

# RELATÓRIO DE ATIVIDADES

## 2014

# Índice

<b>1. NOTA INTRODUTÓRIA</b>	<b>4</b>
1.1 Missão e valores da DGPM	5
1.2 Estrutura Orgânica da DGPM	5
<b>2. AUTOAVALIAÇÃO</b>	<b>7</b>
2.1 Objetivos Estratégicos Definidos	7
2.2 Resultados Alcançados e Desvios Verificados no Âmbito do QUAR2014	7
2.3 Atividades Desenvolvidas, Previstas e Não Previstas no Plano de Atividades 2014	14
2.4 Afetação Real e Prevista de Recursos Humanos e Financeiros	38
2.4.1 Recursos Humanos	38
2.4.2 Recursos Financeiros	39
2.5 Avaliação do Sistema de Controlo Interno	42
2.6 Audição dos colaboradores da DGPM	44
<b>3. BALANÇO SOCIAL</b>	<b>61</b>
3.1 Caracterização dos trabalhadores	61
3.2 Entrada e Saída de Trabalhadores	66
3.3 Encargos com o Pessoal	69
3.4 Formação de Pessoal	72
<b>4. AVALIAÇÃO FINAL</b>	<b>73</b>

# 1

## NOTA INTRODUTÓRIA

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

O presente Relatório de Atividades espelha todo o trabalho desenvolvido pela DGPM no ano de 2014, nas diversas áreas de atuação, na atual moldura de governação para o Mar e da estrutura administrativa estabelecida. Esta Direção-Geral pretendeu dar continuidade a um conjunto de atividades e projetos já iniciados desde 2012, data da criação do organismo.

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

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

## 1.1 Missão e Valores da DGPM

A Direção-Geral de Política do Mar (DGPM) é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, criado pelo Decreto Regulamentar n.º 17/2012, de 31 de janeiro.

A DGPM tem por missão desenvolver, avaliar e atualizar a Estratégia Nacional para o Mar (ENM), elaborar e propor a política nacional do mar nas suas diversas vertentes, planear e ordenar o espaço marítimo nos seus diferentes usos e atividades, acompanhar e participar no desenvolvimento da Política Marítima Integrada da União Europeia e promover a cooperação nacional e internacional no âmbito do mar <sup>(1)</sup>.

A DGPM desenvolve a sua missão de acordo com o seguinte conjunto de valores:



## 1.2 Estrutura Orgânica da DGPM

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

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

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

---

<sup>(1)</sup> Cfr. artigo 2.º, n.º 1, do Decreto Regulamentar n.º 17/2012, de 31 de janeiro.

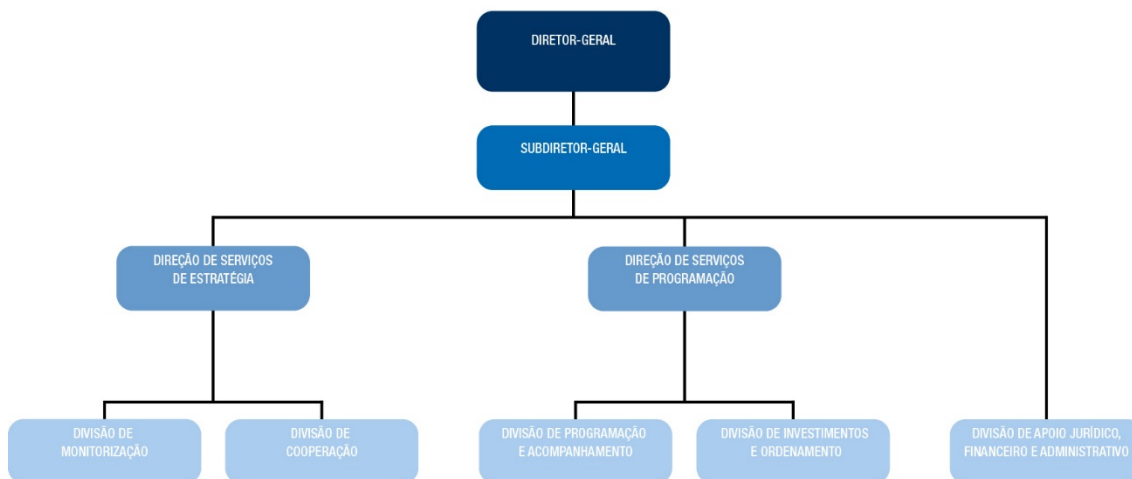
Estas unidades orgânicas nucleares são dirigidas por diretores de serviços, cargos de direção intermédia de 1.º grau.

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

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

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

### Organograma da DGPM



# 2

## AUTOAVALIAÇÃO

### 2.1 Objetivos Estratégicos definidos

Quatro objetivos estratégicos orientaram a atuação da Direção-Geral de Política do Mar em 2014:

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

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

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

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

O QUAR 2014, aprovado por despacho de Sua Excelência a Ministra da Agricultura e do Mar, em 15 de maio de 2014, estabeleceu 5 objetivos operacionais nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade, num total de 15 indicadores de medida.

### 2.2 Resultados alcançados e Desvios Verificados no âmbito do QUAR 2014

No quadro da página seguinte é apresentada a execução do QUAR de 2014 da DGPM:

## Execução do QUAR da DGPM

**ANO: 2014**

Ministério da Agricultura e do Mar

**Designação do Serviço**

Direção-Geral de Política do Mar

**Missão:**

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

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

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

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

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

Objetivos Operacionais (OOP)

EFICÁCIA

PESO: 35%

OOP1: Apoiar tecnicamente a CIAM na ação de governação e na implementação da ENM											Peso: 35%	
Indicadores	Realizado 2012	Realizado 2013	Meta 2014	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
<b>Ind1</b>	Número de relatório de progresso referente à conta Satélite do Mar		1	1	0	2	25%	31-dez	1	100,00%	Atingiu	0%
<b>Ind2</b>	Número de relatório elaborado no âmbito do Mecanismo de Governação e Planeamento Conjunto			1	0	2	25%	31-dez	1	100,00%	Atingiu	0%
<b>Ind3</b>	Número de reuniões da CIAM		8	1	0	2	25%	31-dez	1	100,00%	Atingiu	0%
<b>Ind4</b>	Número de ações que concorrem para o Plano de Comunicação da DGPM			5	0	6	25%	31-dez	7	150,00%	Superou	50%
<b>Taxa de Realização do OOP1:</b>											<b>113%</b>	



OOP2: Apoiar a ação externa do Estado nos assuntos relacionados com o Mar											Peso: 35%	
Indicadores		Realizado 2012	Realizado 2013	Meta 2014	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind5	Percentagem de respostas face ao universo de solicitações apresentadas no âmbito do acompanhamento da estratégia de atuação internacional no âmbito do Mar		100%	60%	5%	80%	35%	31-dez	100%	150,00%	Superou	50%
Ind6	Nº de reuniões em que é assegurada a participação nacional no âmbito do High-Level Focal Point Group - IMP			2	0	3	35%	31-dez	2	100,00%	Atingiu	0%
Ind7	Percentagem de respostas face ao universo de solicitações no âmbito da cooperação técnica com a Noruega - acordo MoU celebrado no quadro do EEA Grants na componente "Strengthen the Bilateral Relations"		100%	80%	0%	85%	30%	31-dez	100%	200,00%	Superou	100%

Taxa de Realização do OOP2: 148%

OOP3: Monitorizar o PMP e dinamizar os projetos de referência para o Mar											Peso: 30%	
Indicadores		Realizado 2012	Realizado 2013	Meta 2014	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
<b>Ind8</b>	Número de relatórios elaborados no âmbito do desenvolvimento do sistema para a monitorização do PMP			1	0	3	25%	31-dez	1	100,00%	<b>Atingiu</b>	0%
<b>Ind9</b>	Número de relatórios de progresso de gestão do PT02 "Gestão Integrada das Águas Marinhas e Costeiras"			1	0	3	25%	31-dez	1	100,00%	<b>Atingiu</b>	0%
<b>Ind10</b>	Número de relatórios elaborados no âmbito do projeto Transboundary Planning in the European Atlantic		2	1	0	3	20%	31-dez	2	112,50%	<b>Superou</b>	13%
<b>Ind11</b>	Número de relatórios elaborados no âmbito do processo de criação de novas áreas para a aquicultura offshore		3	1	0	4	30%	31-dez	2	108,33%	<b>Superou</b>	8%

Taxa de Realização do OOP3: 105%

**EFICIÊNCIA**

**PESO: 35%**

OOP4: Apoiar o desenvolvimento do conhecimento funcional e situacional do Mar											Peso: 100%	
Indicadores		Realizado 2012	Realizado 2013	Meta 2014	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
<b>Ind12</b>	Número de relatórios no âmbito do desenvolvimento do nó nacional de integração e partilha de informação sobre o mar (NIPIM@R)			1	0	2	50%	31-dez	1	100,00%	<b>Atingiu</b>	0%
<b>Ind13</b>	Número de relatórios elaborados no âmbito da implementação da medida 3.2.5 da Agenda Portugal Digital			1	0	2	50%	31-dez	2	125,00%	<b>Superou</b>	25%

**Taxa de Realização do OOP4: 113%**

**QUALIDADE**

**PESO: 30%**

**OOP5: Contribuir para a gestão moderna e sustentada da organização** **Peso: 100%**

Indicadores		Realizado 2012	Realizado 2013	Meta 2014	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
<b>Ind14</b>	Número de relatórios referentes ao ciclo de planeamento			1	0	3	55%	31-dez	1	100,00%	<b>Atingiu</b>	0%
<b>Ind15</b>	Percentagem de respostas no âmbito dos procedimentos inerentes à gestão dos recursos humanos			80%	0	85%	45%	31-dez	85%	125,00%	<b>Superou</b>	25%

**Taxa de Realização do OOP5: 111%**

No âmbito do QUAR de 2014, a DGPM assumiu a concretização de 5 Objetivos Operacionais, decompostos em 15 indicadores.

Numa análise meramente quantitativa sobre o desempenho em relação aos parâmetros em avaliação, designadamente no que respeita aos objetivos de eficácia, de eficiência e de qualidade, verificou-se que a avaliação final da DGPM se situou nos 115 % em termos de taxa de realização global.

O quadro seguinte sintetiza o grau de execução do QUAR da DGPM em 2014.

### Execução do QUAR da DGPM por Parâmetros

Parâmetro	N.º Objetivos	N.º Indicadores	Grau de Execução do QUAR (2014)			Taxa de Realização
			Não atingiu	Atingiu	Superou	
Eficácia	3	11	0	0	3	122,50 %
Eficiência	1	2	0	0	1	113 %
Qualidade	1	2	0	0	1	111 %
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>115 %</b>

Nos termos do artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a DGPM enquadra-se num Desempenho Bom, tendo superado todos os objetivos.


