as Entidades possam manter-se atualizadas, foi criada uma área no Portal *Online* da SGPCM, no âmbito da UGP, para assegurar os fluxos informativos e os procedimentos regulares de atualização e monitorização permanente da informação. De modo a difundir instruções específicas para a prestação de informação, foram publicados na página da UGP:

- A Legislação Aplicável do FRCP, e do Fundo Nacional de Reabilitação do Edificado (FNRE);
- Os manuais de divulgação dos Fundos, atualizados, em conformidade com as normas de produção documental, aprovadas pelo Secretário-Geral da SGPCM;
- A Legislação Aplicável no que respeita à Aplicação do Princípio da Onerosidade.

No âmbito da **Análise do Relatório do Tribunal de Contas (TC)** - Auditoria à Intervenção do Património Imobiliário do Estado:

No âmbito do exercício do direito ao contraditório e na sequência da Auditoria à Inventariação do Património Imobiliário do Estado, tendo a UGP sido chamada a pronunciar-se, a mesma relata as seguintes observações:

Reiteramos que esta UGP trabalha em estreita colaboração com a DGTF, tanto no que concerne ao registo de imóveis e respetiva divulgação de informação, como na articulação dos Fundos disponíveis por aquela entidade.

Salientamos, também, que sempre que oportuno, procedemos junto das entidades sobre as quais prestamos serviços de UGP, à divulgação das obrigações legais e das oportunidades existentes (Aplicação do Princípio da Onerosidade, FNRE, FRCP, pedido de alteração de registos, credenciação no SIIE, entre outros).

Por outro lado, e para efeito de controlo interno asseguramos que o SIIE é devidamente atualizado, designadamente aquando do momento das candidaturas ao FRCP. E para além dos elementos registais e matriciais existentes, procedemos à solicitação do registo no SIIE e, quando seja exequível, efetuamos preventivamente o confronto de informação da candidatura e respetivo registo no SIIE.

Por fim, distinguimos o desenvolvimento de várias ações no sentido de melhorar o conhecimento do Universo dos imóveis existentes, tais como: a criação da área da UGP no Portal Online da SGPCM, como já mencionado, e as ações inerentes da gestão do património, no propósito de dar resposta à UGP da SGPCM, alertando todas as entidades das suas Áreas Governativas, para a necessidade imperiosa de todas as entidades inventariarem e registarem o património imobiliário da AP, na plataforma da DGTF.

3.3. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

As medidas de modernização administrativa relativas à desburocratização, qualidade e inovação e, em especial, as que dão cumprimento ao n.º 1 do artigo 2º do Decreto-Lei n.º 74/2014, de 13 de maio, com aposta na consagração do princípio da prestação digital de serviços públicos, constituem-se como uma forma eficiente e eficaz de tornar a administração pública próxima da sociedade civil e do desenvolvimento económico.

Em conformidade com o Decreto-Lei n.º 135/99 de 22 de abril, artigo 40º, n.º 2, que estipula que “os planos e relatórios de atividades devem contemplar, em capítulo próprio, as medidas de modernização administrativa (...)” destacamos as seguintes executadas no decorrer de 2022:

- **Site SGPCM**

A construção de um novo sítio *web* da SGPCM afigura-se como uma medida que espelha a desburocratização, qualidade e inovação desta Secretaria-Geral, no sentido em que permite que acompanhem as novas formas de contacto por meios digitais, potenciando a SGPCM como uma instituição moderna, próxima e transparente. A criação de um novo *site* para a SGPCM é por isso uma das opções estratégicas da instituição como canal prioritário para comunicar, especialmente com os públicos externos, nomeadamente os que fazem uma grande utilização de ferramentas digitais. Com o novo *site* pretende-se também dar maior visibilidade às atividades em que a SGPCM se envolve, mostrando a forte ligação que existe entre este organismo, as entidades que apoia e a sociedade em geral. Há a reportar a continuidade deste projeto devido a algumas dificuldades na manutenção da infraestrutura.

- **Sp0**

O projeto Sp0, suportado na ferramenta *SharePoint Online* (integrado no licenciamento do *Office365*), tem como objetivo o desenvolvimento de uma nova plataforma colaborativa interna para a SGPCM, Entidades Apoiadas e Membros do Governo, e criar um novo *PCM Online*, em substituição do atual (suportado na ferramenta *SharePoint 2013*).

A criação de um novo portal como *Hub* transversal, com novas áreas de trabalho e conteúdos específicos por audiências possibilita a edição por diversos utilizadores. Este projeto visou também a agilização dos processos internos com novos serviços, integração de todas as equipas internas no desenvolvimento da ferramenta; sem quaisquer custos de aquisição, licenciamento ou consultoria; e utilizarmos unicamente recursos internos ambicionando trazer valor acrescentado e inovação à SGPCM.

- **InfoGest**

O projeto InfoGest encontra-se, de certa forma, relacionado com o SpO. O objetivo passa por desenvolver um ponto único de acesso à informação de gestão no novo portal de intranet da SGPCM.

Esta informação de Gestão permanece segmentada por temas e pelos diferentes utilizadores finais, ou seja, Gabinetes Governamentais, Entidades Apoiadas e Coordenadas, Dirigentes da SGPCM e Trabalhadores.

- **Oficinas da Simplificação**

Este projeto está alinhado com prerrogativas definidas pela “Ferramenta de Autoavaliação da Cultura de Inovação”, nomeadamente nas áreas de Liderança, Estrutura e Incentivos:

- A liderança promove a inovação dos trabalhadores através da “oferta” de períodos de tempo para inovar e experimentar;
- Existe uma prática de criação de grupos e equipas de trabalho interdepartamentais com um grau de autonomia acrescido;
- A entidade pública possui prémios, ou outra forma de reconhecimento formal, para ideias inovadoras dos trabalhadores.

A participação neste projeto, por parte dos trabalhadores, esteve no biénio 2021/2022 reconhecida em sede de SIADAP 3, como objetivo transversal à organização.

- **PESI**

O Plano Estratégico para os Sistema de Informação- PESI – constituiu-se como um referencial para a edificação e manutenção do ecossistema de informação da SGPCM e deu início à discussão que permitiu determinar o futuro caminho dos Sistemas de Informação da SGPCM.

O objetivo passou por analisar a forma como os Sistemas de Informação contribuem para a melhoria de desempenho da organização e quais devem ser as

características destes sistemas. A definição das prioridades teve em consideração a importância de cada processo para os fatores críticos de sucesso e o seu desempenho atual e futuro.

- **Programa de Transformação Digital - PTD**

O PTD sofreu alguns reajustamentos, agora com a gestão da DSMSA. O programa é composto por um conjunto de iniciativas que visam progressivamente modernizar a infraestrutura tecnológica e apostar na digitalização dos serviços da SGPCM.

4. PROPOSTA DE AVALIAÇÃO FINAL

4.1. EXECUÇÃO GLOBAL DO QUAR E PLANO DE ATIVIDADES SGPCM 2022 | ARTICULAÇÃO COM O PROGRAMA DO GOVERNO

A proposta de avaliação final tem de ser suportada em elementos concisos, presentes nos resultados apurados, avaliações que se tenham produzido e qualificações que se tenham atribuído por terceiros ao desenvolvimento da atividade da SGPCM no ano de 2022.

Considerando a matriz do QUAR que plasma o referencial de avaliação da organização e desempenho dos seus serviços no âmbito da sua missão, a tradução das medições apuradas alinhadas com os objetivos estratégicos predefinidos permite, com grande transparência, propor uma avaliação de “Bom”.

A taxa de realização final fixou-se nos 122,6%. Numa primeira abordagem comparativa, o desempenho da SGPCM em 2020 foi classificado como “bom”, para uma taxa de realização final de 104,5%. Este último permite a superação, contudo a mesma não foi observada nos 3 parâmetros. Mas, em 2022, observa-se a superação nos diferentes parâmetros de desempenho (ver Figura 30).

Figura 30 – Taxa de realização final do QUAR, por parâmetro.

Parâmetro	Ponderação	Taxa de realização	Resultado	Avaliação final
EFICÁCIA	35%	108%	37,8%	Superou
EFICIÊNCIA	35%	154%	53,9%	Superou
QUALIDADE	30%	103%	30,9%	Superou

Mesmo comparando os parâmetros medidos em 2022 com a realização final de 2020, 1 apresenta-se na mesma ordem de grandeza, outro supera-a e outro transcende-a. Os 3 parâmetros foram, com clareza, superados.

No que concerne aos Objetivos Operacionais constantes do QUAR e alinhados com os parâmetros, os mesmos foram realizados com grande clareza: 2 foram atingidos e 4 superados, conforme se observa pela tabela:

Figura 31 - Taxa de realização dos OOP enquadrados nos parâmetros de desempenho.

Parâmetro	OOP	Designação do Objetivo Operacional	Taxa de realização do OOP
EFICÁCIA	00P1	Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais	112,5% SUPEROU
	00P2	Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa	100% ATINGIU
EFICIÊNCIA	00P3	Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM	110% SUPEROU
	00P4	Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência	197,5% SUPEROU
QUALIDADE	00P5	Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo	100% ATINGIU
	00P6	Garantir a satisfação com os serviços prestados	106,25% SUPEROU

Neste sentido, numa perspetiva focada nas projeções e nas medições, a performance da SGPCM excedeu o proposto, observando-se a superação geral das metas desenhadas para o ano.

No que concerne ao alinhamento das Atividades com o Programa do Governo existem elementos substantivos dessa orientação. No âmbito da *Boa Governação - Contas certas para a recuperação e convergência - Colocar os fundos europeus ao serviço da convergência com a União Europeia*, a SGPCM protagonizou um grande impulso à execução de fundos, verificando-se que em 2022 a verba declarada ascende a cerca de 75% de toda a que foi desde 2018 até 31/12/2022. A este respeito a Secretaria-Geral outorgou um contrato no âmbito do PRR - *Capacitação da Administração Pública - Entidade responsável pela implementação da reforma TD-r35 - MRR - C19-i07.02*, no valor 2.300.000,00€ de Fundo o qual vai ao encontro do que se preconiza nos pilares: *Boa Governação - Investir na qualidade dos serviços públicos - Simplificar, uniformizar e desmaterializar a Administração Pública*; e do 4º Desafio Estratégico: *Sociedade digital, da criatividade e da inovação - Economia 4.0 - Teletrabalho e Mobilidade e Sociedade digital, da criatividade e da inovação - Economia 4.0 - Digitalização do Estado*. De forma transversal as questões do foro

da sustentabilidade estão também vincadas neste projeto. A concentração de serviços num só mesmo edifício - *Campus APP* permitirá uma economia de recursos muito significativa permitindo, através da concentração de tipos de serviços a prestar, o desenho de plataformas que facilitem o acesso do utente aos serviços públicos, seja através da digitalização dos processos seja através da menor dispersão de instituições às quais teria de aceder.

Ao longo do ano foram feitos exercícios de consumos (que se encontram vertidos no Relatório de Sustentabilidade) e os mesmos permitirão servir de base a exercícios futuros a considerar já nas novas instalações, pelo que, a SGPCM se precaveu desde já para as orientações concretas que se avizinharão.

É de valorar particularmente, no âmbito do Parâmetro Eficiência e integrado no OOP 4 - Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência, o Indicador n.º 7 - *N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021*, cuja taxa de realização ascendeu a 197,5% o que traduz um esforço e orientações da SGPCM alinhados com a estratégia da melhoria contínua da relação do Estado com os clientes / utentes. Nesse particular, o tempo médio medido para resolução de processos desceu de 898 dias - medidos em 2021, para 604 dias, medidos em 2022.

4.2. APRECIÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DOS RESULTADOS OBTIDOS

Resumem-se as medições e taxas de realização a aplicar ao QUAR:

Figura 32 – Tabela síntese dos indicadores com respetiva meta, medição, avaliação, tolerância e valor crítico, por Objetivo Operacional do QUAR.

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
EFICÁCIA	OOPI Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais	1 - Taxa de execução da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM MEDIÇÃO: 100% AVALIAÇÃO: SUPERADA (125%) NOTAS: Foram cumpridas as 11 etapas previstas realizar no âmbito da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM Valor medido em 2021: 100%	80%	5%	100%
		2 - Nível de adesão às iniciativas “Cuidar as Pessoas” MEDIÇÃO: 39% AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: A medição entrou em linha de conta com todas as atividades realizadas e respetiva participação	45%	10%	n.a.
	OOP2 Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa	3 - N.º de projetos de monitorização implementados e monitorizados MEDIÇÃO: 6 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Valor medido em 2021: 7	5	1	5

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
		<p>4 - N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo</p> <p>MEDIÇÃO: 9</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%)</p> <p>NOTAS: Apuramentos por UO:</p> <p>AGIR – 1(1. Diplomas)</p> <p>FUTURO – 1(1. Suporte à Monitorização)</p> <p>MUNDO – 4 (1. Acolhimento; 2. Portal do Governo; 3. Relatório Trimestral no âmbito da RCM 38-B/2020 (Publicidade institucional COVID-19); 4. Reuniões de Conselho de Ministros)</p> <p>PESSOAS – 0</p> <p>RECURSOS – 0</p> <p>TRANSPARÊNCIA – 3 (1. ConsultaLex; 2. Obrigações declarativas; 3. Manual de Acolhimento aos Membros do Governo)</p> <p>VALOR – 0</p> <p>(Valor medido em 2021: 9)</p>	8	2	8
EFICIÊNCIA	<p>OOP3</p> <p>Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM</p>	<p>5 - N.º médio de dias de pagamento corridos, reduzidos face ao ano anterior</p> <p>MEDIÇÃO: 16,6</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA (120%)</p> <p>NOTAS: Foi fixado o valor da redução em 15 dias de forma que se retomasse a medição encontrada antes da pandemia COVID-19. Assim, o tempo médio de dias a atingir seria de 50. Comparando o tempo médio para o pagamento de fatura (em dias corridos) nos 3 últimos exercícios:</p> <p>2022: 48</p> <p>2021: 65</p> <p>2020: 50</p>	15	1	15

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
		<p>6 - N.º médio de dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados</p> <p>MEDIÇÃO: 10</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%)</p> <p>NOTAS: Medição em 2021: 16</p>	10	3	15
	<p>OOP4</p> <p>Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência</p>	<p>7 - N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021</p> <p>MEDIÇÃO: 294</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA (270%)</p> <p>NOTAS: O foco do indicador orientou-se na lógica da eficiência procurada. A medição efetivamente a comparar é o Tempo médio para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações (dias corridos), cujos últimos valores a reportar são:</p> <p>2022: 604</p> <p>2021: 898</p>	90	20	90
		<p>8 - Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis</p> <p>MEDIÇÃO: 100%</p> <p>AVALIAÇÃO: SUPERADA (125%)</p> <p>NOTAS: N.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD contabilizados em 2022: 107</p>	80%	10%	80%
QUALIDADE	<p>OOP5</p> <p>Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo</p>	<p>9 - Taxa de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental face aos processos submetidos a parecer</p> <p>MEDIÇÃO: 70,6%</p> <p>AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%)</p> <p>NOTAS: Valor medidos em 2021: 39,2%</p>	75%	5%	50%

Parâmetro	Objetivos Operacionais	Indicadores	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico
		10 - Índice de Satisfação [dos membros do Governo] MEDIÇÃO: 3,7 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Medição em 2021: 3,74	3,6	0,13	3,5
	OOP6 Garantir a satisfação com os serviços prestados	11 - Índice de Satisfação Global MEDIÇÃO: 4 AVALIAÇÃO: ATINGIDA (100%) NOTAS: Medição em 2021: 4,19	4	0,5	4
		12 - Índice de Satisfação [das entidades às quais são prestados serviços partilhados] MEDIÇÃO: 3,8 AVALIAÇÃO: SUPERADA (112,5%) NOTAS: Medição em 2021: 3,34	3,6	0,13	3,5

Os valores medidos em 2022 apresentam-se muito consistentes, não se verificando qualquer incumprimento de meta, para 5 superações e 7 cumprimentos. As comparações com o exercício de 2021 deverão considerar excepcionalmente a atividade de redução de pendências nos processos de concessão de Utilidade Pública e de Fundações (taxa de realização de 197,5%) bem como a tradução do esforço em recuperar para valores antes da Pandemia do tempo médio de processamento de faturas.

4.3. MENÇÃO PROPOSTA PELO DIRIGENTE MÁXIMO DO SERVIÇO

A menção a propor pelo dirigente máximo deve contemplar todos os aspetos vividos na organização no ano em apreço, balançando as medições apuradas no espectro do desenho do QUAR bem como da apreensão do desempenho para além do que a sua atividade perspetivou.

É de considerar como fator determinante as exigências que sobre a SGPCM penderam ao longo do ano, nomeadamente através de solicitações de carácter urgente, como as que estiveram relacionadas com o evento Jornada Mundial da Juventude Lisboa 2023, bem como, ainda que em menor grau, as que se associam à preparação dos 50 anos da Revolução dos Cravos.

A comprovação material destas premências observa-se no exercício financeiro o qual reflete um acréscimo orçamental de 19% face ao perspetivado. A este facto correlacionam-se a intensidade do trabalho e o número de recursos humanos afetos. A este respeito, considerando que o número total de recursos humanos planeados ascendeu a 241 e que foram executados 235, temos efetivamente uma redução de 2,5% neste campo. Assim sendo, o desempenho dos trabalhadores da SGPCM revelou-se bastante bom.

Em paralelo, a SGPCM é elemento central no desenvolvimento dos trabalhos do projeto de Reforma da Administração Pública, sendo parte integrante do grupo de trabalho criado com a missão de executar a reforma funcional e orgânica da Administração Pública prevista no Plano de Recuperação e Resiliência (*Projeto Capacitação da Administração Pública - Entidade responsável pela implementação*

da reforma TD-r35 – MRR – C19-i07.02). Este processo de mudança inclui também uma forte componente física e espacial porquanto o destino final de Gabinetes e Administração do Estado no edifício *Campus APP* ainda não se concretizou e a coexistência de 2 edifícios em funcionamento cria constrangimentos adicionais à gestão patrimonial e contratos.

Em acrescento, o ano de 2022 foi ano de acolhimento ao novo Governo. Mesmo que ciclicamente, esta é uma obrigação da SGPCM que implica nos momentos iniciais do ciclo de funções do novo executivo um acompanhamento mais dedicado, nomeadamente no que concerne às questões das obrigações declarativas, incompatibilidades e outras questões associadas. Assim, auscultados os intervenientes, o Índice de Satisfação dos membros do Governo fixou-se na medição 3,7. No ínfimo detalhe sabemos que 3,74 seria suficiente para considerar o indicador “superado”. Ou seja, o valor alcançado é muito satisfatório e queda-se na fronteira da satisfação.

Nos termos do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, que estabelece o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP), a avaliação final do desempenho dos serviços é expressa em termos qualitativos. Face ao exposto, e verificando-se que foram atingidos todos os objetivos e superados alguns, o Dirigente máximo do Serviço propõe a menção de “Desempenho bom”, conforme disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 18.º do mesmo diploma.

4.4. CONCLUSÕES PROSPETIVAS E PLANO DE MELHORIAS

Este relatório marcou o final antecipado do ciclo estratégico definido para 2019-2023, devido ao final do Direito ao Desafio, já anteriormente referido, mas também pela remodelação do poder executivo, com a entrada em funções do XXIII Governo Constitucional, e, sobretudo, pela renovação da comissão de serviço do Secretário-Geral e a entrada em funções de duas novas Secretárias-Gerais Adjuntas.

O ano de 2022 foi marcado por novos desafios que proporcionam *insights* valiosos para o futuro. Em termos gerais, a guerra Rússia-Ucrânia, e a inflação que requereu um esforço do estado português para apoiar as famílias e as empresas nacionais. Em termos específicos, a SGPCM procedeu ao acolhimento do novo executivo, o XXIII Governo Constitucional da República Portuguesa e está na linha da frente no projeto de reforma administrativa da Administração Pública (TD-r35), financiado pelo Plano de Recuperação e Resiliência.

Os resultados alcançados reforçam a dedicação da SGPCM à excelência operacional e à inovação. No entanto, também foram identificadas áreas de melhoria que devem ser abordadas para garantir o crescimento sustentável e a resiliência diante das incertezas de contexto. Para o futuro, é crucial considerar as seguintes tendências:

- a) Sustentabilidade: será preciso manter as contas equilibradas, mas assegurando o crescimento da entidade dentro do novo modelo administrativo, buscando sinergias e eficiência na operacionalidade, assim como uma maior responsabilidade ambiental, nomeadamente na gestão do edificado e dos consumos;
- b) Inovação: com recursos limitados, uma maior eficiência dever-se-á à capacidade de inovação da organização, à sua capacidade para adequar os seus processos à digitalização. Para o futuro, devemos continuar a investir em pesquisa e desenvolvimento, explorando novas tecnologias e oportunidades que nos permitam oferecer serviços mais eficientes e personalizados;
- c) Cliente – a satisfação do cliente é um fator crucial para o sucesso da SGPCM. No próximo ciclo devemos continuar a ampliar os nossos esforços para aperfeiçoar e compreender as necessidades do cliente, através da personalização e da melhoria de experiência do cliente em todos os pontos de contacto.

Esta é a base do conceito patente no Plano Estratégico de 2023-2027 da SGPCM. O plano de melhorias para o futuro deverá conter:

1. Desenvolver os protocolos de prestação de serviços partilhados e a relação com o cliente através da figura do “Gestor de Cliente”;
2. Dinamizar redes formais de trabalho nas diferentes áreas de intervenção da SGPCM, desenvolvendo parcerias e alinhamentos estratégicos na Administração Central do Estado;
3. Desenvolver a gestão da inovação, nomeadamente pela participação das pessoas trabalhadoras na partilha de ideias e soluções disruptivas, buscando, paralelamente, identificar boas-práticas para a sua aplicação nos processos internos;
4. Alocar recursos específicos para projetos de desenvolvimento de aplicações e plataformas tecnológicas para a prestação de serviços e para o apoio da gestão na tomada de decisão;
5. Desenvolver práticas de Gestão da Qualidade, o que poderá significar a certificação da SGPCM em diferentes processos;
6. Apostar no desenvolvimento do capital humano através da aposta firme na formação, com especial enfoque nas novas tecnologias de informação e comunicação;
7. Recolha, tratamento e análise de dados de forma mais regular para providenciar melhores ferramentas à gestão para a tomada de decisão;

Ao implementar estas melhorias, estaremos mais bem posicionados para enfrentar os desafios e aproveitar as oportunidades que 2023 trará. A dedicação contínua à excelência operacional, sustentabilidade, inovação e satisfação do cliente irá permitir que a SGPCM continue a trilhar um caminho para a concretização da sua Visão e Missão.

