



RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2016



Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA	4
1.1 Missão e valores da DGPM	5
1.2 Estrutura Orgânica da DGPM	5
2. AUTOAVALIAÇÃO	7
2.1 Objetivos Estratégicos Definidos	7
2.2 Resultados Alcançados e Desvios Verificados no Âmbito do QUAR2016	7
2.3 Atividades Desenvolvidas, Previstas e Não Previstas no Plano de Atividades 2016	12
2.4 Afetação Real e Prevista de Recursos Humanos e Financeiros	31
2.4.1 Recursos Humanos	31
2.4.2 Recursos Financeiros	32
2.5 Avaliação do Sistema de Controlo Interno	39
2.6 Audição dos colaboradores da DGPM	42
3. BALANÇO SOCIAL	62
3.1 Caracterização dos trabalhadores	62
3.2 Entrada e Saída de Trabalhadores	65
3.3 Encargos com o Pessoal	69
3.4 Formação de Pessoal	71
4. AVALIAÇÃO FINAL	72

1

NOTA INTRODUTÓRIA

O presente relatório cumpre o disposto nos artigos 8.º e 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, alterada pelas Leis n.ºs 64-A/2008, de 31 de dezembro, 55-A/2010, de 31 de dezembro e 66-B/2012, de 31 de dezembro seguindo, na sua organização, as orientações do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços (CCAS), Anexo 2 do Documento Técnico n.º 1/2010, de 4 de março, e as Recomendações para a elaboração do Relatório de Atividades e Autoavaliação, do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral para o Ciclo de Gestão.

O presente Relatório de Atividades espelha todo o trabalho desenvolvido pela DGPM no ano de 2016, nas diversas áreas de atuação, na atual moldura de governação para o Mar e da estrutura administrativa estabelecida. Esta Direção-Geral pretendeu dar continuidade a um conjunto de atividades e projetos iniciados desde 2012, data da criação do organismo.

A DGPM tem como responsabilidade o apoio à coordenação e à gestão das políticas públicas para a área do Mar, assumindo, neste contexto, a transversalidade desta temática, quer a nível nacional, quer internacional.

Em termos de organização interna, ficou estabilizada a afetação das instalações da DGPM, após 4 mudanças, e ficou garantida a disponibilidade da infraestrutura tecnológica – informática e comunicações. Permaneceram, contudo, insuficiências ao nível do preenchimento do mapa de Pessoal, o que constituiu um obstáculo ao desempenho do organismo.

1.1 Missão e Valores da DGPM

A DGPM é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, e tem como responsabilidade o desenvolvimento, avaliação e atualização da Estratégia Nacional para o Mar, a elaboração e proposta de política nacional do mar, o planeamento e ordenamento do espaço marítimo nos seus diferentes usos e atividades, o acompanhamento e participação no desenvolvimento da Política Marítima Integrada da União Europeia e a promoção da cooperação nacional e internacional no âmbito do mar.

A DGPM tem como responsabilidade o apoio à coordenação e à gestão das políticas públicas para a área do Mar, assumindo, neste contexto, a transversalidade desta temática quer a nível nacional, quer internacional, de acordo com o Decreto Regulamentar n.º 17/2012, de 31 de janeiro.

1.2 Estrutura Orgânica da DGPM

A DGPM é dirigida por um diretor-geral, coadjuvado por um subdiretor-geral, cargos de direção superior de 1.º e 2.º grau, respetivamente, de acordo com o artigo 3.º do Decreto Regulamentar n.º 17/2012, de 31 de janeiro.

Através da Portaria n.º 295/2012, de 28 de setembro, a DGPM fixou a estrutura orgânica nuclear nas seguintes unidades orgânicas:

- » Direção de Serviços de Estratégia
- » Direção de Serviços de Programação

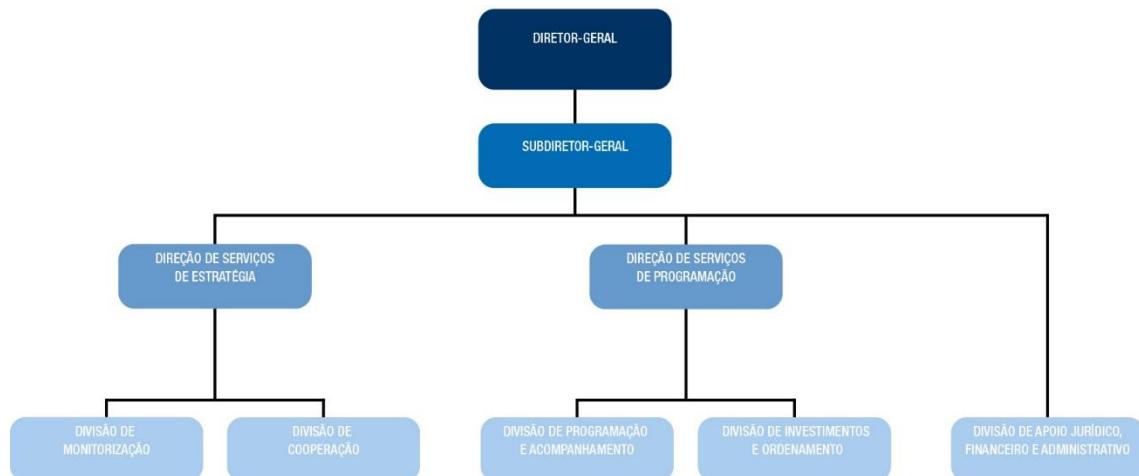
Estas unidades orgânicas nucleares são dirigidas por diretores de serviços, cargos de direção intermédia de 1.º grau.

Por despacho de 19 de outubro de 2012, o Senhor Diretor-Geral de Política do Mar criou cinco unidades orgânicas flexíveis, a saber:

- » Divisão de Monitorização
- » Divisão de Cooperação
- » Divisão de Programação e Acompanhamento
- » Divisão de Investimentos e Ordenamento
- » Divisão de Apoio Jurídico, Financeiro e Administrativo.

Ou seja, a organização interna da DGPM obedece ao modelo de estrutura hierarquizada, e assenta em duas unidades orgânicas nucleares e cinco unidades orgânicas flexíveis.

Organograma da DGPM



2

AUTOAVALIAÇÃO

2.1 Objetivos Estratégicos definidos

Quatro objetivos estratégicos orientaram a atuação da Direção-Geral de Política do Mar em 2016:

OE 1: Cumprir e concretizar com eficácia o desenvolvimento das Políticas Públicas para o Mar e as ferramentas de apoio à gestão operacional na ação interna e externa.

OE 2: Afirmar a relevância e flexibilidade da atuação, privilegiando a gestão do conhecimento na estrutura para o mar.

OE 3: Otimizar e agilizar a organização, simplificando processos e racionalizando a estrutura para o mar.

OE 4: Equilibrar a edificação e sustentação das capacidades humanas, materiais, financeiras e formativas para o mar.

O QUAR 2016 estabeleceu 5 objetivos operacionais nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade, num total de 9 indicadores de medida.

2.2 Resultados alcançados e Desvios Verificados no âmbito do QUAR 2016

No quadro da página seguinte é apresentada a execução do QUAR de 2016 da DGPM:

Execução do QUAR da DGPM

ANO: 2016

Ministério do Mar

Designação do Serviço

Direção-Geral de Política do Mar

Missão:

A DGPM tem por missão desenvolver, avaliar e atualizar a Estratégia Nacional para o Mar (ENM), elaborar e propor a política nacional do mar nas suas diversas vertentes, planear e ordenar o espaço marítimo nos seus diferentes usos e atividades, acompanhar e participar no desenvolvimento da Política Marítima Integrada da União Europeia e promover a cooperação nacional e internacional no âmbito do mar.

OE1: Cumprir e concretizar com eficácia o desenvolvimento e o acompanhamento das Políticas Públicas para o Mar e as ferramentas de apoio à gestão operacional na ação interna e externa

OE2: Afirmar a relevância e flexibilidade da atuação, privilegiando a gestão do conhecimento na estrutura para o mar

OE3: Otimizar e agilizar a organização, simplificando processos e racionalizando a estrutura para o mar

OE4: Equilibrar a edificação e sustentação das capacidades humanas, materiais, financeiras e de formação para o mar

Objetivos Operacionais (OOP)

EFICÁCIA

PESO: 35%

OOP1: Apoiar tecnicamente a ação de governação e a implementação da ENM											Peso: 35%	
Indicadores		Realizado 2014	Realizado 2015	Meta 2016	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind1	Número de relatórios referentes aos indicadores de monitorização da ENM	1	1	1	0	2	60%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Ind2	Número de propostas do quadro de referência do ITI Mar	na	na	1	0	2	40%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP1: 60%												

OOP2: Apoiar a ação externa do Estado nos assuntos relacionados com o Mar											Peso: 35%	
Indicadores		Realizado 2014	Realizado 2015	Meta 2016	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind3	Percentagem de respostas face ao universo de solicitações apresentadas no âmbito da cooperação técnica com a Noruega - acordo MoU celebrado no quadro do EEA Grants na componente "Strengthen the Bilateral Relations"	100%	100%	80%	5%	90%	70%	31-dez	100%	150%	Superou	50%
Ind4	Percentagem de respostas face ao universo de solicitações apresentadas no âmbito da Política Marítima Integrada	na	na	60%	5%	100%	30%	31-dez	100%	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP2: 143%												

OOP3: Monitorizar o PMP e dinamizar os projetos de referência para o Mar											Peso: 30%	
Indicadores		Realizado 2014	Realizado 2015	Meta 2016	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind5	Número de relatórios elaborados no âmbito do acompanhamento e avaliação do PMP	1	1	1	0	2	100%	31-dez	0	0%	Não atingiu	-100%
Taxa de Realização do OOP3: 0%												

EFICIÊNCIA

PESO: 35%

OOP4: Apoiar o desenvolvimento do conhecimento funcional e situacional do Mar											Peso: 100%	
Indicadores		Realizado 2014	Realizado 2015	Meta 2016	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind6	Número de relatórios relativos ao acompanhamento e coordenação nacional da iniciativa CISE da EU e projetos relacionados	na	1	1	0	2	50%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Ind7	Número de relatórios relativos ao desenvolvimento da medida 3.2.5 da Agenda Portugal Digital	1	1	1	0	2	50%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP4: 100%												

QUALIDADE

PESO: 30%

OOP5: Contribuir para a gestão moderna e sustentada da organização										Peso: 100%		
Indicadores		Realizado 2014	Realizado 2015	Meta 2016	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind8	Percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação no ano (n.º de trabalhadores que frequentaram formação/n.º médio de efetivos * 100)	na	100%	20%	0	33%	60%	31-dez	100%	253,85%	Superou	154%
Ind9	Número de medidas adotadas com vista à otimização dos processos da organização	na	1	1	0	2	40%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP5: 192%												

No âmbito do QUAR de 2016, a DGPM assumiu a concretização de 5 Objetivos Operacionais, decompostos em 9 indicadores. Existem um desvio negativo de 100%, por não ter sido acompanhado o Plano Mar Portugal.

Numa análise meramente quantitativa sobre o desempenho em relação aos parâmetros em avaliação, designadamente no que respeita aos objetivos de eficácia, de eficiência e de qualidade, verificou-se que a avaliação final da DGPM se situou nos 122,40 % em termos de taxa de realização global.

O quadro seguinte sintetiza o grau de execução do QUAR da DGPM em 2016.

Execução do QUAR da DGPM por Parâmetros

Grau de Execução do QUAR (2016)						
Parâmetro	N.º Objetivos	N.º Indicadores	Não atingiu	Atingiu	Superou	Taxa de Realização
Eficácia	3	5	1	2	2	84,88 %
Eficiência	1	2	0	2	0	100 %
Qualidade	1	2	0	1	1	192,31 %
Total	5	9	1	5	3	122,40 %

Nos termos do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a DGPM enquadra-se num **Desempenho Satisfatório**, apesar de não atingir todos os objetivos (nomeadamente o OOP3), atingiu os objetivos mais relevantes (OOP1, OOP4 e OOP5).

O Objetivo OOP3 “Número de relatórios elaborados no âmbito do acompanhamento e avaliação do Plano Mar Portugal” não foi possível cumprir, porquanto em 2016, não foram indicados os pontos de contacto das iniciativas do PMP, não tendo permitido o seu devido acompanhamento e monitorização.

2.3 Atividades desenvolvidas, previstas no Plano de Atividades 2016

A realização das atividades e projetos, desenvolvidos no cumprimento dos objetivos estratégicos estabelecidos, procurou atender às metas definidas e às solicitações apresentadas, traduzindo uma abordagem proactiva criando condições favoráveis para alcançar os efeitos identificados.