### 2.3 Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no Plano de Atividades 2014

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

Seguidamente é feita a apresentação sumária das ações desenvolvidas por cada um dos **objetivos prioritários** definidos de acordo com o Plano de Atividades 2014, evidenciando a sua contribuição para os objetivos do QUAR. Foi ainda feita, para cada um, a avaliação da sua execução, tomando por referência as metas estabelecidas, de modo a registar a taxa de execução face ao inicialmente proposto.



## Objetivo de Missão 1

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1 Dinamizar, acompanhar e avaliar a ENM e as políticas transversais com impacto no Mar						
N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
1.1.1	Conta Satélite do Mar	1	Elaboração de estudo de viabilidade e da Conta Satélite do Mar relativa a 2010-2011. Definição do universo (incluindo diretórios de empresas e outras entidades). Compilação de diretórios e seleção de unidades a integrar a Conta.	Relatório de Progresso Interno	DSE	Objetivo1 Indicador1 
1.1.2	Monitorização e Indicadores SEAMInd	1	Constituição do GT da Pesca, Aquacultura e Indústria do Pescado; Compilação do universo de indicadores existentes; Análise de tendências nos indicadores/correlação entre indicadores; Seleção de um conjunto de indicadores que monitorizem a ENM 2014-2020; Elaboração do relatório do setor da pesca, aquicultura e indústria do pescado	Relatório Interno	DSE	
1.1.3	Prospetiva para atuação no Mar	1	A análise prospetiva na área do mar tem sido realizada de forma conjunta com as ações realizadas no contexto do projeto da OCDE dedicado à área prospetiva no mar "The Future of the Ocean Economy" (ver indicador n.º 2.1.2).	Relatório Interno	DSE	

1.1.4	Participar no exercício de avaliação da socio economia para o mar no contexto dos grupos nacionais da DQEM e da OSPAR	80%	Apoio à Direção-Geral de Recursos Naturais, Segurança e Serviços Marítimos, nos trabalhos de implementação da Diretiva-Quadro Estratégia Marinha (DQEM), na fase de elaboração ao dos programas de medidas e monitorização, nomeadamente na análise custo-benefício da medida relativa a novas áreas marinhas protegidas Oceânicas; análise dos fundos disponíveis nos FEEI, H2020, EAA Grants e Life para implementação da DQEM e elaboração do capítulo "Estratégia Nacional para o Mar". Não houve solicitações no contexto da OSPAR	Relatório Interno	DSE	
1.1.5	Mecanismo de Governação e Planeamento Conjunto	1	Foi produzido o projeto de diploma da ITI Mar, e respetivo documento técnico de suporte.	Relatório Interno	DSE	Objetivo 1 Indicador 2 
1.1.6	Participar nos trabalhos de definição dos Programas Operacionais dos Fundos Europeus Estruturais e de Investimento 2014-2020, na discussão dos regulamentos no âmbito e na elaboração dos mesmos na componente Mar	80%	Participação na elaboração do texto do Acordo de Parceria na perspetiva Mar/ENM 2013-2020/Estratégia da UE para a Área do Atlântico; Participação no acompanhamento da elaboração do PO SEUR - (Avaliação ex-ante e Avaliação Ambiental estratégica)	Relatório Interno	DSE	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 2**



Assegurar as funções executivas de apoio à CIAM

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
1.2.1	Assegurar a preparação e realização das reuniões da CIAM	1	Foi mantida ativa a rede de pontos focais da CIAM, através de um permanente trabalho de articulação, aspeto fulcral necessário à condução dos trabalhos da ENM 2013-2020, designadamente de promoção e acompanhamento dos projetos do Plano Mar Portugal da responsabilidade de diferentes Tutelas. Foi atualizada a participação de alguns dos ponto focais.	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 1 Indicador 3 
1.2.2	Assegurar a coordenação da rede de Pontos Focais	3	7.ª reunião de PF – 19 Junho de 2014 assegurando a gestão e circulação da informação	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 1 Indicador 3 
1.2.3	Assegurar o funcionamento de uma plataforma IT de apoio ao trabalho da rede de PF da CIAM	1	Foi criado um espaço colaborativo na infraestrutura IT da DGPM, para o apoio da CIAM. Foi disponibilizado acesso a todos os PF da CIAM e foram aí disponibilizados todos os documentos relevantes para as atividades em curso.	Sistema de controlo interno	DSP	



**OBJETIVO PRIORITÁRIO 3**

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


N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
1.2.1	Executar o Plano de Comunicação da DGPM	5	Elaboração de lista de atividades de Comunicação e respetiva execução.	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 1 Indicador 4 
1.2.2	Garantir a manutenção de conteúdos do sítio eletrónico da DGPM	100%	Foram executadas todas as ações de alteração, atualização e elaboração de conteúdos para manutenção do sítio eletrónico da DGPM	Sistema de controlo interno	DSE	
1.2.3	Garantir a dinamização de materiais educativos na área do Mar	1	Projeto "Sabia que?" - Curiosidades sobre o Mar impressas em pacotes de açúcar	Sistema de controlo interno	DSE	
1.3.4	Assegurar a participação da DGPM em eventos relacionados com o Mar	100%	A DGPM fez-se representar em diferentes eventos com stand próprio, ou em colaboração com outras entidades, de que se destacam, pelo sua importância: Peixe, de 3 a 13 de abril em Lisboa; "Fórum do Mar", de 28 a 30 de maio em Matosinhos; MarAlgarve, de 9 a 11 de outubro, em Portimão; Evento Portugal Agro, de 20 a 23 de novembro em Lisboa; Montra do Ministério da Educação, representação institucional das 6 entidades Mar tuteladas pelo MAM, coordenada pela DGPM, esta 3ª Edição contou com a participação do FOR-MAR; "Mega Pic-Nic", 21 junho representação institucional DGPM na Tenda Mar Portugal; conferência "Environmental Monitoring and Surveillance Challenges, Solutions and Opportunities' (EMS2014)" organizada pelo Laboratório de Sistemas e Tecnologias Subaquáticas da Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto, com o apoio do Ministério da Agricultura e do Mar através da Direção Geral de Política do Mar (DGPM), 4 e 5 de dezembro no Porto.; FIPANGOLA 2014 de 27 a 30 novembro em Luanda.	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 1 Indicador 4 

Objetivo de Missão 2

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1						
Assegurar uma atuação integrada no âmbito internacional sobre a temática Mar						
N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
2.1.1	Garantir o acompanhamento da estratégia de atuação internacional no âmbito do Mar	60%	Foi assegurada a resposta a todas as solicitações relativamente à área internacional	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 2 Indicador 5 
2.1.2	Assegurar a cooperação no contexto da OCDE – Working Party on Integrating Environmental and Economic Policies e Steering Group Future of the Ocean Economy	2	Participação no projeto da OCDE “The Future of the Ocean Economy”: Participação na 1ª reunião do Steering Group 28 de outubro 2013 - Paris; Elaboração de pareceres vários aos documentos circulados; Trabalhos preliminares para garantir a realização do workshop “Future of Maritime Spatial Planning and Ocean Monitoring: What Potential for Economic Tools and Satellite Technology” em Portugal. Participação na 2ª reunião do Steering Group 16 de Maio de 2014 - Paris; Participação no workshop dedicado ao setor das energias do oceano 15 de Maio Paris; Preparação da parceria com Fundação para a Ciência e Tecnologia para representação de Portugal como Full Partner e articulação com Fundação Calouste Gulbenkian para constituição do grupo de participação portuguesa no projeto da OCDE; Proposta de peritos nacionais para o workshop da aquacultura e recursos marinhos no mar profundo, enquanto setores estratégicos para Portugal; Participação na 3ª reunião do Steering Group 12 de dezembro - Paris;	Sistema de controlo interno	DSE	
2.1.3	Assegurar a cooperação no contexto da ONU	80%	No contexto das Nações Unidas a principal atividade desenvolvida, em apoio ao Camões – Instituto da Cooperação e da Língua, enquadra-se no processo de estabelecimento dos indicadores de desenvolvimento sustentável na Agenda Pós 2015 e processo de financiamento da cooperação para o desenvolvimento, na área dos Oceanos. A DGPM respondeu a todas as solicitações do Camões e participou nas reuniões para que foi convidada.	Sistema de controlo interno	DSE	

2.1.4	Assegurar a cooperação no contexto da CPLP	80%	Apoio e participação em reuniões e iniciativas da/com a Associação Portuguesa do Lixo Marinho para lançamento das bases de uma colaboração com a CPLP, organizada pelo secretariado Executivo da CPLP.	Sistema de controlo interno	DSE	
2.1.5	Assegurar a cooperação no contexto da União Africana	90%	Foram mantidos os contatos via e-mail.	Sistema de controlo interno	DSE	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 2**  
Assegurar a cooperação no contexto da UE


N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
2.2.1	Assegurar a representação no High-Level Focal Point Group on IMP	2	Participação na reunião anual e no Dia Europeu do Mar	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 2 Indicador 6 
2.2.2	Assegurar a representação no MS Expert SubGroup on MSP	2	Foi assegurada a participação nas reuniões previstas a nível europeu, tendo a partir de junho recorrido ao Tutela para garantir a execução desta tarefa com o mínimo de alterações no plano externo, face ao contexto de discussão da Diretiva MSP.	Sistema de controlo interno	DSP	
2.2.3	Assegurar a representação no MS Expert SubGroup on IMS	2	Participação em todas as reuniões convocadas no contexto da atividade do grupo (27 março, 3 julho e 30 setembro).	Sistema de controlo interno	DSP	
2.2.4	Assegurar a representação no Grupo Estratégico do Atlântico e implementação do Plano de Ação da EMUEAA	1	Intervenção no Grupo Estratégico do Atlântico, envolvendo Espanha, França, Irlanda e Reino Unido, através da participação em reuniões e envio de contributos escritos para consulta pública em 26 de junho de 2014.	Sistema de controlo interno	DSE	
2.2.5	Participar na discussão dos regulamentos dos Fundos Estruturais de Investimento 2014-2020 (FEEI) no próximo Quadro Estratégico Comum.	80%	Em 2014 já não houve questões relativas aos regulamentos pelo que a matéria FEEI foi concretizada através de outros projetos do Plano de Atividades	Sistema de controlo interno	DSE	

2.2.6	Assegurar a participação nas reuniões do Grupo da Socioeconomia, Diretiva Quadro Estratégia Marinha e OSPAR	2	Participação nas duas reuniões do grupo de trabalho europeu para os aspetos socioeconómicos da DQEM - Bruxelas. Não houve solicitações para participar em grupos OSPAR	Sistema de controlo interno	DSE	
2.2.7	Assegurar a coordenação da cooperação técnica relacionada com o Mar no quadro da ação externa da UE do Instrumento de Estabilidade (IE)	80%	Participação em todas as reuniões convocadas no contexto da atividade do grupo e empenhamento de agentes de cooperação.	Sistema de controlo interno	DSE	


