

RELATÓRIO DE ATIVIDADES

2015

Índice

1. NOTA INTRODUTÓRIA	4
1.1 Missão e valores da DGPM	5
1.2 Estrutura Orgânica da DGPM	5
2. AUTOAVALIAÇÃO	7
2.1 Objetivos Estratégicos Definidos	7
2.2 Resultados Alcançados e Desvios Verificados no Âmbito do QUAR2015	7
2.3 Atividades Desenvolvidas, Previstas e Não Previstas no Plano de Atividades 2015	12
2.4 Afetação Real e Prevista de Recursos Humanos e Financeiros	32
2.4.1 Recursos Humanos	32
2.4.2 Recursos Financeiros	33
2.5 Avaliação do Sistema de Controlo Interno	36
2.6 Audição dos colaboradores da DGPM	37
3. BALANÇO SOCIAL	55
3.1 Caracterização dos trabalhadores	55
3.2 Entrada e Saída de Trabalhadores	60
3.3 Encargos com o Pessoal	63
3.4 Formação de Pessoal	65
4. AVALIAÇÃO FINAL	66

1

NOTA INTRODUTÓRIA

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

O presente Relatório de Atividades espelha todo o trabalho desenvolvido pela DGPM no ano de 2015, nas diversas áreas de atuação, na atual moldura de governação para o Mar e da estrutura administrativa estabelecida. Esta Direção-Geral pretendeu dar continuidade a um conjunto de atividades e projetos iniciados desde 2012, data da criação do organismo.

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

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

1.1 Missão e Valores da DGPM

A 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 ⁽¹⁾.

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

(1) Cf. artigo 2.º, n.º 1, do Decreto Regulamentar n.º 17/2012, de 31 de janeiro.

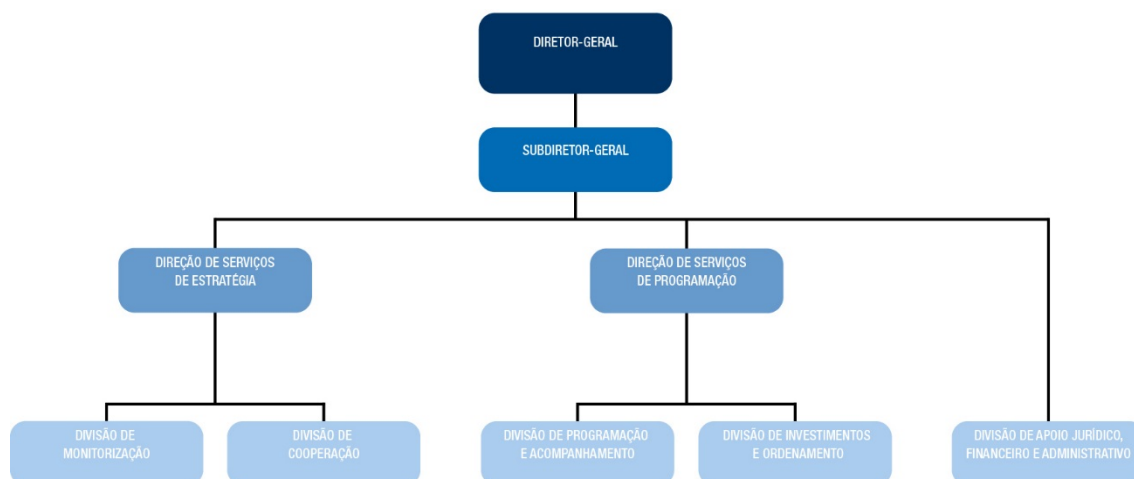
Estas unidades orgânicas nucleares são dirigidas por diretores de serviços, cargos de direção intermédia de 1.º grau.

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 2015, aprovado por despacho de Sua Excelência a Ministra da Agricultura e do Mar, em 3 de fevereiro de 2015, estabeleceu 5 objetivos operacionais nos parâmetros de eficácia, eficiência e qualidade, num total de 10 indicadores de medida.

2.2 Resultados alcançados e Desvios Verificados no âmbito do QUAR 2015

No quadro da página seguinte é apresentada a execução do QUAR de 2015 da DGPM:

Execução do QUAR da DGPM

ANO: 2015

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 ação de governação e a implementação da ENM											Peso: 35%	
Indicadores	Realizado 2013	Realizado 2014	Meta 2015	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind1	Número de relatórios referentes aos indicadores de monitorização da ENM	1	1	1	0	2	60%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Ind2	Número de relatório elaborado no âmbito do Mecanismo de Governação e Planeamento Conjunto (ITI Mar)		1	1	0	2	40%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP1: 24%												

OOP2: Apoiar a ação externa do Estado nos assuntos relacionados com o Mar											Peso: 35%	
Indicadores	Realizado 2013	Realizado 2014	Meta 2015	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio	
Ind3	Percentagem de respostas face ao universo de solicitações apresentadas no âmbito da cooperação técnica com a Noruega - acordo MoU celebrado no quadro do EEA Grants na componente "Strengthen the Bilateral Relations"	100%	100%	80%	5%	90%	70%	31-dez	100%	200%	Superou	100%
Ind4	Percentagem de respostas face ao universo de solicitações apresentadas no âmbito da cooperação internacional no âmbito do Mar	100%	60%	60%	5%	100%	30%	31-dez	100%	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP2: 178%												

OOP3: Monitorizar o PMP e dinamizar os projetos de referência para o Mar											Peso: 30%	
Indicadores		Realizado 2013	Realizado 2014	Meta 2015	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind5	Número de relatórios elaborados no âmbito do acompanhamento e avaliação do PMP		1	1	0	2	60%	31-dez	100%	200%	Superou	100%
Ind6	Número de relatórios relativos à coordenação de ações de planeamento e ordenamento do espaço marítimo			1	0	2	40%	31-dez	100%	100%	Atingiu	0%
Taxa de Realização do OOP3: 160%												

EFICIÊNCIA

PESO: 30%

OOP4: Apoiar o desenvolvimento do conhecimento funcional e situacional do Mar											Peso: 100%	
Indicadores		Realizado 2013	Realizado 2014	Meta 2015	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind7	Número de relatórios relativos ao acompanhamento e coordenação nacional da iniciativa CISE da EU e projetos relacionados		1	1	0	2	80%	31-dez	1	125%	Superou	25%
Ind8	Número de relatórios relativos ao desenvolvimento da medida 3.2.5 da Agenda Portugal Digital	2	1	1	0	2	20%	31-dez	1	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP4: 125%												

QUALIDADE

PESO: 30%

OOP5: Contribuir para a gestão moderna e sustentada da organização											Peso: 100%	
Indicadores		Realizado 2013	Realizado 2014	Meta 2015	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Mês (monitorização)	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind9	Percentagem de trabalhadores abrangidos por ações de formação no ano (n.º de trabalhadores que frequentaram formação/n.º médio de efetivos * 100)	33%		20%	0	33%	60%	31-dez	1	100%	Atingiu	0%
Ind10	Número de medidas adotadas com vista à otimização dos processos da organização			1	0	2	40%	31-dez	85%	125%	Superou	25%
Taxa de Realização do OOP5: 110%												

No âmbito do QUAR de 2015, a DGPM assumiu a concretização de 5 Objetivos Operacionais, decompostos em 10 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 112 % em termos de taxa de realização global.

O quadro seguinte sintetiza o grau de execução do QUAR da DGPM em 2015.

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	6	0	3	3	118,53 %
Eficiência	1	2	0	0	2	125 %
Qualidade	1	2	0	1	1	110 %
Total	5	10	0	4	6	112 %


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 alguns objetivos.

