



Direção Regional de Agricultura
e Pescas do Algarve

RELATÓRIO DE ATIVIDADES 2021

Ficha técnica:

Título:

Relatório de Atividades de 2021

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, DOCUMENTAÇÃO (DCD)

Faro, abril de 2022

ÍNDICE

I. NOTA INTRODUTÓRIA	5
<hr/>	
I.1. ENQUADRAMENTO	5
I.2. BREVE ANÁLISE CONJUNTURAL	6
I.3. ORIENTAÇÕES GERAIS E ESPECÍFICAS PROSEGUIDAS PELA DRAPALG	7
I.3.1. LEGISLAÇÃO DE ENQUADRAMENTO DA DRAPALG	7
I.3.2. ALINHAMENTO NÍVEL ESTRATÉGICO E POLÍTICO	11
I.3.3. ORIENTAÇÕES ESTRATÉGICAS NA CARTA DE MISSÃO DOS DIRETORES REGIONAIS	14
II. AUTO-AVALIAÇÃO	19
<hr/>	
II.1. ANÁLISE QUANTITATIVA E QUALITATIVA DOS RESULTADOS DA EXECUÇÃO E DESVIOS RELATIVAMENTE AO PREVISTO	19
II.2. MONITORIZAÇÃO E REFORMULAÇÃO FACE À VERSÃO INICIALMENTE APROVADA PELA TUTELA	35
II.3. APRECIACÃO POR PARTE DOS UTENTES	35
II.4. APRECIACÃO POR PARTE DOS DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES	36
II.5. AVALIAÇÃO DO SISTEMA DE CONTROLO INTERNO E PLANO DE PREVENÇÃO DE RISCOS DE GESTÃO INCLUINDO OS DE CORRUPÇÃO E INFRAÇÕES CONEXAS	38
II.6. CAUSAS DE INCUMPRIMENTO DE AÇÕES OU NÃO EXECUÇÃO DE PROJETOS	45
II.7. MEDIDAS A IMPLEMENTAR PARA UM REFORÇO POSITIVO DE DESEMPENHO	45
II.8. AUDIÇÃO DE DIRIGENTES INTERMÉDIOS E DEMAIS TRABALHADORES	49
III. MEDIDAS DE MODERNIZAÇÃO ADMINISTRATIVA	50
<hr/>	
IV. RECURSOS	53
<hr/>	
IV.1. RECURSOS HUMANOS	53
IV.2. RECURSOS FINANCEIROS	58
IV.3. RECURSOS PATRIMONIAIS - GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO DO ESTADO	66
V. SÍNTESE DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA – RESULTADOS DA EXECUÇÃO	67
<hr/>	
V.1. OBJETIVOS ANUAIS E RESULTADOS GLOBAIS	68
V.2. ATIVIDADES MAIS RELEVANTES POR ÂMBITO	78
V.3. INDICADORES DE DESEMPENHO DO SECRETARIADO TÉCNICO DA ESTRUTURA REGIONAL DA RESERVA AGRÍCOLA DO ALGARVE	82
V.4. COMPARAÇÃO DAS UNIDADES HOMOGÉNEAS INTERNAS (DELEGAÇÕES)	83
V.5. SISTEMA DE INDICADORES COMUNS DRAP (SIC)	84
VI. BALANÇO SOCIAL	89
<hr/>	
VII. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL	100
<hr/>	

VIII. AVALIAÇÃO FINAL	102
VIII.1. APRECIÇÃO QUALITATIVA E QUANTITATIVA DOS RESULTADOS ALCANÇADOS	102
VIII.2. MENÇÃO PROPOSTA	103
VIII.3. CONCLUSÃO PROSPETIVA	103
IX. ANEXOS	104
ANEXO I. MAPA DE PESSOAL 2020 APROVADO	104
ANEXO II. PLANO SETORIAL 2020 (MATRIZ) - PROGRAMA DE GESTÃO DO PATRIMÓNIO IMOBILIÁRIO DO ESTADO	105
ANEXO III. AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS UTENTES - RELATÓRIO	111
ANEXO IV. AFERIÇÃO DO GRAU DE SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES E DIRIGENTES INTERMÉDIOS - RELATÓRIO	118

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 relevante, 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 de 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 n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, 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 SIADAP123 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, atendendo à 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 autoavaliação é parte integrante do Relatório Anual de Atividades do organismo.

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 n.º 7/2012 que define a estrutura orgânica do MAMAOT revogado pelo Decreto-Lei n.º 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, de seguida Ministério da Agricultura (MA)⁵ e Ministério do Mar (MM)⁶ e, futuramente, Ministério da Agricultura e da Alimentação.

As estruturas, nuclear e flexíveis da DRAPALG, foram estabelecidas em 2012, no contexto do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC). Desde então, a orgânica da DRAP Algarve sofreu uma alteração em 2019⁷ e outra em 2021⁸.

I.3. Orientações gerais e específicas prosseguidas pela DRAPALG

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 DRAPALG

A DRAPALG 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.º 18/2014 de 4 de fevereiro que define a estrutura orgânica do MAM que revoga o Decreto-Lei n.º 7/2012 que define a estrutura orgânica do MAMAOT.

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

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

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

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

⁷ Despacho do Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve n.º 1734/2019 “Alteração da estrutura orgânica flexível da DRAP Algarve” publicado no Diário da República II Série, n.º 34 de 18 de Fevereiro de 2019

⁸ Despacho n.º 9187/2021, de 16 de setembro - “Alteração na estrutura orgânica flexível da DRAPALG”.

- 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 Decreto Regulamentar n.º 39/2012, de 11 de abril, e na Portaria n.º 305/2012, de 4 de outubro, a sua estrutura orgânica [unidades orgânicas no âmbito da estrutura flexível (Divisões) e respetivas competências] foi publicada, através do Despacho n.º 13475/2012⁹, de 16 de outubro, o qual foi alterado e republicado¹⁰ e posteriormente alterado pelo Despacho n.º 1734/2019¹¹, de 18 de abril, com efeito a partir do dia 15 de janeiro de 2019, tendo a estrutura orgânica da DRAPALG passado a ter a seguinte composição: Direção, da qual dependem diretamente duas divisões e quatro direções de serviços na dependência das quais estão nove divisões. Mais recentemente, foi aprovado o Despacho n.º 9187/2021, de 16 de setembro, que determinou novas alterações nas unidades orgânicas da DRAP Algarve, que se encontram parcialmente em vigor, por força da não aprovação da Lei de Orçamento de Estado para 2022.

A Entidade Regional da Reserva Agrícola Nacional do Algarve (ER-RAN Algarve) é um órgão colegial constituído pela DRAP Algarve, CCDR Algarve e AMAL, que funciona no seio da DRAP e é presidida pelo Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, por inerência do cargo. A DRAP assegura as condições e fornece os meios necessários ao seu funcionamento. Este órgão é apoiado por um Secretariado Técnico, que integra trabalhadores da DRAP.

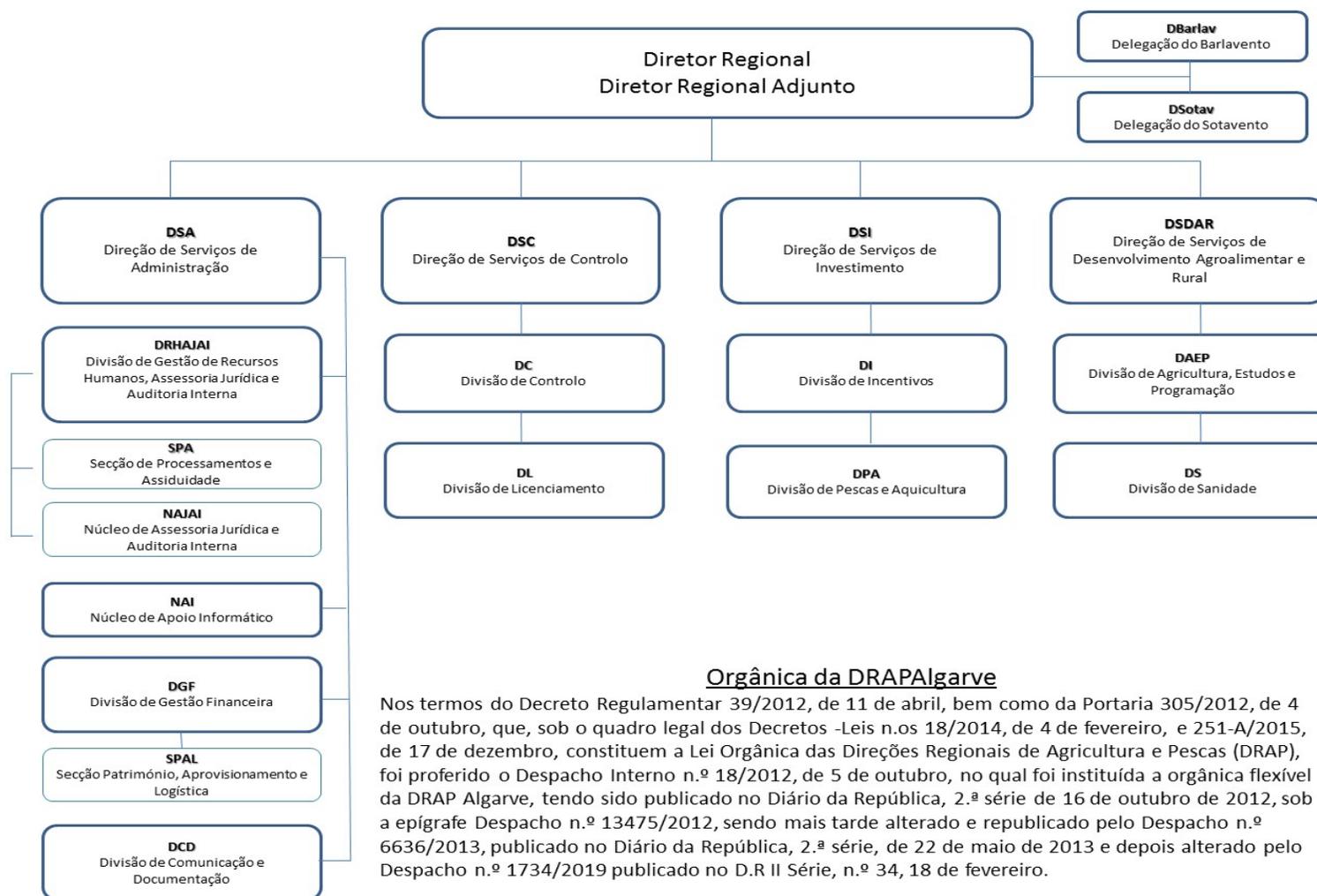
A seguir, a representação gráfica da estrutura orgânica da DRAPALG¹²:

⁹ Publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 200, de 16 de outubro de 2012.

¹⁰ Republicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 98, de 22 de maio de 2013.

¹¹ Publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 34, de 18 de fevereiro de 2019.

¹² Despacho 13475/2012, de 16 de outubro, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 200, de 16 de outubro, com as alterações e republicações promovidas pelo Despacho 6636/2013, de 22 de Maio, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 98, de 22 de maio; pelo Despacho n.º 1734/2019, de 18 de fevereiro, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 34 de 18 de fevereiro e pelo Despacho n.º 9187/2021, publicado na 2.ª série do Diário da República, n.º 181, de 16 de setembro.



Embora o Despacho n.º 9187/2021, de 16 de setembro, publicado na 2.ª série do DRE, n.º 181, de 16 de setembro de 2021, tenha empreendido uma alteração na estrutura orgânica da DRAP Algarve, que se traduziu numa alteração ao mapa de pessoal, essa alteração orgânica da Direção Regional não se encontra refletida no organograma acima apresentado, atenta a circunstância de o pedido de alteração ao mapa de pessoal aprovado para 2021 não ter sido apreciado favoravelmente no que concerne ao reconhecimento da sua sustentabilidade da sua sustentabilidade futura pelo membro do Governo responsável pela área das finanças, nos termos do previsto no n.º 5 do art.º 29.º do Anexo à Lei n.º 35/2014 (Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas).

I.3.2. Alinhamento nível estratégico e político

As Grandes Opções 2021-2025

As **Grandes Opções para 2021-2025** (GO 2021-2025), no âmbito da legislatura do XXII Governo Constitucional, em “Matéria de Planeamento e da Programação Orçamental Plurianual”, integram as medidas de política e os investimentos que as permitem concretizar. A Lei das Grandes Opções 2021-2025 apresenta uma política económica que procura, num quadro de forte disrupção causada pela crise sanitária mundial, mitigar os impactos negativos a nível económico e social e relançar o crescimento económico a médio prazo, não esquecendo as prioridades políticas definidas para o horizonte da legislatura vigente em 2021 que, não só se mantêm atuais, como saem reforçadas no contexto da atual crise.

As GO 2021-2025, alinhadas com a **Estratégia Portugal 2030**, referencial de planeamento das políticas públicas, que servirá de suporte ao **Acordo de Parceria 2021-2027 InvestEU** e ao **Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)**, estão organizadas em torno de quatro grandes agendas:

- (i) As pessoas primeiro: um melhor equilíbrio demográfico, maior inclusão, menos desigualdades;
- (ii) Digitalização, inovação, e qualificações como motores do desenvolvimento;
- (iii) Transição climática e sustentabilidade dos recursos;
- (iv) Um país competitivo externamente e coeso internamente.

Em paralelo, a atividade governativa manteve a intervenção no sentido da melhoria da qualidade dos serviços públicos, da valorização das funções de soberania, do aperfeiçoamento da qualidade da democracia e do combate à corrupção.

Assim, as Grandes Opções 2021-2025 partem das Grandes Opções do Plano de 2021-2023 e conferem-lhe a atualidade e os ajustamentos necessários à resposta aos desafios que se mantêm, reforçam ou emergem da crise pandémica que afetou todos os países à escala global. A concretização das suas agendas exige uma estrutura institucional e de governação que corresponda à natureza transversal e à ambição das estratégias e objetivos fixados.

O Plano de Recuperação e Resiliência (PRR)¹³, além de assegurar a necessária resposta conjuntural aos efeitos da crise pandémica, assume-se como um instrumento de transformação estrutural, alinhado com os princípios da Estratégia Portugal 2030.

Este PRR organiza-se em torno de três grandes dimensões: a resiliência, a transição climática e a transição digital e inclui 37 reformas estruturais, que criam contexto ao volume de investimento previsto, das quais 22 desenvolvem-se no domínio da resiliência, 8 no domínio da transição climática e 7 no domínio da transição digital.

No âmbito destas dimensões do PRR, são tidas em consideração, para a intervenção das reformas e dos investimentos, as seguintes áreas: (i) vulnerabilidades sociais, (ii) potencial produtivo, (iii) competitividade e coesão territoriais, (iv) mobilidade sustentável, (v) descarbonização e economia circular, (vi) eficiência energética e renováveis, (vii) escola digital, (viii) empresas 4.0 e (ix) Administração Pública.

Estratégias Transversais e Setoriais

As Grandes Opções apresentadas traduzem-se em Estratégias Transversais ou Setoriais, as quais estabelecem medidas que concretizam os objetivos estratégicos definidos, e das quais se destacam, neste âmbito, três, designadamente, a **Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023**¹⁴, a **Agenda de Inovação para a Agricultura 2020-2030**¹⁵ e a **Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030**¹⁶ e que de seguida se abordam, de forma breve.

A **Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020-2023**, desenvolve-se em torno de 4 eixos, linhas de atuação no sentido de transformação da Administração Pública, designadamente, (i) Investir nas pessoas, (ii) Desenvolver a gestão, (iii) Explorar a tecnologia e (iv) Reforçar a proximidade.

¹³ Vulgo “bazuca”.

¹⁴ Aprovada através de Resolução de Conselho de Ministros n.º 55/2020, de 31 de julho, publicada na 1.ª série do Diário da República, n.º 148/2020, de 31 de julho de 2020.

¹⁵ Aprovada através de Resolução de Conselho de Ministros n.º 86/2020, publicada na 1.ª série do Diário da República, n.º 199/2020, de 13 de outubro de 2020.

¹⁶ Aprovada através de Resolução de Conselho de Ministros n.º 120/2021, publicada na 1.ª série do Diário da República, n.º 170/2021, 01 de setembro de 2021.

A **Agenda de Inovação para a Agricultura 2020-2030** assume cinco grandes intenções estratégicas, materializadas em cinco objetivos e metas, que espelham a ambição de todo o setor:

1. **Mais Saúde.** Alcançar uma população mais saudável (meta: aumentar, em 20 %, o nível de adesão à Dieta Mediterrânica)
2. **Mais Inclusão.** Garantir uma agricultura mais inclusiva, igualitária e integrada (meta: instalar 80 % dos novos jovens agricultores nos territórios de baixa densidade)
3. **Mais Rendimentos.** Criar melhores condições para o aumento do rendimento (meta: Aumentar o valor da produção agroalimentar em 15 %)
4. **Mais Futuro.** Desenvolver um país melhor para as novas gerações, (meta: Mais de 50% da área agrícola em regimes de produção sustentável reconhecidos)
5. **Mais Inovação.** Criar e partilhar conhecimento para potenciar a inovação no setor (meta: Aumentar em 60 % o investimento em investigação e desenvolvimento (I&D))

A **Estratégia Nacional para o Mar 2021-2030**¹⁷, prevê um Plano de Ação com medidas e ações associadas a dez objetivos estratégicos, designadamente: **(i)** combater as alterações climáticas e a poluição e restaurar os ecossistemas; **(ii)** fomentar o emprego e a economia azul circular e sustentável; **(iii)** descarbonizar a economia e promover as energias renováveis e autonomia energética; **(iv)** apostar na garantia da sustentabilidade e segurança alimentar; **(v)** facilitar o acesso a água potável; **(vi)** promover a saúde e bem-estar; **(vii)** Estimular o Conhecimento Científico, Desenvolvimento Tecnológico e Inovação azul; **(viii)** incrementar a educação, formação, cultura e literacia do Oceano; **(ix)** incentivar a reindustrialização e capacidade produtiva e digitalizar o Oceano e **(x)** garantir a segurança, soberania, cooperação e governação.

Uma das treze áreas de intervenção prioritárias para atingir os principais objetivos estratégicos e concretizar a estratégia definida é a fileira das pescas e aquicultura (AI5. Pescas, Aquicultura, Transformação e Comercialização).

O Orçamento de Estado 2021

Neste enquadramento, foi aprovada e publicada a Lei de Orçamento de Estado de 2021 (Lei n.º 75-B/2020, de 31 de dezembro), que em estreito alinhamento com o programa do Governo e com as Opções do Plano e as Estratégias, fixou requisitos no âmbito do SIADAP1, destacando-se, o seu artigo 22.º “Promoção da segurança e saúde no trabalho” e o artigo 28.º “Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos”.

¹⁷ A Aprovada através de Resolução de Conselho de Ministros n.º 120/2021 publicada em Diário da República n.º 170/2021, Série I de 2021-09-01.

Com efeito, consagra o artigo 22.º sob epígrafe “Promoção da segurança e saúde no trabalho” que:

“Com o objetivo de dar continuidade à promoção da melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores em funções públicas, o Governo, em articulação com as estruturas representativas dos trabalhadores, acompanha a implementação da aplicação do regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho nos órgãos e serviços da Administração Pública central, nomeadamente através do desenvolvimento de projetos e da partilha de boas práticas neste domínio.”

E dispõe o artigo 28.º do mesmo diploma legal, sob epígrafe “Objetivos comuns de gestão dos serviços públicos” que:

“1 - Os serviços públicos inscrevem no respetivo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2021:

a) Objetivos de boa gestão dos trabalhadores, designadamente nos domínios da participação dos trabalhadores na gestão dos serviços, da segurança e da saúde no trabalho, da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e da motivação;

b) As medidas previstas no programa «SIMPLEX» e no Orçamento Participativo Portugal (OPP) cuja responsabilidade de implementação lhes esteja atribuída;

c) A avaliação pelos cidadãos, em particular nos serviços que tenham atendimento público ou prestem serviço direto a cidadãos e empresas.

2 - Os objetivos referidos no número anterior são considerados dos mais relevantes para efeitos do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, devendo o respetivo serviço garantir que o conjunto dos mesmos tem um peso relativo no QUAR igual ou superior a 50 %.

3 - Para favorecer a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar e prevenir o absentismo, 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.”

I.3.3. Orientações estratégicas na Carta de Missão dos Diretores Regionais

De acordo com as orientações plasmadas no Programa do XXII Governo Constitucional, 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 da Carta de Missão dos Diretores Regionais das DRAP¹⁸, 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 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.

Alinhados com as GO 2021-2025 e LOE2021 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.

¹⁸ Carta de Missão dos Diretores Regionais das DRAP, 2020.