FONTES CONSULTADAS

Plano de Recuperação e Resiliência (2021). <https://recuperarportugal.gov.pt/wp-content/uploads/2021/10/PRR.pdf>

Plano Estratégico 2021-2023 (2021). *Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros.*

Programa do XXII Governo Constitucional 2019-2023 (2019). Obtido de República Portuguesa - XXII Governo Constitucional: <https://www.portugal.gov.pt/download-ficheiros/ficheiro.aspx?v=%3d%3dBAAAAB%2bLCAAAAAAABACzsDA1AQB5jSa9BAAAAA%3d%3d>

Programa do XXIII Governo Constitucional 2022-2026 (2022). Obtido de República Portuguesa - XXIII Governo Constitucional: <https://www.portugal.gov.pt/gc23/programa-do-governo-xviii/programa-do-governo-xviii-pdf.aspx?v=%C2%ABmlkvi%C2%BB=54f1146c-05ee-4f3a-be5c-b10f524d8cec>

Programa Nacional de Reformas (2018 (atualização)). Obtido de República Portuguesa - XXII Governo Constitucional: <https://www.portugal.gov.pt/upload/ficheiros/i007132.pdf>

Legislação

Decreto-Lei nº 20/2021, de 15 de março (2021). Obtido de Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/159432383/details/normal?q=Decreto-Lei+n%C2%BA%2020%2F2021%2C%20de+15+de+mar%C3%A7o>

Decreto-Lei nº 126/2019, de 29 de agosto (2019). Obtido de Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/124283150/details/normal?q=Decreto-Lei+n%C2%BA%20126%2F2019%2C%20de+29+de+agosto>

Portaria nº 95/2021, de 30 de abril (2021). Obtido de Diário da República Eletrónico: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/162450386/details/normal?q=Portaria+n%C2%BA%2095%2F2021>

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACM Alto Comissariado para as Migrações

AGIR Equipa Multidisciplinar de Assessoria, Gestão da Informação, Identidade e Redes

AMA Agência para a Modernização Administrativa

AP Administração Pública

BSC *Balanced Scorecard*

CNAIM Centro Nacional de Apoio à Integração de Migrantes

CoG Centro do Governo (do inglês *Center of Government*)

CUMC Equipa Multidisciplinar de Contratação e Unidade Ministerial de Compras

DASI Divisão de Arquivos e Sistemas de Informação

DGAEP Direção-Geral da Administração e do Emprego Público

DGTF Direção-Geral de Tesouro e Finanças

DRCN Direção Regional de Cultura do Norte

DIV-FIN Divisão Financeira

DIV-ROP Divisão de Apoio à Residência Oficial do Primeiro Ministro

EM Equipa Multidisciplinar

eSPap Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública

FNRE Fundo Nacional de Reabilitação do Edificado

FRCP Fundo de Reabilitação e Conservação Patrimonial

FUTURO Direção de Serviços de Estratégia e Prospetiva (DSEP)

GA Plataforma de Gestão de Aquisições

GEADAP Gestão Integrada da Avaliação de Desempenho da Administração Pública

GEES Gestão Estratégica no Estado

GfiDoc Gestão Documental e de Processos

ICA Instituto do Cinema e do Audiovisual

IGS Índice Global de Satisfação

INA Instituto Nacional de Administração

InfoGest Ponto único de acesso à informação de gestão

KPI *Key Performance Indicators* ou Indicadores Chave de Desempenho

LabX Centro para a Inovação no Setor Público

MUNDO Direção de Serviços de Relações Internacionais e Comunicação (DSRIC)

N.A. Não Aplicável

NCE Núcleo de Coordenação Estratégica

NATJ Núcleo de Apoio Técnico-Jurídico

OCDE Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OE Objetivo Estratégico

OOP Objetivo Operacional

OP Objetivo Plurianual

PA Plano de Atividades

PCM Presidência do Conselho de Ministros

PCM Online Plataforma Intranet e Extranet da Presidência do Conselho de Ministros

PESSOAS Direção de Serviços de Recursos Humanos (DSRH)

PESI Plano Estratégico para os Sistemas de Informação

PG Plano de Gestão

PIIC Plataforma para o Intercâmbio da Informação Criminal

PLOE Proposta de Lei do Orçamento do Estado

PNR Registo de Identificação dos Passageiros

POP Equipa Multidisciplinar de Performance Organizacional e Projetos

PRR Plano de Recuperação e Resiliência

PSST Plano de Segurança e Saúde no Trabalho

PTD Programa de Transformação Digital

QUAR Quadro de Avaliação e Responsabilização

RECURSOS Direção de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (DSMSA)

RGPD Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados

RIAD Reestruturação da Informação e Avaliação Documental da SGPCM

RPCM Divisão de Relações Públicas e Apoio ao Conselho de Ministros

SEDE Serviço Educativo para a Democracia

SG Secretário-Geral

SGPCM Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

SIADAP Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública

SIIE Sistema de Informação dos Imóveis do Estado

SIIGeP Sistema de Incentivos à Inovação na Gestão Pública

SLA *Service Level Agreement*

SNC Sistema de Normalização Contabilística

SpO *SharePoint Online*

SSI Sistema de Segurança Interna

TC Tribunal de Contas

TRANSPARÊNCIA Direção de Serviços Jurídicos, Auditoria e Inspeção (DSJAI)

UGP Unidade de Gestão Patrimonial

UMC Unidade Ministerial de Compras

UO Unidade Orgânica

UPF Utilidades Públicas e Fundações

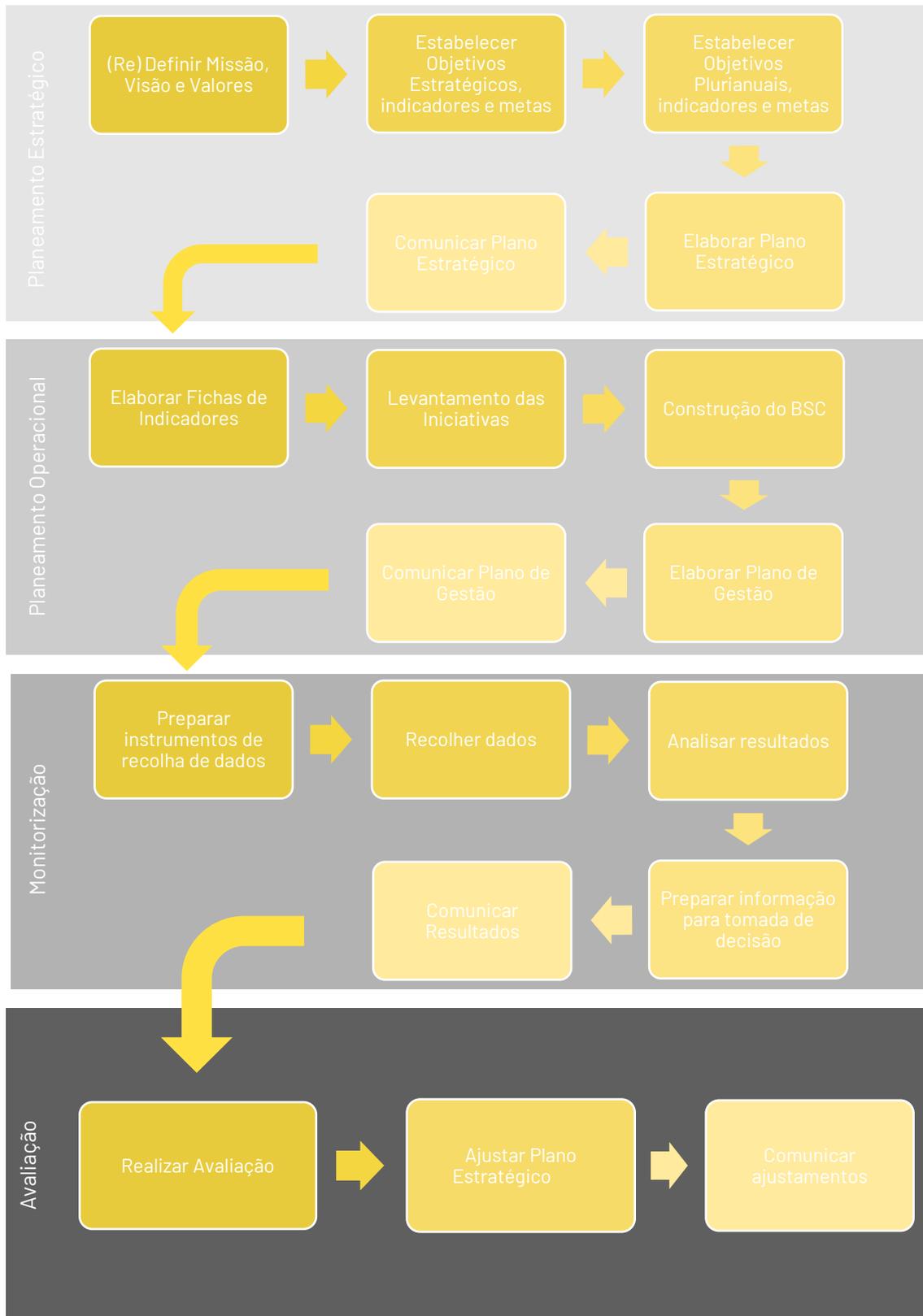
VALOR Direção de Serviços Financeiros (DSF)

INFOGRAFIAS DA ESTRATÉGIA

1. CONCEITOS

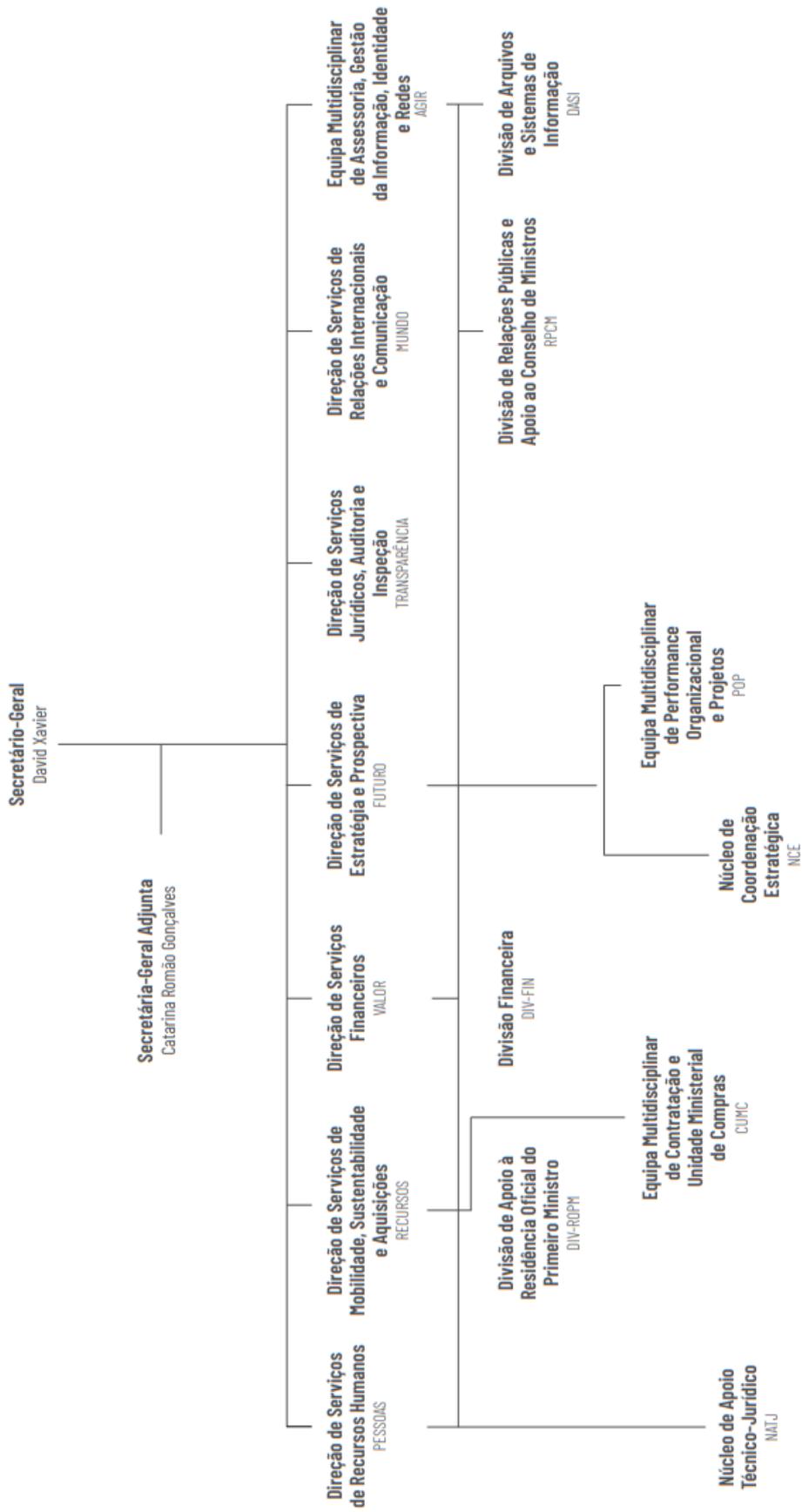


2. METODOLOGIA DO PLANEAMENTO, MONITORIZAÇÃO E AVALIAÇÃO

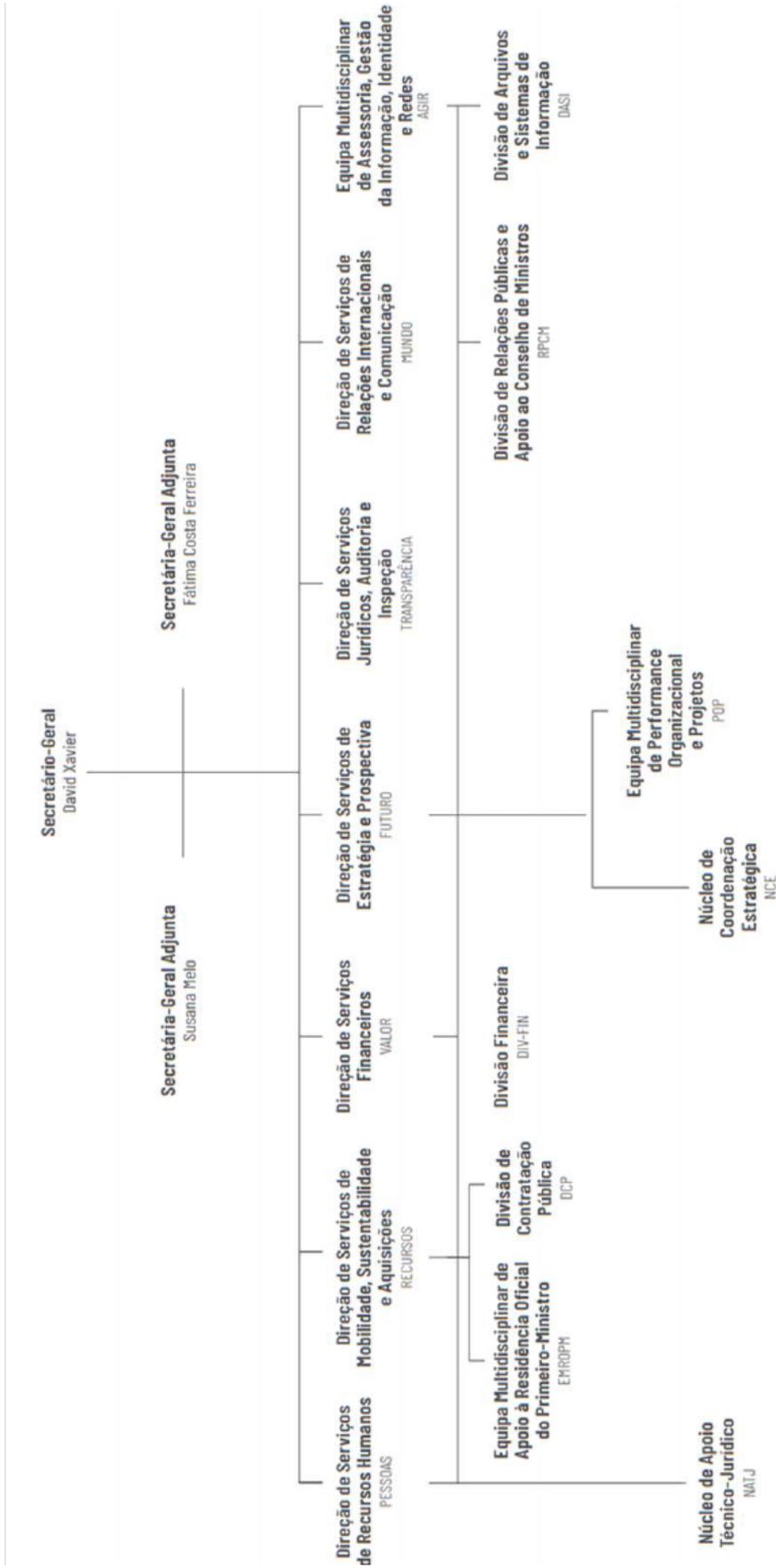


ANEXOS

ANEXO 1 | ORGANOGRAMA SGPCM | JANEIRO 2022



ANEXO 2 | ORGANOGRAMA SGPCM | DEZEMBRO 2022



ANEXO 3 | BALANÇO SOCIAL SGPCM 2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

Visto, com a minha
concordância. Remeta-se a Sua
Exa. a SEAPub, nos termos do
n.º 1 do artigo 4.º do Decreto-
Lei n.º 190/96, de 9 de outubro.

André M. Costa

PESSOAS

BALANÇO SOCIAL

2022



FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Balanço Social da SGPCM - 2022

NÚMERO: n.a.

AUTOR: SGPCM - Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

DATA DA 1.ª EDIÇÃO: 01/03/2023

VERSÃO: 1.0

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL:

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0			Mafalda Pereira



David João Varela Xavier
c=PT, o=Secretaria-Geral da
Presidência do Conselho de
Ministros, cn=David João
Varela Xavier
2023.03.09 16:33:27 Z

David Xavier

O Secretário-Geral

Assinado por: **Ana Mafalda de Magalhães e
Meneses Nunes Pereira**
Num. de Identificação: 11002666
Data: 2023.03.09 15:00:29+00'00'



Mafalda Pereira

A Diretora de Serviços de Recursos
Humanos

Assinado por: **Paula Cristina Coelho dos Santos
Silva Braga**
Num. de Identificação: 08970126
Data: 2023.03.09 13:06:53+00'00'



A Técnica Superior

SUMÁRIO EXECUTIVO

Após um longo período de isolamento causado pela pandemia COVID-19, o ano de 2022 foi marcado pela retoma do trabalho presencial das pessoas trabalhadoras com a necessidade de adaptação ao novo normal e ao convívio social. Não obstante, a pandemia não acabou totalmente pelo que continuou a ser, no ano em análise, uma preocupação e desafio para quem lidera a SGPCM.

Foi também durante o ano de 2022 que se iniciou a transição faseada das pessoas trabalhadoras da Gomes Teixeira para o Campus APP, ou seja, para as novas instalações do antigo edifício da CGD, numa nova dinâmica em que não haverá secretárias fixas para todos os trabalhadores, nem bens pessoais ou papéis, sendo utilizados para o efeito os cacifos. Este novo modelo de organização do espaço de trabalho tem por objetivos tornar o trabalho mais dinâmico, leve e produtivo e mais ecológico. Estima-se assim que no decorrer de 2023 já todas as pessoas trabalhadoras da SGPCM que laboravam no edifício da Gomes Teixeira se encontrem no seu novo local de trabalho.

A SGPCM a 31 de dezembro de 2022 contava com um total de 235 efetivos

no ativo, tendo-se verificado um acréscimo de 10 efetivos face ao mesmo período de 2021. Desse total, 38 pessoas prestavam o seu trabalho em regime de teletrabalho nos termos da lei por contraposição a 197 que laboravam em regime presencial.

Este aumento de 10 efetivos não é significativo uma vez que também saíram no ano em referência 55 pessoas, por diferentes motivos destacando-se, a título principal, a mobilidade para outro órgão ou serviço. Por essa razão foi mantida uma estratégia de intenso recrutamento, concretizada através da abertura de 47 procedimentos nas suas diversas modalidades para as diferentes unidades orgânicas da SGPCM.

No ano de 2022 a média etária da SGPCM manteve-se nos 48 anos, permanecendo o domínio do género feminino, incluindo nos cargos de direção, tendo a maioria das mulheres habilitação superior.

Verificou-se ainda um ligeiro decréscimo na taxa de absentismo, não obstante terem ocorrido sete acidentes de trabalho, número ligeiramente superior ao ano transato. Durante o ano de 2022

voltou a existir uma grande aposta na formação profissional dos trabalhadores da organização, tendo-se registado a presença de 198 participantes em ações de formação.

Índice

SUMÁRIO EXECUTIVO	4
Índice	6
Nota Introdutória	9
Organograma	11
Grupos de Pessoal.....	12
Distribuição dos efetivos por Unidade Orgânica	13
Resumo dos dados mais evidenciados	15
Indicadores Sociais.....	19
Análise sumária dos dados mais evidenciados	21
Capítulo 1 - Recursos Humanos	21
Trabalhadores por modalidade de vinculação	21
Trabalhadores segundo o género	22
Trabalhadores por escalão etário.....	23
Trabalhadores por escalão de antiguidade	24
Trabalhadores por nível de escolaridade	25
Trabalhadores portadores de deficiência.....	26
Mudança de situação profissional	26
Admissões ou regressos de trabalhadores.....	27
Saídas de trabalhadores.....	28
Modalidade de horário de trabalho e regime de teletrabalho.....	29
Horário de trabalho e período normal de trabalho.....	29

Ausências ao trabalho.....	31
Capítulo 2 - Remunerações e encargos com pessoal	32
Estrutura remuneratória	32
Total de encargos com pessoal	33
Capítulo 3 - Segurança e Saúde no trabalho	34
Capítulo 4 - Formação Profissional	36
Capítulo 5 - Relações Profissionais	38
Linhas de ação.....	39
Formulário do Balanço Social segundo modelo da DGAEP.....	41

Tabelas

Tabela 1: Distribuição pelos grupos de pessoal.....	12
Tabela 2: Indicadores Sociais	19
Tabela 3: Consultas realizadas no âmbito da medicina do trabalho.....	34
Tabela 4: Atividades de medicina do trabalho	35

Gráficos

Gráfico 1: Distribuição pelos grupos profissionais por Género	12
Gráfico 2: Distribuição dos efetivos por UO.....	13
Gráfico 3: Percentagem de trabalhadores por UO	14
Gráfico 4: Trabalhadores por modalidade de vinculação	21
Gráfico 5: Trabalhadores por género.....	22
Gráfico 6: Escalão etário por género	23
Gráfico 7: Escalão de antiguidade por género	24

Gráfico 8: Trabalhadores por nível de escolaridade	25
Gráfico 9: Nível de escolaridade por género	25
Gráfico 10: Admissões e regressos por género	27
Gráfico 11: Saída de trabalhadores por grupo profissional.....	28
Gráfico 12: Modalidades de horário	29
Gráfico 13: Ausências ao trabalho	31
Gráfico 14: Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira.....	31
Gráfico 15: Estrutura remuneratória da SGPCM	32
Gráfico 16: Distribuição dos encargos com o pessoal	33
Gráfico 17: Participação em ações de formação por grupo de pessoal	36

Nota Introdutória



O Balanço Social (BS) da Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros (SGPCM) do ano de 2022 manteve a linha orientadora dos balanços anteriores, fornecendo um conjunto de informações sobre a situação dos recursos humanos do organismo a 31 de dezembro de 2022.

O instrumento foi elaborado em conformidade com o estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, e está em harmonia com as orientações da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), tendo sido utilizado o formulário de quadros disponibilizado no respetivo sítio institucional.

Os dados em análise no BS têm em consideração, em primeira linha, os dados constantes do mapa de pessoal da SGPCM. Contudo, será também feita uma breve alusão ao mapa de postos de trabalho do ano em análise, enquanto instrumento de gestão de recursos humanos. Na verdade, importa distinguir estas duas realidades que, há primeira vista, poderiam considerar-se coincidentes. O mapa de postos de

trabalho contém a indicação, por carreira, do número de postos de trabalho necessários para o cumprimento das atribuições da SGPCM para o ano em apreço, aprovados pela tutela em conjunto com o orçamento de estado para o ano. Já o mapa de pessoal inclui, para além das pessoas trabalhadoras que exercem efetivamente funções nas unidades orgânicas da SGPCM e que contribuem, dessa forma, para a concretização dos objetivos da organização, as pessoas trabalhadoras que estão ligadas à SGPCM apenas através de um vínculo jurídico, embora no ano de referência possam não ter qualquer relação de proximidade com a organização.

Assim, no ano de 2022 o mapa de postos de trabalho da SGPCM aprovado pela tutela prevê a necessidade de 241 postos de trabalho para que a organização consiga colmatar as suas necessidades previsionais. Já o mapa de pessoal do mesmo ano contabiliza, em 31 de dezembro de 2022, um universo de 339 pessoas, sendo que apenas 235 desempenharam funções nas diferentes unidades orgânicas.

A diferença de 104 efetivos reside nos seguintes motivos:

- i) Pessoal designado em comissão de serviço ou colocado mobilidade ou licença sem remuneração ou em cedência de interesse público no total de 67 efetivos;

- ii) Pessoal designado para gabinetes dos membros do Governo e entidades no âmbito da PCM no total de 37.

É de salientar que das 104 pessoas trabalhadoras a exercer funções fora da SGPCM e indicadas nos pontos acima referidos, 63 pessoas pertencem à carreira técnica superior, 9 estão integradas na

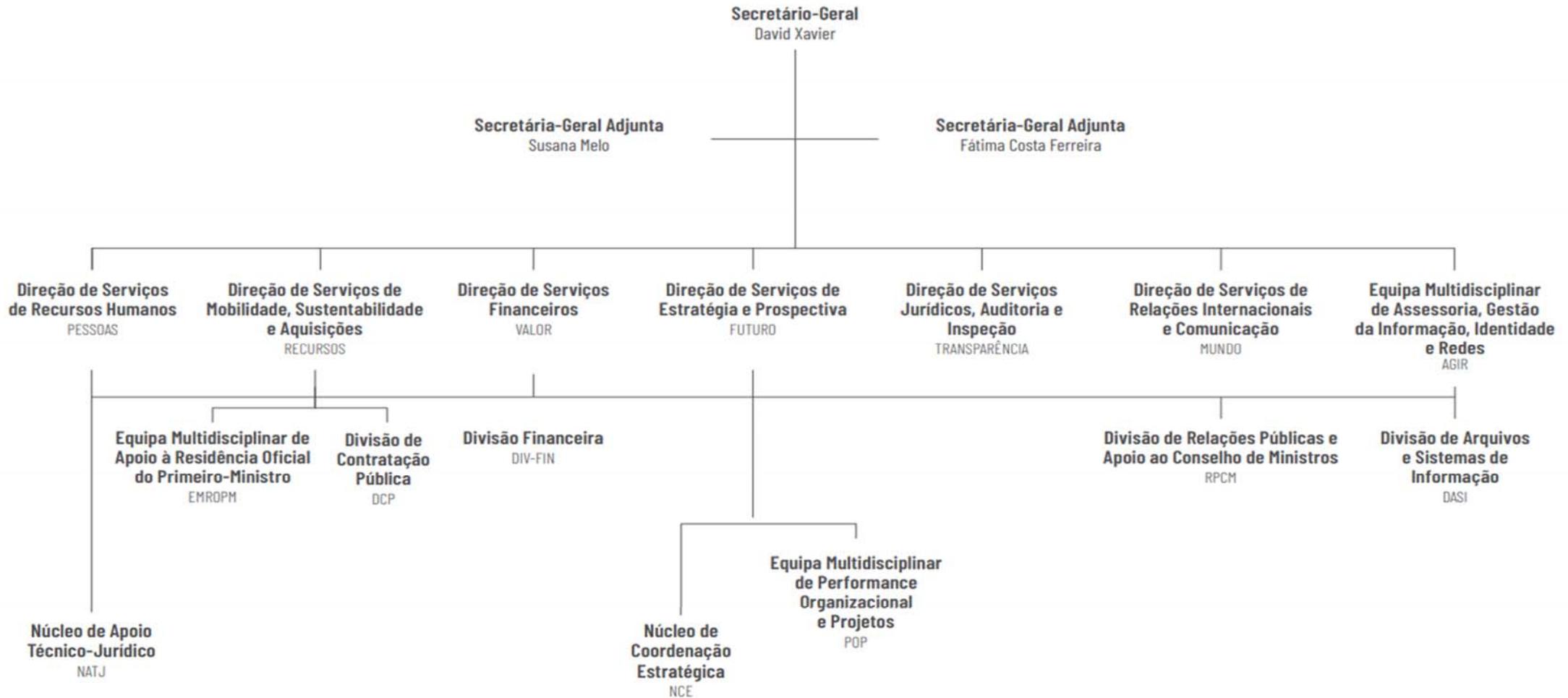
carreira especial não revista de informática (Técnico de Informática e Especialista de Informática), 11 à carreira de assistente técnico e 21 à carreira de assistente operacional.