2.3 Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no Plano de Atividades 2015

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 2015, 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	Dar continuidade à instalação de capacidade de monitorização e análise da economia do mar com base nas Contas Nacionais	1	Complementarmente ao trabalho técnico que tem sido desenvolvido em conjunto com o Instituto Nacional de Estatística foram realizadas reuniões de coordenação para acompanhamento do projeto e elaborado um "Relatório Intermédio – Universo de Análise", relatório de progresso interno.	Relatório de Progresso Interno	DSE	Objetivo1 Indicador1 
1.1.2	Dar continuidade à definição e implementação do SEAMIND - Monitorização e indicadores	1	Foi elaborado o relatório com os termos de referência do projeto SEAMInd e monitorização estratégica da ENM 2013-2020. Foi elaborado relatório com os resultados do piloto SEAMInd dedicado à pesca, aquicultura e indústria do pescado, elaborado. Foram enviados à Tutela.	Relatório Interno	DSE	
1.1.3	Assegurar os contributos para a análise socioeconómico e economia marítima no contexto dos grupos DQEM, OSPAR e da EIONET, em apoio à DGRM e APA	1	Foram preparados contributos ao nível da implementação da DQEM a nível nacional e assegurada a representação nos grupos europeus dedicados à componente socioeconómica (DQEM/ WG ESA e OSPAR)	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 realizada a XI reunião de CIAM em março.	Sistema de controlo interno	DSE	
1.2.2	Assegurar a coordenação da rede de Pontos Focais	3	Foram realizadas as seguintes reuniões, para preparação da XI Reunião de CIAM: 9.ª Reunião de PF – 27 fevereiro e 10ª Reunião de PF – 5 de março Foi mantida ativa a rede de pontos focais da CIAM mas não foram realizadas outras reuniões dada não se ter realizado reunião de CIAM no segundo semestre do ano.	Sistema de controlo interno	DSE	

OBJETIVO PRIORITÁRIO 3

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

N.º	Atividades/Projetos	Indicadores de Realização				Concorre QUAR
		Meta	Ações desenvolvidas	Meio de Verificação	Responsabilidade	
1.3.1	Executar o Plano de Comunicação da DGPM	5	<ul style="list-style-type: none">• VOLVO OCEAN RACE, Lisbon Stopover: Representação Institucional conjunta tenda Ministério da Agricultura e Mar (VOR);• BLUE WEEK LISBON: Participação Institucional da DGPM no Espaço Expositivo da Semana Azul.• PEIXE EM LISBOA, 2015: Cooperação com a DOCAPESCA, Portos e Lotas SA• PORTUGAL ATLANTIC CONFERENCE 2015, no âmbito do Fórum do Mar: Conferência internacional. Organização conjunta DGPM, FORUM OCEANO e APDL• MONTRAS DO MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA: Coordenação da representação institucional sem encargos associados.	Sistema de controlo interno	DSE	
1.3.2	Garantir a manutenção de conteúdos do sítio eletrónico da DGPM	100%	Foram executadas todas as ações de alteração, atualização e elaboração de conteúdos para a manutenção.	Sistema de controlo interno	DSE	
1.3.3	Assegurar a participação da DGPM em eventos relacionados com o Mar e outras ações de relações públicas e acolhimento nacionais e internacionais	1	Iniciativa Melhor Peixe e Visita guiada ao Veleiro Abu Dhabi: Visita de estudo (Escolas da área de Lisboa). Coordenação DGPM. Sempre que solicitado a DGPM procurou promover contatos e fazer papel de relações públicas em eventos que envolviam a vinda de delegações de outros países a Portugal, no contexto da economia do mar.	Sistema de controlo interno	DSE	

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	Assegurar a resposta a solicitações do Ministério dos Negócios Estrangeiros e Gabinete de Planeamento e Prospectiva em apoio a Cimeiras, representações de Estado, solicitações para representações em fora internacionais e outras ações de cooperação bilateral e multilateral	60%	Foi assegurada a resposta a todas as solicitações relativamente à área internacional	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 2 Indicador 4 
2.1.2	Prospetiva para situação no mar - Dar continuidade à participação no Steering Group do projeto The Future of Ocean, da OCDE	2	A DGPM continuou a participação no projeto tendo-se feito representar na última reunião do <i>Steering Group</i> em dezembro	Sistema de controlo interno	DSE	
2.1.3	Apoio no contexto da Agenda Pós 2015 temática - Oceanos	80%	Foi acompanhado o processo da Agenda Pós 2015 para o desenvolvimento sustentável, em apoio ao MNE/Instituto da Cooperação e da Língua	Sistema de controlo interno	DSE	
2.1.4	Assegurar a cooperação no âmbito dos assuntos do mar no contexto da CPLP, e acompanhamento de outros programas de ação bilaterais ou multilaterais estruturados (Cabo Verde, EUA)	80%	Na qualidade de Ponto Focal da CPLP para os mares, por Portugal, participação na II Reunião Extraordinária de Ministros dos Assuntos do Mar da CPLP, 6 de junho, Lisboa Promoção de duas reuniões de coordenação do grupo para a economia marítima, parte portuguesa, que envolve entidades de vários ministérios. Participação nas reuniões relativas ao Comité Ciência, Tecnologia, Energia e Ambiente e preparação das reuniões da Comissão Bilateral Permanente entre PT e os EUA	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 - IMP e assegurar a representação no Grupo Estratégico do Atlântico e Implementação do Plano de ação da EMUEAA	2	Participação nas seguintes reuniões: Informal Atlantic Strategy Group, março, maio, Bruxelas; Reunião Atlantic Strategy Group – outubro, França; dezembro, Bruxelas. Não se realizaram reuniões ao nível do High Level Focal point Group durante o ano de 2015	Sistema de controlo interno	DSE	
2.2.2	Assegurar a representação no MS Expert Group on MSP	1	Foi assegurada a participação em três reuniões previstas a nível europeu (21/22 de abril, em Bruxelas, 4/5 de junho, em Lisboa e 8 de dezembro, em Bruxelas). Conjuntamente com a Tutela foi assegurado o apoio à realização da reunião do MSEG MSP em Lisboa.	Sistema de controlo interno	DSP	
2.2.3	Assegurar a representação no MS Expert SubGroup on IMS	1	Participação em todas as reuniões convocadas no contexto da atividade do grupo (28 abril e 19 novembro).	Sistema de controlo interno	DSP	
2.2.4	Assegurar a coordenação da cooperação técnica relacionada com o Mar no quadro da ação externa da EU do Instrumento de Estabilidade (IE)	80%	Acompanhamento e apoio aos trabalhos de implementação da Estratégia Europeia de Segurança Marítima e do respetivo Plano de Ação, coordenados pelo Ministério dos Negócios Estrangeiros, com a participação em reuniões e envio de contributos quando solicitado. Acompanhamento e apoio aos trabalhos referentes à implementação da Estratégia de Segurança Marítima para o Golfo da Guiné e do respetivo Plano de Ação, sob coordenação do Ministério dos Negócios Estrangeiros, através da participação em reuniões e envio de contributos quando solicitado.	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, a representação internacional inerentes ao secretariado do CILPAN, articulação com a EMSA e outras organizações afins	1	Acompanhamento de reuniões realizadas na EMSA sobre combate à poluição marinha, designadamente entre Acordos Regionais, 11th Inter-Secretariat meeting , realizado a 12 de dezembro. Participação no North Atlantic Coast Guard Forum 2015 (NACGF 2015) no Grupo de trabalho sobre "Resposta Ambiental", que se realizou em Roterdão, entre 30 de março e 2 de abril 2015. Participação uma reunião em 22.09.2015 do encerramento do Projeto ARCOPOL Platform que é relativo à modelação de acidentes de poluição por hidrocarbonetos na região do Atlântico.	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 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.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 2 Indicador 3 
2.4.2	Cooperação com Cabo Verde para a Produção de Estatísticas da Economia do Mar	80%	Início dos trabalhos bilaterais com Cabo Verde para desenvolvimento de uma Conta Satélite do Mar em Cabo Verde.	Sistema de controlo interno	DSE	

Objetivo de Missão 3

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	
3.1.1	Assegurar o acompanhamento e a avaliação do PMP	1	Foi elaborado relatório relativo à 3ª ação de monitorização e controlo do PMP (1ª ação de 2015), referida a 9 de março.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 3 Indicador 5 

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	
3.2.2	Executar o Plano de Comunicação do Programa	4	<ol style="list-style-type: none"> 1. Atualização do EEA Grants Webpage em janeiro. 2. Abertura de aviso PT02 - " Integrated Marine and Coastal Waters Management" –Aviso - 4 - R&D smart sensors and development of monitoring platforms and interoperability test cases and Small Grant Scheme – Public Awareness (2nd Call). 3. Atualização do EEA Grants Webpage em março March. Abertura de Avisos 4. Decision Making and Management Support Capability e 5 - National Ocean Data integration 5. Publicação de avisos nos seguintes jornais: 6. “Diário de Notícias; “Diário Económico”; “Público” e “Expresso” e APP para telemóveis, PC’s e Tablets. 7. 4 e 5 de junho - Workshop - Maritime Spatial Planning and Ocean – Monitoring (Bilateral Fund), co-organização PT/OCDE; 8. Publicação de artigo no “Jornal da Economia do Mar”, pelo Diretor-Geral de Política do Mar 9. Abertura de Aviso para “Networking, exchange, sharing and transfer of knowledge, technology, experience and best practices between Project Promoters and entities in the Donor State(s) within the programme objectives”; 10. Chegada a Lisboa do navio de investigação “Mar Portugal”, em 23 de outubro; 11. 16 a 19 de Novembro Portugal Atlantic Conference (PAC), em Matosinhos. Painel 1 dedicado aos Grants Programme PT02 	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	Acompanhamento do Projeto-Piloto - Cursos Vocacionais de Nível Secundário na Área do Mar em estreita articulação com a ANQEP.	Sistema de controlo interno	DSE	
3.3.2	Apoiar o desenvolvimento do "Campus Mar-Portugal"	1	Coordenação da elaboração da proposta de Programa "Plataforma Atlântica de Lisboa" em estreita articulação com a CCDR LVT.	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 as ações de planeamento e ordenamento do espaço marítimo e contribuir para a regulamentação da matéria	1	Foi emitido parecer sobre o projeto de Decreto-Lei que desenvolve a Lei 17/2014, de 10 de abril, que vira a ser publicado em 12 de março (Decreto-Lei n.º 38/2015). Foi emitido parecer sobre a proposta de Despacho da Ministra da Agricultura e do Mar, que determina a elaboração do plano de situação e estabelece a composição e as regras de funcionamento da comissão consultiva. (Despacho n.º 11494/2015)	Sistema de controlo interno	DSP	
3.4.2	Assegurar a articulação dos instrumentos de planeamento e gestão territorial com a utilização do espaço marítimo	1	Foi assegurada a participação na primeira reunião da revisão do Plano da Orla Costeira de Espichel – Odeceixe e Alcobaça - Espichel	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 3 Indicador 6 

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 na programação estratégica do Horizonte 2020, em apoio à FCT, e nos FEEI, através da ITI Mar	80%	Acompanhamento da programação do Horizonte 2020. O diploma que estabelece o ITI Mar foi publicado em 16 de setembro pelo que, em 2015, foram desenvolvidas sobretudo as ações para a implementação deste instrumento, não tendo sido possível garantir a preparação de orientações estratégicas.	Sistema de controlo interno	DSE	
3.5.2	Assegurar as tarefas da DGPM no âmbito da comissão de Coordenação do FEAMP e assegurar as tarefas da implementação e coordenação da ITI Mar	80%	Foram desenvolvidas as tarefas inerentes à Comissão de Coordenação do FEAMP, nomeadamente: apreciação de documentos para aprovação na CIC PT2020, participação nas reuniões da Rede de Monitorização e Avaliação do PT2020 e da Rede de Comunicação PT2020. Participação no GT Portugal 2020, ao nível do INE. Foi promovida a primeira reunião da Comissão de Implementação do ITI Mar em dezembro, aprovados um programa de trabalhos e um Regulamento Interno da Comissão de Implementação do ITI Mar. Início da elaboração do documento com o Quadro de Referência do ITI Mar, conforme exige o diploma que institui o ITI Mar.	Sistema de controlo interno	DSE	Objetivo 1 Indicador 2 

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	Foi acompanhada a instalação do projeto de assinalamento marítimo da área de produção aquícola de Monte Gordo. Foi coordenado o Grupo de Trabalho e produzido o correspondente relatório, relativo ao Ordenamento da Atividade Aquícola entre a Ponta de Sagres e Faro.	Sistema de controlo interno	DSP	

Objetivo de Missão 4

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1 Garantir uma política nacional para a informação do Mar						
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	

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	A DGPM coordenou duas candidaturas nacionais à chamada para projetos publicada pela DGMARE designada MARE/2014/06 Interoperability improvements in Member States to enhance information sharing for maritime surveillance, destinada a apoiar ações, realizadas pelas autoridades nacionais dos Estados Membros, destinadas a melhorar a sua interoperabilidade e consequentemente a partilha de informação de vigilância marítima, contribuindo assim para o desenvolvimento do CISE: a participação nacional no projeto no projeto EUCISE2020. As duas candidaturas foram aprovadas e constituem os Projetos 501 e 602.	Sistema de controlo interno	DSP	
4.2.2	Assegurar o acompanhamento e coordenação nacional da iniciativa CISE da UE e dos projetos europeus daí resultantes.	1	A DGPM coordenou a participação nacional nas atividades dos vários grupos de trabalho do projeto EUCISE2020, que envolve representantes de 10 entidades relevantes para a vigilância marítima. Tendo sido assegurados os contributos, comentários, sugestões e recomendações nas reuniões nacionais e internacionais e nos documentos produzidos no âmbito do projeto.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 4 Indicador 7 
4.2.3	Implementar a medida 3.2.5 da Agenda Portugal Digital	1	Foram iniciados projetos de observação da terra, nomeadamente: o projeto que irá permitir a receção de dados dos satélites Sentinel do programa Copernicus, o projeto que permita desenvolver uma capacidade de armazenamento e disseminação dos dados recolhidos pelos satélites Sentinel.	Sistema de controlo interno	DSP	Objetivo 4 Indicador 8 

Objetivo de Missão 5

OBJETIVO PRIORITÁRIO 1 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 2015 na plataforma GeADAP. Realização da monitorização do QUAR 2015 (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 2015	Sistema de controlo interno	DAJFA	

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 plano de Formação	1	Pedido de formação ao GPP	Sistema de controlo interno	DAJFA	Objetivo 5 Indicador 9 
5.2.2	Assegurar os procedimentos inerentes à gestão dos recursos humanos	95%	Respostas às solicitações no âmbito dos recursos humanos	Sistema de controlo interno	DAJFA	
5.2.3	Assegurar a execução, acompanhamento do orçamento e a monitorização da execução orçamental	99%	Envio mensal de balancete do Orçamento de Investimento para a Direção	Sistema de controlo interno	DAJFA	Objetivo 5 Indicador 10 
5.2.4	Monitorizar e controlar o plano de atividades da DGPM	1	Solicitação da monitorização às unidades flexíveis da DGPM	Sistema de controlo interno	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). Manutenção da inventariação dos bens imobilizados da DGPM	Sistema de controlo interno	DAJFA	
5.3.4	Assegurar a gestão das TIC próprias	1	Foram assegurados todos os procedimentos de gestão das TIC próprias	Sistema de controlo interno	DSP	

Resumo do grau de execução dos projetos

Unidade Orgânica	N.º de Objetivos	Não Atingiu	Atingiu	Superou	Taxa de Realização
DSE	21	1	9	11	95,24 %
DSP	14	1	9	4	92,85 %
DAJFA	9	-	5	4	100 %
TOTAL	44	2	23	19	95,45%

2.4 Afetação real e prevista de recursos humanos e financeiros

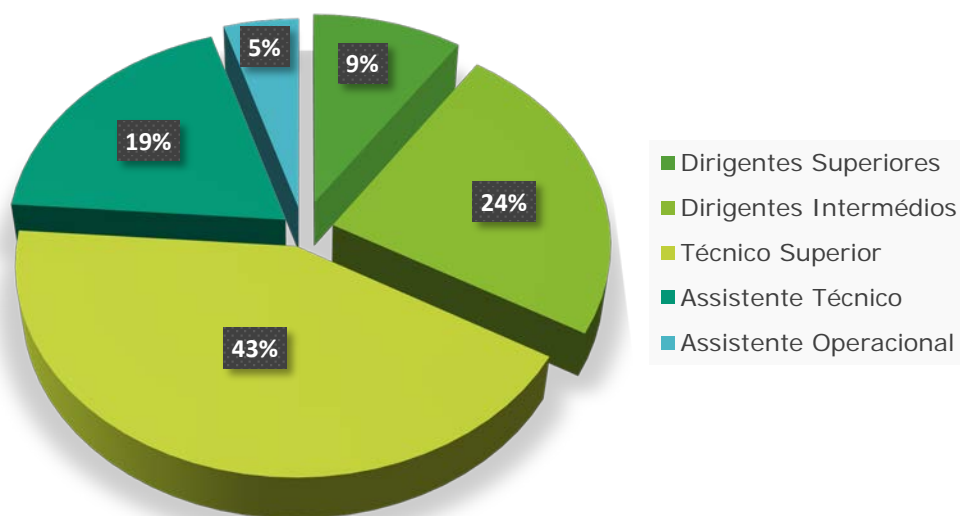
2.4.1. Recursos Humanos

Para o ano de 2015, 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	6	1	0	8
DSP	3	2	0	0	5
DAJFA	1	1	2	0	4
Total	7	9	4	1	21

Pessoal em Efetividade de funções



2.4.2. Recursos Financeiros

A DGPM, enquanto organismo central do MAM, integrado na administração direta do Estado, em 2015, recebe, para além das verbas transferidas do Orçamento do Estado, verbas de fundos comunitários.

Relativamente ao orçamento de funcionamento as despesas atingiram 927.940 €, o que significou uma taxa de execução de 77,41 %.

Já no que concerne ao orçamento de investimento, as despesas atingiram 1.703.262 €, com uma taxa de execução de 35,07 %.

Execução de Recursos Financeiros em 2015

Orçamento	Dotação Corrigida	Execução	Taxa de Execução
Funcionamento	1.211.232 €	927.940 €	77,41%
Investimento	4.940.209 €	1.703.262 €	35,07 %
Total	6.151.441,00 €	2.631.202,04 €	43,45 %

Projetos de Investimento:

Em 2015, a DGPM tinha inscrito nove projetos em Investimento conforme se descreve:

1. 8993 - *EEA Grants Programme Operator*-Gestão do Programa;
2. 9233 – *EEA Grants Programme Operator* – Financiamento de Projetos
3. 9239 – MAR&MÉTODO
4. 9240 – NIPIMAR
5. 9362 – Assinalamento Marítimo das Áreas de Produção Aquícola;
6. 9374 – Projeto a candidatar – QEC 2014-2020;
7. 9375 – EUCISE2020 – European test bed for the maritime common information sharing environment;
8. 9381 – GALENE
9. 9631 – Espaço do Mar – O Melhor Peixe

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

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

1. 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. Em 2015, foram lançadas Calls referente

aos Avisos 1, 4, 5 e 2.º Regime de Pequenas Subvenções. Foram selecionados e aprovados diversos projetos.

2. 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.
3. O **Projeto 9239 – MAR&MÉTODO** tinha inicialmente uma dotação no valor total de 5.249 €, tendo a mesma sido transferida para a criação do Projeto 9631 – Espaço do Mar – O Melhor Peixe.
4. O **9240 – NIPIM@R** tinha inicialmente uma dotação no valor total de 3.675 €, tendo a mesma sido transferida para a criação do Projeto 9631 – Espaço do Mar –O Melhor Peixe.
5. O **Projeto 9362 – Assinalamento Marítimo das Áreas de Produção Aquícola** foi executado de acordo com a programação prevista.
6. O **Projeto 9375 – EUCISE2020 European test bed for the maritime common information sharing environment** - A implementação do projeto encontra-se a decorrer de acordo com o aprovado e acordado no Grant Agreement assinado em dezembro de 2014.
7. O **Projeto 9381 – GALENE** – não foi executado conforme programação prevista, uma vez que a candidatura apresentada à Call H2020 Blue Growth (BG-13-2014 Oceanliteracy) não foi aprovada.
8. O **Projeto 9361 – Espaço do Mar – O Melhor Peixe** – este projeto foi concluído fisicamente em 2015, tendo sido desenvolvida a Volvo Ocean Race, em Algés e ainda o Fórum do Mar 2015, em Matosinhos

2.5 Avaliação do Sistema de Controlo Interno

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

Sistema de Controlo Interno				
Questões	Resposta			Fundamentação/ Justificação
	S	N	NA	
1 – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?				Elaborado relatório de execução do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) 2014. Estamos a concluir a o relatório de execução do Plano para 2015.
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 pela Agencia de Desenvolvimento e Coesão relativamente às despesas realizadas num projeto de investimento e ainda a Inspeção-geral de Finanças, no âmbito do Projeto do EEA Grants.
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	×			
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?	×			
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?		X		
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?		X		Apenas no âmbito do projeto EEA Grants é que existem esse sistema. Isto porque a dimensão da DGPM e a sua elevada tecnicidade não permitem a definição de um sistema de rotação de funções.
3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidos e formalizados?	X			Existe uma definição de funções e de procedimentos sem contudo estar formalizados.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	X			

3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	X			
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	X			
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	X			A Divisão de Apoio Jurídico, Financeiro e Administrativo tem responsabilidade no acompanhamento da execução deste Plano. Foi elaborado relatório de acompanhamento do PPRCIC em dezembro de 2015

4 – Fiabilidade dos sistemas de informação

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

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

2.6 Audição dos Colaboradores da DGPM

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

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

Satisfação global dos colaboradores com a DGPM;

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão;

Satisfação com as condições de trabalho;

Satisfação com o desenvolvimento da carreira;

Níveis de motivação;

Satisfação com o estilo de liderança;

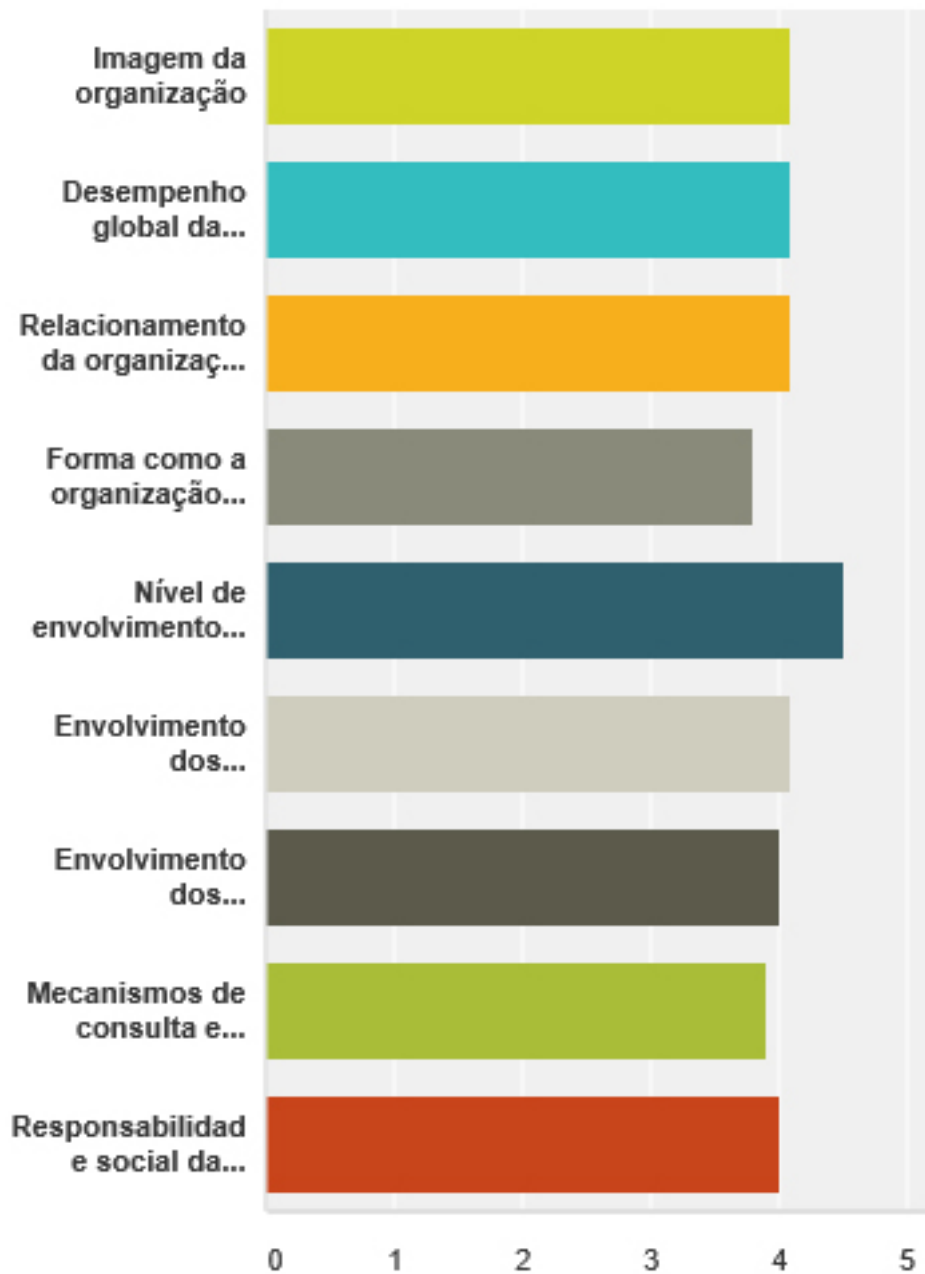
A aplicação do questionário decorreu entre 4 e 8 de abril de 2015. O questionário foi preenchido on-line.

