



Direção Regional de Agricultura
e Pescas do Algarve

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2019

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2019

Ficha técnica:

Título:

Relatório de Atividades de 2019

Direção:

Diretor Regional: João Pedro Valadas Monteiro

Diretor Regional Adjunto: Mário Nuno Valente Dias

Editor:

Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

Urbanização do Patacão

Apartado 282 8001-904 FARO, Portugal

Tel.: (+351) 289 870 700

E-mail: gabdiretor@drapalgarve.gov.pt

Website: <http://www.drapalgarve.gov.pt/>

Compilação dos dados. Conceção e elaboração:

Núcleo de Assessoria Jurídica e Auditoria Interna (NAJAI)_ DRHAJAI

Capa:

Divisão de Comunicação e Documentação (DCD)

Faro, abril de 2020

ÍNDICE

I. NOTA INTRODUTÓRIA	5
I.1. ENQUADRAMENTO	5
I.2. BREVE ANÁLISE CONJUNTURAL	6
I.3. ORIENTAÇÕES GERAIS E ESPECÍFICAS PROSEGUIDAS PELA DRAP ALGARVE	7
I.3.1. LEGISLAÇÃO DE ENQUADRAMENTO DA DRAP ALGARVE	7
I.3.2. ALINHAMENTO NÍVEL ESTRATÉGICO E POLÍTICO	11
I.3.3. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS E OBJETIVOS NA CARTA DE MISSÃO DOS DIRETORES REGIONAIS	12
II. AUTO-AVALIAÇÃO	16
II.1. ANÁLISE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DOS RESULTADOS DA EXECUÇÃO E DESVIOS RELATIVAMENTE AO PREVISTO	16
II.3. APRECIÇÃO POR PARTE DOS UTENTES	23
II.4. APRECIÇÃO POR PARTE DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES	24
II.5. AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO E PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE GESTÃO INCLUINDO OS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	26
II.6. CAUSAS DE INCUMPRIMENTO DE AÇÕES OU NÃO EXECUÇÃO DE PROJETOS	34
II.7. MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA UM REFORÇO POSITIVO DE DESEMPENHO	34
II.8. AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES	34
III. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	36
IV. RECURSOS	37
IV.1. RECURSOS HUMANOS	37
IV.2. RECURSOS FINANCEIROS	41
IV.3. RECURSOS PATRIMONIAIS - GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO DO ESTADO	44
V. SÍNTESE DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA – RESULTADOS DA EXECUÇÃO	45
V.1. OBJETIVOS ANUAIS E RESULTADOS GLOBAIS	46
V.2. RESULTADOS POR UNIDADE ORGÂNICA	49
V.2.1. DIREÇÃO E ERRAN (ESTRUTURA REGIONAL DA RAN)	50
V.2.2. DELEGAÇÃO DE BARLAVENTO (DEL BARL)	51
V.2.3. DELEGAÇÃO DE SOTAVENTO (DEL SOT)	53
V.2.4. DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO (D.S.A.)	55
V.2.5. DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE INVESTIMENTO (D.S.I.)	57
V.2.6. DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTROLO (D.S.C.)	59
V.2.7. DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE DESENVOLVIMENTO AGRO-ALIMENTAR E RURAL (D.S.D.A.R.)	62
V.3. COMPARAÇÃO DAS UNIDADES HOMOGÉNEAS INTERNAS (DELEGAÇÕES)	64
V.4 INDICADORES DE DESEMPENHO, COMUNS A TODAS AS DRAP (SIC)	65
VI. BALANÇO SOCIAL	67

VIII. AVALIAÇÃO FINAL	77
VIII. 1. APRECIÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DOS RESULTADOS ALCANÇADOS	77
VIII. 2. MENÇÃO PROPOSTA	78
VIII. 3. CONCLUSÃO PROSPETIVA	78
IX. ANEXOS	79
ANEXO I. MAPA DE PESSOAL 2019 APROVADO	79
ANEXO II. PLANO SETORIAL 2019 (MATRIZ) - PROGRAMA DE GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO DO ESTADO	80
ANEXO III. AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS UTENTES - RELATÓRIO	86
ANEXO IV. AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES INTERMÉDIOS - RELATÓRIO	92

I. NOTA INTRODUTÓRIA

I.1. Enquadramento

A metodologia de elaboração deste Relatório de Atividades teve em conta a necessária articulação entre o estatuído no Decreto-Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, e na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Foram observadas as linhas de orientação estabelecidas pelo Conselho Coordenador de Avaliação dos Serviços (CCAS) e pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e demais legislação avulsa, revelante, designadamente a Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 8 de junho, relativa à publicidade institucional e a Recomendação n.º 1/2009 do Conselho de Prevenção da Corrupção quanto aos planos e relatórios de execução sobre a gestão de riscos de corrupção e infrações conexas.

O Relatório Anual de Atividades, a par do Plano Anual de Atividades, é um instrumento fundamental da gestão das organizações, cuja obrigatoriedade por parte de todos os serviços e organismos da administração pública está legalmente estabelecida no Decreto-Lei n.º 183/96 de 27 de setembro. Este diploma estabelece que, no Relatório de Atividades, se relate o percurso efetuado, se apontem os desvios, se avaliem resultados e se estructure informação relevante para os próximos ciclos de gestão.

A elaboração do Relatório Anual de Atividades - com demonstração qualitativa e quantitativa dos resultados integrando o balanço social e o relatório de auto avaliação - está associada à fase final do ciclo de gestão dos serviços e também integra o Sistema Integrado de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública, SIADAP (Lei 66-B/2007, na atual redação) à semelhança de outros documentos previsionais e de prestação de contas que estão associados a outras fases do referido ciclo de gestão: Fixação dos objetivos para o ano seguinte, Aprovação do Orçamento e do Mapa de Pessoal, Elaboração e aprovação do Plano de Atividades, Reporte de monitorização dos resultados e eventual reformulação dos objetivos do serviço e unidades orgânicas.

O referido sistema SIADAP baseia-se em:

- (1) alinhamento da ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores
- (2) reforço do sentido de responsabilidade e orientação para os resultados
- (3) participação de todos os trabalhadores e dirigentes na gestão e na avaliação dos serviços e

(4) transparência utilizando critérios objetivos assentes em indicadores, publicitados.

Os três subsistemas de avaliação de desempenho que o SIADAP integra (o dos Serviços (SIADAP 1), o dos Dirigentes Intermédios (SIADAP 2) e o dos Trabalhadores (SIADAP 3)) articulam-se pela coerência entre objetivos fixados no âmbito do sistema de planeamento, objetivos do ciclo de gestão do serviço, objetivos fixados na carta de missão dos dirigentes superiores e objetivos fixados aos demais trabalhadores.

A avaliação de desempenho dos serviços da administração pública (SIADAP 1) assenta num quadro de avaliação e responsabilização (QUAR) estabelecido anualmente, no qual o serviço evidencia a sua missão, os seus objetivos estratégicos e anuais e respetivos indicadores de medida, fontes de verificação e recursos disponíveis. Os objetivos anuais do serviço são fixados no ano anterior tendo em conta a missão, atribuições, objetivos estratégicos, compromissos das Cartas de Missão, resultados da avaliação anterior e disponibilidade orçamental do serviço. A avaliação de desempenho do serviço é efetuada através de auto avaliação, realizada anualmente em articulação com o ciclo de gestão e o relatório de auto avaliação é parte integrante do Relatório Anual de Atividades do serviço.

A avaliação sustenta-se na apreciação dos resultados alcançados e desvios face ao previsto, atividade desenvolvida, recursos disponíveis, breve análise da envolvência externa e grau de satisfação dos utilizadores, e com base na referida avaliação são planeadas ações visando o reforço positivo do desempenho a implementar no ciclo de gestão seguinte.

Nesta fase final do ciclo de gestão (avaliação, no início do ano civil seguinte) todos os dirigentes e demais trabalhadores da DRAP Algarve participam em reuniões da sua unidade orgânica para discutir a auto avaliação, do mesmo modo que participam em reuniões sobre instrumentos de gestão nas fases inicial (fixação de objetivos e elaboração do plano anual de atividades para o ano seguinte) e intermédia do ciclo (monitorização com eventual revisão, durante o ano).

I.2. Breve análise conjuntural

Desde 2012, houve sucessivas alterações na estrutura do Governo e dos Ministérios que têm tutelado as DRAP: Ministério da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território (MAMAOT)¹, Ministério da Agricultura e do Mar (MAM)² tendo, a seguir, dupla

¹ Cf Decreto-Lei nº 7/2012 que define a estrutura orgânica do MAMAOT revogado pelo Decreto-Lei nº 18/2014 de 4 de fevereiro que define a estrutura orgânica do MAM

tutela: Ministério da Agricultura, Florestas e Desenvolvimento Rural (MAFDR)³ e Ministério do Mar (MMar)⁴ e atualmente Ministério da Agricultura (MA)⁵ e Ministério do Mar (MM)⁶.

As estruturas, nuclear e flexível da DRAPAlgarve, em vigor em 2018, foram estabelecidas em 2012, no contexto do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC). Apesar das alterações verificadas, até ao momento, as leis orgânicas das DRAP mantiveram-se inalteradas.

I.3.Orientações gerais e específicas prosseguidas pela DRAP Algarve

As orientações prosseguidas pela DRAP decorrem:

- (1) da legislação que a define e enquadra
- (2) da estratégia do governo designadamente das áreas governativas que as tutelam estabelecidas nas Grandes Opções do Plano com as quais estão alinhados os objetivos estratégicos da DRAP
- (3) do estabelecido na Carta de Missão dos Dirigentes Superiores das DRAP.

I.3.1. Legislação de enquadramento da DRAP Algarve

A DRAP Algarve tem por missão, participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes e de acordo com as normas e orientações por estes definidas, contribuir para a execução das políticas nas áreas de segurança alimentar, da proteção animal, da sanidade animal e vegetal, da conservação da natureza e das florestas, no quadro de eficiência da gestão local de recursos.

As suas atribuições são as seguintes:

- a) Executar, na região, as medidas de política agrícola, de desenvolvimento rural, e das pescas;

² Cf Decreto-Lei n° 18/2014 de 4 de fevereiro que define a estrutura orgânica do MAM que revoga o Decreto-Lei n° 7/2012 que define a estrutura orgânica do MAMAOT

³ Cf n° 3 art° 27° Decreto-lei n° 251-A/2015 de 17 de dezembro que aprova a orgânica do XXI Governo Constitucional

⁴ Cf n°3 art° 27° Decreto-lei n° 251-A/2015 de 17 de dezembro que aprova a orgânica do XXI Governo Constitucional

⁵ Cf n° 4 art° 31° do Decreto-lei n° 169-B/2019 de 3 de dezembro que aprova a orgânica do XXII Governo Constitucional

⁶ Cf n° 4 art° 32° do Decreto-lei n° 169-B/2019 de 3 de dezembro que aprova a orgânica do XXII Governo Constitucional

- b) Realizar o levantamento das características e das necessidades dos subsectores agrícola, agroindustrial e das pescas e dos territórios rurais, no quadro do sistema estatístico nacional;
- c) Executar, de acordo com as normas funcionais definidas pelos serviços e organismos centrais, as ações necessárias à receção, análise, aprovação, acompanhamento e validação dos projetos de investimento apoiados por fundos públicos, bem como promover a tramitação relativa à receção, análise e validação conducente ao pagamento dos respetivos apoios;
- d) Incentivar ações e projetos de intervenção no espaço rural e de programas ou planos integrados de desenvolvimento rural e apoiar os agricultores e as suas associações, bem como as populações rurais no âmbito das atribuições que prosseguem;
- e) Coordenar a execução de ações conjuntas enquadradas nos planos oficiais de controlo no âmbito da segurança alimentar, da proteção animal e da sanidade animal e vegetal, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais competentes em razão da matéria;
- f) Executar as ações enquadradas nos planos oficiais de controlo relativos aos regimes de apoio no âmbito da política agrícola comum, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais competentes em razão da matéria;
- g) Coordenar o processo de licenciamento no âmbito do regime económico da atividade pecuária, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- h) Coordenar o processo de licenciamento das indústrias alimentares no âmbito do regime do exercício da atividade industrial, de acordo com as orientações funcionais emitidas pela autoridade responsável pela gestão do sistema de segurança alimentar;
- i) Colaborar na execução a nível regional, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria, da gestão das áreas classificadas, bem como da conservação da natureza e da gestão sustentável de espécies, habitats naturais da flora e da fauna selvagem e de geosítios;

j) Colaborar na execução de ações enquadradas nas políticas de ordenamento florestal, do regime florestal, das fileiras florestais, políticas cinegéticas, aquícolas das águas interiores e as relativas a outros produtos ou recursos da floresta, bem como acompanhar os programas ou planos de gestão e proteção da floresta, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria.

De acordo com o estabelecido no DR 39/2012 de 11 de abril e na Portaria 305/2012 de 4 de outubro, a sua estrutura orgânica (unidades orgânicas no âmbito da estrutura flexível (Divisões) e respetivas competências) foi publicada no Despacho 13475/2012⁷ o qual foi alterado e republicado⁸ e posteriormente alterado pelo Despacho 1734/2019⁹, com efeito a partir do dia 15 de janeiro de 2019 a estrutura orgânica da DRAP Algarve tem a seguinte composição: Direção, da qual dependem diretamente duas divisões e quatro direções de serviços na dependência das quais estão nove divisões.

A seguir, a representação gráfica da estrutura orgânica da DRAP Algarve¹⁰:

⁷ Publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012

⁸ Republicado no Diário da República, 2ª série, n.º 98, de 22 de maio de 2013

⁹ Publicado no Diário da República, 2ª série, n.º 34, de 18 de fevereiro de 2019

¹⁰ Com a publicação no Diário da República II Série, n.º 34 de 18 de Fevereiro de 2019, do Despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve n.º 1734/2019 “Alteração da estrutura orgânica flexível da DRAPAlgarve”

I.3.2. Alinhamento nível estratégico e político

As Grandes Opções do Plano para 2019 (GOP2019) decorrem do Programa do XXI Governo, das Grandes Opções do Plano 2016-2019 (GOP 2016-2019) e do Programa Nacional de Reformas 2016-2019.

As GOP 2016-2019, apontam para o crescimento económico sustentado, equilibrado e inclusivo através de uma estratégia de reforço da competitividade baseada na criação de condições para o investimento, na inovação, na internacionalização, na promoção da criação de emprego, no combate à precariedade, na valorização da capacidade científica nacional e no reforço da cooperação entre empresas, centros de conhecimento e instituições de transferência de tecnologia, apostando na valorização do capital humano e numa Administração Pública forte capaz de cumprir as suas funções de soberania e que valorize o exercício das suas funções públicas e otimizando as potencialidades do território de forma ecologicamente sustentável.

As GOP2019 integram o seguinte conjunto de compromissos e políticas, dos quais se destacam (1) a promoção do desenvolvimento territorial assente na Competitividade, Coesão e Resiliência através de políticas públicas que considerem as especificidades de cada território, (2) a modernização do Estado e (3) o reforço da igualdade e da coesão social.

No que respeita ao desenvolvimento da **fileira agrícola**, salienta-se a implementação de instrumentos financeiros no PDR2020 para investimentos nas explorações agrícolas e na transformação e comercialização de produtos agrícolas e quanto ao **setor florestal**, aponta-se para a continuação da consolidação da sua reforma.

A estratégia de crescimento da **economia do mar** assenta no desenvolvimento da economia azul prosseguindo a execução do MAR2020.

No âmbito do desenvolvimento de uma agenda política para o **ordenamento do território**, foi revisto o Plano Nacional da Política do Ordenamento do Território (PNPOT), instrumento fundamental do Sistema de Gestão Territorial e referencial estratégico para o desenvolvimento territorial. O PNPOT define cinco desafios territoriais estratégicos nos vários níveis de planeamento. Adicionalmente, as GOP2019 integram dez compromissos para o território, um dos quais é, através dos Instrumentos de Gestão Territorial, garantir a diminuição da exposição a riscos;

No quadro da **modernização do Estado**, a intervenção centra-se em três eixos: (1) valorização dos trabalhadores e do trabalho em funções públicas, (2) desenvolvimento de boas condições de trabalho e (3) melhoria da organização e gestão pública.

No sentido do **reforço da igualdade e da coesão social**, a estratégia baseia-se em opções que, de forma integrada, atuam no sentido de combater as desigualdades nas suas múltiplas

dimensões e de reforçar a coesão social.

As prioridades apontadas nas GOP2019 são contempladas na Lei do Orçamento do Estado 2019 (LOE2019), a qual estabelece, no capítulo “Disposições relativas à Administração Pública” que, nos respetivos QUAR2019, devem os serviços inscrever objetivos operacionais que permitam avaliar a aplicação de medidas previstas no âmbito da gestão dos trabalhadores, designadamente:

- a) operacionalização atempada das alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão (*cf* artº 16º da referida LOE2019)
- b) gestão dos trabalhadores que integrem práticas de gestão eficiente e responsável, nomeadamente no domínio da conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, para o que os dirigentes dos serviços públicos devem utilizar todos os instrumentos legais que permitam abordar as necessidades diferenciadas manifestadas pelos seus trabalhadores, nomeadamente regimes de prestação de trabalho e modalidades de horário (*cf* artº 22º da referida LOE2019).

1.3.3. Orientações estratégicas e objetivos na Carta de Missão dos Diretores Regionais

De acordo com as orientações plasmadas no Programa do XXI Governo Constitucional, designadamente no que respeita às orientações fundamentais relativas à melhoria da qualidade dos produtos e incremento da produtividade dos fatores de produção, e segurança alimentar, as orientações estratégicas emanadas na Carta de Missão para os Diretores Regionais das DRAP¹¹, são as seguintes:

- a) Contribuir para a redução do tempo de análise e reanálise dos pedidos de apoio a projetos de investimento objeto de financiamento público;
- b) Contribuir para a melhoria da qualidade da análise de pedidos de apoio a projetos de investimento objeto de financiamento público;
- c) Incrementar a taxa de análise de pedidos de pagamento no âmbito de projetos de investimento objeto de apoios públicos;
- d) Contribuir para a melhoria da qualidade dos controlos físicos inerentes ao pagamento de apoios públicos;
- e) Contribuir para a execução atempada dos planos oficiais relativos à segurança alimentar;
- f) Contribuir para a salvaguarda fitossanitária e a proteção das culturas, intervindo nas medidas de prevenção, de controlo, de inspeção e certificação, com vista à

¹¹ Carta de Missão do Diretor Regional das DRAP, conforme procedimento concursal para o cargo de Diretor Regional, 2018

sustentabilidade da produção agrícola e florestal nacional, à preservação dos ambientes naturais e da biodiversidade, dando cumprimento aos requisitos fitossanitários para a produção vegetal para o movimento intra e extra comunitário de vegetais e de produtos vegetais;

- g) Incrementar a qualidade dos serviços prestados mediante aperfeiçoamento dos instrumentos organizacionais e otimização dos sistemas de informação existentes, promovendo a sua utilização no quadro das relações com o produtor.

Na referida Carta de Missão, foram estabelecidos como objetivos a atingir os seguintes:

1. Incremento da taxa de análise de pedidos de pagamento;
2. Redução do tempo de análise/reanálise dos pedidos de apoio a projetos com financiamento público;
3. Redução das devoluções para análise em sede de controlo de qualidade dos Pedidos de Apoio;
4. Redução das taxas de desconformidade verificadas no controlo de qualidade dos controlos efetuados pelo organismo pagador;
5. Certificação de produtos vegetais destinados à exportação;
6. Desmaterialização do processo de comunicação com os agricultores, os operadores das pescas e os aquicultores;

Alinhados com as GOP2019 e LOE2019 e com os objetivos superiormente determinados em sede das Cartas de Missão dos Dirigentes Superiores da DRAP Algarve, foram estabelecidos os objetivos estratégicos e os objetivos operacionais da DRAP que a seguir se apresentam com os respetivos alinhamentos.

Objetivos estratégicos da DRAP Algarve Compromissos e políticas públicas	OE1: Otimizar a gestão e aplicação dos fundos estruturais e/ou outras medidas de apoio aos setores agrícola e das pescas, maximizando a sua execução	OE2: Consolidar a Imagem da DRAP Algarve junto dos seus clientes	OE3: Otimizar a gestão dos recursos
	Eficácia	Qualidade	Eficiência
Qualificação dos portugueses	RI	-	-
Promoção da inovação na economia portuguesa	RI	-	-
Valorização do território	RD	RI	RI
Modernização do Estado	RD	RD	RD
Redução do endividamento da economia	RD	RI	RI
Reforço da Coesão e Igualdade Social	RD	RD	RD

Legenda: RD - Relação Direta RI - Relação Indireta

Por sua vez, os objetivos estratégicos da DRAP Algarve são operacionalizados pelas várias unidades orgânicas que os concretizam e cujos alinhamentos (relação direta e relação indireta) se apresentam nas tabelas seguintes.

A DRAP Algarve estabeleceu sete objetivos operacionais, sendo três da Dimensão Eficácia, um da Dimensão Eficiência e três da Dimensão Qualidade. Apresenta-se a seguir, na matriz de alinhamento, a relação dos objetivos operacionais com os objetivos estratégicos traçados.