O Secretário-Geral

David Xavier

2ª Parte

Organograma



Grupos de Pessoal

Grupo de Pessoal	Cargo/Carreira	Nº de trabalhadores a 31/12/2022
Pessoal Dirigente	Secretário-Geral	1
	Secretária-Geral Adjunta	2
	Diretor(a) de Serviços	6
	Chefe de Divisão	4
	Coordenadora	2
Pessoal Técnico Superior	Técnico(a) Superior	145
Pessoal de Informática	Informático(a)	9
Pessoal Assistente Técnico	Assistente Técnico(a)	45
Pessoal Assistente Operacional	Assistente Operacional	21
TOTAL		235

Tabela 1: Distribuição pelos grupos de pessoal

A estrutura orgânica da SGPCM contava com 235 pessoas trabalhadoras a 31 de dezembro de 2022, distribuídas por 5 grupos profissionais.

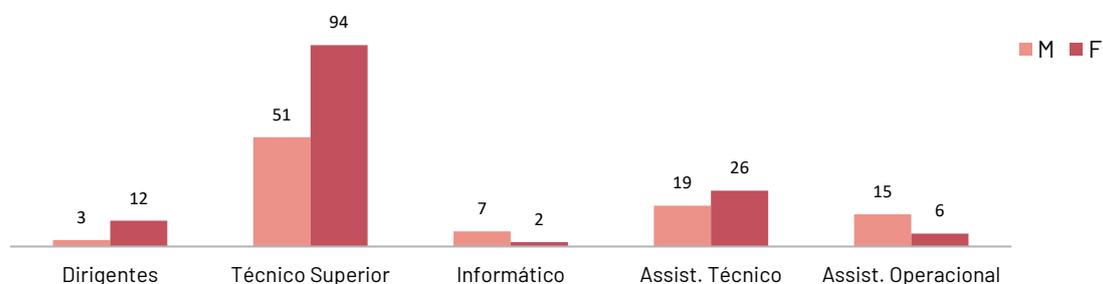


Gráfico 2: Distribuição pelos grupos profissionais por Género

Comparativamente com o ano de 2021 constatou-se apenas um aumento de 10 pessoas trabalhadoras, distribuídas pelos diferentes grupos profissionais, sendo o grupo de técnico superior o com a maior representatividade.

Em consequência, o grupo de pessoal de técnico superior é o que detém um maior número de trabalhadores (62%), havendo um ligeiro aumento comparativamente com o valor do ano transato. Nesses dados incluem-se três chefes de equipa multidisciplinar, dois com estatuto remuneratório equiparado a dirigente intermédio de 2.º grau (Chefe de Divisão) e um equiparado a dirigente intermédio de 1.º grau (Diretor de Serviços).

A seguir vem o grupo dos assistentes técnicos (19%) onde se inclui um coordenador técnico, com estatuto remuneratório próprio.

Já os grupos com menor expressão são o do assistente operacional (9%) que integra um encarregado operacional e o do pessoal informático (4%). No grupo do pessoal dirigente estão incluídos três cargos de direção superior, um de 1.º e os restantes de 2.º grau e 12 cargos de direção intermédia, sendo 6 cargos de 1.º grau, 4 cargos de 2.º grau e 2 cargos de 3.º grau.

Distribuição dos efetivos por Unidade Orgânica

No período em análise a SGPCM encontrava-se estruturada em 6 unidades orgânicas nucleares, 4 unidades orgânicas flexíveis, 3 equipas multidisciplinares e por 2 núcleos.

O gráfico abaixo reflete a distribuição dos recursos humanos por unidade.

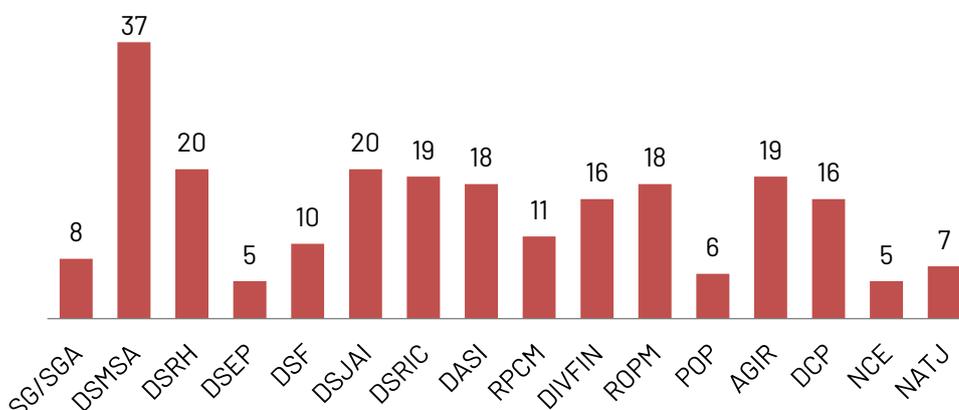


Gráfico 3: Distribuição dos efetivos por UO

À semelhança do que aconteceu nos anos anteriores, a unidade orgânica com maior número de pessoas trabalhadoras é a Direção de Serviços de Mobilidade, Sustentabilidade e Aquisições (DSMSA), representando 16% do número total de efetivos.

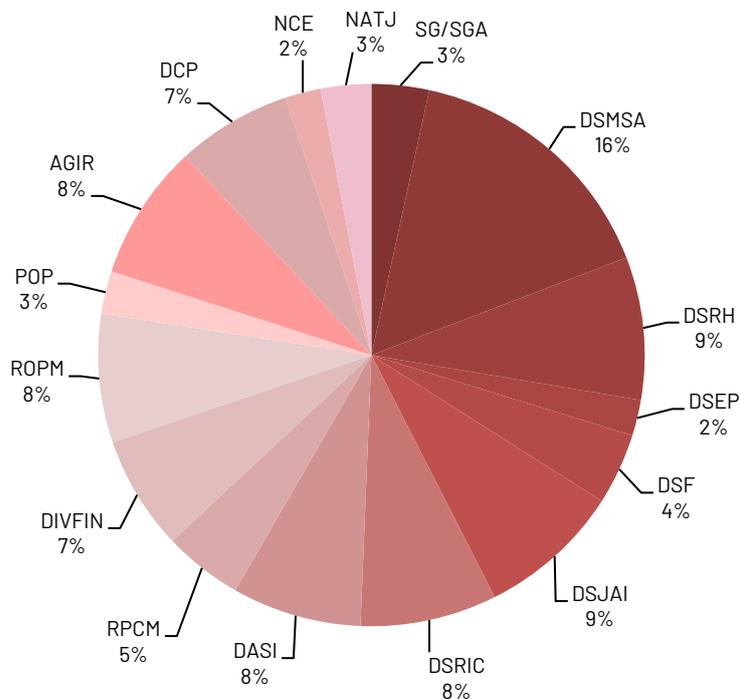


Gráfico 4: Percentagem de trabalhadores por UO

Resumo dos dados mais evidenciados

Dos dados apurados relativos às 235 pessoas trabalhadoras em funções na SGPCM, destacam-se, com maior evidência, os seguintes:



Em 31 de dezembro de 2022 foram registadas **mais 10 pessoas trabalhadoras** em relação à mesma data do ano transato (passou de 225 efetivos para 235 efetivos).

A **idade média** dos trabalhadores manteve-se nos **48 anos**.



Prevalece a predominância do **género feminino**, uma vez que dos 235 efetivos, **140** são **mulheres**, o que corresponde a 59% do total da SGPCM.



Dos **15 cargos de direção** existentes na SGPCM, **12** são ocupados por **mulheres** e **3** são ocupados por **homens**.



A **antiguidade média** na função pública foi **18,5 anos**, valor idêntico ao do ano transato.



A taxa de **habilitação superior** representa **72%** do total de pessoas trabalhadoras, enquanto os restantes **28%** possuem habilitação até ao **12º ano de escolaridade**.

Do universo de **62 entradas** de pessoas trabalhadoras:

- **18** foram recrutadas por **procedimento concursal**;
- **11** por **regresso à SGPCM** em virtude de cessação de funções noutros organismos;
- **1** pela **integração ope legis no mapa** de postos de trabalho da SGPCM;
- **28** por via do recrutamento por **mobilidade** nas suas várias modalidades;
- **2** por via do recrutamento em **comissão de serviço** nas suas várias modalidades;
- **2** por regresso de situação de **licença sem vencimento**.



As pessoas trabalhadoras que iniciaram funções na SGPCM foram, maioritariamente, integradas na carreira de **técnico superior**, o que contribuiu para o aumento do índice de tecnicidade em **70%**.



Foram contabilizadas a **saída de 55 pessoas** da SGPCM, o que representa um aumento, em relação ao ano de 2021.

Do número total de saídas, apenas **18 foram registadas a título definitivo**, tendo estas ocorrido por:

- **3** Aposentações;
- **14** Regressos ao serviço de origem;
- **1** Rescisão do contrato.

Na SGPCM foram contabilizadas **37 saídas** a título não definitivo:

- **4** em virtude de designação em **comissão de serviço** para cargo dirigente;
- **22** em mobilidade;
- **6** em virtude da designação para o exercício de funções em **gabinetes e entidades no âmbito da PCM;**
- **4** por motivo de **licença sem vencimento;**
- **1** por motivo de cedência de interesse público.



Ao longo do ano de 2022 registaram-se **1533 dias de ausência ao trabalho**, menos 79 dias do que em 2021, com especial incidência nas ausências por **motivo de doença prolongada**, seguida da **proteção na parentalidade** e, ainda por **recidiva de acidente em serviço** ocorrido no ano anterior.

A taxa de **absentismo** situa-se nos **2,9%**, o que representa uma ligeira diminuição em relação às ausências assinaladas em 2021 sendo, porém, um valor residual dado que não chega a 1%.



O **leque salarial ilíquido em 2022 situa-se nos 7,6**, o que significa que a diferença remuneratória entre o salário mais elevado e o mais baixo, é 7 vezes superior, incluindo-se na remuneração mais elevada as despesas de representação.

O total de encargos com pessoal foi de **6 710 307,44€**, sendo que, deste montante, cerca de **72%** corresponde ao pagamento das remunerações base.

No ano de 2022 registaram-se **27 alterações da situação profissional**, nas seguintes carreiras:



- **4** na carreira de técnico superior;
- **1** na carreira de assistente técnico;
- **2** na carreira de técnico de informática;
- **1** no cargo de dirigente intermédio de 2.º grau;
- **1** passagem de técnico superior para chefe de equipa multidisciplinar, com estatuto remuneratório equiparado a dirigente intermédio de 2.º grau.

Ocorreram ainda **3** mudanças por **alteração obrigatória de posicionamento remuneratório** e **15 consolidações de mobilidades**.



Em 2022 foram registados **7 acidentes de trabalho**, o que representa um valor ligeiramente superior ao ano transato, contudo nenhum deles resultou em ausência ao trabalho.



No que concerne à formação profissional, foi assinalada por **198 pessoas** trabalhadoras que participaram em ações de formação, com um custo total de **63 034,37€**.

Indicadores Sociais

		2020	2021	2022	
Taxa de Enquadramento	Dirigente e Chefia* x 100	6,9%	7,5%	8%	
	Total de trabalhadores				
* Inclui 3 CEM					
Taxa de Feminização Dirigente	Dirigentes Femininos x 100	3,2%	4,4%	5,1%	
	Total de trabalhadores				
Taxa de Feminização	Trabalhadores Femininos x 100	65%	57%	59%	
	Total de trabalhadores				
Taxa de Tecnicidade	Dir. + Téc. Sup. + Esp. Inf. x 100	68%	69%	70%	
	Total de trabalhadores				
Taxa de Formação Superior	Nº Dout. + Mestr. + Lic. + Bach. x 100	70%	71%	72%	
	Total de trabalhadores				
Taxa de Formação Superior Feminina	Nº Dout. + Mestr. + Lic. + Bach. x 100	79%	78%	81%	
	Efetivo Feminino				
Taxa de Pessoal Assistente Técnico	Nº de Assistentes Técnicos x 100	20%	20%	19%	
	Total de trabalhadores				
Taxa de Absentismo	Número de dias de ausência x 100	2,8%	3,1%	2,9%	
	(Nº dias trabalháveis* x Total trab.)				
Média Etária	Σ das idades	48	48	48	
	Total de trabalhadores				
Nível Médio Etário Feminino	Σ das idades dos efetivos femininos	48	49	49	
	Total de efetivos femininos				
Leque Etário	Idade mais velha	2,5	2,8	2,7	
	Idade mais nova				
Leque Remuneratório	Remuneração mais elevada	8,2	8	7,6	
	Remuneração mais baixa				

Tabela 2: Indicadores Sociais

228 – Número de dias trabalháveis por ano, descontando ao número de dias do ano os fins -de -semana, feriados e o período de férias.

Legenda:

Para cada indicador apresentado e atendendo aos dados de 2020 e 2021, é possível efetuar uma comparação estatística graduada num dos 4 níveis abaixo:

  Valores que são **positivos** para o serviço e que significam **aumento** ou diminuição.

  Valores que são **pouco expressivos** para o serviço e que significam aumento ou diminuição.

  Valores que são **negativos** para o serviço e que significam aumento ou diminuição.

 Valores que **não são relevantes** para o serviço e que significam um resultado idêntico.

Análise sumária dos dados mais evidenciados

Capítulo 1 - Recursos Humanos

Trabalhadores por modalidade de vinculação

A 31 de dezembro de 2022 a SGPCM contava com um total de 235 pessoas trabalhadoras, verificando-se que a modalidade de vinculação principal é o contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, com uma abrangência de 94% (220 efetivos).

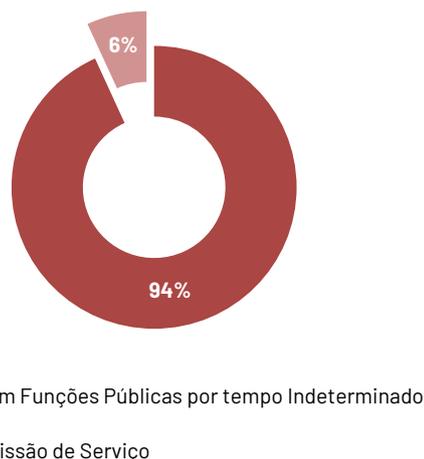


Gráfico 5: Trabalhadores por modalidade de vinculação

Com menor expressão destacou-se a modalidade de vinculação por comissão de serviço ao abrigo do Estatuto do Pessoal Dirigente, representando 6% (15 dirigentes).

Trabalhadores segundo o género

Da análise dos dados de distribuição de efetivos por género, mantem-se a tendência dos anos anteriores, cf. gráfico em baixo, na medida em que continua a verificar-se uma predominância de género feminino no universo dos efetivos (140 trabalhadoras).

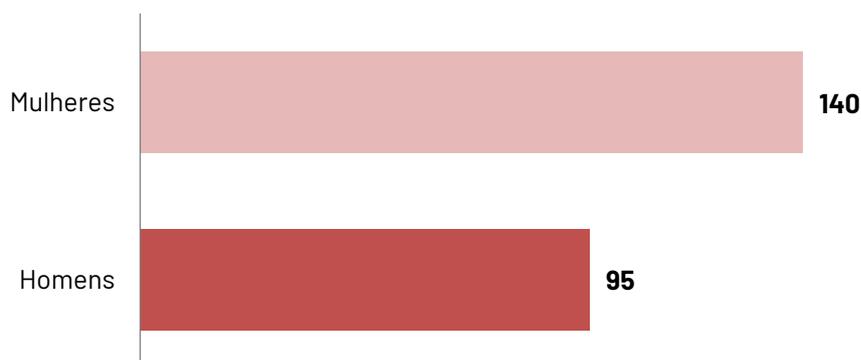


Gráfico 6: Trabalhadores por género

Esta realidade traduz-se numa taxa de feminização de 59%, sofrendo um ligeiro aumento em relação ao ano de 2021 (57%).

De realçar que a desigualdade entre o número de homens e de mulheres é mais significativa na carreira de técnico superior, na qual 66% são do género feminino, seguida da carreira de assistente técnico com 18,5%. Esta diferenciação inverte-se na carreira de assistente operacional na qual 15 pessoas são do género masculino, exercendo maioritariamente funções de motorista, para 6 do género feminino.

Também nos cargos de direção a diferença entre géneros é visível, registando-se uma taxa de feminização de 5,1% (do total de 15 dirigentes, 12 são do género feminino).

Trabalhadores por escalão etário

Quanto à estrutura etária, em 2022, verifica-se que os escalões etários com maior número de efetivos se situam nos intervalos 40-44, 45-49 e 50-54 anos, situação idêntica ao do ano anterior. A soma dos três escalões engloba 133 das pessoas trabalhadoras, que correspondem a 57% do total de efetivos.

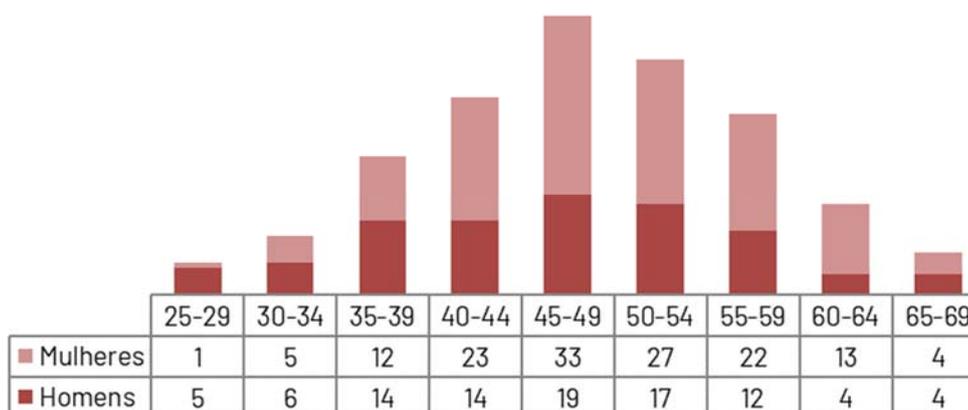


Gráfico 7: Escalão etário por género

No que respeita a estrutura etária por género, conforme gráfico acima, em todas as classes modais mantem-se a predominância do número de mulheres face ao número de homens, exceto no intervalo etários dos 25-29, 30-34 e 35-39 anos.

O leque etário foi de 2,7 que é obtido pela divisão das idades dos trabalhadores mais e menos idoso e teve uma amplitude de 44 anos, representando a diferença entre a pessoa mais nova (25 anos) pertencendo à carreira de técnico superior e a mais velha (69 anos) integrada na carreira de assistente operacional.

A 31 de dezembro de 2022 o nível etário médio era de 48 anos, o que indica que este valor se manteve pelo terceiro ano consecutivo.

Trabalhadores por escalão de antiguidade

Da análise efetuada verifica-se que o nível de antiguidade mais significativo se situa entre os 20 e os 24 anos (onde estão 42 efetivos), sendo 27 da carreira técnica superior, 10 da carreira de assistente técnico, 2 da carreira de assistente operacional, um dirigente superior de 2º grau, um dirigente intermédio de 1º grau e um dirigente intermédio de 3º grau.

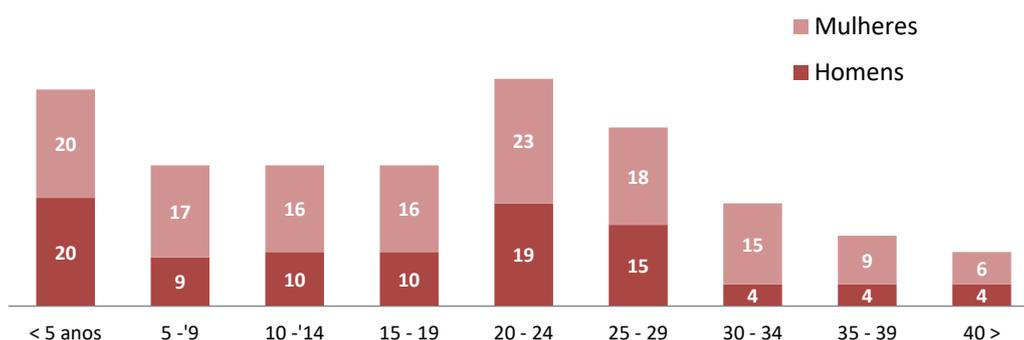


Gráfico 8: Escalão de antiguidade por género

Salienta-se, ainda, a existência de 40 pessoas trabalhadoras detentoras de uma antiguidade inferior a 5 anos. Tal decorre do ingresso, através do recrutamento centralizado e externo, para o início da carreira.

Constatou-se ainda a existência de 4 pessoas trabalhadoras do género masculino e 6 do género feminino com 40 ou mais anos de antiguidade (3 técnicos superiores, 4 assistentes técnicos e 3 assistentes operacionais).

Quanto à média de antiguidade na função pública situou-se nos 18,5 anos o que corresponde ao mesmo valor registado no ano de 2021.

Trabalhadores por nível de escolaridade

Relativamente à estrutura habilitacional, conforme gráfico abaixo, verifica-se que o nível de escolaridade mais representativo a 31 de dezembro de 2022 é o da licenciatura, com um total de 132 pessoas, representando 56% do universo. Por outro lado, 14% do total dos efetivos eram detentores do grau de mestre, sendo 25 do género feminino e 8 do género masculino.

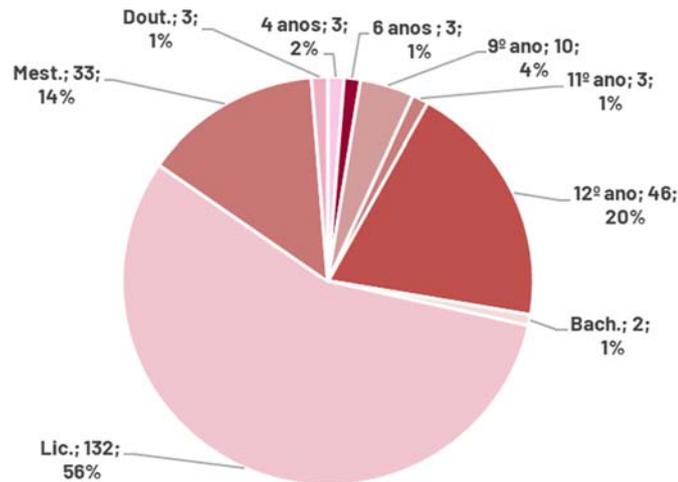


Gráfico 9: Trabalhadores por nível de escolaridade

Nesta variável é particularmente interessante referir que das 170 pessoas trabalhadoras com formação superior, 66,5% eram do género feminino e 33,5% do género masculino. A área habilitacional preeminente continua a ser o direito, contando com 39 pessoas trabalhadoras, o que representa mais 3 em relação ao ano anterior.

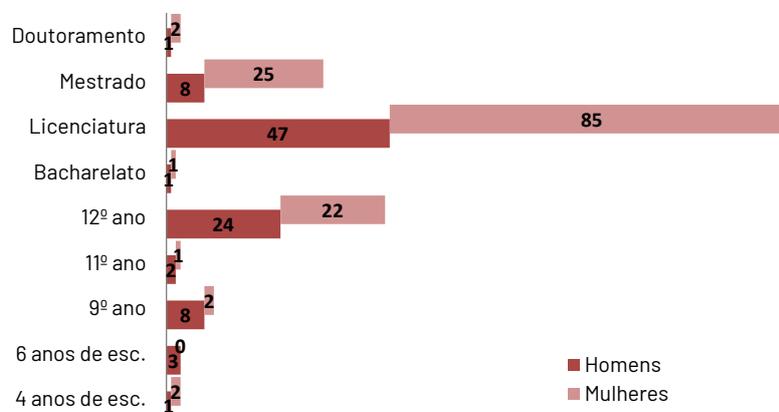


Gráfico 10: Nível de escolaridade por género

Trabalhadores portadores de deficiência

No final do ano de 2022 exerciam funções na SGPCM 9 pessoas trabalhadoras portadoras de deficiência, sendo 4 do género feminino e 5 do género masculino, sendo que todos beneficiaram de um regime fiscal mais favorável.

No total representam 3,8% dos efetivos, em comparação com o ano anterior que era de 3,5%.

Mudança de situação profissional

Durante o ano de 2022 registaram-se **27 mudanças** na situação profissional de acordo com os seguintes motivos:

- Transitaram para a carreira geral de técnico superior, por via do procedimento concursal, **4** pessoas trabalhadoras que estavam integradas na carreira e categoria de assistente técnico;
- Transitou para a carreira de assistente técnico, por via do procedimento concursal, **1** pessoa trabalhadora que estava integrada na carreira e categoria de assistente operacional;
- Transitou para a carreira de técnico de informática do regime especial, por via do procedimento concursal, **1** pessoa trabalhadora que estava integrada na carreira e categoria de assistente técnico;
- Foi designado **1** assistente técnico em mobilidade interna intercarreiras para a carreira de técnico de informática do regime especial;
- Ocorreu a designação, de **1** técnico superior para o cargo de chefe de equipa multidisciplinar, com estatuto remuneratório equiparado a chefe de divisão;
- Ocorreu a designação, em regime de substituição, de **1** técnico superior para o cargo de direção intermédia de 2.^o grau;
- Consolidaram definitivamente na SGPCM da situação de mobilidade na categoria, **15** pessoas trabalhadoras, sendo 13 técnicos superiores, 1 especialista de informática e 1 assistente operacional;
- Alteraram o seu posicionamento remuneratório, por via da alteração obrigatória, **3** pessoas trabalhadoras distribuídas pelo seguinte modo: 2 técnicos superiores e 1 assistente operacional.