Seguidamente é feita a apresentação sumária das ações desenvolvidas por cada um dos **objetivos prioritários** definidos de acordo com o Plano de Atividades 2016, evidenciando a

sua contribuição para os objetivos do QUAR. Foi ainda feita, para cada um, a avaliação da sua execução, tomando por referência as metas estabelecidas, de modo a registar a taxa de execução face ao inicialmente proposto.

Objetivo de Missão 1

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1

Dinamizar, acompanhar e avaliar as políticas transversais com impacto no Mar

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
1.1.1	Dar continuidade à instalação de capacidade de monitorização e análise da economia do mar com base nas Contas Nacionais	1	Foi terminado o projeto piloto tendo sido publicados resultados da performance da economia do mar em junho de 2016, em cooperação com o Instituto Nacional de Estatística.	Relatório de Progresso Interno	DSE
1.1.2	Dar continuidade à definição e implementação do SEAMIND - Monitorização e indicadores	1	Foi elaborado o Relatório da Economia do Mar 2016	Relatório Interno	DSE
1.1.3	Assegurar os contributos para a análise socioeconómico e economia marítima no contexto dos grupos DQEM, OSPAR e da EIONET, em apoio à DGRM e APA	1	A DGPM participou nas reuniões a nível europeu e da Convenção OSPAR respondendo aos pedidos de contributos quando solicitados, nomeadamente sobre partilha de experiências sobre o trabalho em curso em Portugal nestes domínios.	Relatório Interno	DSE

OBJETIVO PRIORITÁRIO 2

Assegurar as funções executivas de apoio à CIAM

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Indicador	Meio de Verificação	
1.2.1	Assegurar a preparação e realização das reuniões da CIAM	100%	Foram respondidos todos os pedidos relativos à CIAM solicitados pela Tutela Mar	Sistema de controlo interno	DSE
1.2.2	Assegurar a coordenação da rede de Pontos Focais	3	Foram respondidos todos os pedidos relativos à CIAM solicitados pela Tutela Mar. Neste contexto veio a ser publicada a RCM 14/2016, de 16 de março	Sistema de controlo interno	DSE
1.2.3	Assegurar o secretariado das comissões especializadas e grupos focais	60%	Participação nas reuniões sempre que solicitado pela Tutela Mar	Sistema de controlo interno	DSE

OBJETIVO PRIORITÁRIO 3

Garantir as ações de comunicação com vista à sensibilização e à mobilização da sociedade para o mar

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Indicador	Meio de Verificação	

1.3.1	Executar o Plano de Comunicação da DGPM	5	<ul style="list-style-type: none"> • 16/ 02/2016 - DGPM promove Seminário COPERNICUS; • 03/06/2016 – Stand EEA Grants na Oceans Meeting - Oceans meeting – e um Workshop dedicado ao tema "PT 02 - Programa Gestão Integrada das Águas Marinhas e Costeiras do EEA Grants - Apresentação de Resultados e Perspetivas Futuras", financiado pelos EEA Grants • 1 a 31/10/2016 - "Exposição Sobre o Mar" Montra do Ministério da Educação na Avenida 5 de outubro. • 30/11/2016 – Stand dos EEA Grants no evento Business2Sea e visita da Senhora Ministra do Mar ao Stand EEA Grants. • 7 a 17/04/2016 Participação no evento Peixe em Lisboa na edição de 2016 – organização e representação institucional conjunta (Docapesca e DGPM), Páteo da Galé, em Lisboa. 	Sistema de controlo interno	DSE
1.3.2	Garantir a manutenção de conteúdos do sítio eletrónico da DGPM	100%	Foram executadas todas as ações de alteração, atualização e elaboração de conteúdos para a manutenção.	Sistema de controlo interno	DSE
1.3.3	Assegurar a participação da DGPM em eventos relacionados com o Mar e outras ações de relações públicas e acolhimento nacionais e internacionais	90%	08/02/2016 - Francisco Lufinha lança novo Documentário, com o apoio institucional do Ministério do Mar e DGPM	Sistema de controlo interno	DSE

Objetivo de Missão 2

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1

Assegurar a cooperação no contexto da UE

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
2.1.1	Assegurar a cooperação técnica com a Noruega de acordo com o MoU celebrado no quadro do EEA Grants na componente "Strengthen the Bilateral Relations"	80%	Foi assegurada a resposta a todas as solicitações relativamente à área internacional	Sistema de controlo interno	DSE
2.1.2	Cooperação com Cabo Verde para a Produção de Estatísticas da Economia do Mar	80%	A DGPM respondeu aos pedidos de apoio solicitados por Cabo Verde	Sistema de controlo interno	DSE

OBJETIVO PRIORITÁRIO 2

Assegurar acordos bilaterais

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	

2.2.1	Assegurar a representação no High Level Focal point Group - IMP e assegurar a representação no Grupo Estratégico do Atlântico e Implementação do Plano de ação da EMUEAA	2	<p>Destaca-se a participação nas reuniões do Grupo Estratégico do Atlântico em julho, setembro e outubro, em Bruxelas.</p> <p>Participou-se na Atlantic Stakeholder Conference 2016, tendo sido realizado trabalho de apoio à organização, através do Grupo Estratégico do Atlântico, em Dublin/Irlanda.</p> <p>Participou-se na única reunião do High Level Focal point Group em maio, em Turku/Finlândia.</p>	Sistema de controlo interno	DSE
2.2.2	Assegurar a representação no MS Expert Group on MSP	75%	<p>Foi assegurada a participação em três reuniões previstas a nível europeu (21/22 de abril, em Bruxelas, 4/5 de junho, em Lisboa e 8 de dezembro, em Bruxelas).</p> <p>Conjuntamente com a Tutela foi assegurado o apoio à realização da reunião do MSEG MSP em Lisboa.</p>	Sistema de controlo interno	DSE
2.2.3	Assegurar a representação no MS Expert SubGroup on IMS	75%	<p>Participação em todas as reuniões convocadas no contexto da atividade do grupo (28 abril e 19 novembro).</p>	Sistema de controlo interno	DSP

Objetivo de Missão 3**OBJETIVO PRIORITÁRIO 1**

Obter informação para controlo da PMP

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
3.1.1	Assegurar o acompanhamento e a avaliação do PMP	1	Em 2016, não foram indicados os pontos de contacto das iniciativas do PMP para o seu devido acompanhamento e monitorização.	Sistema de controlo interno	DSP

OBJETIVO PRIORITÁRIO 2

Executar o Programa “Gestão Integrada das Águas Marinhas e Costeiras” – PT02 (EEA Financial Mechanism 2009-2014)

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
3.2.1	Assegurara a gestão do PT02 “Gestão Integrada das Águas Marinhas e Costeiras”	1	Foi elaborado o relatório anual do programa.	Sistema de controlo interno	DSP

3.2.2	Executar o Plano de Comunicação do Programa	4	<p>1. Atualização do EEA Grants Webpage em janeiro.</p> <p>2. Abertura de aviso PT02 - "Integrated Marine and Coastal Waters Management" –Aviso - 4 - R&D smart sensors and development of monitoring platforms and interoperability test cases and Small Grant Scheme – Public Awareness (2nd Call).</p> <p>3. Atualização do EEA Grants Webpage em março March. Abertura de Avisos</p> <p>4. Decision Making and Management Support Capability e 5 - National Ocean Data integration</p> <p>5. Publicação de avisos nos seguintes jornais:</p> <p>6. "Diário de Notícias"; "Diário Económico"; "Público" e "Expresso" e APP para telemóveis, PC's e Tablets.</p> <p>7. 4 e 5 de junho - Workshop - Maritime Spatial Planning and Ocean – Monitoring (Bilateral Fund), co- organização PT/OCDE;</p> <p>8. Publicação de artigo no "Jornal da Economia do Mar", pelo Diretor-Geral de Política do Mar</p> <p>9. Abertura de Aviso para "Networking, exchange, sharing and transfer of knowledge, technology, experience and best practices between Project Promoters and entities in the Donor State(s) within the programme objectives";</p> <p>10. Chegada a Lisboa do navio de investigação "Mar Portugal", em 23 de outubro;</p> <p>11. 16 a 19 de Novembro Portugal Atlantic Conference (PAC), em Matosinhos. Painel 1 dedicado aos Grants Programme PT02</p>	Sistema de controlo interno	DSP

OBJETIVO PRIORITÁRIO 3

Assegurar a coordenação das ações necessárias ao planeamento e ordenamento do espaço marítimo

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
3.3.1	Coordenar e apoiar o funcionamento da comissão consultiva criada por despacho n.º 11494/2015, de 14 de outubro	90%	<p>Foi emitido parecer sobre o projeto de Decreto-Lei que desenvolve a Lei 17/2014, de 10 de abril, que vira a ser publicado em 12 de março (Decreto-Lei n.º 38/2015).</p> <p>Foi emitido parecer sobre a proposta de Despacho da Ministra da Agricultura e do Mar, que determina a elaboração do plano de situação e estabelece a composição e as regras de funcionamento da comissão consultiva. (Despacho n.º 11494/2015)</p>	Sistema de controlo interno	DSP
3.3.2	Garantir a participação da DGPM no "Member States Expert Group on Maritime Spacial Planning"	75%	Foi assegurada a participação na primeira reunião da revisão do Plano da Orla Costeira de Espichel – Odeceixe e Alcobaça - Espichel	Sistema de controlo interno	DSP

OBJETIVO PRIORITÁRIO 4

Assegurar o acompanhamento da monitorização da aplicação e a execução dos Fundos para o Mar

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
3.4.1	Assegurar as tarefas da DGPM no âmbito da Comissão de Coordenação do FEAMP	80%	Foi elaborado trabalho de apoio à ADC através de participação nomeadamente nas reuniões da Rede de Monitorização e Avaliação do PT2020 e participação nas Comissões de Acompanhamento do PO Mar 2020 em fevereiro e abril	Sistema de controlo interno	DSE

3.4.2	Assegurar as tarefas da DGPM enquanto Organismo Intermédio do PO Mar 2020	80%	<p>Participação na elaboração das portarias e das fichas de critérios para as medidas da prioridade 6: Fomentar a execução da Política Marítima Integrada</p> <p>Fornecimento de informação à AG relativa à estrutura de Gestão do OI (unidades orgânicas/funções/recursos humanos</p> <p>Foram desenvolvidas as tarefas inerentes à Comissão de Coordenação do FEAMP, nomeadamente: apreciação de documentos para aprovação na CIC PT2020, participação nas reuniões da Rede de Monitorização e Avaliação do PT2020 e da Rede de Comunicação PT2020. Participação no GT Portugal 2020, ao nível do INE.</p>	Sistema de controlo interno	DSP
3.4.3	Assegurar as tarefas da implementação e coordenação do ITI MAR	80%	<p>Foram realizadas as reuniões da Comissão do ITI Mar e elaborado o Quadro de Referência do ITI Mar</p>	Sistema de controlo interno	DSE

Objetivo de Missão 4

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1

Garantir uma política nacional para a informação do Mar

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
4.1.1	Assegurar o desenvolvimento do conceito da Política Nacional para a Informação do Mar relativamente à integração dos sistemas de informação	1	<p>Projetos 501 e 602 relativos à Interoperability improvements in Member States to enhance information sharing for maritime surveillance, destinados a apoiar ações, realizadas pelas autoridades nacionais dos Estados Membros, destinadas a melhorar a sua interoperabilidade e consequentemente a partilha de informação de vigilância marítima, contribuindo assim para o desenvolvimento do CISE: a participação nacional no projeto no projeto EUCISE2020.</p> <p>As duas candidaturas foram aprovadas e constituem os Projetos 501 e 602 que tiveram início dia 1 de abril de 2016 e terminarão em outubro de 2017, contribuindo para o desenvolvimento do conceito da Política Nacional para a Informação do Mar relativamente à integração dos sistemas de informação.</p>	Sistema de controlo interno	DSP

OBJETIVO PRIORITÁRIO 2

Garantir um ambiente comum de partilha de informação

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
4.2.1	Desenvolvimento do nó nacional de integração e partilha de informação sobre o mar (NIPIM@R)	1	A DGPM coordenou duas candidaturas nacionais à chamada para projetos publicada pela DGMARE designada MARE/2014/06 Interoperability improvements in Member States to enhance information sharing for maritime surveillance, destinada a apoiar ações, realizadas pelas autoridades nacionais dos Estados Membros, destinadas a melhorar a sua interoperabilidade e consequentemente a partilha de informação de vigilância marítima, contribuindo assim para o desenvolvimento do CISE: a participação nacional no projeto EUCLISE2020. As duas candidaturas foram aprovadas e constituem os Projetos 501 e 602 que tiveram início dia 1 de abril de 2016 e terminarão em outubro de 2017.	Sistema de controlo interno	DSP