Matriz de Alinhamento				
Nível 0 - Política Pública		Nível 1 - Estratégico		Nível 2 - Gestão Operacional
Programa do XXII Governo Constitucional GOP Planos Estratégicos Transversais Planos Estratégicos Sectoriais		Enquadramento Estratégico		Enquadramento operacional
Medida	Objetivo Estratégico (OE)	Relação com Nível 0	Objetivos Operacionais (OP)	Relação com Nível 1
Lei das Grandes Opções 2021-2023 do XXII Governo Constitucional (Lei n.º 75-C/2020): Capítulo 7 - Agenda estratégica transição climática e sustentabilidade dos recursos 7.5. Sustentabilidade Competitiva do Mar Carta de Missão do Dirigente Máximo 2019-2023	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.	RD	OP1: Garantir a execução do PDR2020	RD
		RD	OP2: Garantir a execução do MAR2020	RD
		RI	OP3: Incremento da taxa de cumprimento dos Programas de Prospeção	RD
		RI	OP4: Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo in loco	RD

Legenda: RD - Relação Direta RI - Relação Indireta

Matriz de Alinhamento					
Nível 0 - Política Pública		Nível 1 - Estratégico		Nível 2 - Gestão Operacional	
Programa do XXII Governo Constitucional GOP Planos Estratégicos Transversais Planos Estratégicos Sectoriais		Enquadramento Estratégico		Enquadramento operacional	
Medida		Objetivo Estratégico (OE)	Relação com Nível 0	Objetivos Operacionais (OP)	Relação com Nível 1
<p>Lei das Grandes Opções 2021-2023 do XXII Governo Constitucional (Lei n.º 75-C/2020): Capítulo 3 - Governação e Serviços Públicos 3.1. Investir na Qualidade dos Serviços Públicos Lei n.º 75-B/2020 do Orçamento de Estado 2021 CAPÍTULO III-Disposições relativas à Administração Pública Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020 -2023 (RCM n.º 55/2020 de 31 de julho de 2020) Eixo IV - Reforçar a proximidade</p>		<p>OE2: Consolidar a imagem da DRAP Algarve junto dos seus clientes.</p>	RD	<p>OP8: Assegurar a satisfação do cidadão/ “cliente”, de acordo com c) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE</p>	RD
			RI	<p>OP9: Assegurar o reporte ao GPP dos Indicadores de Desempenho Comuns que permitem a comparação entre as DRAP</p>	RI

Legenda: RD - Relação Direta RI - Relação Indireta

Matriz de Alinhamento				
Nível 0 - Política Pública	Nível 1 - Estratégico		Nível 2 - Gestão Operacional	
Programa do XXII Governo Constitucional GOP Planos Estratégicos Transversais Planos Estratégicos Sectoriais	Enquadramento Estratégico		Enquadramento operacional	
Medida	Objetivo Estratégico (OE)	Relação com Nível 0	Objetivos Operacionais (OP)	Relação com Nível 1
<p>Lei das Grandes Opções 2021-2023 do XXII Governo Constitucional (Lei n.º 75-C/2020): Capítulo 5 - Agenda estratégica as pessoas primeiro Capítulo 6. Agenda estratégica digitalização, inovação e qualificações como motores do desenvolvimento Capítulo 7 - Agenda estratégica transição climática e sustentabilidade dos recursos Lei n.º 75-B/2020 do Orçamento de Estado 2021 CAPÍTULO III-Disposições relativas à Administração Pública Estratégia para a Inovação e Modernização do Estado e da Administração Pública 2020 -2023 (RCM n.º 55/2020 de 31 de julho de 2020) Eixo I - Investir nas pessoas Eixo II - Desenvolver a gestão Carta de Missão do Dirigente Máximo 2019-2023</p>	OE3: Otimizar a gestão dos recursos	RD	OP5: Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores da DRAP, de acordo com a) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE	RD
		RD	OP6: Promover uma cultura de Segurança e Saúde no trabalho na DRAP, de acordo com a) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE	RD
		RD	OP7: Implementar práticas de boa gestão dos serviços públicos, de acordo com b) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE	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 autoavaliação de desempenho assenta na execução do QUAR (objetivos e recursos financeiros e humanos) e no grau de satisfação dos utentes e dos trabalhadores e, ainda, na autoavaliação 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 ¹⁹		
	OE1	OE2	OE3
00p 1	25,00%	-	-
00p 2	25,00%	-	-
00p 3	25,00%	-	-
00p 4	25,00%	-	-
00p 5	-	-	40,00%
00p 6	-	-	30,00%
00p 7	-	-	30,00%
00p 8	-	60,00%	-
00p 9	-	40,00%	-
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 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.

¹⁹ 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 ²⁰				
		Indicador no objetivo	Objetivo na Dimensão	Dimensão no QUAR	Indicador no QUAR	Objetivo no QUAR
OOp 1	Ind1	50%	25%	30%	3,75%	7,5%
	Ind2	50%			3,75%	
OOp 2	Ind3	50%	25%		3,75%	7,5%
	Ind4	50%			3,75%	
OOp 3	Ind5	100%	25%		7,50%	7,5%
OOp 4	Ind6	100%	25%		7,50%	7,5%
OOp 5	Ind7	40%	40%	50%	8,00%	20,0%
	Ind8	30%			6,00%	
	Ind9	30%			6,00%	
OOp 6	Ind10	50%	30%		7,50%	15,0%
	Ind11	50%			7,50%	
OOp 7	Ind12	100%	30%		15,00%	15,0%
OOp 8	Ind13	100%	60%	20%	12,0%	12,0%
OOp 9	Ind14	50%	40%		4,0%	8,0%
	Ind15	50%			4,0%	
TOTAL				100%	100%	100%

Constituem objetivos relevantes²¹, o OOp 5 (20,0%), OOp 6 (15,0%), OOp 7 (15,0%), o OOp 8 (12,0%) e OOp 9 (8,0%) em número igual a metade do número de objetivos (no caso presente, cinco) e cujo somatório dos seus pesos perfaz um total superior a 50% (no caso presente, 70,00%).

²⁰ Pesos utilizados para ponderar as taxas de execução, no sentido da aferição do grau de concretização do QUAR.

²¹ 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	121%	123 %	116 %
	Garantir a execução do MAR 2020	120%		
	Incremento da taxa de cumprimento dos Programas de Prospeção	125%		
	Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo in loco	125%		
Eficiência	Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores da DRAP, de acordo com a) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE	118%	116%	
	Promover uma cultura de Segurança e Saúde no trabalho na DRAP, de acordo com a) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE (R)	123%		
	Implementar práticas de boa gestão dos serviços públicos, de acordo com b) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE (R)	108%		
Qualidade	Assegurar a satisfação do cidadão/“cliente”, de acordo com c) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE (R)	100%	105 %	
	Assegurar o reporte ao GPP dos Indicadores de Desempenho Comuns que permitem a comparação entre as DRAP (R)	113%		

Legenda:

OOP: Objetivo Operacional

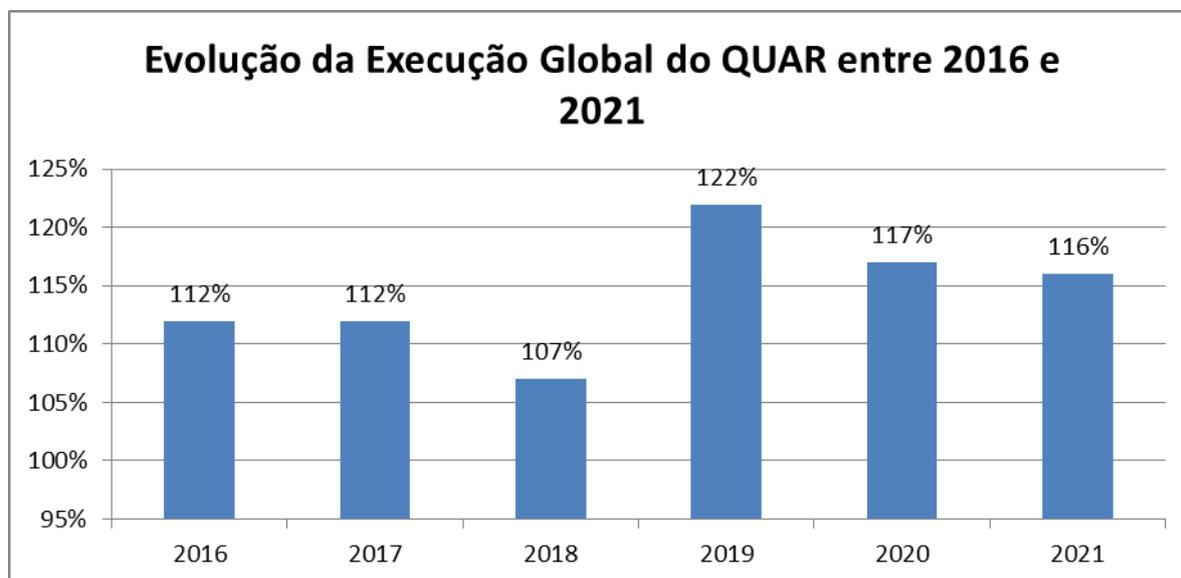
(R) Objetivo Operacional relevante no QUAR_DRAPALG

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 123 %, 105 % e 116 % Objetivos Estratégicos n.º 1, n.º 2 e n.º 3.

A taxa de execução global do QUAR_DRAPALG foi de 116 %.

As taxas de execução dos objetivos operacionais, situaram-se entre os 100% e os 125%.

As taxas de execução por dimensão são respetivamente de 123%, 116% e 105% (Eficácia, Eficiência e Qualidade). No gráfico seguinte apresenta-se a evolução da execução do QUAR a 31 de dezembro entre 2016 e 2021:



Quanto à execução dos recursos humanos, cuja taxa foi de 76%, os desvios verificados face ao planeado justificam-se com a mobilidade dos trabalhadores (as saídas nem sempre são imediatamente substituídas por entradas), com o não preenchimento de postos de trabalho no Mapa de Pessoal aprovado devido a condicionantes de vária ordem (jurídica, financeira, não haver candidatos oponíveis 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 de 80 %⁽²²⁾.

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

²² As taxas de execução dos recursos financeiros foram respetivamente de 81%, 79% e 80% face ao planeado, face ao corrigido e face ao disponível.

Ciclo de Gestão

2021

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%	123%
OE2:	Consolidar a imagem da DRAP Algarve junto dos seus clientes.	100%	105%
OE3:	Otimizar a gestão dos recursos	100%	116%

Objetivos Operacionais (OP)

EFICÁCIA

PESO: 30%

OP1: Garantir a execução do PDR2020

Peso: 25%

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.1	Taxa de análise dos pedidos de apoio	96,69%	97,63%	68,30%	80%	10%	100%	50%	DSI	(n.º de pedidos de apoio analisados / n.º de pedidos de apoio válidos) x 100%	100,0%	125%	Superou	25%
Ind.2	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	91,58%	100,00%	81,80%	90%	5%	100%	50%	DSI	(n.º de pedidos de pagamento validados / n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) x 100%	97,1%	118%	Superou	18%
												Taxa de Realização do OP1	121%	

OP2: Garantir a execução do MAR2020													Peso:	25%
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.3	Taxa de análise dos pedidos de apoio	100,00%	97,05%	85,71%	90%	5%	100%	50%	DSI	(n.º de pedidos de apoio analisados / n.º de pedidos de apoio válidos) x 100%	97,7%	119%	Superou	19%
Ind.4	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	99,61%	100,00%	96,80%	90%	5%	100%	50%	DSI	(n.º de pedidos de pagamento validados / n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) x 100%	98,2%	120%	Superou	20%
Taxa de Realização do OP2													120%	
OP3: Incremento da taxa de cumprimento dos Programas de Prospeção													Peso:	25%
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.5	Taxa de execução dos Programas de Prospeção	n.d.	n.d.	69,35%	95%	2,5%	100%	100%	DSDAR	(amostra de prospeção executada (n.º) / amostra de prospeção distribuída (n.º))x100	99,94%	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OP3													125%	

OP4: Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo in loco												Peso:	25%	
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.6	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo-Investimento	99,76%	100,00%	66,67%	90%	5%	100%	100%	DSC	(N.º de controlos concluídos / n.º de controlos distribuídos pelo IFAP e AG MAR de 01out2020 a 30set2021)x100	100%	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OP4													125%	

EFICIÊNCIA

PESO: 50%

OP5: Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores da DRAP, de acordo com a) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE												Peso:	40%	
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.7	Taxa de aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	n.d.	n.d.	n.d	90%	5%	100%	40%	D.SA	(N.º de requerimentos em parecer favorável/N.º total de requerimentos)*100	100%	125%	Superou	25%
Ind.8	Percentagem de trabalhadores em teletrabalho com acesso remoto (VPN ou equivalente) ao posto de trabalho	n.d.	n.d.	n.d	90%	5%	100%	30%	D.SA	(N.º de trabalhadores em teletrabalho com acesso remoto (VPN ou equivalente)/N.º total de trabalhadores em teletrabalho)*100	100%	125%	Superou	25%

Ind.9	Grau de cobertura dos postos de trabalho com necessidades informáticas por equipamentos portáteis	n.d.	n.d.	n.d.	30%	3%	40%	30%	D.SA	(N.º de postos de trabalho com equipamentos portáteis/N.º total de postos de trabalho com necessidades informáticas por equipamentos portáteis)*100	31,25%	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OP6													118%	
OP6: Promover uma cultura de Segurança e Saúde no trabalho na DRAP, de acordo com a) do n.º 1 do artigo n.º 25 da LOE													Peso:	30%
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.10	Percentagem de postos de trabalho/trabalhadores que beneficiaram melhoria/adaptação na sequência de verificação pelos técnicos de SST	n.d.	n.d.	n.d.	90,00%	5,00%	100,00%	50%	D.SA	((N.º total de trabalhadores que beneficiaram da melhoria ou adaptação no seu posto de trabalho no âmbito de SST/N.º total de trabalhadores da DRAP) x 100)	98,04%	120%	Superou	20%
Ind.11	Taxa de implementação do Plano para a melhoria da acessibilidade aos edifícios da DRAP ALGARVE	n.d.	n.d.	n.d.	80,00%	5,00%	100,00%	50%	D.SA	(N.º de medidas implementadas/ N.º Total de medidas a implementar)x100	100%	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OP7													123%	

OP7: Implementar práticas de boa gestão dos serviços públicos, de acordo com b) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE												Peso:	30%		
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.12	Número de serviços disponibilizados no Portal Único de Atendimento (projecto Simplex/SAMA)		n.d.	n.d.	0	2	0	5	100%	D.SA	Somatório do n.º de serviços disponibilizados no Portal Único das DRAP	3	108	Superou	8%
Taxa de Realização do OP8													108%		

QUALIDADE

Peso: 20%

OP8: Assegurar a satisfação do cidadão/ "cliente", de acordo com c) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE												Peso:	60%		
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio		
Ind.13	Índice de satisfação		4,4	4,01	3,9	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	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OP7													100%		

OP9: Assegurar o reporte ao GPP dos Indicadores de Desempenho Comuns que permitem a comparação entre as DRAP												Peso:	40%	
Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Última Monitorização 30/09/2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 14	N.º de reportes enviados ao GPP	2	2	2	1	0	2	50%	D.SA	Somatório anual do n.º de reportes	2	125%	Superou	25%
Ind. 15	Prazo de entrega dos reportes após o fecho dos trimestres	22	30	30	30	10	5	50%	D.SA	Média de dias úteis após o fecho dos trimestres	22	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OP8													113%	
Objectivos Estratégicos vs Operacionais matriz de enquadramento		OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6	OP7	OP8	OP9				
Objetivo Estratégico 1		✓	✓	✓	✓									
Objetivo Estratégico 2									✓	✓				
Objetivo Estratégico 3						✓	✓	✓						

OBJETIVOS RELEVANTES n.º 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	Objetivos Relevantes
Eficácia				
OP1	30%	25%	8%	
OP2		25%	8%	
OP3		25%	8%	
OP4		25%	8%	
Eficiência				
OP5	50%	40%	20%	R
OP6		30%	15%	R
OP7		30%	15%	R
Qualidade				
OP8	20%	60%	12%	R
OP9		40%	8%	R
Total	100%	Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes		70%

RECURSOS HUMANOS									Dias úteis 2021 F	228
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços) ¹	Pontuação efetivos Planeados para 2021			Pontuação efetivos Executados para 2021			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada			
Dirigentes - Direção Superior	20	2	456	40	2	482	42	0	106%	106%
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	14	3192	224	14	2979,5	209	0	93%	93%
Técnico Superior	12	74	16872	888	62	12406	653	-12	74%	74%
Especialistas de Informática	12	2	456	24	2	321	17	0	70%	70%
Coordenador Técnico	9	3	684	27	3	634	25	0	93%	93%
Técnicos de Informática	8	5	1140	40	5	1093	38	0	96%	96%
Assistente Técnico	8	49	11172	392	37	7417	260	-12	66%	66%
Assistente Operacional	5	34	7752	170	28	6072,5	133	-6	78%	78%
		183	41 724	1 805	153	31 405	1 378	-30	76%	75%

RECURSOS FINANCEIROS

DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Disponível	Execução (31.dez.2021)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)	Taxa de Execução (face ao disponível)
Orçamento de Funcionamento (OF)	6 832 465,00 €	383,00 € ^{6 956}	936 290,00 € ⁶	879,20 € ^{5 519}	81%	79%	80%
Despesas c/Pessoal	5 083 000,00 €	5 092 656,00 €	5 092 656,00 €	4 555 913,33 €	67%	65%	66%
Aquisições de Bens e Serviços	1 209 037,00 €	1 265 383,00 €	1 245 290,00 €	720 484,40 €	11%	10%	10%
Outras despesas correntes	51 841,00 €	42 108,00 €	42 108,00 €	40 909,26 €	1%	1%	1%
Despesas de Capital	488 587,00 €	556 236,00 €	556 236,00 €	202 572,21 €	3%	3%	3%
Orçamento de Investimento (OI)	- €	- €	- €	- €	#DIV/0!	0%	#DIV/0!
Despesas c/Pessoal					#DIV/0!	0%	#DIV/0!
Aquisições de Bens e Serviços					#DIV/0!	0%	#DIV/0!
Outras despesas correntes					#DIV/0!	0%	#DIV/0!
Despesas de Capital					#DIV/0!	0%	#DIV/0!
Outros valores	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
Total (OF+OI+OV)	6 832 465,00 €	383,00 € ^{6 956}	936 290,00 € ⁶	879,20 € ^{5 519}	81%	79%	80%

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR 2021

Avaliação de acordo com os requisitos constantes no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito	Eficácia Ponderação: 30%	Eficiência Ponderação : 50%	Qualidade Ponderação : 20%
	Quantitativa	116%		
	Qualitativa	Desempenho Bom		

Ref.:	Descritivo	Fonte de Verificação	Justificação do Valor Crítico
Ind1	Conforme o no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	SI PDR2020	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind2	Conforme o no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	iDIGITAL	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind3	Conforme o no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	Si2P	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind4	Conforme o no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	iDIGITAL	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind5	Conforme com Objetivo n.º 3 da Carta de Missão do Diretor Regional da DRAP Algarve	DGAV - Relatório Anual	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind6	Conforme o no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	iDIGITAL	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind7	Conforme com a) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021	Sistema de Gestão Documental	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind8	Conforme com a) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021	Reporte do NAI segundo lista de teletrahadores que à data exercem funções	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind9	Porcentagem de computadores portáteis face ao universo de postos de trabalho do mapa de pessoal da DRAP com necessidade de meios informáticos, descritos na informação n.º 597/2020/NAI. (Conforme com a) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021)	Reporte do NAI segundo lista de número de computadores portáteis disponibilizados aos trabalhadores	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind10	Conforme com a) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021	Sistema de Gestão Documental	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind11	Conforme com a) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021	Sistema de Gestão Documental	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis

Ind12	Conforme com b) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021 e o conforme com Objetivo n.º 7 da Carta de Missão do Diretor Regional da DRAP Algarve	Portal Único de Atendimento	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind13	Conforme o Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021 e b) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE 2021	Sistema de Gestão Documental	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind14	Conforme Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	Sistema de Gestão Documental	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis
Ind15	Conforme Sistema de Indicadores Comuns às DRAP 2021	Sistema de Gestão Documental	Estimativa do melhor valor a alcançar com todos os recursos disponíveis

NOTAS EXPLICATIVAS

#1	-
#2	
#3	
# n...	

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 n.º 1 do artigo 8 da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, com a atual redação).

No decurso do ano de 2021, não foi solicitada a reformulação de objetivos.

II.3. Apreciação por parte dos utentes

No sentido do aperfeiçoamento dos serviços prestados e dando cumprimento ao determinado pela Lei n.º 66-B/2007²³, de 28 de dezembro, na sua redação atual, procedeu-se à aferição do grau de satisfação dos utentes através da aplicação de um questionário sobre a satisfação dos utentes em janeiro de 2022.

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, na rede social “Facebook” e através de do contacto por correio eletrónico no período entre 25 de janeiro e 2 de fevereiro de 2022, ao qual os utentes/cidadãos/empresas, a quem a DRAPALG presta serviços, foram convidados a responder.