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



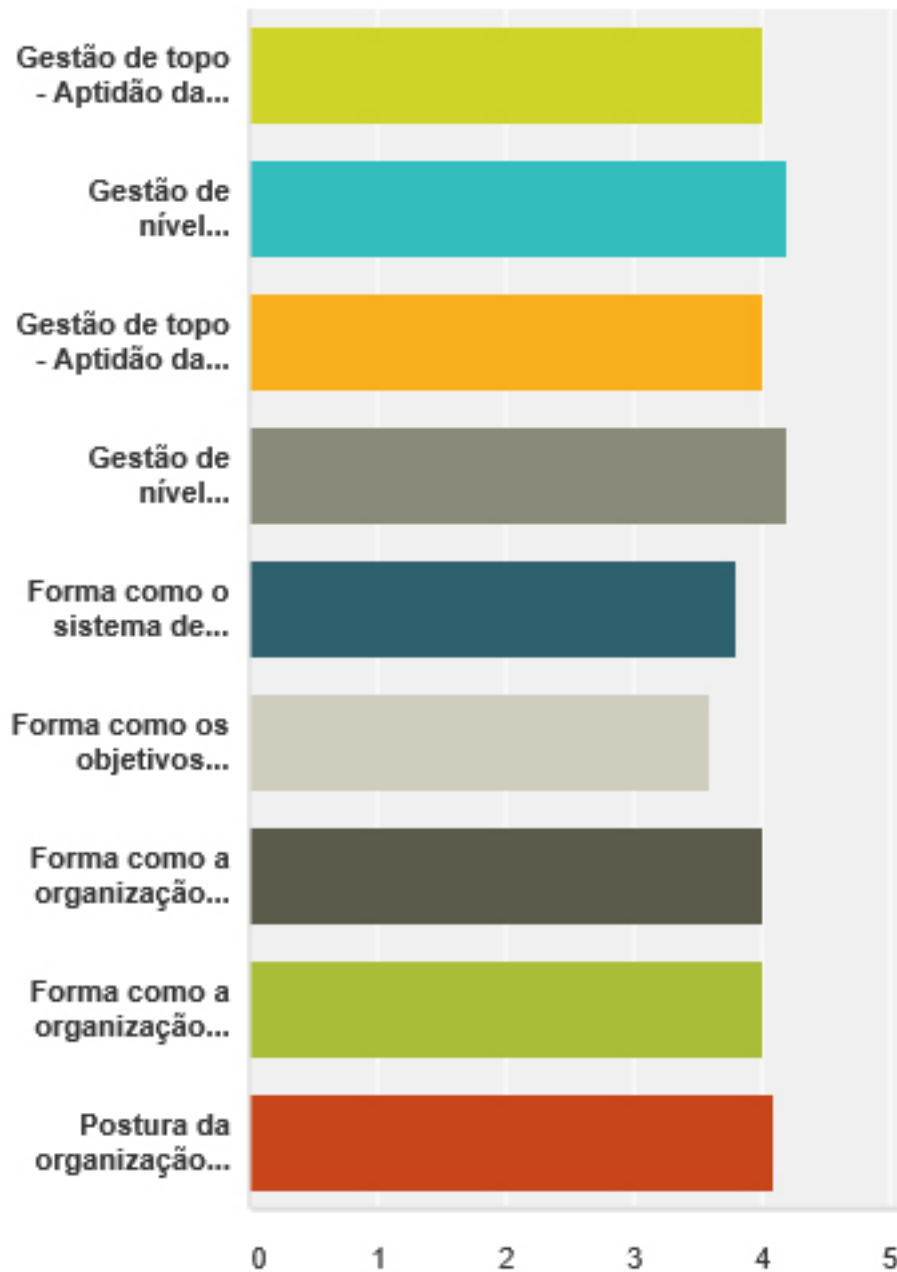
Satisfação global dos colaboradores com a organização

Tabela

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

Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Gráfico



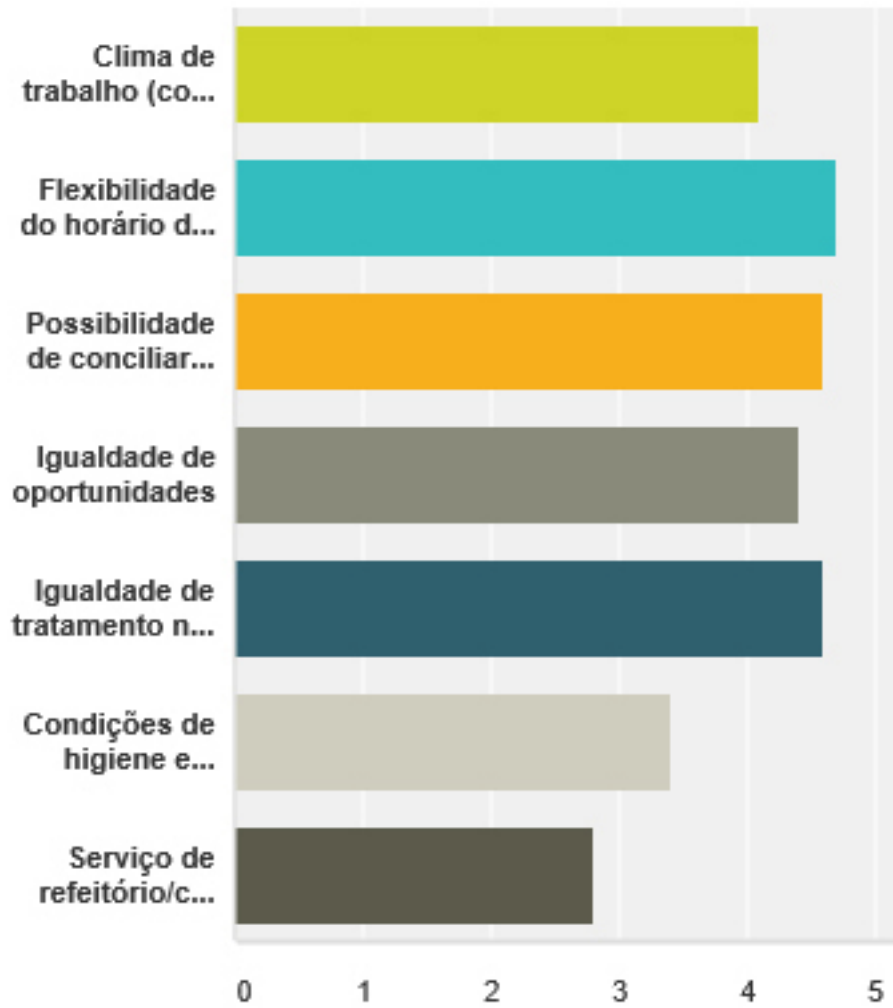
Satisfação com a gestão e sistemas de gestão

Tabela

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

Satisfação com as condições de trabalho

Gráfico



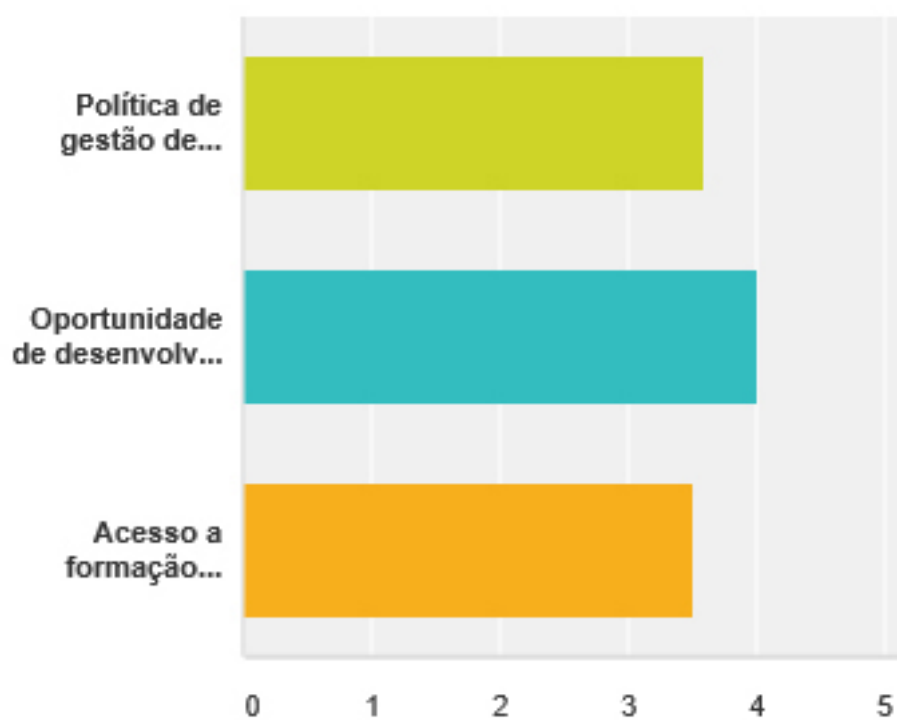
Satisfação com as condições de trabalho

Tabela

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

Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Gráfico



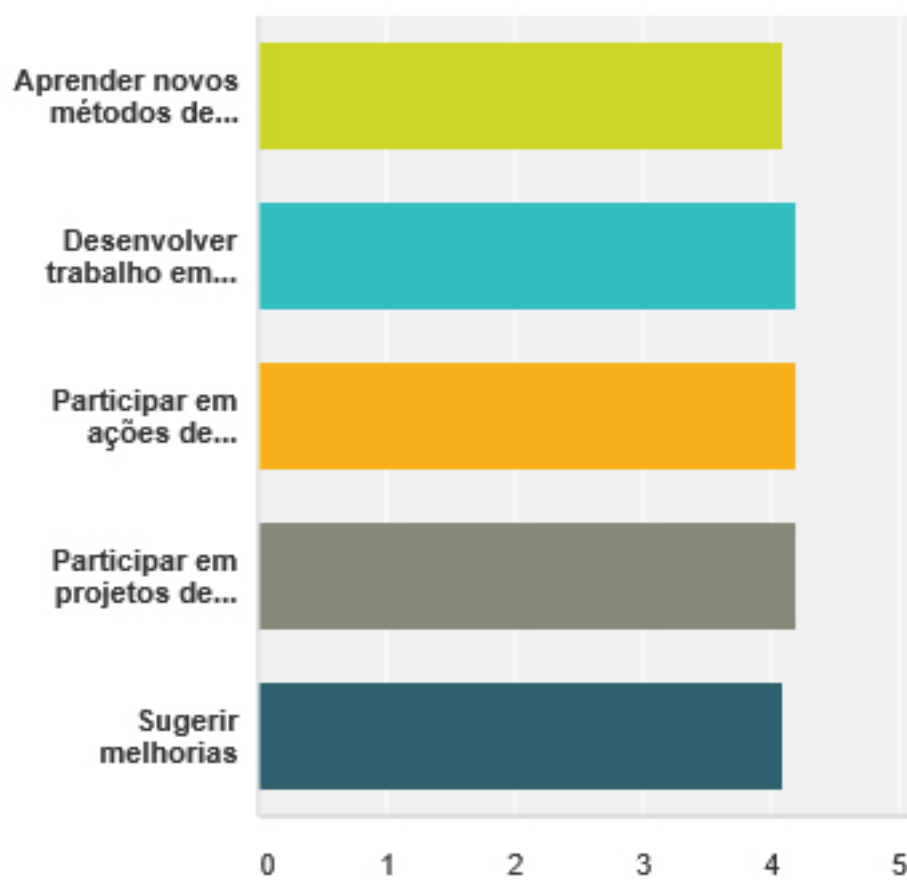
Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Tabela

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

Níveis de motivação

Gráfico



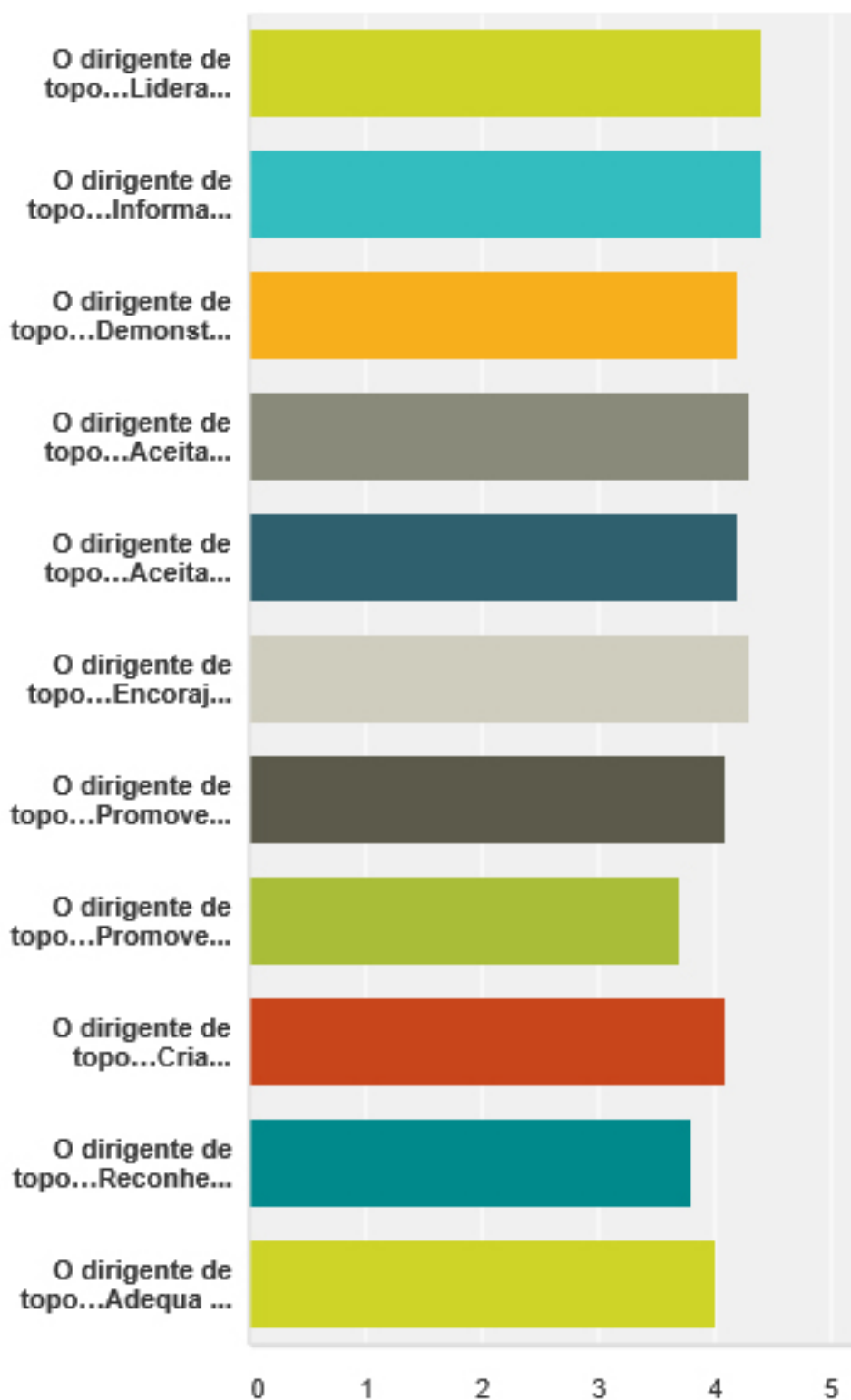
Níveis de motivação

Tabela

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

Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo

Gráfico



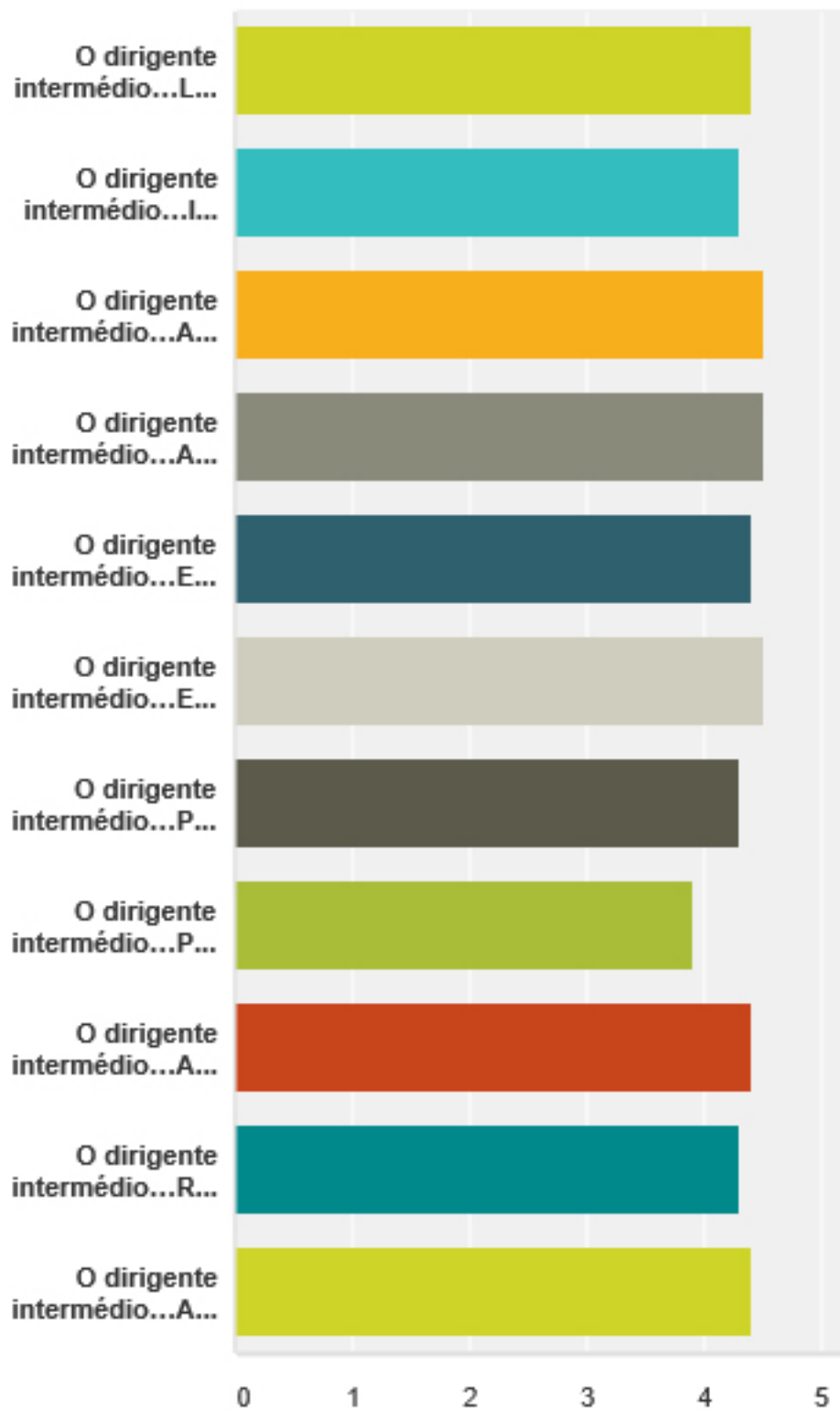
Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente de Topo

Tabela

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

Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente Intermédio

Gráfico



Satisfação com o estilo de liderança - Dirigente Intermédio

Tabela

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

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

Gráfico

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

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

Tabela

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

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

3

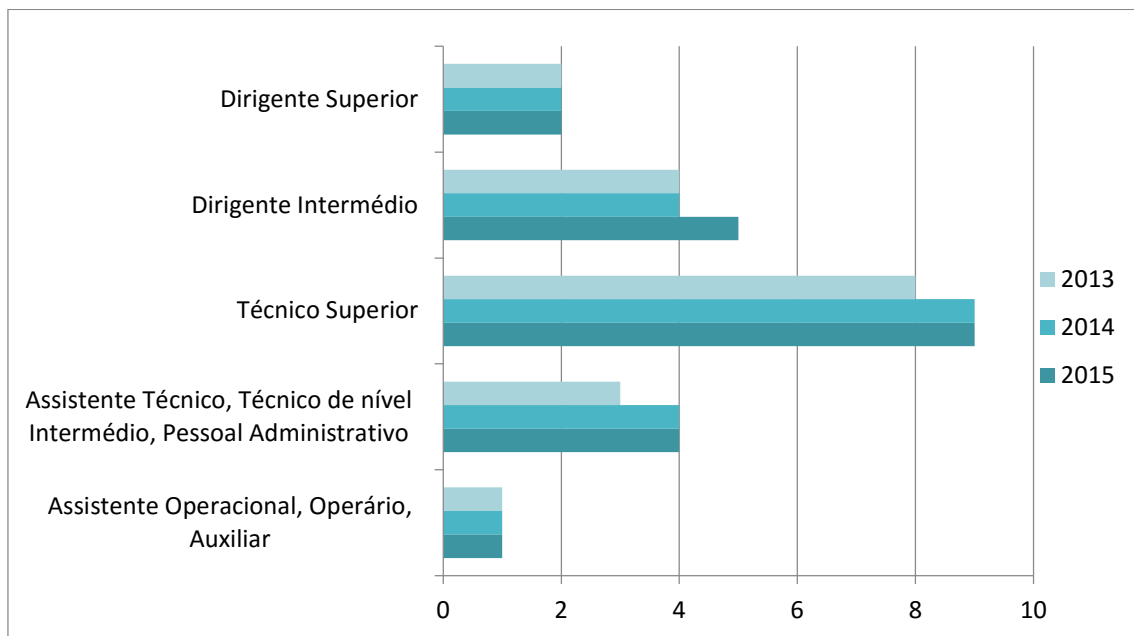
BALANÇO SOCIAL

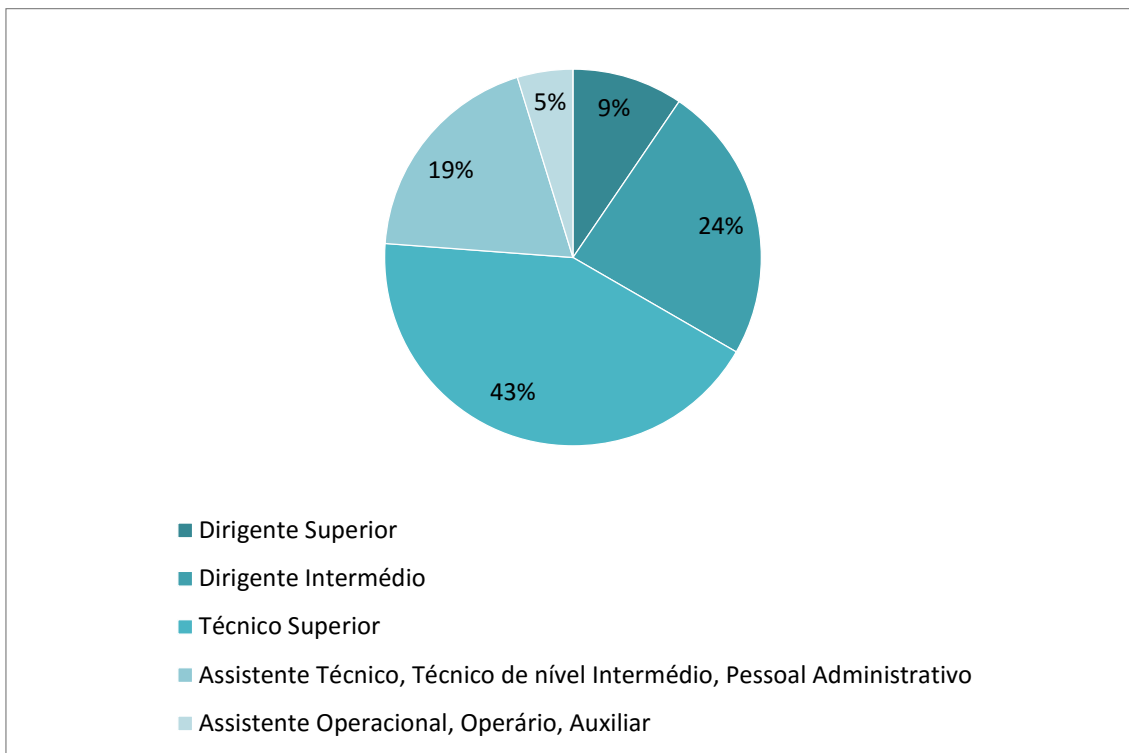
3.1 Caracterização dos trabalhadores

A DGPM contava em 31 de dezembro de 2015 com um total de 21 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	4	1	4
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
Total:	4	10	3	4	7	14

Trabalhadores por Carreira/Cargo





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 9 trabalhadores. Do total dos trabalhadores da DGPM, 14 são do sexo feminino e 6 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	4					1	4
Técnico Superior	1			1		4				2	2	6
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo		1	1			1				1	1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1										1	0
Total:	2	1	1	1	1	9	0	0	2	3	6	14

Trabalhadores por Antiguidade

O nível de antiguidade situado entre os 15 e os 19 anos é o que congrega mais trabalhadores, com um total de 5.

Por outro lado, a Direção-Geral tem 2 trabalhadores com uma antiguidade na Administração Pública até 5 anos.

Grupo / cargo / carreira / Tempo de serviço	até 5 anos		06 - 09		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		Total	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Dirigente Superior	1												1				2	0
Dirigente Intermédio							1		2	1	1						1	4
Técnico Superior	1			2			3	1						1		1	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo						2	1							1			1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar					1												1	0
Total	2	0	0	2	1	2	1	4	1	2	1	1	1	2	0	1	7	14

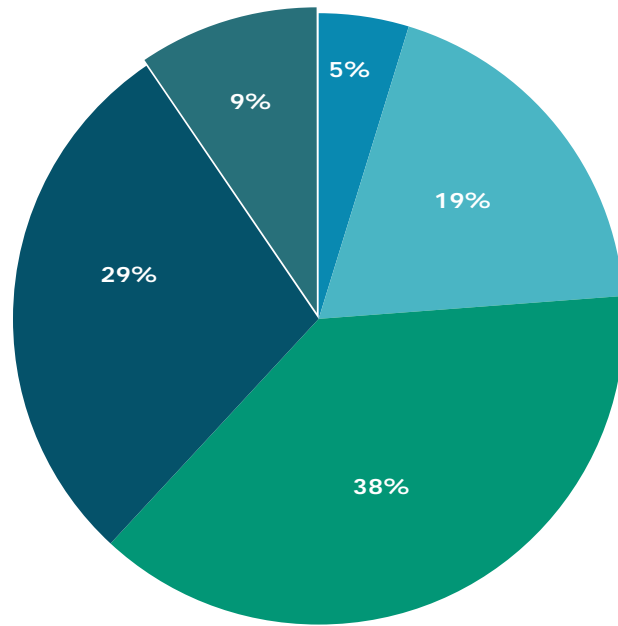
Trabalhadores por Nível de Habilitações

A licenciatura é o grau académico com maior peso na DGPM, pois existem 8 licenciados num universo de 21 trabalhadores, o que representa 35% do universo da Direção-Geral.

A habilitação a seguir mais representada 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	3			1	4
Técnico Superior					2	4		2		1	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1	3							1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar	1										1	0
Total	1	0	1	3	3	5	1	5	1	1	7	14



■ 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 4 trabalhadores nesta Direção-Geral, sendo três deles em regime de mobilidade interna e um na sequência da 15.ª Edição do Curso de Estudos Avançados em Gestão P

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	CEAGP		Mobilidade		Total:
	M	F	M	F	
Técnico Superior	1			3	4
Total:	1	0	0	3	4

Saída de Trabalhadores

Em 2015, na DGPM saíram 2 trabalhadores, pelos seguintes motivos:

Na carreira de técnico superior, registaram-se a saída de 2 trabalhadores, um através da mobilidade interna e outro no âmbito de um procedimento concursal.