4.2.2	Assegurar o acompanhamento e coordenação nacional da iniciativa CISE da UE e dos projetos europeus daí resultantes.	1	<p>A DGPM coordenou a participação nacional nas atividades dos vários grupos de trabalho do projeto EUCLISE2020, que envolve representantes de 10 entidades relevantes para a vigilância marítima. Tendo sido assegurados os contributos, comentários, sugestões e recomendações nas reuniões nacionais e internacionais e nos documentos produzidos no âmbito do projeto.</p>	Sistema de controlo interno	DSP
4.2.3	Implementar a medida 3.2.5 da Agenda Portugal Digital	1	<p>Foram iniciados projetos de observação da terra, nomeadamente: o projeto que irá permitir a receção de dados dos satélites Sentinel do programa Copernicus, o projeto que permita desenvolver uma capacidade de armazenamento e disseminação dos dados recolhidos pelos satélites Sentinel.</p>	Sistema de controlo interno	DSP

4.2.4	Executar os Planos de Comunicação e garantir a execução de outros eventos e relações públicas	1	<p>Evento "COPERNICUS: Towards the development of downstream services aiming specific contexts and user needs in the maritime and marine domains", ocorreu dia 15 de fevereiro de 2016, no Centro de Informação Urbana de Lisboa, o Seminário internacional foi organizado pela Direção-Geral de Política do Mar.</p> <p>Evento paralelo no âmbito do BUSINESS2SEA de 16 a 18 de novembro de 2016 no Edifício da Alfandega do Porto, teve lugar dia 17 de novembro, uma REUNIÃO CONJUNTA DOS PROJETOS 501 (YIN) e 602 (SINKER).</p>	Sistema de controlo interno	DSP
-------	---	---	---	-----------------------------	-----

Objetivo de Missão 5**OBJETIVO PRIORITÁRIO 1**

Garantir o ciclo do sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
5.1.1	Assegurar a monitorização e atualização do sistema de avaliação	1	Registo do QUAR 2016 na plataforma GeADAP. Realização da monitorização do QUAR 2016 (1.º semestre) e sua comunicação ao GPP	Sistema de controlo interno	DAJFA
5.1.2	Assegurar a elaboração dos relatórios inerentes ao ciclo de planeamento	2	Elaboração do relatório de atividades e autoavaliação de 2016	Sistema de controlo interno	DSP

OBJETIVO PRIORITÁRIO 2

Garantir a gestão dos recursos humanos e financeiros

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
5.2.1	Assegurar o desenvolvimento do plano de Formação	1	Pedido de formação ao GPP/INA	Sistema de controlo interno	DAJFA

5.2.2	Assegurar os procedimentos inerentes à gestão dos recursos humanos	95%	Respostas às solicitações no âmbito dos recursos humanos	Sistema de controlo interno	DAJFA
5.2.3	Assegurar a execução, acompanhamento do orçamento e a monitorização da execução orçamental	99%	Envio trimestral de balancete do Orçamento de Investimento para a Direção	Sistema de controlo interno	DAJFA
5.2.4	Monitorizar e controlar o plano de atividades da DGPM	1	Solicitação da monitorização às unidades flexíveis da DGPM	Sistema de controlo interno	DSP

OBJETIVO PRIORITÁRIO 3

Garantir a gestão de infraestruturas, bens e serviços

Nº	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização			Unidade Orgânica
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	
5.3.1	Assegurar o apoio jurídico à DGPM	85%	Foram dadas respostas a todas as solicitações jurídicas	Sistema de controlo interno	DAJFA
5.3.2	Assegurar a coordenação dos processos de contratação pública	90%	Elaboração dos processos de contratação pública	Sistema de controlo interno	DAJFA
5.3.3	Assegurar a gestão dos bens e infraestruturas	1	Elaboração de inventário dos bens em stocks no armazém (economato). Manutenção da inventariação dos bens imobilizados da DGPM	Sistema de controlo interno	DAJFA
5.3.4	Assegurar a gestão das TIC próprias	1	Foram assegurados todos os procedimentos de gestão das TIC próprias	Sistema de controlo interno	DSP

Resumo do grau de execução dos projetos

Unidade Orgânica	N.º de Objetivos	Não Atingiu	Atingiu/Superou
DSE	16	0	16
DSP	16	0	16
DAJFA	7	0	7
TOTAL	39	0	39

2.4 Afetação real e prevista de recursos humanos e financeiros

2.4.1. Recursos Humanos

Para o ano de 2016, o mapa de pessoal aprovado tinha 21 postos de trabalho, distribuído de acordo com a tabela que se segue:

Carreira/Categorias					
Unidades Orgânicas	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total Geral
Gabinete Direção	2	0	1	1	4
DSE	1	6	1	0	8
DSP	3	2	0	0	5
DAJFA	1	1	2	0	4
Total	7	9	4	1	21

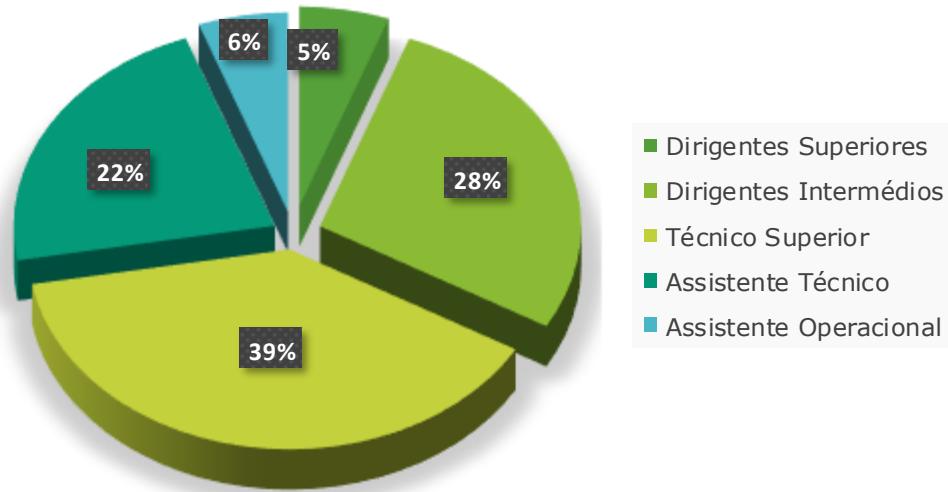
Acontece que, por razões estritamente orçamentais, não foi possível o preenchimento do mapa de pessoal, contando assim com apenas 18 trabalhadores, conforme quadro infra:

Carreira/Categorias					
Unidades Orgânicas	Dirigentes	Técnico Superior	Assistente Técnico	Assistente Operacional	Total Geral
Gabinete Direção	1	0	1	1	3
DSE	2	5	1	0	8
DSP	2	1	0	0	3
DAJFA	1	1	2	0	4
Total	6	7	4	1	18

Cálculo de pontuação de recursos humanos por grupo de pessoal de acordo com o mapa de pessoal aprovado

	Pontuação	Pontuação Planeada	Pontuação Realizada	Desvio
Dirigentes – Direção Superior	20	40	20	-20
Dirigentes – Direção intermédia e Chefes de equipa	16	80	80	0
Técnico superior	12	108	84	-24
Assistente técnico	8	32	32	0
Assistente Operacional	5	5	5	0
Total	265		221	-44

Pessoal em Efetividade de funções



2.4.2. Recursos Financeiros

A DGPM, enquanto organismo central do MM, integrado na administração direta do Estado, em 2016, recebe, para além das verbas transferidas do Orçamento do Estado, verbas de fundos comunitários.

Relativamente ao orçamento de funcionamento as despesas atingiram 734.068 €, o que significou uma taxa de execução de 63 %.

Já no que concerne ao orçamento de investimento, as despesas atingiram 2.002.021 €, com a taxa de execução de 50 %.

Execução de Recursos Financeiros em 2016

Orçamento	Orçamento Inicial	Dotação Disponível	Cativações	Execução	Taxa de Execução
Funcionamento	2.024.214 €	1.165.526 €	935.620 €	734.068 €	63%
Investimento	3.906.003 €	3.994.778 €	479.632 €	2.002.021 €	50 %
Total	5.930.217,00 €	5.160.304 €	1.415.252 €	2.736.089 €	53,27 %

Projetos de Investimento:

Em 2016, a DGPM tinha inscrito nove projetos em Investimento conforme se descrimina:

1. 8993 - *EEA Grants Programme Operator*-Gestão do Programa;
2. 9233 – *EEA Grants Programme Operator* – Financiamento de Projetos
3. 9362 – Assinalamento Marítimo das Áreas de Produção Aquícola;
4. 9375 – EUCISE2020 – European test bed for the maritime common information sharing environment;
5. 9631 – Espaço do Mar – O Melhor Peixe;
6. 9655 – Projeto 501_Governance;
7. 9657 – Projeto 602_Technoloy;
8. 9661 – Projeto 703_Sama;
9. 9670 – NIPIRES – Classificação de Segurança do NIPIMAR;
10. 9702 – ITI Mar – Implementação e Sustentação da Estrutura;
11. 9708 – SEAMind Plataform;
12. 9715 – Recyard – Reciclagem de navios;
13. 9727 – CILPAN – Análise de Risco;
14. 9782 – Espaço do Mar – Melhor Peixe II;
15. 9784 – SIGE – Sistema de Informação de Gestão Estratégica;
16. 10203 – SEAMIND – Indicadores e Monitorização da Estratégia Nacional para o Mar – 1.ª Fase.

A taxa de execução desses projetos, face à programação inicial, sofreu, nalguns casos, desvios imputáveis a fatores externos à organização.

Procedeu-se à identificação dos desvios verificados, por projeto, bem como das causas que estiveram associadas, conforme a seguir se apresenta:

 **O Projeto 8993 - EEA Grants Programme Operator - Gestão do Programa**

As despesas realizadas no presente projeto prendem-se com despesas de Gestão do Programa PT02 – Gestão Integrada das Águas Marinhas e Costeiras.

A implementação/execução do programa teve início no ano de 2014 e irá ser concluído em início de 2018 com o encerramento do programa PT02.

As ações desenvolvidas em 2016 foram as seguintes:

Ações
Validação e pagamento dos pedidos de pagamento aos Promotores
Reportes: FMO, UNG, IGF e IFDR
Elaboração do Relatório Anual do PT02 - 2015
Elaboração e submissão dos Interim Financial Reports (IFR)
Reuniões de trabalho, seminários e workshops com FMO, UNG, IGF e IFDR
Manutenção da página sobre o EEA Grants na página da DGPM
Ações de Verificação – No Local e Ações de Acompanhamento

 **O Projeto 9223 - EEA Grants Programme Operator – Financiamento de Projetos**

Foi executado de acordo com a programação prevista. Todas as atividades cometidas à DGPM foram realizadas dentro dos prazos previstos no Plano acordado. A execução financeira depende dos promotores dos projetos que, à data, ainda não tinham solicitado qualquer cofinanciamento.

 **O Projeto 9362 – Assinalamento Marítimo das Áreas de Produção Aquícola**

No âmbito do projeto, a DGPM apresentou uma candidatura ao PROMAR em 21 de agosto de 2013, a qual foi aprovada em 10 de abril de 2014.

A execução física encontrava-se concluída. Faltava efetuar o pagamento no valor de 77.119€. Projeto concluído.

 **O Projeto 9375 – EUCISE2020 European test bed for the maritime common information sharing environment**

O projeto EUCISE2020 teve início em dezembro de 2015, estando prevista a sua conclusão em 31 de maio de 2018. As despesas realizadas no presente projeto decorrem da participação do Consórcio nacional nas atividades desenvolvidas no

âmbito dos grupos de trabalho definidos no Grant Agreement e integra representantes de 10 entidades públicas, coordenados pelas DGPM.