Submeteram respostas aos questionários 51 utentes/cidadãos/empresas, dos quais 41 declararam que haviam sido utentes da DRAP em 2021. Neste universo, a média das pontuações atribuídas por todos os inquiridos a todos os itens foi 4,0²⁴ 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 DRAPALG: 4,1
- Envolvimento e participação: 3,8
- Produtos e Serviços: 4,1

²³ 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 n.º 2 do artigo 15.º “A autoavaliação 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”

²⁴ Pontuação 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 III deste Relatório.

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

Este questionário on-line foi respondido entre os dias 07 e 16 de março de 2022.

Responderam e submeteram as suas respostas **103 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.

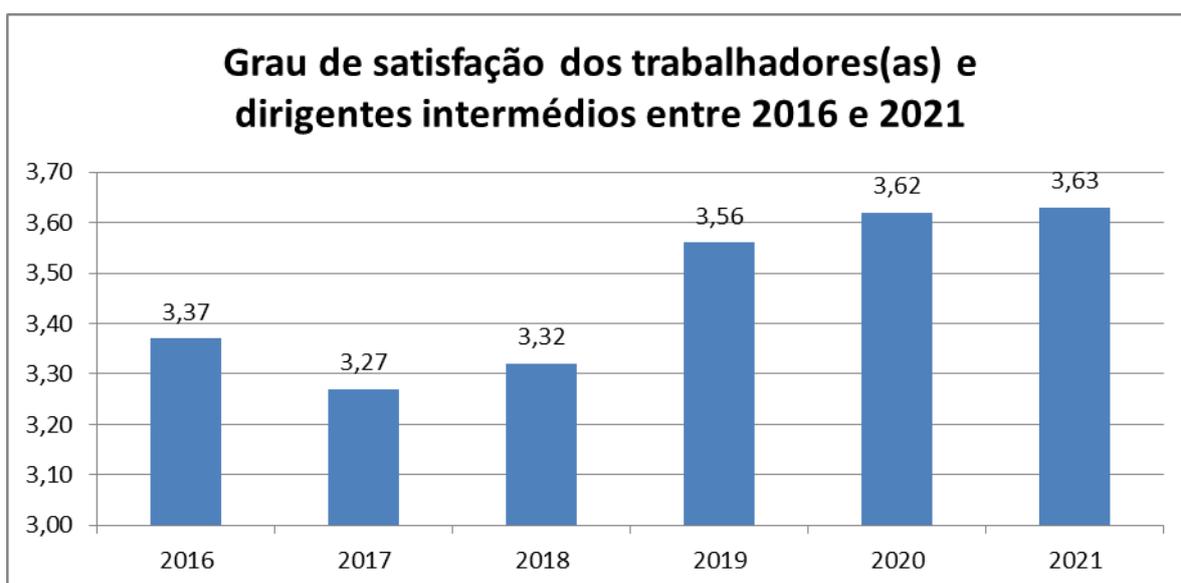
O apuramento destes dados por item e critério (médias e frequências relativas das pontuações atribuídas) podem ser consultados em Anexo IV deste Relatório.

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 nível da satisfação/motivação global dos(as) questionados(as) situa-se nos **3,63** (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 3,32 (critério 4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira) e 3,71 (critério 1. Satisfação global dos(as) trabalhadores(as) com a organização);
- 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 26% 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 18% e 24% 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 (3,32) e no mesmo sentido, verifica-se frequências relativamente elevadas de insatisfeitos (inquiridos que atribuíram pontuação de 1 ou 2) nestes itens (17% a 18%), designadamente “Política de gestão de recursos humanos na organização”, “Acesso a formação relevante” e “Oportunidade de desenvolver novas competências”.

Em comparação com os anos relativamente à média das pontuações atribuídas por todos os respondentes a todos os itens, podemos verificar que estamos numa tendência crescente, como podemos verificar no seguinte gráfico:



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 autocontrolo. Baseia-se em referenciais de ética, legal, normativo e organizacional; na gestão de riscos; na autoavaliação 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 Corrupção²⁵ 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 DRAPALG)²⁶ e ético e de conduta dos trabalhadores e dirigentes em funções públicas²⁷ 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;

²⁵ *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.

²⁶ **Missão e Atribuições da DRAPALG; Competências das unidades orgânicas da estrutura flexível.**

²⁷ **Deveres dos trabalhadores**, *vide* Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com a atual redação (Lei Geral do 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 1º e de 2º 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 probabilidade de ocorrência reflete a expectativa da frequência, 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.

Considera-se globalmente positivo o nível de execução do Plano. No entanto, a avaliação aponta para 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 foi implementada a **Recomendação do Conselho de Prevenção de Corrupção sobre a Gestão de Conflitos de Interesses no Setor Público** de 7 de novembro de 2012, conforme foi determinado por Despachos Internos n.º 8/2012 e n.º 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.

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 definidos 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 2021 (ciclo avaliativo SIADAP 2019/2020)
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?				27%

Sistema de Controlo Interno (2/3)

Questões	Resposta			Fundamentação
	S	N	ND	
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	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			Estabelecidos no âmbito do sistema de gestão documental
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

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

Globalmente foram cumpridas as ações e os projetos previstos para este ano, ainda que alguns não tenham sido concluídos até ao final do ano como estabelecido, o que se espera que aconteça durante o ano de 2022, portanto com algum atraso.

A iniciativa que envolvia a avaliação dos imóveis e remessa do respetivo Relatório de Homologação à Direção Geral do Tesouro e Finanças, foi concretizada em 2021, conforme previsto, porém, ainda não foi objeto de homologação por parte da Direção Geral do Tesouro e Finanças, pelo que ainda não houve nenhuma redução no preço de 4€ por metro quadrado, no que concerne às contrapartidas devidas por aplicação do princípio da onerosidade, nos termos do Regime do Património Imobiliário Público, aprovado pelo Decreto-lei n.º 280/2017, de 07 de agosto, na sua redação atual.

Por outro lado, estava previsto para 2020, o arranque em produção da solução de Gestão Documental, a mesma nas 5DRAP, partilhando uma estrutura e algumas tabelas comuns e a disponibilização da prestação de serviços on-line (serviços informativos, serviços interativos e serviços transacionais) através de um ponto único de acesso (DRAPonline_Balcão de Serviços), o que efetivamente foi concretizado em 2021, sem prejuízo de estarem em curso diligências que visam incrementar para o futuro o nº de serviços disponibilizados no Portal DRAP ONLINE.

Tendo como enquadramento o acima aludido acresce que esta DRAP outorgou em 2020 com as restantes Direções Regionais um acordo para efeitos de execução do projeto SATDAP - Reforço do Portal de Serviços “+ serviços + cidadão” cujo início ainda não foi concretizado.

Como causas, diretas ou indiretas, destes atrasos, destaca-se perturbação no funcionamento dos serviços provocado pela crise pandémica.

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

No sentido do reforço positivo de desempenho a DRAP Algarve continuará a tentar compensar as saídas de trabalhadores por aposentação e a reforçar a sua equipa de recursos humanos. 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. E neste âmbito foram estabelecidas como ações de melhoria a “Disponibilização de um local para Aula de Pilates para os trabalhadores e dirigentes”, que, por força da pandemia de Covid-19, não foi possível retomar em 2021, mas

que se irá reiniciar em 2022. Por outro lado, no âmbito do sistema de gestão documental e de processos, surge a necessidade de “Estabelecer um sistema de arquivo físico da documentação correntemente recebida” e, no âmbito melhoria da qualidade dos serviços, o “Melhoramento da plataforma eletrónica em relação ao sistema de elogios, sugestões e reclamações dos utentes”, constituindo ambas ações de melhoria, a concretizar em 2022. Apresentam-se, a seguir, os referidos Planos das Ações de Melhoria.

Designação da ação de melhoria	Disponibilização de um local para Aula de Pilates para os trabalhadores e dirigentes no sentido da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar.	Estabelecer um sistema de arquivo físico da documentação correntemente recebida em papel
Situação atual e justificação da necessidade da melhoria	Já existe um espaço específico para que os trabalhadores possam realizar uma atividade física de Pilates, o que justificou uma oportunidade de melhoria na Organização e as aulas recomeçarão brevemente.	Com o anterior e o atual sistema de gestão documental, algumas unidades orgânicas iniciaram o processo de desmaterialização, no entanto não existem normas uniformes para o circuito, tratamento e arquivo do papel dos processos ainda em curso em cada unidade orgânica, desde a sua entrada.
Âmbito	Esta ação enquadra-se na grande linha da promoção da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar, pois garantir o bem-estar dos trabalhadores significa aumentar o seu compromisso, diminuir o absentismo, reduzir os conflitos e valorizar a imagem da Organização.	A matéria desta ação enquadra-se/insere-se no âmbito do sistema de gestão documental (documentos, circuitos e arquivo físico). Relaciona-se com a normalização dos fluxos de papel e seu encaminhamento, procurando uniformizar procedimentos e assim fomentar a segurança da informação.
Melhoria a implementar	Disponibilização e preparação de uma sala do complexo de edificado da sede da DRAP Algarve, com vista a que trabalhadores possam ter um espaço próprio para as suas Aulas de Pilates, procurando aumentar o grau de satisfação dos trabalhadores	Elaboração de procedimentos uniformes para todas as fases do circuito documental em papel dos processos em curso.
Descrição da ação	Disponibilização e preparação de sala comum para Aula de Pilates.	Implementação de procedimentos para o circuito documental em papel
Objetivos (a atingir)	Aumentar o grau de satisfação dos trabalhadores	Segurança da Informação Procedimentos uniformes Base para controlo interno
Entregáveis	Disponibilização de sala para Aula de Pilates adequada aos trabalhadores	Implementação de procedimentos
Responsáveis pela execução	Miguel Estevão (Diretor de Serviços de Administração) - Coordenação Nídia Ramos (Chefe de Divisão de Gestão Financeira) - Responsável pela preparação do mobiliário e equipamento da sala Sílvia Esteves (Chefe de Divisão de Recursos Humanos Assessoria Jurídica e Auditoria Interna) - Responsável por prestar informações sobre a legislação Covid-19 em vigor	Miguel Estevão (Diretor de Serviços de Administração) - coordenação Alexandre Cunha (Chefe de Divisão de Comunicação e Documentação) - Responsável pela elaboração dos procedimentos Todas as UO's - Partes interessadas que devem participar no processo
Calendarização (cronograma)	1 de março - 30 de maio 2022 - Preparação 1 de junho 2022 - início de disponibilização	1 de maio a 1 de outubro 2022 - consulta a partes interessadas, elaboração dos procedimentos 1 de novembro de 2022 - Entrega de proposta de procedimentos e aprovação 1 de dezembro 2022 - Entrada em vigor dos procedimentos
Meios a envolver (recursos necessários)	Bens móveis (mobiliário, eletrodomésticos) Bem imóvel (edifício/sala) Material de comunicação predominantemente digital (horário de funcionamento, regras de utilização, entre outros)	Recursos Humanos
Medida de realização	Data de disponibilização de sala para Aula de Pilates	Data da entrada em vigor dos procedimentos
Indicador(es) de medida		
Meta(s)	1 de junho de 2022	1 de dezembro de 2022

Designação da ação de melhoria	Melhoramento da plataforma eletrónica em relação ao sistema de elogios, sugestões e reclamações dos utentes
Situação atual e justificação da necessidade da melhoria	Tendo em conta avaliação obtida no ponto 3 “Envolvimento e participação” do questionário de Satisfação dos utentes da DRAP Algarve, verificou-se a necessidade de rever o sistema de elogios, sugestões e reclamações dos utentes.
Âmbito	Esta ação enquadra-se no disposto do art.º 35.º-A do Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio, referente às Medidas de Simplificação e Modernização Administrativa.
Melhoria a implementar	Aperfeiçoamento da plataforma online no site da DRAP Algarve do sistema de elogios, sugestões e reclamações dos utentes, de forma a ficar mais visível para o utente.
Descrição da ação	Disponibilização e aperfeiçoamento da plataforma online no site da DRAP Algarve do sistema de elogios, sugestões e reclamações dos utentes
Objetivos (a atingir)	Aumentar o grau de satisfação dos utentes
Entregáveis	Disponibilização da plataforma online no site da DRAP Algarve do sistema de elogios, sugestões e reclamações mais adaptada aos utentes
Responsáveis pela execução	Miguel Estevão (Diretor de Serviços de Administração) - Coordena ação Sílvia Esteves (Chefe de Divisão de Recursos Humanos Assessoria Jurídica e Auditoria Interna) Ana Viegas (Técnica Superior Responsável pela Comunicação) Carla Florindo (Assistente Técnica) Nelson Almeida (Técnico Superior)
Calendarização (cronograma)	1 de maio - 31 de maio 2022 - Preparação 1 de junho 2022 - início de disponibilização
Meios a envolver (recursos necessários)	Recursos informáticos
Medida de realização	Data de disponibilização do aperfeiçoamento da plataforma online no site da DRAP Algarve do sistema de elogios, sugestões e reclamações mais adaptada aos utentes
Indicador(es) de medida	
Meta(s)	1 de junho de 2022

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 presente ciclo de gestão, os dirigentes da DRAPALG 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, e em que 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 DRAPALG.

III. Medidas de modernização administrativa

O Decreto-Lei n.º 73/2014, de 13 de maio²⁸, na sua redação atual, estipula que o Relatório de Atividades deve contemplar, em capítulo próprio, (1) a avaliação das medidas de modernização administrativa²⁹ 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 (1) 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.

No ciclo de gestão de 2021 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 suporte.

No seguimento da implementação do novo sistema de gestão documental (**GFIDOC**) no ano transato, que dá cumprimento ao sistema de classificação documental único, transversal à Administração Pública, a simplificação de procedimentos e atualização dos modelos de requerimentos, minutas, etc. tem vindo a ser um trabalho contínuo de manutenção e melhoramentos.

Com a entrada em produção do **Balcão de Serviços DRAPonline**, portal que identifica e caracteriza todos os serviços prestados pelas 5 Direções Regionais de Agricultura e Pescas, é lançada uma nova forma de submissão de vários pedidos de serviços, mais ágil, mais fácil, mais rápida.

Nesta fase, foi disponibilizada online uma nova forma de solicitar a qualquer DRAP um conjunto de serviços, designadamente, os pedidos de emissão de cartão de aplicador de produtos fitofarmacêuticos, os pedidos de emissão de cartão de operador de produtos fitofarmacêuticos, incluindo 2.^{as} vias ou renovações, e, ainda, uma funcionalidade que permite a submissão de pedidos de informação a qualquer DRAP, permitindo a interação, de forma rápida, prática e permanente, para a colocação de questões, solicitação de informação e esclarecimentos diversos. Para o utente, é possível submeter, acompanhar e receber a documentação de forma digital e automatizada. Na sua área reservada, o cidadão acompanha todo o processo, notificações, documentação trocada, comunicações e prazos, desde o pedido inicial até à resposta final e conclusão.

²⁸ Vide artigo 40.º Planos e Relatórios de atividades Capítulo VI Instrumentos de apoio à gestão do Decreto-lei n.º 135/99, de 22 de abril, com a redação dada pelo Decreto-lei n.º 73/2014, de 13 de maio de 2014.

²⁹ O referido Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril, com a redação dada pelo Decreto Lei n.º 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.

Sendo uma plataforma evolutiva, o Balcão de Serviços DRAPonline será, continuamente, nas próximas fases, acrescido de novos processos e serviços desmaterializados, bem como os necessários melhoramentos, garantindo permanente acessibilidade, atualidade e usabilidade. Concretizou-se no segundo semestre de 2021 uma das medidas emblemáticas da Sr.^a Ministra da Agricultura (MA) – disponibilização ao público («Go Live») do **Portal da AGRICULTURA - PortAGRI**. Esta medida é uma iniciativa incluída na Agenda da Inovação para a Agricultura|20|30, com cada um dos Organismos tutelados pelo Ministério da Agricultura (MA) e intervenientes no PortAGRI, os quais garantem a elaboração e inclusão dos conteúdos, devidamente normalizados, que lhes estão acometidos na «Arquitetura de Informação», estabelecida em conjunto para o referido Portal. Foi também feita a inclusão do URL do Balcão Único das DRAP em página do PortAGRI, nomeadamente, no menu de «*Serviços Online*». A seguinte tabela descreve-se as medidas de modernização com maior impacto na DRAP Algarve:

BENEFÍCIO ESPERADO

Nº ORDEM	TIPOLOGIA	ANO DE INÍCIO	DESIGNAÇÃO/DESCRIÇÃO SUMÁRIA	PRAZO DE IMPLEMENTAÇÃO PREVISTO	CUSTO (TOTAL / ESTIMADO)	VALOR EXECUTADO	GRAU DE EXECUÇÃO (Até: 25%, 50%, 75%, 100%)	PARA O CIDADÃO/AGENTE	PARA A ADMINISTRAÇÃO
1	MEDIDA INSCRITA NO PROGRAMA SIMPLEX	2018	Portal Único 5 DRAP - Balcão de Serviços	4T2020	33 050 € ³⁰	43 917 € ³¹	100%	Aproximar os cidadãos/utentes das 5 Direções Regionais, facilitar os seus contactos com os serviços, acelerar a resolução de processos, diminuir o tempo de resposta.	Modernizar a administração com a incrementação de controlo interno e de gestão e aumentar os níveis de eficiência e eficácia na execução dos processos, através da progressiva desmaterialização e simplificação, conseguindo com isso diminuir despesas correntes; melhorar a qualidade dos serviços prestados.
2	MELHORIA NOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO COM OS UTENTES	2021	Portal da Agricultura	3T2021	N/A	NA ³²	100 %	Portal onde estão acessíveis cada um dos Organismos tutelados pelo Ministério da Agricultura (MA), e onde é possível aceder a toda a informação prestada pelos mesmos.	Portal onde estão acessíveis cada um dos Organismos tutelados pelo Ministério da Agricultura (MA), os quais garantem a elaboração e inclusão dos conteúdos, devidamente normalizados.

³⁰ Este valor refere-se somente ao valor investimento previsto para DRAP Algarve. Sendo o custo total / estimado para o Portal Único 5 DRAP - Balcão de Serviços de 1 125 370,59 €.

³¹ Este valor refere-se ao valor executado pela DRAP Algarve.

³² Iniciativa do Ministério da Agricultura, sem custo para a DRAP Algarve.

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 2021 constam no Mapa de Pessoal apresentado à tutela para aprovação (*vide Anexo 1. Mapa de Pessoal 2021 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 2021, 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 ³³	Planeado			Executado			Desvio (n.º)	Taxa execução
		N.º postos trabalho no MP aprovado	UERHP n.º de dias de trabalho no ano	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31dez	UERHE ³⁴ n.º de dias trabalhados	Pontuação Executada		
		(1)	(2)	(3)=DT ³⁵	(4)=(2)*(1)	(5) cf (BS2020) ³⁶	(6)		
Dirigente-Direção Superior	20	2	456	40	2	482	42	0	106%
Dirigente-Direção Intermédia e Chefes de Divisão	16	14	3 192	224	14	2 979,5	209	0	93%
Técnico Superior	12	74	16 872	888	62 ³⁷	12 406	653	-12 ³⁸	74%
Especialista de Informática	12	2	456	24	2	321	17	0	70%
Coordenador Técnico	9	3	684	27	3	634	25	0	93%
Técnico de Informática	8	5	1 140	40	5	1093	38	0	96%
Assistente Técnico (inclui Técnico Verificador de Pescado)	8	49	11 172	392	37 ³⁹	7 417	260	-12 ⁴⁰	66%
Assistente Operacional	5	34	7 752	170	28	6 072,5	133	-6	78%
TOTAL		183	41 724	1 805	153⁴¹	31 405	1 378	-30	76%

Com base nos valores apresentados, verifica-se que a taxa de execução dos recursos humanos na DRAP Algarve foi de **76%**⁴², 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).

No gráfico seguinte apresenta-se a evolução da execução do Recursos Humanos a 31 de dezembro entre 2016 e 2021:

³³ Pontuação conforme estabelecido pelo Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços (CCAS).

³⁴ **UERH Executados** = número de dias trabalhados.

³⁵ DT2020: em 2020, o número de dias de trabalho foi 228 (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 2 dias de tolerâncias de ponto).

³⁶ Conforme Balanço Social.

³⁷ Neste cômputo não se incluem cinco técnicos superiores que estavam de baixa prolongada há mais de 180 dias, com contrato suspenso.