**OBJETIVO PRIORITÁRIO 3**  
Assegurar acordos multilaterais

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
2.3.1	Assegurar o secretariado do CILPAN	1	Garantia das tarefas correntes de secretariado do Acordo de Lisboa.	Sistema de controlo interno	DSE	
2.3.2	Assegurar a representação internacional inerentes ao secretariado do CILPAN	1	Participação nas reuniões/workshops internacionais promovidos pela EMSA/ DG ECHO: 10ª Reunião Inter-Secretariados - 27 Fev 2014, em Helsínquia; Reunião Common Emergency Information and Communication System (CECIS) training for marine pollution users - em Bruxelas, nos dias 6 e 7 de Maio 2014	Sistema de controlo interno	DSE	
2.3.3	Articulação com a EMSA e outras organizações afins	80%	No contexto do acompanhamento de ações em matéria de poluição marinha, realizadas pela EMSA e pela DG ECHO, destaca-se a participação nas seguintes eventos: "Atmospheric Emissions Training", que decorreu na EMSA, em 9 e 10 de abril; "Workshop on Illegal Discharges", que decorreu em 4 e 5 de junho (EMSA)	Sistema de controlo interno	DSE	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 4**  
Assegurar acordos bilaterais

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
2.4.1	Assegurar a cooperação técnica com os EUA no quadro do acordo bilateral existente	80%	Foram identificados potenciais parceiros portugueses para colaborar com a parte americana no projeto dedicado ao estudo das pequenas comunidades pesqueiras portuguesas nos EUA. Foi dada toda a colaboração solicitada pelo MNE no apoio ao Comité Ciência e Tecnologia em que a DGPM participa.	Sistema de controlo interno	DSE	
2.4.2	Assegurar a cooperação técnica com a Noruega de acordo com o MoU celebrado no quadro do EEA Grants na componente "Strengthen the Bilateral Relations"	80%	Foram asseguradas todas as respostas às solicitações no âmbito do acordo MoU. O "Work Plan - Strengthen of Bilateral Relations" foi aprovado pelo FMO em setembro. Em outubro foi solicitado e aceite a proposta de revisão ao FMO.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 2 Indicador 7 
2.4.3	Assegurar a cooperação técnica com Cabo Verde no quadro do acordo bilateral existente	80%	Foi dado apoio à preparação de um programa de trabalho entre Portugal e Cabo Verde para a economia marítima, através da coordenação do Grupo de Trabalho criado para esta temática, no quadro da Comissão Permanente instituído ao abrigo do Tratado de Amizade e Cooperação. Em 2014 foi dado apoio à realização em Lisboa da III Cimeira Portugal / Cabo Verde.	Sistema de controlo interno	DSE	


**Objetivo de Missão 3**

<b>OBJETIVO PRIORITÁRIO 1</b> Obter informação para controlo do PMP						
N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
3.1.1	Desenvolver o sistema para monitorização do PMP	1	Foi elaborado relatório com a definição do sistema de monitorização do PMP.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 3 Indicador 8 
3.1.2	Assegurar o acompanhamento e a avaliação do PMP	1	Foram elaborados dois relatórios de acompanhamento e a avaliação do PMP, definidos no sistema de monitorização e controlo do PMP.	Sistema de controlo interno	DSP	



**OBJETIVO PRIORITÁRIO 2**

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

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
3.2.1	Assegurara a gestão do PT02 “Gestão Integrada das Águas Marinhas e Costeiras”	1	Foi elaborado o relatório anual do programa.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 3 Indicador 9 
3.2.2	Assegurar o lançamento dos concursos para projetos, apreciação e seleção das propostas	4	Foram lançados os concursos para os projetos dos avisos 3 (Observação da Terra), 6 (Educação e Formação) e 7 (Regime de Pequena Subvenção) e concluídos os respetivos processos de seleção.	Sistema de controlo interno	DSP	
3.2.3	Apresentação de relatórios financeiros e intermédios às autoridades nacionais e Estados doadores	8	Foram elaborados os relatórios os quatro financeiros intermédios e os quatro relatórios trimestrais de reporte à UNG.	Sistema de controlo interno	DSP	
3.2.4	Implementação do Plano de Relações Bilaterais (inclui ações complementares)	10	Foram realizados três eventos, no âmbito da implementação do Plano de Relações Bilaterais: “Workshop on IMR and IPMA bilateral cooperation in the scope of PT02”, “Environmental Monitoring and Surveillance: Challenges and Opportunities”, “Workshop in the framework of bilateral cooperation between the IMR and IPMA”	Sistema de controlo interno	DSP	
3.2.5	Executar o Plano de Comunicação do Programa	4	Foi reajustado o Plano de Comunicação do Programa.	Sistema de controlo interno	DSE	


**OBJETIVO PRIORITÁRIO 3**

Garantir o diagnóstico da formação em profissões marítimas e o Plano de Ação para o fomento desta formação

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
3.3.1	Promover a implementação da formação em profissões marítimas	1	Foi elaborado o Programa de Ação para o Desenvolvimento das Qualificações na Área do Mar. Foi definido o Projeto-Piloto - Cursos Vocacionais de Nível Secundário na Área do Mar e foram realizadas reuniões de Trabalho com ANQEP; MEC; FORMAR; DOCAPESCA	Sistema de controlo interno	DSE	
3.3.2	Apoiar o desenvolvimento do "Campus Mar-Portugal"	1	Não foi realizada qualquer atividade pois esta tarefa não tinha nenhum técnico afeto. Foi identificado e efetuado o recrutamento do técnico que irá dar seguimento ao projeto.	Sistema de controlo interno	DSE	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 4**

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

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
3.4.1	Coordenar a atualização dos elementos referidos no n.º 1 do Despacho n.º 14449/2012	1	Foi efetuada a consulta às entidades que contribuíram para a elaboração do POEM.	Sistema de controlo interno	DSP	
3.4.2	Assegurar o desenvolvimento do projeto Transboundary Planning in the European Atlantic	1	Foi concluído o projeto TPEA, com apresentação do relatório final da Zona Piloto Sul e Norte, e produzido o Guia de Boas Práticas para o Ordenamento do Espaço Marítimo Transfronteiriço.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 3 Indicador 10 


**OBJETIVO PRIORITÁRIO 5**

Assegurar o acompanhamento da monitorização da aplicação dos Fundos para o Mar

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
3.5.1	Garantir orientações estratégicas e participar no modelo de governação da aplicação dos FEEI e Horizonte 2020 no Mar		Participação nas reuniões de coordenação estratégia para o H2020 promovidas pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, com alguns contributos escritos da DGPM a documentos circulados. Participação em GT criado por despacho conjunto para o estudo das orientações relativas à simplificação administrativa dos FEEI e participação no GT para a elaboração da proposta de diploma do Modelo de Governação dos FEEI. Produção de relatório final, no caso do GT para a simplificação, e preparação de projeto de diploma, no caso do GT para o modelo de governação.	Sistema de controlo interno	DSE	
3.5.2	Monitorizar a aplicação dos Fundos Europeus no Mar		Não houve tarefas em 2014 uma vez que os primeiros concursos dos FEEI foram lançados no final do ano	Sistema de controlo interno	DSE	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 6**

Promover o crescimento azul



N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
3.6.1	Dar continuidade ao Plano de Ação da Náutica (Portugal Náutico)	1	Não houve disponibilidade de recursos humanos para dar continuidade a esta atividade.	Sistema de controlo interno	DSP	
3.6.2	Dar continuidade no processo para a criação de novas áreas para a aquicultura offshore	1	Foram criadas duas novas áreas de produção aquícola em mar aberto (Centro e Monte Gordo) e produzidos os correspondentes relatórios de caracterização. Foi iniciado o projeto de identificação de áreas de produção aquícola entre a Ponta de Sagres e Faro.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 3 Indicador 11 

Objetivo de Missão 4

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1 Obter informação para controlo do PMP						
N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
4.1.1	Assegurar o desenvolvimento do conceito da Política Nacional para a Informação do Mar relativamente à integração dos sistemas de informação	1	Não houve disponibilidade de recursos humanos para realizar esta atividade. O estado de maturidade (legal e tecnológico) do NIPIM@R também ainda não o recomenda.	Sistema de controlo interno	DSP	
4.1.2	Desenvolver a capacidade tecnológica de apoio à Política Nacional para a Informação do Mar (TransparenSe@)	1	Não se verificaram desenvolvimentos face à indisponibilidade de orçamento para o efeito.	Sistema de controlo interno	DSP	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 2**

Garantir um ambiente comum de partilha de informação

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
4.2.1	Desenvolvimento do nó nacional de integração e partilha de informação sobre o mar (NIPIM@R)	1	Foram realizadas a maioria das atividades previstas para 2014. No que respeita aos trabalhos tecnológicos previstos, por razões alheias à DGPM, alguns não puderam realizar-se como previsto, tendo no entanto sido substituídos/alterados como necessário e possível.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 4 Indicador 12 
4.2.2	Assegurar o acompanhamento e coordenação nacional da iniciativa CISE da UE e dos projetos europeus daí resultantes.	1	A DGPM coordenou: a participação nacional no projeto CoopP, a participação nacional no projeto CISE Incubator tendo organizado três workshops em Lisboa com a participação de várias entidades da CE e de outros estados membro, várias entidades nacionais na preparação da candidatura nacional ao projeto EUCISE2020, que teve início a 1 de dezembro.	Sistema de controlo interno	DSP	
4.2.3	Implementar a medida 3.2.5 da Agenda Portugal Digital	1	Foi prototipada a disponibilização de informação sobre o mar e atmosfera, proveniente do IPMA, através do nó nacional. Foi lançado aviso para apresentação de projetos de observação da terra. Foi elaborado um estudo sobre a área marítima de interesse nacional relevante para a observação da terra e um estudo da cobertura dos serviços Copernicus aplicáveis. A DGPM participou e colaborou no grupo de trabalho nacional de observação da terra, coordenando as demais entidades da área Mar neste processo e colaborando na elaboração do plano nacional de ação para a observação da terra. Foram reestruturados os indicadores e métricas da medida a pedido da FCT. A DGPM participou na candidatura a um projeto internacional de observação da terra, no âmbito do H2020.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 4 Indicador 13 


Objetivo de Missão 5

<b>OBJETIVO PRIORITÁRIO 1</b> Garantir o ciclo do Sistema Integrado de Avaliação de Desempenho da Administração						
N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
5.1.1	Assegurar a monitorização e atualização do sistema de avaliação	1	Registo do QUAR 2014 na plataforma GeADAP. Realização da monitorização do QUAR 2014 (1.º semestre) e sua comunicação ao GPP	Sistema de controlo interno	DAJFA	
5.1.2	Assegurar a elaboração dos relatórios inerentes ao ciclo de planeamento	2	Elaboração do relatório de atividades e autoavaliação de 2013	Sistema de controlo interno	DAJFA	Objetivo 5 Indicador 14 



**OBJETIVO PRIORITÁRIO 2**

Garantir a gestão dos recursos humanos e financeiros

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
5.2.1	Assegurar o desenvolvimento do programa de Formação	1	Pedido de formação à ESPAP e ao GPP/MAM (ex-SG/MAM)	Sistema de controlo interno	DAJFA	
5.2.2	Assegurar os procedimentos inerentes à gestão dos recursos humanos	95%	Abertura dos procedimentos concursais e respostas às solicitações no âmbito dos recursos humanos	Sistema de controlo interno	DAJFA	Objetivo 4 Indicador 15 
5.2.3	Assegurar a execução, acompanhamento do orçamento e a monitorização da execução orçamental	99%	Envio mensal de balancete do Orçamento de Investimento para a Direção	Sistema de controlo interno	DAJFA	

**OBJETIVO PRIORITÁRIO 3**

Garantir a gestão de infraestruturas, bens e serviços

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
5.3.1	Assegurar o apoio jurídico à DGPM	85%	Foram dadas respostas a todas as solicitações jurídicas	Sistema de controlo interno	DAJFA	
5.3.2	Assegurar a coordenação dos processos de contratação pública	90%	Elaboração dos processos de contratação pública	Sistema de controlo interno	DAJFA	
5.3.3	Assegurar a gestão dos bens e infraestruturas	1	Elaboração de inventário dos bens em stocks no armazém (economato). Inventariação dos bens imobilizados da DGPM	Sistema de controlo interno	DAJFA	

### Resumo do grau de execução dos projetos

Unidade Orgânica	N.º de Objetivos	Não Atingiu	Atingiu	Superou	Taxa de Realização
DSE	33	4	20	9	87,87 %
DSP	18	5	8	5	72,2 %
DAJFA	8	-	5	3	100 %
TOTAL	59	9	33	17	86,69%

Seguidamente é feita a descrição sumária das ações desenvolvidas que não se encontravam previstas no Plano de Atividades 2014.

Atividades/Projetos	Ações desenvolvidas	Responsabilidade
"Portfolio de Investimentos Mar"	Numa vertente sobretudo dedicada a promoção da internacionalização e atração de investimento foi elaborado um documento de "Portfolio de Investimentos Mar", em língua inglesa, que procura apresentar as vantagens competitivas e comparativas de várias áreas da economia do Mar em Portugal.	DSE
Crescimento Verde	Enquanto processo de carácter transversal e multisectorial foi dado apoio ao MAOTE, no processo da Iniciativa para o Crescimento Verde, no que se refere ao pilar mar.	DSE

## 2.4 Afetação real e prevista de recursos humanos e financeiros

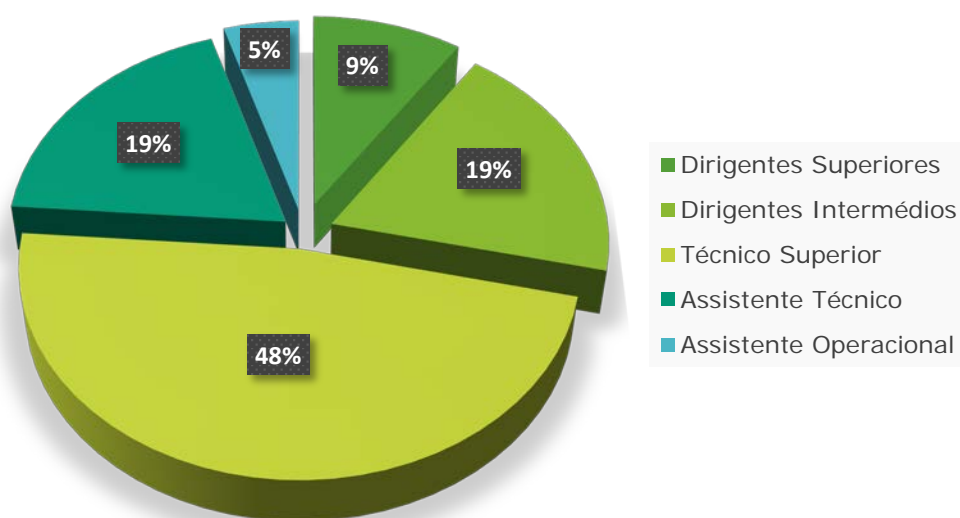
### 2.4.1. Recursos Humanos

Para o ano de 2014, o mapa de pessoal aprovado tinha 21 postos de trabalho, distribuído de acordo com a tabela que se segue:

**Distribuição de recursos humanos por Unidade Orgânica e por grupo de pessoal de acordo com o mapa de pessoal aprovado**

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

### Pessoal em Efetividade de funções



## 2.4.2. Recursos Financeiros

A DGPM, enquanto organismo central do MAM, integrado na administração direta do Estado, em 2014, recebe, para além das verbas transferidas do Orçamento do Estado, verbas de fundos comunitários.

Relativamente ao orçamento de funcionamento as despesas atingiram 1.107.104 €, o que significou uma taxa de execução de 87,85 %.

Já no que concerne ao orçamento de investimento, as despesas atingiram 538.133 €, com uma taxa de execução de 17,01 %.

### Execução de Recursos Financeiros em 2014

Orçamento	Orçamento Corrigido	Orçamento Executado	Taxa de Execução
<b>Funcionamento</b>	<b>1.263.316 €</b>	<b>1.107.104 €</b>	<b>87,85%</b>
Despesas com pessoal	704.002 €	659.607 €	93,69 %
Aquisição bens e serviços	287.830 €	196.115 €	68,86 %
Outras despesas	20.260 €	16.217 €	80,44 %
Aquisição de bens de capital	223.619 €	222.075 €	99,31 %
<b>Investimento</b>	<b>3.200.311 €</b>	<b>538.133 €</b>	<b>17,01 %</b>
<b>Total</b>	<b>4.463.627 €</b>	<b>1.645.237</b>	<b>37,19 %</b>

### Projetos de Investimento:

Em 2014, a DGPM tinha inscrito doze projetos em Investimento conforme se descreve:

1. 8969 - Vigilância Marítima Integrada (POV/CISE);
2. 8991 - Abordagem Transfronteiriça do Ordenamento do Espaço Marítimo (MSP/ICZM);
3. 8993 - *EEA Grants Programme Operator*-Gestão do Programa;
4. 9033 - Criação e Implementação de Novas Áreas para Aquicultura;
5. 9034 - Plano de Ordenamento do Espaço Marítimo (POEM);
6. 9035 - Vigilância Marítima Integrada – Cooperation Project;
7. 9233 – *EEA Grants Programme Operator* – Financiamento de Projetos
8. 9235 – GERIMAR;
9. 9239 – MAR&MÉTODOS;
10. 9240 – NIPIM@R;
11. 9315 – Conferência do Atlântico – Lisboa +2;
12. 9362 – Assinalamento Marítimo das Áreas de Produção Aquícola.

A taxa de execução desses projetos, face à programação inicial, sofreu, nalguns casos, desvios imputáveis a fatores externos à organização, inerentes a processos de candidatura e celebração de contratos no âmbito da atribuição de fundos comunitários ou outros (ex. EEA Grants). É ainda de salientar o facto dos projetos com apoio comunitário representarem uma fonte de receita, ainda que pouco expressiva comparativamente ao valor global do orçamento, que permitiu reduzir o esforço do orçamento nacional.

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

1. O **Projeto 8969 - Vigilância Marítima Integrada (POV/CISE)** correspondia a uma segunda fase de um projeto comunitário já concluído e que não teve continuidade nos moldes previstos, não tendo havido qualquer execução. Este projeto foi substituído pelo projeto EUCISE 2020.
2. O **Projeto 8991 – O projeto Transboundary Planning in the European Atlantic** tem candidatura aprovada e foi concluído em 2014 de acordo com a programação apresentada, conforme cronograma da candidatura aprovada, não existindo desvios face às metas estabelecidas. Não se registaram constrangimento quer à sua execução física, quer financeira.
3. O **Projeto 8993 - EEA Grants Programme Operator - Gestão do Programa**, não foi executado de acordo com a programação prevista, fruto de atrasos verificados na data prevista para a aprovação do Programa. O trabalho desenvolvido durante o ano de 2014 foi essencialmente dedicado à preparação da implementação do Programa.
4. O **Projeto 9033 - Criação e implementação de novas áreas para a Aquicultura** – tem previsto ter o apoio de fundos comunitários através do PROMAR.

A candidatura ao PROMAR foi submetida em 21 de agosto de 2013, a qual foi aprovada em 10 de abril de 2014. Em 18 de dezembro de 2014, a DGPM lançou um concurso público internacional para a aquisição de bens e serviços tendentes à instalação de sistema de assinalamento marítimo para a área de produção de Monte Gordo, cujo prazo de receção das propostas terminou em 3 de fevereiro de 2015.

Devido ao atraso no lançamento do procedimento, não foi concretizada a programação prevista, no que diz respeito à execução financeira.

5. O **Projeto 9034 - Plano de Ordenamento do Espaço Marítimo** – é um projeto apenas com financiamento nacional.

O desenvolvimento das iniciativas que estavam programadas ficou comprometido devido a uma maior morosidade verificada no processo de discussão da Lei de Bases

do Ordenamento e Gestão do Espaço Marítimo e diploma regulamentares, o que não ficou concluído em 2014.

6. O **Projeto 9035 - O projeto "Cooperation Project"** tem candidatura aprovada e foi executado em 2014, de acordo com a programação apresentada, conforme cronograma da candidatura aprovada, não existindo desvios face às metas estabelecidas. Não se registaram constrangimento quer à sua execução física, quer financeira.
  
7. O **Projeto 9315 - Conferência do Atlântico Lisboa +2** não estava previsto inicialmente no Plano de Atividades tendo sido proposto para dar resposta aos desafios que se colocaram no contexto nacional e internacional para a realização de um fórum internacional de discussão para o conhecimento acerca das ações em curso e dos progressos alcançados no quadro da implementação da Estratégia Marítima da União Europeia para a Área do Atlântico. O projeto tem candidatura aprovada e foi executado em 2013, de acordo com o cronograma da candidatura aprovada, não existindo desvios face às metas estabelecidas. Após a aprovação da candidatura ao POAT/FEDER, em 15 de outubro de 2013, foi realizada a Conferência nos dias 4 e 5 de dezembro de 2013, tendo sido atingido o objetivo do projeto na sua plenitude.
  
8. O **Projeto 9223 - EEA Grants Programme Operator – Financiamento de Projetos**, foi executado de acordo com a programação prevista. Todas as atividades cometidas à DGPM foram realizadas dentro dos prazos previstos no Plano acordado. A execução financeira depende dos promotores dos projetos que, à data, ainda não tinham solicitado qualquer cofinanciamento.
  
9. O **Projeto 9235 – GERIMAR** foi concluído no prazo, tendo todas as atividades e produtos sido realizados como previsto.
  
10. O **Projeto 9239 – MAR&MÉTODO** foi concluído no prazo, tendo todas as atividades sido realizados como previsto.
  
11. O **Projeto 9240 – NIPIM@R** foi concluído no prazo, tendo todas as atividades e produtos sido realizados como previsto.
  
12. O **Projeto 9315 – Conferência do Atlântico – Lisboa +2** tem candidatura aprovada e foi executado em 2014, de acordo com a programação apresentada. Este projeto encontra-se concluído física e financeiramente.
  
13. O **Projeto 9362 – Assinalamento Marítimo das Áreas de Produção Aquícola** foi executado de acordo com a programação prevista.



## 2.5 Avaliação do Sistema de Controlo Interno

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

Sistema de Controlo Interno				
Questões	Resposta			Fundamentação/ Justificação
	S	N	NA	
<b>1 – Ambiente de controlo</b>				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?				Elaborado relatório de execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) 2014.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	×			A DGPM utiliza, como ferramenta de gestão, o GERFIP - Gestão de Recursos Financeiros em modo partilhado, ferramenta que apoia a normalização de processos e as atividades de gestão financeira e orçamental dos órgãos e serviços da Administração Pública num contexto integrado
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			×	A DGPM não tem uma estrutura específica de auditoria.
1.4 Estão claramente definidas valores éticos e de integridade que regem o serviço?			×	
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	×			A DGPM apostou-se na formação interna dirigida a quase todos os trabalhadores.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das Unidades Orgânicas?	×			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	×			A DGPM foi auditada pelo ex-IFDR relativamente às despesas realizadas em dois projetos de investimento
<b>2 – Estrutura organizacional</b>				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	×			
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	×			Todos os colaboradores da DGPM foram avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	×			
<b>3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço</b>				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X		

3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		A dimensão da DGPM e a sua elevada tecnicidade não permitem a definição de um sistema de rotação de funções
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidos e formalizados?	X			Existe uma definição de funções e de procedimentos sem contudo estar formalizados.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?		X		
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	X			
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			A Divisão de Apoio Jurídico, Financeiro e Administrativo tem responsabilidade no acompanhamento da execução deste Plano. Foi elaborado relatório de acompanhamento do PPRCIC em dezembro de 2014

#### 4 – Fiabilidade dos sistemas de informação

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

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

## 2.6 Audição dos Colaboradores da DGPM

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

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

Satisfação global dos colaboradores com a DGPM;

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão;

Satisfação com as condições de trabalho;

Satisfação com o desenvolvimento da carreira;

Níveis de motivação;

Satisfação com o estilo de liderança;

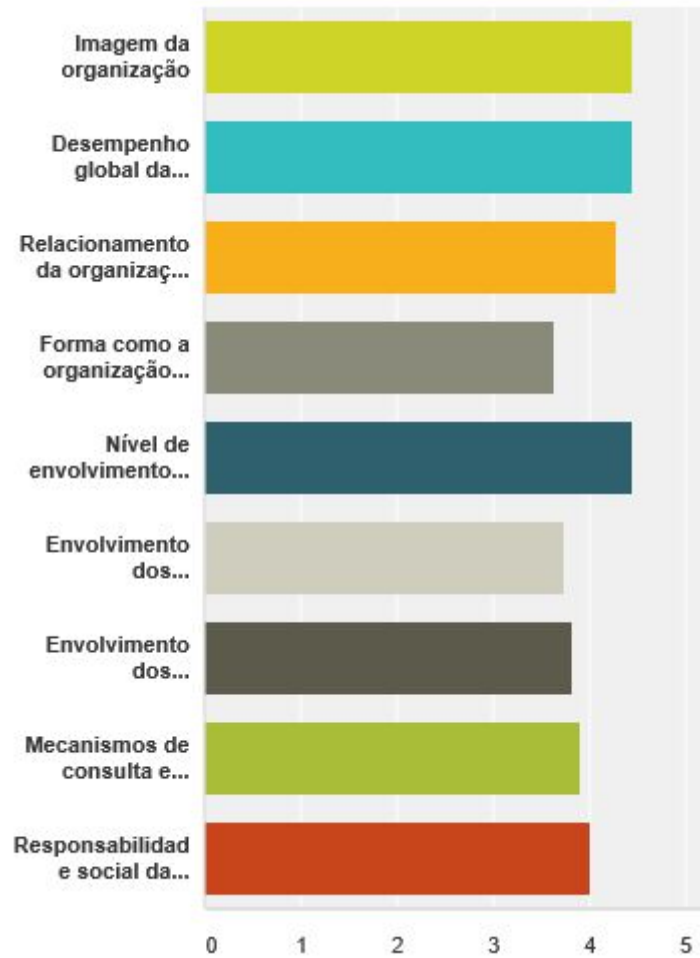
A aplicação do questionário decorreu entre 23 e 27 de março de 2015. O questionário foi preenchido on-line.

## Resultados do Questionário Aplicado aos Colaboradores

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

### Satisfação global dos colaboradores com a organização

Gráfico



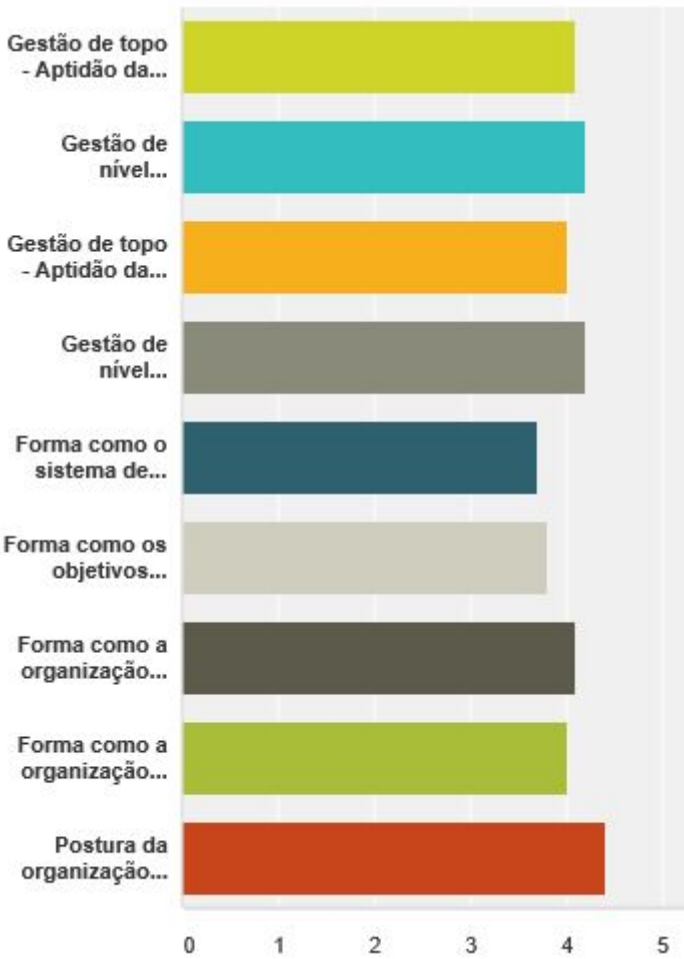
## Satisfação global dos colaboradores com a organização

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
Imagem da organização Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	36,36% 4	54,55% 6	11	4,45
Desempenho global da organização (para a sociedade e cidadãos/clientes) Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	36,36% 4	54,55% 6	11	4,45
Relacionamento da organização com os cidadãos e a sociedade Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	9,09% 1	54,55% 6	36,36% 4	11	4,27
Forma como a organização gere os conflitos de interesse Comentários (0)	9,09% 1	0,00% 0	9,09% 1	81,82% 9	0,00% 0	11	3,64
Nível de envolvimento dos colaboradores na organização e na respetiva missão Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	18,18% 2	18,18% 2	63,64% 7	11	4,45
Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão Comentários (1)	0,00% 0	9,09% 1	18,18% 2	63,64% 7	9,09% 1	11	3,73
Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria Comentários (1)	9,09% 1	0,00% 0	18,18% 2	45,45% 5	27,27% 3	11	3,82
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e gestão Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	27,27% 3	54,55% 6	18,18% 2	11	3,91
Responsabilidade social da organização Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	27,27% 3	45,45% 5	27,27% 3	11	4,00

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Gráfico



## Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
Gestão de topo - Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os processos...) <a href="#">Comentários</a> (1)	0,00% 0	10,00% 1	10,00% 1	40,00% 4	40,00% 4	10	4,10
Gestão de nível intermédio - Aptidão da liderança para conduzir a organização (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o desempenho global, gerir os processos...) <a href="#">Comentários</a> (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	60,00% 6	30,00% 3	10	4,20
Gestão de topo - Aptidão da gestão para comunicar <a href="#">Comentários</a> (1)	0,00% 0	10,00% 1	10,00% 1	50,00% 5	30,00% 3	10	4,00
Gestão de nível intermédio - Aptidão da gestão para comunicar <a href="#">Comentários</a> (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	60,00% 6	30,00% 3	10	4,20
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	50,00% 5	10,00% 1	10	3,70
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados <a href="#">Comentários</a> (1)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	60,00% 6	10,00% 1	10	3,80
Forma como a organização reconhece os esforços individuais Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	50,00% 5	30,00% 3	10	4,10
Forma como a organização reconhece os esforços das equipas <a href="#">Comentários</a> (1)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	30,00% 3	10	4,00
Postura da organização face à mudança e à inovação Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	60,00% 6	40,00% 4	10	4,40

## Satisfação com as condições de trabalho

Gráfico





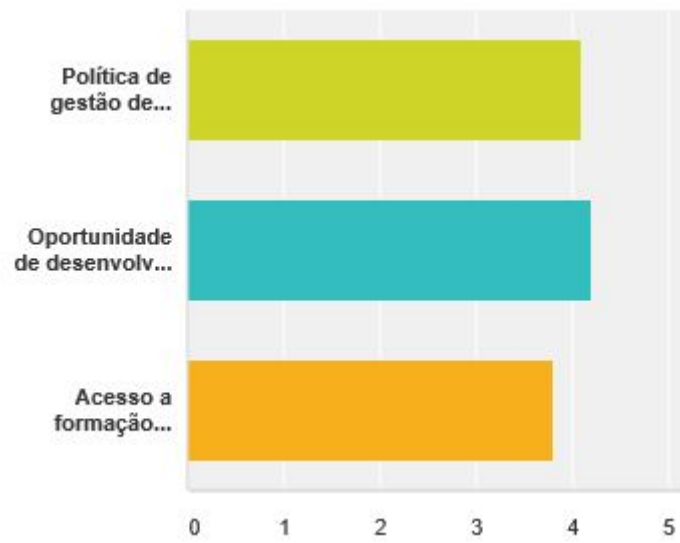
## Satisfação com as condições de trabalho

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
▼ <b>Clima de trabalho (como lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais)</b> Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	10	4,60
▼ <b>Flexibilidade do horário de trabalho</b> Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	90,00% 9	10	4,90
▼ <b>Possibilidade de conciliar a vida profissional com a vida familiar e assuntos pessoais</b> Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	80,00% 8	10	4,80
▼ <b>Igualdade de oportunidades</b> Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	10	4,60
▼ <b>Igualdade de tratamento na organização</b> Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	10	4,60
▼ <b>Condições de higiene e segurança</b> Comentários (1)	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	20,00% 2	10,00% 1	10	3,10
▼ <b>Serviço de refeitório/cantina/copa</b> Comentários (2)	10,00% 1	30,00% 3	30,00% 3	20,00% 2	10,00% 1	10	2,90

## Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Gráfico



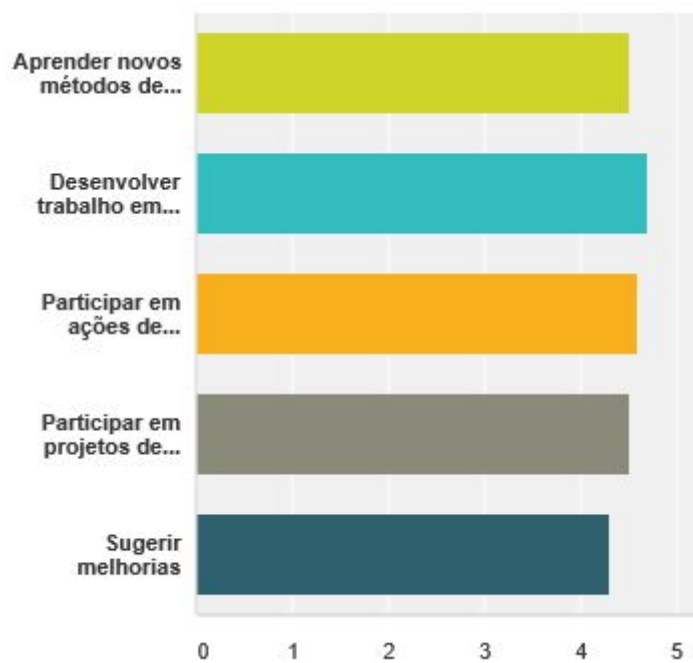
## Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
Política de gestão de recursos humanos existente na organização Comentários (3)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	70,00% 7	20,00% 2	10	4,10
Oportunidade de desenvolver novas competências Comentários (2)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	40,00% 4	40,00% 4	10	4,20
Acesso a formação relevante para desenvolver os objetivos individuais Comentários (4)	0,00% 0	10,00% 1	20,00% 2	50,00% 5	20,00% 2	10	3,80

## Níveis de motivação

### Gráfico



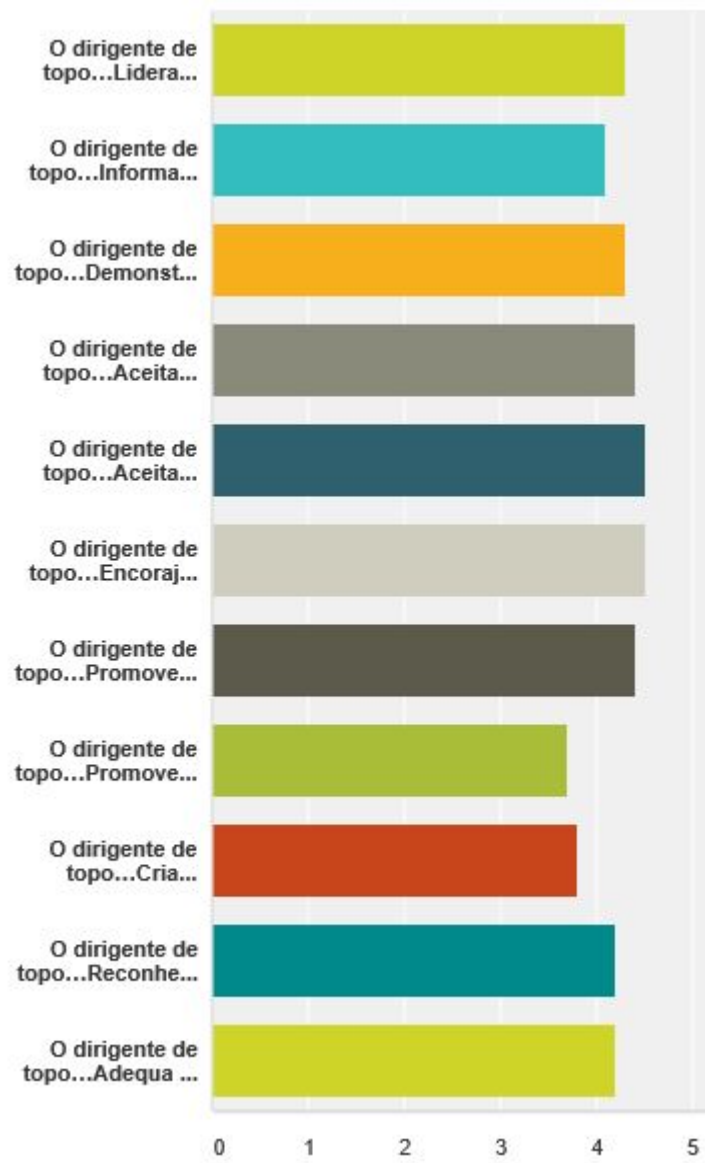
## Níveis de motivação

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
Aprender novos métodos de trabalho Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	50,00% 5	50,00% 5	10	4,50
Desenvolver trabalho em equipa Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	70,00% 7	10	4,70
Participar em ações de formação Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	20,00% 2	70,00% 7	10	4,60
Participar em projetos de mudança na organização Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	30,00% 3	60,00% 6	10	4,50
Sugerir melhorias Comentários (1)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	50,00% 5	40,00% 4	10	4,30

## Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo

Gráfico



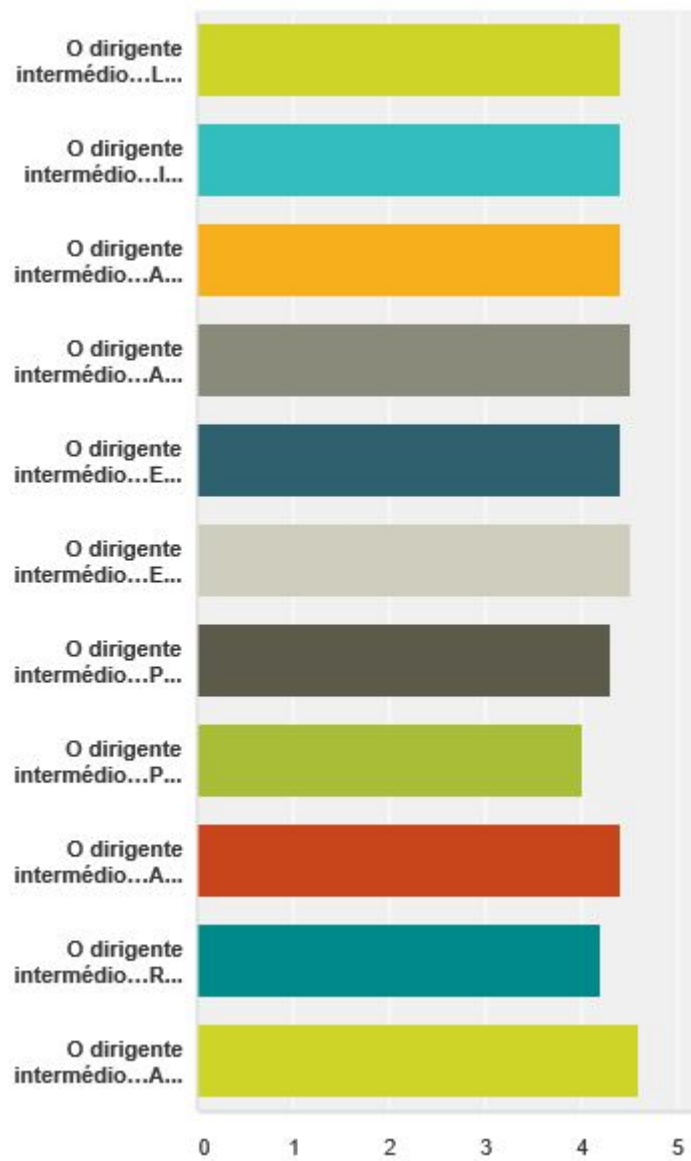
## Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo

Tabela

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

## Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente Intermédio

Gráfico





## Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente Intermédio

Tabela

	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada
O dirigente intermédio... Lidera através do exemplo Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	60,00% 6	40,00% 4	10	4,40
O dirigente intermédio... Informa e consulta os colaboradores com regularidade sobre os objetivos e as atividades da unidade orgânica Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	40,00% 4	50,00% 5	10	4,40
O dirigente intermédio... Aceita críticas construtivas Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	10,00% 1	40,00% 4	50,00% 5	10	4,40
O dirigente intermédio... Aceita sugestões de melhoria Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	50,00% 5	50,00% 5	10	4,50
O dirigente intermédio... Estimula a iniciativa das pessoas Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	20,00% 2	60,00% 6	10	4,40
O dirigente intermédio... Encoraja a confiança mútua e o respeito Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	50,00% 5	50,00% 5	10	4,50
O dirigente intermédio... Promove uma cultura de aprendizagem e melhoria contínua Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	30,00% 3	50,00% 5	10	4,30
O dirigente intermédio... Promove/propõe ações de formação Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	30,00% 3	40,00% 4	30,00% 3	10	4,00
O dirigente intermédio... Ajuda os colaboradores a realizarem as suas tarefas, planos e objetivos Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	60,00% 6	40,00% 4	10	4,40
O dirigente intermédio... Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	20,00% 2	40,00% 4	40,00% 4	10	4,20
O dirigente intermédio... Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa Comentários (0)	0,00% 0	0,00% 0	0,00% 0	40,00% 4	60,00% 6	10	4,60

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

Gráfico



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

Tabela

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

# 3

## BALANÇO SOCIAL

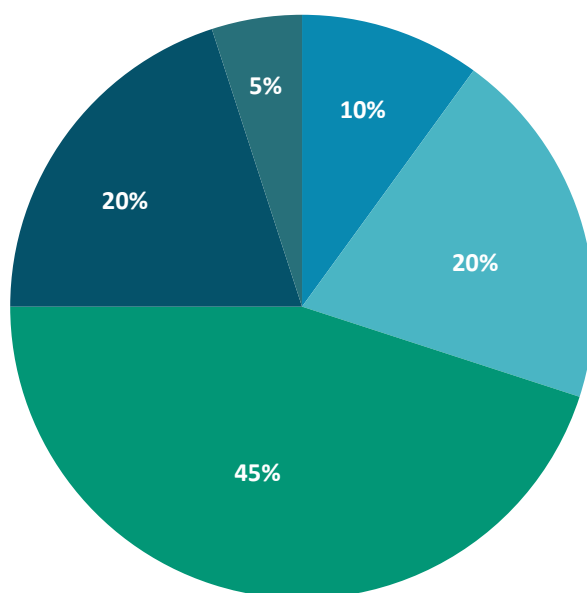
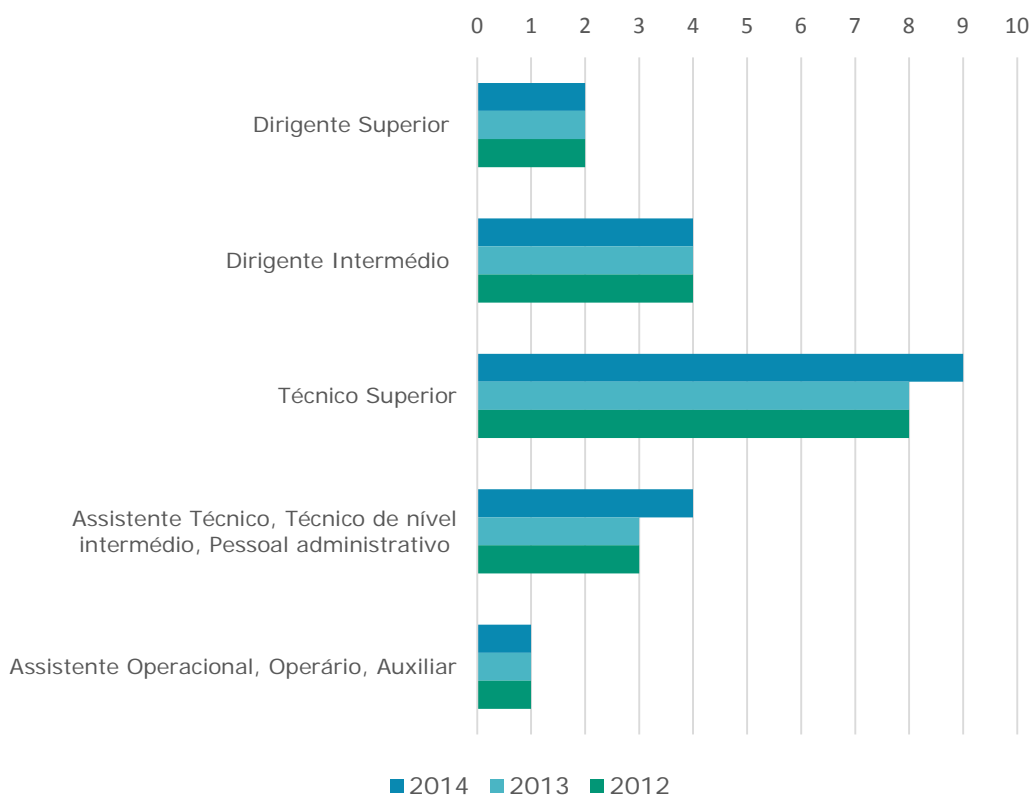
### 3.1 Caracterização dos trabalhadores

A DGPM contava em 31 de dezembro de 2014 com um total de 20 trabalhadores. A sua distribuição por cargo/carreira, bem como a modalidade de vinculação e sexo estão patentes no quadro seguinte:

Grupo/cargo/carreira/ Modalidades de vinculação	CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior			2		2	0
Dirigente Intermédio			1	3	1	3
Técnico Superior	2	7			2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	1	3			1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1				1	0
<b>Total:</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

Verifica-se um ligeiro acréscimo de número de trabalhadores em 2014, na carreira/categoria de técnico superior.

## Trabalhadores por Carreira/Cargo

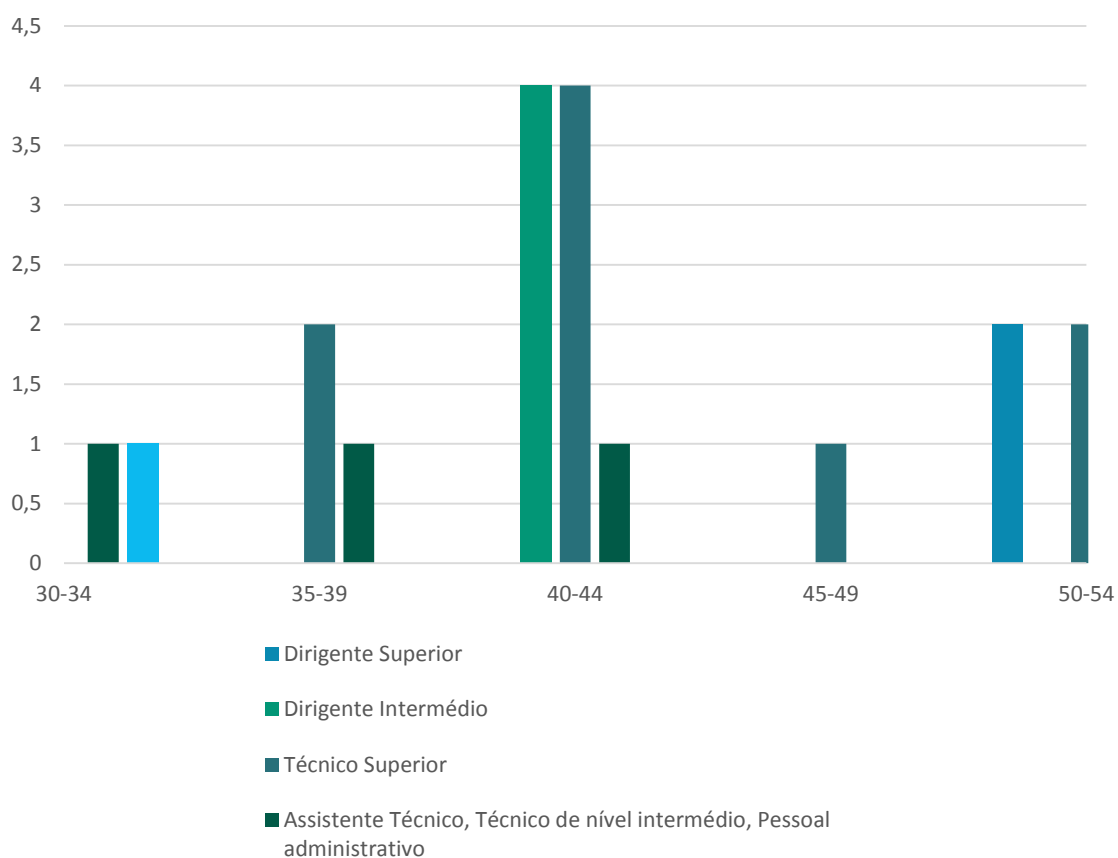


- Dirigente Superior
- Dirigente Intermédio
- Técnico Superior
- Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo

## Trabalhadores por Escalão Etário

Como ressaltado quadro infra, o escalão etário cujo intervalo se situa entre 40-44, é o que regista o maior número de trabalhadores, do sexo feminino, com 8 trabalhadores. Do total dos trabalhadores da DGPM, 13 são do sexo feminino e 7 do sexo masculino.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior									2		2	0
Dirigente Intermédio					1	3					1	3
Técnico Superior			1	1		4		1	1	1	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		1	1			1				1	1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1										1	0
<b>Total:</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>13</b>



## Trabalhadores por Antiguidade

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

Por outro lado, a Direção-Geral tem 4 trabalhadores com uma antiguidade na Administração Pública até 5 anos.

Grupo / cargo / carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior	1										1		2	0
Dirigente Intermédio							1	2		1			1	3
Técnico Superior		2	1	1		2	1	2					2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		1	1	1								1	1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			1										1	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

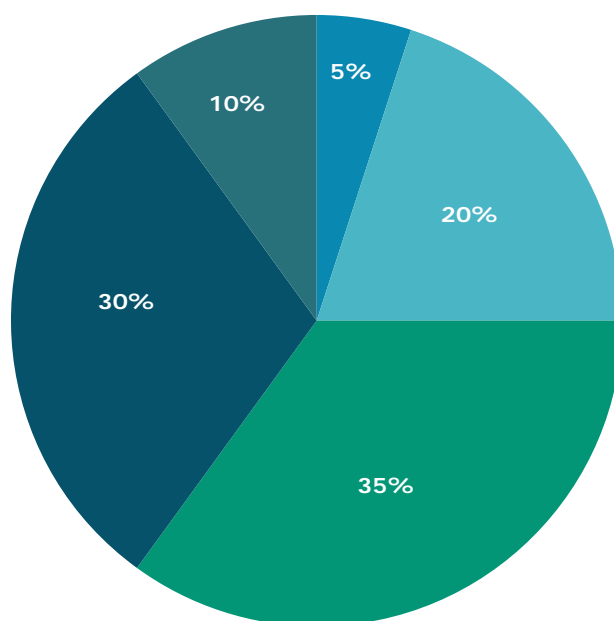
## Trabalhadores por Nível de Habilitações

A licenciatura é o grau académico com maior peso na DGPM, pois existem 7 licenciados num universo de 20 trabalhadores, o que representa 35% do universo da Direção-Geral.

A habilitação a seguir mais representa é o mestrado, que é detida por 30% do total dos trabalhadores.

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

Grupo / cargo / carreira / Habilitação Literária	9.º ano ou equivalente		12.º ano ou equivalente		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior					1				1		2	0
Dirigente Intermédio						1	1	2			1	3
Técnico Superior					2	3		3		1	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1	3							1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1										1	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>7</b>	<b>13</b>



■ 9.º ano ou equivalente ■ 12.º ano ou equivalente ■ Licenciatura ■ Mestrado ■ Doutoramento



### 3.2 Entrada e Saída de Trabalhadores

#### Trabalhadores Admitidos e Regressados

Foram admitidos 5 trabalhadores nesta Direção-Geral, sendo três deles no âmbito de procedimento concursal e dois em regime de mobilidade interna, provenientes de outros serviços da Administração Pública.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	Procedimento concursal		Mobilidade		Total:
	M	F	M	F	
Dirigente Superior	1				1
Técnico Superior				2	2
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		2			2
<b>Total:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

#### Saída de Trabalhadores

Em 2014, na DGPM saíram 3 trabalhadores, pelos seguintes motivos:

No pessoal dirigente, registou-se a saída de 1 trabalhador por motivo de cessação da comissão de serviço no âmbito da LVCR;

Na carreira de técnico superior, registou-se a saída de 1 trabalhador por cessação da mobilidade interna;

Na carreira de assistente técnico, registou-se igualmente a saída de 1 trabalhador por cessação da mobilidade interna.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	Comissão de Serviço		Mobilidade		Mobilidade não consolidada		Total:
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior		1					1
Técnico Superior				1			1
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo						1	1
<b>Total:</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>3</b>

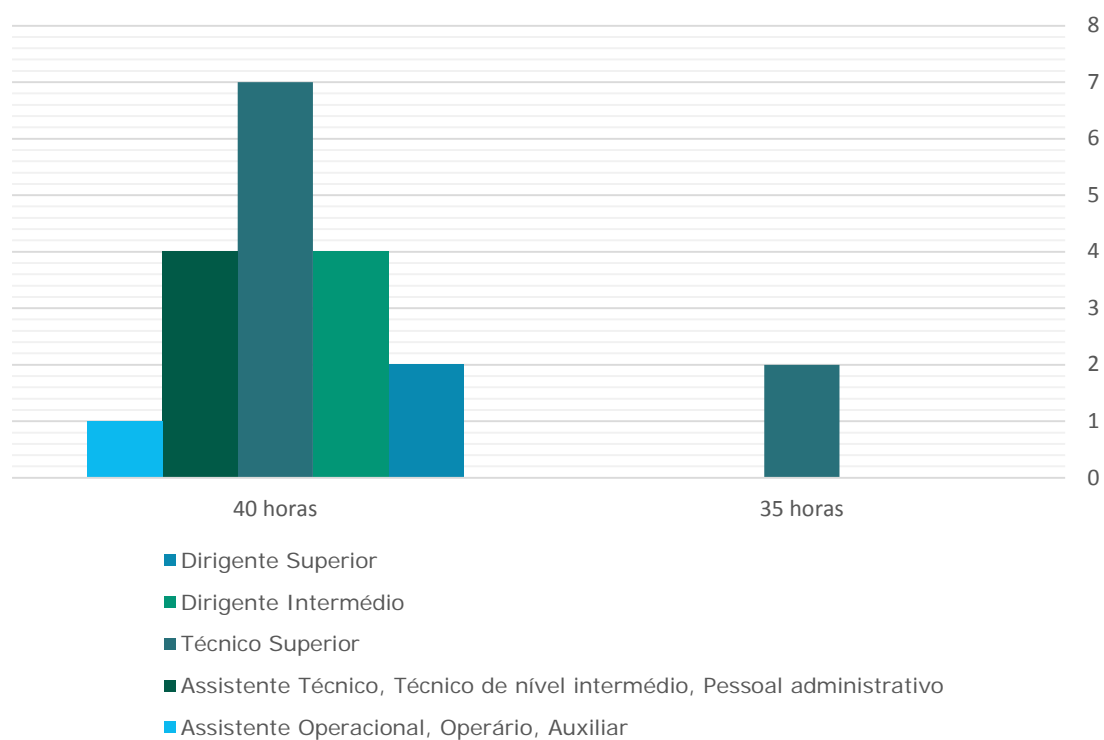
## Modalidade de Horário de Trabalho e Assiduidade

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

### Período Normal de Trabalho

A maioria dos trabalhadores da DGPM tem um período normal de trabalho de 40 horas semanais. Apenas 2 trabalhadores praticam um horário de 35 horas semanais.

Grupo / cargo / carreira	Tempo completo				TOTAL	
	35 horas		40 horas		M	F
	M	F	M	F		
Dirigente Superior			2		1	0
Dirigente Intermédio			1	3	1	1
Técnico Superior	1	1	1	6	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1	3	1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			1		1	0
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>13</b>

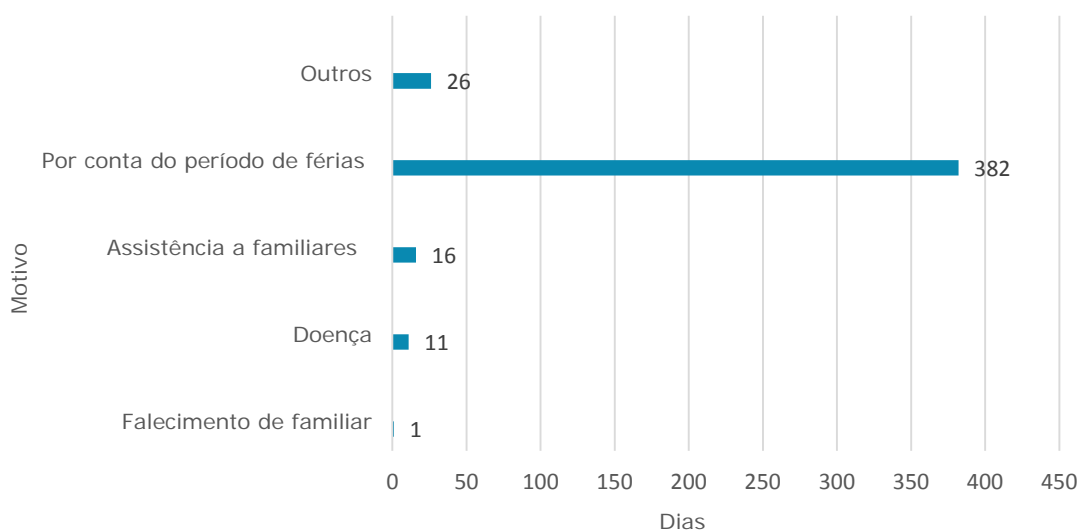


## Ausências

Da análise feita, verifica-se que o número total de ausência ao trabalho em 2014 foi de 436 dias, sendo que 306 dias pertenceram ao sexo feminino e 130 ao sexo masculino.

Destes e referindo apenas os mais significativos, o maior volume de ausências relaciona-se com o gozo de férias, contabilizando 260 dias pertenceram ao sexo feminino e 122 dias pertenceram ao sexo masculino.

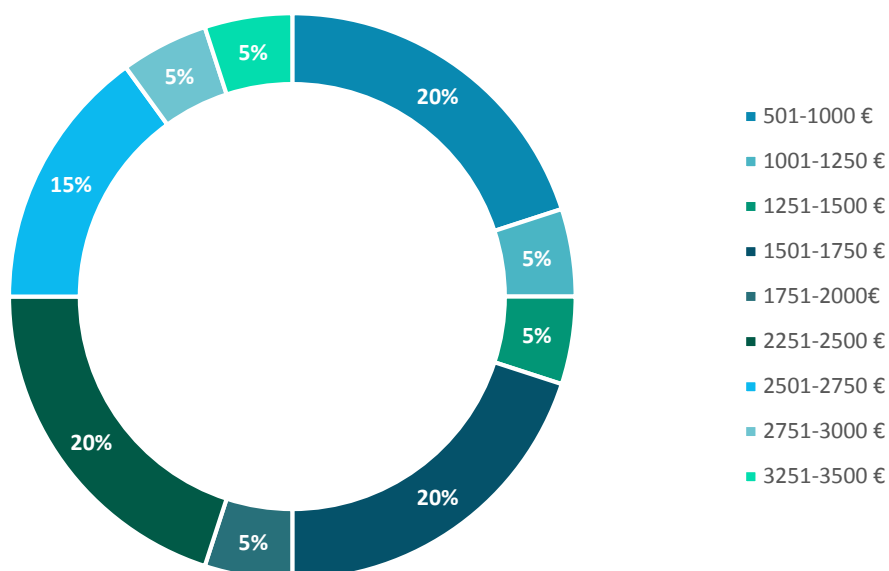
Grupo / cargo / carreira	Motivos de Ausência										Total		TOTAL
	Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Por conta do período de férias		Outros		M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior							4	2			2	4	6
Dirigente Intermédio							30	65	1	4	31	69	100
Técnico Superior				2		16	51	162	1	10	52	190	242
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				9			41	29	2	5	43	43	86
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1								1		2	0	2
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>0</b>	<b>16</b>	<b>122</b>	<b>260</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>130</b>	<b>306</b>	<b>436</b>



### 3.3 Encargos com o Pessoal

As remunerações auferidas pelos trabalhadores da DGPM situam-se entre os 501 € e os 3.500 €.

Género / Escalão de remunerações	Número de trabalhadores		
	M	F	Total
501-1000 €	1	3	4
1001-1250 €	1		1
1251-1500 €		1	1
1501-1750 €	1	3	4
1751-2000€		1	1
2251-2500 €	1	3	4
2501-2750 €	1	2	3
2751-3000 €	1		1
3251-3500 €	1		1
<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>20</b>



## Suplementos Remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	3 671,22 €
Ajudas de custo	12 187,19 €
Representação	26 608,35 €
Secretariado	1 316,17 €
Outros suplementos remuneratórios	510,32 €
<b>Total</b>	<b>44 293,25 €</b>

## Encargos com Prestações Sociais

No que diz respeito às prestações sociais, verifica-se um encargo de 17.788 €, em 2014.

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	17 609,48 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	178,44 €
<b>Total</b>	<b>17 787,92 €</b>

### 3.4 Formação de Pessoal

Em 2014, foram contabilizadas 15 ações de formação, sendo que 10 foram internas e 5 externas.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	Total
Internas		10	10
Externas	1	4	5
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>15</b>

Constata-se que apenas os trabalhadores incluídos no grupo de pessoal de assistente operacional não beneficiou de ações de formação do ano de 2014.

Grupo/cargo/carreira	Ações internas	Ações externas	TOTAL
Dirigente Intermédio	3	1	4
Técnico Superior	7	1	8
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		3	3
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>5</b>	<b>15</b>

# 4

## AVALIAÇÃO FINAL

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

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

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

Face ao exposto e tendo em conta que a avaliação realizada reflete a visão global dos resultados obtidos em toda a organização propõe-se a menção de Bom para o desempenho da DGPM, visto que atingiu os objetivos mais relevantes, tendo uma taxa de realização final de 115%.

A avaliação global do desempenho da DGPM em 2014 é tida como positiva, especificamente no que respeita ao QUAR, que dada a sua avaliação final (115%) se pode enquadrar num **Desempenho Bom**, de acordo com o artigo 18º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.





**Direção-Geral de Política do Mar**

Av. Brasília, N°6 - 1449-006 Lisboa

Tel: 218 291 000 | Mail: [geral@dgpm.mam.gov.pt](mailto:geral@dgpm.mam.gov.pt)

[www.dgpm.mam.gov.pt](http://www.dgpm.mam.gov.pt)