Em 2016 foram realizadas as seguintes atividades:

Grupo de trabalho 1	<ul style="list-style-type: none"> • Gestão da participação dos peritos nacionais em todas as atividades do projeto e desenvolvimento de todas as tarefas administrativas e financeiras inerentes tais como: <ul style="list-style-type: none"> - Participação na preparação dos contratos, na Comissão de Seleção e também na Comissão de Avaliação. - Participação ativa no Executive Management Group assumindo a presidência desde agosto de 2016 (M21- M27). - Participação na Reunião dos stakeholders Board Meeting e na Reunião da Assembly of Partners nos dias 09 e 10 de novembro de 2016 (M24). - Participação na reunião do Security Board. - Participação no Industry Day; - Realização dos relatórios financeiros e de atividades previstos no Grant Agreement. - Verificação e validação das despesas pela AD&C.
Grupo de trabalho 2	<ul style="list-style-type: none"> • Participação dos representantes nacionais em todas as reuniões de trabalho nacionais e internacionais; • Participação na definição dos instrumentos e políticas de disseminação do projeto, nomeadamente, no plano de comunicação estratégico do projeto (atualização), na definição de modelos normalizados e no website EUCISE2020 (atualização). Colaboração na escolha dos materiais de disseminação a produzir. • Colaboração no preenchimento do questionário sobre Comunicação. • Colaboração no preenchimento de questionário sobre Vigilância e Segurança Marítima.
Grupo de trabalho 3	<ul style="list-style-type: none"> • Participação dos representantes nacionais em todas as reuniões de trabalho nacionais e internacionais; • Colaboração no desenvolvimento e elaboração dos deliverables no âmbito do grupo de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> - Coordenação da comunidade de utilizadores; - Plano colaborativo entre parceiros e política de acesso a dados; - Definição de modelos de Política, Rede e Governança;

	- Aspectos Legais e Direitos de Acesso.
Grupo de trabalho 4	<ul style="list-style-type: none"> Participação dos representantes nacionais em todas as reuniões de trabalho nacionais e internacionais; Colaboração no desenvolvimento e elaboração dos deliverables no âmbito do grupo de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> - Análise/levantamento de necessidades e requisitos dos utilizadores; - Estratégia de validação EUCISE2020; - Definição dos Serviços Comuns de Satélite.
Grupo de trabalho 5	<ul style="list-style-type: none"> Participação dos representantes nacionais em todas as reuniões de trabalho nacionais e internacionais; Colaboração no desenvolvimento e elaboração dos deliverables no âmbito do grupo de trabalho: <ul style="list-style-type: none"> - "Governance of the Standardization Process"; - "IPR strategy"; - "Standards definitions"; - "Technical standards".
Grupo de trabalho 6	<ul style="list-style-type: none"> Participação no Kick off Meeting, que teve lugar dia 9 de novembro, em Roma; Duração do WP6: 15 meses. O principal objetivo deste grupo de trabalho é o desenvolvimento de testes de integração para a implementação do novo componente funcional e arquitetónico do EUCISE2020 e integração do banco de ensaios em grande escala que liga as autoridades públicas participantes; A DGPM é o Líder do Grupo de trabalho 6; O perito nacional nomeado participou em todas as reuniões de trabalho e nas reuniões de coordenação nacionais, contribuindo de forma adequada para o desenvolvimento da gestão e das atividades do WP6.

O Projeto 9361 – Espaço do Mar – O Melhor Peixe

O projeto foi concluído fisicamente, tendo sido desenvolvidas as seguintes iniciativas em 2015: a Volvo Ocean Race, em Algés e ainda o Fórum do Mar, em Matosinhos. Em 2016, foi pago o saldo final do projeto.

O Projeto 9655 – Projeto 501_Governance

Teve início em 1 de abril de 2016 e tem a duração de 18 meses. O projeto tem como objetivo diagnosticar o estado-da-arte nacional da partilha de informação sobre vigilância marítima por parte das autoridades públicas nacionais e definir os próximos passos para a sua melhoria. O projeto é coordenado pela DGPM, com a colaboração de várias entidades públicas nacionais para as quais a informação sobre vigilância

marítima é relevante, e que representam as sete comunidades de utilizadores abordadas pelo CISE (defesa, controlo de fronteiras, manutenção da lei e da ordem, controlo das pescas, ambiente marinho, alfândegas e segurança marítima e navegação).

► **O Projeto 9657 – Projeto 602_Technology**

Teve início em 1 de abril de 2016 e tem a duração de 12 meses, termina em 31 de outubro de 2017. O projeto tem como objetivo desenvolver capacidades tecnológicas para tornar disponíveis, no nó nacional do CISE (NIPIM@R), serviços de informação que possam ser usados para a partilha de informação sobre vigilância marítima entre as autoridades envolvidas, contribuindo assim, para aumentar a eficiência e a eficácia da vigilância marítima, operações marítimas, ordenamento do espaço marítimo e monitorização e controlo das pescas e do ambiente marinho a nível nacional. A DGPM é responsável pelos WP1 (Project Management) e WP2 (Communication and Dissemination).

► **O Projeto 9661 – Projeto 703_Sama**

Resulta da candidatura ao COMPETE2020, nos termos do aviso para a apresentação de candidatura n.º 01/SAMA/2015, que visa desenvolver um sistema de gestão de segurança de informação que garanta a segurança, a confidencialidade, a integridade e a disponibilidade da informação sobre o mar de acordo com a norma ISSO 27001:2013.

► **O Projeto 9670 – NIPIRES Classificação de Segurança do NIPIMAR**

Este projeto estava dependente da execução do projeto 9661, pelo que devido ao seu atraso não foi possível reunir as condições para efetuar qualquer execução durante o ano de 2016.

► **O Projeto 9702 – ITI Mar - Implementação e Sustentação da Estrutura**

Com este projeto pretendia-se a apresentação de uma candidatura ao PO Mar 2020, tendo em vista o previsto no artigo 13.º do Decreto-Lei n.º 200/2015, de 16 de setembro. Apesar de ainda ter sido apresentada uma proposta de candidatura não foi possível o seu enquadramento no Portugal 2020.

► **O Projeto 9708 – SEAMind Plataform**

Com este projeto pretendia-se testar soluções, no contexto do NIPIMAR, de plataforma tecnológica e visualização em suporte ao projeto SEAMind – Indicadores e monitorização, através de uma candidatura ao PO Mar 2020, O Aviso que previa a possibilidade desta candidatura foi anulado, estando previsto a sua reabertura e fevereiro/março de 2017.

► **O Projeto 9715 – Recyard – Reciclagem de navios**

Este projeto seria suportado por uma candidatura ao INTERREG Europe, em parceria com várias instituições portuguesas. A desistência de uma instituição da Dinamarca

nos últimos dias do Aviso inviabilizou a sua apresentação. Esta candidatura foi reformulada e apresentada ao PO Transnacional Espaço Atlântico, já tendo passado a uma segunda fase na apreciação. Esperam-se os resultados no primeiro semestre de 2017.

► **O Projeto 9727 – CILPAN – Análise de Risco**

Com este projeto pretendia-se efetuar uma candidatura a fundos de gestão direta da Directorate-General for European Civil Protection and Humanitarian Aid Operations para ser desenvolvido uma análise de risco na área no acordo de Lisboa. A redução de recursos humanos na DGPM afetou a esta área e de desenvolvimentos ao nível das reuniões ao abrigo do Acordo de Lisboa não permitiram dar sequência a este projeto.

► **O Projeto 9782 – Espaço do Mar – Melhor Peixe II**

Em abril de 2016 foi submetida uma candidatura ao PO MAR2020, a qual foi aprovada em 26 de setembro de 2016. Dado que a aprovação da candidatura foi tardia em relação à agenda dos eventos previsto, não foi possível executar o inicialmente programado.

► **O Projeto 9784 – SIGE – Sistema de Informação de Gestão Estratégica**

Projeto que pretende implementar um sistema de informação para o apoio da gestão estratégica da DGPM. Este sistema dotará a DGPM de uma capacidade tecnológica essencial para gerir de um modo mais eficiente e eficaz o seu plano de atividades e o QUAR, contribuindo assim para uma melhoria do seu desempenho

► **O Projeto 10203 – SEAMIND – Indicadores e Monitorização da Estratégica Nacional para o Mar – 1.ª Fase**

Este projeto apenas foi criado em setembro, não tendo sido possível executá-lo porquanto a DGPM aguardava por uma autorização das finanças para adquirir serviços no âmbito desse projeto, o que inviabilizou a execução.

2.5 Avaliação do Sistema de Controlo Interno

A avaliação do sistema de controlo interno segue a metodologia preconizada no “Anexo A” do documento Avaliação dos Serviços - Linhas de Orientação Gerais (Conselho Coordenador de Avaliação dos Serviços [CCAS], 2010).

Sistema de Controlo Interno					
Questões	Resposta			Fundamentação/ Justificação	
	S	N	NA		
1 – Ambiente de controlo					
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?				Elaborado relatório de execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) 2014. Foi feito um relatório de execução do Plano para 2016.	
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			A DGPM utiliza, como ferramenta de gestão, o GERFIP - Gestão de Recursos Financeiros em modo partilhado, ferramenta que apoia a normalização de processos e as atividades de gestão financeira e orçamental dos órgãos e serviços da Administração Pública num contexto integrado	
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	A DGPM não tem uma estrutura específica de auditoria.	
1.4 Estão claramente definidas valores éticos e de integridade que regem o serviço?			X		
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	X			A DGPM apostou-se na formação interna dirigida a quase todos os trabalhadores.	
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das Unidades Orgânicas?	X				
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			A DGPM foi auditada pela Agencia de Desenvolvimento e Coesão relativamente às despesas realizadas num projeto de investimento e ainda a Inspeção-geral de Finanças, no âmbito do Projeto do EEA Grants.	
2 – Estrutura organizacional					
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X				
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	X			Todos os colaboradores da DGPM foram avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3.	
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X				
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço					
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X				
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X				
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X			
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		Apenas no âmbito do projeto EEA Grants é que existem esse sistema. Isto porque a dimensão da DGPM e a sua elevada tecnicidade não permitem a definição de um sistema de rotação de funções.	
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidos e formalizados?	X			Existe uma definição de funções e de procedimentos sem contudo estar formalizados.	
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X				

3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	X			
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			A Divisão de Apoio Jurídico, Financeiro e Administrativo tem responsabilidade no acompanhamento da execução deste Plano.

4 – Fiabilidade dos sistemas de informação

4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	X			Existem duas aplicações nas áreas da contabilidade e tesouraria: GERFIP e SGR. Existe ainda uma aplicação para o relógio de ponto.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?		X		
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	X			
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	X			
4.7 A segurança na troca de informação e software está garantida?				

Legenda: S – Sim; N – Não; ND – Não existe informação disponível que permita responder à questão de forma inequívoca.

2.6 Audição dos Colaboradores da DGPM

Foi aplicado um questionário de auscultação dos colaboradores da DGPM que permitisse aferir o grau de satisfação e de motivação dos colaboradores, com vista a identificar áreas suscetíveis de melhoria.

Este questionário teve por base modelos de questionários de satisfação da CAF (*Common Assessment Framework - Estrutura Comum de Avaliação*), tendo incidido fundamentalmente em quatro parâmetros de avaliação:

- Satisfação global dos colaboradores com a DGPM;
- Satisfação com a gestão e sistemas de gestão;
- Satisfação com as condições de trabalho;
- Satisfação com o desenvolvimento da carreira;
- Níveis de motivação;
- Satisfação com o estilo de liderança;

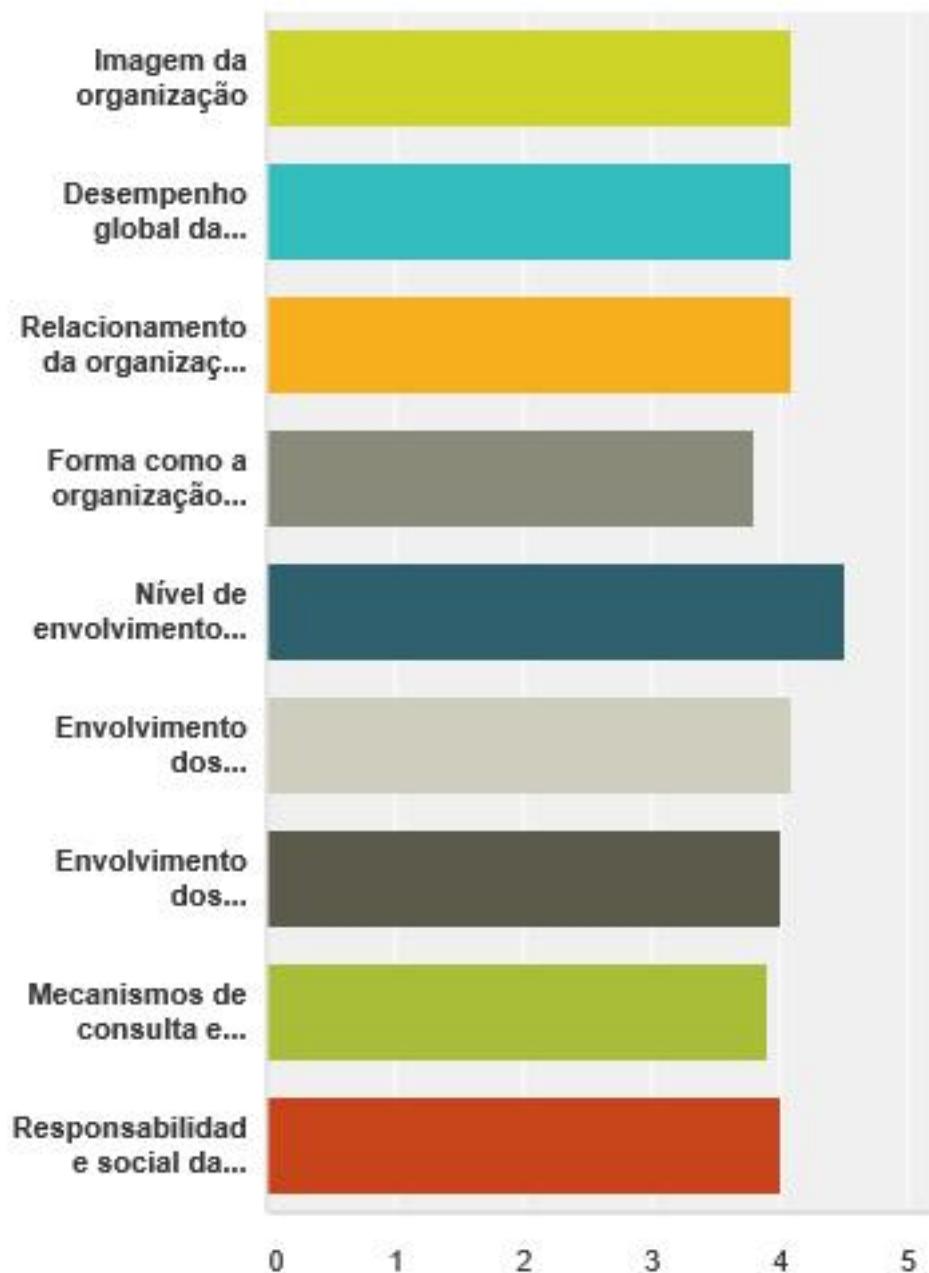
A aplicação do questionário decorreu entre 4 e 8 de abril de 2016. O questionário foi preenchido on-line.