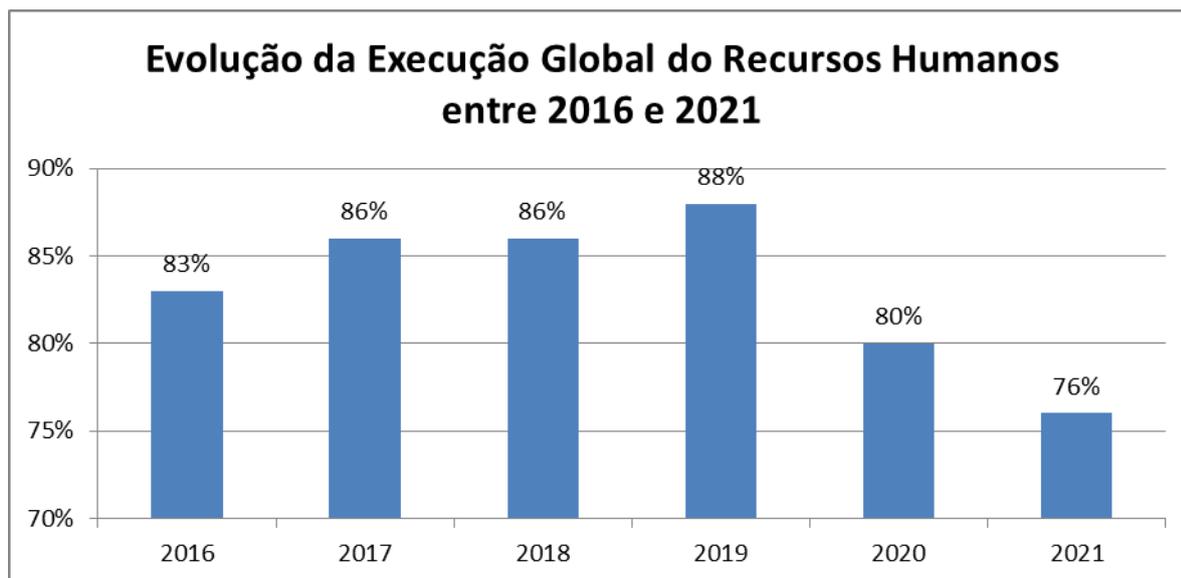
³⁸ Neste cômputo não se incluem cinco destes técnicos superiores que estavam em baixa prolongada há mais de 180 dias, com contrato suspenso.

³⁹ Neste cômputo não se inclui dois assistentes técnicos que estavam de baixa prolongada há mais de 180 dias, com contrato suspenso.

⁴⁰ Neste cômputo não se inclui dois assistentes técnicos que estavam de baixa prolongada há mais de 180 dias, com contrato suspenso.

⁴¹ Neste cômputo não se incluem cinco técnicos superiores e três assistente técnico que a 31dez2021 estavam de baixa médica há mais de 6 meses, com contrato suspenso.

⁴² Rácio entre o executado e o planeado.



Como se apresenta nas tabelas seguintes, de entre os pontos fracos do organismo face aos desafios que se colocam no atual contexto identificam-se alguns ao nível de recursos, nomeadamente, decorrentes da dificuldade de captação de recursos humanos, em especial em determinadas áreas/carreira (técnicos superiores e assistentes operacionais ainda muito necessários no dia a dia da atividade da DRAP). O envelhecimento da estrutura etária dos Recursos Humanos deste Organismo torna previsíveis as saídas por aposentação. No entanto, embora procure esta DRAP antecipar e diligenciar para colmatar estas saídas, não tem sido possível captar todos os recursos necessários em determinadas áreas.

A 31 de dezembro, os postos de trabalho do Mapa de Pessoal ocupados eram **161**, deduzindo **8** trabalhadores que estavam de baixa prolongada há mais de 6 meses temos que a afetação às unidades orgânicas é de **153**, conforme 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	3	8 ⁴³	10 ⁴⁴	16 ⁴⁵	14	6 ⁴⁶	5 ⁴⁷	62
Especialista de Informática	0	2	0	0	0	0	0	2
Coordenador Técnico	0	2	1	0	0	0	0	3
Assistente Técnico	2	9 ⁴⁸	3	6 ⁴⁹	7	3	6	36
Técnico de Informática	0	3	0	1	0	0	1	5
Técnico Verificador de Pescado	0	0	1	0	0	0	0	1
Assistente Operacional	1	14	1	0	10	1	1	28
TOTAL	8	42	19	26	34	11	13	153⁵⁰

Nas 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 12 trabalhadores e, saíram dos respetivos postos de trabalho, 16 trabalhadores, dos quais um por terminar a sua comissão de serviço no cargo de direção (Chefes de Divisão).

Por outro lado, entraram 9 trabalhadores em mobilidade interna.

Apresentam-se na tabela a seguir, as Entradas e Saídas de trabalhadores ao longo do ano:

⁴³ Destes, um técnico superior afeto à DSA encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁴⁴ Destes, um técnico superior afeto à DSI encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁴⁵ Destes, um técnico superior afeto à DSC encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁴⁶ Destes, um técnico superior afeto à D.Barl. encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁴⁷ Destes, um técnico superior afeto à D.Sot. encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁴⁸ Destes, dois assistentes técnicos afetos à D.SA encontravam-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁴⁹ Destes, um assistente técnico afeto à DSC encontrava-se com contrato suspenso por baixa médica por período superior a 180 dias.

⁵⁰ Neste cômputo não se incluem cinco técnicos superiores e três assistente técnico que a 31dez2021 estavam de baixa médica há mais de 6 meses, com contrato suspenso.

Unidade: n.º de
trabalhadores

Cargo/carreira	Motivo das Entradas				TOTAL ENTRADAS
	Procedimento concursal	Mobilidade Interna	Regime substituição para cargo de direção	Outros Motivos	
Chefe de Divisão	0	0	1	0	1
Técnico Superior	5	9	0	1	15
Técnico de Informática	0	1	0	0	1
Assistente Técnico	1	1	0	1	3
Assistente Operacional	0	0	0	0	0
TOTAL	6	11	1	2	20

Unidade: n.º de trabalhadores

Cargo/carreira	Motivo das Saídas					TOTAL SAÍDAS
	Falecimento	Aposentação	Nomeação para cargo de direção	Mobilidade Interna	Outros Motivos	
Chefe de Divisão	0	0	1	0	0	1
Técnico Superior	0	6	0	2	3	11
Técnico de Informática	0	0	0	0	0	0
Assistente Técnico	0	4	0	0	2	6
Assistente Operacional	1	0	0	0	0	1
TOTAL	1	10	1	2	5	19

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 facto de não ter sido possível ocupar todos os postos de trabalho previstos no Mapa de Pessoal, quer os que vagaram por falecimento, aposentação dos trabalhadores, nomeação para cargo em comissão de serviço, quer outros. Tal dificuldade está, invariavelmente, conexas à falta de candidatos que satisfaçam as condições necessárias ao preenchimento desses postos de trabalho vagos, à síncrona dificuldade em captar recursos humanos dentro da Administração Pública, à impossibilidade de recrutar recursos humanos externos à Administração Pública, às ausências de trabalhadores, por motivos justificados, especialmente, por doença, entre outros.

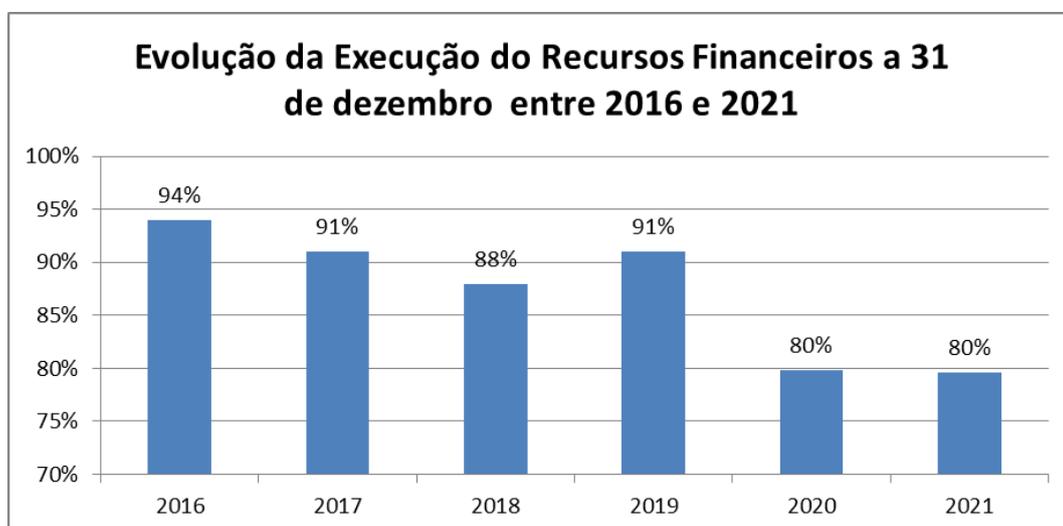
IV.2. Recursos Financeiros

Na tabela seguinte apresentam-se os valores dos recursos financeiros planeados, corrigidos, disponíveis e executados, especialmente, 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, 2021, em euros

DESIGNAÇÃO	Planeado (Euros)	Corrigido (Euros)	Disponível (Euros)	Executados (Euros)
Orçamento de funcionamento	6 832 465,00 €	6 956 383,00 €	6 936 290,00 €	5 519 879,20 €
Despesas c/ Pessoal	5 083 000,00 €	5 092 656,00 €	5 092 656,00 €	4 555 913,33 €
Aquisições de Bens e Serviços	1 209 037,00 €	1 265 383,00 €	1 245 290,00 €	720 484,40 €
Outras despesas correntes	51 841,00 €	42 108,00 €	42 108,00 €	40 909,26 €
Despesas de capital	488 587,00 €	556 236,00 €	556 236,00 €	202 572,21 €
Orçamento de investimento	- €	- €	- €	- €
Outros valores	- €	- €	- €	- €
TOTAL (OF+OI+Outros)	6 832 465,00 €	6 956 383,00 €	6 936 290,00 €	5 519 879,20 €

A taxa de execução do orçamento de funcionamento disponível (dotações corrigidas líquidas de cativos) da DRAP Algarve em 2021 foi 79,58%, conforme detalhe constante do quadro *infra* (Execução orçamental por agrupamento despesa orçamento atividades DRAPALG 2021). Em 2020 situou-se nos 79,81%. No gráfico seguinte apresenta-se a evolução da execução do Recursos Financeiros a 31 de dezembro entre 2016 e 2021:



EXECUÇÃO ORÇAMENTAL 2021 POR AGRUPAMENTO DESPESA ORÇAMENTO

CED	Orçamento Inicial (€)	Orçamento Corrigido líquido de cativos (€)	Cabimentos (€)	Compromissos (€)	Compromissos por pagar (€)	Pagamentos (€)	Taxa Execução /Orçamento corrigido líquido de cativos da CED (%)
Remunerações Certas e Permanentes	4 065 825,00	4 042 367,00	3 626 515,64	3 626 515,64	129,29	3 626 386,35	89,71%
Abonos Variáveis ou Eventuais	70 829,00	103 092,00	82 163,95	82 163,95	0,00	82 163,95	79,70%
Contribuições p/ Segurança Social	946 346,00	947 197,00	847 363,03	847 363,03	0,00	847 363,03	89,46%
Despesas com Pessoal	5 083 000,00	5 092 656,00	4 556 042,62	4 556 042,62	129,29	4 555 913,33	89,46%
Aquisição de Bens	154 861,00	127 923,00	84 512,95	83 278,50	1 385,73	81 892,77	64,02%
Aquisição de Serviços	1 054 176,00	1 117 367,00	950 557,34	659 004,08	20 412,45	638 591,63	57,15%
Aquisição de Bens e Serviços	1 213 534,00	1 016 425,00	604 772,83	604 772,83	3 847,08	600 925,75	57,85%
Juros e outros encargos	20,00	20,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Transferências Correntes	204,00	204,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Outras Despesas Correntes	51 617,00	41 884,00	40 909,26	40 909,26	0,00	40 909,26	97,67%
Aquisição de Bens de Capital	488 587,00	556 236,00	223 674,39	202 586,48	14,27	202 572,21	36,42%
Outras despesas de capital	0,00						
	6 832 465,00	6 936 290,00	5 855 696,56	5 541 820,94	21 941,74	5 519 879,20	79,58%

Analisando por tipologia de despesa, na taxa de execução do orçamento de funcionamento de 2021 da DRAP Algarve destaca-se, naturalmente, com aproximadamente 82,54 % (65,70% Remunerações Certas e Permanentes, 1,49% Abonos Variáveis ou Eventuais e 15,35% Contribuições para a Segurança Social), o peso das despesas com Pessoal, seguindo-se o Agrupamento “02.02-Aquisição de Serviços”, com 11,57 %.

Com a realização dos investimentos, que permitiram a instalação de painéis fotovoltaicos, a aquisição de meios informáticos (e, neste enquadramento, a superação do indicador do QUAR n.º 9 “Grau de cobertura dos postos de trabalho com necessidades informáticas por equipamentos portáteis”), a aquisição e instalação Central Telefónica VOID e a aquisição e instalação de infraestrutura de climatização no edifício Administrativo de Tavira, merece ser relevado o peso de 3,67% do agrupamento “07-aquisição de bens de capital”, o que consubstanciou o ligeiro aumento dos investimentos na capacidade produtiva do organismo face aos 1,91% de 2020. Vide, a este propósito, o seguinte quadro:

EXECUÇÃO ORÇAMENTAL POR AGRUPAMENTO DESPESA ORÇAMENTO FUNCIONAMENTO

	Despesa (€)	Peso relativo (%)
Remunerações Certas e Permanentes	3 626 386,35	65,70%
Abonos Variáveis ou Eventuais	82 163,95	1,49%
Contribuições p/ Segurança Social	847 363,03	15,35%
Aquisição de Bens	81 892,77	1,48%
Aquisição de Serviços	638 591,63	11,57%
Juros e outros encargos	0,00	0,00%
Transferências Correntes	0,00	0,00%
Outras Despesas Correntes	40 909,26	0,74%
Aquisição de Bens de Capital	202 572,21	3,67%
Outras despesas de capital	0,00	0,00%
TOTAL	5 519 879,20	100%

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 183 postos de trabalho do mapa de pessoal da DRAP Algarve. Face aos influxos e efluxos de pessoal ocorridos à data de 31/12/2021, tinha esta DRAP em funções 169 efetivos havendo, neste contexto, a registar 14 postos de trabalho vagos face ao previsto inicialmente, o que explicita que a execução deste agrupamento tenha, ainda que muito positiva, ficado 11 pontos percentuais abaixo da execução integral do disponível (89,46%).

Este desvio só não foi superior atendendo a haver a destacar, face ao número 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, bem como a celebração de uma aquisição de serviços em regime de contrato de tarefa ou avença paga na CEDP “01.01.07.00.00-Pessoal em regime de tarefa ou avença”, para desempenho de funções no âmbito da inspeção fitossanitária.

Aquisição de bens e serviços - A taxa de execução de 57,85% foi condicionada pelo peso das cativações de 20 093 €, introduzidas pela Lei do Orçamento sobre este agrupamento (1,66 % orçamentado inicialmente), bem como pelo facto de o planeamento realizado no que concerne aos estudos de segurança das barragens incorporados nas candidaturas da medida 3.4.2 PDR -“melhoria da eficiência dos regadios”, no montante de **300.000€**, não terem sido executados em 2021, visto que foi necessário desencadear um concurso público internacional para adjudicação da realização, a qual ainda não ocorreu até à presente data.

Ainda no domínio das aquisições de serviços planeadas e não executadas registamos o seguinte:

1. As novas necessidades correlacionadas com o projeto SAMA2020 IFAMA “Plataforma Única de Inspeção e Fiscalização da Agricultura, MAR e AMBIENTE, iniciado e concluído em 2021, pelo valor de 20.000€, mas sem que tivesse havido qualquer impacto na execução orçamental das dotações previstas no OE 2021;
2. Alugueres operacionais de 3 viaturas (duas tipologia “Pick-up com tração 4X4 e cabine dupla” e uma da tipologia “Médio Inferior - Híbrido plug in)” com um encargo estimado anual de 28.929€ - Não obstante todas as diligências estabelecidas, atendendo ao facto de o valor de renda máxima constante no CNCP para a tipologia “Pick-up com tração 4X4 e cabine dupla” e tipologia “Médio Inferior - Híbrido (plug in)” ser inferior à oferta no mercado, como ficou demonstrado pela ausência de propostas em anteriores procedimentos, a ESPAP, I.P. realizou uma consulta preliminar para apurar o valor de renda mensal que corresponde à oferta do mercado, tendo sido solicitado ao Senhor Ministro de Estado e das Finanças um pedido de exceção ao cumprimento do valor máximo da renda estabelecido na Tabela I, anexa ao Despacho n.º 2293-A/2019, de 7 de março, em 9/09/2021, que não teve qualquer desfecho em tempo útil.
3. Aquisição de serviços de poda das fruteiras do Centro Experimentação Agrária do Patacão e Estação Agrária de Tavira, no valor aproximado de **12.000€**, onde o

procedimento de contratação pública desenvolvido para a adjudicação ficou deserto, por falta de concorrentes;

4. Aquisição de serviços especializados de uma entidade externa, para assegurar a realização dos trabalhos de manutenção nas culturas instaladas e nas áreas ajardinadas no Patacão e em Tavira, motivada pela falta de trabalhadores da carreira de assistente operacional, necessários e previstos no Mapa de Pessoal mas que, apesar de todo o esforço não tem sido possível preencher (encargo anual de 12.331 € cedp “02.02.20.E0.00 - Outros trabalhos especializados-outros).

Outras despesas correntes - A taxa de execução do orçamento disponível neste agrupamento foi de 97,67%, tendo o desvio face ao planeado inicialmente resultado do deslizamento para 2022 numa parte do pagamento das taxas de conservação à Associação Regantes e Beneficiários do Alvor.

Aquisição de bens de capital - A taxa de execução do orçamento disponível, neste agrupamento, foi de 36,42%, tendo o importante desvio face ao planeado inicialmente resultado do seguinte:

5. Não realização do investimento relativo à Requalificação da infraestrutura informática da Direção Regional na importância de 228.694€, atendendo a que a candidatura ao CRESC Algarve apresentada não foi contratualizada por insuficiência de verbas;
6. Igualmente não foi possível iniciar a execução da candidatura ao Programa de Remoção do Amianto, relativo à operação Obras de conservação no Edifício sede n.º 15/2021.

Acresce referir que, a execução orçamental de 2021, foi marcada pelos seguintes condicionalismos:

- **Baixo rácio de autofinanciamento da DRAPALG** (17,89%), que se prende com as condicionantes, próprias da região, que determinam que o sector agrícola tenha um peso de 3% relativamente ao VAB da Região. Não obstante o aludido, a capacidade de financiarmos as nossas necessidades pelas receitas próprias melhorou face ao ano anterior, onde o rácio de autofinanciamento registado fora de 13,25%, por contraposição aos 17,89% de 2021.

Acerca da baixa capacidade de gerar receitas da DRAP Algarve, *vide* a evolução nos últimos anos:

ANO	2016	2017	2018	2019	2020	2021
RECEITA						
Orçamento €	350 000,00	350 000,00	345 334,00	382 000,00	413 442,00	389 338,00
Receita Arrecadada €	312 775,53	287 968,91	289 709,69	287 694,24	269 438,12	303 541,66
Taxa execução orçamento receitas	89%	82%	84%	75%	65%	78%

- **Desvios entre receita orçamentada e cobrada**

Relativamente ao orçamento de receitas próprias, inicialmente previsto para 2021, do montante de 389 338 € foram arrecadadas, liquidadas e cobradas orçamentalmente a importância de 303.541,66€, o que representa um nível de execução de 78% das receitas previstas inicialmente.

Vide execução do orçamento de receitas por tipologia *infra*:

Tipologia de receita	Previsões Iniciais €	Total Receitas Cobradas (€)	Variação de Receita €	Aumento/dimuição receita €
040117 - Taxas de licenciamentos diversos	4100,00	724,80	-3375,20	-82,32%
040199 - Taxas diversas Emissão cartões	3500,00	13403,43	9903,43	282,96%
040199 - Taxas diversas	50785,00	70507,57	19722,57	38,84%
040201 - Juros mora	2000,00	10,71	-1989,29	-99,46%
040204 - Conta ordenações/Coimas	9000,00	4492,50	-4507,50	-50,08%
051001 - Terrenos	57739,00	8497,12	-49241,88	-85,28%
070103 - Publicações e impressos	4500,00	5464,19	964,19	21,43%
070105-Bens inutilizáveis*	2510,00	0,00	-2510,00	-100,00%
070106 - Produtos agrícolas e pecuários	35685,00	11745,82	-23939,18	-67,08%
070107 - Produtos alimentares e bebidas	25,00	85,02	60,02	240,08%
070201 - Aluguer de espaços e equipamentos	20000,00	4583,26	-15416,74	-77,08%
070202 - Estudos, pareceres, projetos e consultadoria	70590,00	61841,62	-8748,38	-12,39%
070203-Vistorias e ensaios	1317,00	1080,78	-236,22	-17,94%
070204 - Serviços de laboratórios	66397,00	38000,37	-28396,63	-42,77%
070207 - Alimentação e alojamento	5556,00	7146,29	1590,29	28,62%
070299 - Outros serviços	55634,00	42451,18	-13182,82	-23,70%
070203-Rendas edifícios	0,00	33507,00	33507,00	100,00%
TOTAL	389338,00	303541,66	-85796,34	22,04 %

- As diversas saídas por aposentação registadas, deram origem a importantes encargos correlacionados com o pagamento de indemnizações por cessação de funções na “rubrica “01.02.12.00.00-Indemnizações por cessação de funções”, no valor de 35.164,12€, tendo estas necessidades sido colmatadas pelo recurso à gestão flexível do organismo, por contrapartida da anulação de dotações em “remunerações certas e permanentes”;

- Não aprovação do Pedido de alteração de mapa de pessoal 2021 remetido à aprovação do Ministério das Finanças em 15 de junho de 2021 para fins de reconhecimento da sua sustentabilidade futura pelo membro do Governo responsável pela área das finanças, nos termos do que dispõe o n.º 5 do artigo 29.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em Anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual;
- Não aprovação dos pedidos de alteração de posicionamento remuneratório por opção gestonária, bem como dos processos instruídos para mobilidade intercarreiras de diversos funcionários.