Admissões ou regressos de trabalhadores

Ao longo do ano de 2022 foram admitidas na SGPCM 49 pessoas trabalhadoras e regressaram à SGPCM 13.

As referidas admissões ocorreram pelas seguintes vias:

- Recrutamento por mobilidade (28);
- Recrutamento através de procedimento concursal (18), sendo que 4 deles foi por via do recrutamento centralizado e 7 por via do concurso externo;
- Integração *ope legis* (1);
- Recrutamento em comissão de serviço para cargo dirigente superior de 2º grau (2).

Em relação ao ano 2021 verificou-se um aumento de 6 pessoas trabalhadoras.

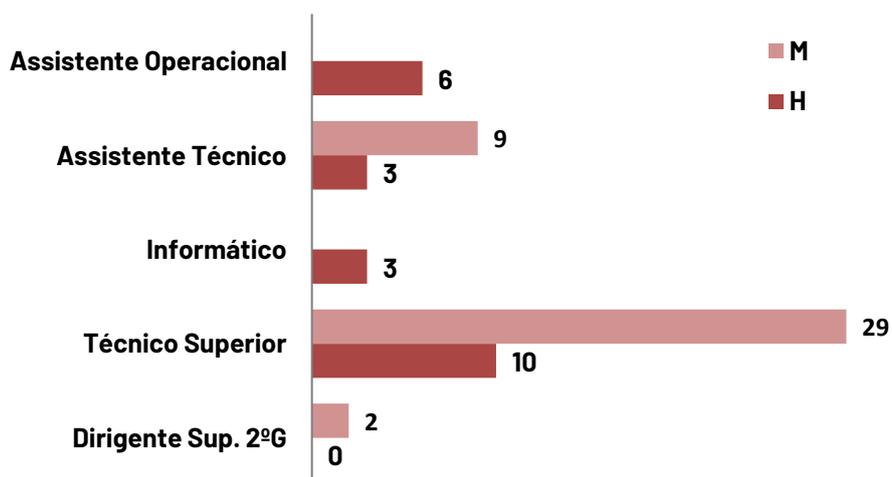


Gráfico 11: Admissões e regressos por género

Saídas de trabalhadores

Relativamente às saídas ocorridas em 2022 registaram-se 55 saídas o que corresponde a cerca de 23% do total do número de efetivos, por oposição aos 19% registados em 2021 .

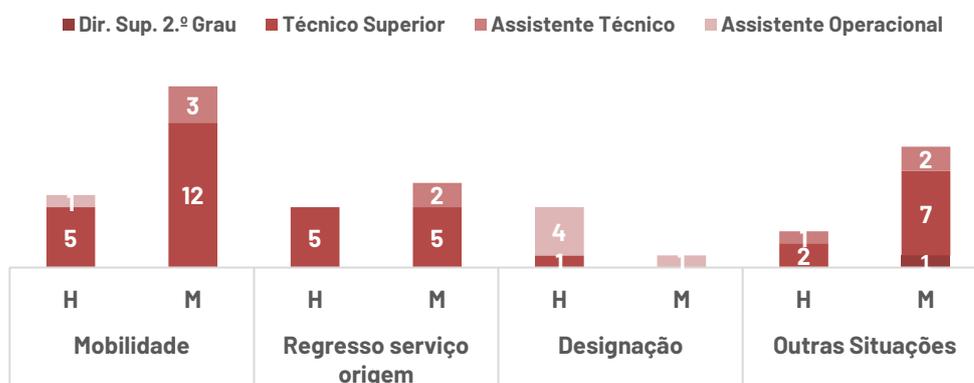


Gráfico 12: Saída de trabalhadores por grupo profissional

Da leitura do gráfico acima, com a indicação do motivo da saída por grupo profissional, destaca-se que o grupo com maior expressão é o dos técnicos superiores, seguido dos assistentes técnicos e assistente operacional, tendo pouca expressão os restantes grupos.

Pode-se concluir que os principais mecanismos de saída da SGPCM são:

- A mobilidade;
- O regresso ao serviço de origem;
- A designação para gabinetes ministeriais.

O maior número de saídas ocorreu no género feminino, com um total de 33 trabalhadoras.

No ano de 2022, foi novamente aplicado o questionário de entrevistas de saída, em que se identificaram como principais motivos para a saída da SGPCM, os seguintes: exercício de cargos dirigentes noutros organismos públicos (10%), possibilidade de melhoria da remuneração (21%) e outros motivos (69%) tais como a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, falta de valorização profissional e o aumento da carga horária.

Modalidade de horário de trabalho e regime de teletrabalho

O regime regra de horário de trabalho praticado na SGPCM é o horário flexível. Contudo, em virtude da situação pandémica que se verificou a partir de março de 2020, todos os trabalhadores passaram a estar abrangidos pelo regime de teletrabalho e assim se mantiveram em 2021.

Como consequência e, tendo a experiência revelado que os resultados foram bastante positivos, assistiu-se à manutenção do regime de teletrabalho através da celebração de acordos escritos.

Por esse facto, do universo de 235 pessoas trabalhadoras, 38 exerciam funções em regime de teletrabalho, grande parte para a conciliação da vida pessoal e familiar com a profissional.

Horário de trabalho e período normal de trabalho

A 31 de dezembro de 2022 constatou-se que a modalidade de horário com maior expressão na SGPCM é a do horário flexível, de 35h semanais, com plataformas fixas das 10.30h às 12.30h e das 14.30h às 16.30h. Tal representa 75% do número total de efetivos, percentagem essa que teve um aumento de 4% em relação ao ano de 2021.

De facto, o regime de horário flexível continua a ser o mais ajustado às necessidades da organização e dos trabalhadores, por prever períodos de disponibilidade específica, períodos em que deve ocorrer a comunicação entre os trabalhadores em regime presencial e os trabalhadores na modalidade de trabalho à distância.

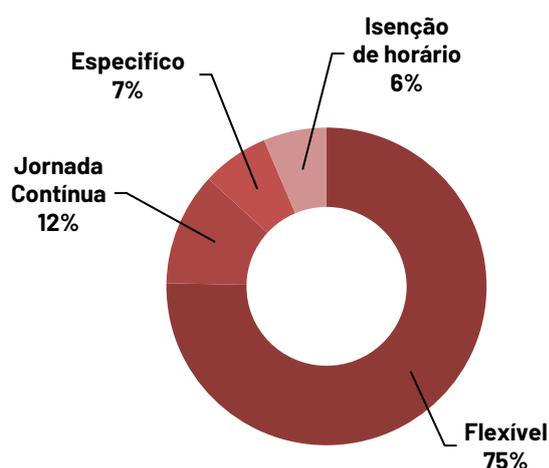


Gráfico 13 Modalidades de horário

Logo a seguir evidenciou-se a modalidade de horário de jornada contínua (12%), onde o período normal de trabalho corresponde a 30h semanais. Registrou-se, nesta modalidade, uma descida de 4% comparativamente ao ano transato.

A jornada contínua é na maior parte dos casos requerida no âmbito da parentalidade, de modo a permitir o acompanhamento de filhos menores até à idade de 12 anos.

Ausências ao trabalho

O ano de 2022 caracterizou-se por apresentar uma ligeira diminuição em cerca de 79 dias de ausência face ao apurado em 2021, totalizando 1 533 dias de ausência ao trabalho.

Da análise efetuada, o valor com maior expressão foi o das ausências justificadas do género feminino com 1 048 dias e, globalmente, a doença foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (631 dias), seguida da ausência de apoio à parentalidade, conforme tem ocorrido nos anos anteriores.

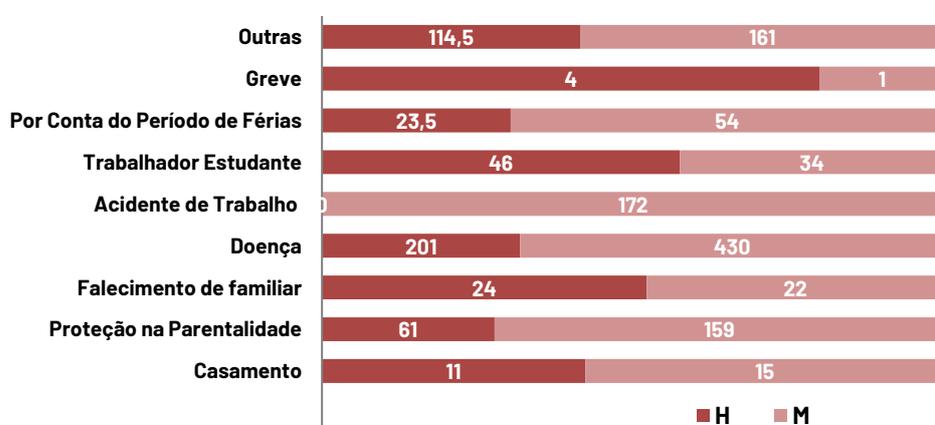


Gráfico 14: Ausências ao trabalho

Quanto ao grupo de pessoal com maior número de dias de ausência foi o técnico superior com 942,5 dias registados. Comparativamente ao ano anterior verificou-se uma redução da taxa de absentismo, de 3,1% para 2,9%.

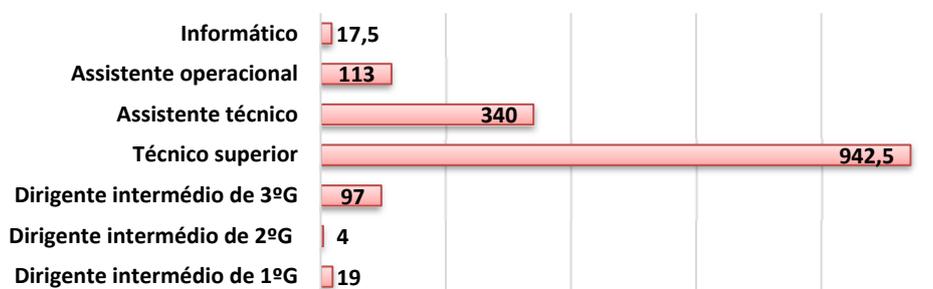


Gráfico 15: - Contagem de dias de ausência ao trabalho por cargo/carreira

Capítulo 2 - Remunerações e encargos com pessoal

Estrutura remuneratória

Para a elaboração da análise da estrutura remuneratória do pessoal da SGPCM foi tido por referência o mês de dezembro de 2022 e as remunerações base mensais ilíquidas, acrescidas dos suplementos regulares pagos.

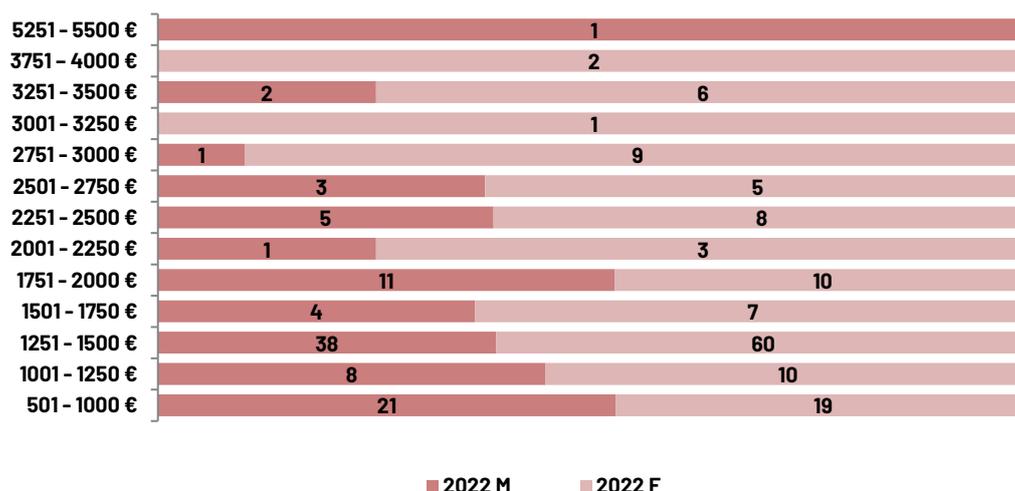


Gráfico 16: Estrutura remuneratória da SGPCM

Constatou-se que a estrutura remuneratória apresentou um leque salarial ilíquido com uma amplitude de 7,6 ou seja, a diferença entre a remuneração ilíquida mais alta e a mais baixa é de 4 695,61€, nela se incluindo os dirigentes, que auferem despesas de representação e cujo valor é considerado nesta rubrica.

No ano de 2021 o escalão de remunerações de maior expressão fixava-se entre os valores 1 001€ - 1 250€, porém, verifica-se que no ano em análise o escalão remuneratório com maior representatividade foi o de 1 251€ - 1 500€ com 98 pessoas trabalhadoras, sendo 60 do género feminino e 38 do género masculino. Tal ocorreu devido às atualizações legais das situações remuneratórias.

Logo a seguir está o escalão remuneratório 501€ - 1 000€ com 40 efetivos, dos quais 19 são do género feminino e 21 do género masculino.

O valor da remuneração mínima auferida no ano de 2022 foi de 705€ e a máxima foi de 5 400,61€.

Total de encargos com pessoal

Durante o ano de 2022 os encargos globais com as 235 pessoas trabalhadoras da SGPCM ascenderam a 6 710 307,44€.

Aquele montante representa um aumento de 570 008,58€ em relação ao ano anterior, sendo que estão incluídas as despesas com o pagamento das remunerações base, subsídios de férias e de Natal, suplementos remuneratórios, designadamente as despesas de representação, prestações sociais e outros encargos com pessoal.

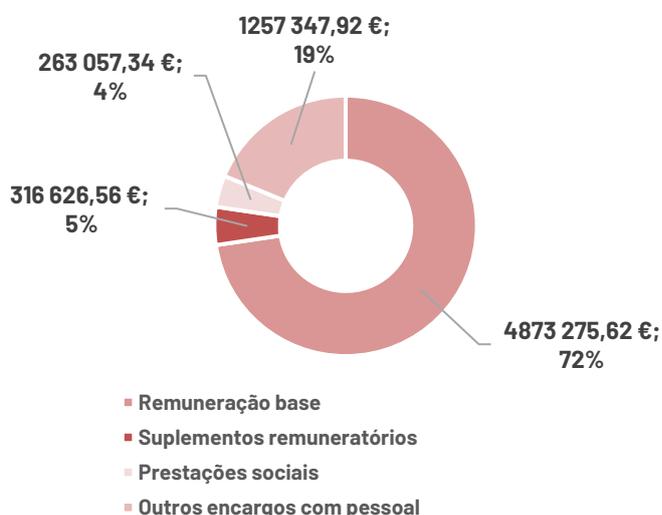


Gráfico 17: Distribuição dos encargos com o pessoal

Através do gráfico é visível que a maior percentagem está na remuneração base que totalizou 4 873 275,62€, representando 72%. Logo a seguir, com 19% estão os outros encargos com pessoal, cujo valor inclui o pagamento das contribuições da SGPCM na qualidade de entidade empregadora para a Caixa Geral de Aposentações e para a Segurança Social.

Seguidamente vem a despesa com o pagamento de suplementos remuneratórios no valor de 316 626,56€, representando 5% do total do valor gasto. Neste valor encontram-se os encargos com o trabalho suplementar em dias trabalho, em dias de descanso semanal, complementar e feriados, com o subsídio de risco, ajudas de custo, despesas de representação, suplemento de secretariado e outros suplementos remuneratórios.

Por último, vêm as despesas com as prestações sociais, que contêm o pagamento dos subsídios no âmbito da proteção da parentalidade (abono de família para crianças e jovens), que ascenderam a 263 057,34€, atingindo 4% do valor global que foi gasto.

Para o período em análise, não se registaram quaisquer encargos com benefícios sociais, designadamente para subsistemas de saúde específicos e ação social complementar.

Capítulo 3 – Segurança e Saúde no trabalho

A segurança e saúde no trabalho tem como grande objetivo incrementar atitudes preventivas e positivas nas pessoas trabalhadoras, esperando-se da parte do empregador atenção às condições de saúde, considerando também, que é um direito previsto e assegurado aos mesmos.

Ao longo do período em análise ocorreram sete acidentes, seis no próprio local de trabalho e um *in itinere*, que envolveram três pessoas trabalhadoras da carreira técnica superior, sendo duas do género feminino e dois do género masculino, dois da carreira de assistente técnico do género feminino e, outra do cargo de Chefe de Divisão do género masculino, porém nenhum deles resultou em baixa médica.

Contudo, ocorreram ausências por recidiva de acidente de trabalho sucedido em 2021, que contribuíram para o valor dos dias perdidos de trabalho (172 dias) no ano em análise.

A prevenção é um fator estruturante no bem-estar das pessoas trabalhadoras, famílias e uma das formas de diminuir custos com o trabalho, melhorar o bem-estar e a produtividade no local de trabalho.

Nesse sentido, em 2022 no âmbito do plano de segurança e saúde no trabalho, decorreram várias iniciativas, de entre as quais se destacam a vacinação contra a gripe sazonal para as 57 pessoas trabalhadoras que manifestaram interesse e realizaram-se 183 consultas. Na tabela abaixo encontra-se a distribuição por carreira/cargo e género.

Carreira/cargo	F	M	Total
Dirigente	7	2	9
Técnico superior	75	46	121
Informática	1	2	3
Assistente técnico	13	12	25
Assistente operacional	13	12	25
TOTAL	109	74	183

Tabela 3: Consultas realizadas no âmbito da medicina do trabalho

As atividades de medicina no trabalho e os correspondentes encargos, encontram-se discriminados na tabela.

Atividades de medicina do trabalho durante o ano	Nº
Medicina curativa	87
Exames periódicos	81
Exames de admissão e exames iniciais	7
<hr/>	
Despesas com a medicina do trabalho	6 174,50

Tabela 4 - Atividades de medicina do trabalho

Em colaboração com a Previmed, decorreram duas ações de formação dedicadas à temática "Segurança no Trabalho", outras duas sobre a "Segurança contra Incêndios" e ainda uma sobre a "Prevenção de Doenças Cardiovasculares: Dislipidemias".

Ações de Formação	Nº de participantes	Horas
Segurança contra incêndios - Gomes Teixeira	25	4:00:00
Segurança contra incêndios - CampusAPP	25	4:00:00
Segurança no Trabalho - Gomes Teixeira	25	4:00:00
Segurança no Trabalho - CampusAPP	25	4:00:00
Prevenção de Doenças Cardiovasculares: Dislipidemias - Gomes Teixeira	25	2:00:00
Prevenção de Doenças Cardiovasculares: Dislipidemias - CampusAPP	15	2:00:00
TOTAL	140	20:00:00

Ainda, no âmbito do Plano de Segurança e Saúde no Trabalho da SGPCM ocorreu uma visita a todos os postos de trabalho, pelo diretor clínico da Previmed, promovendo *on job* uma sensibilização para a prevenção de Lesões Musculoesqueléticas (LME).

Capítulo 4 - Formação Profissional

No período a que reporta o Balanço Social, a SGPCM proporcionou formação a 198 pessoas trabalhadoras com o objetivo de oferecer aos seus recursos humanos competências transversais e inerentes ao posto de trabalho, mais 18 participantes em relação ao ano de 2021.

No total foram despendidas 2 994,30 horas em ações de formação, cujo valor é inferior ao registado no ano transato. Foram contabilizadas 407 participações, com 352 em ações de formação interna e com 55 em ações de formação externa, repartidas pelos cinco grupos de pessoal, conforme apresentado no gráfico.

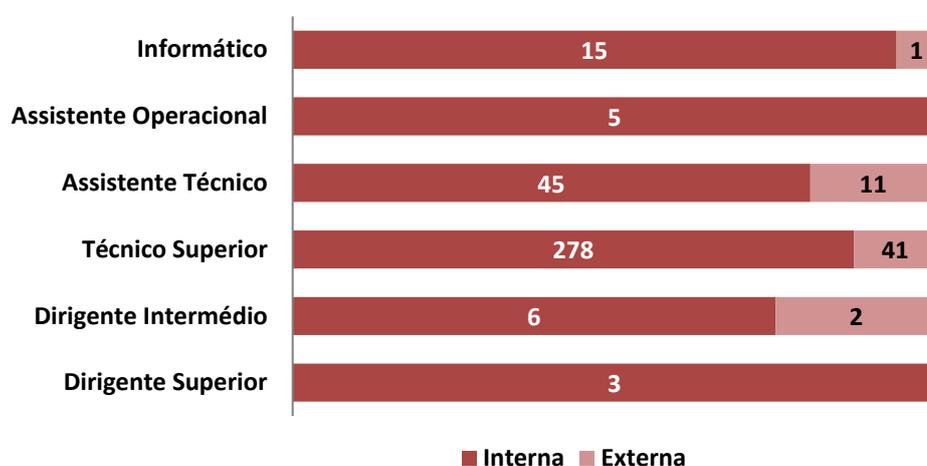


Gráfico 18: Participação em ações de formação por grupo de pessoal

Muito embora a situação de pandemia já não seja motivo de impedimento para ações presenciais, o núcleo de formação e algumas entidades decidiram manter a estratégia de 2021 ao reajustar as ações de formação presenciais para a modalidade de e-learning, esta opção teve por base o facto de existir um número significativo de pessoas trabalhadoras em regime de teletrabalho.

Assim, como a adoção por parte das entidades formadoras por esta modalidade que consideram favorecer a componente formativa em vários aspetos, nomeadamente, a facilidade de reunir formadores e formandos geograficamente dispersos, agilizar os procedimentos de formação (logística presencial), impacto nos custos envolventes à formação.

Em comparação com 2021, foram registadas mais 29 participações em ações de formação, mas em contrapartida foram realizadas menos 4 015,20 horas de formação.

No ano de 2022 verificou-se um decréscimo nas horas formativas em comparação aos anos anteriores por motivos de ordem financeira. No entanto, ocorreram 407 participações abrangendo 198 pessoas trabalhadoras.

Relativamente ao género, podemos aferir uma maior adesão do género feminino até pelo facto de se tratar do mais predominante na SGPCM.

Os custos totais com as ações totalizaram 63 034,37€. Face ao ano anterior, verificou-se uma diminuição dos valores totais com a formação no montante de 1 674,73€.

A formação profissional em 2022 envolveu todos os grupos profissionais da SGPCM, tal como no ano anterior, sendo que o grupo dos técnicos superiores foi o mais expressivo, pelo facto de ser o grupo com maior número de pessoas trabalhadoras.

Grupo Profissional	Nº de participantes	Formação Interna		Formação Externa		TOTAL	
		Nº participações	Horas	Nº participações	Horas	Nº participações	Horas
Dirigente Superior	2	3	0:00:00	0	0:00:00	3	0:00:00
Dirigente Intermédio	5	6	64:00:00	2	57:30:00	8	121:30:00
Técnico Superior	150	278	1821:00:00	41	570:00:00	319	2391:00:00
Assistente Técnico	33	45	175:00:00	11	203:00:00	56	378:00:00
Assistente Operacional	2	5	32:00:00	0	0:00:00	5	32:00:00
Informático	6	15	61:00:00	1	14:00:00	16	75:00:00
TOTAL	198	352	2153:00:00	55	844:30:00	407	2997:30:00

Da leitura do quadro acima observa-se que foram as pessoas trabalhadoras pertencentes à carreira de técnico superior, seguidas das pessoas trabalhadoras pertencentes à carreira de assistente técnico, as que mais participaram em ações de formação com 319 e 56 participações, respetivamente.

Capítulo 5 - Relações Profissionais

No ano de 2022 apenas 19 pessoas trabalhadoras da SGPCM eram sindicalizadas, sendo 10 do género feminino e 9 do género masculino, com maior incidência na carreira de técnico superior (11). Contudo, não existiam pessoas trabalhadoras inscritas como pertencentes a comissões de trabalhadores nem sucederam quaisquer ausências no âmbito da atividade sindical.

Relativamente a processos disciplinares não foi instaurado qualquer processo disciplinar, nem transitaram do ano 2021 quaisquer desses processos.

Linhas de ação

Concluída a análise abreviada do Balanço Social, resultam diferentes dados positivos que contribuíram para os resultados obtidos e por isso merecem destaque:



Manutenção do processo de acolhimento e de retenção dos profissionais embora feito de forma telemática através de um conselheiro de integração, bem como a identificação de um perfil funcional e do acompanhamento de um mentor em cada unidade orgânica;



Operacionalização do Programa de estágios curriculares e extracurriculares designado de AProximar que oferece aos estudantes a oportunidade de ter um contacto inicial com a administração pública, ainda durante o percurso académico;



Identificação dos principais fatores de motivação para a saída da SGPCM, com vista à identificação de medidas adequadas à sua redução, através da aplicação do questionário de saída;



Manutenção da certificação para a conciliação da SGPCM pela norma 4552 e a divulgação de todas as Medidas de Conciliação, em vigor na SGPCM;



A Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros é entidade certificada, no âmbito da atividade formativa de acordo com a Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT);



Manutenção de uma forte aposta na formação profissional, em especial, a académica e a especializada, aliada a uma política de apoio à pessoa trabalhadora-estudante, nomeadamente (i) atribuição de horários de trabalho compatíveis e (ii) pagamento do valor correspondente à propina, caso se trate de necessidades da SGPCM previamente identificadas e justificadas;



A SGPCM foi distinguida com o selo Healthy Workplaces Awards pela Ordem dos Psicólogos com o objetivo de reconhecer a organização como promotora da segurança, bem-estar e saúde no local de trabalho.;



No âmbito do Plano de Segurança e Saúde no Trabalho da SGPCM, pelo terceiro ano consecutivo, concretizou-se várias iniciativas, destacando-se a campanha para a vacinação contra a gripe sazonal ministrada a todas as pessoas trabalhadoras interessadas;



Divulgado o Código de Ética e de Conduta da SGPCM contendo os princípios gerais de Ética e de Conduta e os valores profissionais que devem nortear a atuação da SGPCM.