Objetivos Operacionais		Objetivos Estratégicos	OE1: Otimizar a gestão e aplicação dos fundos estruturais e/ou outras medidas de apoio aos setores agrícola e das pescas, maximizando a sua execução	OE2: Consolidar a Imagem da DRAP Algarve junto dos seus clientes	OE3: Otimizar a gestão dos recursos
Eficácia	001	Garantir a execução do PDR 2020)	RD	RD	RI
	002	Garantir a execução do MAR 2020	RD	RD	RI
	003	Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo <i>in loco</i>	RD	RI	RI
Eficiência	004	Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o nº 2 do artº 16 do LOE	RD	RD	RD
Qualidade	005	Garantir a satisfação dos clientes	RD	RD	RI
	006	Promover uma cultura de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores da DRAP	RD	RD	RD
	007	Assegurar o reporte ao GPP dos indicadores de desempenho comuns que permitem a comparação entre as DRAP	RD	RD	RD

Legenda: RD - Relação Direta

RI - Relação Indireta

II. AUTO-AVALIAÇÃO

II.1. Análise quantitativa e qualitativa dos resultados da execução e desvios relativamente ao previsto

Como já referido, a auto-avaliação de desempenho assenta na execução do QUAR (objetivos e recursos financeiros e humanos) e no grau de satisfação dos utentes e no dos trabalhadores e da auto-avaliação do sistema de controlo interno.

A seguir, na tabela, apresentam-se os pesos de cada objetivo operacional nos objetivos estratégicos para os quais contribuem de forma direta.

Objetivo Operacional \ Objetivo Estratégico	Pesos ¹²		
	OE1	OE2	OE3
001	14,3	16,7	
002	14,3	16,7	
003	14,3		
004	14,3	16,7	33,3
005	14,3	16,7	
006	14,3	16,7	33,3
007	14,3	16,7	33,3
TOTAL	100%	100%	100%

Na tabela seguinte, indicam-se, no que concerne ao QUAR, os pesos dos objetivos operacionais que permitem determinar o grau de execução do QUAR e o de concretização dos objetivos estratégicos através da ponderação das taxas de realização dos objetivos operacionais.

A representação numérica da avaliação do QUAR é a sua taxa de execução, a qual é determinada com base nas taxas de realização dos indicadores de medida, ponderadas sucessivamente por um sistema de pesos: peso do indicador no objetivo operacional, peso do objetivo na dimensão e peso da dimensão no QUAR.

¹² Pesos - fatores de ponderação utilizadas para aferir o grau de concretização dos objetivos estratégicos (com base na percentagem de objetivos operacionais cumpridos e superados relativamente aos objetivos operacionais diretamente alinhados com cada objetivo estratégico)

Na tabela seguinte apresentam-se os referidos fatores de ponderação.

Objetivo Operacional	Indicador	Pesos ¹³				
		Indicador no objetivo	Objetivo na Dimensão	Dimensão no QUAR	Indicador no QUAR	Objetivo no QUAR
001	Ind1	50%	40%	40%	8,0%	16,0%
	Ind2	50%			8,0%	
002	Ind3	50%	25%		5,0%	10,0%
	Ind4	50%			5,0%	
003	Ind5	50%	35%		7,0%	14,0%
	Ind6	50%			7,0%	
004	Ind7	100%	100%		30%	15,0%
005	Ind8	100%	35%	30%	10,5%	10,5%
006	Ind9	100%	35%		10,5%	10,5%
007	Ind10	50%	30%		4,5%	9,0%
	Ind11	50%		4,5%		
TOTAL				100%	100%	100%

Considerando a definição estabelecida para objetivos relevantes¹⁴, no presente, estes são o OOp 4 (30,0%), OOp 1 (16,0%), o OOp 3 (14,0%), o OOp 2 (10,0%), em número superior a metade do número de objetivos (no caso presente, quatro) e cujo somatório dos seus pesos perfazem um total superior a 50% (no caso presente, 70,00%).

¹³ Pesos utilizados para ponderar as taxas de execução no sentido da aferição do grau de concretização do QUAR

¹⁴ Objetivos relevantes são aqueles que, somando os respetivos pesos, por ordem decrescente de contribuição para a avaliação final, perfazem uma percentagem superior a 50%, resultante do apuramento de, pelo menos, metade dos objetivos, independentemente da sua natureza (eficácia, eficiência e qualidade)

Na tabela a seguir apresenta-se a taxa de execução global do QUAR e as taxas de execução dos objetivos operacionais e das dimensões.

Dimensão	Objetivo Operacional	Taxas de realização		
		Objetivo operacional	Dimensão	QUAR
Eficácia	Garantir a execução do PDR 2020 (R)	124 %	123 %	122 %
	Garantir a execução do MAR 2020 (R)	121 %		
	Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo <i>in loco</i> (R)	125 %		
Eficiência	Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o n.º 2 do art.º 16 do LOE (R)	125 %	125 %	
Qualidade	Garantir a satisfação dos clientes	109 %	115 %	
	Promover uma cultura de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores da DRAP	125 %		
	Assegurar o reporte ao GPP dos indicadores de desempenho comuns que permitem a comparação entre as DRAP	113 %		

Legenda:

OOP: Objetivo Operacional

(R) Objetivo Operacional relevante no QUAR_DRAPAlgarve

O grau de concretização dos objetivos estratégicos (média ponderada das taxas de realização dos objetivos operacionais com o qual estão diretamente alinhados ponderados pelo respetivo peso) foi respetivamente de 120 %, 120 % e 121 % Objetivos Estratégicos n.º 1, n.º 2 e n.º 3.

A taxa de execução global do QUAR_DRAP Algarve foi de 122 %.

Foram superados todos os objetivos operacionais. As taxas de execução dos objetivos operacionais, situaram-se entre os 109% e os 125%.

As taxas de execução por dimensão são respetivamente de 123%, 125% e 115% (Eficácia, Eficiência e Qualidade).

Quanto à execução dos recursos humanos, cuja taxa foi de 89%, os desvios verificados face ao planeado justificam-se com a mobilidade dos trabalhadores (as saídas nem sempre são imediatamente substituídas por entradas), com a com o não preenchimento de postos de trabalho no Mapa de Pessoal aprovado devido a condicionantes de vária ordem (jurídica, financeira e não haver candidatos a ofertas de trabalho na BEP) e com ausências ao serviço com enquadramento legal (a este propósito veja-se também o número de dias de ausências segundo o motivo, no ponto IV.1 Recursos Humanos e o capítulo VI. Balanço Social).

A taxa de execução dos Recursos Financeiros face ao disponível foi 91 %⁽¹⁵⁾.

Apresentam-se, a seguir, os resultados do QUAR, no respetivo *template*.

¹⁵ As taxas de execução dos recursos humanos foi respetivamente de 94%, 89% e 91% face ao planeado, face ao corrigido e face ao disponível.

Ciclo de Gestão
2019

Designação do Serviço/Organismo:
Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

Missão:
Participar na formulação e execução das políticas nas áreas da agricultura, do desenvolvimento rural e das pescas e, em articulação com os organismos e serviços centrais competentes e de acordo com as normas e orientações por estes definidas, contribuir para a execução das políticas nas áreas de segurança alimentar, da proteção animal, da sanidade animal e vegetal, da conservação da natureza e das florestas, no quadro de eficiência da gestão local de recursos.

Objetivos Estratégicos (OE)	Meta	Grau de concretização
OE1: Otimizar a gestão e aplicação dos fundos estruturais e/ou outras medidas de apoio aos setores agrícola e das pescas maximizando a sua execução.	100%	
OE2: Consolidar a imagem da DRAP Algarve junto dos seus clientes.	100%	
OE3: Otimizar a gestão dos recursos	100%	

Objetivos Operacionais (OP)
EFICÁCIA PESO: 40%

OP1: Garantir a execução do PDR2020 PESO: 40%

Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 30set2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.1 Taxa de análise dos pedidos de apoio	92,13%	87,50%	96,69%	80,00%	10,00%	100,00%	50%	DSI	Número de pedidos de apoio analisados/número de pedidos de apoio distribuídos entre 1 de outubro 2018 a 30 de setembro de 2019*100	97,63%	122%	Superou	22%
Ind.2 Taxa de análise dos pedidos de pagamento	91,26%	90,06%	80,60%	90%	5%	100%	50%	DSI	Número de pedidos de pagamento validados/número de pedidos de apoio devidamente formalizados e completos, entrados de 1 de outubro 2018 a 30 de setembro de 2019*100	100,00%	125%	Superou	25%

Taxa de Realização do OP1 124%

OP2: Garantir a execução do MAR2020 PESO: 25%

Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.3 Taxa de análise dos pedidos de apoio	n.a.	93,75%	100,00%	90%	5%	100%	50%	DSI	Número de pedidos de apoio analisados/número de pedidos de apoio devidamente formalizados e completos entrados de 1 de outubro 2018 a 30 de setembro de 2019*100	97,05%	118%	Superou	18%
Ind.4 Taxa de análise dos pedidos de pagamento	n.a.	96,45%	93,22%	90%	5%	100%	50%	DSI	Número de pedidos de pagamento validados/número de pedidos de apoio devidamente formalizados e completos, entrados de 1 de outubro 2018 a 30 de setembro de 2019*100	100,00%	125%	Superou	25%

Taxa de Realização do OP2 121%

OP3: Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo in loco PESO: 35%

Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.5 Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo-Investimento	100,00%	88,57%	63,66%	90%	5%	100%	50%	DSC	(Nº de controlos concluídos / nº de controlos distribuídos pelo IFAP e AG MAR de 01out2018 a 30set2019)x100	100,00%	125%	Superou	25%
Ind.6 Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo-Pedido Único	100,00%	100,00%	47,04%	90%	5%	100%	50%	DSC	(Nº de controlos concluídos / nº de controlos distribuídos pelo IFAP de 01out2018 a 30set2019)x100	100,00%	125%	Superou	25%

Taxa de Realização do OP3 125%

EFICIÊNCIA PESO: 30%

OP4: Garantir a operacionalização atempada dos atos a que se refere o nº 2 do artº 16 do LOE PESO: 100%

Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.7 Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho	n.a.	n.a.	n.a.	90%	0	100%	100%	D.SA	Nº de trabalhadores com acréscimo no mês seguinte/Nº total de trabalhadores com valorização no ano*100	100,00%	125%	Superou	25%

Taxa de Realização do OP4 125%

QUALIDADE

Peso:

OP5: Assegurar a satisfação do cidadão/ "cliente"													Peso:
Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	
Ind.8	Índice de satisfação. Utilização de uma escala do tipo Likert de resposta psicométrica de 1 a 5 em que a correspondência é: 1-"Muito Insatisfeito" a 5 -"Muito Satisfeito"	4,4	4,4	n.d.	3,5	0,5	5	100%	D.SA	Média aritmética das pontuações atribuídas a todos os itens por todos os respondentes no inquérito a utilizadores/clientes	4	109%	Superou
Taxa de Realização do OP5													
OP6: Promover uma cultura de conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos trabalhadores da DRAP													Peso:
Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	
Ind.9	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de jornada contínua	n.a.	n.a.	n.a.	90%	5,0%	100%	100%	D.SA	Nº de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de jornada contínua/Nº de trabalhadores que a solicitaram	100,00%	125%	Superou
Taxa de Realização do OP6													
OP7: Assegurar o reporte ao GPP dos indicadores de Desempenho Comuns que permitem a comparação entre as DRAP													Peso:
Indicadores	Realizado 2016	Realizado 2017	Última Monitorização 2018	Meta 2019	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	
Ind.10	Nº de reportes enviados ao GPP	2	2	2	1	0	2	50%	D.SA	Somatório anual do nº de reportes	2	125%	Superou
Ind.11	Prazo de entrega dos reportes após o fecho dos trimestres	18	22	22	30	10	5	50%	D.SA	Média de dias úteis após o fecho dos trimestres	30	100%	Atingiu
Taxa de Realização do OP7													
Objectivos Estratégicos vs Operacionais matriz de enquadramento													
	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP7						
Objetivo Estratégico 1	RD	RD	RD	RD	RD	RD	RD						
Objetivo Estratégico 2	RD	RD	RI	RD	RD	RD	RD						
Objetivo Estratégico 3	RI	RI	RI	RD	RD	RI	RD						
OBJETIVOS RELEVANTES nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12						Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final			Ob Relevance		
Eficácia													
OP1						40%	40%	16,0%		RELEVAN			
OP2							25%	10,0%		RELEVAN			
OP3							35%	14,0%		RELEVAN			
Eficiência													
OP4						30%	100%	30,0%		RELEVAN			
Qualidade													
OP5						30%	35%	10,5%					
OP6							35%	10,5%					
OP7							30%	9,0%					
Total						100%		Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes					

RECURSOS HUMANOS									Dias úteis 2019	226
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços) ¹	Pontuação efetivos Planeados para 2019			Pontuação efetivos Executados para 2019			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	2	452	40	2	450	40	0	100%	100%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	14	3164	224	14	3050	216	0	96%	96%
Técnico Superior	12	72	16272	864	64	14209	754	-8	87%	87%
Especialistas de Informática	12	2	452	24	2	451	24	0	100%	100%
Coordenador Técnico	9	3	678	27	3	519	21	0	77%	77%
Técnicos de Informática	8	4	904	32	4	901	32	0	100%	100%
Assistente Técnico (inc 1 TVP)	8	49	11074	392	45	10031	355	-4	91%	91%
Assistente Operacional	5	35	7910	175	29	6483	143	-6	82%	82%
		181	40 906	1 778	163	36094	1585	-18	89%	88%

RECURSOS FINANCEIROS										
DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Disponível	Execução (31.dez.2019)	Execução (31.dez.2019)	Desvio Executado / Disponível (31.12.2019)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)	Taxa de Execução (face ao disponível)	
Orçamento de Funcionamento (OF)	6 152 769,00 €	6 497 517,00 €	6 356 777,00 €	5 810 559,25 €	5 810 559,25 €	546 217,75 €	94,44%	89,43%	91,41%	
Despesas c/Pessoal	5 000 000,00 €	5 034 647,00 €	5 033 777,00 €	4 754 122,37 €	4 754 122,37 €	279 654,63 €	77,27%	73,17%	74,79%	
Aquisições de Bens e Serviços	873 991,00 €	1 191 245,00 €	1 060 925,00 €	885 788,71 €	885 788,71 €	175 136,29 €	14,40%	13,63%	13,93%	
Outras despesas correntes	59 391,00 €	57 724,00 €	48 174,00 €	32 423,79 €	32 423,79 €	15 750,21 €	0,53%	0,50%	0,51%	
Despesas de Capital	219 387,00 €	213 901,00 €	213 901,00 €	138 224,38 €	138 224,38 €	75 676,62 €	2,25%	2,13%	2,17%	
Orçamento de Investimento (OI)	- €	- €	- €	- €	- €	- €	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	
Despesas c/Pessoal	0,00 €	0,00 €	0,00 €			- €	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	
Aquisições de Bens e Serviços	0,00 €	0,00 €	0,00 €			- €	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	
Outras despesas correntes	0,00 €	0,00 €	0,00 €			- €	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	
Despesas de Capital	0,00 €	0,00 €	0,00 €			- €	#DIV/0!	0%	#DIV/0!	
Outros valores	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	- €	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
Total (OF+OI+OV)	6 152 769,00 €	6 497 517,00 €	6 356 777,00 €	5 810 559,25 €	5 810 559,25 €	546 217,75 €	94,44%	89,43%	91,41%	

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR 2019				
Avaliação de acordo com os requisitos constantes no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito		Eficácia	Qualidade
	Quantitativa	98%	Ponderação: 40%	
	Qualitativa			
Ref.º	Descritivo	Fonte de Verificação		Justificação do Valor Crítico
Ind1	Conforme com Objetivo nº 2 da Carta de Missão do Diretor Regional da DRAP Algarve	SI PDR2020		
Ind2	Conforme com Objetivo nº 1 da Carta de Missão do Diretor Regional da DRAP Algarve e Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	iDIGITAL		
Ind3	Conforme Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	Si2P		
Ind4	Conforme com Objetivo nº 1 da Carta de Missão do Diretor Regional da DRAP Algarve e Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	iDIGITAL		
Ind5	Conforme Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	iDIGITAL		
Ind6	Complementarmente ao estabelecido no sistema de indicadores comuns à DRAP 2019	iDIGITAL		
Ind7	Conforme estabelecido no artigo 16.º (Valorizações remuneratórias) da Proposta de Lei de Orçamento de Estado para 2019	Sistema de Gestão de Recursos Humanos (SRH)		
Ind8	Conforme Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	Sistema de Gestão Documental		
Ind9	Complementarmente ao estabelecido no artigo 22.º da Proposta de Lei de Orçamento de Estado para 2019	Sistema de Gestão Documental		
Ind10	Conforme Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	Sistema de Gestão Documental		
Ind11	Conforme Sistema de Indicadores Comuns à DRAP 2019	Sistema de Gestão Documental		

II.2. Monitorização e reformulação face à versão inicialmente aprovada pela Tutela

Cumprindo uma das fases do ciclo de gestão, foram realizadas duas monitorizações: uma relativa à situação no final do 2º trimestre (30 de junho) e outra relativa à situação no final do 3º trimestre (30 de setembro) (cf. al. d) do artº 8 da Lei 66/B/2007, com a atual redação).

No decurso do terceiro trimestre, foi solicitada a reformulação de objetivos, a qual foi aprovada pela (dupla) tutela através de despachos da Senhora Ministra da Agricultura de 22 de novembro de 2019 e do Senhor Ministro do Mar de 10 de dezembro de 2019.

II.3. Apreciação por parte dos utentes

No sentido do aperfeiçoamento dos serviços prestados e dando cumprimento ao determinado pela Lei 66-B/2007¹⁶ procedeu-se à aferição do grau de satisfação dos utentes através da aplicação de um questionário sobre a satisfação dos utentes em janeiro de 2020.

O grau de satisfação dos utentes foi aferido com base num questionário segundo a metodologia CAF *Common Assessment Framework* (Estrutura Comum de Avaliação), modelo europeu comum de Gestão da Qualidade para o setor público.

O questionário foi disponibilizado na página institucional da DRAP no período entre 21 de janeiro e 3 de fevereiro de 2020, ao qual os utentes/cidadãos/empresas a quem a DRAP Algarve presta serviços foram convidados a responder.

Submeteram o questionário 110 utentes/cidadãos/empresas, dos quais 84 declararam que haviam sido utentes da DRAP em 2019. Neste universo, a média das pontuações atribuídas por todos os inquiridos a todos os itens foi 4,01¹⁷ e em todos os critérios, a média das pontuações atribuídas pelos respondentes, representam elevados grau de satisfação, designadamente:

- Acessibilidade da organização: **3,9**
- Imagem Global da DRAP Algarve: **4,2**
- Envolvimento e participação: **3,8**
- Produtos e Serviços: **4,0**

O apuramento destes dados por item e critério (médias e frequências relativas das pontuações atribuídas) podem ser consultados em Anexo III deste Relatório.

¹⁶ Lei 66-B/2007 de 28 de dezembro que estabelece o sistema integrado de gestão e avaliação dos desempenhos na administração pública, designadamente a alínea a) do nº 2 do artigo 15º “A auto-avaliação é parte integrante do relatório de atividades anual e deve ser acompanhada de informação relativa à apreciação, por parte dos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados”

¹⁷ Pontuação numa escala de 1 a 5, sendo 1 Muito insatisfeito, 2 Insatisfeito, 3 Pouco satisfeito, 4 Satisfeito e 5 Muito satisfeito

II.4. Apreciação por parte dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores

Considerando a importância dos recursos humanos na organização, foi aplicado um questionário a todos os dirigentes intermédios e demais trabalhadores, a quem se solicitou a opinião pessoal e sincera e se garantiu confidencialidade e anonimato, visando aferir os seus graus de satisfação e níveis de motivação, designadamente no que respeita a seis critérios:

- 1 Satisfação global com **A organização**
- 2 Satisfação com **A gestão e sistemas de gestão**
- 3 Satisfação com **As condições de trabalho**
- 4 Satisfação com **Desenvolvimento da carreira**
- 5 **Motivação** para:
 - Aprender novos métodos de trabalho
 - Desenvolver trabalho em equipa
 - Participar em ações de formação
 - Participar em projetos de mudança na organização
 - Sugerir melhorias
- 6 Satisfação com **O estilo de liderança dos dirigentes** (superiores e intermédios de 1º e 2º grau)

Este questionário on-line foi respondido entre os dias 21 e 27 de janeiro de 2020.

Além dos dirigentes superiores (Diretor Regional e Diretor Regional Adjunto), não submeteram este questionário, os trabalhadores e dirigentes intermédios com ausência justificada (doença, assistência à família, gozo de férias ou outras) e outros que, voluntariamente não pretenderam fazê-lo. Responderam e submeteram as suas respostas **139 trabalhadores e dirigentes intermédios**.

O questionário baseou-se na metodologia CAF *Common Assessment Framework* (Estrutura Comum de Avaliação), modelo europeu comum de Gestão da Qualidade para o setor público.

Os inquiridos pontuaram a sua satisfação/motivação nos vários itens com pontos numa escala de 1 a 5, sendo 1 Muito insatisfeito, 2 Insatisfeito, 3 Pouco satisfeito, 4 Satisfeito e 5 Muito satisfeito.

O apuramento destes dados por item e critério (médias e frequências relativas das pontuações atribuídas) podem ser consultados em Anexo IV deste Relatório.

Os dados apurados (médias e frequências relativas por item e critério, das pontuações atribuídas) são apresentados no anexo IV do presente Relatório, e sobre os quais se apresenta, a seguir, uma breve e sintética nota de leitura.

- o O nível da satisfação/motivação global dos(as) questionados(as) situa-se nos 3,58 (média aritmética das pontuações atribuídas pelos(as) trabalhadores(as) aos vários itens do questionário);
- o As diferenças entre as pontuações dos critérios não são muito significativas e variam entre 3,22 (critério 4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira) e 4,01 (critério 6. Satisfação com o estilo de liderança dos dirigentes);
- o O nível de satisfação com a gestão e sistemas de gestão (critério 2) é idêntico à média geral, mas neste critério distinguem-se dois grupos: por um lado, os itens relativos à satisfação com a aptidão da liderança (de topo e de nível intermédio) para conduzir a organização e para comunicar é mais elevada (médias de itens de 3,9 e entre 20% e 30% de inquiridos pontuaram com “5” estes itens) e, por outro, são mais baixos os níveis de satisfação com os sistemas de gestão, designadamente a satisfação com a forma como o SIADAP foi implementado, a forma como a organização reconhece os esforços individuais, a forma como os objetivos são fixados e a forma como a organização reconhece os esforços das equipas (médias de itens entre 3,2 e 3,4 e entre 20% e 28% dos inquiridos manifestaram-se insatisfeitos com os referidos itens).
- o O nível de satisfação com o desenvolvimento da carreira (critério 4) é dos mais baixos (3,22) e no mesmo sentido, verifica-se frequências relativamente elevadas de insatisfeitos (inquiridos que atribuíram pontuação de 1 ou 2) nestes itens (18% a 26%), designadamente “Política de gestão de recursos humanos na organização”, “Acesso a formação relevante” e “Oportunidade de desenvolver novas competências”.
- o No limite superior do intervalo do grau de satisfação manifestado por critério, encontra-se o critério 6. Satisfação com o estilo de liderança dos dirigentes. As médias dos itens situam-se nos 4 e entre 90% e 93% dos inquiridos manifestam a sua satisfação, dos quais 29% a 35% estão muito satisfeitos (atribuíram pontuação “5”).

II.5. Avaliação do sistema de controlo interno e Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas

A auto-avaliação do sistema de controlo interno é um dos pilares do sistema integrado de avaliação de desempenho (SIADAP) que, por sua vez, se articula com o sistema de planeamento. O controlo interno permite aperfeiçoar os processos de gestão, tendo como objetivo providenciar maior segurança na prevenção de irregularidades, respeito pelos normativos em vigor, uso eficaz e eficiente dos recursos, alcançar os objetivos e realizar a missão e redução de imprevistos.

O modelo de controlo interno seguido é integrado e é um sistema de auto-controlo. Baseia-se em referenciais de ética, legal, normativo e organizacional; na gestão de riscos; na auto-avaliação e na prestação pública de contas.

A implementação de um sistema de controlo interno baseia-se na verificação de pressupostos fundamentais tais como: instruções claras para todos os intervenientes, formação adequada para dar a conhecer a todos, os códigos de ética e conduta e boas práticas a seguir na organização; conhecimento por parte de todos das regras e procedimentos em vigor; segregação de funções; definição de responsabilidades e eficácia das regras de controlo interno.

O sistema de controlo interno integra as seguintes componentes: o ambiente interno (referencial ético, organizacional, normativo e legal do funcionamento cujos fatores de sucesso são a ética e a conduta, a estrutura organizacional a autoridade e responsabilidade e o controlo e supervisão); a identificação e aferição do nível do risco; procedimentos de controlo, medidas de prevenção e acompanhamento e avaliação.

Em 2016, iniciou-se a execução do Plano de Gestão de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas, que por um lado constitui uma revisão do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, elaborado a primeira vez em 2010, alargando o seu âmbito à gestão e com a participação e envolvimento de todos os trabalhadores e dirigentes além da atualização do quadro de referência legal que baliza comportamentos, atitudes e atividade dos trabalhadores e dirigentes da organização.

A identificação e caracterização de processos considerados críticos, de práticas expostas a risco e riscos inerentes e propostas de medidas de prevenção foram objeto de discussão em sessões de trabalho por unidade orgânica e de onde resultaram as matrizes, por unidade orgânica, que integram o referido Plano em vigor.

Considerando as recomendações do Conselho de Prevenção da Corrupção¹⁸ no Plano de Prevenção de Riscos de Gestão incluindo os de Corrupção e Infrações Conexas foram identificados os potenciais riscos associados a cada função, procedimento, prática ou atividade exposta a risco, classificando-os, em função do grau de probabilidade da sua ocorrência e da gravidade da sua consequência e prever medidas de controlo do tipo preventivo.

A identificação e aferição de riscos fizeram-se com base nos referenciais organizacional (da DRAP Algarve)¹⁹ e ético e de conduta dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas²⁰ e na análise do desempenho do organismo através de uma abordagem de processos.

Assim, numa primeira fase, relativamente a cada unidade orgânica, da qual há responsáveis, nominalmente identificados, e cuja cadeia de responsabilidade está legalmente definida, foram identificados processos de potencial risco ou suscetíveis de comportar ameaças e em cada um deles, assinalados os respetivos pontos críticos sob a forma de função, procedimento, prática ou atividade exposta a risco.

A partir daqui, identificara(m)-se, relativamente a cada ponto crítico, ocorrência(s) ou evento(s) resultante(s) de conduta que viola(m) ou infringe(m) deveres ou normas éticas, legais ou disciplinares.

Sobre cada ocorrência aferiu-se a probabilidade de esta se verificar e a gravidade da consequência (fator não controlado e cujas repercussões podem acarretar prejuízos financeiros ao Estado, afetar o funcionamento do organismo ou lesar a sua imagem e credibilidade). A graduação é feita de acordo com uma escala estabelecida, a qual se descreve a seguir:

Probabilidade baixa: Possibilidade de ocorrência mas com hipótese de obviar o evento através do controlo existente;

Probabilidade média: Possibilidade de ocorrência mas com hipótese de obviar o evento através de decisões e ações adicionais;

Probabilidade alta: Forte possibilidade de ocorrência e escassez de hipóteses de obviar o evento mesmo através de decisões e ações adicionais essenciais;

Gravidade baixa: Situação de risco em causa não tem potencial para provocar prejuízos financeiros ao Estado, não sendo as infrações suscetíveis de serem praticadas causadores de danos relevantes na imagem e operacionalidade da instituição;

¹⁸ *vide* **Recomendações do Conselho de Prevenção de Corrupção (CPC)**, designadamente a Recomendação de 1 de julho 2009 e a Recomendação de 1 de julho de 2015

¹⁹ **Missão e Atribuições da DRAP Algarve; Competências das unidades orgânicas da estrutura flexível**

²⁰ **Deveres dos trabalhadores**, *vide* Lei n.º 35/2014 com a atual redação (lei de trabalho em funções públicas LTFP); **Princípios gerais de ética**, *vide* Decreto Lei n.º 4/2015 (Código de Procedimento Administrativo CPA); **Competências dos dirigentes superiores e intermédios de 1.º e de 2.º grau e Princípios de gestão a observar pelos titulares dos cargos dirigentes**, *vide* Lei n.º 2/2004 com a atual redação;

Gravidade média: Situação de risco em causa pode comportar prejuízos financeiros para o Estado e perturbar o normal funcionamento do organismo;

Gravidade alta: Situação de risco pode causar prejuízos significativos para o Estado e a violação grave dos princípios associados ao interesse público, lesando a credibilidade do organismo e do próprio Estado;

A conjugação destes dois fatores, probabilidade de ocorrência e gravidade da consequência permitiu então avaliar o risco associado àquela ocorrência e classificá-lo num dos três níveis: Fraco, Moderado e Elevado, como se apresenta na matriz seguinte:

Nível de Risco			
Gravidade da Consequência	Probabilidade da Ocorrência		
	Baixa	Média	Alta
Baixa	FRACO	FRACO	MODERADO
Média	FRACO	MODERADO	ELEVADO
Alta	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO

Atendendo a que a probabilidades de ocorrência reflete a expectativa da frequência da associada à hipótese de obviar o evento através de decisões e ações adicionais, esta componente do nível de risco é, em certa medida, controlável. Assim sendo, a implementação de medidas de prevenção pode reduzir o nível de risco. Foi com base neste pressuposto, por um lado, e na expectativa de que outras medidas adicionais (a implementar) reduzam o nível de risco em próximos ciclos de gestão, através da diminuição da probabilidade de ocorrência que se aferiu o nível de risco em pontos críticos dos processos mais expostos.

No sentido de aferir o grau de execução do Plano, durante o ano de 2019, foram obtidos alguns indicadores de realização, os quais se apresentam a seguir:

	Número	Percentagem
Nº de medidas previstas para prevenir ocorrências/riscos	339	100,00%
Nº de medidas para prevenir ocorrências de risco elevado	9	3 %
Nº de medidas para prevenir ocorrências de risco moderado	247	73 %
Nº de medidas para prevenir ocorrências de risco fraco	83	24 %
Nº de medidas de prevenção previstas	339	100,00%
Nº de medidas implementadas (S)	210	61,95%
Nº de medidas não implementadas (N)	14	4,13%
Nº de medidas não executadas por motivo não imputada ao dirigente da unidade orgânica (NA)	113	33,33%

As ocorrências/riscos e as medidas de prevenção foram estabelecidas por unidade orgânica (Direções de Serviços e Divisões, além do Gabinete da Direção), pelo que há ocorrências/riscos e/ou medidas para as prevenir que são comuns a várias unidades orgânicas. Foram estabelecidas no Plano, um total de 339 medidas, para responder a 191 riscos identificados, dos quais, a grande maioria (73%) apresentam um nível moderado.

As medidas de prevenção estabelecidas com maior frequência (representam 64% das medidas de prevenção preconizadas) são:

- **Auditoria Interna de acordo com o plano estabelecido** (ao nível da Direção Superior) (29%)
- **Controlo de qualidade** (no seio da própria unidade orgânica) (14%)
- **Ações que incluem Supervisão** (acompanhamento e formação pelo dirigente da unidade orgânica) (12%)
- **Ações de sensibilização sobre ética, referenciais de conduta e promoção de uma cultura de prevenção de riscos** (9%);

Globalmente, mais de 60% das medidas de prevenção preconizadas foram concretizadas e cerca de 1/3 das medidas planeadas não foram realizadas por razões não controladas pelo dirigente da área (NA).

As medidas preconizadas para prevenir ocorrências/riscos de nível elevado foram maioritariamente executadas (7 das 9 previstas).

No sentido de prevenir as ocorrências de risco moderado foram executadas 63% das medidas preconizadas até ao final do ano de 2019.

As taxas de execução são globalmente positivas. No entanto, os dados apurados dão matéria para reflexão designadamente sobre a necessidade de reformulação/atualização do Plano para melhor se adequar à realidade atual da organização, quer ao nível orgânico quer numa perspetiva funcional permitindo melhorar o desempenho.

Adicionalmente à execução deste Plano, ainda que não se tenha refletido nos indicadores de medida apresentados foi implementada a **Recomendação do CPC sobre a Gestão de Conflitos de Interesses no Setor Público** de 7nov2012, conforme foi determinado por Despachos Internos nº 8/21012 e nº 9/2017, sendo que o mais recente Despacho Interno estabeleceu a obrigatoriedade da subscrição por todos os trabalhadores e dirigentes, de uma declaração de inexistência de conflitos de interesses no exercício das suas funções, comprometendo-se a comunicar, ao seu superior hierárquico, a existência de conflito de interesses, quando este venha a ocorrer em procedimentos, de que são responsáveis, ou nos quais, de algum modo, tenham influência.

A seguir, apresentam-se as respostas às questões listadas relativas ao sistema de controlo interno, no ano de 2019.

Sistema de Controlo Interno (1/3)

Questões	Resposta			Fundamentação
	S	N	ND	
1. Ambiente de Controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?		X		
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	Ainda não foi possível constituir uma equipa dedicada ao controlo e auditoria interna
1.4 Estão claramente definidas valores éticos e de integridade que regem o serviço?	X			O Serviço rege-se pelos valores éticos e de integridade constantes na legislação em vigor designadamente Código de Procedimento Administrativo, entre outros
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	X			A política de formação de recursos humanos visa garantir a sua adequação à complexidade das funções no sentido de assegurar através da qualificação técnica e sua permanente atualização. A sua concretização está condicionada pelos recursos disponíveis
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contatos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			Estão instituídas reuniões regulares entre a Direção e os dirigentes intermédios
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	X			O organismo tem sido objeto de ações de auditoria externa.
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?				100% Avaliados no início de 2019 (ciclo avaliativo SIADAP 2017/2018)
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?				32%

Sistema de Controlo Interno (2/3)

Questões	Resposta			Fundamentação
	S	N	ND	
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
	X			Existem alguns já elaborados. Pretende-se melhorar os existentes e fazer manuais relativos a outros processos
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			Nos termos da legislação em vigor
3.3 É elaborado anualmente plano de compras?	X			remetido à espap em março de cada ano para as aquisições de bens e serviços centralizadas na espap e unidade ministerial de compras em outubro de cada ano é igualmente efetuado um plano para as viaturas No que concerne às outras categorias de bens e serviços aquando da elaboração do orçamento anual é efetuado um levantamento global de todas as necessidades de aquisição.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		A rotação de funções está condicionada pela exiguidade dos recursos
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidos e formalizados?	X			Definidas nas competências das UO
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			Em algumas atividades, mas pretende-se melhorar e alargar
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			No âmbito do sistema de gestão documental implementado-GESCOR
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			Este plano está em processo de revisão e prevê-se que esteja concluído durante o ano de 2019

Sistema de Controlo Interno (3/3)

Questões	Resposta			Fundamentação
	S	N	NR	
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			Contabilidade, Faturação, GERFIP, SRH, Sistema de Gestão documental
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	X			Ao nível da contabilidade e tesouraria, com a utilização do GeRFIP, há possibilidade de cruzamento de informação.
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos <i>outputs</i> do sistema?	X			As aplicações que usamos por exemplo na contabilidade e tesouraria são na modalidade de plataforma partilhada as desenvolvidas pela ESPAP (empresa de Serviços Partilhados da Administração Pública) que garante esta fiabilidade anualmente no clausulado do contrato de adesão celebrado com a Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	X			A informação ou está disponível ou é disponibilizada aos decisores
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	X			Sistema de controlo de acessos restritos a utilizadores credenciados e necessidade de autenticação
4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?	X			Apenas em relação aos servidores.
4.7 A segurança na troca da informação e <i>software</i> está garantida?	X			Software licenciado e o servidor de e-mail possui certificado instalado (mensagens encriptadas)

Legenda:

S= Sim

N=Não

ND=Não existe informação disponível que permita responder à questão de forma inequívoca.

II.6. Causas de incumprimento de ações ou não execução de projetos

Durante este ciclo não foi possível concluir o projeto de revisão do Regulamento de Horário de Trabalho porquanto o indicador concretizava-se na data de entrada em vigor daquele instrumento legal. No entanto, no ano de 2019 foi desenvolvido trabalho significativo neste âmbito, pois foi elaborado o projeto de Regulamento, feita a consulta a todas as partes interessadas, bem como foram recebidos os seus contributos. Em virtude da participação acentuada que se assistiu, ainda se encontra em análise para elaboração do texto final consolidado, caso ainda se considera pertinente e adequado, com vista a sua aprovação pelo DMS, publicação e entrada em vigor.

Igualmente a data de arranque do arquivo físico, muito embora se tenha por concretizada/cumprida, por terem sido iniciadas as diligências para o seu início, será fundamental ter uma redobrada atenção porquanto ainda não está em marcha o efetivo arquivo.

II.7. Medidas a implementar para um reforço positivo de desempenho

No sentido do reforço positivo de desempenho a DRAP continuará a tentar reforçar a sua equipa de recursos humanos e, desta forma, compensar as saídas de trabalhadores por aposentação.

Ademais, procurar-se-á desenvolver iniciativas diversificadas para contribuir para a formação profissional dos trabalhadores e trabalhadoras da DRAP, se necessário afastando-se do molde tradicional. Neste mesmo contexto, sabendo que o desenvolvimento organizacional trilha em paralelo com o desenvolvimento profissional e pessoal do/a trabalhador/a, continuarão a ser estudadas e se possível implementadas iniciativas para a conciliação da vida profissional com a vida privada e familiar, apostando na motivação e retenção dos ativos e também de captação de futuros colaboradores/as.

A execução do projeto Portal Único das DRAP e o início em produção do novo sistema de gestão documental e de processos e a prestação de serviços online através de um ponto único será um importante contributo para o reforço positivo do desempenho com ganhos de eficiência no funcionamento da organização e com impacto junto dos cidadãos e empresas, utentes da organização.

II.8. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores

O Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública (SIADAP) baseia-se no envolvimento e participação dos dirigentes e demais trabalhadores nos processos de gestão e avaliação dos serviços.

Neste sentido e dando cumprimento ao estabelecido na legislação em vigor (alínea f) do n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro) relativamente ao ciclo de gestão de 2019, os dirigentes da DRAP Algarve abordaram este tema, em vários momentos: para preparar o Plano de Atividades, para fixar os objetivos anuais das UO e para monitorizar a execução. Às reuniões de dirigentes intermédios com a direção superior, seguiram-se reuniões nas unidades orgânicas, em que participaram os trabalhadores e dirigentes onde foram apresentados e discutidos os aspetos do planeamento e avaliação atrás enunciados.

Deste modo, através de reuniões nas principais fases do ciclo de gestão, procedeu-se à audição de todos os dirigentes e demais trabalhadores da DRAP Algarve.

III. Medidas de modernização administrativa

O Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio²¹, estipula que o Relatório de Atividades deve contemplar, em capítulo próprio, (1) a avaliação das medidas de modernização administrativa²² que o serviço desenvolveu, nomeadamente as relativas à desburocratização, qualidade e inovação, e à progressiva prestação de serviços de forma digital para além do atendimento presencial sempre que a natureza do serviço a isso não se oponha a qual deve incluir a referência às poupanças associadas a tais medidas (ou a ganhos de eficiência) e (2) indicadores que quantifiquem solicitações dirigidas ao serviço (pedidos de informação, sugestões ou críticas) e as respetivas respostas.

Neste ciclo de gestão continuaram a ser implementadas medidas neste âmbito, as quais deverão ser aprofundadas e desenvolvidas em ciclos seguintes designadamente a utilização de plataformas eletrónicas quer em áreas de negócio como também em áreas de apoio.

Foi desenvolvido e entrou em produção, um novo sítio institucional da DRAPAlgarve, na internet, com uma linguagem gráfica atualizada e organização e conteúdos alinhado com práticas e princípios de gestão de processos focadas no público alvo (cidadão/empresa/organismo do Estado) chegando a quem se pretende comunicar de uma forma mais simples e intuitiva.

Foi continuada a execução do projeto “Portal Único das DRAP”, por um lado, harmonizando entre as cinco DRAP a parametrização do novo Sistema de Gestão Documental, o qual, funcionando de forma autónoma em cada DRAP, partilha estruturas informacionais alojadas em local comum às cinco DRAP e, por outro lado, redesenhando e mapeando circuitos e fluxos de processos para prestação de serviços *online* num único ponto comum às cinco DRAP. Prevê-se que no 3º trimestre de 2020 o projeto estará concluído com o novo sistema de gestão documental em produção e prestação de serviços disponíveis *online*, num ponto único, no Balcão de Serviços das DRAP.

²¹ vide artigo 40º Planos e Relatórios de atividades Capítulo VI Instrumentos de apoio à gestão do DL 135/99 de 22 de abril com a redação dada pelo DL 73/2014 de 13 de maio de 2014

²² O referido diploma, Decreto-Lei nº 135/99 com a redação dada pelo Decreto Lei nº 73/2014 de 13 de maio de 2014, estabelece medidas de modernização administrativas sobre: (a) Acolhimento e atendimento; (b) Comunicação administrativa; (c) Simplificação de procedimentos; (d) Elogios, sugestões e reclamações dos utentes; (e) Avaliação pelos utentes dos locais e linhas de atendimento ao público e portais e sítios da internet; (f) Sistema de informação para a gestão e (g) Linha do Cidadão

IV.RECURSOS

Apresentam-se nos pontos seguintes os valores dos recursos humanos e financeiros planeados e executados.

IV.1.Recursos Humanos

Os recursos humanos previstos para o ano seguinte constam no Mapa de Pessoal apresentado à tutela para aprovação (*vide Anexo 1. Mapa de Pessoal 2019 aprovado*).

A execução dos recursos humanos é medida com base na informação da assiduidade de cada trabalhador ao longo do ano e de um modo contínuo.

Outra informação pertinente relativa aos recursos humanos, além da sua execução, é sistematizada no Balanço Social (*vide capítulo VI. Balanço Social, deste Relatório*).

Na tabela seguinte sistematizam-se os valores relativos à execução dos Recursos Humanos a 31 de dezembro de 2019, nomeadamente número de efetivos, o número de postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal aprovado e destes, os não ocupados no final do ciclo e a execução dos recursos humanos expressa em percentagem do executado face ao planeado.

Recursos Humanos Planeados e Executados por Cargo/Carreira/Categoria

Cargo/Carreira/Categoria	Pontuação CCAS ²³	Nº postos trabalho no MP aprovado	Planeado		Executado			Desvio (nº)	Taxa execução
			UERHP nº de dias de trabalho no ano	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31dez	UERHE ²⁴ nº de dias trabalhados	Pontuação Executada		
	(1)	(2)	(3)=DT ²⁵	(4)=(2)*(1)	(5) cf (BS2019) ²⁶	(6)	(7)	(8)=(5)-(2)	(9)=(6)/(3)
Dirigente-Direção Superior		2	452	40	2	450	40	0	100%
Dirigente-Direção Intermédia	16	14	3 164	224	14	3 050	216	0	96%
Técnico Superior	12	72	16 272	864	64 ²⁷	14 209	754	-8 ²⁸	87%
Especialista de Informática	12	2	452	24	2	451	24	0	100%
Coordenador Técnico	9	3	678	27	3	519	21	0	77%
Técnico de Informática	8	4	904	32	4	901	32	0	100%
Assistente Técnico	8	48	10 848	384	44	9 807	347	-4	90%
Técnico Verificador de Pescado (carreira subsistente)	8	1	226	8	1	224	8	0	99%
Assistente Operacional	5	35	7 910	175	29	6 483	143	-6	82%
TOTAL		181	40 906	1 778	163²⁹	36 094	1 585	-18³⁰	88%

Com base nos valores apresentados, verifica-se que a taxa de execução dos recursos humanos na DRAP Algarve foi de **88%**³¹, o que se deve por um lado aos desvios do número de efetivos face aos postos de trabalho previstos e por outro a ausências de trabalhadores, por motivos justificados com enquadramento legal incluindo as ausências prolongadas (superiores a 180 dias).

Como se apresenta nas tabelas seguintes, houve um número significativo de aposentações e de nomeações em cargos de direção, e não foi possível ocupar os postos de trabalho que vagaram nesta circunstância. Por outro lado, apesar dos esforços nesse sentido, não tem sido possível ocupar os postos de trabalho de assistente operacional e de assistente técnico.

23 Pontuação conforme estabelecido pelo Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços (CCAS)

24 **UERH Executados** = número de dias trabalhados

25 DT2019: em 2019, o número de dias de trabalho foi 226 (retiraram-se do número de dias do ano: o número de sábados, de domingos e de feriados nacionais, vinte e dois dias de férias, um feriado municipal e três dias de tolerâncias de ponto)

26 Conforme Balanço Social

27 Dois destes técnicos superiores estão de baixa prolongada há mais de 180 dias, com contrato suspenso

28 Dois destes técnicos superiores são os que estão em baixa prolongada há mais de 180 dias, com contrato suspenso

29 Neste cômputo não se incluem dois técnicos superiores que a 31dez2019 estavam de baixa médica há mais de 6 meses, com contrato suspenso

30 Dois destes trabalhadores são os técnicos superiores que estão em baixa prolongada, com contrato suspenso

31 Rácio entre o executado e o planeado

A 31 de dezembro, os postos de trabalho do Mapa de Pessoal ocupados eram **165³²** e a sua afetação às unidades orgânicas era a que se apresenta na tabela a seguir.

	GDR	DSA	DSI	DSC	DSDAR	Del Barl	Del Sot	TOTAL
Diretor Regional	1	0	0	0	0	0	0	1
Diretor Regional Adjunto	1	0	0	0	0	0	0	1
Diretor de Serviços	0	1	1	1	1	0	0	4
Chefe de Divisão	0	3	2	2	2	1	0	10
Técnico Superior	2	8	11	17 ³³	14	7 ³⁴	7	66
Especialista de Informática	0	2	0	0	0	0	0	2
Coordenador Técnico	0	2	1	0	0	0	0	3
Assistente Técnico	2	12	4	7	8	3	8	44
Técnico de Informática	0	2	0	1	0	0	1	4
Técnico Verificador de Pescado	0	0	1	0	0	0	0	1
Assistente Operacional	2	13	1	0	11	2	0	29
TOTAL	8	43	21	28³⁵	36	13³⁶	16	165³⁷

Na tabelas a seguir, apresentam-se os números das Entradas e Saídas de trabalhadores ao longo do ano por cargo/carreira e motivo.

Ao longo do ano aposentaram-se dez trabalhadores e saíram dos respetivos postos de trabalho, 24 trabalhadores, dos quais sete por terminarem a sua comissão de serviço no cargo de direção (um Diretor Regional Adjunto, três Diretores de Serviço e três Chefes de Divisão) e seis, que saíram do seu posto de trabalho de Técnico Superior porque ocuparam cargos de direção, por nomeação.

³² Destes, dois técnicos superiores, uma afeta à DSC e outro afeto à DBarl, estavam, a 31 de dezembro, de baixa médica há mais de seis meses e por esse motivo, com contrato suspenso

³³ Destes, uma técnica superior afeto à DSC encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias

³⁴ Destes, um técnico superior afeto à DBarl encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias

³⁵ Destes, uma técnica superior afeto à DSC encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias

³⁶ Destes, um técnico superior afeto à DBarl encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias

³⁷ Destes, dois técnicos superiores, estavam, a 31 de dezembro, de baixa médica há mais de seis meses e por esse motivo, com contrato suspenso

Por outro lado, entraram oito trabalhadores em mobilidade interna e sete foram nomeados para cargos de direção (um Diretor Regional Adjunto, três Diretores de Serviço e três Chefes de Divisão).

Entradas e Saídas de trabalhadores ao longo do ano

Unidade: nº de trabalhadores

Cargo/carreira	Motivo das Entradas		TOTAL ENTRADAS
	Mobilidade Interna	Nomeação para cargo de direção	
Diretor Regional Adjunto	0	1	1
Diretor de Serviços	0	3	3
Chefe de Divisão	0	3	3
Técnico Superior	6	0	6
Assistente Técnico	2	0	2
TOTAL	8	7	15

Unidade: nº de trabalhadores

Cargo/carreira	Motivo das Saídas				TOTAL SAÍDAS
	Aposentação	Fim de Nomeação	Mobilidade Interna	Nomeação para cargo de direção	
Diretor Regional Adjunto	0	1	0	0	1
Diretor de Serviços	0	3	0	0	3
Chefe de Divisão	0	3	0	0	3
Técnico Superior	3	0	0	6	9
Assistente Técnico	4	0	0	0	4
Assistente Operacional	3	0	1	0	4
TOTAL	10	7	1	6	24

Assim, em síntese, no que respeita à execução dos recursos humanos, verificaram-se alguns desvios relativamente ao planeado, que se devem, por um lado, ao fato de não ter sido possível ocupar todos postos de trabalho previstos previsto no Mapa de Pessoal, os que vagaram por aposentação dos trabalhadores e nomeação para cargos em comissão de serviço e outros, porque não tem havido interessados que satisfaçam as condições para os preencher e, por outro, às ausências de trabalhadores, por motivos justificados.

IV.2. Recursos Financeiros

Na tabela seguinte apresentam-se os valores dos recursos financeiros planeados, corrigidos, disponíveis e executados, designadamente os montantes das quatro componentes do Orçamento de Funcionamento (Despesas com Pessoal, Aquisições de bens e serviços, Outras despesas correntes e Despesas de capital).

Recursos Financeiros Planeados, Corrigidos, Disponíveis e Executados, em euros

DESIGNAÇÃO	Planeado (Euros)	Corrigido (Euros)	Disponível (Euros)	Executados (Euros)
Orçamento de funcionamento	6 152 769,00 €	6 497 517,00 €	6 356 777,00 €	5 810 559,25 €
Despesas c/ Pessoal	5 000 000,00 €	5 034 647,00 €	5 033 777,00 €	4 754 122,37 €
Aquisições de Bens e Serviços	873 991,00 €	1 191 245,00 €	1 060 925,00 €	885 788,71 €
Outras despesas correntes	59 391,00 €	57 724,00 €	48 174,00 €	32 423,79 €
Despesas de capital	219 387,00 €	213 901,00 €	213 901,00 €	138 224,38 €
Orçamento de investimento	- €	- €	- €	- €
Outros valores	- €	- €	- €	- €
TOTAL (OF+OI+Outros)	6 152 769,00 €	6 497 517,00 €	6 356 777,00 €	5 810 559,25 €

Globalmente, a taxa de execução face ao Orçamento Disponível foi de 91 % e de 94% e de 89% respetivamente, face ao Planeado e Corrigido.

Considerando o impacto das cativações introduzidas pela Lei nº 71/2018 sobre o orçamento inicial planeado para a Direção Regional importa destacar de forma muito positiva a taxa de execução de 91% face ao orçamento disponível bem como as iniciativas estabelecidas que permitiram tivesse havido um considerável aumento do orçamento disponível face ao planeado inicialmente nomeadamente:

- O reporte rigoroso nas previsões mensais de execução efetuadas à entidade coordenadora do Programa orçamental das necessidades de financiamento adicionais face ao planeado que foram identificadas no decurso da execução orçamental bem como a proposição tempestiva das medidas corretivas necessárias (pedidos de alteração orçamental de reforço da competência da tutela, pedidos de integração de saldos de receitas comunitárias, pedidos de reforço por contrapartida da gestão flexível, etc.);

- O reforço orçamental atribuído na fonte de financiamento “111” por contrapartida em anulação do orçamento do Gabinete de Planeamento, Políticas e Administração Geral na importância de 324.762€ que permitiu a esta Direção Regional pagar à Direção Geral do Tesouro e Finanças o princípio da onerosidade do triénio 2018/2020 bem como anular nos termos da Lei dos compromissos a situação de pagamentos em atraso em que o organismo

incorreu algumas vezes na gerência finda de 2019 (processo de alteração orçamental 152/2019/DPO aprovado por Sua Excelência a Ministra da Agricultura em despacho exarado na informação nº 1447/2019/DPO do GPP;

- O acréscimo de 5,72% no total de receitas cobradas em 2019 face à gerência de 2018;

- Ainda no que concerne aos melhores níveis de arrecadação das receitas previstas importa destacar que nas fontes de financiamento sujeitas a duplo cabimento o acréscimo foi de 27,20% o que se explicita essencialmente pelos melhores níveis de execução do orçamento de receitas das fontes de financiamento associadas a projetos cofinanciados por fundos comunitários (e contrapartida nacional associada ao financiamento comunitário transferida pelo IFAP (fonte de financiamento “159”) induzidos pela elaboração rigorosa e submissão tempestiva dos pedidos de reembolso das despesas realizadas às Autoridades pagadoras de fundos comunitários;

- Uma particular focalização no prazo médio de pagamentos a fornecedores contribuiu para que a DRAP Algarve terminasse o ano de 2019 sem pagamentos em atraso a fornecedores. Registe-se que durante parte significativa da execução orçamental finda a DRAP ALGARVE contabilizou importantes valores em dívida a fornecedores e de acordo com a terminologia da Lei dos compromissos e pagamentos em atraso, inclusivamente nos meses de outubro e novembro pagamentos em atraso, sendo que o acompanhamento concomitante e sucessivo da situação permitiu terminar o ano sem faturas vencidas em dívida a fornecedores;

-Uma elevada focalização no prazo médio de recebimentos de clientes/utentes havendo a destacar estar a Direção Regional já credenciada no Portal das Finanças para a instauração autónoma dos processos de cobrança coerciva das contas a receber o que tem induzido favoravelmente o montante contabilizado de dívidas a receber.

Analisando por tipologia de despesa a execução global do orçamento de funcionamento 2019 destaca-se naturalmente com aproximadamente 81,82% (64,55% Remunerações Certas e Permanentes, 2,03% Abonos Variáveis ou Eventuais e 15,24% Contribuições para a Segurança Social) o peso das despesas com Pessoal seguindo-se o Agrupamento “02.02-Aquisição de Serviços “com 15,24 %.

Não obstante procurou-se e concretizou-se com sucesso a realização de investimentos que permitiram a melhoria das condições de climatização do edifício-sede e de trabalho dos funcionários, bem como a aquisição de meios informáticos pelo que merece ser relevado o peso de 2,38% do agrupamento “07-aquisição de bens de capital” nas despesas realizadas o que consubstanciou uma ligeira inversão nos residuais investimentos na capacidade produtiva do organismo dos últimos anos, conforme tabela a seguir.

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL POR AGRUPAMENTO DESPESA ORÇAMENTO FUNCIONAMENTO

	Despesa	Peso relativo
Remuner. Certas e Permanentes	3 750 842,31 EUR	64,55%
Abonos Variáveis ou Eventuais	117 956,86 EUR	2,03%
Contribuições p/ Segurança Social	885 323,20 EUR	15,24%
Aquisição de Bens	91 782,67 EUR	1,58%
Aquisição de Serviços	794 006,04 EUR	13,66%
Juros e outros encargos	6,20 EUR	0,00%
Transferências Correntes	0,00 EUR	0,00%
Outras Despesas Correntes	32 423,79 EUR	0,56%
Aquisição de Bens de Capital	138 224,38 EUR	2,38%
Outras despesas de capital		0,00%
TOTAL	5 810 565,45 €	100,00%

Analisando as taxas de execução por agrupamento de despesa pública importa destacar o seguinte:

Despesas de pessoal - No orçamento planeado foram previstas dotações orçamentais para 14 meses de vencimento dos 181 postos de trabalho do mapa de pessoal da DRAP ALGARVE. Face aos influxos e efluxos de pessoal ocorridos à data de 31/12/2019 tinha esta Direção regional em funções 165 efetivos havendo neste contexto, a registar 16 postos de trabalho vagos face ao previsto inicialmente o que explicita tenha a execução deste agrupamento, ainda que muito positiva, ficado 6 pontos percentuais abaixo da execução integral do disponível (94,4%);

Este desvio só não foi superior atendendo a haver a destacar, face ao nº de aposentações registados, os encargos com indemnizações por cessação de funções relativamente às férias não gozadas na CEDP “01.02.12.00.00-Indemnização por cessação de funções” pagos aos funcionários que se aposentaram.

Aquisição de bens e serviços - A taxa de execução de 83,49% reflete finalmente terem sido concretizadas algumas aquisições de serviços fundamentais para a DRAP ALGARVE como **recolha, transporte e eliminação de resíduos perigosos (produtos químicos de Laboratório**, compostos ou contendo substâncias perigosas), pela importância de 9.234€, **aquisição de serviços de técnico responsável pelo posto de transformação e respetiva**

instalação de uso particular existente no Centro de Experimentação Agrária de Tavira , aquisição de serviços de desenvolvimento/aperfeiçoamento de novo Sítio da Internet da Direção Regional, e aquisição de serviços de Manutenção e reparação do posto de transformação existente no Centro Experimentação de Tavira o qual se encontrava manifestamente degradado e com falta de manutenção, quase em estado de abandono;

Já no domínio das aquisições de serviços planeadas e não executadas registamos o projeto SAMA designado por “IFAMA” que previa uma aquisição de serviços em desenvolvimento de software de €20.000 no âmbito do protocolo de parceria celebrado entre a Inspeção Geral do Ministério e os restantes organismos do Ministério da Agricultura, o qual não foi concretizado.

-Aquisição de bens de capital -

A taxa de execução do orçamento disponível neste agrupamento de 64,62% foi das melhores dos últimos anos e refletiu as iniciativas que permitiram finalmente investir na capacidade produtiva do organismo com a realização dos investimentos de climatização das instalações, a reparação do posto de transformação do Centro de Experimentação de Tavira e aquisição de meios informáticos, entre outros.

IV.3. Recursos Patrimoniais - Gestão do Património Imobiliário do Estado

Conforme estabelecido ³⁸ foi efetuado o reporte/inventário do património imóvel do Serviço e enviado à Unidade de Gestão Patrimonial (vide em Anexo II uma impressão do Plano Setorial 2019 - Matriz enviada)

³⁸ Cf nº 5 do art.º 113º do Decreto-Lei nº 280/2007 de 7 de agosto que estabelece o regime jurídico do património imobiliário público sendo objeto do referido artigo 113º o Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

V. SÍNTESE DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA – resultados da execução

Apresentam-se neste ponto, a síntese da atividade desenvolvida nesta DRAP expressa pelos resultados da execução dos objetivos anuais, alinhados com os objetivos do QUAR e da Carta de Missão.

Num primeiro ponto, apresentam-se os resultados dos objetivos da DRAP num plano global, corporativo e, a seguir, num segundo ponto, por unidade orgânica.

V.1. Objetivos anuais e resultados globais

Listam-se, na tabela a seguir, os objetivos anuais da DRAP com os respetivos indicadores e taxas de execução:

Objetivos Anuais		Indicadores	Taxa de realização objetivo
OA1	Operacionalizar atempadamente as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão dos trabalhadores	Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho	125 %
OA2	Promover uma cultura de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (cf. art.º 25º da Lei do Orçamento de Estado 2019)	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de jornada contínua	88 %
		Data de entrada em vigor de novo Regulamento de Horário de Trabalho	
OA3	Operacionalizar normas, orientações e requisitos para a Administração Pública em matéria de gestão documental, numa base comum às cinco DRAP	Data da conclusão do projeto de instalação e adaptação do sistema de gestão documental e de processos GFIdoc	113 %
		Data de arranque do sistema de arquivo físico da documentação	
OA4	Melhorar a comunicação com o setor através da divulgação de conteúdos informativos	Número de boletins informativos em novo formato e com ampla divulgação interna e externa	100 %
		Data da disponibilização na internet da nova página institucional	
OA5	Garantir a execução do Programa de Desenvolvimento Rural (PDR2020)	Taxa de análise de pedidos de apoio	124 %
		Taxa de validação de pedidos de pagamento a 31out2019=(N.º de pedidos de pagamento validados/N.º pedidos pagamento submetidos) x 100)	
OA6	Garantir a execução do Programa Operacional Pesca (MAR2020)	Taxa de análise de pedidos de apoio = (N.º de pedidos de apoio analisados / N.º de pedidos de apoio submetidos) x 100)	121 %
		Taxa de validação de pedidos de pagamento a 31out2019= (N.º de pedidos de pagamento validados/ N.º pedidos pagamento submetidos) x 100)	
OA7	Reduzir as devoluções para análise em sede de controlo de qualidade dos Pedidos de Apoio	Taxa de variação das devoluções para reanálise de pedidos de apoio em relação a 2018	sd
OA8	Reduzir as devoluções para análise em sede de controlo de qualidade dos Pedidos de Pagamento	Taxa de variação das devoluções para reanálise de pedidos de pagamento em relação a 2018	sd

Objetivos Anuais		Indicadores	Taxa de realização objetivo (%)
OA9	Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo: Investimento, Pedido Único, Vitis, Outros Controlos/Fiscalizações e Controlo no âmbito da Segurança Alimentar	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Investimento = (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos x 100	125 %
		Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Pedido Único = (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos x 100	
		Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - VITIS = (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos) x 100	
		Taxa de cumprimento do plano anual de controlo/fiscalização = (Nº Controlos executados / Nº de Controlo atribuídos) x 100	
		Taxa de cumprimento dos planos oficiais de controlo no âmbito da segurança alimentar (PCAI, PNCC, PCSA e PCPP)= (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos) x 100	
OA10	Assegurar a Execução de ações de Fiscalização da Reserva Agrícola Nacional	Taxa de variação = (Taxa de execução 2019- Taxa de execução 2018)/(Taxa de execução 2018) x 100	150 %
OA11	Garantir resposta a pedidos de licenciamento e emissão de pareceres	Taxa de resposta a pedidos de licenciamento antes do limite do prazo estabelecido = (Nº pedidos respondidos antes do limite do prazo/Nº total de pedidos*100)	120 %
		Taxa de resposta a pedidos de emissão de pareceres antes do limite do prazo estabelecido = (Nº pedidos respondidos antes do limite do prazo/Nº total de pedidos*100)	
OA12	Garantir (1) a resposta aos pedidos de emissão de pareceres, (2) a análise de amostras apresentadas ao laboratório e (3) assegurar o controlo anual dos OE licenciados	PARECERES: Taxa de resposta de pedidos de licença antes do limite do prazo estabelecido = (Nº pedidos respondidos antes do limite do prazo/Nº total de pedidos*100)	107 %
		CONTROLO Operadores Económicos (viveiristas): Taxa de controlo = (N.º de controlos executados/N.º de Viveiros-licenciamentos) x 100	
		AMOSTRAS LABORATÓRIO: Taxa de resposta = (N.º de amostras analisadas no prazo de 15 dias úteis/N.º de amostras apresentadas para análise) x 100	
OA13	Garantir com qualidade a certificação de produtos vegetais destinados à exportação	Taxa de não conformidades notificadas em relação aos certificados emitidos	125 %
OA14	Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado (BFGCMFA) no prazo previsto	Taxa de realização de controlos (N.º de controlos executados no prazo/N.º de controlos comunicados X 100)	125 %
OA15	Assegurar a satisfação do cidadão/"cliente"	Índice de satisfação utilizando uma escala tipo LIKERT em que 1 é muito insatisfeito e 5 é muito satisfeito (média das pontuações atribuídas)	109 %
OA16	Assegurar as verificações físicas no local, no âmbito de pedidos de apoio ao Investimento, no prazo de 20 dias úteis	Taxa de verificação física no local de pedidos de apoio (N.º de verificações efetuadas/N.º de verificações solicitadas x 100)	90 %

Objetivos Anuais	Indicadores	Taxa de realização objetivo (%)	Taxa de realização objetivo (%)
OA17	Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Data de divulgação de um memorando sobre segurança no trabalho nas várias atividades da DRAPAlgarve	117 %
		Número de medidas de prevenção implementadas	
		Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	
OA18	Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores com frequência em ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	100 %
OA19	Assegurar atempadamente o envio dos documentos previsionais, de monitorização e de prestação de contas ao GPP	Prazo de entrega	100 %

Globalmente, a taxa de execução dos objetivos da DRAP foi de 114%. À exceção de quatro dos dezanove objetivos anuais da DRAP, as taxas de execução situam-se entre os 100% e os 125%, cumprindo ou superando até ao valor considerado de excelência. Um destes objetivos apresenta uma taxa de execução de 150% o que, se deve à grande sensibilidade do indicador face a pequenas variações medidas.

Duas destas taxas de execução são inferiores a 100%, representando um não cumprimento do objetivo por não se ter atingido as metas estabelecidas: no caso da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, um dos indicadores é a data de aprovação do regulamento de horário de trabalho no prazo previsto, o que não foi possível concretizar, ainda que aquele tivesse sido elaborado como previsto.

Sobre dois dos objetivos anuais, não foi possível determinar taxas de execução por indisponibilidade atempada da informação necessária.

V.2. Resultados por unidade orgânica

Os objetivos anuais da DRAP apresentam-se também associados às várias unidades orgânicas, razão pela qual, neste ponto, se apresentada por unidade orgânica a tabela de execução dos objetivos anuais³⁹ precedida da transcrição das competências legalmente estabelecidas. A composição da equipa de recursos humanos de cada unidade orgânica pode ser consultada no ponto IV.1. Recursos Humanos, deste Relatório, no qual se apresenta, numa tabela o número de efetivos por cargo/categoria afetos a cada unidade orgânica.

Cada unidade orgânica na dependência direta do DMS, tem entre 5 e 7 objetivos anuais, cada um deles com um ou vários indicadores de realização. Há dois objetivos que são comuns a todas as unidades orgânicas, estando eles, diretamente alinhados com os objetivos operacionais estabelecidos no QUAR DRAP Algarve, designadamente:

- “Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.” cujo indicador é a Taxa de cobertura da formação profissional ($N.º$ total de trabalhadores que frequentam ações de formação em 2016/ $N.º$ total de trabalhadores) x 100
- “Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)”, tendo como indicador o número de dias de antecipação na entrega da informação necessária à elaboração do PA e dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido relativamente aos respetivos limites de prazo.

³⁹ Tabela onde consta a descrição do(s) objetivo(s) e do(s) indicador(es) e respetivas unidade(s) e meta(s) e sua execução (valor do indicador e respetiva taxa de execução)

V.2.1. Direção e ERRAN (Estrutura Regional da RAN)

Através do exercício efetivo das respetivas competências próprias e delegadas, a atividade da Direção, desenvolveu-se em todas as áreas de atuação da Direção Regional, mediante a sua adequada coordenação.

Por inerência do cargo, o Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve preside à Estrutura Regional da Reserva Agrícola Nacional do Algarve a qual conta com o apoio técnico e logístico da DRAP, para o que está constituído um Secretariado Técnico que integra a equipa de recursos humanos acima apresentada (dois técnicos superiores e um assistente técnico).

As atividades da ER-RAN são objeto de relatório de atividades próprio, o qual se sintetiza a seguir, através da apresentação de alguns indicadores de realização:

Alguns Indicadores de desempenho do Secretariado Técnico da ER-RAN	
Reuniões efetuadas (número)	46
Processos entrados (número)	527
Solicitações analisadas e atas lavradas (número)	1 131
Infrações (número)	91
Recursos (número)	8
Processos analisados (número)	1 131
dos quais, processos finalizados (número)	515
Correspondência elaborada e enviada (número)	1 404
Processos vistoriados (número)	524
Fotografias (número)	1 460
Deslocações (km percorridos)	11 534
Pareceres favoráveis emitidos (número)	255
Receita cobrada (euros) total, dos quais:	58 969.84
para pagamento de Taxas (processos) (euros)	45 973.09
para pagamento de Infrações (euros)	12 915.00
para pagamento de segundas vias (euros)	80.75

V.2.2. Delegação de Barlavento (Del Barl)

Com a publicação e entrada em vigor do Despacho n.º 13475/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012 e republicado no D.R., 2.ª série, n.º 98 de 22 de maio de 2013, as competências atribuídas à Delegação do Barlavento são as que a seguir se indicam:

- a) Coordenar e gerir, em articulação funcional com a DSA, os serviços e recursos sediados na área das respetivas Delegações;
- b) Prestar apoio técnico e informativo, em articulação com os competentes serviços da DRAP Algarve e restantes estruturas regionais verticalizadas do MAMAOT, às populações rurais, aos agricultores, pescadores e demais clientes e às suas estruturas representativas;
- c) Desenvolver, em articulação com as Direções de Serviço, as ações necessárias ao cumprimento das competências daquelas unidades orgânicas;
- d) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que lhe forem superiormente cometidas.

DELEGAÇÃO DE BARLAVENTO

Objetivos Anuais		Indicador		Meta		Realizado	
		Descrição	Unidade	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)
OA1	Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado no prazo previsto	Taxa de realização de controlos (N.º de controlos executados no prazo/N.º de controlos comunicados X 100)	%	85%-95%	100%	100,00%	125,00%
OA2	Garantir, com qualidade, a resposta a solicitações externas no atendimento presencial	Taxa de satisfação dos utentes (N.º de utentes atendidos com grau de satisfação igual ou superior a 3,5 (numa escala de 1 a 5)/N.º de utentes atendidos presencialmente) x 100)	%	85%-95%	100%	95,90%	114,75%
OA3	Assegurar as verificações físicas no local, no âmbito de pedidos de apoio ao Investimento, no prazo de 20 dias úteis	Taxa de verificação física no local de pedidos de apoio (N.º de verificações efetuadas/N.º de verificações solicitadas x 100)	%	85%-95%	100%	75,00%	88,24%
OA4	Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	%	75%-85%	100%	76,92%	100,00%
OA5	Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	%	51%-63%	71%	38,46%	75,41%
OA6	Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Nº	5-9	10	7	109,38%
		N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Nº	0-2	5	4,0	

V.2.3. Delegação de Sotavento (Del Sot)

Com a publicação e entrada em vigor do Despacho n.º 13475/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012 e republicado no D.R., 2.ª série, n.º 98 de 22 de maio de 2013, as competências atribuídas à Delegação do Sotavento (DS) são as que a seguir se indicam:

- a) Coordenar e gerir, em articulação funcional com a DSA, os serviços e recursos sediados na área das respetivas Delegações;
- b) Prestar apoio técnico e informativo, em articulação com os competentes serviços da DRAP Algarve e restantes estruturas regionais verticalizadas do MAMAOT, às populações rurais, aos agricultores, pescadores e demais clientes e às suas estruturas representativas;
- c) Desenvolver, em articulação com as Direções de Serviço, as ações necessárias ao cumprimento das competências daquelas unidades orgânicas;
- d) Assegurar o desenvolvimento de outras atribuições que lhe forem superiormente cometidas.

DELEGAÇÃO DE SOTAVENTO

Objetivos Anuais		Indicador		Meta		Realizado	
		Descrição	Unidade	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)
OA1	Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado no prazo previsto	Taxa de realização de controlos (N.º de controlos executados no prazo/N.º de controlos comunicados x 100)	%	85%-95%	100%	100,00%	125,00%
OA2	Garantir, com qualidade, a resposta a solicitações externas no atendimento presencial	Taxa de satisfação dos utentes (N.º de utentes atendidos com grau de satisfação igual ou superior a 3,5 (numa escala de 1 a 5)/N.º de utentes atendidos presencialmente) x 100)	%	85%-95%	100%	78,57%	92,44%
OA3	Assegurar as verificações físicas no local, no âmbito de pedidos de apoio ao Investimento, no prazo de 20 dias úteis	Taxa de verificação física no local de pedidos de apoio (N.º de verificações efetuadas/N.º de verificações solicitadas x 100)	%	85%-95%	100%	100,00%	125,00%
OA4	Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	%	75%-85%	100%	87,50%	109,38%
OA5	Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	%	51%-63%	71%	31,25%	61,27%
OA6	Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Nº	5-9	10	7	109,38%
		N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Nº	0-2	5	4,0	

V.2.4. Direção de Serviços de Administração (D.S.A.)

Com a publicação e entrada em vigor do Despacho n.º 13475/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012 e republicado no D.R., 2.ª série, n.º 98 de 22 de maio de 2013, as competências atribuídas à D.S.A são as que a seguir se indicam⁴⁰:

- a) Assegurar a elaboração dos estudos necessários à correta afetação e gestão de recursos humanos;
- b) Assegurar a preparação do plano anual de formação, tendo em atenção as necessidades gerais e específicas das diversas unidades orgânicas;
- c) Garantir a compilação e organização da informação relativa aos recursos humanos, a aplicação da avaliação do desempenho e a elaboração do balanço social;
- d) Assegurar o processamento dos vencimentos e abonos relativos ao pessoal, bem como o expediente relacionado com os benefícios sociais;
- e) Desenvolver as ações necessárias à organização e instrução de processos referentes à situação profissional dos trabalhadores;
- f) Preparar as propostas de orçamento e elaborar a conta de gerência anual;
- g) Assegurar a gestão e controlo orçamental e a avaliação da afetação dos recursos financeiros às atividades desenvolvidas pelos serviços;
- h) Garantir o aprovisionamento e o controlo das existências de bens de consumo geral;
- i) Assegurar os procedimentos de gestão, conservação e inventário do património;
- j) Promover e assegurar todos os procedimentos inerentes à eficaz cobrança e depósito de receitas, de acordo com as normais legais em vigor;
- k) Assegurar a elaboração e instrução de procedimentos inerentes à contratação pública e à realização de despesas e sua liquidação;
- l) Definir, organizar e gerir o sistema integrado de informação e o sistema de gestão documental e arquivo.

⁴⁰ Com a publicação no Diário da República II Série, n.º 34 de 18 de Fevereiro de 2019, do Despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve n.º 1734/2019 “Alteração da estrutura orgânica flexível da DRAPAlgarve” passa a funcionar na dependência da Divisão de Recursos Humanos, Assessoria Jurídica e Auditoria Interna, o Núcleo de Assessoria Jurídica e Auditoria Interna, abreviadamente designado NAJAI e a Divisão de Comunicação e Documentação (DCD) passa a funcionar na dependência direta da Direção de Serviços de Administração.

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE ADMINISTRAÇÃO

Objetivos Anuais	Indicador		Meta		Realizado		
	Descrição	Unidade	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)	
DSA1	Operacionalizar atempadamente as alterações obrigatórias de posicionamento remuneratório, progressões e mudanças de nível ou escalão dos trabalhadores	Percentagem de trabalhadores com processamento da valorização remuneratória no mês seguinte ao termo do seu processo de avaliação de desempenho	%	90%-90%	100,00%	100,00%	125,00%
DSA2	Promover uma cultura de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal (cf. art.º 25º da Lei do Orçamento de Estado 2019)	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de jornada contínua	%	85%-95%	100,00%	100,00%	87,98%
		Data de entrada em vigor de novo Regulamento de Horário de Trabalho	Nº dias desde o início do ano	186-172	144	365	
DSA3	Operacionalizar normas, orientações e requisitos para a Administração Pública em matéria de gestão documental, numa base comum às cinco DRAP	Data da conclusão do projeto de instalação e adaptação do sistema de gestão documental e de processos GFIdoc	Nº dias desde o início do ano	357-351	334	354	112,76%
		Data de arranque do sistema de arquivo físico da documentação	Nº dias desde o início do ano	348-318	284	283	
DSA4	Melhorar a comunicação com o setor através da divulgação de conteúdos informativos	Número de boletins informativos em novo formato e com ampla divulgação interna e externa	Nº	3-5	6	5	100,00%
		Data da disponibilização na internet da nova página institucional	Nº dias desde o início do ano	324-314	298	319	
DSA5	Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Data de divulgação de um memorando sobre segurança no trabalho nas várias atividades da DRAPAlgarve	Nº dias desde o início do ano	349-319	282	316	116,83%
		Número de medidas de prevenção implementadas	Nº	3-5	7	7	
DSA6	Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	%	20-24	28,00%	30,23%	134,29%
DSA7	Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Nº	5-9	10	7	100,00%
		N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Nº	0-2	5	1,7	

V.2.5. Direção de Serviços de Investimento (D.S.I.)

Com a publicação e entrada em vigor do Despacho n.º 13475/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012 e republicado no D.R., 2.ª série, n.º 98 de 22 de maio de 2013, as competências atribuídas à D.S.I são as que a seguir se indicam:

- a) Executar, de acordo com as normas funcionais definidas pelos serviços e organismos centrais, as ações necessárias à receção, análise, aprovação, acompanhamento e validação dos projetos de investimento apoiados por fundos públicos;
- b) Promover a tramitação relativa à receção, análise e validação conducente ao pagamento dos respetivos apoios;
- c) Assegurar a monitorização regional da execução dos diferentes instrumentos financeiros de apoio à agricultura e pescas, assim como dos impactos resultantes da sua aplicação, propondo medidas concretas em matéria de conceção e procedimentos;
- d) Promover a implementação de programas, ações e projetos de apoio aos agricultores e suas organizações;
- e) Assegurar uma adequada promoção e divulgação dos diferentes programas de apoios públicos.

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE INVESTIMENTO						
Objetivos Anuais	Indicador		Meta 2015		Realizado	
	Descrição	Unidade	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)
DSI1 Garantir a execução do Programa de Desenvolvimento Rural (PDR2020)	Taxa de análise de pedidos de apoio	%	70%-90%	100,00%	97,63%	123,52%
	Taxa de validação de pedidos de pagamento a 31out2019= (N.º de pedidos de pagamento validados/ N.º pedidos pagamento submetidos) x 100)	%	85%-95%	100,00%	100,00%	
DSI2 Garantir a execução do Programa Operacional Pesca (MAR2020)	Taxa de análise de pedidos de apoio = (N.º de pedidos de apoio analisados / N.º de pedidos de apoio submetidos) x 100)	%	85%-95%	100,00%	97,05%	121,31%
	Taxa de validação de pedidos de pagamento a 31out2019= (N.º de pedidos de pagamento validados/ N.º pedidos pagamento submetidos) x 100)	%	85%-95%	100,00%	100,00%	
DSI3 Reduzir as devoluções para análise em sede de controlo de qualidade dos Pedidos de Apoio	Taxa de variação das devoluções para reanálise de pedidos de apoio em relação a 2018	%	6%-9%	10,00%	nd ⁴¹	nd
OA4 Reduzir as devoluções para análise em sede de controlo de qualidade dos Pedidos de Pagamento	Taxa de variação das devoluções para reanálise de pedidos de pagamento em relação a 2018	%	6%-9%	10,00%	nd ⁴²	nd
OA5 Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	%	75%-85%	100%	100,00%	125,00%
OA6 Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	%	57%-69%	79,00%	61,90%	100,00%
OA7 Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Nº	5-9	10	7	100,00%
	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Nº	0-2	5	1,3	

⁴¹ Os dados obtidos não permitem apurar um valor para o indicador

⁴² Os dados obtidos não permitem apurar um valor para o indicador

V.2.6. Direção de Serviços de Controlo (D.S.C.)

Com a publicação e entrada em vigor do Despacho n.º 13475/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012 e republicado no D.R., 2.ª série, n.º 98 de 22 de maio de 2013, as competências atribuídas à D.S.C. são as que a seguir se indicam:

- a) Executar as ações enquadradas nos planos oficiais de controlo relativos aos regimes de apoio no âmbito da política agrícola comum, de acordo com as orientações funcionais dos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- b) Assegurar a execução das ações decorrentes do Sistema de Identificação Parcelar, de acordo com as orientações funcionais dos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria;
- c) Coordenar o processo de licenciamento no âmbito do regime económico da atividade pecuária e o processo de licenciamento das indústrias alimentares no âmbito do regime do exercício da atividade industrial, de acordo com as orientações funcionais dos serviços e organismos centrais competentes em razão da matéria.

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTROLO

Continua1/2

Objetivos Anuais	Indicador		Meta		Realizado	
	Descrição	Unida de	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)
OA1 Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo: Investimento, Pedido Único, Vitis, Outros Controlos/Fiscalizações e Controlo no âmbito da Segurança Alimentar	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Investimento = (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos) x 100	%	90%-95%	100%	100%	125%
	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Pedido Único = (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos) x 100	%	90%-95%	100%	100%	
	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - VITIS = (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos) x 100	%	90%-95%	100%	100%	
	Taxa de cumprimento do plano anual de controlo/fiscalização = (Nº Controlos executados / Nº de Controlo atribuídos) x 100	%	90%-95%	100%	100%	
	Taxa de cumprimento dos planos oficiais de controlo no âmbito da segurança alimentar (PCAI, PNCC, PCSA e PCPP)= (Nº Controlos executados / Nº de Controlos atribuídos) x 100	%	90%-95%	100%	100%	
OA2 Assegurar a Execução de ações de Fiscalização da Reserva Agrícola Nacional	Taxa de variação = (Taxa de execução 2019-Taxa de execução 2018)/(Taxa de execução 2018) x 100	%	4,5%-5,5%	6,0%	7%	150%
OA3 Garantir resposta a pedidos de licenciamento e emissão de pareceres	Taxa de resposta a pedidos de licenciamento antes do limite do prazo estabelecido = (Nº pedidos respondidos antes do limite do prazo/Nº total de pedidos*100)	%	90%-95%	100%	100%	119,83%
	Taxa de resposta a pedidos de emissão de pareceres antes do limite do prazo estabelecido = (Nº pedidos respondidos antes do limite do prazo/Nº total de pedidos*100)	%	90%-95%	100%	96,90%	

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE CONTROLO

Cont. 2/2

Objetivos Anuais		Indicador		Meta		Realizado	
		Descrição	Unidade	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)
OA4	Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	%	75%-85%	100%	85,71%	107,14%
OA5	Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	%	72%-88%	90,00	60,71%	84,32%
OA6	Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Nº	5-9	10	7	111,46%
		N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Nº	0-2	5	4,7	

V.2.7. Direção de Serviços de Desenvolvimento Agro-alimentar e Rural (D.S.D.A.R.)

Com a publicação e entrada em vigor do Despacho n.º 13475/2012, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012 e republicado no D.R., 2.ª série, n.º 98 de 22 de maio de 2013, as competências atribuídas à D.S.D.A.R. são as que a seguir se indicam:

- a) Assegurar, em coordenação com os organismos centrais, a execução das medidas de política agrícola e de desenvolvimento rural, ambiente, ordenamento e gestão sustentável do território e pescas;
- b) Realizar o levantamento das características e das necessidades dos subsectores agrícola, agroindustrial e dos territórios rurais e das comunidades piscatórias na respetiva região no quadro do sistema estatístico nacional;
- c) Promover, apoiar e prestar apoio técnico aos sectores produtivos regionais, em articulação com outras entidades;
- d) Promover a diversificação da economia rural e o desenvolvimento de competências nas zonas rurais;
- e) Assegurar a boa execução dos projetos de engenharia rural e a sua aplicação na atividade agrícola ou no desenvolvimento rural, nomeadamente ao nível da gestão e utilização da água e do solo;
- f) Colaborar na execução de ações conjuntas enquadradas nos planos oficiais de controlo no âmbito da segurança alimentar, da proteção animal e da sanidade animal e vegetal, de acordo com as orientações funcionais emitidas pelos organismos e serviços centrais;
- g) Promover as ações relacionadas com a pesca marítima, aquicultura e indústria transformadora contribuindo para o acompanhamento e avaliação das mesmas em articulação com os organismos centrais competentes;
- h) Assegurar a recolha, análise e tratamento da informação estatística no quadro do sistema estatístico nacional e dos sistemas de informação agrária.

DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE DESENVOLVIMENTO AGRO-ALIMENTAR E RURAL

Objetivos Anuais		Indicador		Meta		Realizado	
		Descrição	Unidade	Intervalo de cumprimento	Valor Crítico	Valor do Indicador	Taxa de realização objetivo (%)
OA1	Garantir (1) a resposta aos pedidos de emissão de pareceres, (2) a análise de amostras apresentadas ao laboratório e (3) assegurar o controlo anual dos OE licenciados	<u>PARECERES</u> : Taxa de resposta de pedidos de licença antes do limite do prazo estabelecido = (N.º pedidos respondidos antes do limite do prazo/N.º total de pedidos*100)	%	92,5%-97,5%	100%	87,50%	106,53%
		<u>CONTROLO Operadores Económicos (viveiristas)</u> : Taxa de controlo = (N.º de controlos executados/N.º de Viveiros-licenciamentos) x 100	%	45%-55%	100%	50,93%	
		<u>AMOSTRAS LABORATÓRIO</u> : Taxa de resposta = (N.º de amostras analisadas no prazo de 15 dias úteis/N.º de amostras apresentadas para análise) x 100	%	92,5%-97,5%	100%	100,00%	
OA2	Garantir com qualidade a certificação de produtos vegetais destinados à exportação	Taxa de não conformidades notificadas em relação aos certificados emitidos	%	2,5%-1,5%	0%	0,00%	125,00%
OA3	Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	%	75%-85%	100%	88,89%	111,11%
OA4	Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	%	13%-15%	18%	22,22%	151,38%
OA5	Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Nº	5-9	10	7	100,00%
		N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Nº	0-2	5	2,0	

V.3. Comparação das unidades homogéneas internas (delegações)

No sentido da comparação das Delegações no que respeita ao seu desempenho, como unidades homogéneas da DRAP, apresentam-se na tabela a seguir, as taxas de execução dos seus objetivos anuais:

Objetivo	Indicador	Execução			
		Delegação de Sotavento		Delegação de Barlavento	
		Valor do indicador	Taxa de realização objetivo	Valor do indicador	Taxa de realização do objetivo
Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado no prazo previsto	Taxa de realização de controlos (N.º de controlos executados no prazo/N.º de controlos comunicados X 100)	100,00%	125,00%	100,00%	125,00%
Garantir, com qualidade, a resposta a solicitações externas no atendimento presencial	Taxa de satisfação dos utentes (N.º de utentes atendidos com grau de satisfação igual ou superior a 3,5 (numa escala de 1 a 5)/N.º de utentes atendidos presencialmente) x 100)	78,57%	92,44%	95,90%	114,75%
Assegurar as verificações físicas no local, no âmbito de pedidos de apoio ao Investimento, no prazo de 20 dias úteis	Taxa de verificação física no local de pedidos de apoio (N.º de verificações efetuadas/N.º de verificações solicitadas x 100)	100,00%	125,00%	75,00%	88,24%
Promover uma cultura de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho através da operacionalização de boas práticas	Taxa de participação nas ações sobre segurança no trabalho (N.º total de trabalhadores envolvidos nas ações concretizadas/N.º total de trabalhadores) x 100)	87,50%	109,38%	76,92%	100,00%
Promover o grau de qualificação dos Recursos Humanos da U.O.	Taxa de cobertura da formação profissional (N.º total de trabalhadores que frequentam ações de formação/N.º total de trabalhadores) x 100	31,25%	61,27%	38,46%	75,41%
Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	7	109,38%	7	109,38%
	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	4,0		4,0	

Verificam-se algumas diferenças pouco significativas, nos indicadores de desempenho das duas Delegações (taxas de execução dos objetivos comuns), as quais foram analisadas e identificadas prováveis causas e formas de as ultrapassar.

V.4 Indicadores de desempenho, comuns a todas as DRAP (SIC)

De acordo com o estabelecido no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP, previstos no SIADAP (Lei 66-B/2007 de 28.12, na nova redação) e adotados para 2019⁴³, foram determinadas pontuações relativas à execução de cada um dos indicadores comuns, que se apresentam na tabela seguinte.

Foi obtida a pontuação global de 27 pontos (num total de 32) tendo sido obtida a pontuação máxima em cinco dos oito indicadores. O indicador 2 entregue no prazo e o indicador 8 são pontuados com “3”. O indicador 5 está pontuado com “1” pois, apesar de estarem previstas ações de melhoria, não foi possível estruturar um plano de ação de melhoria.

⁴³ *vide* Sistema de Indicadores de desempenho comuns Ciclo de Gestão 2019, consensualizados entre o GPP e as cinco DRAP

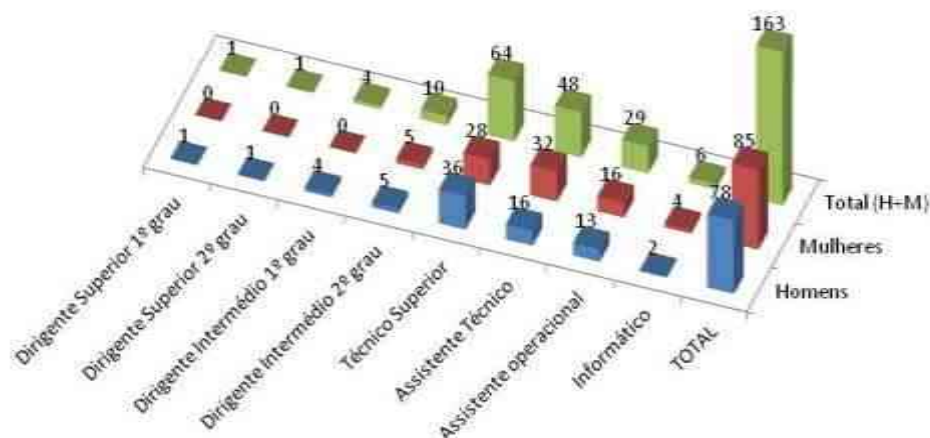
Indicadores Comuns às DRAP (SIC2019) Execução DRAP ALGARVE						
Ref.	Indicador	Escala de Pontuação				PONTUAÇÃO
		1pts <i>Insuficiente</i>	2 pts <i>Suficiente</i>	3 pts <i>Bom</i>	4 pts <i>Excelente</i>	
Ind_1	Nº de monitorizações do QUAR	0 monitorizações	1 monitorização quantitativa*	1 monitorização quantitativa e qualitativa	2 ou mais monitorizações, ambas quantitativas e qualitativas	4
Foram feitas duas monitorizações (uma relativa à situação a 30 de junho e outra relativa à situação a 30 de setembro)						
Ind_2	Nº de Instrumentos de Gestão entregues no prazo (QUAR-30.11;RAA-15.04)	1 IG fora do prazo	1 IG dentro do prazo e 1 fora do prazo	2 IG dentro do prazo	2 IG antes do prazo	3
A proposta de QUAR 2019 foi enviado dentro do prazo e o RAA2017 enviado antes do prazo						
Ind_3	Grau de execução do QUAR	<100% e >150%	>125% e <=150%	Conforme o planeado (= 100%)	>100% e ≤125%	4
A taxa de execução do QUAR é de 106,8						
Ind_4	Nº de monitorizações do Plano de Atividades	0 monitorizações	1 monitorização qualitativa	1 monitorização qualitativa e quantitativa	2 monitorizações qualitativas e quantitativas	4
Foram feitas duas monitorizações (uma relativa à situação a 30 de junho e outra relativa à situação a 30 de setembro)						
Ind_5	Nº de ações de melhoria a implementar no ano seguinte	Ações de melhoria não integradas num Plano de Ação Estruturado	Até 3 ações de melhoria no âmbito de um plano de ação estruturado	Até 3 ações de melhoria no âmbito de um plano de ação estruturado acompanhadas de 1 ponto de situação no rel. Monit QUAR	Até 3 ações de melhoria no âmbito de um plano de ação estruturado acompanhadas de 2 pontos de situação no rel. Monit QUAR	1
Foram previstas ações de melhoria mas não foi possível estruturar um plano de ação de melhoria						
Ind_6	% de trabalhadores que beneficiam de formação no ano	≥5% e ≤10%	>10% e ≤20%	>20% e ≤35%	≥35%	4
32,18% de trabalhadores beneficiaram de formação profissional						
Ind_7	Nº de monitorizações das unidades homogêneas da DRAP	0 monitorizações	1 monitorização quantitativa*	1 monitorização quantitativa e qualitativa**	2 ou + monitorizações, ambas quantitativas e qualitativas	4
Foram feitas duas monitorizações (uma relativa à situação a 30 de junho e outra relativa à situação a 30 de setembro)						
Ind_8	Percentagem do cumprimento do plano amostral da Rede de Informação de Contabilidades Agrícolas (RICA)	<=25%	>25% e ≤50%	>50% e ≤75%	≥75%	3
O Plano Amostral foi cumprido em 58,80 %						
PONTUAÇÃO TOTAL						27

VI. BALANÇO SOCIAL

O Balanço Social⁴⁴ é, simultaneamente, um meio de informação e um instrumento do ciclo anual de gestão dos organismos.

Apresentam-se a seguir, em gráficos, alguns resultados apurados em sede de Balanço Social e destacam-se alguns aspetos, que, de forma breve e sucinta, caracterizam o universo dos recursos humanos da DRAP Algarve a 31.12.2019.

Número de trabalhadores(as) segundo o cargo/categoria e género



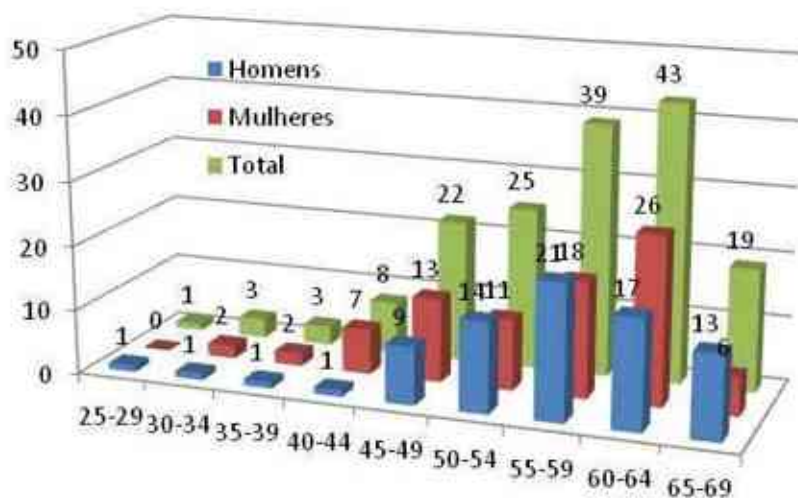
1. Num universo de 163 efetivos, 85 são do género masculino (dos quais, 11 estão em comissão de serviço ocupando cargos de dirigentes⁴⁵) e 85 do género feminino (das quais, 5 estão em comissão de serviço em cargos direção intermédia de 2º grau);
2. De entre os 163 efetivos, 16 (cerca de 10%) ocupam cargos de dirigentes em comissão de serviço: 14% do total de homens ocupam cargos de direção superior e intermédia de 1º e de 2º grau (Diretor Regional e Diretor Regional Adjunto, Diretores de Serviço e Chefes de Divisão) e 6% do total das mulheres ocupam cargo de Chefe de Divisão;

⁴⁴ Estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro

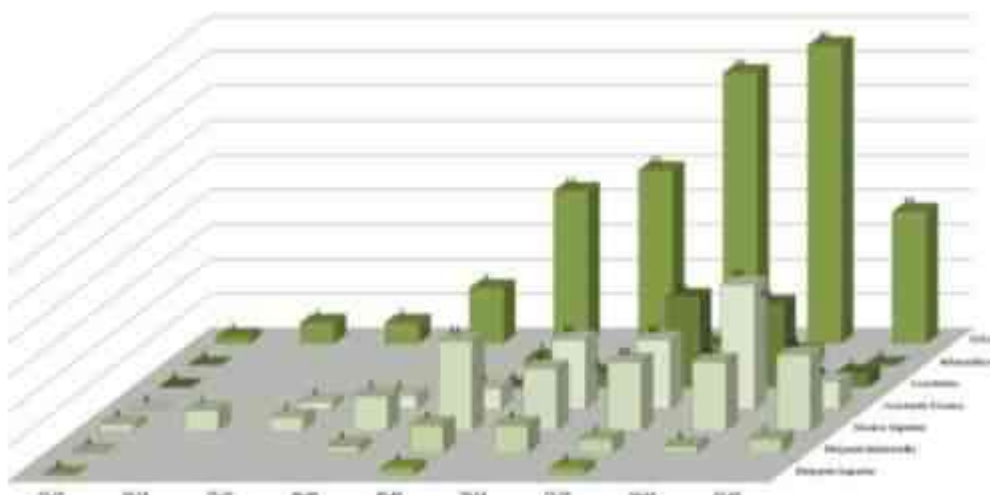
⁴⁵ Cargos abrangidos pelo Estatuto de Pessoal Dirigente

3. Os restantes 147 trabalhadores efetivos, estão vinculados à DRAP Algarve na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, no âmbito da Lei n.º 35/2014 de 20 de junho (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas);
4. As carreiras com mais trabalhadores são a de Técnico Superior (64 trabalhadores, dos quais 56% são homens e 44% mulheres) e de Assistente Técnico (48 trabalhadores, dos quais 33% homens e 67% mulheres).
 Nas carreiras de Assistente Técnico e de Assistente Operacional predomina o género feminino (67% dos assistentes técnicos e 55% dos assistentes operacionais são mulheres).
 Os cargos de dirigentes são maioritariamente ocupados por homens (69% de homens e 31% mulheres).

Número de trabalhadores(as) segundo o escalão etário e género

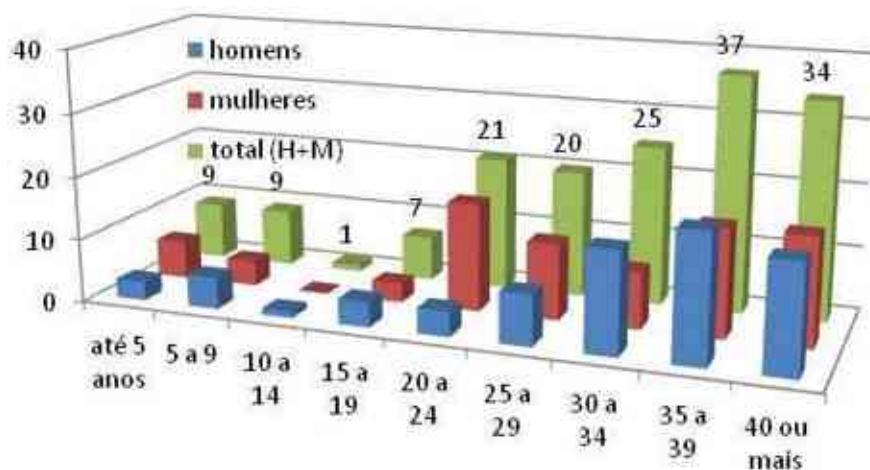


Número de trabalhadores(as) segundo o escalão etário e carreira/cargo



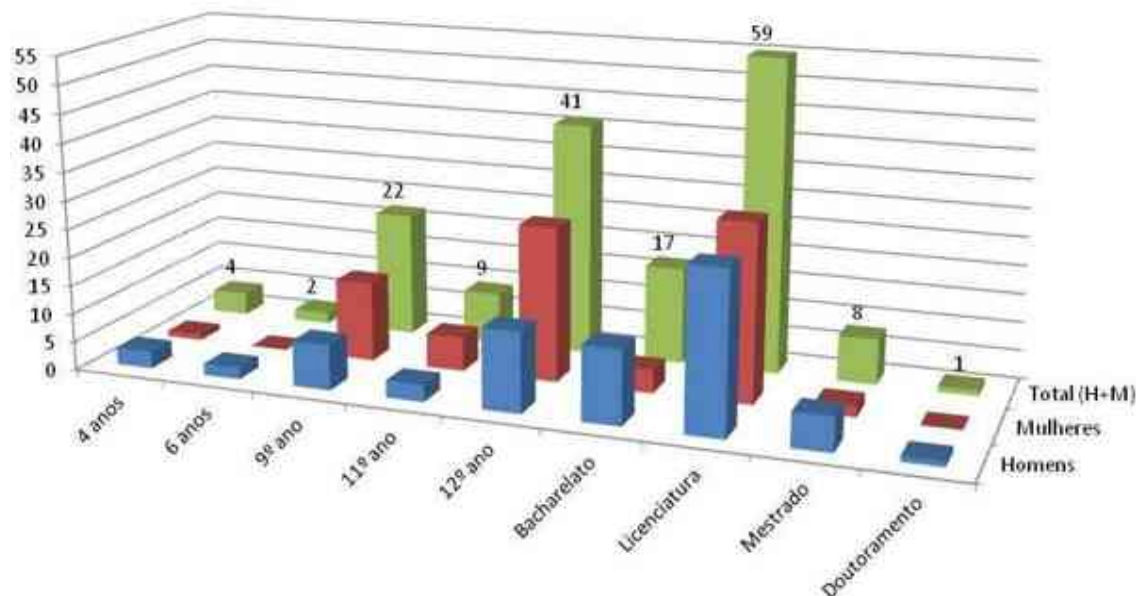
5. Os trabalhadores distribuem-se pelos escalões etários entre 25 e 29 anos e os 65 e 69 anos de idade. A média global das idades é 55,6 anos, e 55,52 anos a média dos homens e 55,94 a das mulheres.
6. De entre os 163 trabalhadores, 38% dos trabalhadores(as) têm 60 ou mais anos de idade e 12% têm 65 ou mais anos de idade;
7. Apenas 23% dos trabalhadores(as) têm idade inferior a 50 anos;

Número de trabalhadores(as) segundo o nível de antiguidade e género



8. Tal como o nível etário também o nível de antiguidade é muito elevado: mais de 43% dos trabalhadores(as) têm mais de 35 anos de antiguidade. Por outro lado, 12% dos trabalhadores têm menos de 10 anos de antiguidade.

Número de trabalhadores(as) segundo o nível de escolaridade e género



9. A taxa de habilitação superior é de 42%, sendo que mais de 1/3 detêm licenciatura.

10. Cerca de 30% dos trabalhadores(as) possuem o 12º ano ou equivalente e 44% possuem o 9º, o 11º ou o 12º ano de escolaridade.

Verifica-se um predomínio de mulheres de entre os trabalhadores com licenciatura e também com o 9º ou 12º ano de escolaridade.

11. A 31 de dezembro de 2019 eram 9, os trabalhadores(as) portadores de deficiência (cerca de 5% do total de efetivos), designadamente 3 homens e 6 mulheres, todos, com idades entre 55 e 64 anos;

12. Admissão ou regresso e saídas de trabalhadores

Ao longo do ano, foram admitidos e regressados 15 trabalhadores, designadamente:

- 8 por Mobilidade interna (4 homens e 4 mulheres)
- 7 por Comissão de Serviço: 7 (5 homens e 2 mulheres)
- 5 para o cargo de Direção (Superior, Intermédia de 1º Grau e de 2º Grau)
- 6 da carreira de Técnico Superior
- 2 da carreira de Assistente Técnico

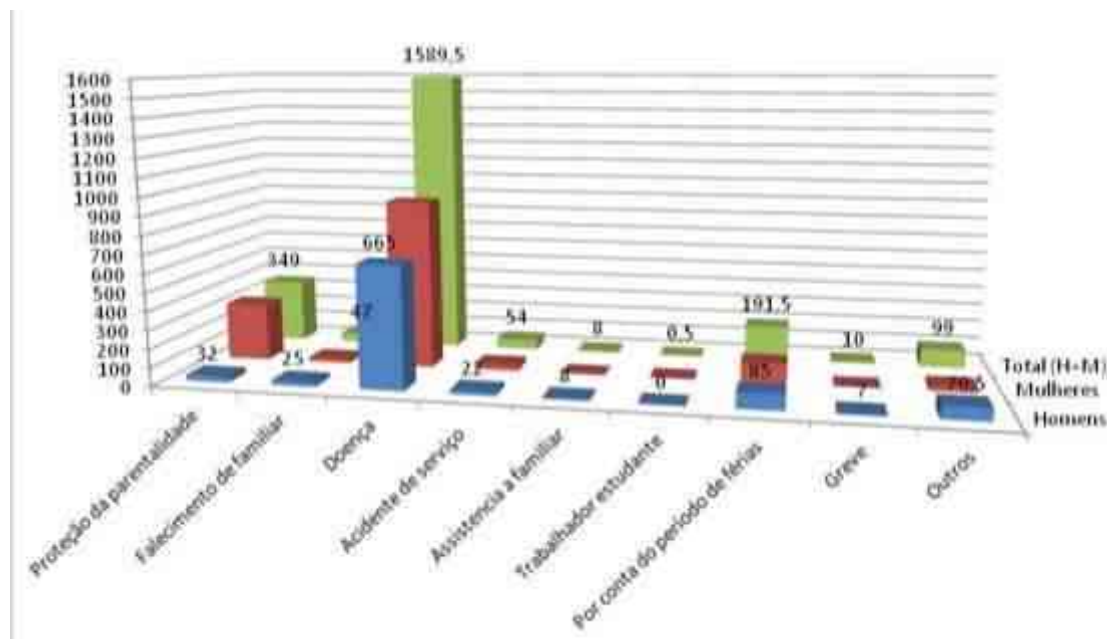
Por outro lado, saíram, por nomeação ou em comissão de serviço sete trabalhadores, a quase totalidade homens e mais 17 trabalhadores, dos quais 7 Técnicos Superiores, 4 Assistentes Técnicos e 4 Assistentes Operacionais

13. O período normal de trabalho (PNT) era de 35 horas, em horário flexível, com algumas exceções, nomeadamente:

- a. isenção de horário e período normal de trabalho (PNT) de 35 horas para os dirigentes, coordenadores técnicos e um técnico superior afeto ao NAJAI (num total de 20 trabalhadores);
- b. jornada contínua e PNT de 30 horas semanais para apoio a filhos menores ou outro (7 trabalhadores, dos quais seis mulheres, sendo cinco da carreira de técnico superior e dois da carreira de assistente técnico).
- c. horário específico e PNT de 25 horas para uma Técnica Superior;

14. Ao longo do ano foram prestadas 1514 horas de trabalho suplementar, das quais 1437 horas diurnas e as restantes em trabalho em dias de descanso semanal (obrigatório ou complementar, prestadas por trabalhadores da carreira de assistente operacional).

Número de dias de ausências ao trabalho segundo o motivo e género



15. Quanto às ausências ao longo do ano, registaram-se 2348,5 dias de ausência, para as quais se destacam dois motivos:

- Doença - quase 70% por este motivo respeitando 28% a homens e 39% a mulheres
- Proteção na parentalidade - ausências por este motivo respeitando 1% a homens e 13% a mulheres

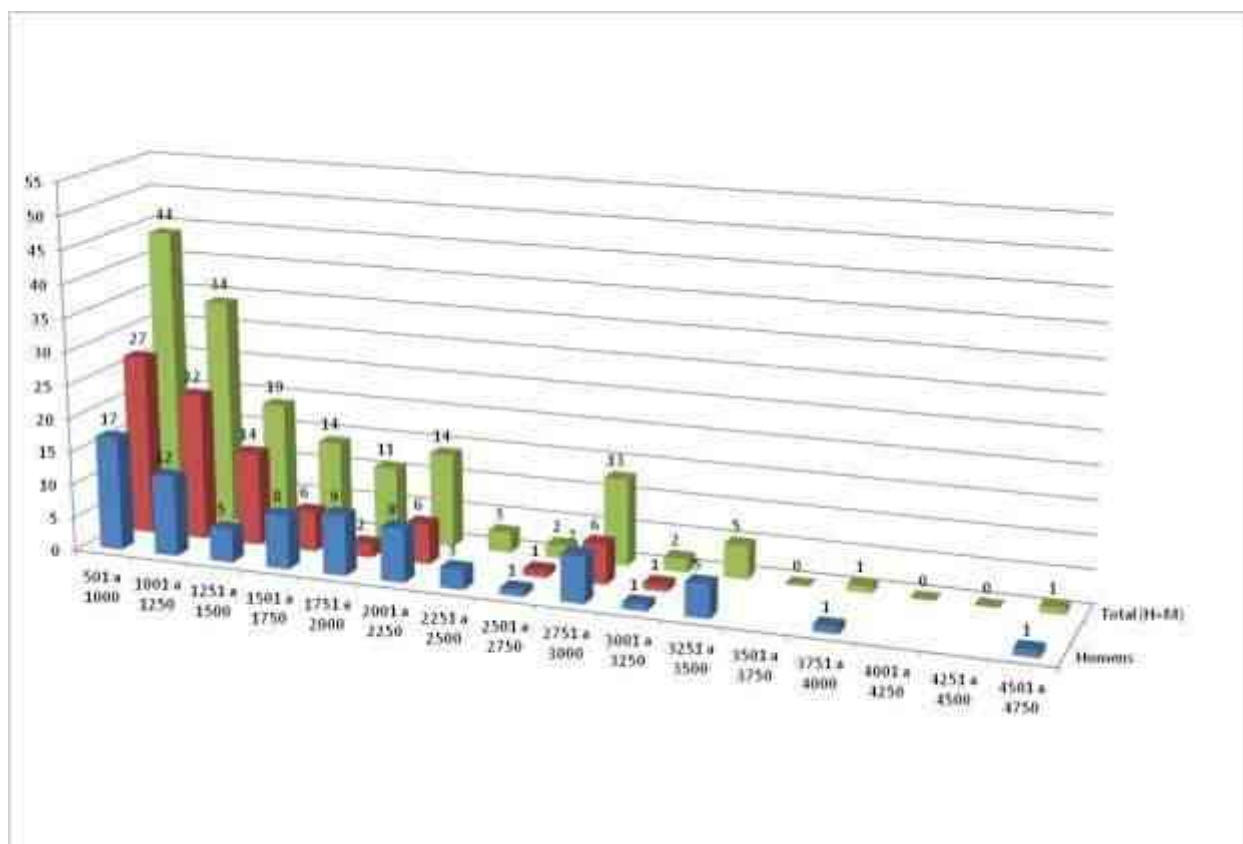
16. Registaram-se dois acidentes de trabalho: um no local de trabalho e um *in itinere*

17. Não foram participadas situações de doença profissional

18. Foram ministradas duas ações de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho que abrangeram 148 trabalhadores

19. Não houve custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais.

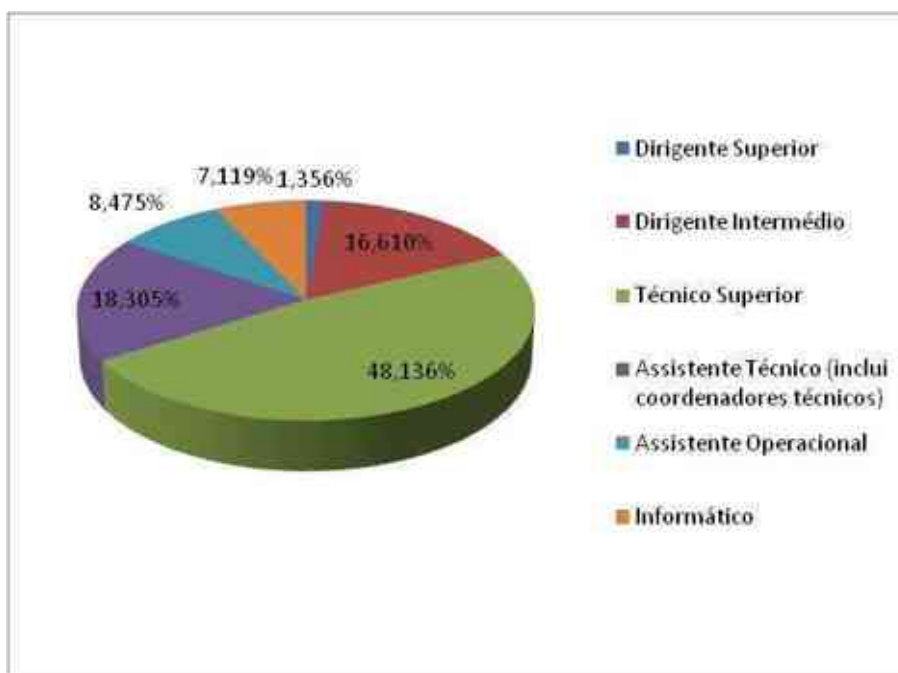
Número de trabalhadores(as) segundo o escalão de remuneração mensal líquida (em euros) e género



20. Um pouco menos de metade dos(as) trabalhadores(as) (sendo 37% dos homens e 58% das mulheres) integram os dois escalões de remuneração bruta mensal líquida mais baixos (501 euros a 1250 euros).

21. Ao longo do ano, frequentaram, pelo menos uma ação de formação profissional, trabalhadores(as) de todos as carreiras/cargos perfazendo um total de 295 participações e 1599 horas de formação.

Distribuição dos participantes por cargo/categoria relativamente ao total dos participantes



Para terminar este capítulo, apresentamos, na tabela seguinte, alguns indicadores que sintetizam o balanço social:

Taxa/Indicador/Média	Valor
Taxa de feminização <i>(Total de efetivos femininos/total de efetivos x 100)</i>	52,15%
Taxa de feminização pessoal dirigente <i>(Total de dirigentes femininos/total de dirigentes x 100)</i>	31,25%
Índice de tecnicidade <i>(Total técnico superior/total de efetivos x 100)</i>	39,26%
Índice de tecnicidade informática <i>(Total pessoal informática/total de efetivos x 100)</i>	3,68%
Índice de tecnicidade administrativa <i>(Total de assistentes técnicos/total de efetivos x 100)</i>	17,79%
Índice de enquadramento <i>(Pessoal dirigente/total de efetivos x 100)</i>	9,82%
Média das idades <i>(Somatório idades total efetivos/total efetivos)</i>	55,6 anos
Taxa de habilitação superior <i>(Efetivos com (bac+lic+mest+dout)/total de efetivos x 100)</i>	52,15%
Taxa de habilitação superior feminina <i>(Efetivos femininos com (bac+lic+mest+dout)/total de efetivos x 100)</i>	22,70%
Taxa de habilitação superior masculina <i>(Efetivos masculinos com (bac+lic+mest+dout)/total de efetivos x 100)</i>	29,45%
Taxa de habilitação básica <i>(Efetivos com (4+6+9 anos escolaridade)/total de efetivos x 100)</i>	17,18%
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência <i>(Efetivos portadores de deficiência/total de efetivos x 100)</i>	5,52%

VII. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

Dando cumprimento ao estabelecido no ponto nº 10 da Resolução do Conselho de Ministros nº 47/2010 o presente Relatório de Atividades integra um capítulo especificamente dedicado à informação sintética sobre as iniciativas de publicidade institucional.

No projeto de orçamento 2019 da DRAP Algarve foram orçamentadas as seguintes necessidades em publicidade institucional:

- rubrica “02.02.17.A0.00-publicidade obrigatória” - 2.350€
- rubrica “02.02.17.B0.A0-publicidade institucional em território nacional” - 15 718,00 €

A execução durante 2019 na rubrica “02.02.17.A0.00 - Publicidade obrigatória” foi de 1410,84€, relativo a encargos com a publicitação em Diário da República de diversos atos administrativos no âmbito da gestão de recursos humanos do organismo (Imprensa Nacional Casa da Moeda 992,64 € e jornais de expansão regional 418,20 €).

No que concerne à rubrica “02.02.17.B0.A0 - publicidade institucional em território nacional” a despesa totalizou a importância de 521,52€ respeitantes às ações de publicitação realizadas no âmbito do projeto Assistência Técnica PDR 2020.

VIII. AVALIAÇÃO FINAL

VIII.1. Apreciação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados

Nos termos da lei, o sistema integrado de gestão e de avaliação dos serviços públicos (SIADAP) visa reforçar na Administração Pública uma cultura de avaliação e responsabilização, vincada pela publicitação dos objetivos dos serviços e dos resultados obtidos, em estreita articulação com o ciclo de gestão.

Ao longo deste Relatório apresentaram-se os resultados de execução do QUAR e do Plano de Atividades, da aferição da satisfação dos utentes e dos trabalhadores e dirigentes intermédios, explicitou-se o envolvimento dos dirigentes intermédios e demais trabalhadores neste processo assim como outros procedimentos estabelecidos pelo SIADAP 1 que indicam um bom desempenho em alinhamento com as políticas públicas num contexto específico acima caracterizado.

Os resultados foram globalmente positivos: (i) superados todos os objetivos do QUAR (oito objetivos operacionais) e executados os recursos humanos e financeiros com desvios pouco significativos, (ii) cumprido o Plano de Atividades com taxa de execução global de 114 %, (iv) obtida a pontuação máxima (“4”) em cinco dos oito indicadores de desempenho comuns às DRAP, (v) utentes e trabalhadores globalmente satisfeitos e (vi) desempenho da DRAP contribuiu para o cumprimento dos objetivos gerais do SIADAP e alinhado com as políticas públicas.

Concretizando e, em síntese,

- ✚ QUAR Taxa de realização global: 122 %
- ✚ Plano Anual de Atividades Taxa de execução global: 114 %
- ✚ Indicadores Comuns às DRAP: 27 pontos (numa pontuação máxima de 32)
- ✚ Grau de satisfação dos utentes: média global de 4,01⁴⁶ e Grau de satisfação de trabalhadores e dirigentes intermédios: 3,56⁴⁷
- ✚ Melhoria contínua nas práticas de planeamento e avaliação seguidas:
 - Os alinhamentos em cascata e a aferição grau de satisfação dos utentes contribuiriam para a melhoria da gestão, dirigindo a ação para as necessidades dos utilizadores e alinhando objetivos dos serviços com as políticas públicas;

⁴⁶ Pontuações atribuídas, numa escala de 1 a 5, em que 1 é muito insatisfeito e 5 muito satisfeito

⁴⁷ Pontuações atribuídas, numa escala de 1 a 5, em que 1 é muito insatisfeito e 5 muito satisfeito

- O cumprimento de todas as etapas e procedimentos do processo com envolvimento de dirigentes e demais trabalhadores contribuiu para o desenvolvimento e consolidação de práticas de avaliação;
- O envolvimento e participação de todos os trabalhadores nas principais etapas do ciclo de gestão permitiram incrementar a transparência;
- A disponibilidade de indicadores de gestão numa base trimestral apoiou o processo de decisão estratégica;
- A divulgação dos resultados do desempenho na *web* contribuiu para a melhoria da prestação de informação e transparência da ação dos serviços;

VIII.2. Menção proposta


Em conformidade com o disposto no art.º 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro com a atual redação, o “desempenho bom” deve ser atribuído ao serviço que atinja todos os objetivos, superando alguns. Nesses termos, e com fundamento nos resultados evidenciados na presente autoavaliação, propõe-se a atribuição da menção qualitativa de “Desempenho Bom”.

VIII.3. Conclusão prospetiva

Consideramos que, neste ciclo, a DRAP apresentou um bom nível de desempenho, mas que pode ser melhorado em algumas áreas. Assim, no próximo ciclo de gestão continuaremos a trabalhar em articulação com as restantes DRAP no sentido de alargar a prestação de serviços online no Portal Único a mais serviços. No Plano interno é importante reforçar o sistema de controlo interno, no sentido de, por um lado, aumentar a eficácia e a qualidade, melhorando os serviços prestados e, por outro, obter ganhos de eficiência.

IX. ANEXOS

ANEXO I. MAPA DE PESSOAL 2019 APROVADO



APPROVADO:
26/07/2019
A Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

[Signature]
D. Manuel António Simões
Diretor Regional

APPROVADO:
17/07/2019
A Direcção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve

[Signature]
D. Paulo António
Diretor Regional

SERVIÇO: DIRECÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA, PISCAS DO ALGARVE
Mapa de Pessoal para 2019

MAPA RESUMO

OE 2019

Mapa Resumo dos postos de trabalho por categorias aprovadas		
Cargo/Categoria/Categoria	N.º de postos de trabalho	Observações (a), (b)
Diretor-geral (A)	1	
Subdiretor-geral (B)	1	Cargo criado em virtude do art.º 8.º do Decreto Regulamentar n.º 26/2012, de 11 de Maio
Dirigente de serviços (C)	4	
Chefe de divisão (D)	0	Cargos criados em virtude do art.º 12.º do Decreto Regulamentar n.º 4 de 2012
Chefe de equipa ou função (E)		
Técnicos Superiores	72	
Especialistas de Informação	2	
Técnicos de Informação	4	
Coordenador Técnico	3	
Assistente Técnico	45	
Assistente Operacional	30	
Outras (classificação de Posições)	1	
Total	187	

(a) - Quando aplicável, indicar o número de postos de trabalho a criar em virtude do presente documento;
 (b) - Indicar o número de postos de trabalho a extinguir em virtude do presente documento.

ANEXO II. PLANO SETORIAL 2019 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

PLANO SETORIAL 2019 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 1/5

IMÓVEL						
REGISTO SII	DESCRIÇÃO	TIPO DE REGISTO	TIPO DE PROPRIEDADE	TIPO DE OCUPAÇÃO	TIPO DE CEDÊNCIA	Obs.
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
4995	EDIFÍCIO SEDE – PATACÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
5049	OFICINAS AUTO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
5695	CASA AGRICOLA	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
5697	ARMAZENS GERAIS	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6130	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6141	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6239	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6241	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
6249	EDIFÍCIO PESCAS OLHÃO	EDIFICADO	I.P. OU EQUIPARADO	ARRENDADO	OUTRAS	
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATACÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATACÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARCHEL-DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P	EDIFICADO	I.P. OU EQUIPARADO	ARRENDADO	OUTRAS	

PLANO SETORIAL 2019 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 2/5

IMÓVEL		PLANO DE REGULARIZAÇÃO JURÍDICA		
REGISTO SIIE	DESCRIÇÃO	PROGRAMAÇÃO	ANO	Obs.
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	REGULARIZADO		A solução viável para regularização jurídica destes imóveis será por via do disposto do art.º45º e seguintes do D.L.280/2007 de 07/Agosto
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATACÃO	Outras (especificar em Obs.)		
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	Outras (especificar em Obs.)		
5049	OFICINAS AUTO	Outras (especificar em Obs.)		A solução viável para regularização jurídica destes imóveis será por via do disposto do art.º45º e seguintes do D.L.280/2007 de 07/Agosto
5695	CASA AGRICOLA	Outras (especificar em Obs.)		
5697	ARMAZENS GERAIS	Outras (especificar em Obs.)		
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	Outras (especificar em Obs.)		
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A REGULARIZAR		
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A REGULARIZAR		
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	A REGULARIZAR		
6130	CASA DE HABITAÇÃO	A REGULARIZAR		
6141	CASA DE HABITAÇÃO	A REGULARIZAR		
6239	CASA DE HABITAÇÃO	A REGULARIZAR		
6241	CASA DE HABITAÇÃO	A REGULARIZAR		
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA	A REGULARIZAR		
6249	EDIFÍCIO PESCAS OLHÃO	REGULARIZADO		
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATACÃO	Outras (especificar em Obs.)		A solução viável para regularização jurídica destes imóveis será por via do disposto do art.º45º e seguintes do D.L.280/2007 de 07/Agosto
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATACÃO	Outras (especificar em Obs.)		
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARÇHAL-DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P	REGULARIZADO		

PLANO SETORIAL 2019 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 3/5

IMÓVEL		PLANO DE AVALIAÇÃO			
REGISTO SIIIE	DESCRIÇÃO	PROGRAMAÇÃO	VALOR DA AVALIAÇÃO DE MERCADO (euros)	ANO	Obs.
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO MOEDA)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	A AVALIAR			
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATACÃO	A AVALIAR		2019	
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	AVALIADO 2005-2009			
5049	OFICINAS AUTO	A AVALIAR		2019	
5695	CASA AGRICOLA	A AVALIAR			
5697	ARMAZENS GERAIS	A AVALIAR		2019	
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	A AVALIAR		2019	
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A AVALIAR			
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A AVALIAR			
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	AVALIADO 2005-2009			
6130	CASA DE HABITAÇÃO	AVALIADO 2005-2009			
6141	CASA DE HABITAÇÃO	AVALIADO 2005-2009			
6239	CASA DE HABITAÇÃO	AVALIADO 2005-2009			
6241	CASA DE HABITAÇÃO	AVALIADO 2005-2009			
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA	AVALIADO 2005-2009		2019	
6249	EDIFÍCIO PESCAS OLHÃO				
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATACÃO	A AVALIAR		2019	
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATACÃO	A AVALIAR		2019	
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARCHAL-DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P				

PLANO SETORIAL 2019 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 4/5

IMÓVEL		PLANO DE OCUPAÇÃO				
REGISTO SIIIE	DESCRIÇÃO	PROGRAMAÇÃO	ÁREA BRUTA OCUPADA / A OCUPAR (edificado) ÁREA OCUPADA / A OCUPAR (terrenos) (m2)	ANO	ABRANGIDA PELA APLICAÇÃO PRINCÍPIO DA ONEROSIDADE (Portaria n.º278/2012 de 14-09 alterada pela Portaria n.º222-A/2016 de 12-08) (S/N)	Obs.
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATAÇÃO		31930		Não	
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATAÇÃO		3958		Sim	
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL		1788		Sim	
5049	OFICINAS AUTO		200		Sim	
5695	CASA AGRICOLA		263		Não	
5697	ARMAZENS GERAIS		435		Sim	
5698	EDIFÍCIO SOCIAL		162		Sim	
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATAÇÃO		32340		Não	
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATAÇÃO		59990		Não	
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA		356000		Não	
6130	CASA DE HABITAÇÃO		84		Não	
6141	CASA DE HABITAÇÃO		197		Não	
6239	CASA DE HABITAÇÃO		101		Não	
6241	CASA DE HABITAÇÃO		94		Não	
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA		877		Sim	
6249	EDIFÍCIO PESCAS OLHÃO		276		Não	
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATAÇÃO		385		Sim	
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATAÇÃO		200		Sim	
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARCHAL-DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P		300		Não	

PLANO SETORIAL 2019 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 5/5

IMÓVEL		PLANO DE CONSERVAÇÃO E REABILITAÇÃO						
REGISTO SIE	DESCRIÇÃO	PROGRAMAÇÃO	TIPO DE INTERVENÇÃO	ESTIMATIVA TOTAL (euros)	PRAZO DE EXECUÇÃO (nº de meses)	INÍCIO DA INTERVENÇÃO (ano)	CANDIDATURA AO FCRP (S/N)	Obs.
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO MOEDA)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATACÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	A MANTER	(sem obras programadas)					
5049	OFICINAS AUTO	A MANTER	(sem obras programadas)					
5695	CASA AGRICOLA	A MANTER	(sem obras programadas)					
5697	ARMAZENS GERAIS	A MANTER	(sem obras programadas)					
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	A MANTER	(sem obras programadas)					
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	A MANTER	(sem obras programadas)					
6130	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
6141	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
6239	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
6241	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA	A MANTER	(sem obras programadas)					
6249	EDIFÍCIO PESCAS OLHÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATACÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATACÃO	A MANTER	(sem obras programadas)					
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARCHAL- DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P	A MANTER	(sem obras programadas)					

ANEXO III. AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS UTENTES - RELATÓRIO

AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DE UTENTES DA DRAP ALGARVE

RELATÓRIO

CICLO DE GESTÃO 2019



I. Nota Introdutória

No presente documento apresentam-se os resultados do questionário aplicado a cidadãos e empresas, utentes da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve. Tem como principais objetivos:

- Aferir o grau de satisfação dos utentes da DRAP Algarve com o seu desempenho tendo em vista o aperfeiçoamento dos serviços prestados;
- Cumprir o determinado na alínea a) do n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de Dezembro.

II. Metodologia

O questionário foi preparado seguindo o exemplo da metodologia CAF *Common Assessment Framework* (Estrutura Comum de Avaliação), modelo europeu comum de Gestão da Qualidade para o setor público.

Foi aplicado *online*, entre os dias 21 de janeiro e 3 de fevereiro de 2020, disponibilizando a respetiva ligação nos balcões de atendimento presencial da Direção Regional e na sua página institucional, na internet.

Com este questionário pretende-se aferir o grau de satisfação através dos seguintes critérios:

1. Acessibilidade da organização (3 itens)
2. Imagem global da DRAP Algarve (3 itens)
3. Envolvimento e participação (2 itens)
4. Produtos e Serviços (4 itens)

Para pontuar o grau a satisfação em cada um dos itens que integram cada critério, usa-se uma escala de 1 a 5, em que “1” corresponde a “muito insatisfeito”; 2 a “insatisfeito”; 3 a “pouco satisfeito”; 4 a “satisfeito” e 5 a “muito satisfeito”.

As questões colocadas no questionário são as que estão apresentadas na coluna relativa a “Satisfação com...” da tabela “Resultados apurados: médias e frequências relativas das pontuações atribuídas”, transcrita a seguir.

III. Resultados obtidos

No período entre 21 de janeiro e 3 de fevereiro, os utentes, cidadãos e empresas que solicitaram a prestação de serviços à DRAP, quer nos balcões de atendimento quer através do site institucional, foram convidados a preencher o questionário para aferição do grau de satisfação que estava disponível *online*. Por estes, e deste modo, foram preenchidos e registados 84 questionários.

Submeteram o questionário 110 cidadãos ou empresas, dos quais, 84 declararam que haviam sido utentes da DRAP em 2019.

No quadro a seguir, apresentam-se os resultados apurados (médias e frequências relativas das pontuações atribuídas pelos respondentes), utilizando o próprio impresso do questionário seguido de breves notas de leitura desses resultados (médias das pontuações atribuídas por item e critério e frequências de grau de satisfação), conforme explicado na nota a seguir.

Média das Pontuações

Média aritmética das pontuações atribuídas pelos respondentes a cada item;

Média aritmética das pontuações atribuídas pelos utentes aos diversos itens de cada grupo;

Frequência da Pontuação (%)

Percentagem de respondentes que atribuíram a pontuação indicada sendo que:

- ✚ Pontuação/Grau de satisfação 1 indica a percentagem de utentes que atribuíram ao item a pontuação 1 (**Muito Insatisfeito(a)**)
- ✚ Pontuação/Grau de Satisfação <3 representa a percentagem de utentes que atribuíram ao item a pontuação 1 ou 2 (percentagem acumulada) (**Muito Insatisfeito(a)** ou **Insatisfeito(a)**)
- ✚ Pontuação/Grau de Satisfação >=3 indica a percentagem de utentes satisfeitos, que atribuíram ao item a pontuação 3 ou 4 ou 5 (percentagem acumulada) (**Pouco Satisfeito(a)**, **Satisfeito(a)** ou **Muito Satisfeito(a)**).
- ✚ Pontuação/Grau de satisfação 5 indica a percentagem de utentes que atribuíram ao item a pontuação 5 (**Muito Satisfeito(a)**).

Resultados apurados: médias e frequências relativas das pontuações atribuídas

Critério	Satisfação com...	Média das pontuações (1 a 5)		Frequência de grau de satisfação/atribuição de pontuação ⁴⁸ (%) ⁴⁹			
				por item			
	Item	Item	critério	1	<3	>=3	5
1. Acessibilidade da organização	O nível de acessibilidade para os utentes com mobilidade reduzida	3,80	3,94	5,56%	11,11%	88,89%	12,50%
	A informação disponível no local de atendimento	4,00		3,70%	4,94%	95,06%	20,99%
	Horários de abertura dos serviços de atendimento	3,99		1,23%	6,17%	93,83%	18,52%
2. Imagem global da DRAP Algarve	O desempenho da DRAP Algarve	4,04	4,20	3,66%	4,88%	95,12%	25,61%
	A cortesia dos/as trabalhadores/as no atendimento ao público	4,27		3,66%	3,66%	96,34%	43,90%
	A igualdade de tratamento e não discriminação	4,31		2,50%	3,75%	96,25%	41,25%
3. Envolvimento e participação	A existência de canais de comunicação para apresentação de sugestões e reclamações	3,84	3,84	2,53%	6,33%	93,67%	10,13%
	A existência de interlocutores/as a quem se pode apresentar sugestões e reclamações	3,84		3,80%	8,86%	91,14%	16,46%
4. Produtos e Serviços	Os serviços prestados	4,08	4,03	3,66%	6,10%	93,90%	29,27%
	A qualidade da informação disponibilizada	4,07		3,66%	4,88%	95,12%	25,61%
	O tempo de resposta às solicitações	3,99		3,66%	7,32%	92,68%	25,61%
	O tempo de resposta às reclamações apresentadas	3,94		5,88%	7,84%	92,16%	19,61%

⁴⁸ Grau de satisfação (GS) expresso numa escala de pontuação de 1 a 5 em que 1=Muito Insatisfeito(a), 2=Insatisfeito(a), 3=Pouco Satisfeito(a), 4 = Satisfeito(a) e 5 = Muito Satisfeito(a)

⁴⁹ Frequência do Grau de Satisfação: percentagem de respondentes que atribuíram a pontuação 1, 1 ou 2 (i.e. >3), 3 ou 4 ou 5 (i.e. >=3), 5 ao item (a que respeita a linha desta tabela) relativamente ao total de respondentes do item

Da leitura dos resultados, realça-se que a média das pontuações atribuídas por todos os inquiridos a todos os itens foi **4,01**⁵⁰ e em todos os critérios, a média das pontuações atribuídas pelos respondentes, representam elevados grau de satisfação, designadamente:

- Acessibilidade da organização: **3,9**
- Imagem Global da DRAP Algarve: **4,2**
- Envolvimento e participação: **3,8**
- Produtos e Serviços: **4,0**

As pontuações mais elevadas que manifestam mais elevados graus de satisfação são as relativas à satisfação com o critério **Imagem global da DRAP Algarve**, cuja média de pontuações atribuídas é de 4,20 e entre 95% e 96% estão satisfeitos, e destes 41% a 44% manifestaram-se muito satisfeitos (atribuindo a pontuação “5”).

Os graus de satisfação com o **Envolvimento e participação** (critério 3) e **Acessibilidade da organização** (critério 1) são os relativamente mais baixos (médias de pontuações de 3,8 e 3,9, respetivamente). São também os itens que integram estes critérios os que apresentam um menos número de clientes “muito satisfeito: “5” (10% a 16%, no critério 3 Envolvimento e participação e 13% a 21%, no critério 1 Acessibilidade e organização). O grau de “insatisfação” com a acessibilidade para os utentes com mobilidade reduzida é dos mais elevados (11% dos respondentes estão insatisfeitos e 6% manifestaram-se muito insatisfeitos).

O grau de satisfação relativo ao critério 4 **Produtos e Serviços** é dos mais elevados, superior a “4”, mas apresenta também as maiores frequências de muito insatisfeitos (“1”) - é num item deste critério que uma percentagem relativamente elevada de respondentes (5,9%) se manifestam muito insatisfeitos com o tempo de resposta às reclamações apresentadas.

⁵⁰ Pontuação numa escala de 1 a 5, sendo 1 Muito insatisfeito, 2 Insatisfeito, 3 Pouco satisfeito, 4 Satisfeito e 5 Muito satisfeito

**ANEXO IV. AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES
INTERMÉDIOS - RELATÓRIO**

AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS(AS) TRABALHADORES(AS) E DIRIGENTES INTERMÉDIOS DA DRAP ALGARVE

Apresentação de resultados - relatório

CICLO DE GESTÃO 2019



I. Nota Introdutória - enquadramento e metodologia e procedimentos

Com a aplicação deste questionário a todos os trabalhadores e dirigentes intermédios, a quem se solicitou a opinião pessoal e sincera e se garantiu confidencialidade e anonimato, pretendeu-se identificar como os(as) trabalhadores(as) percecionam a DRAP Algarve de modo a aferir o seu grau de satisfação ou de motivação, designadamente no que respeita a seis critérios:

- 1 Satisfação global com **A organização**
- 2 Satisfação com **A gestão e sistemas de gestão**
- 3 Satisfação com **As condições de trabalho**
- 4 Satisfação com **Desenvolvimento da carreira**
- 5 **Motivação** para:
 - Aprender novos métodos de trabalho
 - Desenvolver trabalho em equipa
 - Participar em ações de formação
 - Participar em projetos de mudança na organização
 - Sugerir melhorias
- 6 Satisfação com **O estilo de liderança dos dirigentes** (superiores e intermédios de 1º e 2º grau)

Estes resultados são considerados na auto-avaliação da DRAP Algarve 2019, parte integrante do respetivo Relatório de Auto-avaliação que integra o Relatório de Atividades, como previsto no disposto na alínea f) do n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007 (SIADAP), com a atual redação, que se transcreve:

“Artigo 15º Auto avaliação

2. A auto avaliação é parte integrante do relatório de atividades anual e deve ser acompanhada de informação relativa a:

- a) audição de dirigentes intermédios e dos demais trabalhadores na auto-avaliação do serviço”***

O questionário aplicado utiliza a metodologia CAF *Common_Assessment_Framework* (Estrutura Comum de Avaliação, modelo europeu comum de Gestão da Qualidade para o setor público).

Os/As trabalhadores(as) da Direção Regional de Agricultura e Pescas do Algarve responderam a este questionário on-line entre os dias 21 e 27 de janeiro de 2020 tendo sido garantido o anonimato.

O questionário organiza-se em seis critérios (sendo cinco relativos a **Satisfação com** e um relativo a **Motivação com**). Solicitou-se aos(às) trabalhadores(as) que pontuassem (numa escala de 1 a 5) cada um dos itens dos vários critérios os seus níveis de satisfação e de motivação, sendo que:

- a pontuação “1”, corresponde a “muito insatisfeito(a)” ou “muito desmotivado(a)”
- a pontuação “2” a “insatisfeito(a)” ou “desmotivado(a)”
- a pontuação “3” a “pouco satisfeito(a)” ou “pouco motivado(a)”
- a pontuação “4” a “satisfeito(a)” ou “motivado(a)”
- a pontuação “5” a “muito satisfeito(a)” ou “muito motivado(a)”

Além dos dirigentes superiores (Diretor Regional e Diretor Regional Adjunto), não responderam ao questionário os trabalhadores e dirigentes intermédios com ausência justificada (doença, assistência à família, gozo de férias ou outras) e outros que, voluntariamente não pretenderam fazê-lo.

Registaram as suas respostas **139 trabalhadores e dirigentes intermédios.**

II. Avaliação da satisfação dos trabalhadores(as) e dirigentes intermédios- resultados apurados

Apresentam-se neste ponto os resultados globais dos questionários, designadamente médias aritméticas e frequências relativas das pontuações atribuídas pelos(as) trabalhadores(as) e dirigentes intermédios, utilizando a estrutura do próprio questionário apresentado, antecedido de uma nota sobre o significado dos valores apresentados (médias e frequências).

Média das pontuações atribuídas

Média aritmética do item: média das pontuações atribuídas pelos(as) trabalhadores(as) a cada item;

Média aritmética do grupo: média das pontuações atribuídas pelos(as) trabalhadores(as) aos diversos itens de cada grupo;

Frequência de atribuição de nível de pontuação (%)

Percentagem de trabalhadores(as) que atribuíram a pontuação indicada sendo que:

- ✚ **Frequência de atribuição da pontuação “1”** indica a percentagem de trabalhadores(as) muito insatisfeitos, os que atribuíram ao item a pontuação 1 (Muito Insatisfeito(a))
- ✚ **Frequência de atribuição da pontuação “<3”** indica a percentagem de trabalhadores(as) insatisfeitos, os que atribuíram ao item as pontuações “1” (Muito Insatisfeito(a) ou “2” Insatisfeito(a))
- ✚ **Frequência de atribuição da pontuação “>=3”** indica a percentagem de trabalhadores(as) satisfeitos, que atribuíram ao item as pontuações “3” Pouco Satisfeito(a) ou “4” Satisfeito(a) ou “5” Muito Satisfeito(a)
- ✚ **Frequência de atribuição da pontuação “5”** indica a percentagem de trabalhadores(as) muito satisfeitos, os que atribuíram ao item a pontuação 5 (Muito Satisfeito(a)).

(1/2) continua

Satisfação com...		Média das pontuações atribuídas		Frequência da pontuação atribuída ⁵¹ (%)				
		Média do item	Média do critério	1	<3	≥3	5	
Critério	Item							
1. Satisfação global dos(as) trabalhadores(as) com a organização	Imagem da organização	3,56	3,54	5,0	13,7	86,3	7,2	
	Desempenho global da organização (para a sociedade e cidadãos / clientes)	3,63		2,2	10,8	89,2	5,8	
	Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade	3,69		2,2	8,6	91,4	7,9	
	Forma como a organização gere os conflitos de interesse	3,52		2,9	15,8	84,2	6,5	
	Envolvimento dos colaboradores na organização e na respetiva missão	3,52		3,6	15,1	84,9	10,0	
	Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão	3,38		7,2	19,4	80,6	8,6	
	Envolvimento dos colaboradores em atividade de melhoria	3,46		3,6	16,7	83,3	8,0	
	Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestão	3,47		5,8	17,4	82,6	7,2	
	Responsabilidade social da organização	3,60		2,9	11,6	88,4	9,4	
2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão	Aptidão da liderança de topo	Para conduzir a organização	3,87	3,58	2,9	8,8	91,2	24,1
		Para comunicar	3,87		1,5	7,3	92,7	19,7
	Aptidão da liderança de nível intermédio	Para conduzir a organização	3,90		3,6	8,8	91,2	27,0
		Para comunicar	3,90		4,4	8,8	91,2	29,2
	Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado	3,22	8,8		25,5	74,4	10,2	
	Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados	3,39	5,8		19,7	80,3	10,2	
	Forma como a organização reconhece os esforços individuais	3,17	11,7		27,7	72,3	10,2	
	Forma como a organização reconhece os esforços das equipas	3,36	7,3		20,4	79,6	9,5	
	Postura da organização face à mudança e à modernização	3,52	5,1		13,9	86,1	10,2	

⁵¹ Pontuação que exprime o grau de satisfação/motivação numa escala de 1 a 5 em que 1=Muito Insatisfeito(a), 2=Insatisfeito(a), 3=Pouco Satisfeito(a), 4 = Satisfeito(a) e 5 = Muito Satisfeito(a)

Satisfação com... ou Motivação para ...		Média das pontuações atribuídas		Frequência da pontuação (%) ⁵²			
		Média do item	Média do critério	1	<3	≥3	5
Critério	Item						
3. Satisfação com as condições de trabalho	Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)	3,74	3,50	5,8	10,1	89,9	15,2
	Flexibilidade do horário de trabalho	3,93		4,3	10,1	89,9	24,5
	Medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	3,78		4,3	8,6	91,4	15,8
	Igualdade de oportunidades	3,43		8,7	17,4	82,6	11,6
	Igualdade de tratamento na organização	3,38		9,4	20,3	79,7	9,4
	Medidas para a promoção da Segurança e Saúde no Trabalho	3,45		4,4	12,4	87,6	7,3
	Disponibilização de locais para refeição	3,14		11,8	25,7	74,3	5,9
	Equipamentos de trabalho disponíveis	3,17		8,0	22,6	77,4	3,6
4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira	Política de gestão de recursos humanos existente na organização	3,19	3,22	11,7	25,5	74,4	5,8
	Oportunidade de desenvolver novas competências	3,31		7,3	17,5	82,5	6,6
	Acesso a formação relevante para a organização ou carreira individual	3,15		8,8	23,5	76,5	4,4
5. Níveis de motivação	Aprender novos métodos de trabalho	3,63	3,61	5,1	13,1	86,9	10,9
	Desenvolver trabalho em equipa	3,79		5,1	9,4	90,6	18,1
	Participar em ações de formação	3,51		6,5	15,3	84,7	10,2
	Participar em projetos de mudança na organização	3,48		7,3	16,9	83,1	9,6
	Sugerir melhorias	3,63		5,8	13,1	86,9	12,4
6. Satisfação com o estilo de liderança dos dirigentes	Dirigentes Superiores (Diretor Regional e Diretor Regional Adjunto)	3,99	4,01	3,6	10,1	89,9	28,8
	Dirigente Intermédio 1.º grau (Diretor de Serviços)	4,02		3,6	8,0	92,0	31,2
	Dirigente Intermédio 2.º grau (Chefe de Divisão)	4,02		4,4	7,3	92,6	34,6

⁵² Pontuação que exprime o grau de satisfação/motivação numa escala de 1 a 5 em que 1=Muito Insatisfeito(a), 2=Insatisfeito(a), 3=Pouco Satisfeito(a), 4 = Satisfeito(a) e 5 = Muito Satisfeito(a)

Uma breve leitura dos resultados apurados permite realçar o seguinte:

- O nível da **satisfação/motivação global** dos(as) trabalhadores(as) situa-se nos **3,56** (média aritmética das pontuações atribuídas pelos(as) trabalhadores(as) aos vários itens do questionário), o que representa que o grau de satisfação dos trabalhadores está entre o “pouco satisfeito” (3) e o “satisfeito” (4);
- Os níveis de satisfação nos vários critérios⁵³ não divergem significativamente da média global das pontuações atribuídas⁵⁴. No entanto, sinaliza-se pela positiva, o grau de **satisfação** dos respondentes com o **estilo de liderança dos dirigentes** (critério 6) cuja média é de 4,01 e elevadas frequência de “muito satisfeitos” e, pela negativa, o grau de **satisfação** dos respondentes com o **desenvolvimento da carreira** (critério 4) cuja média é 3,22 e relativamente elevadas frequências de “muito insatisfeitos” e relativamente baixas frequências de “muito satisfeitos”;
- Quanto à **satisfação global dos(as) trabalhadores(as) com a organização**, a média das pontuações atribuídas pelos respondentes aos itens deste critério **tem um valor** muito próximo da média global e verifica-se relativamente baixa frequência de “muito insatisfeitos” tal como a frequência de “muito satisfeitos”;
- Globalmente, a média das pontuações atribuídas pelos respondentes aos itens do critério **satisfação com a gestão e sistemas de gestão** está próxima da média global, mas neste critério, atendendo às médias e frequências, distinguem-se, dois “grupos” de itens. Os respondentes manifestaram-se mais satisfeitos com a aptidão da liderança dos dirigentes⁵⁵ e menos satisfeitos com questões relativas ao SIADAP e de uma forma mais notória com o reconhecimento pela organização dos esforços feitos, sobre as quais as médias das pontuações são relativamente mais baixas, relativamente elevada frequência de “muito insatisfeitos” e relativamente baixa frequência de “muito satisfeitos”
- De igual modo, relativamente a este critério **satisfação com as condições de trabalho**, cuja média das pontuações atribuídas pelos respondentes aos itens do critério não se afasta muito da média global, apesar de ser um pouco inferior àquela, distinguem-se dois “grupos” de itens. Por um lado, os respondentes manifestaram-se mais satisfeitos com clima de trabalho, flexibilidade do horário de trabalho, medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e

⁵³ média das pontuações atribuídas a todos os itens do critério por todos os respondentes

⁵⁴ média global das pontuações atribuídas a todos os itens de todos os critérios por todos os respondentes

⁵⁵ conforme se pode verificar nas médias das pontuações relativamente mais elevadas, e frequências de “muito insatisfeitos” relativamente baixas e de “muito satisfeitos” relativamente elevadas

peçoal⁵⁶ e menos satisfeitos com a igualdade de tratamento e de oportunidades, com a disponibilização de locais de refeição e com os equipamentos de trabalho disponíveis.

- **Quanto aos níveis de motivação**, a média das pontuações atribuídas aos itens deste critério é ligeiramente superior à média global, mas uma diferença pouco significativa.

⁵⁶ conforme se pode verificar nas médias das pontuações relativamente mais elevadas, e frequências de “muito insatisfeitos” relativamente baixas e de “muito satisfeitos” relativamente elevadas