Resultados do Questionário Aplicado aos Colaboradores

1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

Satisfação global dos colaboradores com a organização

Gráfico



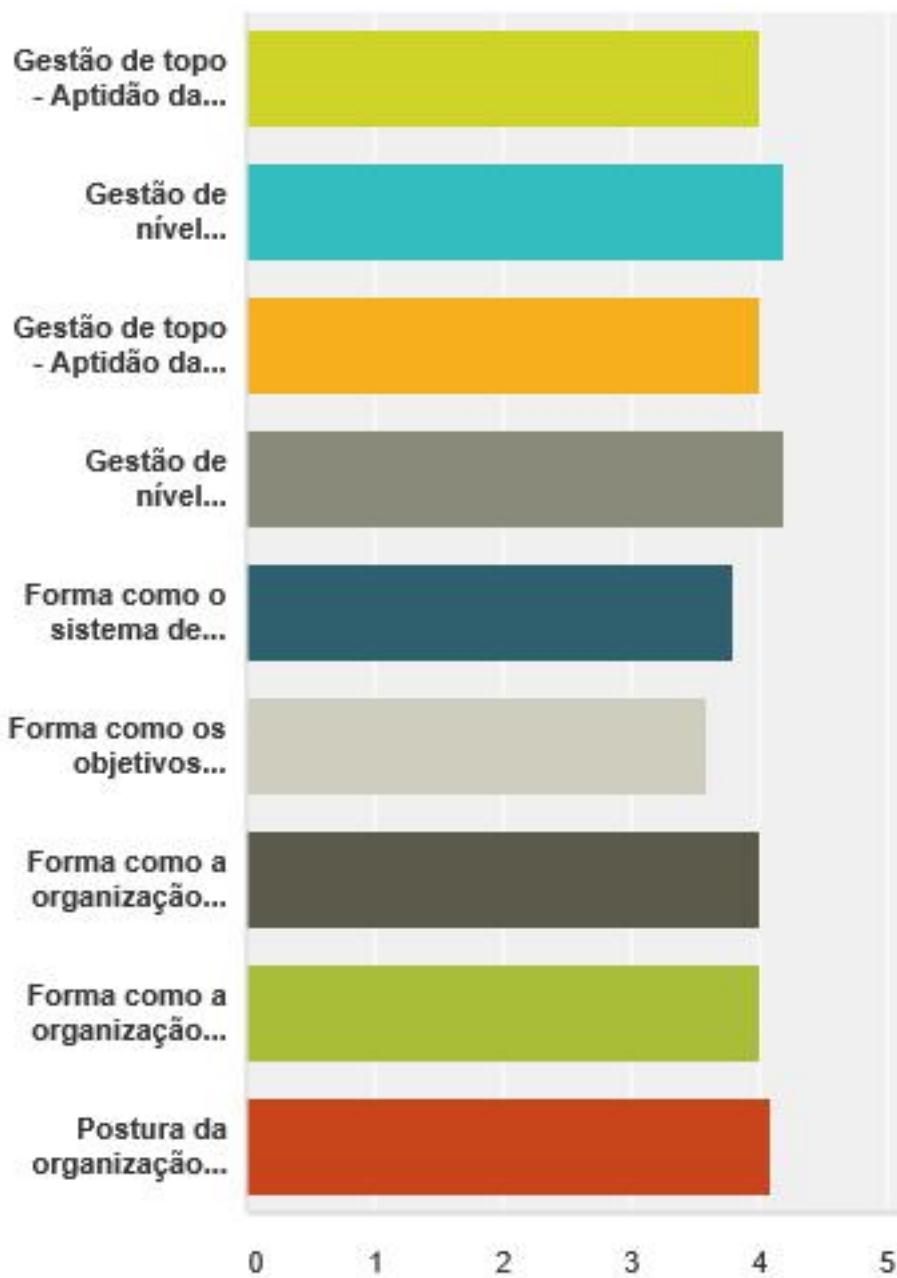
Satisfação global dos colaboradores com a organização

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
▼ Imagem da organização Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
▼ Desempenho global da organização (para a sociedade e cidadãos/clientes) Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
▼ Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
▼ Forma como a organização gera os conflitos de interesse Comentários (0)	0,00% 0	10,00% 1	30,00% 3	30,00% 3	30,00% 3	10	3,80
▼ Nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respetiva missão Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	30,00% 3	60,00% 6	10	4,50
▼ Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
▼ Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	80,00% 8	10,00% 1	10	4,00
▼ Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestão Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	50,00% 5	20,00% 2	10	3,90
▼ Responsabilidade social da organização Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	60,00% 6	20,00% 2	10	4,00

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Gráfico



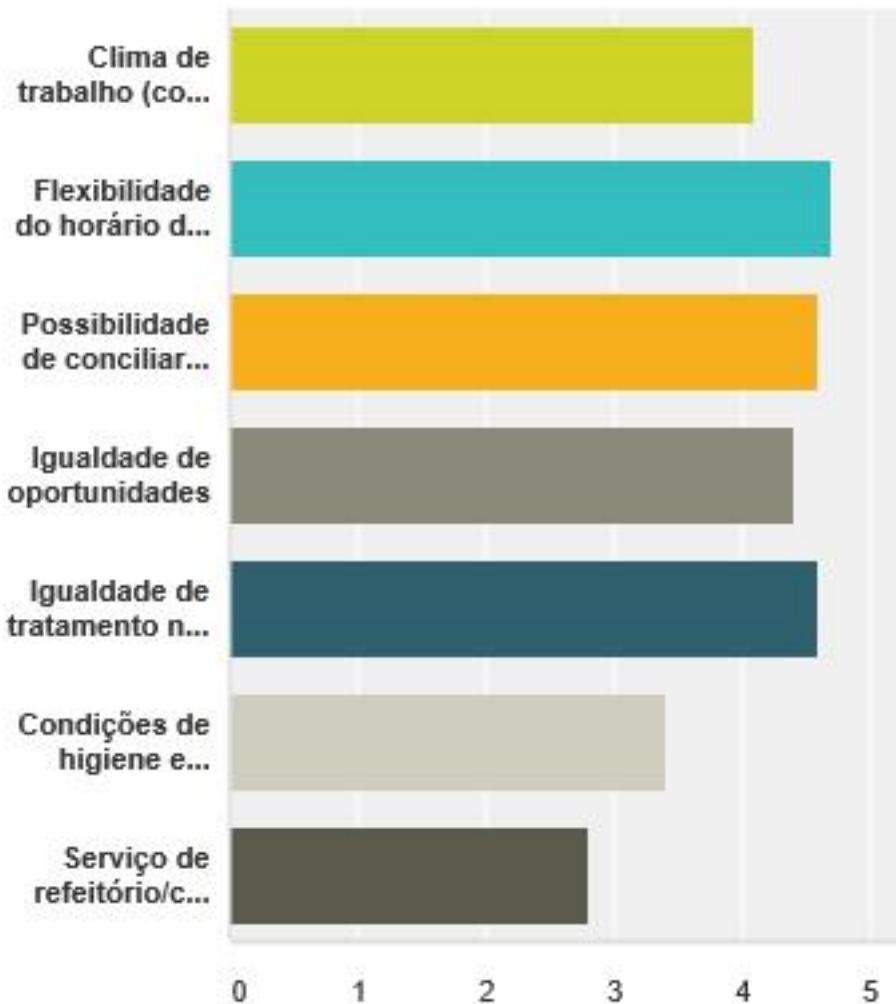
Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
▼ Gestão de topo - Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os processos...) Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	60,00% 6	20,00% 2	10	4,00
▼ Gestão de nível intermédio - Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os processos...) Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	80,00% 8	20,00% 2	10	4,20
▼ Gestão de topo - Aptidão da gestão para comunicar Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	30,00% 3	10	4,00
▼ Gestão de nível intermédio - Aptidão da gestão para comunicar Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	80,00% 8	20,00% 2	10	4,20
▼ Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	60,00% 6	10,00% 1	10	3,80
▼ Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	0,00% 0	10	3,60
▼ Forma como a organização reconhece os esforços individuais Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	80,00% 8	10,00% 1	10	4,00
▼ Forma como a organização reconhece os esforços das equipas Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	80,00% 8	10,00% 1	10	4,00
▼ Postura da organização face à mudança e à inovação Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	50,00% 5	30,00% 3	10	4,10

Satisfação com as condições de trabalho

Gráfico



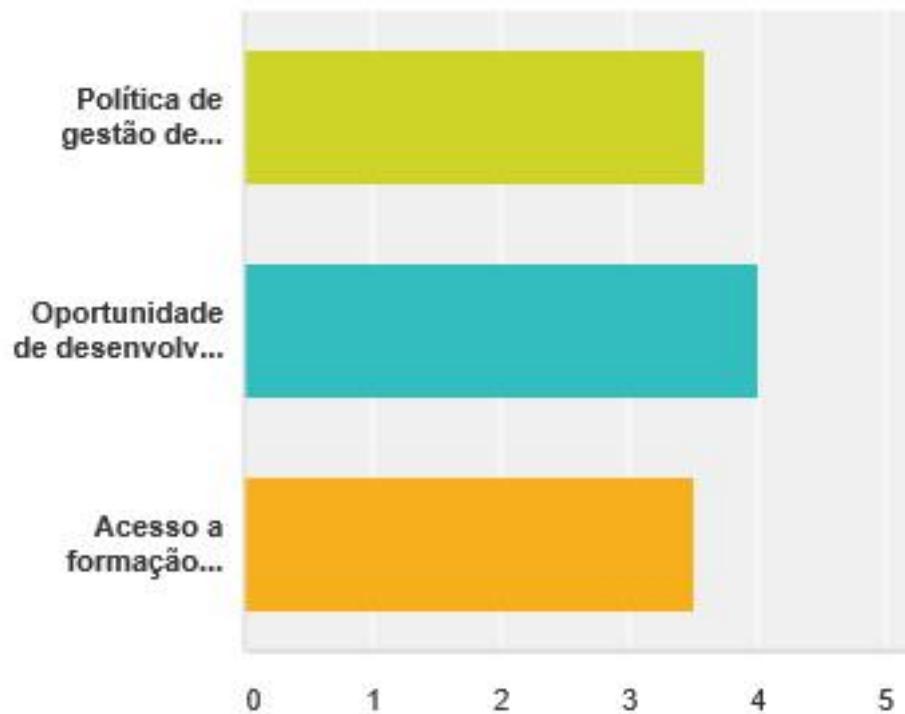
Satisfação com as condições de trabalho

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
▼ Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais) Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	50,00% 5	30,00% 3	10	4,10
▼ Flexibilidade do horário de trabalho Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	70,00% 7	10	4,70
▼ Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	10	4,60
▼ Igualdade de oportunidades Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	40,00% 4	50,00% 5	10	4,40
▼ Igualdade de tratamento na organização Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	10	4,60
▼ Condições de higiene e segurança Comentários (0)	0,00% 0	10,00% 1	50,00% 5	30,00% 3	10,00% 1	10	3,40
▼ Serviço de refeitório/cantina/copa Comentários (0)	10,00% 1	30,00% 3	30,00% 3	30,00% 3	0,00% 0	10	2,80

Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Gráfico



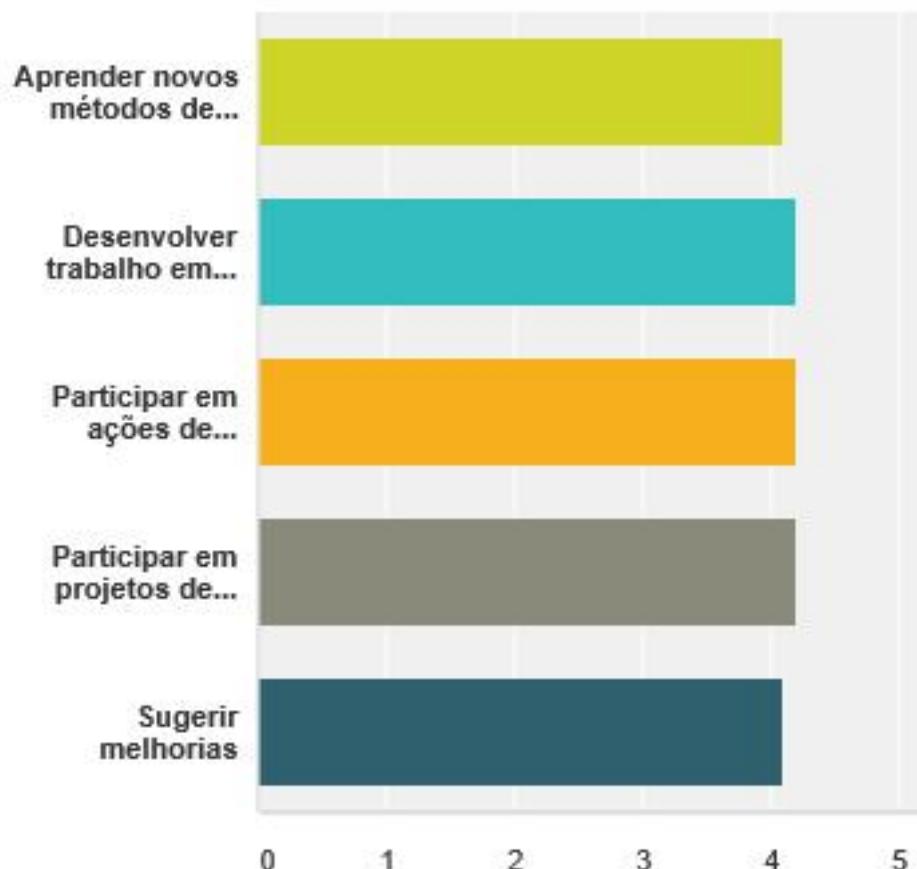
Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
Política de gestão de recursos humanos existente na organização Comentários (2)	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	0,00% 0	10	3,60
Oportunidade de desenvolver novas competências Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	30,00% 3	10	4,00
Acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais Comentários (1)	0,00% 0	10,00% 1	40,00% 4	40,00% 4	10,00% 1	10	3,50

Níveis de motivação

Gráfico



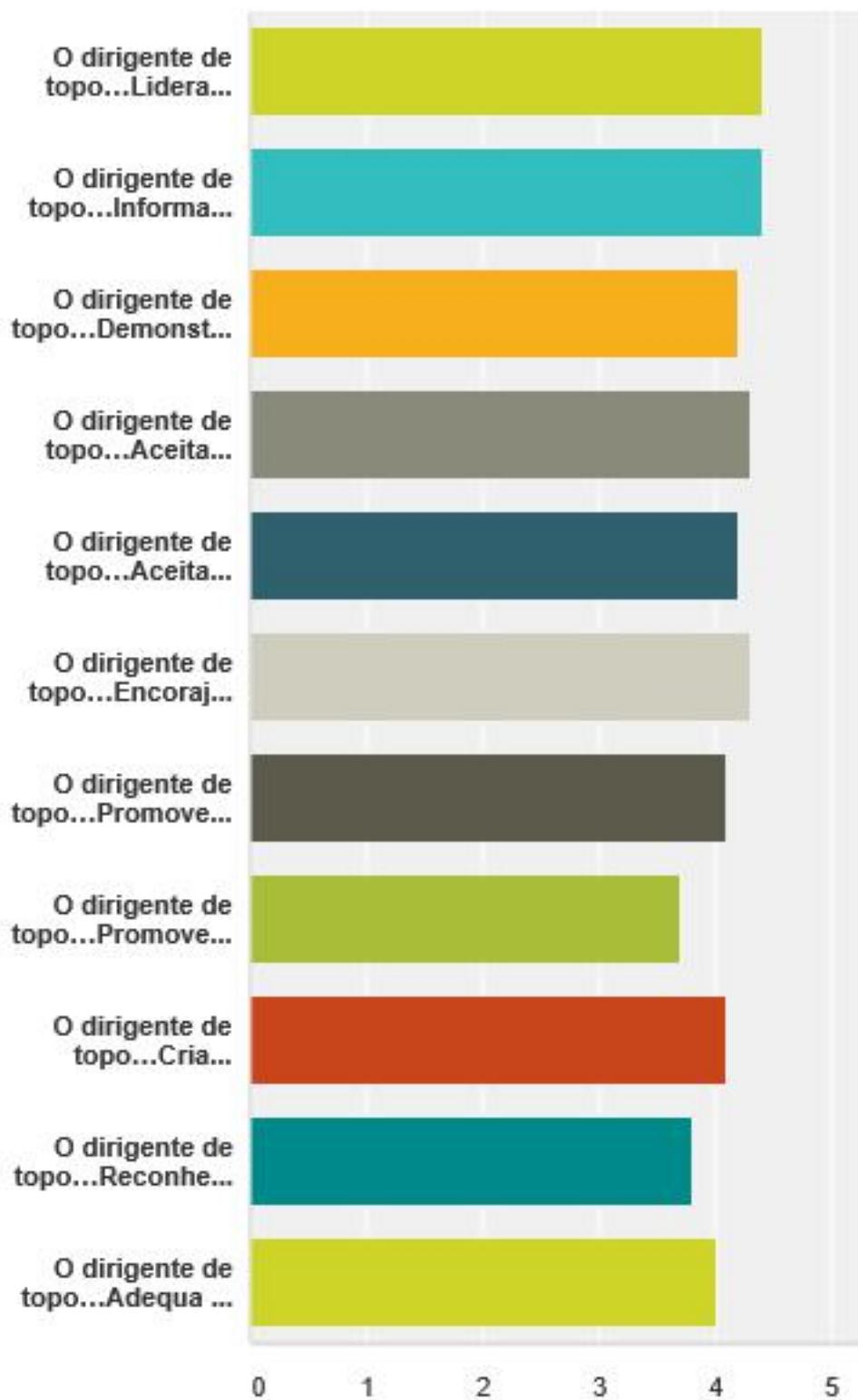
Níveis de motivação

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
▼ Aprender novos métodos de trabalho Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	50,00% 5	30,00% 3	10	4,10
▼ Desenvolver trabalho em equipa Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	60,00% 6	30,00% 3	10	4,20
▼ Participar em ações de formação Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	60,00% 6	30,00% 3	10	4,20
▼ Participar em projetos de mudança na organização Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	60,00% 6	30,00% 3	10	4,20
▼ Sugerir melhorias Comentários (2)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10

Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo

Gráfico



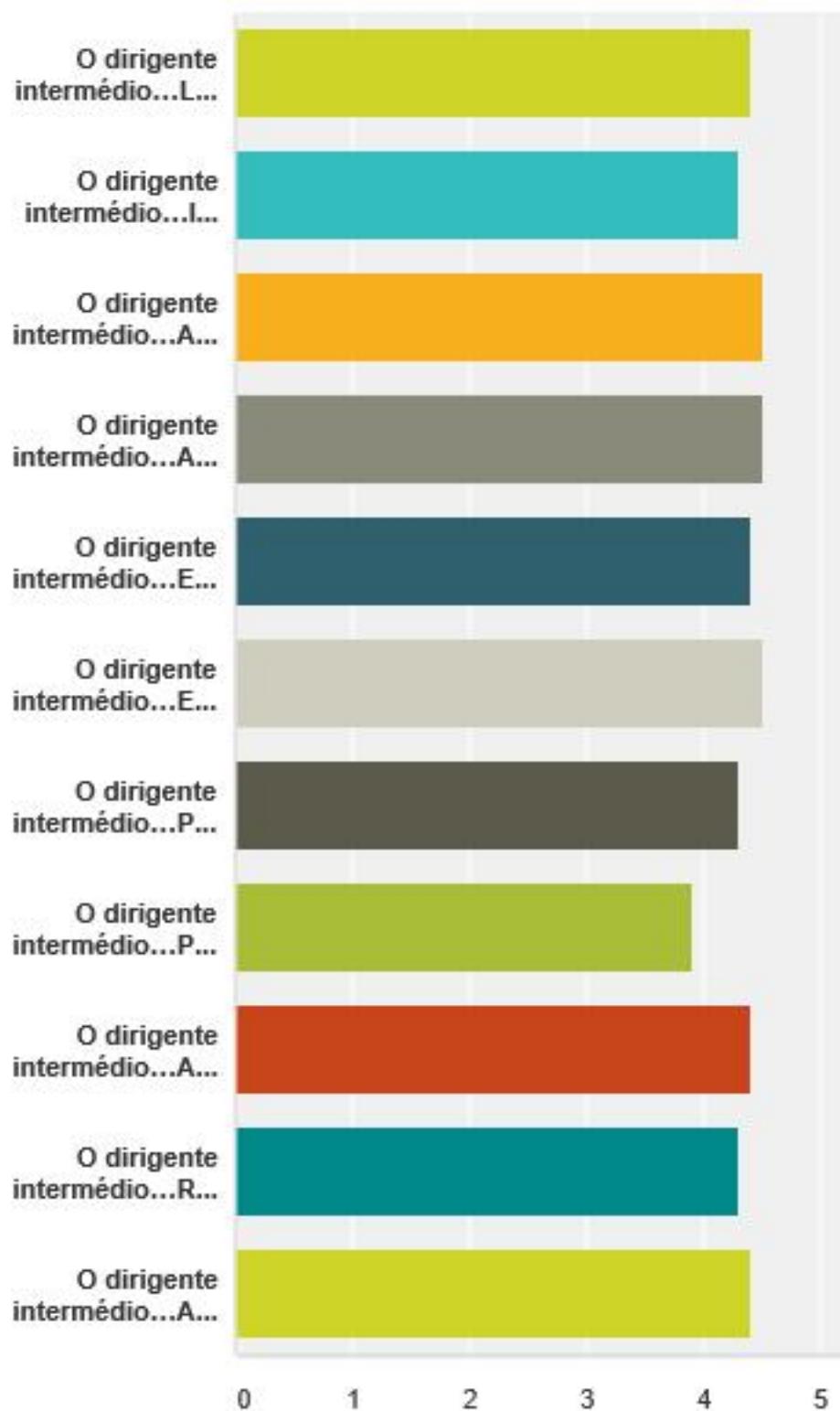
Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
▼ O dirigente de topo...Lidera através do exemplo Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	60,00% 6	40,00% 4	10	4,40
▼ O dirigente de topo...Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	60,00% 6	40,00% 4	10	4,40
▼ O dirigente de topo...Demonstra empenho no processo de mudança Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	80,00% 8	20,00% 2	10	4,20
▼ O dirigente de topo...Aceita críticas construtivas Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	70,00% 7	30,00% 3	10	4,30
▼ O dirigente de topo...Aceita sugestões de melhoria Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	60,00% 6	30,00% 3	10	4,20
▼ O dirigente de topo...Encoraja a confiança mútua e o respeito Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	70,00% 7	30,00% 3	10	4,30
▼ O dirigente de topo...Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
▼ O dirigente de topo...Promove ações de formação Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	50,00% 5	10,00% 1	10	3,70
▼ O dirigente de topo...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
▼ O dirigente de topo...Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas Comentários (0)	0,00% 0	10,00% 1	20,00% 2	50,00% 5	20,00% 2	10	3,80
▼ O dirigente de topo...Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	30,00% 3	10	4,00

Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente Intermédio

Gráfico



Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente Intermédio

Tabela

	Concordo	Discordo	Total
- O dirigente de topo...Lidera através do exemplo	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente intermédio... Lidera através do exemplo	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Informa e consulta os colaboradores regularmente sobre os assuntos importantes da organização	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente intermédio... Informa e consulta os colaboradores regularmente sobre os assuntos importantes da organização	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Demonstra empenho no processo de mudança	90,00% 9	10,00% 1	10
- O dirigente intermédio... Demonstra empenho no processo de mudança	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente intermédio... Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente intermédio... Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente intermédio... Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Promove uma cultura de aprendizagem e formação contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente intermédio... Promove uma cultura de aprendizagem e formação contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Promove ações de formação	70,00% 7	30,00% 3	10
- O dirigente intermédio... Promove ações de formação	90,00% 9	10,00% 1	10
- O dirigente de topo...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	90,00% 9	10,00% 1	10
- O dirigente intermédio... Cria condições para a delegação de responsabilidades e competências	100,00% 10	0,00% 0	10
- O dirigente de topo...Reconhece e premia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10
- O dirigente intermédio... Reconhece e premia os esforços individuais e das equipas	90,00% 9	10,00% 1	10
- O dirigente de topo...Reconhece e premia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10
- O dirigente intermédio... Reconhece e premia os esforços individuais e das equipas	90,00% 9	10,00% 1	10

Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo e Intermédio

Gráfico

	Concordo	Discordo	Total
▼ O dirigente de topo...Lidera através do exemplo	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Lidera através do exemplo	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Demonstra empenho no processo de mudança	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio... Demonstra empenho no processo de mudança	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Promove ações de formação	70,00% 7	30,00% 3	10
▼ O dirigente intermédio... Promove ações de formação	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente de topo...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10
▼ O dirigente intermédio... Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente de topo...Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10
▼ O dirigente intermédio... Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	90,00% 9	10,00% 1	10

Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo e Intermédio

Tabela

	Concordo	Discordo	Total
▼ O dirigente de topo...Lidera através do exemplo	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio... Lidera através do exemplo	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente de topo...Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	70,00% 7	30,00% 3	10
▼ O dirigente intermédio... Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente de topo...Demonstra empenho no processo de mudança	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio... Demonstra empenho no processo de mudança	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Encoraja a confiança mútua e o respeito	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio... Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Promove ações de formação	60,00% 6	40,00% 4	10
▼ O dirigente intermédio... Promove ações de formação	70,00% 7	30,00% 3	10
▼ O dirigente de topo...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	70,00% 7	30,00% 3	10
▼ O dirigente intermédio...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente de topo...Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	70,00% 7	30,00% 3	10
▼ O dirigente intermédio... Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10
▼ O dirigente de topo...Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10
▼ O dirigente intermédio... Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	80,00% 8	20,00% 2	10

	Concordo	Discordo	Total
▼ O dirigente de topo...Lidera através do exemplo	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Lidera através do exemplo	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os assuntos importantes da organização	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Demonstra empenho no processo de mudança	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio... Demonstra empenho no processo de mudança	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Aceita críticas construtivas	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Aceita sugestões de melhoria	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Encoraja a confiança mútua e o respeito	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente intermédio... Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Promove ações de formação	70,00% 7	30,00% 3	10
▼ O dirigente intermédio... Promove ações de formação	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente de topo...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	90,00% 9	10,00% 1	10
▼ O dirigente intermédio...Cria condições para a delegação de poderes, responsabilidades e competências	100,00% 10	0,00% 0	10
▼ O dirigente de topo...Reconhece e premeia os esforços	80,00% 8	20,00% 2	10

3

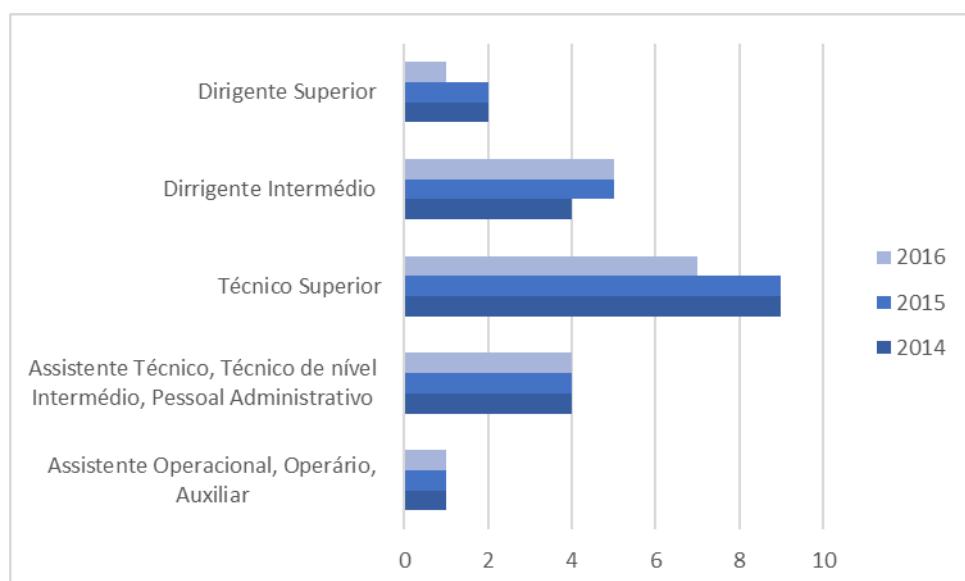
BALANÇO SOCIAL

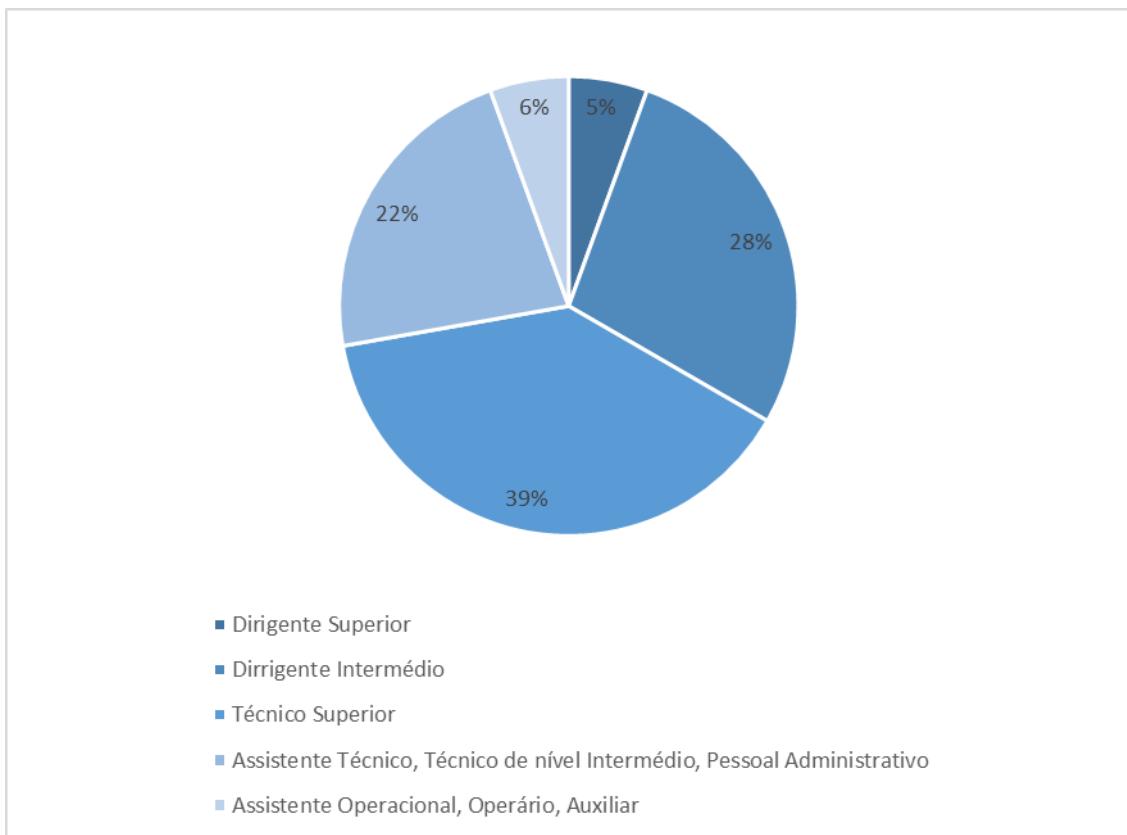
3.1 Caracterização dos trabalhadores

A DGPM contava em 31 de dezembro de 2016 com um total de 18 trabalhadores. A sua distribuição por cargo/carreira, bem como a modalidade de vinculação e sexo estão patentes no quadro seguinte:

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior	0	0	1	0	1	0
Dirigente Intermédio	0	0	1	4	1	4
Técnico Superior	1	6	0	0	1	6
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	1	3	0	0	1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1	0	0	0	1	0
Total:	3	9	2	4	5	13

Trabalhadores por Carreira/Cargo





Trabalhadores por Escalão Etário

Como ressaltado quadro infra, o escalão etário cujo intervalo se situa entre 45-49, é o que regista o maior número de trabalhadores, do sexo feminino, com 6 trabalhadores. Do total dos trabalhadores da DGPM, 13 são do sexo feminino e 5 do sexo masculino.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		Total			
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior										1						1	0	
Dirigente Intermédio									4	1							1	4
Técnico Superior	1						1		2		2					1	1	6
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		1	1				1				1						1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			1														1	0
Total:	1	1	2	0	0	2	0	6	2	3	0	0	0	1	5	13		

Trabalhadores por Antiguidade

O nível de antiguidade situado entre os 20 e os 24 anos é o que congrega mais trabalhadores, com um total de 6.

Por outro lado, a Direção-Geral tem 1 trabalhadores com uma antiguidade na Administração Pública até 5 anos.

Grupo / cargo / carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		06 - 09		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior	1																	1 0
Dirigente Intermédio								1			2	1	1					1 4
Técnico Superior			1	1						4						1	1	6
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo					2	1									1			1 3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar																		
Total	1	0	1	1	0	2	1	1	0	6	1	1	0	1	0	1		

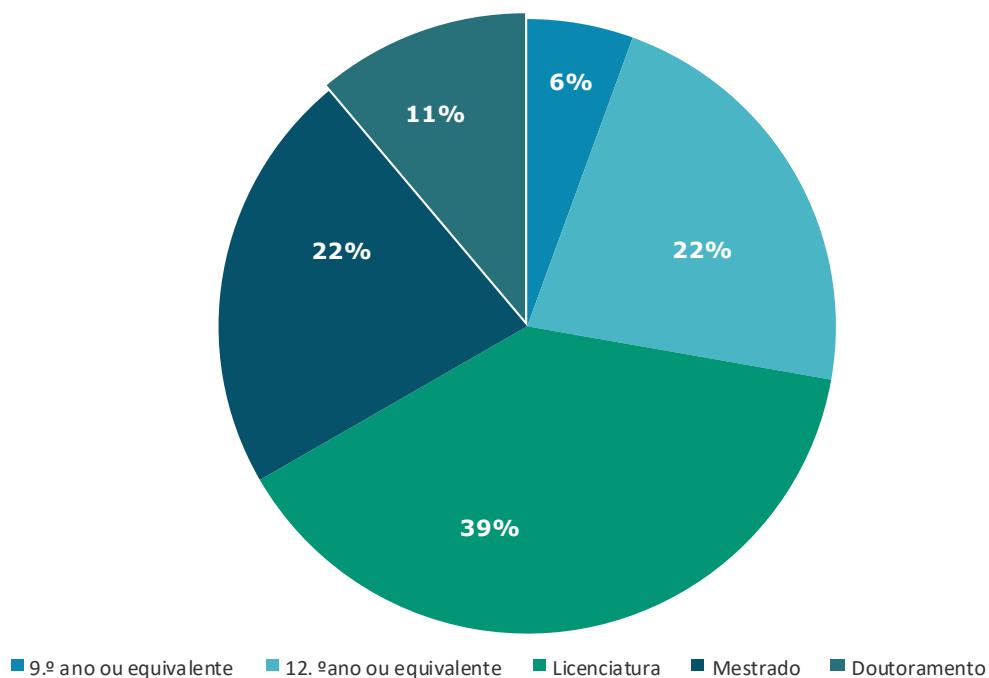
Trabalhadores por Nível de Habilidades

A licenciatura é o grau académico com maior peso na DGPM, pois existem 7 licenciados num universo de 18 trabalhadores, o que representa 39% do universo da Direção-Geral.

As habilitações seguintes mais representadas é o mestrado e o 12º ano ou equivalentes, ambas são detidas por 22% do total dos trabalhadores.

Da análise da estrutura habilitacional dos recursos humanos, verifica-se o elevado nível habilitacional dos trabalhadores, o que se justifica pelo cariz técnico das competências e atribuições da DGPM.

Grupo / cargo / carreira / Habilidade Literária	9.º ano ou equivalente		12.º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior										1		
Dirigente Intermédio						1	2			2		
Técnico Superior					1	3			2		1	
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1	3								
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1											
Total	1	0	1	3	2	5	0	4	1	1	5	13



3.2 Entrada e Saída de Trabalhadores

Trabalhadores Admitidos e Regressados

Foram admitidos 5 trabalhadores nesta Direção-Geral, sendo três deles em regime de Comissão de Serviço e dois em regime de Mobilidade Interna.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	Comissão de Serviço		Mobilidade		Total:
	M	F	M	F	
Dirigente Intermédio	1	2			3
Técnico Superior				2	2
Total:	1	2	0	2	5

Saída de Trabalhadores

Em 2016, na DGPM saíram 9 trabalhadores, pelos seguintes motivos:

Na carreira de Dirigente Superior registou-se 1 saída por Comissão de Serviço.

Na carreira de Dirigente Intermédio registaram-se 3 saídas por Comissão de Serviço.

Na carreira de técnico superior, registaram-se a saída de 5 trabalhadores, 3 através da mobilidade interna e 2 em Outras Situações.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	Comissão de Serviço		Mobilidade		Outras Situações		Total:
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior	1						1
Dirigente Intermédio	1	2					3
Técnico Superior				3	1	1	5
Total:	2	2	0	3	1	1	9

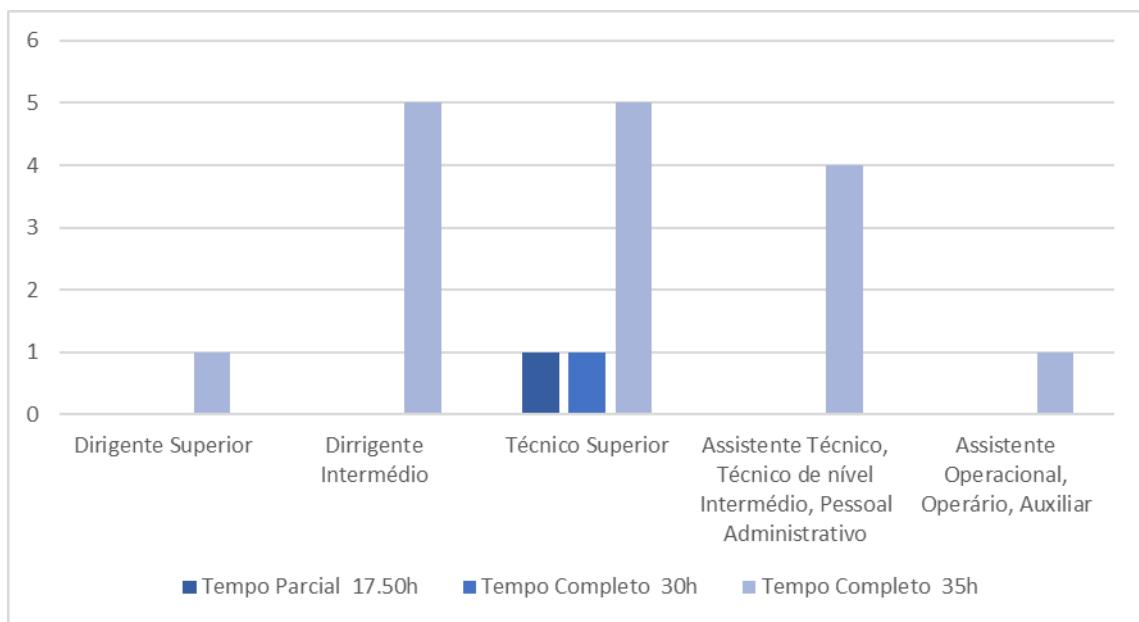
Modalidade de Horário de Trabalho e Assiduidade

O horário de trabalho praticado na DGPM é o horário flexível.

Período Normal de Trabalho

A maioria dos trabalhadores da DGPM tem um período normal de trabalho de 35 horas semanais. Apenas 1 trabalhadora pratica o horário de Tempo Parcial de 17.50 horas semanais.

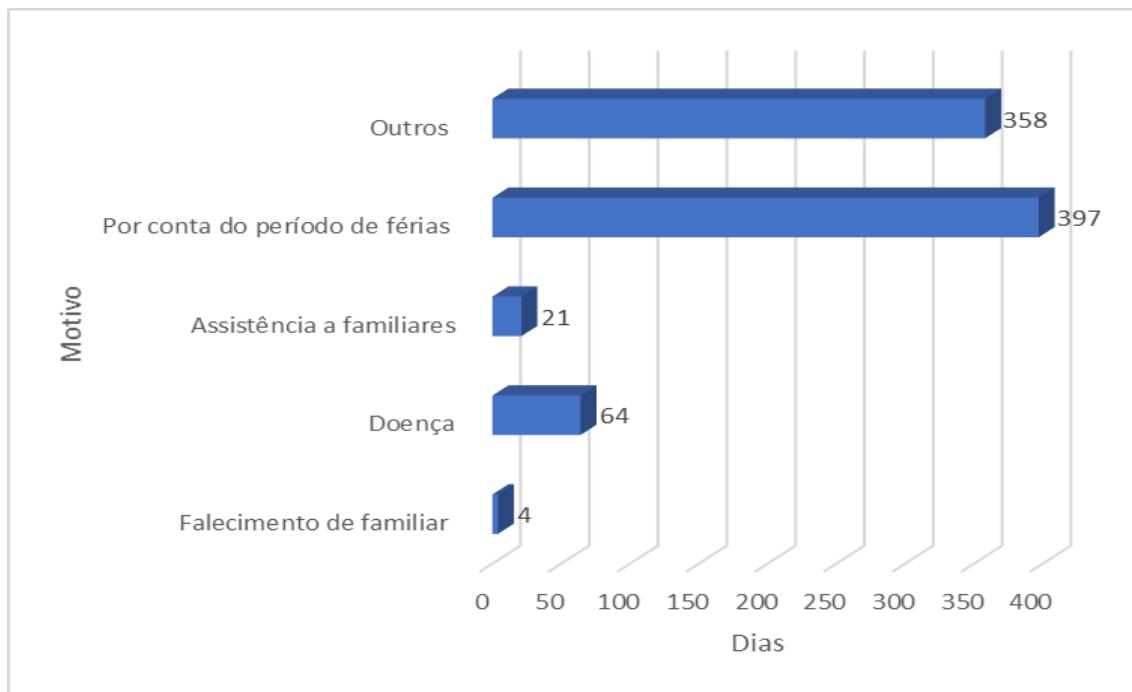
Grupo / cargo / carreira	Tempo Parcial		Tempo completo				TOTAL	
	17,50 horas		30 horas		35 horas		M	F
	M	F	M	F	M	F		
Dirigente Superior						1		
Dirigente Intermédio						1	4	1
Técnico Superior			1		1	1	4	1
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo						1	3	1
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar						1		1
Total	0	1	0	1	5	11	5	13



Ausências

Da análise feita, verifica-se que o número total de ausência ao trabalho em 2016 foi de 844 dias, sendo que 672 dias pertenceram ao sexo feminino e 172 ao sexo masculino.

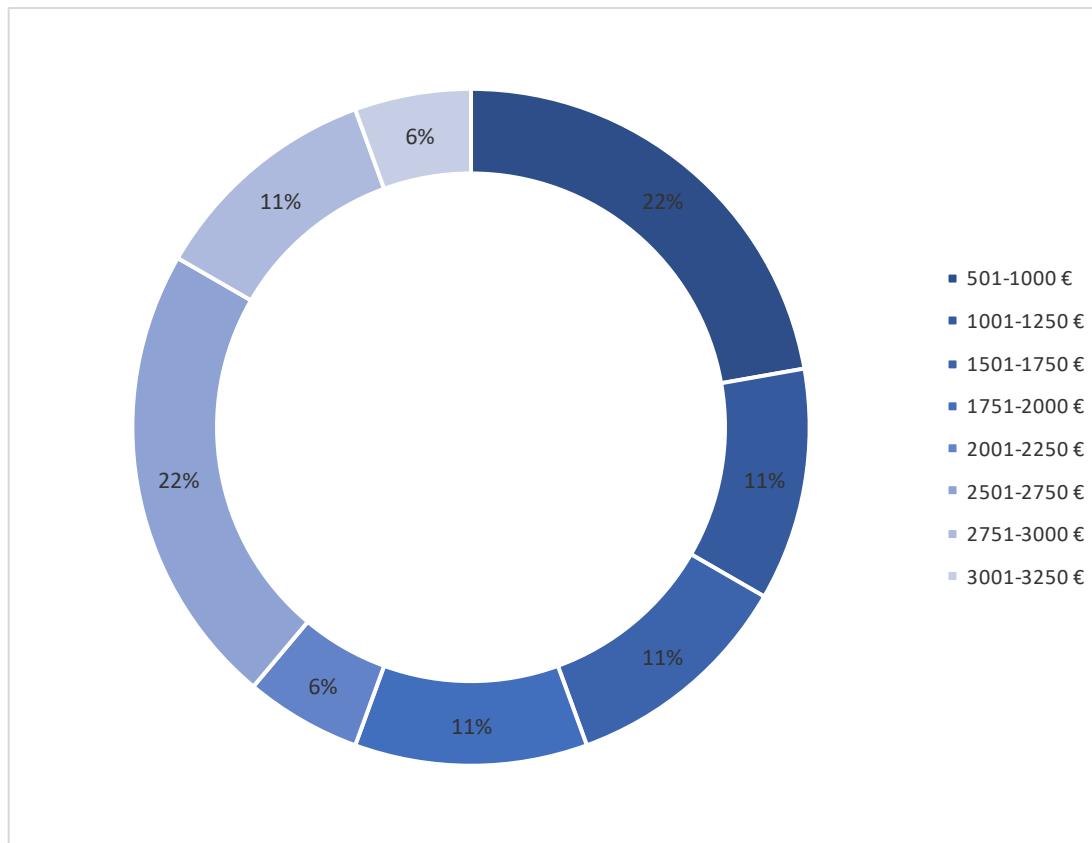
Grupo / cargo / carreira	Motivos de Ausência										Total		TOTAL		
	Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Por conta do período de férias		Outros						
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior			2				40		1		43	0	43		
Dirigente Intermédio				2			50	101	12	12	62	115	177		
Técnico Superior				3		21	15	97	2	323	17	444	461		
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		4		57			25	47	2	5	27	113	140		
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar							22		1		23	0	23		
Total	0	4	2	62	0	21	152	245	18	240	172	672	844		



3.3 Encargos com o Pessoal

As remunerações auferidas pelos trabalhadores da DGPM situam-se entre os 501 € e os 3.250 €.

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	M	F	Total
501-1000 €	1	3	4
1001-1250 €	2		2
1251-1500 €			0
1501-1750 €		2	2
1751-2000 €		2	2
2001-2250 €		1	1
2251-2500 €			0
2501-2750 €	1	3	4
2751-3000 €		2	2
3001-3250 €	1		1
Total	5	13	18



Suplementos Remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Abono para faltas	719,08 €
Representação	23 292,23 €
Secretariado	1 302,33 €
Outros suplementos remuneratórios	402,26 €
Total	25 715,90 €

Encargos com Prestações Sociais

No que diz respeito às prestações sociais, verifica-se um encargo de 175.663,78€, em 2016.

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	17.517,78 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	546,00 €
Total	18.063,78 €

3.4 Formação de Pessoal

Em 2016, foram contabilizadas 11 ações de formação, sendo que 11 foram externas.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	Total
Externas	10	1	11
Total	10	1	11

Constata-se que apenas os trabalhadores incluídos no grupo de pessoal de assistente operacional não beneficiou de ações de formação do ano de 2016, apesar de terem sido disponibilizadas.

Grupo/cargo/carreira	Ações externas	TOTAL
Dirigente Intermédio	5	5
Técnico Superior	3	3
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	3	3
Total	11	11

4

AVALIAÇÃO FINAL

De acordo com a legislação em vigor, o SIADAP subordina-se aos princípios da Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos, da Eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização de recursos, e da Qualidade dos serviços públicos, no sentido em que estes conferem aptidão para satisfazer necessidades explícitas ou implícitas dos utilizadores.

Tendo em conta o artigo 18º, n.º 1, da Lei n.º 66-B/2007, a avaliação final do desempenho dos serviços é expressa qualitativamente pelas seguintes menções.

- » Desempenho bom se atingiu todos os objetivos, superando alguns
- » Desempenho satisfatório se atingiu todos os objetivos ou os mais relevantes
- » Desempenho insuficiente se não atingiu os objetivos

Face ao exposto e tendo em conta que a avaliação realizada reflete a visão global dos resultados obtidos em toda a organização propõe-se a menção de Satisfatório para o desempenho da DGPM, visto que atingiu os objetivos mais relevantes não tendo atingido um objetivo.

A avaliação global do desempenho da DGPM em 2016 é tida como positiva, especificamente no que respeita ao QUAR, que dada a sua avaliação final (122,40 %) se pode enquadrar num **Desempenho Satisfatório**, de acordo com o artigo 18º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.



Direção-Geral de Política do Mar

R. Alfredo Magalhães Ramalho N°6 - 1495-006 Lisboa

Tel: 218 291 000 | Mail: geral@dgpm.mam.gov.pt
www.dgpm.mam.gov.pt