Formulário do Balanço Social segundo modelo da DGAEP

→ Capa do Balanço Social – 2022

→ Critério adotado para o registo dos dados no BS em caso de processo de fusão/reestruturação

→ Índice de Quadros

→ Quadros do 1 ao 32

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

2022

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 13110000

Ministério: Presidência do Conselho de Ministros

Serviço / Entidade: Seretaria- Geral

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

Em 1 de Janeiro de 2022 233

Em 31 de Dezembro de 2022 235

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2022, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2022 na folha "Critério"

Contacto(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Mafalda Pereira

Tel: 213927677

E-mail: mpereira@sg.pcm.gov.pt

Data 06/03/2023

BALANÇO SOCIAL 2022

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 suplementar 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 suplementar 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 determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		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	
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)																2							0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)															2	4							2	4	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)																4							0	4	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																2							0	2	2
Técnico Superior									51	94													51	94	145
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo									19	26													19	26	45
Assistente operacional, operário, auxiliar									15	6													15	6	21
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático									7	2													7	2	9
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							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	92	128	0	0	0	0	3	12	0	0	0	0	0	95	140	235								

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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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

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

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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 Quadro 1

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		
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)														1				1								0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)										1		1	1	2			1									2	4	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)										1		1				1		1								0	4	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)										1						1										0	2	2
Técnico Superior					4		5	5	9	8	9	19	9	22	8	19	3	11	2	8	2	2				51	94	145
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	1			4	1	2	2	3	7	5	5	2	7	2	3						19	26	45
Assistente operacional, operário, auxiliar											2		4		3		4	2		2	2	2				15	6	21
Aprendizes e praticantes																										0	0	0
Informático							1		1		1		2	1		1	2									7	2	9
Magistrado																										0	0	0
Diplomata																										0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																										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	5	1	6	5	14	12	14	23	19	33	17	27	12	22	4	13	4	4	0	0	95	140	235	

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

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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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)										1		1								0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)				1		1		1	1		1			1						2	4	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)				1				2								1				0	4	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				1							1									0	2	2
Técnico Superior	14	14	5	12	6	13	7	11	10	17	3	10	2	10	3	5	1	2	51	94	145	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	6		2	1	2	1		7	3	3	7	1	1	3	2	2	2	19	26	45	
Assistente operacional, operário, auxiliar	1		4							1	1	7			3	1		1	15	6	21	
Aprendizes e praticantes																				0	0	0
Informático	1				3		2	2						1						7	2	9
Magistrado																				0	0	0
Diplomata																				0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																				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	20	20	9	17	10	16	10	16	19	23	15	18	4	15	4	9	4	6	95	140	235	

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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado):

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):

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

SE Cálculo a vertebro - Totais não estão iguais aos do Quadro!

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
Dirigente superior de 1º grau a)																	1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																2							0	2	2
Dirigente Intermédio de 1º grau a)															2	3		1					2	4	6
Dirigente Intermédio de 2º grau a)																3		1					0	4	4
Dirigente Intermédio de 3º grau e seguintes a)																		2					0	2	2
Técnico Superior											1	1	1	1	43	69	6	21		2		51	94	145	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							3	1			15	20			1	5						19	26	45	
Assistente operacional, operário, auxiliar			1	2	3		5	1	1	1	5	1				1						15	6	21	
Aprendizes e praticantes																						0	0	0	
Informático									1		3				1	2	1		1			7	2	9	
Magistrado																						0	0	0	
Diplomata																						0	0	0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																						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. de Ens. Básico e Secundário																						0	0	0	
Médico																						0	0	0	
Sofista																						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 Estrangeiro Fronteiras																						0	0	0	
Guarda Prisional																						0	0	0	
Outro Pessoal de Segurança c)																						0	0	0	
Membro																						0	0	0	
Polícia Municipal																						0	0	0	
Total	0	0	1	2	3	0	8	2	2	1	24	22	1	1	47	85	8	28	1	2	95	140	235		

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
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 aprovado pela Lei n.º 27/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado;

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

c) Registar 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);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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 - assistente de residência							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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 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

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
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															1	0	1
Dirigente intermédio de 2º grau a)																												0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																												0	0	0
Técnico Superior					1				2			1			2				1									3	4	7
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															1													1	0	1
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 - assistente de residência																												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	1	0	0	0	2	0	0	1	1	0	1	2	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	4	9	

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				
	Tarifa																													0
Avanço																												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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 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

Grupo/cargos/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	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)										2			0	2	2
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	4	8			4	13		1			2	7	10	29	39
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1	1			1	6						3	2	10	12
Assistente operacional, operário, auxiliar	3				2						1		6	0	6
Aprendizes e praticantes													0	0	0
Informático	1				2								3	0	3
Magistrado													0	0	0
Diplomata													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência													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	9	9	0	0	9	19	0	1	0	2	3	10	21	41	62

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;
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);
 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 SED (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		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar esportiva		Mobilidade		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			0	1	1	
Dirigente intermédio de 1º grau a)																								0	0	0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																					1			1	0	1	
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 JANE - assistente de residência																									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. 8.º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		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	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																								5	12		1		8	10	6	24	30		
Assistente técnico, técnico de nível Intermédio, pessoal administrativo																														2		#REF!	6	#REF!	
Assistente operacional, operário, auxiliar																									1					4	1	5	#REF!	#REF!	
Aprendizes e praticantes																															0	0	0		
Informático																										1					1		2	0	2
Magistrado																															0	0	0		
Diplomata																															0	0	0		
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																															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		

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
Dirigente superior de 2º grau a)						0
Dirigente intermédio de 1º grau a)					3	3
Dirigente intermédio de 2º grau a)					4	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior						0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						0
Assistente operacional, operário, auxiliar					1	1
Aprendizes e praticantes						0
Informático						0
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						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	0	0	0	0	8	8

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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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 de 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	1					7	6	8	7	15
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1								1	0	1
Assistente operacional, operário, auxiliar									1		1	0	1
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático										1	0	1	1
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residências											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	1	0	0	0	0	8	7	10	8	18

NOTAS:

(1) e (2) - Artigo 154.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

(3) - Artigo 19.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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 Quadro1

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	
Dirigente superior de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)														2	0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)													2	4	2	4	6
Dirigente intermédio de 2º grau a)														4	0	4	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)														2	0	2	2
Técnico Superior			42	75			9	15					4		51	94	145
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			16	24			1	1			2	1			19	26	45
Assistente operacional, operário, auxiliar			6	6							9				15	6	21
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			6	2			1								7	2	9
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															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	70	107	0	0	11	16	0	0	11	5	3	12	95	140	235

NOTAS:

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

(*) Artigo 110.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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);

d) Considerar a meia jornada (Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto)

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

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

Grupo/cargo/carreira	PNT inferior ao praticado a tempo completo																				TOTAL											
	Tempo completo								Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	Tempo parcial ou outro regime especial (*)	M	F	Total										
	células abertas para indicar nº horas/semana								células abertas para indicar nº horas/semana																							
	39 horas		40 horas		43 horas		36 horas																									
	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)		2																									0	2	2			
Dirigente intermédio de 1º grau a)	2	4																									2	4	6			
Dirigente intermédio de 2º grau a)		4																									0	4	4			
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)		2																									0	2	2			
Técnico Superior	42	78		1				9	15																		51	94	145			
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	18	25						1	1																		19	26	45			
Assistente operacional, operário, auxiliar	15	6																									15	6	21			
Aprendizes e praticantes																											0	0	0			
Informático	6	2						1																			7	2	9			
Magistrado																											0	0	0			
Diplomata																											0	0	0			
Pessoal dos Serviços Externos do INE - assistente de residência																											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. de 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	84	123	0	1	0	0	0	11	16	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	95	140	235									

NOTAS:
 Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.
 Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o número de trabalhadores que o praticam:
PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho:
 (*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo.
 Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompleto) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.
 a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 3/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);
 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 SED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);
 d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

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

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar noturno		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	669:11	526:51			64:54	27:35	670:15	769:28	30:56	14:10	1435:16	1338:04	2773:20	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	421:14	104:29					260:05	222:30	11:00		692:19	326:59	1019:18	
Assistente operacional, operário, auxiliar	11134:57	55:30			406:35	14:00	220:34		29:45		#VALOR!	69:30	#VALOR!	
Aprendizes e praticantes												0:00	0:00	0:00
Informático	2:00	23:25									2:00	23:25	25:25	
Magistrado												0:00	0:00	0:00
Diplomata												0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência												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	1092:25	710:15	0:00	0:00	471:29	41:35	1150:54	991:58	71:41	14:10	#VALOR!	1757:58	#VALOR!	

NOTAS:

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

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

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

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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 Informações Estratégicas de Defesa);

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

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		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 - assistente de residência					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 efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se apenas a trabalho noturno. Para o preenchimento da coluna "trabalho noturno suplementar" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efetuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

- a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);
- 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 S (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/ Motivo de ausência	Casamento		Proteção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador estudante		Por conta de período de férias		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)								15,0								4,0											0,0	19,0	19,0	
Dirigente intermédio de 2º grau a)																									4,0		4,0	4,0	4,0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							97,0																				0,0	97,0	97,0	
Técnico Superior		15,0	61,0	44,0	12,0	16,0	140,0	286,0		83,0			21,0	24,0	20,0	44,5					3,0	1,0			60,5	111,5	317,5	625,0	942,5	
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo				5,0	12,0	6,0	51,0	91,0		89,0			10,0	10,0	2,5	5,0									26,0	32,5	101,5	238,5	340,0	
Assistente operacional, operário, auxiliar	11,0			13,0			10,0	38,0					15,0								1,0				16,0	9,0	53,0	60,0	113,0	
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0	
Informático															1,0	0,5										12,0	4,0	13,0	4,5	17,5
Magistrado																											0,0	0,0	0,0	
Diplomata																											0,0	0,0	0,0	
Pessoal dos Serviços Externos do ANE - assistente de residência																											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	
Chefe 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	11,0	15,0	61,0	159,0	24,0	22,0	201,0	430,0	0,0	172,0	0,0	0,0	46,0	34,0	23,5	54,0	0,0	0,0	0,0	0,0	4,0	1,0	0,0	0,0	114,5	161,0	485,0	1 048,0	1 533,0	

NOTAS:

Considerar o total de dias completos de ausência ou períodos de meio dia:

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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 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
20/05/2022	Adm. Pública-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.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas			
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	1	2:28	
Total	1	2:28	

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

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
18/11/2022	Adm. Pública-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.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	3	7:00	
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros	2	6:00	
Total	5	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

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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			
Trabalho a tempo parcial (**)			
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

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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			
Trabalho a tempo parcial (**)			
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

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

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			
Trabalho a tempo parcial (**)			
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 N.º 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 €	21	19	40
1001-1250 €	8	10	18
1251-1500 €	38	60	98
1501-1750 €	4	7	11
1751-2000€	11	10	21
2001-2250 €	1	3	4
2251-2500 €	5	8	13
2501-2750 €	3	5	8
2751-3000 €	1	9	10
3001-3250 €		1	1
3251-3500 €	2	6	8
3501-3750 €			0
3751-4000 €		2	2
4001-4250 €			0
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €	1		1
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	95	140	235

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;
- Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em lic
- Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mai
- Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;
- Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

Remuneração (€)	Euros	
	Masculino	Feminino
Mínima (€)	705,00 €	705,00 €
Máxima (€)	5 400,61 €	3 802,95 €

NOTA:

Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima;
Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referen

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	4 873 275,62 €
Suplementos remuneratórios	316 626,56 €
Prémios de desempenho	0,00 €
Prestações sociais	263 057,34 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	0,00 €
Total	5 452 959,52 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

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

(**) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	77 259,55 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	30 923,00 €
Isenção de horário de trabalho	3 734,68 €
Disponibilidade permanente	85 977,28 €
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	16 807,54 €
Risco, pensidade e insalubridade	22 832,35 €
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	3 752,56 €
Representação	67 830,16 €
Secretariado	1 337,36 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	6 172,08 €
Total	316 626,56 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também o subsídio de residência.

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	1 958,90 €
Abono de família	9 970,48 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	2 477,70 €
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	1 324,92 €
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	246 463,05 €
Outras prestações sociais	862,29 €
Total	263 057,34 €

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 género

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	2	2					1	1				
	F	4	4					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 n.º 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR n.º 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:	88	3 230,48 €
Exames de admissão	3	110,13 €
Exames periódicos	81	2 973,51 €
Exames ocasionais e complementares	4	146,84 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		6 174,50 €
Visitas aos postos de trabalho	1	

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de dezembro"), as despesas efetuadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

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 23.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 50-C/2007, de 6 de março e pela Lei n.º 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	2
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	100

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)	800,00 €
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) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

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	339	13	0	0	352
Externas	43	12	0	0	55
Total	382	25	0	0	407

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 participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)	1		1	1
Dirigente superior de 2º grau a)	2		2	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	6	2	8	5
Dirigente intermédio de 2º grau a)			0	
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	278	41	319	150
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	45	11	56	33
Assistente operacional, operário, auxiliar	5		5	2
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	15	1	16	6
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	352	55	407	198
Totais devem 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 (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

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/ dEpendidas	Horas	Horas dEpendidas em acções internas	Horas dEpendidas 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)		2:00		2:00
Dirigente superior de 2º grau a)		3:00		3:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)		64:00	57:30	121:30
Dirigente intermédio de 2º grau a)				0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)				0:00
Técnico Superior		1821:00	570:00	2391:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo		175:00	203:00	378:00
Assistente operacional, operário, auxiliar		32:00		32:00
Aprendizes e praticantes				0:00
Informático		61:00	14:00	75:00
Magistrado				0:00
Diplomata				0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo				0:00

Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0:00
Pessoal de 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 despendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

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	12 473,40 €
Despesa com acções externas	50 560,97 €
Total	63 034,37 €

Notas:

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

ii) Considerar também as despesas de deslocação relacionadas com a formação.

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	19
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 Contrato de Trabalho em Funções Públicas



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

ANEXO 4 | RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO SERVIÇOS PRESTADOS SGPCM | 2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

AGIR

RELATÓRIO

AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO GLOBAL
2022 – SERVIÇOS PRESTADOS



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Relatório

NÚMERO:

AUTOR: SGPCM - Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

DATA DA 1.ª EDIÇÃO: 09/03/2023

VERSÃO: 1.1

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL: 00/00/0000

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0	13/03/2023		

Crédito

Crédito dois



David João Varela Xavier
c=PT, o=Secretaria-Geral da
Presidência do Conselho de
Ministros, cn=David João
Varela Xavier
2023.05.15 15:54:56 +01'00'

David Xavier

O Secretário-Geral

SUSANA ISABEL
MARTINS
RODRIGUES
COELHO LEAL

Assinado de forma
digital por SUSANA
ISABEL MARTINS
RODRIGUES COELHO
LEAL
Dados: 2023.03.28
11:50:23 +01'00'

Susana Leal

Diretora Da Equipa Multidisciplinar De Assessoria,
Gestão Da Informação, Identidade E Redes

Assinado por: **CLÁUDIA FILIPA SANTOS DA COSTA
CALIXTO**
Num. de Identificação: 12292995
Data: 2023.03.28 10:38:36+01'00'



Cláudia Calixto

O (A) Técnico Superior

Assinado por: **MÓNICA ALEXANDRA CAMEJO
ANGELINO**
Num. de Identificação: 11911182
Data: 2023.03.28 09:29:00+01'00'



Mónica Angelino

O (A) Técnico Superior

INTRODUÇÃO

A Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros tem como Missão assegurar e coordenar o suporte à atividade do Conselho de Ministros, ao Primeiro-Primeiro e aos demais membros do Governo aí organicamente integrados, e, no âmbito da Presidência do Conselho de Ministros e das demais áreas governativas apoiadas, promover a prestação centralizada de serviços.

O presente questionário pretende aferir o grau de satisfação que as Entidades apoiadas possuem no âmbito dos Serviços Prestados por parte do SGPCM pelas Unidades Orgânicas Pessoas, Recursos, Valor.

É neste sentido, que a recolha de informação obtida através da aplicação deste instrumento de medida, ajudará na persecução deste objetivo.

Índice

Questionário.....	6
Dimensões Analisadas	7
Resultados do Inquérito	8
Equipa	9
Meios de Comunicação	10
Serviços Prestados pela SGPCM.....	11
Satisfação Global com a Equipa da SGPCM.....	12
Conclusões	13
Anexo.....	15

Questionário



O questionário foi difundido a todas as **Entidades Apoiadas** através de e-mail institucional.



Respondido *online* através de formulário eletrónico – **Microsoft FORMS**, entre **24 e 31 de janeiro de 2023**.



Versou um **conjunto de temáticas** relativas ao modo como cada Entidade Apoiada percebe o desempenho da organização.



Pretendeu aferir o **grau de satisfação** com a organização.



A **Taxa de Resposta** foi de **66%** que corresponde a 36 respostas num total de 54 Entidades.

A escala métrica de valorização varia de 1 a 5, correspondendo 1 a Muito Insatisfeito e 5 a Muito Satisfeito.



Dimensões Analisadas

Foram analisadas 4 dimensões abaixo subdivididas em diversos parâmetros

Equipa

- Eficácia na resposta às solicitações realizadas
- Organização da informação
- Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa trabalhadora da SGPCM
- Capacidade de decisão imediata do seu interlocutor habitual
- Agilidade da SGPCM na resolução de problemas
- Compreensão das suas necessidades específicas por parte do interlocutor da SGPCM

Meios de Comunicação

- Atendimento telefónico
- Atendimento por email
- Informação disponível nas plataformas digitais (PCMonline, website, outros)

Serviços Prestados

- Tempo de resposta às solicitações/pedidos
- Cortesia dos Dirigentes e demais trabalhadores da SGPCM
- Capacidade de aceitação de observação e reparos

Satisfação Global

- Desempenho da organização
- Transparência da organização (informação sobre o funcionamento e processo de tomada de decisão)
- Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)
- Capacidade de adaptação da organização à mudança
- Inovação na organização

Resultados do Inquérito

Os resultados do inquérito foram analisados segundo duas perspetivas:

- Percentagem de respostas de cada item, no intervalo de satisfação entre “muito insatisfeito e muito satisfeito”;
- Índice Global de Satisfação (IGS) - calculado a partir da relação entre o somatório da pontuação de todos os fatores e o número de fatores preenchidos.

As dimensões avaliadas e respetivos Índices de Satisfação foram:

Dimensões	IGS
Equipa	4
Meios de Comunicação	3,6
Serviços Prestados	3,8
Satisfação Global	3,8

O **Índice Global de Satisfação (IGS)**, foi de **3,8**

Cada uma destas dimensões foi analisada com base em diversos parâmetros.

Os dados apresentados, obedeceram à análise de acordo com as duas perspetivas acima identificadas. Paralelamente, foi realizada uma análise comparativa tendo como referência os resultados obtidos no Relatório de Satisfação Serviços Prestados | 2021.

No último capítulo deste Relatório (Anexo), apresenta-se um quadro resumo que contempla os resultados (IGS e Taxa de Satisfação), de todos os parâmetros avaliados em 2021 e 2022.

Equipa

➤ Em que medida se considera satisfeito/a com:

Parâmetros avaliados:

- A. Eficácia na resposta às solicitações realizadas
- B. Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa trabalhadora da SGPCM
- C. Capacidade de decisão imediata do seu interlocutor habitual
- D. Agilidade da SGPCM na resolução de problemas
- E. Compreensão das suas necessidades específicas por parte do interlocutor da SGPCM

Tendo alcançado os seguintes resultados de satisfação:

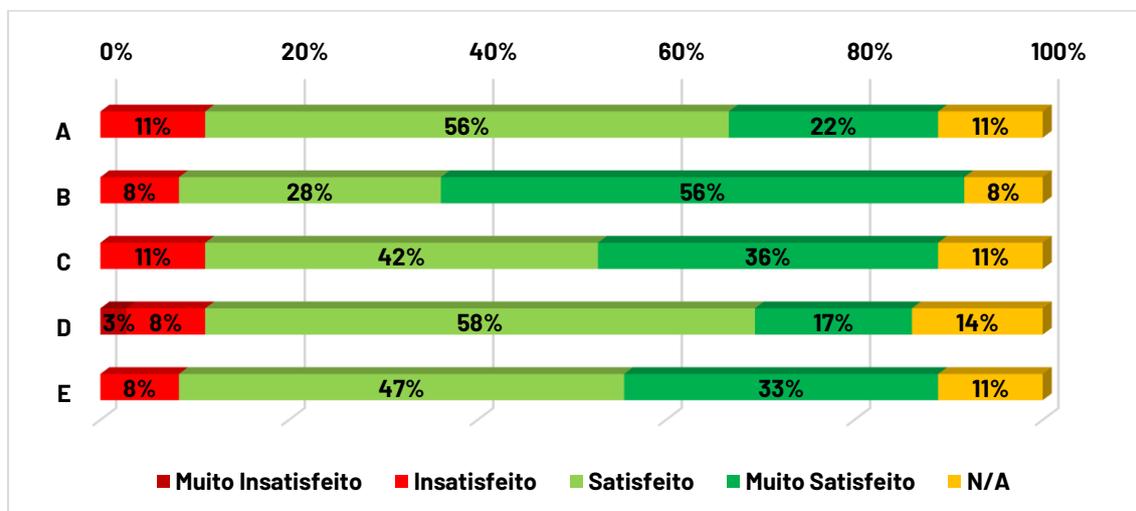


Gráfico 1 - Equipa

Os resultados apresentados refletem nível de satisfação entre **75%** e **86%**.

Ao nível do **IGS**, os itens apresentam valores compreendidos entre **3,8** e **4,3**.

Equipa				
Eficácia na resposta às solicitações realizadas	Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa trabalhadora da SGPCM	Capacidade de decisão imediata do seu interlocutor habitual	Agilidade da SGPCM na resolução de problemas	Compreensão das suas necessidades específicas por parte do interlocutor da SGPCM
3,9	4,3	4,0	3,8	4,1

Tabela 1 - Equipa

Balanço:

Comparativamente com o ano transato verifica-se que todos os parâmetros aumentaram o nível de satisfação acentuando a satisfação com o *Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa*

trabalhadora da SGPCM (de 49% para 86%) e com a Agilidade da SGPCM na resolução de problemas (de 44% para 75%).

Meios de Comunicação

➤ Em que medida se considera satisfeito/a com:

Parâmetros avaliados:

- F. Atendimento telefónico
- G. Atendimento por email
- H. Informação disponível nas plataformas digitais (PCMOnline, website, outros)

Tendo alcançado os seguintes resultados de satisfação:

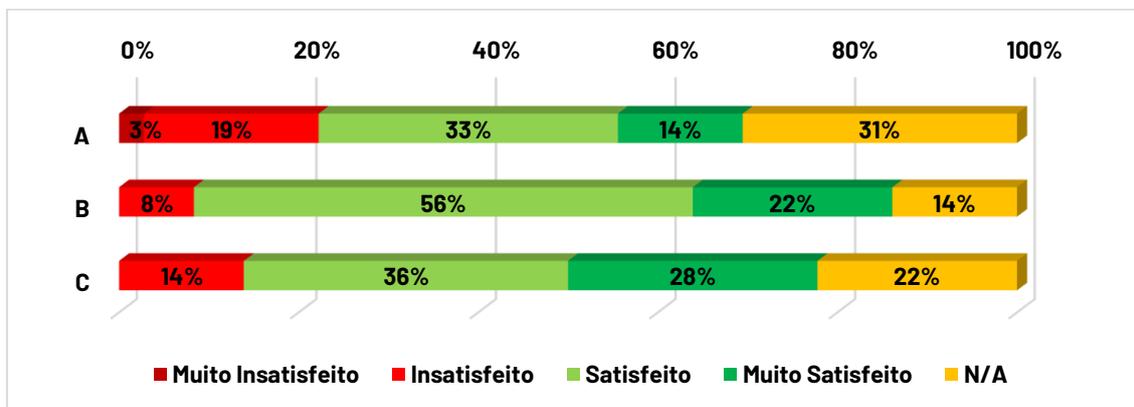


Gráfico 2 – Meios de Comunicação

Os resultados apresentados refletem nível de satisfação entre **47%** e **78%**.

O parâmetro *Atendimento telefónico* com um valor de satisfação abaixo de 50%, apresentou valor de insatisfação de 22% e N/A de 31%.

Por oposição, o parâmetro *Atendimento por e-mail* obteve 78% de satisfação.

Quanto ao **IGS**, os itens apresentam valores compreendidos entre **3,4** e **3,9**.

Canais de Comunicação		
Atendimento telefónico	Atendimento por e-mail	Informação disponível nas plataformas digitais (PCMOnline, website, outros)
3,4	3,9	3,8

Tabela 2 – Meios de Comunicação

Balanço:

Comparativamente com o ano transato verifica-se que diminuiu a satisfação com o *atendimento telefónico* (de 51% para 47%) e aumentou a satisfação com a *informação disponível nas plataformas digitais* (de 42% para 64%).