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

Conforme estabelecido⁵¹ 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 2021 - Matriz enviada)

⁵¹ Cf. n.º 5 do artigo 113.º do Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, que estabelece o regime jurídico do património imobiliário público, sendo objeto do referido artigo 113.º o Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado.

V. SÍNTESE DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA – Resultados da execução

Apresenta-se neste capítulo, 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 e as respetivas atividades mais relevantes.

Foram estabelecidos para 2021 dezasseis objetivos anuais, cuja execução é medida através de 31 indicadores de medida. Para cada indicador foi estabelecida uma meta, tolerância e valor crítico e está associado à(s) UO(s) responsável(eis) pela sua monitorização e avaliação.

Assim, neste capítulo, num primeiro ponto, abordar-se-ão os resultados dos objetivos anuais da DRAP num plano global, corporativo e, a seguir, num segundo ponto, as atividades mais relevantes e âmbito por objetivo anual. Num terceiro ponto deste capítulo apresentam-se alguns resultados da atividade do Secretariado Técnico da Entidade Regional da Reserva Agrícola do Algarve. Nos dois pontos seguintes expor-se-ão, respetivamente, a comparação das unidades homogéneas da DRAP Algarve (Delegações) e os valores dos indicadores de desempenho comuns às DRAP.

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:

1 Garantir a execução do PDR2020													PESO:	6,25%
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.1	Taxa de análise dos pedidos de apoio	96.69	97.63	99.45	80	10	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de apoio analisados / n.º de pedidos de apoio válidos) x 100%	100,00	125,00%	Superou	25,00%
Ind.2	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	91.58	100	96.44	90	5	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de pagamento validados / n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) x 100%	97,1	117,75%	Superou	17,75%
Taxa de Realização												121,38%		
2 Garantir a execução do MAR2020													PESO:	6,25%
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind.3	Taxa de análise dos pedidos de apoio	89.77	97.05	100.00	90	5	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de apoio analisados / n.º de pedidos de apoio válidos) x 100%	97,75	119,38%	Superou	19,38%
Ind.4	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	99.61	100.00	99.25	90	5	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de pagamento validados / n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) x 100%	98,17	120,43%	Superou	20,43%

Taxa de Realização 119,91%

3 Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo: Investimento, Pedido Único, Vitis, Outros Controlos/Fiscalizações e Controlo no âmbito da Segurança Alimentar

PESO: 6,25%

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	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	90.90	100.00	94.74	90	5	100	20,00%	DSC	$((N.^{\circ} \text{ de controlos concluídos} / n.^{\circ} \text{ de controlos distribuídos pelo IFAP e AG MAR de 01out2020 a 30set2021}) \times 100$	100	125,00%	Superou	25,00%
Ind.6	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Pedido Único	99.76	100.00	99.51	92,5	2,5	100	20,00%	DSC	$(N.^{\circ} \text{ Controlos executados} / N.^{\circ} \text{ de Controlos atribuídos} \times 100$	100	125,00%	Superou	25,00%
Ind.7	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - VITIS	100.00	100.00	100.00	92,5	2,5	100	20,00%	DSC	$N.^{\circ} \text{ Controlos executados} / N.^{\circ} \text{ de Controlos atribuídos} \times 100$	100	125,00%	Superou	25,00%
Ind.8	Taxa de cumprimento do plano anual de controlo/fiscalização	100.00	100.00	100.00	92,5	2,5	100	20,00%	DSC	$(N.^{\circ} \text{ Controlos executados} / N.^{\circ} \text{ de Controlo atribuídos} \times 100$	100	125,00%	Superou	25,00%
Ind.9	Taxa de execução dos planos de controlo de uso sustentável de PFF	n.d	n.d	100.00	96	1	100	20,00%	DSC	$(N.^{\circ} \text{ Controlos executados} / N.^{\circ} \text{ de Controlos atribuídos} \times 100$	100	125,00%	Superou	25,00%
												Taxa de Realização	125,00%	

4 Melhorar a execução de ações de Fiscalização da Reserva Agrícola Nacional												PESO:	6,25%	
Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.10	Taxa de crescimento das ações de Fiscalização da Reserva Agrícola Nacional	n.d	7.00	6.75	5	0,5	6	100,00%	DSC	$((\text{Taxa de execução 2021}) - (\text{Taxa de execução 2020})) / (\text{Taxa de execução 2020}) \times 100$	6,58	139,50%	Superou	39,50%
												Taxa de Realização	139,50%	
5 Garantir resposta a pedidos de licenciamento e emissão de pareceres												PESO:	6,25%	
Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.11	Taxa de resposta a pedidos de licenciamento antes do limite do prazo estabelecido	100.00	100.00	100.00	92,5	2,5	100	100,00%	DSC	$((\text{N.º pedidos respondidos antes do limite do prazo} / \text{N.º total de pedidos}) * 100)$	100	125,00%	Superou	25,00%
												Taxa de Realização	125,00%	

6 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 **PESO: 6,25%**

Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.12 PARECERES: Taxa de resposta de pedidos de licença antes do limite do prazo estabelecido	88.89	87.50	100.00	95	2,5	100	33,33%	DSDAR; DSC	$((N.º \text{ pedidos respondidos antes do limite do prazo} / N.º \text{ total de pedidos}) \times 100)$	93,03	100,00%	Atingiu	0,00%
Ind.13 CONTROLO Operadores Económicos (viveiristas): Taxa de controlo	15.00	50.93	51.10	50	5	75	33,33%	DSDAR	$(N.º \text{ de controlos executados} / N.º \text{ de Viveiros licenciamentos}) \times 100$	52,5	100,00%	Atingiu	0,00%
Ind.14 AMOSTRAS LABORATÓRIO: Taxa de resposta	74.00	100.00	95.96	95	2,5	100	33,33%	DSDAR	$(N.º \text{ de amostras analisadas no prazo de 15 dias úteis} / N.º \text{ de amostras apresentadas para análise}) \times 100$	92,78	100,00%	Atingiu	0,00%

Taxa de Realização 100,00%

7 Incremento da taxa de cumprimento dos Programas de Prospeção **PESO: 6,25%**

Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.15 Taxa de execução dos Programas de Prospeção	n.d	n.d	100.00	96	1	100	100,00%	DSDAR	$(\text{amostra de prospeção executada (n.º)} / \text{amostra de prospeção distribuída (n.º)}) \times 100$	99,94	124,63%	Superou	24,63%

Taxa de Realização 124,63%

8 Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado no prazo previsto													PESO:	6,25%
Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 16	Taxa de realização de controlos	100.00	100.00	100.00	90	5	100	100,00%	DBarlv; DSotav	(N.º de controlos executados no prazo/N.º de controlos comunicados X 100)	Sem Resultado			
Taxa de Realização														0,00%
9 Garantir, com qualidade, a resposta a solicitações externas no atendimento													PESO:	6,25%
Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 17	Índice de satisfação	n.d	n.d	n.d	3,5	0,5	5	100,00%	DS.A	Média aritmética global das pontuações atribuídas a todos os itens por todos os respondentes no questionário a clientes/utentes ao longo do ano, relativo a atendimento	4,5	116,67%	Superou	16,67%
Taxa de Realização														116,67%
10 Assegurar as verificações físicas no local, no âmbito de pedidos de apoio ao Investimento, no prazo de 20 dias úteis													PESO:	6,25%
Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind. 18	Taxa de verificação física no local de pedidos de apoio	100.00	75.00	95.00	90	5	100	100,00%	DBarlv; DSotav	(N.º de verificações efetuadas/N.º de verificações solicitadas) x 100	90,15	100,00%	Atingiu	0,00%
Taxa de Realização														100,00%

11 Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores da DRAP

PESO: 6,25%

Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.19 Taxa de aprovação de requerimentos elegíveis, relativos à organização do tempo de trabalho e que visam a conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar	n.d	n.d	n.d	90	5	100	33,33%	DS.A	(N.º de requerimentos com parecer favorável/N.º total de requerimentos)*100	100	125,00%	Superou	25,00%
Ind.20 Percentagem de trabalhadores em teletrabalho com acesso remoto (VPN ou equivalente) ao posto de trabalho	n.d	n.d	n.d	90	5	100	33,33%	DS.A	(N.º de trabalhadores em teletrabalho com acesso remoto (VPN ou equivalente)/N.º total de trabalhadores em teletrabalho)*100	100	125,00%	Superou	25,00%
Ind.21 Grau de cobertura dos postos de trabalho com necessidades informáticas por equipamentos portáteis	n.d	n.d	n.d	30	3	40	33,33%	DS.A	(N.º de postos de trabalho com equipamentos portáteis/N.º total de postos de trabalho com necessidades informáticas por equipamentos portáteis)*100	31,25	100,00%	Atingiu	0,00%
Taxa de Realização											116,66%		

12 Optimização do uso do sistema de gestão documental

PESO: 6,25%

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.22	N.º de dias para efetuar o o levantamento/mapeamento dos circuitos documentais necessários	n.d	n.d	n.d	304	30	273	25,00%	DS.A	N.º de dias para efetuar o o levantamento/mapeamento dos circuitos documentais necessários	334	100,00%	Atingiu	0,00%
Ind.23	N.º de dias para a elaboração norma de gestão documental	n.d	n.d	n.d	304	30	273	25,00%	DS.A	N.º de dias para a elaboração norma de gestão documental	334	100,00%	Atingiu	0,00%
Ind.24	N.º Processos desmaterializados	n.d	n.d	4	2	0	5	25,00%	DS.A	Somatório do n.º de serviços disponibilizados no Portal Único das DRAPs	3	108,33%	Superou	8,33%
Ind.25	Número de iniciativas que promovam a segurança informática	n.d	n.d	n.d	3	1	5	25,00%	DS.A	Número de iniciativas que promovam a segurança informática	6	137,50%	Superou	37,50%
Taxa de Realização												111,46%		

13 Contribuir para o cumprimento do Plano de iniciativas de eficiência e controlo orçamental apresentado na proposta orçamento 2021

PESO: 6,25%

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.26	Número de iniciativas executadas, de entre as cinco apresentadas na proposta de orçamento (CIRCULAR N.º 1399 DGO	n.d	n.d	n.d	3	1	5	100,00%	DS.A	Número de iniciativas executadas, de entre as cinco apresentadas na proposta de orçamento (CIRCULAR N.º 1399 DGO	5	125,00%	Superou	25,00%

Taxa de Realização 125,00%

14 Promover uma cultura de Segurança e Saúde no trabalho na DRAP

PESO: 6,25%

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.27	Percentagem de postos de trabalho/trabalhadores que beneficiaram melhoria/adaptação na sequência de verificação pelos técnicos de SST	n.d	n.d	n.d	90	5	100	50,00%	DS.A	((N.º total de trabalhadores que beneficiaram da melhoria ou adaptação no seu posto de trabalho no âmbito de SST/N.º total de trabalhadores da DRAP) x 100)	98,04	120,10%	Superou	20,10%
Ind.28	Taxa de implementação do Plano para a melhoria da acessibilidade aos edifícios da DRAP ALGARVE	n.d	n.d	n.d	80	5	100	50,00%	DS.A	= (N.º de medidas implementadas/ N.º Total de medidas a implementar)x100	100	125,00%	Superou	25,00%

Taxa de Realização 122,55%

15 Envolver os trabalhadores na mudança cultural													PESO:	6,25%		
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio			
Ind.29	N.º de ações de responsabilidade social dinamizadas pelo serviço			n.d	n.d	n.d	3	1	5	100,00%	DS.A	N.º de ações de responsabilidade social dinamizadas pelo serviço	4	100,00%	Atingiu	0,00%
Taxa de Realização												100,00%				
16 Assegurar, atempadamente, a resposta à Direção da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG (PA, QUAR, Indicadores Comuns e Auto Avaliação)													PESO:	6,25%		
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio			
Ind.30	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo			5	7	7	7	2	10	50,00%	Todas as UO	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	8	100,00%	Atingiu	0,00%
Ind.31	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido			-8	1.7	1.5	1	1	5	50,00%	Todas as UO	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	0,8	100,00%	Atingiu	0,00%
Taxa de Realização												100,00%				
Taxa de Realização do PA													109,23%			

Globalmente, a taxa de execução dos objetivos da DRAP foi de 109%.

De entre os dezasseis objetivos anuais da DRAP, em catorze deles, as taxas de execução situam-se entre os 100% e os 125%.

No objetivo anual n.º 4 (Melhorar a execução de ações de Fiscalização da Reserva Agrícola Nacional), o resultado apresenta desvio relativamente às metas estabelecidas e geradoras de taxas de execução superiores a 125%, o que, indicando superação do valor de excelência, revela que a meta poderá não ter sido convenientemente ambiciosa.

Relativamente ao objetivo anual n.º 8 (Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e mercado no prazo previsto) não foi possível determinar taxas de execução, por não ter sido solicitado pela DGADR nenhum controlo em 2021.

No gráfico seguinte apresenta-se a evolução da execução global do Plano de Atividades a 31 de dezembro entre 2016 e 2021:



V.2. Atividades mais relevantes por âmbito

Objetivo anual	Indicador	Atividades relevantes	Unidade Orgânica
OA1 Garantir a execução do PDR2020	Taxa de análise dos pedidos de apoio	Análise de pedidos de apoio	Direção Serviços de Investimento
	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	Validação de pedidos de pagamento	Direção Serviços de Investimento Delegação do Barlavento Delegação do Sotavento
OA2 Garantir a execução do MAR2020	Taxa de análise dos pedidos de apoio	Análise de pedidos de apoio	Direção Serviços de Investimento
	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	Validação de pedidos de pagamento	Direção Serviços de Investimento
OA3 Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo: Investimento, Pedido Único e Outros Controlos oficiais, Controlo extra ajudas e controlo no âmbito da Segurança Alimentar	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Investimento	Execução dos Planos de Controlo	Direção de Serviços de Controlo
	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - Pedido Único		
	Taxa de cumprimento do Plano Anual de Controlo - VITIS		
	Taxa de cumprimento do plano anual de controlo/fiscalização		
	Taxa de execução dos planos de controlo de uso sustentável de PFF		
OA4 Melhorar a execução de ações de Fiscalização da Reserva Agrícola Nacional	Taxa de crescimento	Realização de fiscalizações	Direção de Serviços de Controlo

Objetivo anual	Indicador	Atividades relevantes	Unidade Orgânica
OA5 Garantir resposta a pedidos de licenciamento e emissão de pareceres	Taxa de resposta a pedidos de licenciamento antes do limite do prazo estabelecido = $(N.º \text{ pedidos respondidos antes do limite do prazo} / N.º \text{ total de pedidos}) * 100$	Ações tendentes à emissão dos licenciamentos solicitados	Direção de Serviços de Controlo
OA6 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	Ações tendentes aos licenciamentos solicitados	Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural Direção de Serviços de Controlo
	CONTROLO Operadores Económicos (viveiristas): Taxa de controlo	Ações de controlo	Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural
	AMOSTRAS LABORATÓRIO: Taxa de resposta	Realização de análises	Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural
OA7 Incremento da taxa de cumprimento dos Programas de Prospeção	Taxa de execução dos Programas de Prospeção	Execução do n.º de pontos de prospeção e/ou colheita de amostras definidas pela Autoridade Nacional (DGAV)	Direção de Serviços de Desenvolvimento Agroalimentar e Rural
OA8 Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado no prazo previsto	Taxa de realização de controlos	Realização de controlos	Delegação do Barlavento Delegação do Sotavento
OA9 Garantir, com qualidade, a resposta a solicitações externas no atendimento	Índice de satisfação - Média aritmética global das pontuações atribuídas a todos os itens por todos os respondentes no questionário a clientes/utentes ao longo do ano, relativo a atendimento	Ações que promovam, junto de todos/as trabalhadores (as) uma cultura de resultados focada nos cidadãos/clientes	Todas as UO
OA10 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	Realização de visitas visando a verificação física de execução material no âmbito de pedidos de apoio financeiro	Delegação do Barlavento Delegação do Sotavento

Objetivo anual	Indicador	Atividades relevantes	Unidade Orgânica
OA11 Adotar medidas facilitadoras da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar dos trabalhadores da DRAP	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de jornada contínua ou outros instrumentos legais que promovam a conciliação	Utilização, por parte dos dirigentes demais trabalhadores, de todos os instrumentos legais que permitam abordar as necessidades diferenciadas manifestadas pelos seus trabalhadores, nomeadamente regimes de prestação de trabalho e modalidades de horário	Direção de Serviços de Administração
	Percentagem de trabalhadores em teletrabalho com acesso remoto (VPN ou equivalente) ao posto de trabalho		
	Grau de cobertura dos postos de trabalho com necessidades informáticas por equipamentos portáteis		
OA12 Otimização do uso do sistema de gestão documental	N.º de dias para efetuar o levantamento/mapeamento dos circuitos documentais necessários	Sensibilização de todos os dirigentes e demais trabalhadores para a utilização eficiente do sistema de gestão documental	Direção de Serviços de Administração
	N.º de dias para a elaboração norma de gestão documental		
	N.º Processos desmaterializados	Ações tendentes ao cumprimento, por parte de todos as DRAP, das ações previstas no programa SIMPLEX antes dos limites dos prazos legalmente estabelecidos	
	Número de iniciativas que promovam a segurança informática	Conceção e concretização de ações de capacitação em matéria de segurança informática dirigidas a todos os utilizadores da DRAP	
OA13 Contribuir para o cumprimento do Plano de iniciativas de eficiência e controlo orçamental apresentado na proposta orçamento 2021	Número de iniciativas executadas, de entre as cinco apresentadas na proposta de orçamento	Instrução de pedido para afetação a esta DRAP de receitas com arrendamento de prédios devolutos, Renegociação de acordos e Reavaliação de rendas, Redução de custos com consumíveis cópias e impressão e apoio ao funcionamento do novo sistema de gestão documental.	Direção de Serviços de Administração
OA14 Promover uma cultura de Segurança e Saúde no trabalho na DRAP	Percentagem de postos de trabalho/trabalhadores que beneficiaram melhoria/adaptação na sequência de verificação pelos técnicos de SST	Ações que promovam, junto de todos/as trabalhadores (as) uma cultura Segurança e Saúde no Trabalho	Direção de Serviços de Administração
	Taxa de implementação do Plano para a melhoria da acessibilidade aos edifícios da DRAP ALGARVE	Conceção e concretização de medidas de prevenção de riscos em matéria de segurança e saúde no trabalho. Ações que promovam, junto de todos/as trabalhadores(as) uma cultura Segurança e Saúde no Trabalho	

Objetivo anual	Indicador	Atividades relevantes	Unidade Orgânica
OA15 Envolver os trabalhadores na mudança cultural	N.º de ações de responsabilidade social dinamizadas pelo serviço	Ações que promovam, junto de todos/as trabalhadores(as) uma cultura de responsabilidade social focada nos cidadãos/clientes	Direção de Serviços de Administração
OA16 Assegurar, atempadamente, envio da informação necessária à elaboração, monitorização e reporte dos IG	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração do PA relativamente ao limite do prazo	Elaboração e envio de contributos para o QUAR e PA do ano seguinte até sete dias antes da data limite (31 de outubro de 2020)	Todas as UO
	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	Apuramento e envio de valores de indicadores de realização, no final de cada trimestre, até um dia antes da data limite para apresentação da informação: 8abril, 8julho, 11out(2020) e 13jan(2021)	

V.3. Indicadores de desempenho do Secretariado Técnico da Estrutura Regional da Reserva Agrícola do Algarve

A Entidade Regional da Reserva Agrícola Nacional do Algarve (ER-RAN Algarve) é um órgão colegial constituído pela DRAP Algarve, CCDR Algarve e AMAL, que funciona no seio da DRAP e é presidida pelo Diretor Regional de Agricultura e Pescas do Algarve, por inerência do cargo. A DRAP assegura as condições e fornece os meios necessários ao seu funcionamento. Este órgão é apoiado por um Secretariado Técnico, que integra trabalhadores da DRAP (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 Algarve	
Reuniões efetuadas (número)	43
Processos entrados (número)	480
Solicitações analisadas e atas lavradas (número)	900
Infrações (número)	50
Recursos (número)	6
Processos analisados (número)	713
dos quais, processos finalizados (número)	395
Correspondência elaborada e enviada (número)	1176
Processos vistoriados (número)	418
Fotografias (número)	994
Deslocações (km percorridos)	8704
Pareceres favoráveis emitidos (número)	211
Receita cobrada (euros) total, dos quais:	54390,00€
para pagamento de Taxas (processos) (euros)	13090,00€
para pagamento de Infrações (euros)	41292,62€
para pagamento de segundas vias (euros)	7,38€

V.4. 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)	n.d	n.d	n.d	n.d
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%	87,62%	100,00%
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	8		8	
	N.º de dias de antecipação (dias de calendário) na entrega da informação necessária à elaboração dos reportes trimestrais ao GPP relativamente ao estabelecido	4,5	112,50%	4,5	112,50%

Relativamente ao objetivo anual “Assegurar os controlos de situações anómalas no gasóleo colorido e marcado no prazo previsto” não foi possível determinar taxas de execução, por não ter sido solicitado pela DGADR nenhum controlo em 2021. Verificaram-se algumas diferenças, pouco significativas, nas taxas de execução de objetivos comuns a estas duas unidades homogéneas, as quais foram analisadas e identificadas prováveis causas e formas de as ultrapassar.