Grupo / cargo / carreira / Escalão etário e género	Mobilidade		Total:
	M	F	
Técnico Superior	1	1	2
Total:	1	1	2

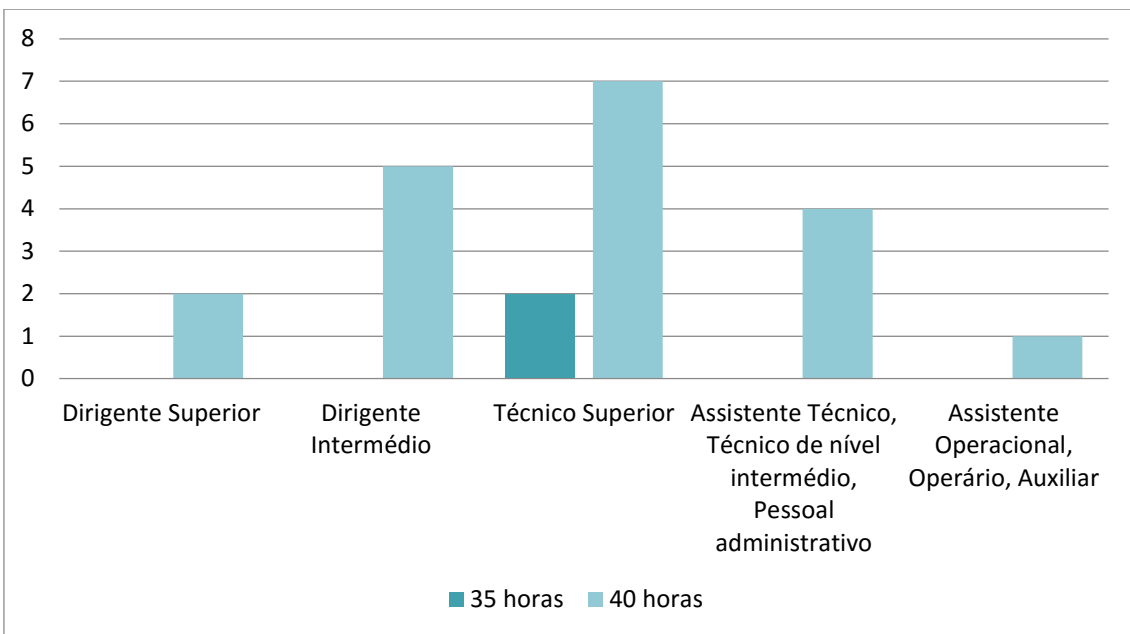
Modalidade de Horário de Trabalho e Assiduidade

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.

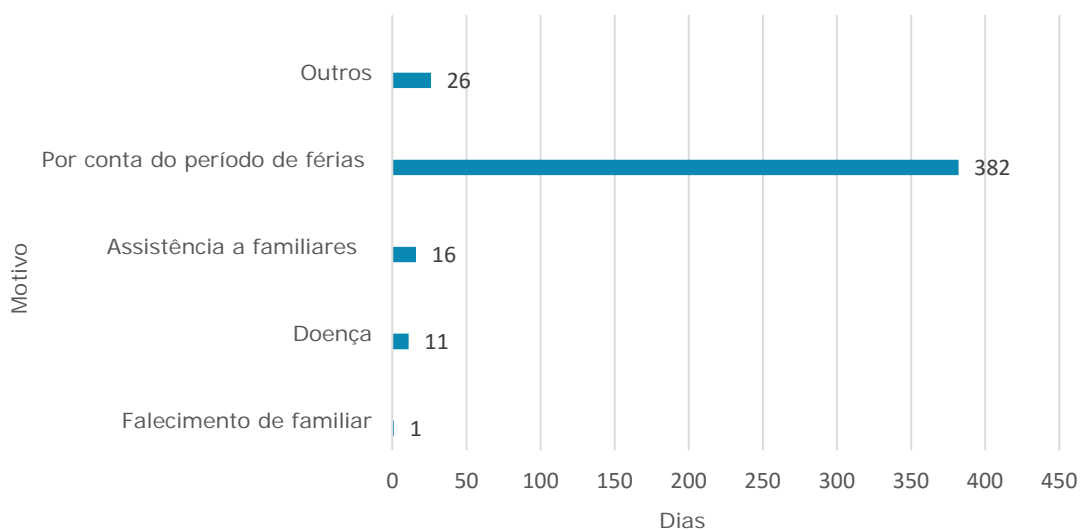
Grupo / cargo / carreira	Tempo completo				TOTAL	
	35 horas		40 horas		M	F
	M	F	M	F		
Dirigente Superior			2		1	0
Dirigente Intermédio			1	4	1	4
Técnico Superior		2	2	7	2	7
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo			1	3	1	3
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar			1		1	0
Total	0	2	7	12	7	14



Ausências

Da análise feita, verifica-se que o número total de ausência ao trabalho em 2015 foi de 137 dias, sendo que 101 dias pertenceram ao sexo feminino e 36 ao sexo masculino.

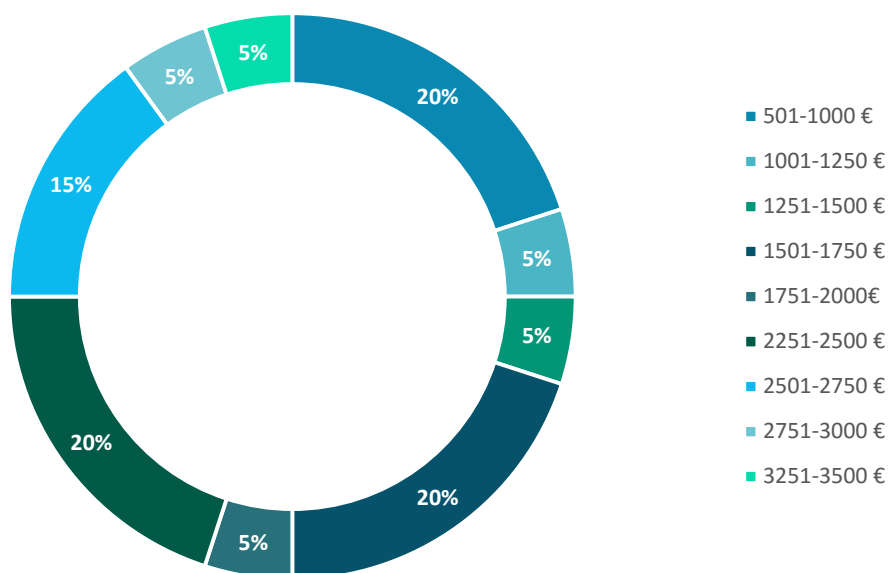
Grupo / cargo / carreira	Motivos de Ausência										Total		TOTAL
	Falecimento de familiar		Doença		Assistência a familiares		Por conta do período de férias		Outros		M	F	
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Dirigente Superior									5		5	0	5
Dirigente Intermédio				3		9			31	21	31	33	64
Técnico Superior						23		1		22	0	46	46
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo				17				4		1	0	22	22
Assistente Operacional, Operário, Auxiliar											0	0	0
Total	0	0	0	20	0	32		5	36	44	36	101	137



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 €	2		2
1251-1500 €		1	1
1501-1750 €	1	2	3
1751-2000€		2	2
2251-2500 €	1	3	4
2501-2750 €		1	1
2751-3000 €	2	1	3
3251-3500 €	1		1
Total	8	13	21



Suplementos Remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e noturno)	1.866,06 €
Representação	28.573,23 €
Secretariado	1.298,46 €
Outros suplementos remuneratórios	475,31 €
Total	32 213,06 €

Encargos com Prestações Sociais

No que diz respeito às prestações sociais, verifica-se um encargo de 22.111,01€, em 2015.

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídio de refeição	21.397,25 €
Outras prestações sociais (incluindo Pensões)	713,76 €
Total	22 111,01 €

3.4 Formação de Pessoal

Em 2015, foram contabilizadas 8 ações de formação, sendo que 8 foram externas.

Tipo de ação/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	Total
Externas	6	2	8
Total	6	2	8

Constata-se que apenas os trabalhadores incluídos no grupo de pessoal de assistente operacional não beneficiou de ações de formação do ano de 2015, apesar de terem sido disponibilizadas.

Grupo/cargo/carreira	Ações externas	TOTAL
Dirigente Intermédio	3	3
Técnico Superior	2	2
Assistente Técnico, Técnico de nível intermédio, Pessoal administrativo	3	3
Total	8	8

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 (112%) se pode enquadrar num **Desempenho Bom**, de acordo com o artigo 18º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

RELATÓRIO DE ATIVIDADES
2015