Serviços Prestados pela SGPCM

➤ Em que medida se considera satisfeito/a com:

Parâmetros avaliados:

- A. Tempo de resposta às solicitações/pedidos
- B. Cortesia dos Dirigentes e demais trabalhadores da SGPCM
- C. Capacidade de aceitação de observação e reparos

Tendo alcançado os seguintes resultados de satisfação:

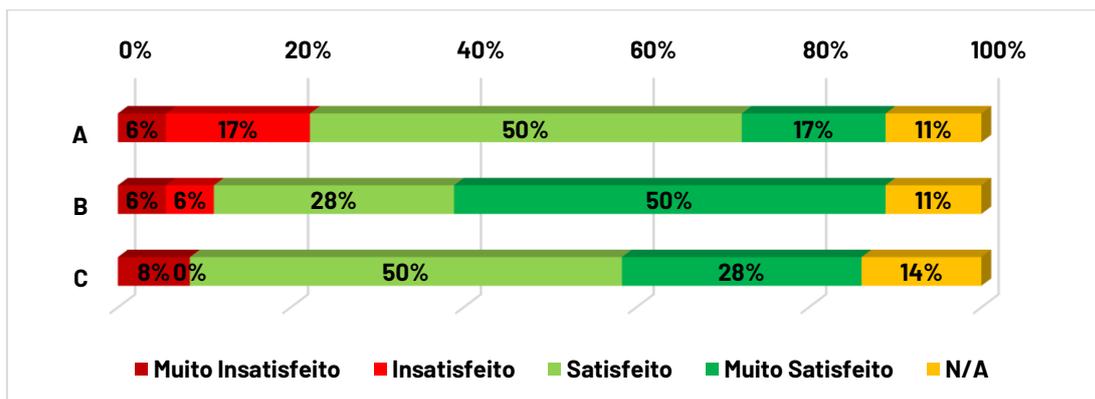


Gráfico 3 – Serviços Prestados pela SGPCM

Os resultados apresentados refletem nível de satisfação entre **67%** e **78%**.

Ao nível do **IGS**, todos os itens apresentam valores entre **3,6** e **4,1**.

Serviços Prestados		
Tempo de resposta às solicitações/pedidos	Cortesia dos dirigentes e demais trabalhadores da SGPCM	Capacidade de aceitação de observações e reparos
3,6	4,1	3,9

Tabela 3 – Serviços Prestados pela SGPCM

Balanço:

Analisando os resultados obtidos em 2021, verifica-se que ocorreu uma subida em todos os parâmetros avaliados. Aquele que apresentou subida mais elevada foi a *Capacidade de aceitação de observações e reparos* (45% para 78%).

Os resultados registados dizem-nos ainda que todos os parâmetros apresentam IGS acima de 3,5, o que é representativo do aumento de satisfação face a 2021, uma vez que no ano transato todos os parâmetros estavam abaixo de 3,4.

Satisfação Global com a Equipa da SGPCM

➤ Em que medida se considera satisfeito/a com:

Parâmetros avaliados:

- A. Desempenho da organização
- B. Transparência da organização (informação sobre o funcionamento e processo de tomada de decisão)
- C. Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)
- D. Capacidade de adaptação da organização à mudança
- E. Inovação na organização

Tendo alcançado os seguintes resultados de satisfação:

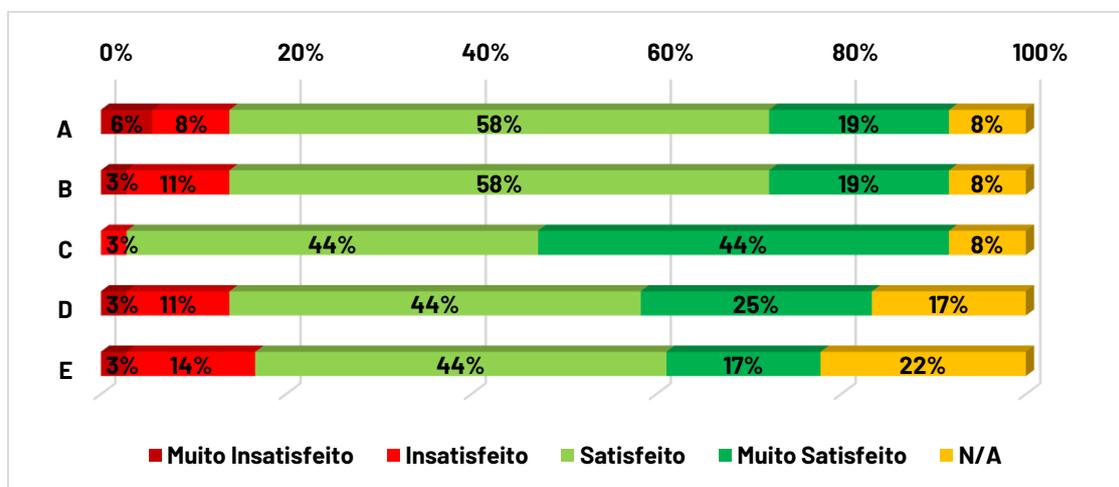


Gráfico 4 – Satisfação Global

Os resultados apresentados refletem nível de satisfação entre **61%** e **88%**. O indicador que apresentou maior nível de satisfação corresponde ao *Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)*.

Quanto ao **IGS**, os itens apresentam valores entre **3,6** e **4,3**.

Satisfação Global				
Desempenho da SGPCM	Transparência da SGPCM (informação sobre o funcionamento e processo de tomada de decisão)	Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)	Capacidade de adaptação da SGPCM à mudança	Inovação na organização
3,8	3,8	4,3	3,8	3,6

Tabela 4 – Satisfação Global

Balanço:

Comparativamente com o ano transato verifica-se que todos os parâmetros registaram aumento do nível de satisfação pelos inquiridos. Sendo de destacar o parâmetro *desempenho de organização*, com uma subida de 33% para 77% e o parâmetro *capacidade de adaptação da organização à mudança*, subindo de 33% para 69%.

Conclusões

A **avaliação da satisfação** é uma etapa fundamental que se encontra definida no Plano Estratégico 2021-2023 da SGPCM, permitindo-nos aferir a adequação do trabalho desenvolvido na área de Serviços Prestados pelas Unidades Orgânicas – PESSOAS, RECURSOS e VALOR, às Entidades apoiadas.

Sob aquela premissa, a participação nos questionários, que ora se apresentaram, assume-se, desde logo, um relevante indicador, enquanto representativo da qualidade do serviço prestado pela SGPCM.

Assim, a este propósito, sublinhe-se o significativo aumento das **taxas de reposta** face a 2021, passando de 36% para **66%**.

Os resultados permitem-nos, pela sua representatividade, conferir segurança às conclusões retiradas e às eventuais alterações que decorram da análise das respostas.

No âmbito da análise comparativa de dados, entre 2021 e 2022, foi possível verificar que o IGS médio subiu de 3,3 para **3,8**.

Esta subida revela ainda que todas as **dimensões** atingiram IGS **acima de 3,6**. Destacando-se a dimensão *Equipa*, que apresentou valor 4, ou seja, o maior IGS registado.

Será de assinalar que todos os **parâmetros** auscultados apresentaram IGS **acima de 3,5**. Com exceção do parâmetro *atendimento telefónico* que obteve 3,4. Pese embora este resultado, é de assinalar, uma vez que ocorreu uma subida de 3 (em 2021) para 3,4 (em 2022).

Simultaneamente, todos parâmetros acima identificados, foram conotados por parte dos inquiridos com % de **satisfação** entre os **61%** (*Inovação na organização*) e os **88%** (*Comportamento ético - respeito pelos valores do serviço público*). Com exceção do parâmetro *Atendimento telefónico* que obteve **47%** de satisfação, descendo 4 pontos percentuais face a 2021.

Destacamos que estas avaliações, tendencialmente mais abrangentes, continuar-se-ão a realizar, sendo o questionário disponibilizado pelo menos uma vez por ano.

É importante que a informação recolhida seja divulgada junto das entidades apoiadas pela SGPCM, seja através da divulgação do Relatório, seja através de uma síntese de resultados.

Agradecemos a colaboração de todos/as aqueles/as que se disponibilizaram a dar a sua opinião, com este contributo acreditamos ser possível continuar a melhorar o desempenho junto dos serviços prestados ao nível das entidades apoiadas e acentuar a convergência com as suas necessidades e expetativas.

Anexo

Dimensão	Parâmetro	IGS		Taxa de Satisfação Positiva	
		2021	2022	2021	2022
Equipa	Eficácia na resposta às solicitações realizadas	3,4	3,9	48%	78%
	Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa trabalhadora da SGPCM	3,7	4,3	49%	86%
	Capacidade de decisão imediata do seu interlocutor habitual	3,3	4	52%	78%
	Agilidade da SGPCM na resolução de problemas	3,1	3,8	44%	75%
	Compreensão das suas necessidades específicas por parte do interlocutor da SGPCM	3,3	4,1	52%	80%
Meios de Comunicação	Atendimento telefónico	3	3,4	51%	47%
	Atendimento por e-mail	3,5	3,9	54%	78%
	Informação disponível nas plataformas digitais (PCMonline, website, outros)	3,2	3,8	42%	64%
Serviços Prestados pela SGPCM	Tempo de resposta às solicitações/pedidos	3,1	3,6	41%	67%
	Cortesia dos Dirigentes e demais trabalhadores da SGPCM	3,4	4,1	56%	78%
	Capacidade de aceitação de observações e reparos	3,2	3,9	45%	78%
Satisfação global com a equipa da SGPCM	Desempenho da organização	3	3,8	33%	77%
	Transparência da organização (informação sobre o funcionamento e processo de tomada de decisão)	3,2	3,8	55%	77%
	Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)	3,7	4,3	63%	88%
	Capacidade de adaptação da organização à mudança	3	3,8	33%	69%
	Inovação na organização	---	3,6	---	61%

Dimensão	Parâmetro	IGS		Taxa de Satisfação Positiva	
		2021	2022	2021	2022
Equipa	Eficácia na resposta às solicitações realizadas	3,4	3,9	48%	78%
	Nível de confiança que lhe é transmitido pela pessoa trabalhadora da SGPCM	3,7	4,3	49%	86%
	Capacidade de decisão imediata do seu interlocutor habitual	3,3	4	52%	78%

	Agilidade da SGPCM na resolução de problemas	3,1	3,8	44%	75%
	Compreensão das suas necessidades específicas por parte do interlocutor da SGPCM	3,3	4,1	52%	80%
Canais de Comunicação	Atendimento telefónico	3	3,4	51%	47%
	Atendimento por e-mail	3,5	3,9	54%	78%
	Informação disponível nas plataformas digitais (PCMonline, website, outros)	3,2	3,8	42%	64%
Serviços Prestados pela SGPCM	Tempo de resposta às solicitações/pedidos	3,1	3,6	41%	67%
	Cortesia dos Dirigentes e demais trabalhadores da SGPCM	3,4	4,1	56%	78%
	Capacidade de aceitação de observações e reparos	3,2	3,9	45%	78%
Satisfação global com a equipa da SGPCM	Desempenho da organização	3	3,8	33%	77%
	Transparência da organização (informação sobre o funcionamento e processo de tomada de decisão)	3,2	3,8	55%	77%
	Comportamento ético (respeito pelos valores do serviço público)	3,7	4,3	63%	88%
	Capacidade de adaptação da organização à mudança	3	3,8	33%	69%
	Inovação na organização	---	3,6	---	61%



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

ANEXO 5 | RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO GLOBAL SGPCM|2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

AGIR

RELATÓRIO

AVALIAÇÃO DE SATISFAÇÃO GLOBAL
SGPCM | 2022



PRESIDÊNCIA DO CONSELHO DE MINISTROS
Secretaria-Geral

FICHA TÉCNICA

TÍTULO: Relatório Avaliação da Satisfação Global SGPCM | 2022

NÚMERO:

AUTOR: SGPCM - Secretaria-Geral da Presidência do Conselho de Ministros

DATA DA 1.ª EDIÇÃO: 11/03/2022

VERSÃO: 1.1

DATA DA VERSÃO REVISTA ATUAL: 00/00/0000

Versão	Data de validação	Histórico de Modificações	Responsável
1.0	24/03/2023		

Crédito

Crédito dois



David João Varela Xavier
c=PT, o=Secretaria-Geral da
Presidência do Conselho de
Ministros, cn=David João
Varela Xavier
2023.05.16 09:09:27 +01'00'

David Xavier

O Secretário-Geral

SUSANA Assinado de forma
ISABEL digital por SUSANA
MARTINS ISABEL MARTINS
RODRIGUES RODRIGUES
COELHO LEAL COELHO LEAL
COELHO LEAL Dados: 2023.03.28
11:48:32 +01'00'

Susana Leal

Diretora Da Equipa Multidisciplinar De Assessoria,
Gestão Da Informação, Identidade E Redes

Assinado por: **CLÁUDIA FILIPA SANTOS DA COSTA
CALIXTO**
Num. de Identificação: 12292995
Data: 2023.03.24 17:08:32+00'00'



Cláudia Calixto

O(A) Técnico Superior

Assinado por: **MÓNICA ALEXANDRA CAMEJO
ANGELINO**
Num. de Identificação: 11911182
Data: 2023.03.28 09:30:58+01'00'



Mónica Angelino

O(A) Técnico Superior

INTRODUÇÃO

Na continuação do que já tem vindo a ser realizado nos anos transatos, no sentido de aferir a satisfação de todas as pessoas trabalhadoras da SGPCM, procedemos à aplicação de um questionário de satisfação.

O objetivo do trabalho desenvolvido pela SGPCM acenta e impacta diretamente com todas as pessoas trabalhadoras, sendo fundamental, acompanhar anualmente se a estratégia de atuação e intervenção vai de encontro à satisfação das expectativas de todos/as.

O Relatório elaborado comporta a apresentação das dimensões e parâmetros analisados, assim como a análise dos Índices Globais de Satisfação e a percentagem de respostas em cada item, de acordo com o nível de satisfação. Por último, apresentamos as conclusões obtidas e a comparação de resultados com o ano transato.

Índice

Questionário.....	6
Dimensões Analisadas	7
Resultados do Inquérito	11
Satisfação com a Gestão de Ambientes de Trabalho e Recursos Humanos	12
Satisfação com a Política de Recursos Humanos	13
Satisfação com o Regime de Teletrabalho Contratualizado	14
Níveis de Motivação	16
Satisfação com a Chefia Intermédia	17
Satisfação com a Gestão de Topo	19
Satisfação com as condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços.....	20
Satisfação com o desempenho da SGPCM	22
Comentários e Sugestões de Melhoria	23
Conclusões	25
Anexo.....	28

Questionário



Foi difundido junto de todas as **peessoas trabalhadoras** através da Newsletter # Mais Perto.



Respondido *online* através de formulário eletrónico – **Microsoft FORMS**, entre **18 a 27 de janeiro de 2023**.



Versou um **conjunto de temáticas** relativas ao modo como cada pessoa trabalhadora perceciona o desempenho da organização.



Pretendeu aferir o **grau de satisfação** das pessoas trabalhadoras para com a organização.



A Taxa de Resposta foi de 76% que corresponde a 178 respostas num total de 234 pessoas trabalhadoras.

A escala métrica de valorização varia de 1 a 5, correspondendo 1 a Muito Insatisfeito e 5 a Muito Satisfeito.



Dimensões Analisadas

Foram analisadas as 8 dimensões abaixo, subdivididas em diversos parâmetros:

Satisfação com a Gestão de Ambientes de Trabalho

- Entre os elementos da sua Equipa/Unidade Orgânica
- Entre Equipas/Unidades Orgânicas da SGPCM
- Quanto à igualdade de tratamento (género, etnia, categoria profissional, etc...)
- Relativamente à igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais

Satisfação com a Política de Recursos Humanos

- Horário de Trabalho
- Gestão de conflitos pessoais e profissionais
- Plano de Formação
- Mecanismos de consulta e diálogo existentes, em matéria de Recursos Humanos

Satisfação com o Regime de Teletrabalho Contratualizado

- Quanto ao impacto do trabalho a partir de casa no relacionamento interpessoal
- Transmissão de informação sobre os procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa
- Quanto ao acompanhamento da Chefia Intermédia no âmbito do trabalho a partir de casa
- Quanto ao acompanhamento da Gestão de Topo no âmbito do trabalho a partir de casa
- Adequação dos objetivos contratualizados no trabalho a partir de casa
- Adequação do n.º de dias presenciais na SGPCM

Níveis de Motivação

- Aprendizagem de novos métodos de trabalho/novas competências - ter novos desafios e aprender continuamente
- Desenvolvimento de trabalho em equipa
- Participação em ações de formação
- Participação em projetos de mudança na SGPCM
- Iniciativas/Momentos de sugestão de melhoria

Satisfação com a Chefia Intermédia

- Estilo de liderança
- Demonstração de empenho em processos de mudança
- Recetividade a críticas construtivas
- Recetividade a sugestões de melhoria
- Delegação de competências e responsabilidades
- Estímulo à iniciativa dos/as trabalhadores/as
- Encorajamento à confiança e ao respeito mútuo
- Abertura para a partilha de necessidades profissionais do/a trabalhador/a
- Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais
- Feedback direto em relação ao seu trabalho
- Reconhecer os esforços individuais
- Premiar os esforços individuais
- Reconhecer os esforços da equipa

Satisfação com a Gestão de Topo

- Estilo de liderança
- Demonstração de empenho em processos de mudança
- Comunicação da estratégia e objetivos da SGPCM
- Recetividade a críticas construtivas
- Recetividade a sugestões de melhoria
- Delegação de competências e responsabilidades
- Gestão de conflitos
- Reconhecer os esforços individuais
- Premiar os esforços individuais
- Reconhecer os esforços da equipa

Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

- Equipamentos informáticos disponíveis
- Software disponível
- Equipamentos de comunicação disponíveis
- Mobiliário de trabalho (secretária e cadeira)
- Condições de higiene
- Condições de segurança
- Serviços de refeitório e bar
- Limpeza dos espaços do edifício da SGPCM

Satisfação com o desempenho da SGPCM

- Imagem da SGPCM
- Postura da SGPCM face à mudança e à inovação
- Relacionamento da SGPCM com os cidadãos e a sociedade
- Envolvimento dos/as trabalhadores/as nos processos de tomada de decisão e na respetiva missão
- Envolvimento dos/as trabalhadores/as em atividades de melhoria
- Mecanismos de consulta e diálogo entre os/as trabalhadores/as e a Gestão de Topo
- Forma como a SGPCM reconhece o desempenho profissional dos/as trabalhadores/as
- Estratégia de Comunicação Interna da SGPCM
- Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da Administração Pública

O Questionário de Avaliação da Satisfação Global da SGPCM de 2022 sofreu alterações no que respeita às dimensões e parâmetros avaliados no Questionário aplicado em 2021.

Considerando o contexto de teletrabalho existente na SGPCM, foi incluída a dimensão *Satisfação com o Regime de Teletrabalho Contratualizado*, que incluiu os seguintes parâmetros retirados das respetivas dimensões:

- Satisfação com o Ambiente de Trabalho na Organização:
 - *Impacto do trabalho a partir de casa no relacionamento interpessoal;*
- Satisfação com a Política de Recursos Humanos:
 - *Transmissão de procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa;*
- Satisfação com a Chefia Intermédia:
 - *Acompanhamento no âmbito do trabalho a partir de casa;*
- Satisfação com a Gestão de Topo:
 - *Acompanhamento no âmbito do trabalho a partir de casa.*

À dimensão *Regime de Teletrabalho Contratualizado*, foram ainda incluídos os seguintes parâmetros:

- Adequação dos objetivos contratualizados no trabalho a partir de casa;
- Adequação do n.º de dias presenciais na SGPCM.

Por outro lado, por serem acompanhados e monitorizados pelas unidades orgânicas respetivas, foram retirados do Questionário de Avaliação da Satisfação Global da SGPCM 2022 os parâmetros referentes aos diversos projetos desenvolvidos pela SGPCM. Deste modo, foram retirados os seguintes parâmetros:

- Níveis de Motivação
 - Participação em projetos de Responsabilidade Social;
 - Incentivos que são proporcionados no âmbito do Sistema de Gestão da Conciliação;
 - Incentivos que são proporcionados no âmbito do Programa Cuidar as Pessoas;
- Satisfação com o desempenho da SGPCM
 - Responsabilidade Social na SGPCM;
 - Medidas de conciliação de Vida Profissional, Pessoal e Familiar da SGPCM;
 - Programa Cuidar as Pessoas;
 - Programa de Sustentabilidade da SGPCM.

Resultados do Inquérito

Os resultados do inquérito serão analisados segundo duas perspetivas:

- Percentagem de respostas de cada item, no intervalo de satisfação entre “muito insatisfeito” e “muito satisfeito”;
- Índice Global de Satisfação (IGS) - calculado a partir da relação entre o somatório da pontuação de todos os fatores e o número de fatores preenchidos.

A tabela infra comporta as dimensões avaliadas e respetivo Índice Global de Satisfação obtido:

Dimensões	IGS
Satisfação com a gestão de ambientes de trabalho	4,1
Satisfação com a Política de Recursos Humanos	4,0
Satisfação com o Regime de Teletrabalho contratualizado	4,0
Níveis de motivação	3,7
Satisfação com a Chefia Intermédia	4,3
Satisfação com a Gestão de Topo	4,0
Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços	3,7
Satisfação com o desempenho da SGPCM	4,2

Tabela 1 – Dimensões e Índice Global de Satisfação

O **Índice Global de Satisfação (IGS)** foi de **4,0**.

Cada uma destas dimensões foi analisada com base em diversos parâmetros.

Satisfação com a Gestão de Ambientes de Trabalho e Recursos Humanos

- **Como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com o ambiente de trabalho da organização:**

Parâmetros avaliados:

- A.** Entre os elementos da sua Equipa/Unidade Orgânica
- B.** Entre Equipas/Unidades Orgânicas da SGPCM
- C.** Quanto à igualdade de tratamento (género, etnia, categoria profissional, etc...)
- D.** Relativamente à igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

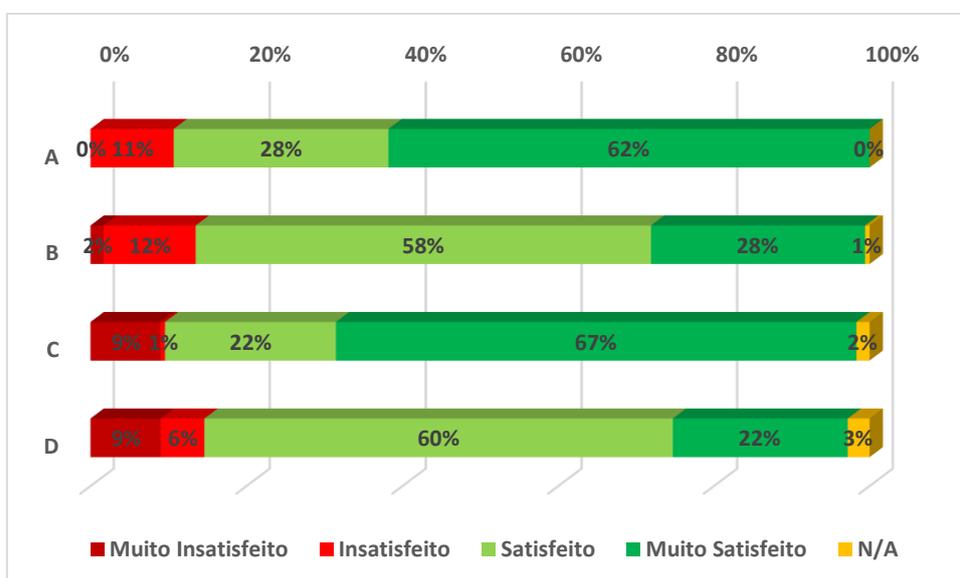


Gráfico 1 - Satisfação com a Gestão de Ambiente de Trabalho

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação entre os **83%** e os **89%**.

Ao nível do IGS os itens apresentam valores entre **3,8** e **4,4**.

Ambiente de Trabalho da Organização			
Entre os elementos da Equipa/UO	Entre Equipas/UO da SGPCM	Igualdade de tratamento (género, etnia, categoria profissional, etc)	Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências
4,4	4,0	4,3	3,8

Tabela 2 - Ambiente de Trabalho da Organização

Balanço:

Comparativamente ao ano transato verifica-se o aumento da satisfação com o ambiente de trabalho da organização. Observou-se uma subida da satisfação em todos os parâmetros, tendo sido a satisfação com a *igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais*, o indicador que obteve uma maior subida, subindo dos 68% para os 83%.

Os resultados registados dizem-nos ainda que para todos os parâmetros correspondentes ao ambiente de trabalho da organização ocorreu um aumento do IGS entre os 0,2 e 0,3 pontos.

Satisfação com a Política de Recursos Humanos

- **Como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com a política de recursos humanos da organização:**

Parâmetros avaliados:

- A. Horário de Trabalho
- B. Gestão de conflitos pessoais e profissionais
- C. Plano de Formação
- D. Mecanismos de consulta e diálogo existentes, em matéria de Recursos Humanos

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

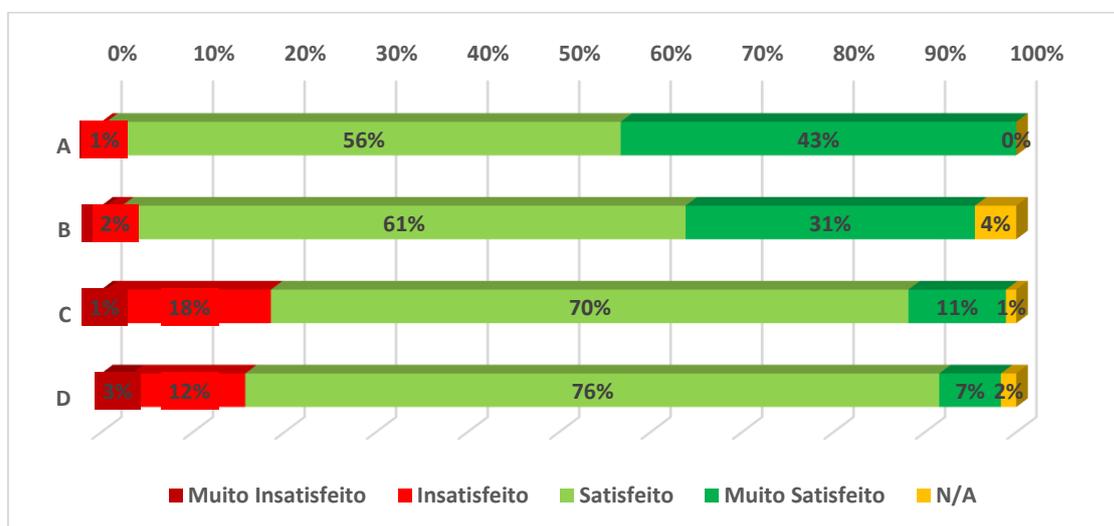


Gráfico 2 - Satisfação com a Política de Recursos Humanos

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os **81%** e os **99%**. O indicador *Horário de Trabalho* foi considerado o parâmetro com maior nível de satisfação, com **99%**.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de 3,7.

Política de Recursos Humanos			
Horário de Trabalho	Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais	Plano de formação	Mecanismos de consulta e diálogo existentes
4,4	4,2	3,7	3,7

Tabela 3 - Política de Recursos Humanos

Balanço:

Considerando os resultados de 2021, constatou-se que ocorreu uma subida da taxa de satisfação entre os 15 e os 26 pontos percentuais nos quatro parâmetros avaliados. Sendo *Gestão de conflitos pessoais e profissionais*, o parâmetro que obteve uma maior subida, passando de 67% de taxa de satisfação para 93%.

Quando analisados os valores do IGS verificou-se que ocorreu uma subida de 0,3 pontos.

Satisfação com o Regime de Teletrabalho Contratualizado

- **Caso se encontre, em regime de teletrabalho contratualizado em que medida se considera satisfeito/a no que diz respeito a:**

Parâmetros avaliados:

- A.** Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal
- B.** Transmissão de informação sobre os procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa
- C.** Acompanhamento da Chefia Intermédia no âmbito do trabalho a partir de casa
- D.** Acompanhamento da Gestão de Topo no âmbito do trabalho a partir de casa
- E.** Adequação dos objetivos contratualizados no trabalho a partir de casa
- F.** N.º de dias presenciais na SGPCM

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

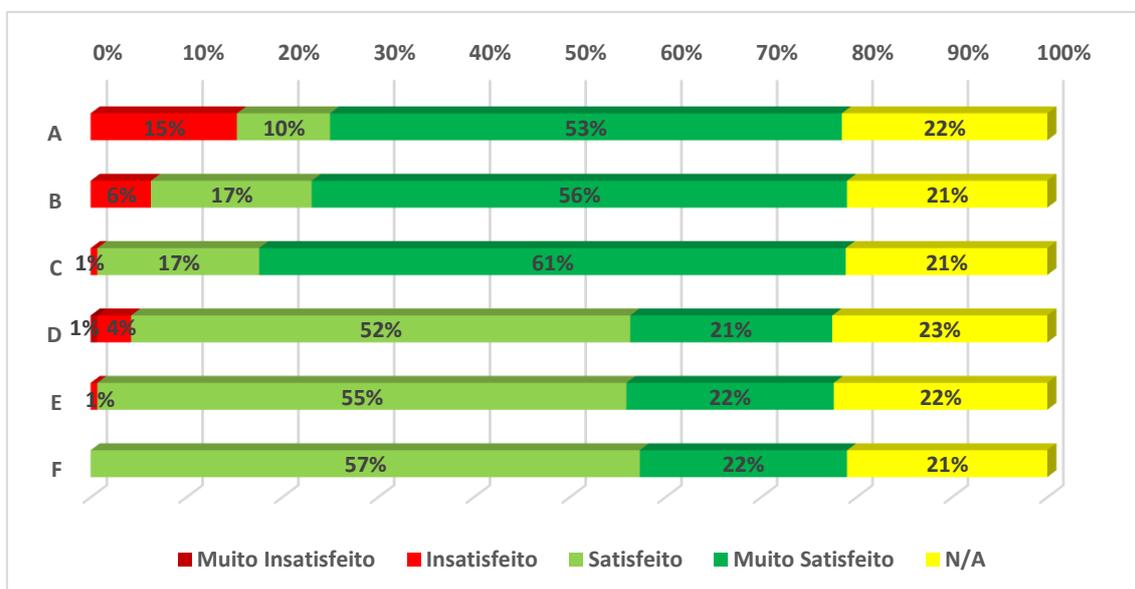


Gráfico 3 - Satisfação com o Regime de Teletrabalho Contratualizado

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os **63%** e os **79%**. Observaram-se níveis muito baixos de insatisfação para a dimensão da Satisfação com o Regime de Trabalho Contratualizado, não se verificando para o parâmetro *N.º de dias presenciais na SGPCM* qualquer resposta de Muito Insatisfeito ou Insatisfeito.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de 3,9.

Regime Teletrabalho Contratualizado					
Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal	Transmissão de informação sobre os procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa	Acompanhamento da Chefia Intermédia no âmbito do trabalho a partir de casa	Acompanhamento da Gestão de Topo no âmbito do trabalho a partir de casa	Adequação dos objetivos contratualizados no trabalho a partir de casa	N.º de dias presenciais na SGPCM
4,0	4,2	4,4	3,9	3,9	4,0

Tabela 4 - Regime de Teletrabalho Contratualizado

Balanço:

Considerando os resultados de 2021 para os parâmetros A, B, C e D, constatou-se que ocorreu um ligeiro aumento no grau de satisfação, excepto no parâmetro A, *Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal* que diminuiu 2 pontos percentuais.

Os parâmetros *Adequação dos objetivos contratualizados no trabalho a partir de casa* e o *N.º de dias presenciais na SGPCM* foram introduzidos no Questionário de Avaliação de Satisfação de 2022, não se verificando dados comparativos.

Nos parâmetros comparáveis, verificou-se uma subida entre 0,1 e 0,6 no valor do IGS.

Níveis de Motivação

- **Considerando os seus níveis de motivação, como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com os seguintes itens:**

Parâmetros avaliados:

- A.** Aprendizagem de novos métodos de trabalho/novas competências - ter novos desafios e aprender continuamente
- B.** Desenvolvimento de trabalho em equipa
- C.** Participação em ações de formação
- D.** Participação em projetos de mudança
- E.** Iniciativas/Momentos de sugestão de melhorias

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

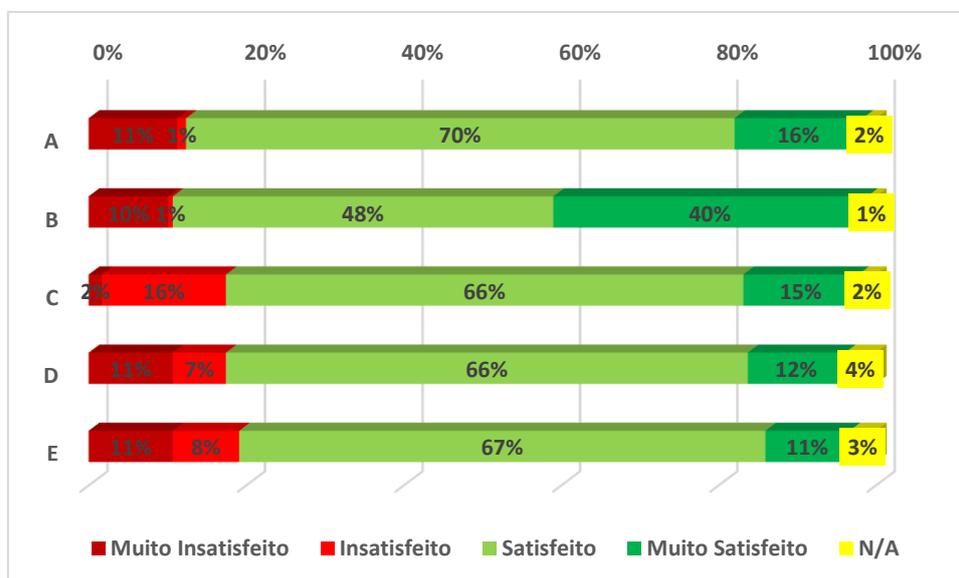


Gráfico 4 - Níveis de Motivação

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os **79%** e os **88%**.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de **3,6**.

Níveis de Motivação				
Aprendizagem de novos métodos e trabalho/novas competências - ter novos desafios e aprender continuamente	Desenvolvimento de trabalho em equipa	Participação em ações de formação	Participação em projetos de mudança	Iniciativas/momentos de sugestões de melhorias
3,8	4,0	3,7	3,6	3,6

Tabela 5 - Níveis de Motivação

Balanço:

Considerando os resultados de 2021, constatou-se que ocorreu uma subida da taxa de satisfação entre os 8 e os 16 pontos percentuais nos cinco parâmetros avaliados. Sendo *Participação em ações de formação*, o parâmetro que obteve uma maior subida, passando de 64% de taxa de satisfação para 80%.

Quando analisados os valores do IGS verificou-se que ocorreu uma subida de 0,1 e 0,2 pontos, mantendo-se o IGS para o parâmetro *Iniciativas/momentos de sugestões de melhorias*. Por outro lado, observou-se que *Aprendizagem de novos métodos e trabalho/novas competências - ter novos desafios e aprender continuamente* diminuiu 0,1 pontos, passando para um valor de IGS de 3,8.

Satisfação com a Chefia Intermédia

- **Como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com a Chefia Intermédia, relativamente aos seguintes itens:**

Parâmetros avaliados:

- A.** Estilo de liderança
- B.** Demonstração de empenho em processos de mudança
- C.** Recetividade a críticas construtivas
- D.** Recetividade a sugestões de melhoria
- E.** Delegação de competências e responsabilidades
- F.** Estímulo à iniciativa dos/as trabalhadores/as
- G.** Encorajamento à confiança e ao respeito mútuo
- H.** Abertura para a partilha de necessidades profissionais do/a trabalhador/a
- I.** Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais
- J.** Feedback direto em relação ao seu trabalho
- K.** Reconhecer os esforços individuais
- L.** Premiar os esforços individuais
- M.** Reconhecer os esforços da equipa

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

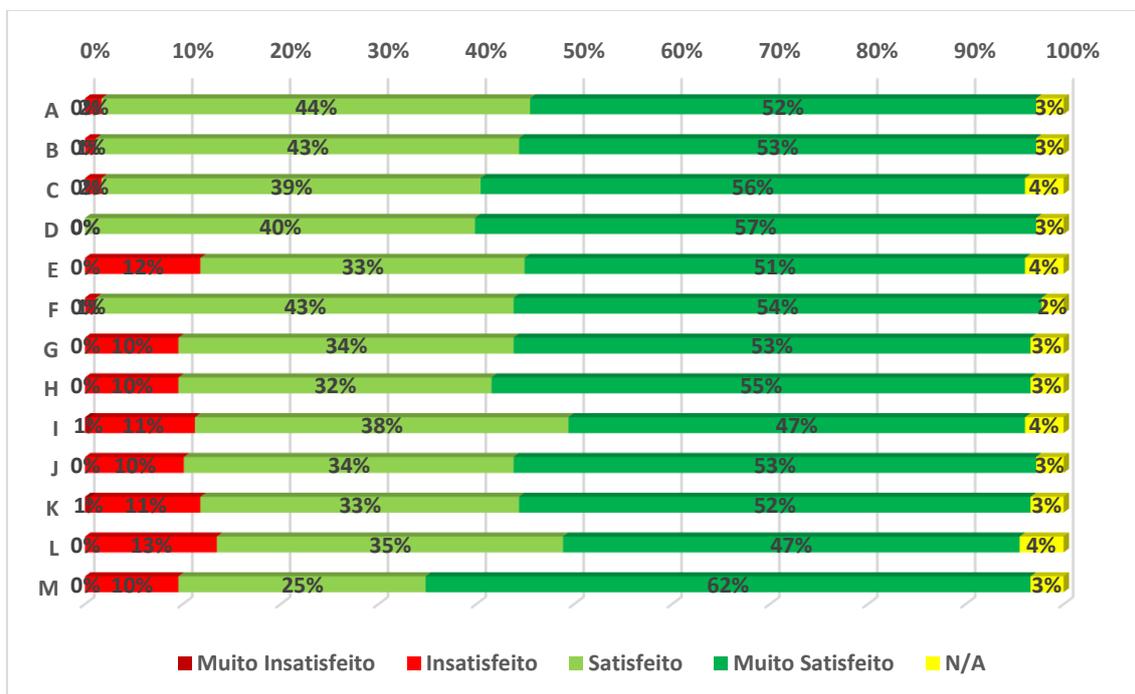


Gráfico 5 - Satisfação com a Chefia Intermédia

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os **82%** e os **96%**.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de **4,1**.

Chefia Intermédia					
Estilo de liderança	Demonstração de empenho em processos de mudança	Recetividade a críticas construtivas	Recetividade a sugestões de melhoria	Delegação de competências e responsabilidades	Estímulo à iniciativa dos trabalhadores
4,4	4,5	4,5	4,5	4,2	4,5

Chefia Intermédia						
Encorajamento à confiança mútua e ao respeito	Abertura para a partilha de necessidades profissionais	Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais	Feedback direto em relação ao seu trabalho	Reconhecer os esforços individuais	Premiar os esforços individuais	Reconhecer os esforços da equipa
4,3	4,3	4,2	4,3	4,2	4,1	4,4

Tabela 6 - Satisfação com a Chefia Intermédia

Balanço:

Considerando os resultados de 2021, constatou-se que ocorreu uma subida da taxa de satisfação entre os 9 e os 25 pontos percentuais. Sendo *Recetividade a críticas construtivas*, o parâmetro que obteve uma maior subida, passando de 69% de taxa de satisfação para 94%.

Quando analisados os valores do IGS verificou-se que ocorreu uma subida de 0,4 e 0,6 pontos.

Satisfação com a Gestão de Topo

- **Como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com a Gestão de Topo, relativamente aos seguintes itens:**

Parâmetros avaliados:

- A. Estilo de liderança
- B. Demonstração de empenho em processos de mudança
- C. Comunicação da estratégia e objetivos da SGPCM
- D. Recetividade a críticas construtivas
- E. Recetividade a sugestões de melhoria
- F. Delegação de competências e responsabilidades
- G. Gestão de conflitos
- H. Reconhecer os esforços individuais
- I. Retribuir os esforços individuais
- J. Reconhecer os esforços da equipa

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

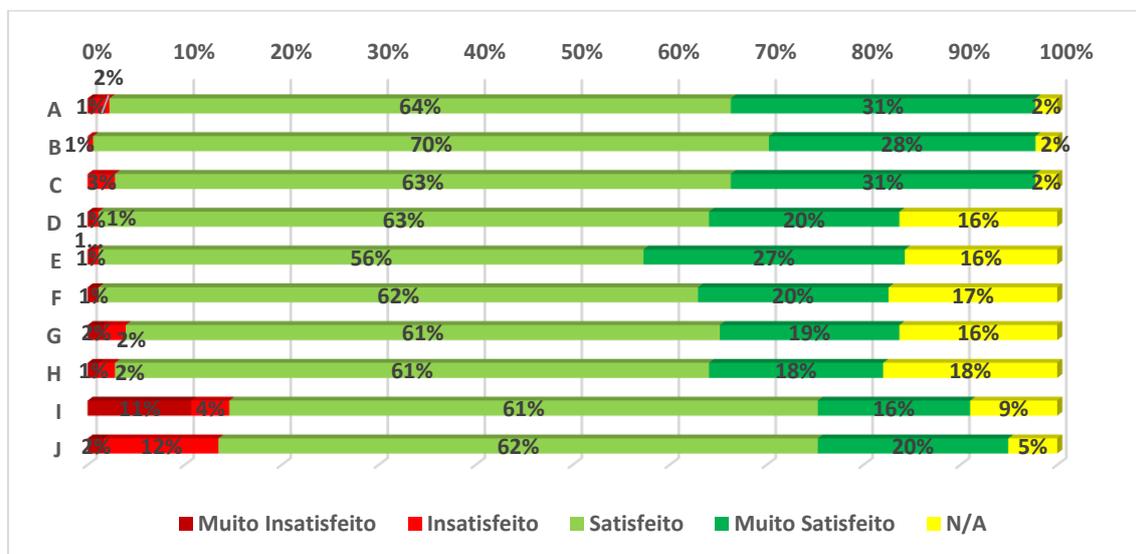


Gráfico 6 - Satisfação com a Gestão de Topo

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os 76% e os 97%.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de 3,6.

Gestão de Topo				
Estilo de liderança	Demonstração de empenho em processos de mudança	Comunicação da estratégia e objetivos da SGPCM	Recetividade a críticas construtivas	Recetividade a sugestões de melhoria
4,2	4,2	4,2	4,0	4,1

Gestão de Topo				
Delegação de competências e responsabilidade	Gestão de conflitos	Reconhecer os esforços individuais	Premiar os esforços individuais	Reconhecer os esforços da equipa
4,0	3,9	3,9	3,6	3,8

Tabela 7 - Satisfação com a Gestão de Topo

Balanço:

Considerando os resultados de 2021, constatou-se que ocorreu uma subida da taxa de satisfação entre os 12 e os 24 pontos percentuais. A *Demonstração de empenho em processos de mudança* foi o parâmetro que obteve uma maior subida, passando de 73% de taxa de satisfação para 97%.

Quando analisados os valores do IGS verificou-se que ocorreu uma subida de 0,1 e 0,3 pontos.

Satisfação com as condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços

- **Como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com as condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços, relativamente aos seguintes itens:**

Parâmetros avaliados:

- A.** Equipamentos informáticos disponíveis
- B.** Software disponível
- C.** Equipamentos de comunicação disponíveis
- D.** Mobiliário de trabalho (secretária e cadeira)
- E.** Condições de higiene
- F.** Condições de segurança
- G.** Serviços de refeitório e bar
- H.** Limpeza dos espaços do edifício da SGPCM

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

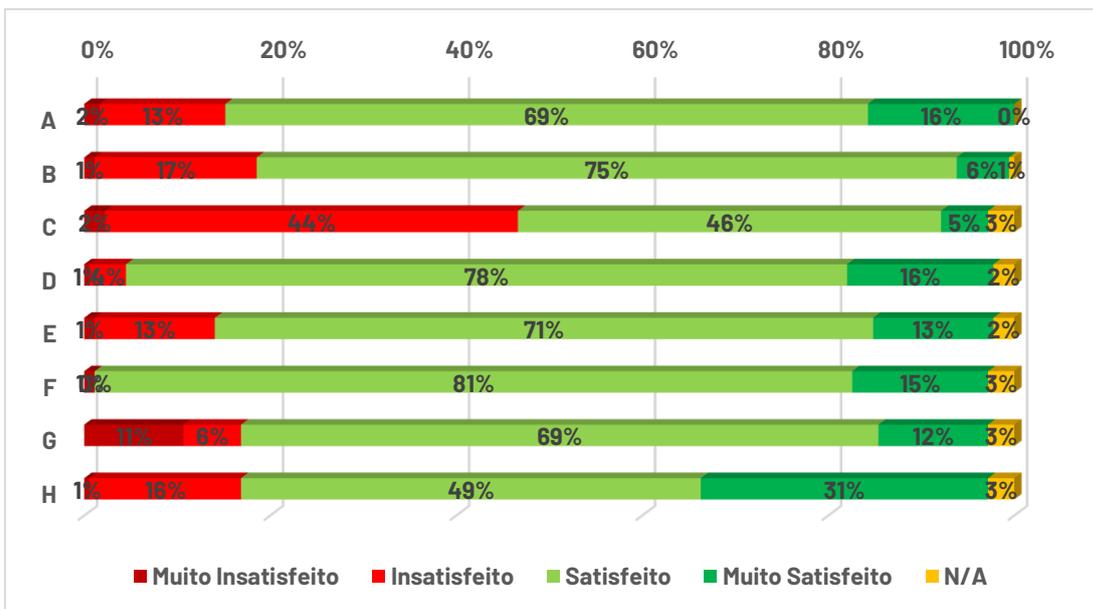


Gráfico 7 - Condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os 51% e os 96%.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de 3,0.

Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços							
Equipamentos informáticos disponíveis	Software disponível	Equipamento comunicação disponíveis	Mobiliário de trabalho	Condições de higiene	Condições de segurança	Serviços refeitório e bar	Limpeza dos espaços
3,8	3,6	3,0	4,0	3,8	4,1	3,6	3,9

Tabela 8 - Condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços

Balanço:

Considerando os resultados de 2021, constatou-se que ocorreu uma subida da taxa de satisfação entre os 2 e os 21 pontos percentuais em sete dos oitos parâmetros avaliados. O parâmetro *Equipamentos de comunicação disponíveis* obteve em 2022 um decréscimo de 9 pontos percentuais, descendo dos 60% para os 51%.

Quando analisados os valores do IGS verificou-se, por um lado, que ocorreu uma subida entre 0,1 e 0,4 pontos em quatro dos parâmetros analisados, e por outro que existiu um decréscimo entre 0,1 e 0,3 pontos no IGS dos seguintes parâmetros: *Equipamento de comunicação disponíveis*, *Condições de higiene*, *Serviços de refeitório e bar* e *Limpeza dos espaços do edifício da SGPCM*.

Satisfação com o desempenho da SGPCM

- Como pessoa trabalhadora da SGPCM, em que medida se considera satisfeito/a com o desempenho da organização relativamente aos seguintes itens:

Parâmetros avaliados:

- A. Imagem da SGPCM
- B. Postura da SGPCM face à mudança e à inovação
- C. Relacionamento da SGPCM com os cidadãos e a sociedade
- D. Envolvimento dos/as trabalhadores/as nos processos de tomada de decisão e na respetiva missão
- E. Envolvimento dos/as trabalhadores/as em atividades de melhoria
- F. Mecanismos de consulta e diálogo entre os/as trabalhadores/as e a Gestão de Topo
- G. Forma como a SGPCM reconhece o desempenho profissional dos/as trabalhadores/as
- H. Estratégia de Comunicação Interna da SGPCM
- I. Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da Administração Pública

Foram alcançados os seguintes resultados de satisfação:

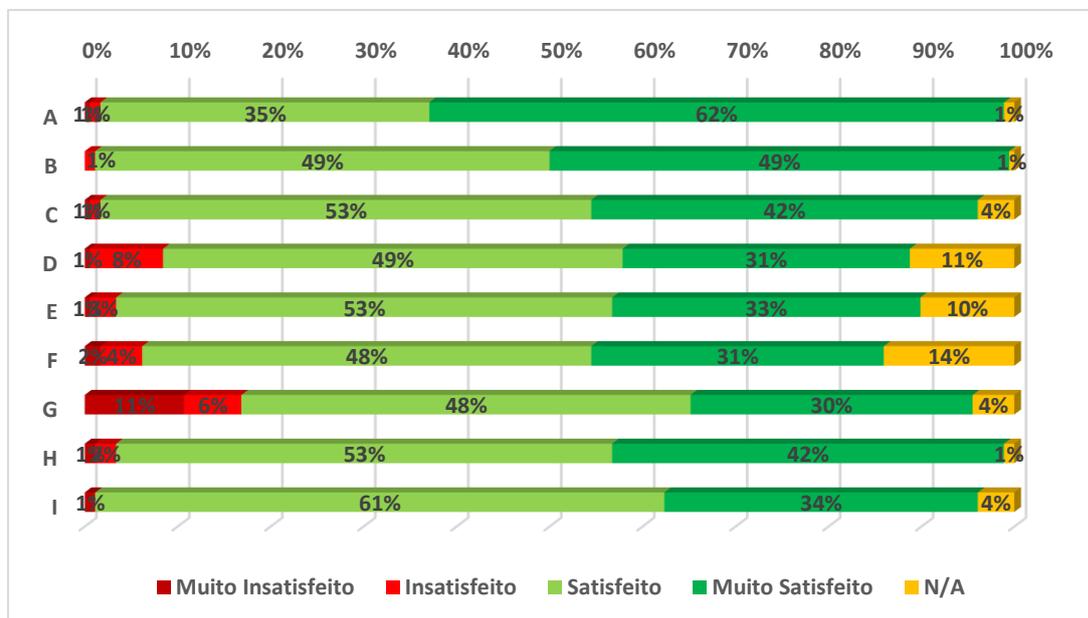


Gráfico 8 - Satisfação com o desempenho da SGPCM

Os resultados apresentados refletem o nível de satisfação positivo entre os 79% e os 98%.

Ao nível do IGS, todos os itens apresentam valor acima de 3,8.

Satisfação com o Desempenho da SGPCM				
Imagem da SGPCM	Postura da SGPCM face à mudança e à inovação	Relacionamento da SGPCM com cidadãos e a sociedade	Envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão e na respetiva missão	Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria
4,5	4,4	4,3	4,0	4,1

Satisfação com o Desempenho da SGPCM			
Mecanismos de consulta e diálogo entre os trabalhadores e a GT	Forma como a SGPCM reconhece o desempenho profissional	Estratégia de comunicação interna	Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da AP
4,0	3,8	4,3	4,2

Tabela 9 - Satisfação Global

Balanço:

Considerando os resultados de 2021, constatou-se que ocorreu uma subida da taxa de satisfação entre os 16 e os 24 pontos percentuais. O *Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da AP* foi o parâmetro que obteve uma maior subida, passando de 71% de taxa de satisfação para 95%.

Quando analisados os valores do IGS verificou-se que ocorreu uma subida de 0,4 e 0,6 pontos.

Comentários e Sugestões de Melhoria

Através do Questionário de Satisfação Global da SGPCM 2022 das Pessoas Trabalhadoras foram apresentados comentários e sugestões de melhoria.

Do total de pessoas Trabalhadoras respondentes ao Questionário, 19,7% (35 pessoas trabalhadoras) apresentaram os seguintes comentários e sugestões de melhoria:

Comentários:

- *Penso que permitir a continuação do teletrabalho é muito bom para poder dar apoio familiar tanto aos meus filhos como aos meus pais* – 4 pessoas trabalhadoras

Sugestões de melhoria:

- *Deveria existir uma forma de as pessoas que estão em teletrabalho poderem comunicar com empresas ou entidades sem ser através do contacto pessoal. Deveria existir por exemplo um número teams para estas situações – 15 pessoas trabalhadoras*
- *Deveríamos de estar todos no mesmo local de trabalho – 5 pessoas trabalhadoras*
- *Poderiam dar um apoio ao passe mensal, pois muitas entidades públicas já o fazem – 10 pessoas trabalhadoras*
- *Como Secretária-Geral do Centro do Governo os trabalhadores deviam ter direito a uma Carreira/Categoria remuneratória especial, de forma a haver outro reconhecimento pelo desempenho que a Equipa SGPCM tem tido nos desafios que lhe tem sido proposto – 1 pessoa trabalhadora*

Conclusões

A SGPCM enquanto organização que Cuida das Pessoas, aplica anualmente um questionário a todas as pessoas trabalhadoras com o objetivo de auferir a taxa de satisfação e o IGS, perante um conjunto de dimensões transversais que têm impacto no dia a dia de cada pessoa trabalhadora.

Após a análise de dados realizada, a dimensão que apresentou o maior IGS foi a da *Satisfação com a Chefia Intermédia* (4,3). Em oposição, as dimensões que apresentaram o IGS mais baixo foram os *Níveis de Motivação* e a *Segurança, Higiene, Equipamentos e Serviços* ambas com 3,7.

Ao realizar uma análise mais detalhada podemos verificar que os parâmetros que obtiveram um decréscimo dos valores de IGS em 2022 comparativamente a 2021 foram:

- Níveis de Motivação

- *Aprendizagem de novos métodos de trabalho/novas competências - ter novos desafios e aprender continuamente* (3,9 para 3,8);

- Satisfação com as condições de higiene, segurança, equipamentos e serviços

- *Equipamentos de comunicação disponíveis* (3,4 para 3,0);
- *Condições de higiene* (3,9 para 3,8);
- *Serviços de refeitório e bar* (3,9 para 3,6);
- *Limpeza dos espaços do edifício da SGPCM* (4,0 para 3,9).

Salienta-se o facto dos *Equipamentos de comunicação disponíveis* ter sido o único parâmetro com um IGS abaixo dos 3,5.

Por oposição, os parâmetros com IGS de 4 ou acima, foram:

- Satisfação com os ambientes de trabalho da organização

- *Entre os elementos da sua Equipa/Unidade Orgânica*: 4,4;
- *Entre Equipas/Unidades Orgânicas da SGPCM*: 4,0;
- *Igualdade de tratamento (género, etnia, categoria profissional, etc)*: 4,3;

- Satisfação com a política de recursos humanos

- *Horário de trabalho*: 4,4;
- *Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais*: 4,2;

- Regime de Teletrabalho Contratualizado

- *Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal*: 4,0;

- *Transmissão de informação sobre os procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa: 4,2;*
- *Acompanhamento da Chefia Intermédia no âmbito do trabalho a partir de casa: 4,4;*
- *N.º de dias presenciais na SGPCM: 4,0;*

- Níveis de motivação

- *Desenvolvimento de trabalho em equipa: 4,0;*

- Satisfação com a Chefia Intermédia

- *Estilo de liderança: 4,4;*
- *Demonstração de empenho em processos de mudança: 4,5;*
- *Recetividade a críticas construtivas: 4,5;*
- *Recetividade a sugestões de melhoria: 4,5;*
- *Delegação de competências e responsabilidades: 4,2;*
- *Estímulo à iniciativa dos trabalhadores: 4,5;*
- *Encorajamento à confiança mútua e ao respeito: 4,3;*
- *Abertura para a partilha de necessidades profissionais: 4,3;*
- *Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais: 4,2;*
- *Feedback direto em relação ao seu trabalho: 4,3;*
- *Reconhecer os esforços individuais: 4,2;*
- *Premiar os esforços individuais: 4,1;*
- *Reconhecer os esforços da equipa: 4,4;*

- Satisfação com a Gestão de Topo

- *Estilo de liderança: 4,2;*
- *Demonstração de empenho em processos de mudança: 4,2;*
- *Comunicação da estratégia e objetivos da SGPCM: 4,2;*
- *Recetividade a críticas construtivas: 4,0;*
- *Recetividade a sugestões de melhoria: 4,1;*
- *Delegação de competências e responsabilidades: 4,0;*

- Satisfação com a Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços

- *Mobiliário de trabalho: 4,0;*
- *Condições de segurança: 4,1;*

- Satisfação com o desempenho da SGPCM

- *Imagem da SGPCM: 4,6;*
- *Postura da SGPCM face à mudança e à inovação: 4,4;*
- *Relacionamento da SGPCM com cidadãos e a sociedade: 4,3;*

- *Envolvimento dos trabalhadores nos processos de tomada de decisão e respetiva missão: 4,0;*
- *Envolvimento dos trabalhadores em atividades de melhoria: 4,1;*
- *Mecanismos de consulta e diálogo entre os trabalhadores e a Gestão de Topo: 4,0;*
- *Estratégia de comunicação interna: 4,3;*
- *Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da Administração Pública: 4,2;*

Comparativamente aos resultados obtidos em 2021, verifica-se que as oito dimensões analisadas aumentaram o seu IGS em 2022, sendo que as dimensões *Satisfação com a Chefia Intermédia (4,0)* e *Satisfação Global com a SGPCM (4,2)*, foram as que tiveram uma subida maior (4 pontos).

De todos os parâmetros analisados em 2022 no que respeita ao nível de satisfação, e comparativamente aos resultados obtidos em 2021, apenas, o *Impacto que o trabalho a partir de casa tem no relacionamento interpessoal* apresentou uma diminuição de 2 pontos percentuais no que respeita ao nível de satisfação (65% para 63%).

Embora as dimensões avaliadas tenham apresentado na sua maioria um índice de satisfação positivo, a SGPCM continuará a trabalhar diariamente para que estes resultados sejam consolidados e que continuem a crescer anualmente, de modo a impactar na satisfação de todas as pessoas trabalhadoras.

É importante que a informação recolhida seja divulgada junto de todas as pessoas trabalhadoras da SGPCM.

Agradecemos a colaboração de todos/as aqueles/as que se disponibilizaram a dar a sua opinião, com este contributo acreditamos ser possível continuar a melhorar o desempenho da SGPCM de modo a convergir com as suas necessidades e expetativas.

Anexo

Dimensão	Parâmetro	IGS		Taxa de Satisfação Positiva	
		2021	2022	2021	2022
Ambiente de trabalho da Organização	Entre os elementos da sua Equipa/UO	4,2	4,4	85%	89%
	Entre Equipas/UO da SGPCM	3,7	4,0	72%	86%
	Quanto à igualdade de tratamento (género, etnia, categoria profissional, etc...) na SGPCM	4,0	4,3	78%	89%
	Relativamente à igualdade de oportunidade para o desenvolvimento de novas competências profissionais	3,6	3,8	67%	83%
Política de Recursos Humanos	Horário de Trabalho	4,0	4,4	84%	99%
	Gestão de conflitos pessoais e profissionais	3,7	4,2	67%	93%
	Plano de Formação	3,5	3,7	61%	80%
	Mecanismos de consulta e diálogo existentes, em matéria de Recursos Humanos	3,5	3,7	60%	83%
Regime de Teletrabalho Contratualizado	Quanto ao impacto do trabalho a partir de casa no relacionamento interpessoal	3,7	4,0	65%	63%
	Transmissão de informação sobre os procedimentos no âmbito do trabalho a partir de casa	3,8	4,2	69%	73%
	Quanto ao acompanhamento da Chefia Intermédia no âmbito do trabalho a partir de casa	3,9	4,4	73%	78%
	Quanto ao acompanhamento da Gestão de Topo no âmbito do trabalho a partir de casa	3,8	3,9	70%	73%
	Adequação dos objetivos contratualizados no trabalho a partir de casa	---	3,9	---	77%
	Adequação do n.º de dias presenciais na SGPCM	---	4,0	---	79%
Níveis de Motivação	Aprendizagem de novos métodos de trabalho/novas competências - ter novos desafios e aprender continuamente	3,9	3,8	79%	86%
	Desenvolvimento de trabalho em equipa	3,9	4,0	78%	88%
	Participação em ações de formação	3,5	3,7	64%	80%
	Participação em projetos de mudança na SGPCM	3,5	3,6	58%	79%
	Iniciativas/Momentos de sugestão de melhoria	3,6	3,6	66%	78%
Chefia Intermédia	Estilo de liderança	3,9	4,4	77%	96%
	Demonstração de empenho em processos de mudança	4,0	4,5	77%	96%
	Recetividade a críticas construtivas	3,9	4,5	69%	94%
	Recetividade a sugestões de melhoria	4,0	4,5	78%	97%
	Delegação de competências e responsabilidades	3,8	4,2	73%	84%
	Estímulo à iniciativa dos/as trabalhadores/as	3,9	4,5	77%	97%
	Encorajamento à confiança e ao respeito mútuo	4,0	4,3	78%	87%
	Abertura para a partilha de necessidades profissionais do/a trabalhador/a	3,9	4,3	74%	87%
	Gestão de conflitos profissionais e/ou pessoais	3,8	4,2	73%	85%
	Feedback direto em relação ao seu trabalho	3,9	4,3	75%	87%
	Reconhecer os esforços individuais	3,8	4,2	73%	85%
	Premiar os esforços individuais	3,5	4,1	61%	82%
	Reconhecer os esforços da equipa	3,9	4,4	77%	87%

Dimensão	Parâmetro	IGS		Taxa de Satisfação Positiva	
		2021	2022	2021	2022
Gestão de Topo	Estilo de liderança	3,9	4,2	74%	96%
	Demonstração de empenho em processos de mudança	3,9	4,2	73%	97%
	Comunicação da estratégia e objetivos da SGPCM	3,9	4,2	73%	95%
	Recetividade a críticas construtivas	3,8	4,0	69%	83%
	Recetividade a sugestões de melhoria	3,8	4,1	71%	83%
	Delegação de competências e responsabilidades	3,7	4,0	67%	81%
	Gestão de conflitos	3,7	3,9	63%	80%
	Reconhecer os esforços individuais	3,6	3,9	62%	79%
	Premiar os esforços individuais	3,5	3,6	56%	76%
Reconhecer os esforços da equipa	3,7	3,8	67%	81%	
Condições de Higiene, Segurança, Equipamentos e Serviços	Equipamentos informáticos disponíveis	3,4	3,8	65%	85%
	Software disponível	3,5	3,6	64%	81%
	Equipamentos de comunicação disponíveis	3,4	3,0	60%	51%
	Mobiliário de trabalho (secretária e cadeira)	3,7	4,0	72%	93%
	Condições de higiene	3,9	3,8	77%	84%
	Condições de segurança	3,9	4,1	80%	96%
	Serviços de refeitório e bar	3,9	3,6	75%	80%
Satisfação com o Desempenho da SGPCM	Limpeza dos espaços do edifício da SGPCM	4,0	3,9	78%	80%
	Imagem da SGPCM	4,0	4,5	81%	97%
	Postura da SGPCM face à mudança e à inovação	4,0	4,4	79%	98%
	Relacionamento da SGPCM com os cidadãos e a sociedade	3,9	4,3	73%	94%
	Envolvimento dos/as trabalhadores/as nos processos de tomada de decisão e na respetiva missão	3,6	4,0	63%	80%
	Envolvimento dos/as trabalhadores/as em atividades de melhoria	3,6	4,1	66%	87%
	Mecanismos de consulta e diálogo entre os/as trabalhadores/as e a Gestão de Topo	3,5	4,0	64%	80%
	Forma como a SGPCM reconhece o desempenho profissional dos/as trabalhadores/as	3,4	3,8	58%	79%
Estratégia de Comunicação Interna da SGPCM	3,8	4,3	75%	96%	
Posicionamento da SGPCM em relação a outros organismos da Administração Pública	3,9	4,2	71%	95%	



ANEXO 6 | FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO DA SGPCM 2022

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

3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?	x			Sim, tendo sido recentemente revisto
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	x			Sim, está em curso uma série de sessões de formação sobre o tema
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	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?			x	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?			x	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?			x	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?			x	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?			x	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão
4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?			x	Não temos elementos que nos permitam responder a esta questão

ANEXO 7 | QUADRO DE AVALIAÇÃO E RESPONSABILIZAÇÃO (QUAR)

Quadro de Avaliação e Responsabilização

ANO:2022

Presidência do Conselho de Ministros

Secretaria Geral da Presidência do Conselho de Ministros

MISSÃO: Prestar apoio ao Conselho de Ministros, ao Primeiro-Ministro e aos demais membros do Governo aí organicamente integrados, e, no âmbito da Presidência do Conselho de Ministros (PCM) e das demais áreas governativas apoiadas, promover a prestação centralizada de serviços; Assegurar e coordenar o apoio jurídico, informativo, técnico e administrativo à PCM; Assegurar as funções de inspeção e auditoria previstas na lei, nomeadamente, através da apreciação da legalidade e regularidade dos atos praticados pelos serviços e organismos da PCM, ou sob a tutela dos membros do Governo integrados na PCM; Assegurar as funções de fiscalização no âmbito do reconhecimento de utilidade pública e de fundações.

Objectivos Estratégicos

DESIGNAÇÃO	META 2022	TAXA REALIZAÇÃO
Evoluir o papel do centro do governo e o funcionamento integrado da AP	100	
Potenciar a coordenação nos diferentes eixos de intervenção	100	
Robustecer a prestação dos serviços partilhados	100	

Objectivos Operacionais

Eficácia

Peso: 35.0

Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais

Peso: 65.0

Memória Descritiva:

O Sistema de Gestão da Conciliação apoia-se numa norma portuguesa certificável (NP 4552). A certificação na SGPCM facilita a definição e implementação de medidas e boas práticas dentro da organização, potenciando o bem-estar, qualidade de vida e satisfação das pessoas trabalhadoras

INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de execução do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM [(n.º total de iniciativas da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM concluídas, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de iniciativas da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM previstas serem concluídas no ano da medição) * 100%]			80.00	5.00	100.00	50	100.0	125.0	Superou
Nível de adesão às iniciativas "Cuidar as Pessoas" [(n.º total de trabalhadores que participaram, no ano, em atividades do Programa "Cuidar as Pessoas", contabilizados à data da medição em atividades com inscrições até 20 lugares de participação, incluso / n.º total de lugares de participação) * 70%] + [(n.º total de trabalhadores que participaram, no ano, em atividades do Programa "Cuidar as Pessoas", contabilizados à data da medição em atividades com inscrições para mais de 20 lugares de participação / n.º total de lugares de participação) * 30%]			45.00	10.00	60.00	50	39.0	100.0	Atingiu

Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa

Peso: 35.0

Memória Descritiva:

A monitorização de projetos promovidos diretamente pela ação governativa permite a construção de relatórios cujo conteúdo suportará o apoio à decisão e a melhoria do processo em análise, contribuindo também para evidenciar de forma transparente e perceptível o trabalho do Governo

INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
N.º de projetos de monitorização implementados e monitorizados (n.º total de projetos de monitorização implementados e monitorizados à data da medição)			5.00	1.00	7.00	50	6.0	100.0	Atingiu
N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo (n.º total de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo à data da medição)			8.00	1.00	10.00	50	9.0	100.0	Atingiu

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais

Eficiência **Peso: 35.0**

Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM **Peso: 50.0**
Memória Descritiva:
 Pretende-se apurar o contínuo processo de melhoramento neste processo medindo-se o parâmetro da eficiência associado à redução do prazo para a conclusão da tarefa

INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
N.º médio de dias de pagamento corridos, reduzidos face ao ano anterior [65 - (somatório dos dias de pagamento corridos, apurado no ano, na data da medição, relativos ao universo de pagamentos ÷ n.º total de pagamentos, apurados no ano, na data da medição)]			15.00	1.00	17.00	50	16.6	120.0	Superou
N.º médio de dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados (somatório dos dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados contabilizados, no ano, à data da medição ÷ n.º total de ajustes diretos simplificados contabilizados, no ano, até à data da medição)			10.00	3.00	6.00	50	10.0	100.0	Atingiu

Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência **Peso: 50.0**
Memória Descritiva:
 Pretende-se medir a melhoria dos aspetos de eficiência associados a determinados processos da SGPCM, em particular os associados às Instituições de Utilidade Pública e Fundações

INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021 (n.º médio de dias para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações apurado até à data da medição – valor médio de dias para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações apurado para 2021)			90.00	20.00	120.00	50	294.0	270.0	Superou
Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis (n.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de pedidos de apoio no âmbito do RGPD, no ano, até à data da medição)			80.00	10.00	100.00	50	100.0	125.0	Superou

Qualidade **Peso: 30.0**

Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo **Peso: 50.0**
Memória Descritiva:
 No sentido da promoção da qualidade na produção de fundamentação técnica dos processos associados aos Programas Orçamentais, é desenhado este Objetivo de forma a espelhar a abrangência processual face ao universo de todas as avaliações

INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Taxa de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental face aos processos submetidos a parecer (n.º total de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental ÷ n.º total de processos submetidos a parecer) * 100%			75.00	5.00	85.00	50	71.0	100.0	Atingiu
Índice de Satisfação (dos membros do Governo) (média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos serviços prestados pela SGPCM no âmbito do Centro do Governo)			3.60	.13	4.00	50	3.7	100.0	Atingiu

Garantir a satisfação com os serviços prestados **Peso: 50.0**
Memória Descritiva:
 O Índice de Satisfação Global é um instrumento eficaz de avaliação e monitorização da qualidade dos serviços prestados

INDICADORES	2020	2021	META 2022	Tolerância	Valor Crítico	PESO	RESULTADO	TAXA REALIZAÇÃO	CLASSIFICAÇÃO
Índice de Satisfação Global (média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos componentes: Protocolo e Organização de Eventos; Comunicação; Projetos Cofinanciados; Biblioteca; DASI; DIV-ROPM; etc.)			4.00	.50	5.00	50	4.0	100.0	Atingiu

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Objectivos Operacionais

Índice de Satisfação (das entidades às quais são prestados serviços partilhados)									
(média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos processos e ações inerentes à atividade de prestação de serviços partilhados executados pela SGPCM)	3.60	.13	4.00	50	3.8	112.5	Superou		

Recursos Humanos

DESIGNAÇÃO	PONTUAÇÃO	PLANEADOS	REALIZADOS	DESVIO
Dirigentes - Direcção superior *	20.0	80.0	60.0	20.0
Dirigentes - Direcção intermédia e Chefes de equipa *	16.0	240.0	192.0	48.0
Técnico Superior *	12.0	1776.0	1740.0	36.0
Especialista de Informática	12.0	72.0	60.0	12.0
Coordenador Técnico *	9.0	18.0	.0	18.0
Técnico de Informática	8.0	32.0	32.0	.0
Assistente Técnico *	8.0	312.0	360.0	48.0
Encarregado operacional *	6.0	6.0	.0	6.0
Assistente Operacional *	5.0	110.0	105.0	5.0
		2646.0	2549.0	

Número de trabalhadores a exercer funções no serviço:

31/12/2021	31/12/2022
230	235

Recursos Financeiros

DESIGNAÇÃO	PLANEADOS (EUROS)	EXECUTADOS	DESVIO
Orçamento de Funcionamento	13235906	17832391	4596485
Despesas c/Pessoal	6967591	7868254	900663
Aquisições de Bens e Serviços	4779565	8275798	3496233
Outras Despesas Correntes		267293	267293
Despesas Restantes	1488750	1421046	67704
PIDDAC	2707562	1757428	950134
Outros Valores	3861543	3947152	85609
TOTAL (OF + PIDDAC + Outros)	19805011	23536971	

NOTA EXPLICATIVA

Quadro de Avaliação e Responsabilização

JUSTIFICAÇÃO DE DESVIOS

Avaliação Final

Eficácia	37.8	Superou
Potenciar a inovação através da (re)qualificação e motivação dos profissionais	73.1	Superou
Apoiar a monitorização dos instrumentos estratégicos da atividade governativa	35.0	Atingiu
Eficiência	53.6	Superou
Garantir a tempestividade dos serviços partilhados da SGPCM	55.0	Superou
Otimizar processos, promovendo a inovação, a simplificação e a transparência	98.8	Superou
Qualidade	30.9	Superou
Reforçar a instrução de processos de suporte à decisão dos membros do governo	50.0	Atingiu
Garantir a satisfação com os serviços prestados	53.1	Superou

TAXA DE REALIZAÇÃO FINAL	NOTA FINAL
122.6	

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
Taxa de execução do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM [(n.º total de iniciativas da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM concluídas, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de iniciativas da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM previstas serem concluídas no ano da medição) * 100%]	
Nível de adesão às iniciativas "Cuidar as Pessoas" [(n.º total de trabalhadores que participaram, no ano, em atividades do Programa "Cuidar as Pessoas", contabilizados à data da medição em atividades com inscrições até 20 lugares de participação, incluso / n.º total de lugares de participação) * 70%] + [(n.º total de trabalhadores que participaram, no ano, em atividades do Programa "Cuidar as Pessoas", contabilizados à data da medição em atividades com inscrições para mais de 20 lugares de participação / n.º total de lugares de participação) * 30%]	
N.º de projetos de monitorização implementados e monitorizados (n.º total de projetos de monitorização implementados e monitorizados à data da medição)	
N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo (n.º total de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo à data da medição)	
N.º médio de dias de pagamento corridos, reduzidos face ao ano anterior [65 - (somatório dos dias de pagamento corridos, apurado no ano, na data da medição, relativos ao universo de pagamentos ÷ n.º total de pagamentos, apurados no ano, na data da medição)]	
N.º médio de dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados (somatório dos dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados contabilizados, no ano, à data da medição ÷ n.º total de ajustes diretos simplificados contabilizados, no ano, até à data da medição)	
N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021 (n.º médio de dias para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações apurado até à data da medição - valor médio de dias para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações apurado para 2021)	
Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis (n.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD, no ano, até à data da medição)	

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Indicadores	Justificação do Valor Crítico
<p>Taxa de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental face aos processos submetidos a parecer</p> <p>(n.º total de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental ÷ n.º total de processos submetidos a parecer) * 100%</p>	
<p>Índice de Satisfação (dos membros do Governo)</p> <p>(média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos serviços prestados pela SGPCM no âmbito do Centro do Governo)</p>	
<p>Índice de Satisfação Global</p> <p>(média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos componentes: Protocolo e Organização de Eventos; Comunicação; Projetos Cofinanciados; Biblioteca; DASÍ; DIV-ROP; etc.)</p>	
<p>Índice de Satisfação (das entidades às quais são prestados serviços partilhados)</p> <p>(média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos processos e ações inerentes à atividade de prestação de serviços partilhados executados pela SGPCM)</p>	
Indicadores	Fonte de Verificação
<p>Taxa de execução do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM</p> <p>[(n.º total de iniciativas da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM concluídas, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de iniciativas da implementação do Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM previstas serem concluídas no ano da medição) * 100%]</p>	Sistema de Gestão da Conciliação da SGPCM
<p>Nível de adesão às iniciativas "Cuidar as Pessoas"</p> <p>[(n.º total de trabalhadores que participaram, no ano, em atividades do Programa "Cuidar as Pessoas", contabilizados à data da medição em atividades com inscrições até 20 lugares de participação, incluso / n.º total de lugares de participação) * 70%] + [(n.º total de trabalhadores que participaram, no ano, em atividades do Programa "Cuidar as Pessoas", contabilizados à data da medição em atividades com inscrições para mais de 20 lugares de participação / n.º total de lugares de participação) * 30%]</p>	Programa "Cuidar as Pessoas"
<p>N.º de projetos de monitorização implementados e monitorizados</p> <p>(n.º total de projetos de monitorização implementados e monitorizados à data da medição)</p>	PCM Online
<p>N.º de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo</p> <p>(n.º total de produtos e serviços assegurados pela SGPCM enquanto Centro do Governo à data da medição)</p>	PCM Online; Gestor de correio eletrónico; Sistema de Gestão Documental
<p>N.º médio de dias de pagamento corridos, reduzidos face ao ano anterior</p> <p>[65 - (somatório dos dias de pagamento corridos, apurado no ano, na data da medição, relativos ao universo de pagamentos ÷ n.º total de pagamentos, apurados no ano, na data da medição)]</p>	GeRFIP
<p>N.º médio de dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados</p> <p>(somatório dos dias úteis para a comunicação da adjudicação no âmbito dos ajustes diretos simplificados contabilizados, no ano, à data da medição ÷ n.º total de ajustes diretos simplificados contabilizados, no ano, até à data da medição)</p>	GA
<p>N.º médio de dias reduzidos para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações face a 2021</p> <p>(n.º médio de dias para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações apurado até à data da medição - valor médio de dias para a instrução de processos de Utilidade Pública e Fundações apurado para 2021)</p>	GfiDoc
<p>Taxa de resposta a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis</p> <p>(n.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD em 3 dias úteis, no ano, até à data da medição ÷ n.º total de respostas a pedidos de apoio no âmbito do RGPD, no ano, até à data da medição)</p>	GfiDoc; Correio eletrónico
<p>Taxa de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental face aos processos submetidos a parecer</p> <p>(n.º total de processos fundamentados nos objetivos do programa orçamental ÷ n.º total de processos submetidos a parecer) * 100%</p>	PCM Online
<p>Índice de Satisfação (dos membros do Governo)</p> <p>(média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos serviços prestados pela SGPCM no âmbito do Centro do Governo)</p>	Questionário

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Indicadores	Fonte de Verificação
Índice de Satisfação Global (média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos componentes: Protocolo e Organização de Eventos; Comunicação; Projetos Cofinanciados; Biblioteca; DASI; DIV-ROPM; etc.)	Questionário
Índice de Satisfação (das entidades às quais são prestados serviços partilhados) (média dos resultados de avaliação de satisfação relativa aos processos e ações inerentes à atividade de prestação de serviços partilhados executados pela SGPCM)	Questionário