V.5. Sistema de Indicadores Comuns DRAP (SIC)

De acordo com o estabelecido no Sistema de Indicadores Comuns às DRAP, previstos no SIADAP (Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual) foram estabelecidos para 2021⁵², sete indicadores “Não QUAR”, os quais se apresentam na tabela seguinte, acompanhados das respetivas pontuações atribuídas e, paralelamente, foram determinados nove indicadores “QUAR”, que se transcrevem mais adiante. Na tabela dos indicadores “Não QUAR” apresentam-se as pontuações atribuídas a cada um deles. Foi obtida a pontuação global de 24 pontos (num total de 28), tendo sido obtida a pontuação máxima em quatro dos sete indicadores.

Na tabela dos “indicadores QUAR” - indicadores inscritos nos respetivos QUAR pelas cinco DRAP - encontra-se também evidenciada a informação relativa à respetiva execução a 31 de dezembro de 2021 por resultado, taxa de realização, classificação e desvio. De entre os nove indicadores “QUAR”, em seis deles, as taxas de execução são superiores a 100%, indicando superação do valor de excelência.

⁵²Vide Sistema de Indicadores de desempenho comuns às DRAP relativos ao Ciclo de Gestão 2021 (SIC2021).

Indicadores Comuns às DRAP (SIC2021) Execução DRAPALG						
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	N.º de monitorizações do QUAR	0 monitorizações	1 monitorização quantitativa*	1 monitorização quantitativa e qualitativa	2 ou mais monitorizações, ambas quantitativas e qualitativas	4
OBSERVAÇÕES: Relatórios de monitorização trimestral PA_QUAR_IC enviados a 30.07.2021 e a 29.10.2021						
Ind_2	N.º de Instrumentos de Gestão (IG) entregues dentro do prazo estabelecido pelo GPP (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
OBSERVAÇÕES: RAA2020 enviado a 15.04.2021 e QUAR 2021 enviado a 30.11.2021						
Ind_3	Grau de execução do QUAR	<100% e >150%	>125% e <=150%	Conforme o planeado (= 100%)	>100% e <=125%	4
OBSERVAÇÕES: A 31/12/2021 o grau de execução do QUAR é 121%						
Ind_4	N.º de monitorizações do Plano de Atividades	0 monitorizações	1 monitorização qualitativa	1 monitorização qualitativa e quantitativa	2 monitorizações qualitativas e quantitativas	4
OBSERVAÇÕES: Relatórios de monitorização trimestral PA_QUAR_IC enviados a 30.07.2021 e a 29.10.2021						
Ind_5	N.º de ações de melhoria implementadas durante o ano em curso (DL 135/99, de 22.04)	1 Ação de melhoria implementada a 100 %	Até 2 ações de melhoria: <ul style="list-style-type: none"> • Uma ação implementada a 100%; • Uma iniciada. 	Até 3 ações de melhoria: <ul style="list-style-type: none"> • Duas ações implementadas a 100%; • Uma iniciada. 	Até 3 ações de melhoria: Três ações implementadas a 100%.	2
OBSERVAÇÕES: 1 Ação de melhoria implementada e 1 iniciada.						
Ind_6	% de trabalhadores que beneficiam de formação no ano	≥5% e ≤10%	>10% e ≤20%	>20% e ≤35%	≥35%	3
OBSERVAÇÕES: A 31.12.2021 o valor deste indicador era 27 %						
Ind_7	N.º 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
OBSERVAÇÕES: Relatórios de monitorização trimestral PA_QUAR_IC enviados nos respetivos relatórios de monitorização de base trimestral a 30.07.2021 e a 29.10.2021						
PONTUAÇÃO TOTAL						24

INDICADORES QUAR (inscritos nos QUAR das cinco DRAP)

Eficácia

1 Garantir a execução do PDR2020

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind_1	Taxa de análise dos pedidos de apoio	96,69	97,63	99,45	80	10	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de apoio analisados / n.º de pedidos de apoio válidos) x 100%	100,00	125,00%	Superou	25,00%
Ind_2	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	91,58	100	96,44	90	5	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de pagamento validados / n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) x 100%	97,1	117,75%	Superou	17,75%
Taxa de Realização 121,38%														

2 Garantir a execução do MAR2020

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind_3	Taxa de análise dos pedidos de apoio	100	93,75	100,00	90	5	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de apoio analisados / n.º de pedidos de apoio válidos) x 100%	97,75	119,38%	Superou	19,38%
Ind_4	Taxa de análise dos pedidos de pagamento	99,61	100	99,25	90	5	100	50,00%	DSI	(n.º de pedidos de pagamento validados / n.º de pedidos de pagamento devidamente formalizados) x 100%	98,17	120,43%	Superou	20,43%
Taxa de Realização 119,91%														

3 Assegurar a execução do Plano Anual de Controlo in loco

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	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	99,76%	88,57%	94,74	90	5	100	100,00%	DSC	((N.º de controlos concluídos / n.º de controlos distribuídos pelo IFAP e AG MAR de 01out2020 a 30set2021)x100	100	125,00%	Superou	25,00%
Taxa de Realização												125,00%		

Eficiência

4- Implementar práticas de boa gestão dos serviços públicos, de acordo com b) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE

Indicadores		Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind_6	Número de serviços disponibilizados no Portal Único de Atendimento (projeto Simplex/SAMA)	n.d	n.d	4	2	0	5	100,00%	DS.A	Somatório do n.º de serviços disponibilizados no Portal Único das DRAP	3	108,33%	Superou	8,33%
Taxa de Realização												108,33%		

Qualidade

5- Assegurar a satisfação do cidadão/ "cliente", de acordo com c) do n.º1 do artigo n.º25 da LOE

Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind_7	Índice de satisfação	4.4	4.1	4.1	3,5	0,5	5	100,00%	DS.A	Média aritmética das pontuações atribuídas a todos os itens por todos os respondentes no inquérito a utilizadores/clientes	4,0	100,00%	Atingiu	0,00%
Taxa de Realização												100,00		

6 Assegurar o reporte ao GPP dos Indicadores de Desempenho Comuns que permitem a comparação entre as DRAP

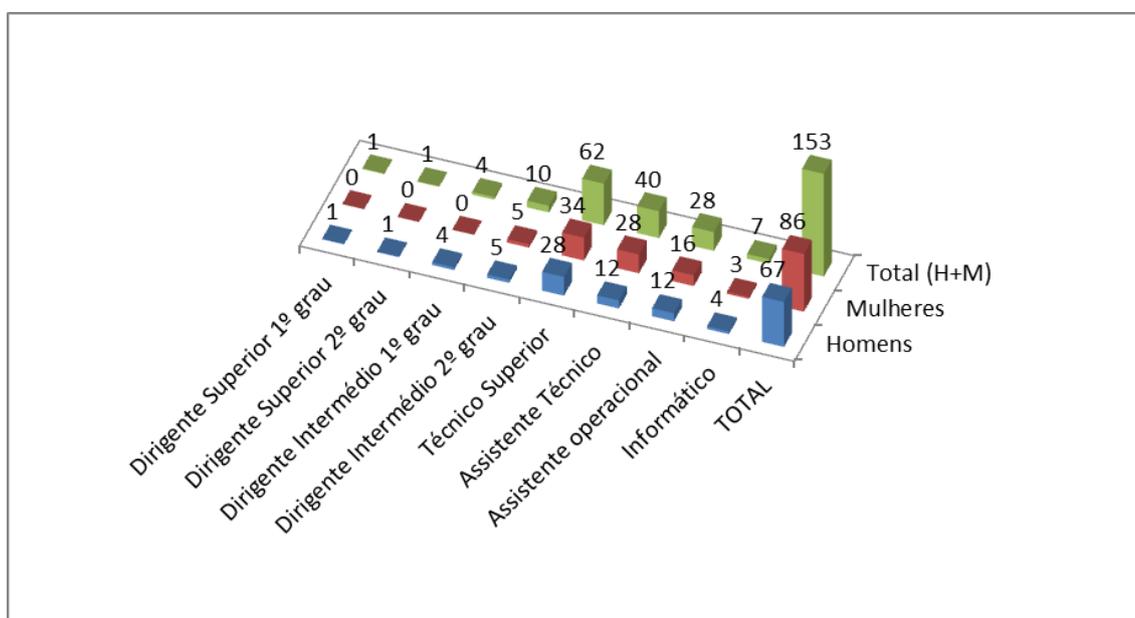
Indicadores	Realizado 2018	Realizado 2019	Realizado 2020	Meta 2021	Tolerância	Valor Crítico	Peso	UO/Monit.	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind_8	N.º de reportes enviados ao GPP	2	2	2	1	0	2	50,00%	DS.A	Somatório anual do n.º de reportes	2	100,00%	Superou	0,00%
Ind_9	Prazo de entrega dos reportes após o fecho dos trimestres	22	22	30	30	10	5	50,00%	DS.A	Média de dias úteis após o fecho dos trimestres	22	100,00%	Atingiu	0,00%
Taxa de Realização												112,50%		

VI. BALANÇO SOCIAL

O Balanço Social⁵³ 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 31/12/2021.

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



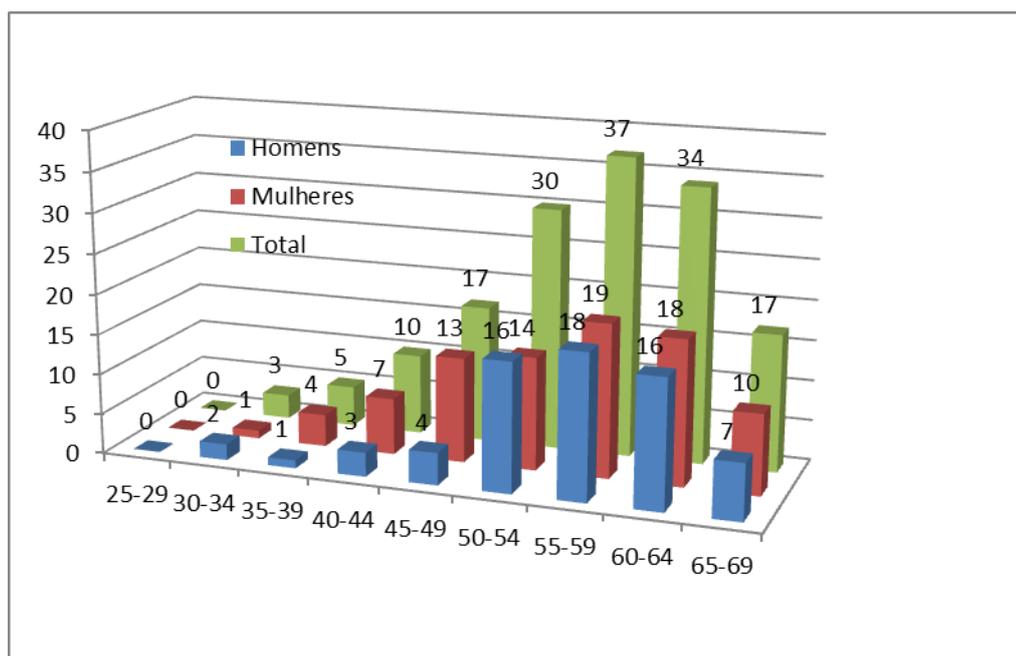
1. Num universo de **153** efetivos, 67 são do género masculino (dos quais, 11 estão em comissão de serviço, ocupando cargos de dirigentes⁵⁴) e 86 do género feminino (das quais, 5 estão em comissão de serviço, em cargos direção intermédia de 2.º grau);
2. De entre os 153 efetivos, 16 (cerca de 10%) ocupam cargos de dirigentes em comissão de serviço: 16% do total de homens ocupam cargos de direção superior e intermédia de 1.º e de 2.º grau (Diretor Regional e Diretor Regional Adjunto, Diretores de Serviço e Chefes de Divisão) e apenas 6% do total das mulheres ocupam cargos dirigentes, todas Chefe de Divisão;

⁵³ Estabelecido pelo Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de Outubro

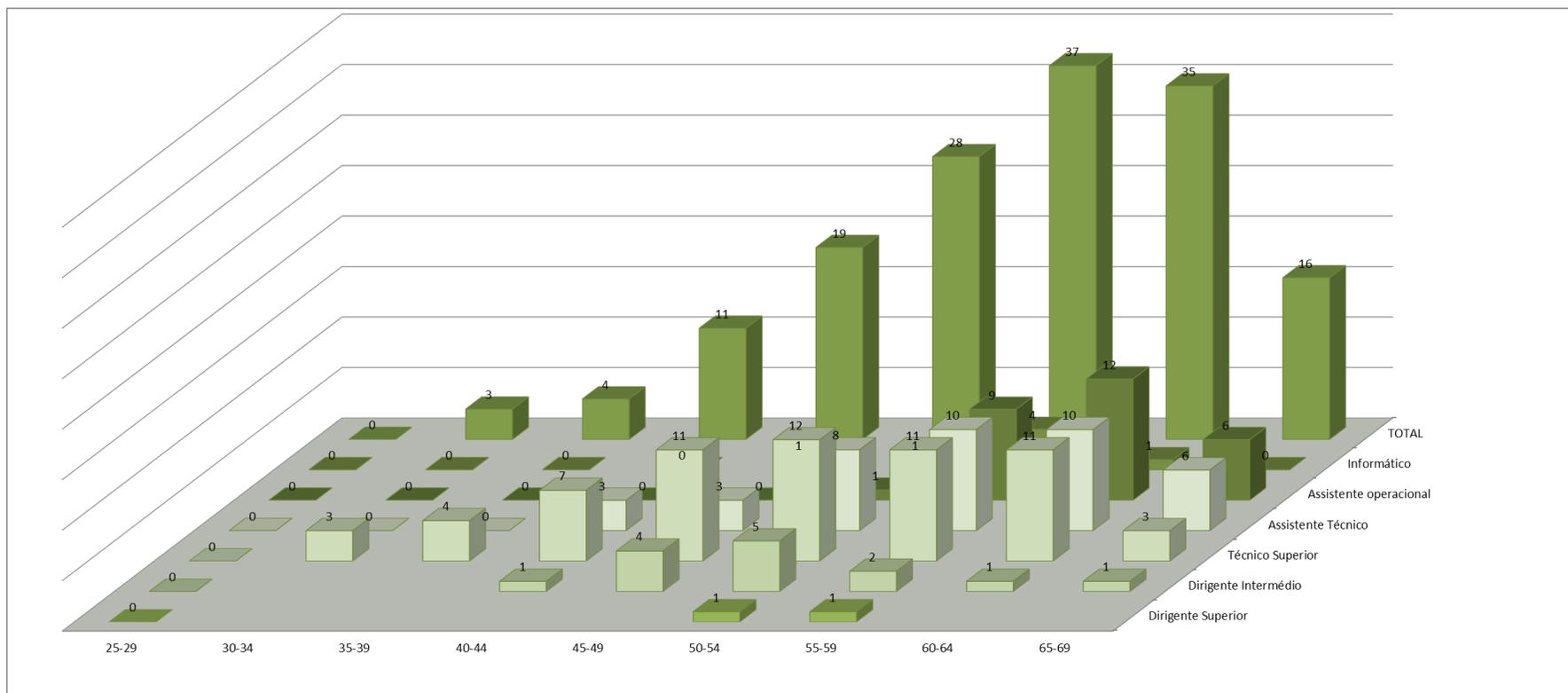
⁵⁴ Cargos abrangidos pelo Estatuto de Pessoal Dirigente

3. Os restantes 137 trabalhadores efetivos, estão vinculados à DRAP Algarve na modalidade de Contrato de Trabalho em Funções Públicas por Tempo Indeterminado, no âmbito da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação;
4. As carreiras com mais trabalhadores são a de Técnico Superior (62 trabalhadores, dos quais 45% são homens e 55% mulheres) e de Assistente Técnico (40 trabalhadores, dos quais 30% homens e 70% mulheres).
5. Nas carreiras de Técnico Superior, Assistente Técnico e de Assistente Operacional predomina o género feminino (55 % dos Técnicos Superiores, 70% dos Assistentes Técnicos e 57% 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

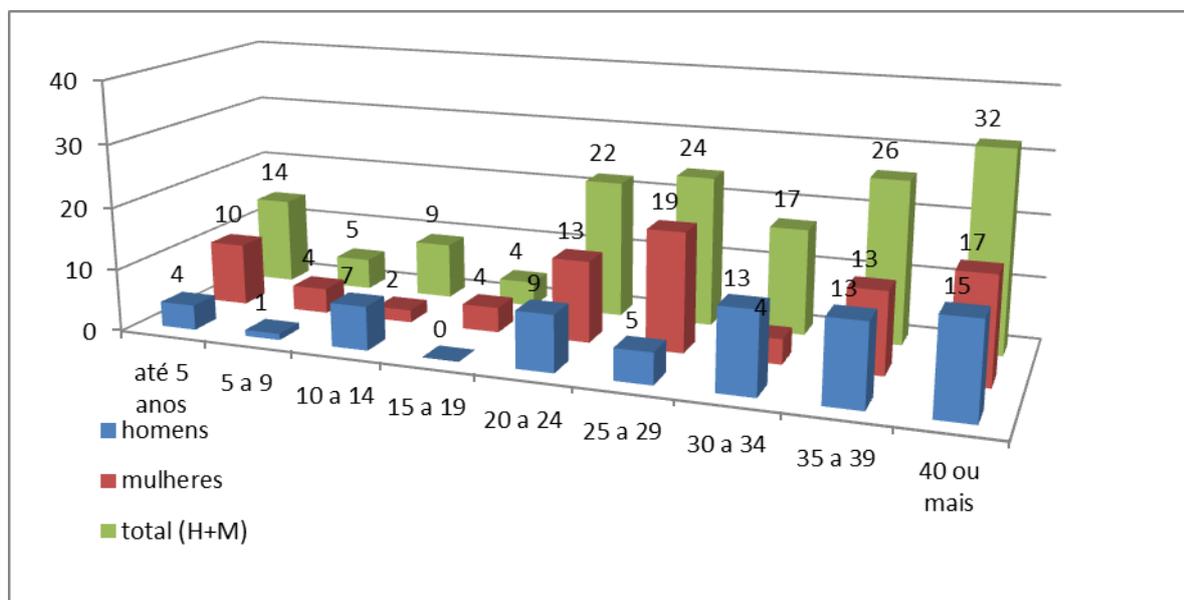


Número de trabalhadores(as) segundo o escalão etário e carreira/cargo



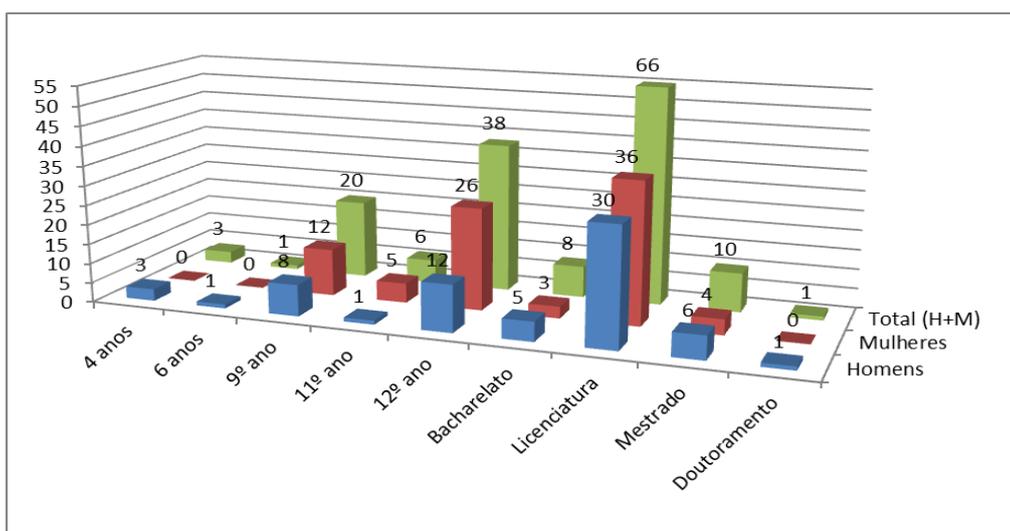
6. Os trabalhadores distribuem-se entre os escalões etários entre 30 e 34 anos e os 65 e 69 anos de idade. A média global das idades é 55 anos.
7. De entre os 153 trabalhadores, 33% dos trabalhadores(as) têm 60 ou mais anos de idade e 11% têm 65 ou mais anos de idade;
8. Apenas 23% dos trabalhadores(as) têm idade inferior a 50 anos;

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



9. Tal como o nível etário, também o nível de antiguidade é muito elevado: 49% dos trabalhadores(as) têm mais de 30 anos de antiguidade e mais de 37% dos trabalhadores(as) têm mais de 35 anos de antiguidade. Por outro lado, 18% dos trabalhadores têm menos de 15 anos de antiguidade.

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



10. A taxa de habilitação superior é de 56%, sendo que mais de metade detêm uma licenciatura.

11. Cerca de 25% dos trabalhadores(as) possuem o 12.º ano ou equivalente e 42% possuem o 9.º, o 11.º ou o 12.º ano de escolaridade.

12. Verifica-se um predomínio de mulheres de entre os trabalhadores com licenciatura e também com o 9.º, 11.º, 12.º ano de escolaridade e licenciatura.

13. A 31 de dezembro de 2021 eram 6 os trabalhadores(as) portadores de deficiência (cerca de 4% do total de efetivos), designadamente 3 homens e 3 mulheres, todos, com idades entre 55 e 64 anos;

14. Admissão ou regresso e saídas de trabalhadores:

Ao longo do ano, foram admitidos e/ou regressaram 20 trabalhadores(as), 6 por procedimento concursal (4 homens e 2 mulheres), 11 por Mobilidade interna (3 homens e 8 mulheres) e 2 por outras situações, designadamente:

- 15 da carreira de Técnico Superior;
- 3 da carreira de Assistente Técnico;
- 1 da carreira de Especialista de Informática.

E houve uma nomeação para cargo de direção, uma Chefe de divisão.

Por outro lado, saíram 19 trabalhadores(as) (13 homens e 6 mulheres), 10 por reforma/aposentação (8 homens e 2 mulheres), 5 saídas por outras situações (2 homens e 3 mulheres), 2 por Mobilidade interna (2 homens) e 1 trabalhadora para nomeação para cargo de direção, designadamente:

- 1 da carreira de Chefe de Divisão;
- 11 da carreira de Técnico Superior;
- 6 da carreira de Assistente Técnico;
- 1 da carreira de Assistente Operacional;

E houve o falecimento de um trabalhador.

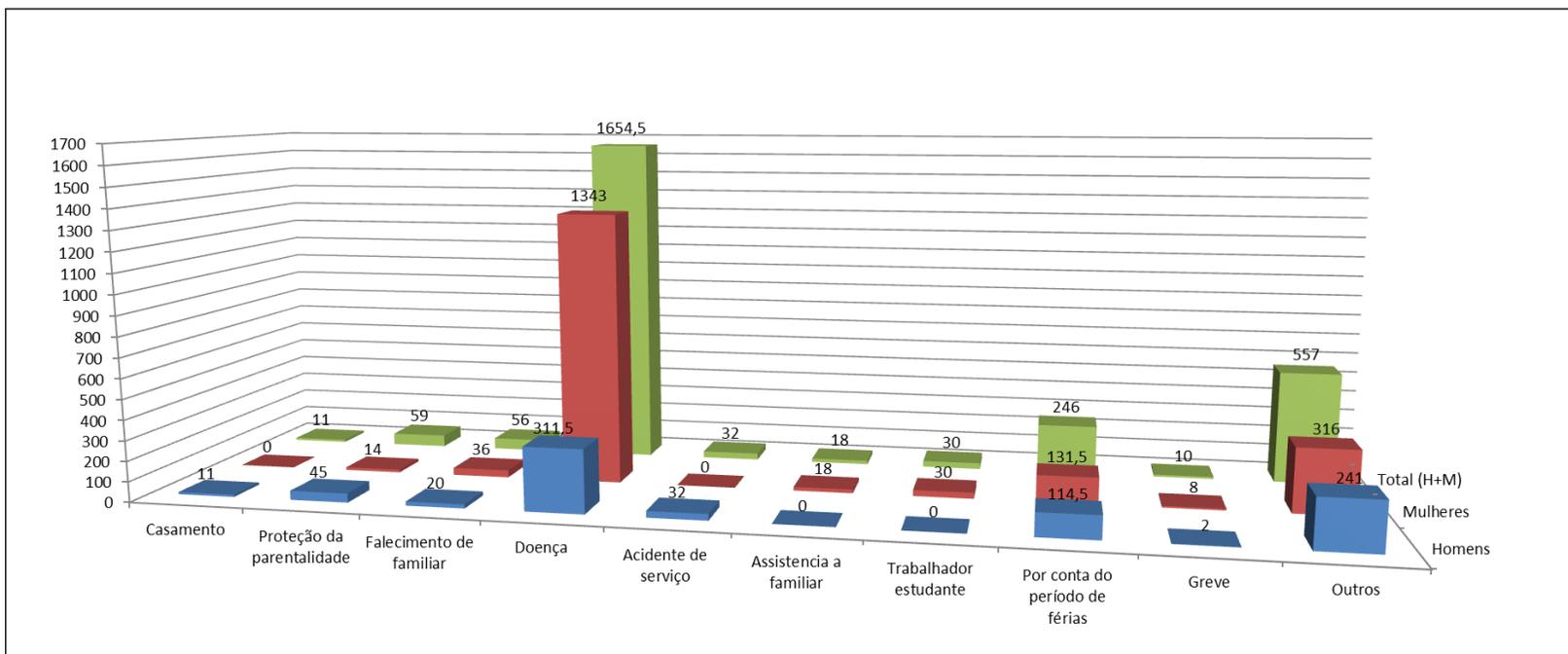
15. O período normal de trabalho (PNT) era de 35 horas, em horário flexível, com algumas exceções, nomeadamente:

- a. isenção de horário de trabalho e período normal de trabalho (PNT) de 35 horas para os dirigentes e coordenadores técnicos (num total de 18 trabalhadores);

- b. jornada contínua e PNT de 30 horas semanais para apoio a filhos menores ou outro (3 trabalhadores(as), dos quais duas mulheres, sendo uma da carreira de técnico superior, e uma da carreira de assistente técnico, e um homem na carreira de técnico superior).

16. Ao longo do ano foram prestadas 1279 horas de trabalho suplementar, das quais 1265 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



17. Quanto às ausências ao longo do ano, registaram-se 2673,5 dias de ausência, para as quais se destacam o motivo doença (cerca de 62%) respeitando 19% a homens e 81% a mulheres.

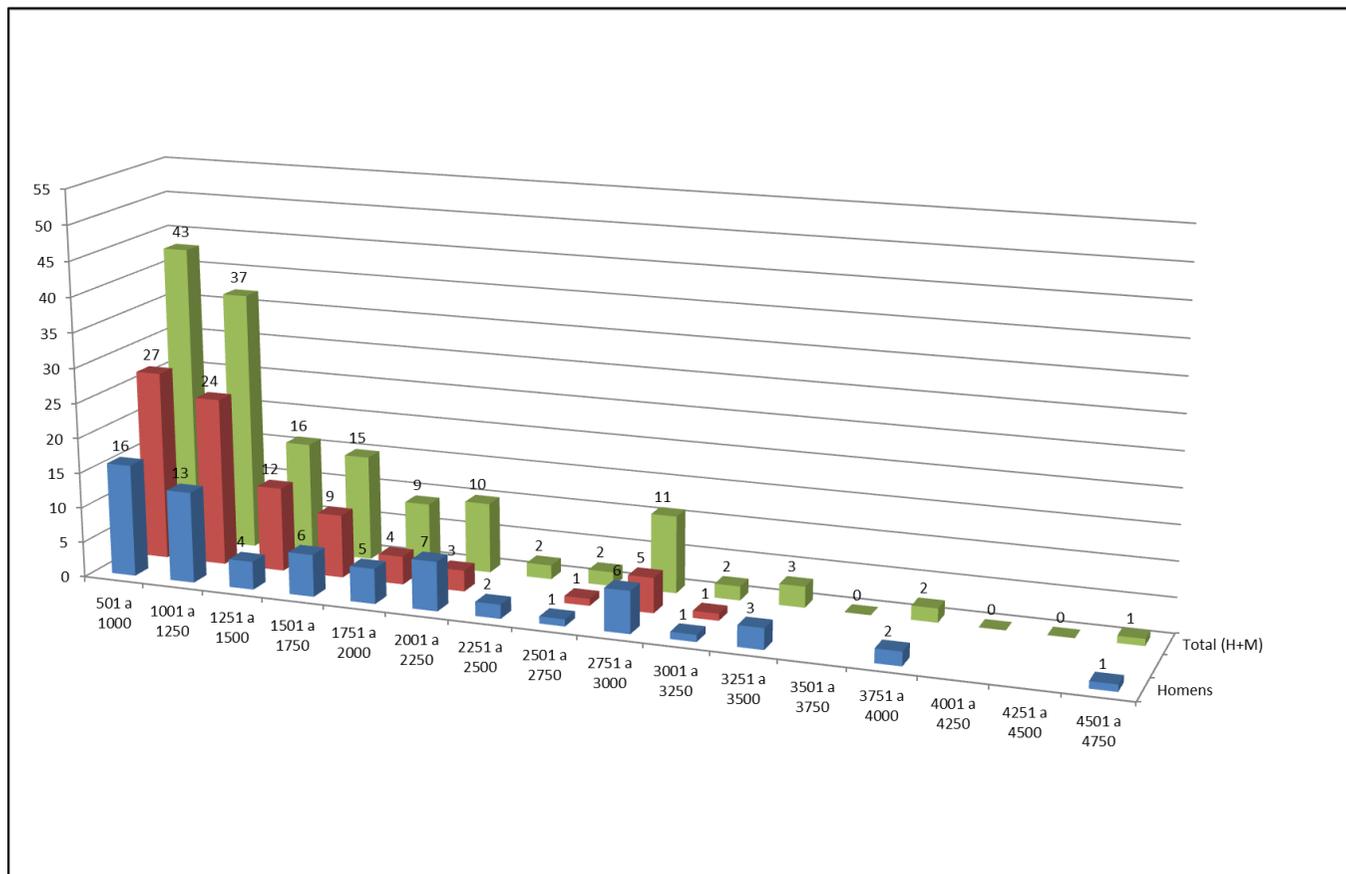
18. Registaram-se dois acidentes de trabalho.

19. Não foram participadas situações de doença profissional.

20. Foi ministrada uma ação de formação em primeiros socorros, no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho.

21. Os encargos na atividade de segurança e saúde no trabalho foram de 8638,88 €.

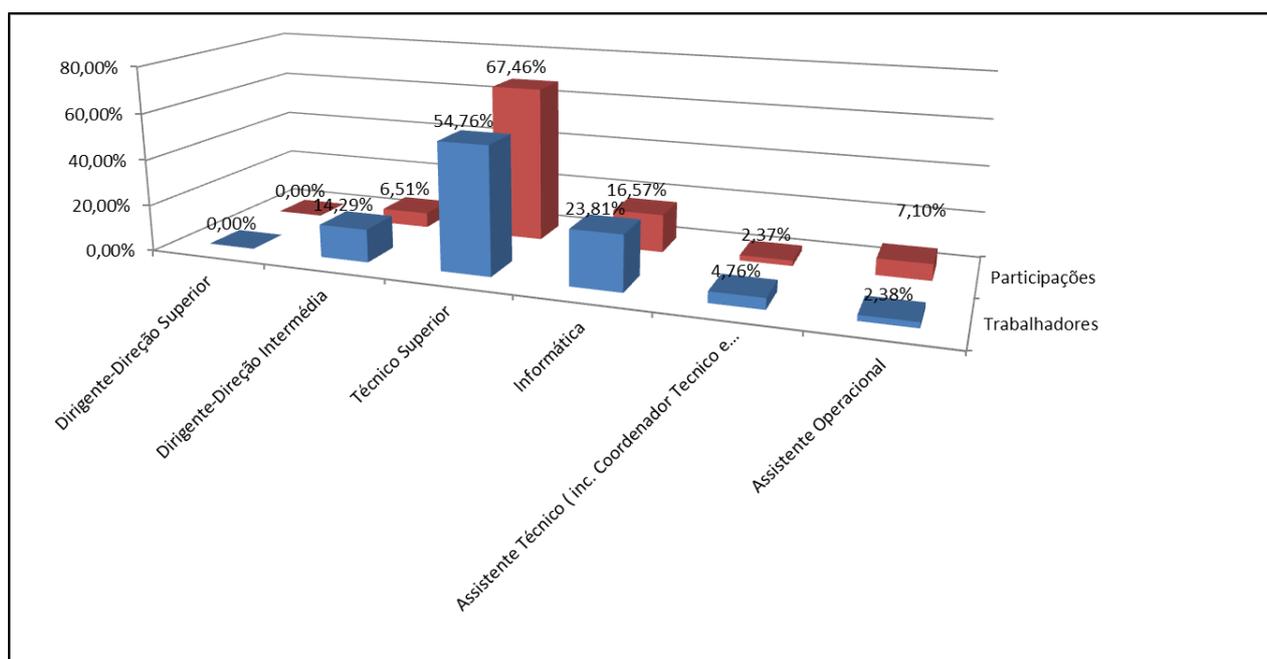
Número de trabalhadores(as) segundo o escalão de remuneração mensal ilíquida (em euros) e género



22. Metade dos(as) trabalhadores(as) (sendo 43% dos homens e 59% das mulheres) integram os dois escalões de remuneração bruta mensal ilíquida mais baixos (501 euros a 1250 euros).

23. Ao longo do ano, frequentaram pelo menos uma ação de formação profissional, trabalhadores(as) de todos as carreiras/cargos, à exceção do cargo dirigente de Direção superior, perfazendo um total de 169 participações e 1412 horas de formação.

Distribuição das participações e dos trabalhadores por cargo/categoria



Para terminar este capítulo, apresentamos, na tabela seguinte, alguns indicadores que sintetizam o balanço social entre os anos 2019 e 2021:

Taxa/Indicador/Média	2019	2020	2021
Taxa de feminização (Total de efetivos femininos/total de efetivos x 100)	52,15%	51,97%	56,21%
Taxa de feminização pessoal dirigente (Total de dirigentes femininos/total de dirigentes x 100)	31,25%	31,25%	31,25%
Índice de tecnicidade (Total técnico superior/total de efetivos x 100)	39,26%	38,15%	40,52%
Índice de tecnicidade informática (Total pessoal informática/total de efetivos x 100)	3,68%	3,95%	4,58%
Índice de tecnicidade administrativa (Total de assistentes técnicos/total de efetivos x 100)	17,79%	19,08%	26,14%
Índice de enquadramento (Pessoal dirigente/total de efetivos x 100)	9,82%	10,52%	10,46%
Média das idades (Somatório idades total efetivos/total efetivos)	55,6 anos	55,4 anos	55,0 anos
Taxa de habilitação superior (Efetivos com (bac+lic+mest+dout)/total de efetivos x 100)	52,15%	51,97%	55,56%
Taxa de habilitação superior feminina (Efetivos femininos com (bac+lic+mest+dout)/total de efetivos x 100)	22,70%	23,68%	27,45%
Taxa de habilitação superior masculina (Efetivos masculinos com (bac+lic+mest+dout)/total de efetivos x 100)	29,45%	28,29%	28,11%
Taxa de habilitação básica (Efetivos com (4+6+9 anos escolaridade)/total de efetivos x 100)	17,18%	16,44%	15,69%
Taxa de trabalhadores portadores de deficiência (Efetivos portadores de deficiência/total de efetivos x 100)	5,52%	3,95%	3,92%

VII. PUBLICIDADE INSTITUCIONAL

A Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, define o conceito de “Publicidade institucional do Estado” da seguinte forma: as campanhas, ações informativas e publicitárias e quaisquer outras formas de comunicação realizadas pelos serviços da Administração direta do Estado, divulgadas a uma pluralidade de destinatários indeterminados, com o objetivo direto ou indireto de promover iniciativas ou de difundir uma mensagem relacionada com os seus fins, atribuições ou missões de serviço público, mediante a aquisição onerosa de espaços publicitários. Ao abrigo do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 95/2015, de 17 de agosto, e dando cumprimento ao estabelecido no n.º 10 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 47/2010, de 25 de junho, o presente Relatório de Atividades integra um capítulo especificamente dedicado à informação sintética sobre as iniciativas de publicidade institucional.

Foi mantido o alinhamento de comunicação de conteúdos através das redes sociais e correio eletrónico, nomeadamente o recurso à “newsletter”, “web site”, “facebook” e “twitter”, em conformidade com as opções, políticas e linhas orientadoras do gabinete de comunicação do Ministério da Agricultura.

Os encargos suportados pela DRAP Algarve em 2021 com a publicidade institucional foram os seguintes:

- 2.907,72 c/iva € - Produção de vídeo documental associado à Dieta Mediterrânica, previsto no âmbito do projeto “Territorial MED- Salvação da Dieta Mediterrânica através da sua diferenciação territorial”;
- 159,16 c/iva € - Elaboração de folhetos com o objetivo de promover as diversas atividades desenvolvidas no âmbito do projeto “Caraterização e Melhoramento de Fruteiras Tradicionais - FRUIT MED. - PDR2020-784-042678”;
- €9.964,00 c/iva € - Realização de ação promocional - Aquisição de serviços (Assistência Técnica do MAR 2020 07.01.01-FEAMP-0040). Produção de 2 tipos de conservas produzidas de forma artesanal, que através da experiência gustativa, divulgam os benefícios da Dieta Mediterrânica, e dão a provar a qualidade dos nossos produtos do agroalimentar e das pescas, em particular a Cavala e o Carapau, quer aos turistas que nos visitam, quer ao público mais jovem da Região;
- 2.337 €c/iva € - “Assistência Técnica do MAR 2020 MAR-07.01.01-FEAMP-0040”;
- Produção de folhetos, 2 “roll up” e 1 balcão personalizados - por forma a apresentar as conservas ao público em ações que se prevê realizarem-se no 1.º trimestre de 2022 in

loco no aeroporto de Faro e em escolas da região, cujo programa de ensino contenha projetos no mesmo âmbito.

Neste contexto, as despesas totais concretizadas com as iniciativas de publicidade institucional realizadas totalizaram, no ano de 2021, a importância de **15.367,58€**.

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 oito objetivos do QUAR (num total de nove 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 109%, (iv) obtida a pontuação máxima (“4”) em quatro dos sete indicadores de desempenho comuns às DRAP, (v) utentes e trabalhadores globalmente satisfeitos e (vi) desempenho da DRAP tributário do cumprimento dos objetivos gerais do SIADAP e alinhado com as políticas públicas.

Concretizando e, em síntese,

- 📊 QUAR Taxa de realização global: 116 %
- 📊 Plano Anual de Atividades Taxa de execução global: 109 %
- 📊 Indicadores Comuns às DRAP: 24 pontos (numa pontuação máxima de 28)
- 📊 Grau de satisfação dos utentes: média global de 4,0⁵⁵ e Grau de satisfação de trabalhadores e dirigentes intermédios: 3,63⁵⁶
- 📊 Melhoria contínua nas práticas de planeamento e avaliação seguidas:
 - Os alinhamentos em cascata e a aferição do grau de satisfação dos utentes contribuíram para a melhoria da gestão, dirigindo a ação para as necessidades dos utilizadores e alinhando objetivos dos serviços com as políticas públicas;

⁵⁵ Pontuações atribuídas, numa escala de 1 a 5, em que 1 é muito insatisfeito e 5 muito satisfeito.

⁵⁶ 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 artigo 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

Considera-se 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 continuar-se-á 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 continuar a 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.

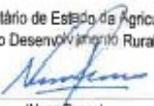
IX. ANEXOS

ANEXO I. MAPA DE PESSOAL 2021 APROVADO



APROVO,
15/10/2020

O Secretário de Estado da Agricultura
e do Desenvolvimento Rural



(Nuno Russo)

APROVO,
1/10/2020

O Ministro do Mar



(Ricardo Semão Santos)

SERVIÇO: DIREÇÃO REGIONAL DE AGRICULTURA E PESCAS DO ALGARVE

Mapa de Pessoal para 2021

MAPA RESUMO

OE 2021

Mapa Resumo dos postos de trabalho por cargo/carreira/categoria		
Cargo/Carreira/Categoria	N.º de postos de trabalho	Observações (a); (b)
Diretor-geral (1)	1	Cargos criados nos termos do artº 8º do Decreto-Regulamentar nº 39/2012, de 11 de Abril
Subdiretor-geral (1)	1	
Diretor de serviços (1)	4	
Chefe de divisão (1)	10	Cargos criados nos termos do artº 10º da Portaria nº 305/2012, de 4 de Outubro
Chefe de equipa multidisciplinar (1)		
Técnico Superior	74	Dos 74 2 técnicos superiores a recrutar em 2021 com a área de educação e formação "620 Agricultura, silvicultura e pescas" (Classificação Nacional Áreas de Educação e Formação)
Especialista de informática	2	
Técnico de informática	5	
Coordenador Técnico	3	
Assistente Técnico	48	
Assistente Operacional	34	
Outras (Verificador de Pescador)	1	
Total	183	

ANEXO II. PLANO SETORIAL 2020 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

PLANO SETORIAL 2021 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 1/5

REGISTO SII	IMÓVEL	TIPO DE REGISTO	TIPO DE PROPRIEDADE	TIPO DE OCUPAÇÃO	TIPO DE CEDÊNCIA	P. ONEROSIDAD E Port. 278/2012 14-09 (S/N)
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATAÇÃO	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	SIM
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
5695	CASA AGRICOLA	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATAÇÃO	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATAÇÃO	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	TERRENO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6130	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6141	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6239	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6241	CASA DE HABITAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	NÃO
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	SIM
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	SIM
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATAÇÃO	EDIFICADO	ESTADO	AFECTO	GRATUITA	SIM
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARCHAL- DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P	EDIFICADO	I.P. OU EQUIPARADO	ARRENDADO	OUTRAS	NÃO

PLANO SETORIAL 2021 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 2/5

REGISTO SIE	IMÓVEL	PROGRAMA (RJ)	ANO (PROG.)	Obs.	
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	REGULARIZADO			
4995	EDIFÍCIO SEDE - 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	
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	Outras (especificar em Obs.)			
5695	CASA AGRICOLA	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			
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 PARCHAL- DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P	REGULARIZADO			

PLANO SETORIAL 2021 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 3/5

REGISTO SIIE (CAMPO NUMÉRICO)	IMÓVEL (CAMPO TEXTO)	PROGRAMA (AV) (CAMPO TEXTO)	AVAL. DE MERCADO (euros) (CAMPO MOEDA)	ANO (AVAL.) (CAMPO NUMÉRICO)	ANO (PROG.) (CAMPO NUMÉRICO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	A AVALIAR			
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATACÃO	AVALIADO	1 381 000,00 €	2020	
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	AVALIADO 2005-2009			
5695	CASA AGRICOLA	A AVALIAR			
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	A AVALIAR	309 000,00 €	2020	
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	759 000,00 €	2020	
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATACÃO	AVALIADO	368 000,00 €	2020	
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATACÃO	AVALIADO	368 000,00 €	2020	
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARCHAL-DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P				

PLANO SETORIAL 2021 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 4/5

REGISTO SIE	IMÓVEL	PROGRAMA (OC)	ÁREA (m2)	ANO (PROG.)	Obs.
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATAÇÃO	A MANTER	31930		
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATAÇÃO	A MANTER	3958		
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	A MANTER	1788		
5695	CASA AGRICOLA	A MANTER	263		
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	A MANTER	162		
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATAÇÃO	A MANTER	32340		
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATAÇÃO	A MANTER	59990		
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	A MANTER	356000		
6130	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	84		
6141	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	197		
6239	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	101		
6241	CASA DE HABITAÇÃO	A MANTER	94		
6246	EDIFÍCIO ADMINISTRATIVO TAVIRA	A MANTER	877		
9218	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE AGRICULTORES DO PATAÇÃO	A MANTER	385		
9219	CENTRO DE FORMAÇÃO PROFISSIONAL DE TÉCNICOS DO PATAÇÃO	A MANTER	200		
19676	EDIFÍCIO DOS SERVIÇOS DE EXPLORAÇÃO DO PORTO DE PESCA PARÇHAL- DELEGAÇÃO SUL DO IPTM, I.P	A MANTER	300		

PLANO SETORIAL 2021 (Matriz) - Programa de Gestão do Património Imobiliário do Estado

Pág 5/5

REGISTO SIIIE	IMÓVEL	PROGRAMA (CR)	TIPO DE INTERVENÇÃO	ESTIMATIVA TOTAL (euros)	PRAZO DE EXECUÇÃO (n.º de meses)	INÍCIO DA INTERVENÇÃO (ano)	CANDIDATURA AO FCRP (S/N)
(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO TEXTO)	(CAMPO MOEDA)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO NUMÉRICO)	(CAMPO TEXTO)
4149	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTOFRUTICOLA DO PATACÃO	A INTERVIR	II - Obras de Beneficiação	119900,00	24	2022	NÃO
4995	EDIFÍCIO SEDE - PATACÃO	A INTERVIR	II - Obras de Beneficiação	299997,00	24	2022	SIM
5038	LABORATÓRIO DE APOIO À PRODUÇÃO ANIMAL	A MANTER	(sem obras programadas)				
5695	CASA AGRICOLA	A MANTER	(sem obras programadas)				
5698	EDIFÍCIO SOCIAL	A MANTER	(sem obras programadas)				
6052	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A INTERVIR	(sem obras programadas)				
6054	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO HORTO-FRUTICOLA DO PATACÃO	A INTERVIR	(sem obras programadas)				
6091	CENTRO DE EXPERIMENTAÇÃO AGRÁRIA DE TAVIRA	A INTERVIR	II - Obras de Beneficiação	149445,00	24	2022	NÃO
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 INTERVIR	II - Obras de Beneficiação	676300,00	24	2022	NÃO
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 DRAPALG

RELATÓRIO

CICLO DE GESTÃO 2021



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 por referência à 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 25 de janeiro e 2 de fevereiro de 2022, disponibilizando a respetiva ligação na página institucional da Direção Regional e na página institucional da rede social “Facebook” e, ainda, enviando a mesma para a lista de contactos dos utentes/empresas/cidadão da DRAP Algarve.

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

1. Acessibilidade da organização (3 itens);
2. Imagem global da DRAPALG (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 de 25 de janeiro a 2 de fevereiro, os utentes, cidadãos e empresas que solicitaram a prestação de serviços à DRAP, quer na rede social “Facebook”, quer através de contacto por correio eletrónico, quer ainda 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 41 questionários.

Submeteram o questionário 51 cidadãos ou empresas, dos quais, 41 declararam que haviam sido utentes da DRAP em 2021.

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 ⁵⁷ (%) ⁵⁸			
				por item			
		Item	Item	Critério	1	<3	>=3
1. Acessibilidade da organização	O nível de acessibilidade para os utentes com mobilidade reduzida	3,97	3,86	8,82%	11,76%	88,24%	29,41%
	A informação disponível no local de atendimento	3,84		5,26%	7,89%	92,11%	13,16%
	Horários de abertura dos serviços de atendimento	3,76		7,89%	10,53%	89,47%	18,42%
2. Imagem global da DRAPALG	O desempenho da DRAPALG	3,83	4,08	7,32%	12,10%	87,80%	19,51%
	A cortesia dos/as trabalhadores/as no atendimento ao público	4,23		5,00%	7,50%	92,50%	42,50%
	A igualdade de tratamento e não discriminação	4,18		5,00%	7,50%	92,50%	45,00%
3. Envolvimento e participação	A existência de canais de comunicação para apresentação de sugestões e reclamações	3,76	3,80	5,26%	10,53%	89,47%	10,53%
	A existência de interlocutores/as a quem se pode apresentar sugestões e reclamações	3,84		5,41%	8,11%	91,89%	16,22%
4. Produtos e Serviços	Os serviços prestados	4,20	4,06	2,50%	5,00%	95,00%	32,50%
	A qualidade da informação disponibilizada	4,13		2,56%	5,00%	95,00%	32,50%
	O tempo de resposta às solicitações	4,05		2,56%	7,69%	92,31%	30,77%
	O tempo de resposta às reclamações apresentadas	3,88		8,00%	12,00%	88,00%	24,00%

⁵⁷ 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).

⁵⁸ 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.

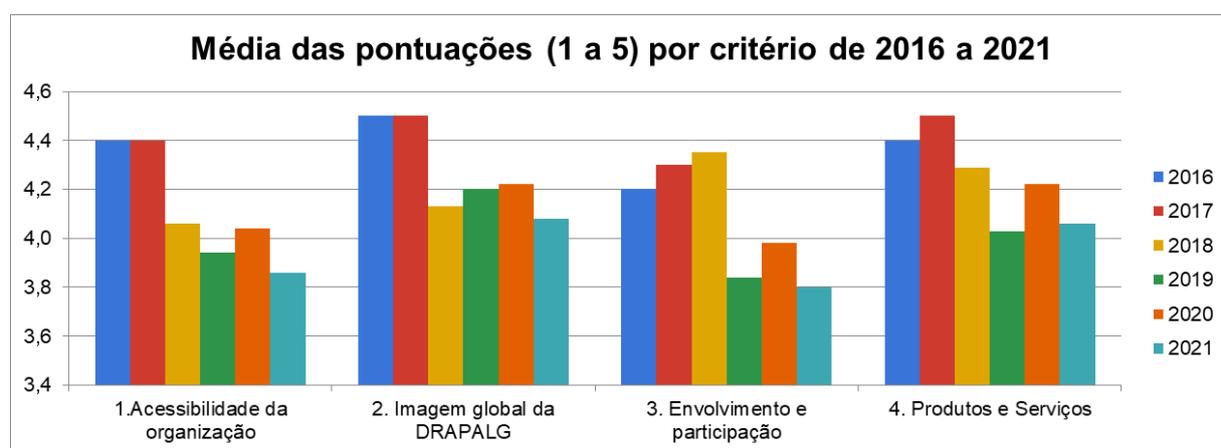
Da leitura dos resultados, realça-se que a média das pontuações atribuídas por todos os inquiridos a todos os itens foi 4,0⁵⁹ e em todos os critérios, a média das pontuações atribuídas pelos respondentes, representam elevados grau de satisfação, designadamente:

- Acessibilidade da organização: 3,9
- Imagem Global da DRAPALG: 4,1
- Envolvimento e participação: 3,8
- Produtos e Serviços: 4,1

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 4,08, em que 88% a 93% estão satisfeitos, e destes de 20% a 45% manifestaram-se muito satisfeitos (atribuindo a pontuação “5”). E com o critério **Produtos e Serviços**, cuja média de pontuações atribuídas é de 4,1, em que 88% a 95% estão satisfeitos, e destes 24% a 33% manifestaram-se muito satisfeitos (atribuindo a pontuação “5”).

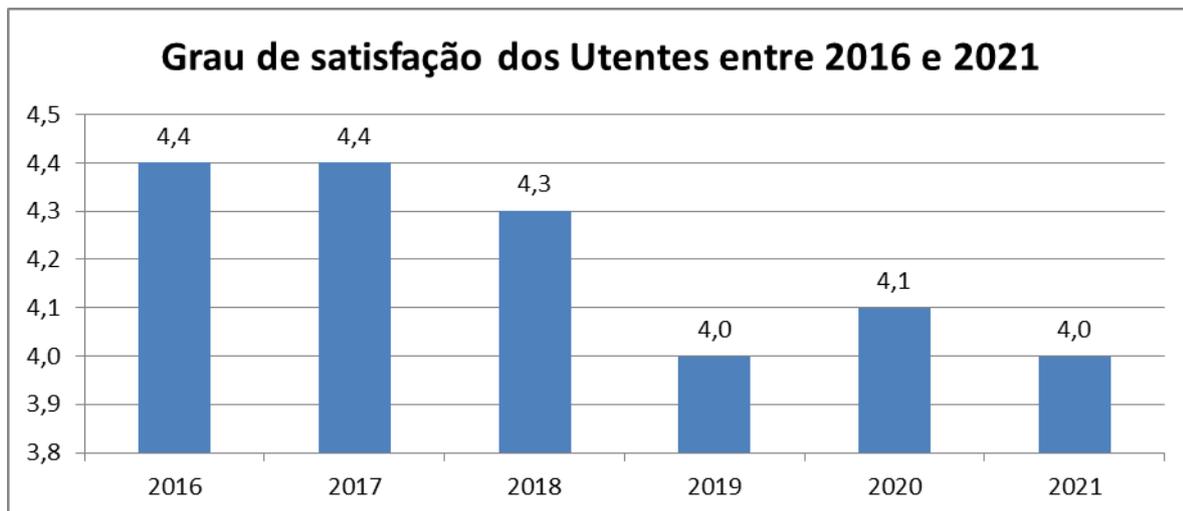
Os graus de satisfação com o **Envolvimento e participação** (critério 3) e **Acessibilidade da organização** (critério 1) são os relativamente mais baixos (médias de pontuações de 3,80 e 3,86, respetivamente). São também os itens que integram estes critérios os que apresentam um menos número de clientes “muito satisfeito: “5” (11% a 16%, no critério 3, **Envolvimento e participação** e 13% a 29%, no critério 1, **Acessibilidade e organização**).

Em comparação com os anos anteriores, verifica-se um decréscimo geral no grau de satisfação, em relação a todos os critérios, como podemos verificar no seguinte gráfico:



⁵⁹ Pontuação numa escala de 1 a 5, sendo 1 Muito insatisfeito, 2 Insatisfeito, 3 Pouco satisfeito, 4 Satisfeito e 5 Muito satisfeito.

Em comparação com anos transatos, relativamente à média das pontuações atribuídas por todos os inquiridos a todos os itens, podemos verificar que estamos numa tendência descendente e a criar uma linha de suporte no valor 4,0, como podemos verificar no seguinte gráfico:



**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 DRAPALG

Apresentação de resultados - relatório

CICLO DE GESTÃO 2021



Direção Regional de Agricultura
e Pescas do Algarve

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, especialmente, 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.

Estes resultados são considerados na autoavaliação da DRAP Algarve 2021, parte integrante do respetivo Relatório de Autoavaliação 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, de 28 de dezembro (SIADAP), com a atual redação, que se transcreve:

“Artigo 15º Autoavaliação

2. A autoavaliação 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 autoavaliação 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 07 e 16 de março de 2022, tendo sido garantido o anonimato.

O questionário organiza-se em cinco critérios (sendo quatro 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 **103 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, nomeadamente, 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 ⁶⁰ (%)				
		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	3,69	3,71	2,9	13,6	86,4	10,7	
	Desempenho global da organização (para a sociedade e cidadãos / clientes)	3,84		1,0	4,9	95,1	8,7	
	Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade	3,85		1,0	6,8	93,2	8,7	
	Forma como a organização gere os conflitos de interesse	3,68		1,0	11,7	88,3	9,7	
	Envolvimento dos colaboradores na organização e na respetiva missão	3,68		1,9	10,7	89,3	7,8	
	Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão	3,62		3,9	11,7	88,3	8,7	
	Envolvimento dos colaboradores em atividade de melhoria	3,61		2,9	11,7	88,3	8,7	
	Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestão	3,62		1,9	11,7	88,3	8,7	
	Responsabilidade social da organização	3,78		1,9	8,7	91,3	14,6%	
2. Satisfação com a gestão e sistemas de gestão	Aptidão da liderança de topo	Para conduzir a organização	3,89	3,62	0,0	11,7	88,3	20,4
		Para comunicar	3,84		2,9	10,7	89,3	20,4
	Aptidão da liderança de nível intermédio	Para conduzir a organização	3,92		3,9	8,7	91,3	26,2
		Para comunicar	3,90		2,9	7,8	92,2	23,3
	Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado	3,36	5,8		22,3	77,7	9,7	
	Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados	3,49	5,8		19,4	80,6	13,6	
	Forma como a organização reconhece os esforços individuais	3,22	10,7		24,3	75,7	7,8	
	Forma como a organização reconhece os esforços das equipas	3,38	8,7		18,4	81,6	7,8	
	Postura da organização face à mudança e à modernização	3,58	6,8		15,5	84,5	10,7	

⁶⁰ 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 (%) ⁶¹			
Critério	Item	Média do item	Média do critério	1	<3	≥3	5
3. Satisfação com as condições de trabalho	Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)	3,67	3,67	2,9	15,5	84,5	13,6
	Flexibilidade do horário de trabalho	3,94		2,9	7,8	92,2	23,3
	Medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal	3,83		2,9	8,7	91,3	16,5
	Igualdade de oportunidades	3,59		3,9	14,6	85,4	15,5
	Igualdade de tratamento na organização	3,55		6,8	19,4	80,6	15,5
	Medidas para a promoção da Segurança e Saúde no Trabalho	3,65		2,9	12,6	87,4	11,7
	Disponibilização de locais para refeição	3,66		5,8	12,6	87,4	13,6
	Equipamentos de trabalho disponíveis	3,49		1,9	16,5	83,5	5,8
4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira	Política de gestão de recursos humanos existente na organização	3,34	3,32	7,8	18,4	81,6	5,8
	Oportunidade de desenvolver novas competências	3,37		5,8	17,5	82,5	5,8
	Acesso a formação relevante para a organização ou carreira individual	3,24		10,7	18,4	81,6	4,9
5. Níveis de motivação	Aprender novos métodos de trabalho	3,72	3,62	3,9	9,7	90,93	13,6
	Desenvolver trabalho em equipa	3,76		2,9	9,7	90,3	12,6
	Participar em ações de formação	3,46		9,7	16,5	83,5	6,8
	Participar em projetos de mudança na organização	3,51		6,8	14,6	85,4	8,7
	Sugerir melhorias	3,63		4,9	9,7	90,3	7,8

⁶¹ 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 **3,63** (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 critérios⁶² não divergem significativamente da média global das pontuações atribuídas⁶³. No entanto, sinaliza-se, pela negativa, o grau de **satisfação dos respondentes com o desenvolvimento da carreira** (critério 4), cuja média é 3,32, e que apresenta 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 dirigentes⁶⁴ e menos satisfeitos com questões relativas ao SIADAP e, de uma forma mais notória, com o reconhecimento pela organização dos esforços feitos. Quanto a estes itens, 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 ao 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, verifica-se relativamente baixa frequência de “muito insatisfeitos” tal como a frequência de “muito satisfeitos”. Os respondentes manifestaram-se mais satisfeitos com a flexibilidade do horário de trabalho e medidas de conciliação da vida profissional com a vida familiar e pessoal⁶⁵;
- Quanto aos níveis de **motivação**, a média das pontuações atribuídas aos itens deste critério é estatisticamente idêntica à média global.

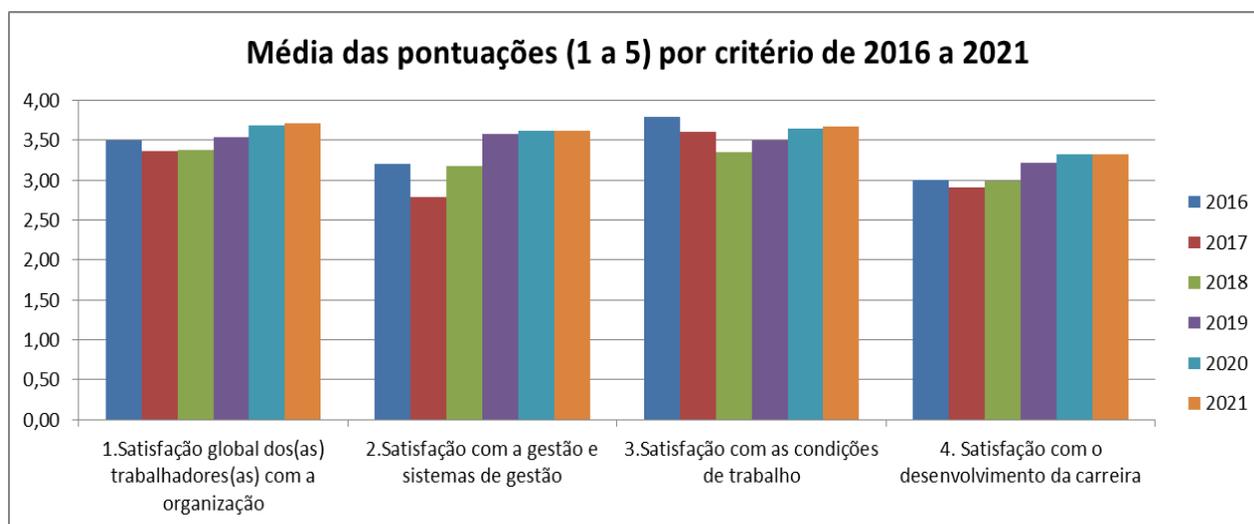
⁶² Média das pontuações atribuídas a todos os itens do critério por todos os respondentes.

⁶³ Média global das pontuações atribuídas a todos os itens de todos os critérios por todos os respondentes.

⁶⁴ Conforme se pode verificar nas médias das pontuações relativamente mais elevadas, e frequências de “muito insatisfeitos” relativamente baixas e de “muito satisfeitos” relativamente elevadas.

⁶⁵ Conforme se pode verificar nas médias das pontuações relativamente mais elevadas, e frequências de “muito insatisfeitos” relativamente baixas e de “muito satisfeitos” relativamente elevadas.

Em comparação com os anos anteriores, verifica-se um acréscimo geral no grau de satisfação em relação a todos os critérios, como podemos verificar no seguinte gráfico:



Em comparação com os anos passados, relativamente à média das pontuações atribuídas por todos os respondentes a todos os itens, podemos verificar que estamos numa tendência crescente, como podemos verificar no seguinte gráfico:

