



IG
MTSSS

Inspeção-Geral
do Ministério
do Trabalho,
Solidariedade e
Segurança Social

**RELATÓRIO DE
ATIVIDADES 2022**

Abril de 2023

Índice

I. Nota Introdutória	2
II. Autoavaliação	3
II.1. Resultados alcançados e desvios verificados	3
II.1.1. Resultados Alcançados	4
II.1.2. Afetação de Recursos	6
II.2. Apreciação, pelos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados .	10
II.3. Avaliação do sistema de controlo interno	11
II.4. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes.....	15
II.5. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho da IG	16
II.6. Comparação com o desempenho de serviços idênticos	18
II.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores	18
II.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no PA, com indicação dos resultados	20
II.8.1. Indicadores Gerais.....	20
II.8.2. Atividade Planeada	25
II.8.3. Atividade não Prevista	27
II.8.4. Publicidade Institucional	27
II.8.5. Programa de Responsabilidade Social.....	27
III. Balanço Social	29
IV. Avaliação Final	32
V. ANEXOS	33

I. Nota Introdutória

A atividade desenvolvida pela Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (IGMTSSS) durante o ano de 2022 foi significativamente condicionada pela saída de 9 inspetores ao longo do ano.

Efetivamente, as disposições que regulam o regime de mobilidade interna, designadamente intercarreiras, e a existência de carreiras não revistas, em especial a carreira de inspetor superior ainda em vigor em alguns organismos, continuam a induzir fortes constrangimentos ao desenvolvimento estável e adequado da atividade inspetiva pela Inspeção-Geral por exercerem uma pressão/atração significativa dos trabalhadores da carreira especial de inspeção.

No período compreendido entre novembro de 2015 e novembro de 2020 entraram na Inspeção-Geral através de procedimentos de recrutamento 37 novos inspetores dos quais saíram 26, no período entre maio de 2016 e novembro de 2022.

Esta situação conjugada com as atuais restrições existentes ao nível do recrutamento, para além de diminuírem a capacidade operativa, determinam um quadro extremamente preocupante no domínio da sustentabilidade da própria Inspeção-Geral.

Em 2022 salienta-se o desenvolvimento e conclusão, designadamente, de auditorias referentes a Planos de Atividades de anos anteriores e foi possível iniciar 6 auditorias previstas no Plano de Atividades de 2022. Das concluídas, destacam-se cinco no âmbito do projeto “Promover a transparência e a exigência na relação do Estado com a economia social”.

Em 2022 foram trabalhados 103 processos dos quais 17,5% correspondem a autuações de 2022, sendo que se procedeu ao arquivamento de 27 processos.

O presente relatório foi elaborado de acordo com as diretrizes definidas e divulgadas pelas entidades competentes (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços e Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social).

II. Autoavaliação

II.1. Resultados alcançados e desvios verificados

O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) da Inspeção-Geral (IG) de 2022 foi reformulado para dar cumprimento à alínea c) do nº1 e nº2 ambos do artº 22º da Lei do Orçamento do Estado (LOE) de 2022 que dispõe:

“1 - Os serviços públicos inscrevem no respetivo Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) para 2022:

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

2 -Os objetivos referidos no número anterior são considerados dos mais relevantes para efeitos do disposto no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, devendo o respetivo serviço garantir que o conjunto dos mesmos tem um peso relativo no QUAR igual ou superior a 50%, do qual pelo menos metade corresponde à alínea c) do número anterior.”

Relativamente à aplicação da alínea c) o Conselho Coordenador de Avaliação de Serviços (CCAS) divulgou o seguinte entendimento:

“Os serviços que não tenham atendimento direto ao público, devem desenvolver uma medida de avaliação de prestação de serviços a outros stakeholders, nomeadamente entidades públicas.”.

Tendo em conta que no QUAR inicialmente proposto e aprovado a IG já tinha um objetivo que se enquadrava no entendimento acima mencionado, apenas foi necessário reformular/alterar o QUAR nos seguintes termos:

- Objetivo Operacional 4 – alteração do peso do objetivo no respetivo parâmetro de Qualidade de 7,5% para 47,0%; alteração do peso do objetivo na avaliação final de 4,13% para 25,85%;
- Objetivo Operacional 5 - alteração do peso do objetivo no respetivo parâmetro de Qualidade de 57,5% para 30,0%; alteração do peso do objetivo na avaliação final de 31,63% para 16,50%;

- Objetivo Operacional 6 - alteração do peso do objetivo no respetivo parâmetro de Qualidade de 35,0% para 23,0%; alteração do peso do objetivo na avaliação final de 19,25% para 12,65%.

Saliente-se, também, que por força das disposições da LOE foram incluídos nos QUAR de 2022 dos organismos objetivos relacionados com a boa gestão dos trabalhadores. No caso da IGMTSSS foi inscrito o seguinte objetivo:

- Na dimensão qualidade – Objetivo Operacional 6: Promover a utilização de horários de trabalho que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal (indicador: taxa de trabalhadores com decisão favorável à solicitação de jornada contínua).

II.1.1. Resultados Alcançados

A análise do Quadro de Avaliação e Responsabilização de 2022 da Inspeção-Geral demonstra que os objetivos definidos e propostos superiormente à tutela foram todos atingidos (quatro superados), face aos indicadores e às metas estabelecidas, tendo alcançado, com apuramento efetuado a 31 de dezembro de 2022, o valor de **128,3** pontos, correspondente à menção qualitativa de *Desempenho Bom*, conforme Anexo I.

No que se refere aos dois objetivos de **Eficácia**, apresentam um valor global de **159,1%**, estando maioritariamente relacionados com a atividade planeada da IG.

O **primeiro objetivo de eficácia** (Auditar sistemas e procedimentos de controlo interno de serviços/organismos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS)) foi atingido decorrente da realização/conclusão de 14 auditorias face a uma meta estabelecida de 14 (Anexo II). O **segundo objetivo de eficácia** (Assegurar a monitorização da adoção das recomendações formuladas) foi superado em 168,8%, em resultado do continuado compromisso de acompanhar, ao longo do ano, a implementação, pelas entidades, das recomendações formuladas pela Inspeção-Geral nos seus relatórios.

Relativamente aos objetivos de eficácia, cumpre salientar os resultados alcançados não obstante os fortes constrangimentos decorrentes da saída de 9 inspetores ao longo do ano. Releva-se, em especial, que para atingir o primeiro objetivo foi determinante:

- A realização de 2 processos de averiguações de natureza célere com objetivos delimitados e circunscritos;
- A conclusão de 1 processo autuado em 2019;
- A realização e conclusão de 2 auditorias aos apoios concedidos pela Segurança Social, as quais permitiram ganhos de tempo decorrentes da normalização e utilização de instrumentos comuns de suporte à execução e relato.

No que se refere ao segundo objetivo, o resultado alcançado implicou que os inspetores e respetivos chefes analisassem em tempo útil os elementos reportados pelas entidades auditadas, elaborando informações propondo a atuação considerada adequada pela Inspeção-Geral, e os demais trabalhadores da área efetuassem um controlo de prazos dos processos rigoroso tendo em vista a sua apresentação tempestiva para despacho.

O objetivo de **Eficiência** (minimizar os tempos despendidos na elaboração dos relatórios provisórios pelas equipas inspetivas) foi atingido com uma taxa de realização de **100,7%**, ou seja, para uma meta estabelecida de 1,35 obteve-se o resultado de 1,34.

Os três objetivos de **Qualidade** estabelecidos apresentam um valor global de **113,8%**, sendo de realçar que relativamente ao primeiro objetivo (garantir a aceitação, pelos organismos auditados, das recomendações formuladas), 98,8% das recomendações efetuadas, no decurso das auditorias concluídas em 2022, foram aceites pelos organismos/serviços auditados (Anexo III), o que representa uma taxa de realização de **122,0%**.

Desde 2008 que este objetivo foi sendo fixado, progressivamente, de forma mais ambiciosa (desde 70% em 2008 até 90% em 2015 e anos seguintes, com um valor crítico de 100%), traduzindo a exigência colocada no aumento da qualidade da intervenção da Inspeção-Geral.

O segundo objetivo (assegurar a valorização profissional dos recursos humanos) decorre da Resolução do Conselho de Ministros n.º 89/2010, tendo-se atingido um resultado de **73,3%** face à meta fixada de 65%. O resultado alcançado representa uma **superação** do objetivo em **5,9%** e justifica-se, essencialmente, pela realização de ações de formação asseguradas pela Secretaria-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social em “Férias, faltas e licenças” (6 participantes), “Lei de Enquadramento Orçamental” (3 participantes) e “Estatuto disciplinar dos trabalhadores da administração Pública” (3 participantes). Saliente-se também a

participação em ações de formação desenvolvidas pelo Instituto Nacional de Administração (INA) em "Edição de folhas de cálculo – nível intermédio e avançado" (4 e 3 participantes respetivamente).

Finalmente, destaca-se a "Conferência – O desafio da inteligência artificial na auditoria do setor público" (9 participantes) promovida pela Inspeção-Geral de Finanças.

Quanto ao terceiro objetivo de eficácia, inscrito por força da LOE, objetivo operacional 6, (Promover a utilização de horários de trabalho que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal), a meta estabelecida (80%) foi superada com o resultado de 100% o que determina uma taxa de realização de 125,0%. O valor alcançado resulta da política seguida na IG já há alguns anos, em matéria de gestão de recursos humanos, que procura proporcionar as condições laborais adequadas, incluindo horários, ao desenvolvimento da vida dos trabalhadores nas suas diferentes dimensões.

II.1.2. Afetação de Recursos

Ao nível dos recursos humanos, o valor executado de 475 pontos representa cerca de 86% do planeado (610 pontos), sendo que a origem do desvio negativo de 135 pontos reside, essencialmente, na carreira de inspetor (-99 pontos) e na carreira de assistente técnico (-22 pontos)

Uma análise aprofundada ao nível das diferentes carreiras permite constatar:

- A saída ao longo do ano de 9 inspetores, 7 em mobilidade (1 em janeiro, 1 em fevereiro, 1 em julho, 1 em agosto, 1 em setembro e 2 em novembro) e 2 em comissão de serviço (1 em março e 1 em agosto);
- A entrada de 2 inspetores, 1 (em janeiro) por fim da mobilidade interna e 1 (em dezembro) por cessação da comissão de serviço que tinha iniciado em março de 2022;
- A saída de 1 assistente técnico (em abril) por conclusão sem sucesso do período experimental.

A leitura dos dados permite constatar a ocorrência de movimentos de elevada dimensão no âmbito da carreira inspetiva, com impacto negativo no número de inspetores disponíveis,

comprometendo de forma significativa a capacidade operacional da Inspeção-Geral a curto/médio prazo.

Ainda que seja permitido o desenvolvimento de processos de recrutamento, a saída de inspetores com experiência não é automaticamente compensada com a entrada de novos que terão de ser integrados adequadamente no exercício de funções, o que pressupõe, designadamente, um período longo de formação, quer teórica, quer em contexto de trabalho.

Os movimentos de saída vêm evidenciar a realidade que tem sido constatada nos últimos anos que se traduz numa pressão significativa ao nível dos trabalhadores da carreira inspetiva por via das disposições legais em matéria de mobilidade intercarreiras (que permite a mobilidade de inspetores para o exercício de funções de técnico superior mantendo a remuneração de inspetor sem os ónus inerentes) e pela existência de carreiras não revistas, como é o caso da carreira de inspetor superior, cujas condições remuneratórias e de evolução na carreira são muito mais atrativas do que a da carreira especial de inspeção. Note-se que esta última decorreu, essencialmente, da revisão da carreira de inspetor superior.

Ao nível financeiro, a IG dispôs, em 2022, de um orçamento disponível de 2.201.921 € (face a 2.199.678 € em 2021), financiado em 90,0% pelo Orçamento da Segurança Social e em 10,0% pelo Orçamento do Estado (OE), conforme quadro *infra*.

Quadro 1 – Orçamento por Fonte de Financiamento (2019-2022)

Fonte de Financiamento	2019		2020		2021		2022	
	Valor (a)	%						
OSS	1.941.323	93,4	1.974.519	90,1	1.980.207	90,0	1.982.450	90,0
OE	137.168	6,6	216.900	9,9	219.471	10,0	219.471	10,0
TOTAL	2.078.491		2.191.419		2.199.678		2.201.921	

(a) – Dotações Disponíveis

Saliente-se que o orçamento disponível em 2022 é praticamente idêntico ao de 2021 (acréscimo de 0,1%).

A taxa de realização do Orçamento situou-se nos 78,8%, sendo que as taxas de realização do Orçamento de Estado e do Orçamento da Segurança Social se situaram, respetivamente, nos 99,6% e nos 76,5%.

Quadro 2 – Recursos Financeiros (2022)

Orçamento	Dotação Inicial	Dotação Corrigida	Dotação Disponível	Pagamentos*	Taxa de Execução
OSS	2.075.933	2.075.933	1.982.480	1.517.421	76,5%
OE	219.471	219.471	219.471	218.673	99,6%
TOTAL	2.295.404	2.295.404	2.201.921	1.736.094	78,8%

* extraídas as reposições abatidas aos pagamentos

O quadro seguinte evidencia a evolução da despesa:

Quadro 3 – Evolução da despesa de 2021 a 2022, por classificação económica

Classificação Económica da Despesa	2021	2022		Variação % 2021/2022
	Valor	Valor	Peso %	
Despesas de Pessoal	1.762.433	1.518.314	87,5	-13,9%
-Remunerações Certas e Permanentes	1.416.686	1.207.072	69,5	-14,8%
-Abonos Variáveis e Eventuais	31.929	40.875	2,4	+28,0%
-Segurança Social	313.818	270.367	15,6	-14,8%
Aquisição de Bens e Serviços	201.893	210.691	12,1	+4,4%
-Aquisição de Bens	2.471	2.269	0,1	-8,2%
-Aquisição de Serviços	199.422	208.422	12,0	+4,5%
Outras Despesas Correntes	306	1.716	0,1	+400,8%
Aquisição de Bens Capital	1.512	5.373	0,3	+268,6%
Total	1.966.154	1.736.094	100,0	-11,7%

A leitura do quadro supra permite constatar que o volume total de despesa de 2022 apresenta um decréscimo significativo (-11,7%) relativamente a 2021, decorrente da forte diminuição das despesas com pessoal (-13,9%). O principal fator que está na origem desse decréscimo no volume de despesa com pessoal é a saída de 9 inspetores ao longo do ano.

No que respeita à estrutura dos encargos, as despesas com pessoal constituem a rubrica mais expressiva (87,5%), sendo de salientar que a diminuição do volume total desta despesa em 2022 face a 2021 (-254,1 mil euros) justifica-se pela conjugação de vários fatores, de sentido contrário, especialmente relacionados com a movimentação ocorrida no domínio dos recursos humanos, conforme já explicado.

Das variações verificadas ao nível das rubricas orçamentais salientam-se:

- Pessoal dos quadros (-14,0%, passou de 1.123.932€ para 966.356€);
- Subsídio de férias (-18,9%, passou de 104.366€ para 84.648€);
- Subsídio de natal (-22,8%, passou de 94.684€ para 73.079€)
- Ajudas de custo (+28,0%, passou de 31.929€ para 40.875€), decorrente da retoma da normalidade da atividade inspetiva, face aos dois anos anteriores em que a execução das auditorias/inspeções esteve condicionada pela Pandemia de Covid-19, e da localização das ações;
- Caixa Geral de Aposentações (CGA) e Segurança Social (respetivamente -13,2%, passou de 215.735€ para 187.217€, e -24,3%, passou de 94.552€ para 71.562€), evidenciando a alteração do perfil dos inspetores em matéria de idade e antiguidade na função pública, saindo inspetores recrutados recentemente que descontavam para a Segurança Social.

No que se refere às despesas com a aquisição de bens e serviços, tiveram um acréscimo de 4,4% (+8.798€), com a aquisição de bens a decrescer 8,2% (passou de 2.471€ para 2.269€) e as despesas com aquisição de serviços a aumentar 4,5% (+9.000€, passou de 199.422€ para 208.422€).

No domínio da aquisição de serviços, salienta-se que o valor global de 2022 é maior que o de 2021, sendo este acréscimo explicado em grande medida pelo aumento das seguintes despesas:

- Encargos com instalações (+7.532€), devido à retoma da atividade dos inspetores utilizando as instalações da Inspeção-Geral;

- Vigilância e Segurança (+2.956€), na sequência dos sucessivos procedimentos desenvolvidos pela Secretaria-Geral.

Em geral, os dados orçamentais evidenciam a prossecução de uma gestão extremamente rigorosa e parcimoniosa dos dinheiros públicos disponíveis, realizando-se apenas as despesas estritamente indispensáveis ao desenvolvimento das atribuições da Inspeção-Geral.

Tal como previsto em sede do Plano de Atividades, a maior parte do volume de despesas com aquisição de bens e serviços (excluindo a renda que representa 48% do total) teve na sua origem processos aquisitivos centralizados pela Unidade Ministerial de Compras da Secretaria-Geral.

II.2. Apreciação, pelos utilizadores, da quantidade e qualidade dos serviços prestados

Considerando a missão e as atribuições cometidas à Inspeção-Geral, assim como os seus objetivos, a sua atividade encerra especificidades que não são compatíveis com os questionários tipo existentes e divulgados para utilização na aferição deste aspeto no âmbito da autoavaliação. O questionário tipo está exclusivamente direcionado para entidades que têm serviços de atendimento ao público, o que não é o caso da IGMTSSS e das demais Inspeções-Gerais.

Acresce que os principais clientes da atividade desenvolvida pela Inspeção-Geral são os Membros do Governo do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social e as entidades auditadas, não se entendendo adequado realizar questionários de satisfação junto dos mesmos.

Face a estes constrangimentos, nos anos de 2009, 2010 e 2011, considerou-se que a aferição do nível de apreciação dos serviços prestados fosse efetuada, nomeadamente, através do grau de aceitação, pelos organismos auditados, das recomendações da IGMTSSS, constituindo uma forma de objetivar a qualidade da intervenção da Inspeção-Geral.

No entanto, esta solução, em sede de parecer sobre as autoavaliações de 2009, 2010 e 2011, não foi sancionada pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento (GEP) que então referiu:

- “...procurar-se-á, junto dos restantes GEP/GPEAR1 encontrar uma forma de obter um indicador uniforme e conveniente.” (2009);
- “...o GEP, ao longo das reuniões do GT do CCAS, foi levantando essa questão, sobretudo junto dos representantes do Ministério das Finanças. No entanto, até à data não se

conseguiu obter a informação pretendida, tal como em relação a outras questões. Aguarda-se, por isso, que ao longo dos trabalhos que se encontram programados iniciar no final do 3º trimestre, relativamente à revisão da Matriz de Excelência, se proceda a uma clarificação de vários critérios, entre os quais se encontra o da dificuldade de adaptação do questionário de avaliação dos utilizadores." (2010 e 2011).

No que se refere aos anos de 2012, 2013 e 2014 o GEP não acrescenta argumentos aos já por si apresentados e atrás expostos.

No âmbito da reformulação do QUAR de 2022 (Vide ponto II.1., pág. 3/4) o entendimento da Inspeção-Geral foi validado. Assim, conforme referido anteriormente, durante o ano de 2022, os organismos auditados aceitaram e concordaram em implementar 98,8% das recomendações formuladas pela IG, o que apenas pode refletir um elevado nível de satisfação com os serviços da Inspeção-Geral (Anexo III).

A IGMTSSS, apesar de não incluir na sua orgânica qualquer função de atendimento ao público, possui um formulário na sua página eletrónica para apresentação de queixas/denúncias/reclamações/participações, bem como um endereço de correio eletrónico à disposição dos cidadãos.

No que a estes meios de comunicação diz respeito, a totalidade das situações expostas em 2022 e recebidas na IGMTSSS, no total de 3.211, tiveram como objeto a atuação/intervenção de outros serviços/organismos, bem como matérias cuja atuação/intervenção de primeira linha se encontra legalmente atribuída a outras entidades, sendo que a Inspeção-Geral apenas foi visada em uma das exposições recebidas.

Consequentemente, as situações identificadas foram encaminhadas para os organismos/serviços competentes, sem prejuízo da IGMTSSS ter continuado a acompanhar as diligências por estes realizadas e os resultados alcançados, nas situações que o justificaram.

II.3. Avaliação do sistema de controlo interno

A avaliação do sistema de controlo interno da IGMTSSS teve por base:

- O questionário que, para o efeito, foi disponibilizado no Guião sobre Monitorização e autoavaliação SIADAP1/QUAR, 3ª versão, setembro de 2010 (Anexo IV);

- Os termos de referência e os questionários¹ utilizados nas auditorias realizadas no âmbito da Lei de Enquadramento Orçamental no quadro de funcionamento do Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado (SCI) (Anexo V).

A IGMTSSS é um serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, dispondo, em 2022, para a realização, contabilização e pagamento das despesas dos sistemas aplicacionais desenvolvidos no âmbito do Ministério das Finanças (GeRFiP, abrangendo os domínios de gestão contabilística e de recursos financeiros, estando subjacente a implementação do Plano Oficial de Contabilidade Pública e SRH).

A partir de fevereiro de 2014, as atribuições da então Inspeção-Geral do Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social nos domínios dos recursos humanos, formação profissional nas matérias transversais, negociação e aquisição de bens e serviços, financeiro e patrimonial foram integradas na Secretaria-Geral do Ministério, em cumprimento do estabelecido na alínea a) do art.º 30º do Decreto-Lei n.º 167-C/2013, de 31 de dezembro².

Esta alteração de competências suscitou a definição e implementação de mecanismos de articulação com a Secretaria-Geral para o exercício adequado das atribuições, que foram consubstanciados num Acordo de Cooperação subscrito por ambos os organismos.

A atividade inspetiva da IGMTSSS encontra-se padronizada e normalizada, suportada num Manual de Procedimentos designado “Manual de Procedimentos da Atividade de Missão” que compreende todas as fases das ações (abertura, planeamento, execução, relatório provisório, contraditório, relatório definitivo, encaminhamento do relatório, acompanhamento e encerramento). Acrescem, nos domínios da padronização e normalização, os princípios e normas internacionais de auditoria, entre as quais se incluem as relativas à ética e à conduta e o manual de procedimentos para a auditoria desenvolvido no âmbito do Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado.

A Inspeção-Geral tem uma estrutura matricial que inclui um Centro de Competências de Inspeção (CCI) e uma Área Técnica e de Suporte. O CCI era constituído em 2022 por três Equipas

¹ De acordo com a metodologia utilizada pelo *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO)*, compreendendo, quanto ao controlo interno, os seguintes cinco componentes – Ambiente de Controlo; Avaliação do Risco; Sistemas de Informação; Atividades de Controlo; Monitorização dos Controlos.

² Lei orgânica do então Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social.

Multidisciplinares, tendo sido atribuídas às respetivas chefias competências de coordenação operacional das mesmas, bem como de gestão da assiduidade, da pontualidade, faltas e de avaliação do desempenho dos elementos da sua Equipa.

O sistema de controlo interno vigente na IGMTSSS caracteriza-se pelos seguintes aspetos:

1. Ambiente de Controlo

- Estabeleceram-se contactos regulares (reuniões mensais e contactos informais) entre a Direção e os Chefes de Equipa Multidisciplinares e realizaram-se reuniões semanais dos Chefes de Equipa;
- Existem manuais de procedimentos e um Código de Conduta;
- O planeamento da atividade encontra-se subordinado e é realizado de acordo com as linhas definidas em documentos de orientação estratégica;
- São solicitados contributos aos funcionários para o planeamento da atividade, o qual cumpre os requisitos legais.

2. Estrutura organizacional

- A estrutura organizacional obedece ao definido no diploma orgânico;
- Existem despachos de delegação de competências, nomeadamente no que se refere à gestão de pessoal;
- Foram realizadas diversas ações de formação, quer por iniciativa do trabalhador (autoformação), quer promovidas pela Secretaria-Geral.

3. Atividades e procedimentos de controlo financeiro e administrativos implementados

- O diploma orgânico encontrava-se integralmente regulamentado, estando refletido no organograma da IGMTSSS (Anexo VI);
- Reconhecem-se e estão formalizados os fluxos de informação e comunicação através do recurso a redes partilhadas e *Intranet*;
- Está garantido o cumprimento do disposto no artigo 23º do Decreto-Lei nº 135/99, de 22 de abril, identificando as assinaturas dos intervenientes em todos os processos administrativos;

- Toda a atividade é monitorizada por instrumentos que foram implementados. De salientar que a atividade inspetiva é desenvolvida, já desde 2006, com base num planeamento em dias úteis de trabalho, cujo reporte é efetuado semanalmente, permitindo, a todo momento, saber exatamente qual o ponto de situação face ao programado e a adoção de medidas corretivas quando se justifique;
- É utilizado, sempre que possível, um sistema de registo biométrico de assiduidade do pessoal;
- Foram exarados despachos que visam disciplinar e informar os colaboradores sobre matérias relativas ao funcionamento da Inspeção-Geral e às tarefas atribuídas a cada um;
- Ao nível das despesas e do património, as operações de autorização, aprovação, execução, registo e custódia encontram-se definidas e são realizadas de forma a existir um controlo das mesmas;
- Os procedimentos relativos à execução dos orçamentos são objeto de controlo mensal pelo Gabinete de Estratégia e Planeamento do MTSSS e pela DGO;
- Tendo em vista o prosseguimento de uma estratégia de contenção de despesas e do seu controlo rigoroso, todas as despesas são autorizadas exclusivamente por um dos elementos da Direção. Assim, apenas são realizadas as despesas estritamente necessárias ao desenvolvimento da atividade da Inspeção-Geral;
- Encontram-se implementados mecanismos de controlo das ajudas de custo e das despesas com transportes por deslocações em serviço;
- As medidas adotadas ao nível do controlo financeiro permitiram alcançar resultados com sucesso no que concerne à relação entre o valor total executado e o orçamentado e ao prazo médio de pagamento a fornecedores;
- Os bens patrimoniais encontram-se cadastrados e inventariados em aplicação informática própria, com atualizações regulares.

4. Fiabilidade dos sistemas de informação

- A fiabilidade dos sistemas de informação, nomeadamente no que se refere à salvaguarda da informação dos computadores de rede e à troca de informações e *software* é assegurada pelo Instituto de Informática do MTSSS;

- Os sistemas de informação financeira e de recursos humanos utilizados são disponibilizados pelo Ministério das Finanças, existindo mecanismos de garantia de fiabilidade da informação;
- O circuito documental (correspondência e processos de todos os tipos, incluindo os de natureza inspetiva) encontra-se suportado por uma aplicação informática, existindo estatísticas mensais e de controlo da situação e da atividade processual;
- Existem bases de dados relativas à atividade inspetiva, sendo que a relativa às ações de controlo financeiro é inserida numa base *on-line* disponibilizada e partilhada pelos organismos que constituem o SCI, designada por “SIAUDIT”.

II.4. Análise das causas de incumprimento de ações ou projetos não executados ou com resultados insuficientes

Conforme já foi referido, todos os objetivos do QUAR foram alcançados (4 superados e 2 atingidos) face às metas estabelecidas. No que concerne especificamente ao Plano de Atividades de 2022, estavam previstas:

- A realização de 13 ações de auditoria;
- Análise e tratamento das reclamações da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa;
- Ações de acompanhamento às conclusões e recomendações formuladas em relatórios anteriores;
- Atividade reativa e outra.

Durante o ano foram iniciadas 6 ações de auditoria e 1 ação de acompanhamento de recomendações, encontrando-se no final do ano:

- Em curso – 6 auditorias (1 em elaboração de relatório provisório e 5 em execução/trabalho no terreno) e 1 acompanhamento de recomendações (relatório provisório em elaboração).

A principal causa que esteve na origem da não execução ou conclusão de ações previstas no Plano de Atividades foi a saída de 9 inspetores ao longo do ano durante as fases de execução e relato das auditorias a que estavam afetos, originando a impossibilidade da sua conclusão tempestiva e/ou a necessidade de efetuar ajustamentos significativos nas respetivas calendarizações, impedindo, assim, o início de auditorias planeadas.

Acresce, em geral, um conjunto de causas associadas ao facto da atividade operacional planeada no PA de 2022 não ter sido integralmente executada e concluída até 31.12.2022, como seja:

- O planeamento de um número de ações que considere, por um lado, a capacidade inicial disponível em matéria de recursos humanos, e, por outro, a eventual obtenção de ganhos de eficiência, de forma a garantir um trabalho contínuo ano após ano;
- A conclusão durante o ano de 2022 de 12 ações de Planos de anos anteriores;
- A realização de 7 ações extraordinárias, de natureza reativa (6 processos de averiguações e 1 processo de inspeção), determinadas superiormente, envolvendo um número significativo de inspetores que deixaram de estar disponíveis para serem afetos tempestivamente às auditorias do Plano;
- A complexidade das matérias em algumas auditorias em que foram apuradas situações de eventual responsabilidade financeira, sendo que estas últimas, só por si, implicam a dilação dos prazos face à necessidade e obrigatoriedade de efetuar os respetivos contraditórios determinada pela Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas.

II.5. Desenvolvimento de medidas para um reforço positivo do desempenho da IG

Neste ponto, cumpre expor, por um lado, as medidas que se pretende implementar com vista a um reforço positivo do desempenho do serviço e, por outro lado, cumpre evidenciar as condicionantes existentes ou previsíveis que podem vir a afetar os resultados a atingir.

No que diz respeito às medidas positivas a implementar e desenvolver no futuro, importa sublinhar as seguintes:

- Reforçar o corpo inspetivo através do lançamento de procedimentos de recrutamento de novos inspetores, considerando as saídas ocorridas em 2022 e atentas, também, as saídas previsíveis que poderão ocorrer durante o corrente ano de 2023, de forma a repor capacidade operacional da Inspeção-Geral;
- Sensibilizar a tutela para a necessidade da existência de mais um chefe de equipa multidisciplinar de forma a constituir equipas com uma dimensão adequada que

permitam no âmbito da sua gestão um maior envolvimento dos respetivos chefes na execução das ações no terreno;

- Generalizar a utilização do sistema de gestão documental de forma a permitir uma maior flexibilização ao nível da gestão dos trabalhadores;
- Reforçar a qualificação dos efetivos, através de ações/cursos de formação em áreas selecionadas que estejam relacionadas com a atividade desenvolvida;
- Incrementar a redução do tempo de elaboração e revisão dos relatórios provisórios de forma a minimizar o tempo que decorre entre o contacto da IGMTSSS e a entidade auditada e o conhecimento do relatório provisório;
- Aumentar a qualidade e a eficácia dos trabalhos, continuando a aperfeiçoar os relatórios para que os principais resultados sejam apresentados de forma clara e inequívoca.

Relativamente às condicionantes cumpre referir as seguintes:

- O Regime de mobilidade interna atualmente em vigor que permite a saída de inspetores sem pré-aviso e sem qualquer possibilidade de intervenção por parte da IG;
- A existência, em alguns organismos, incluindo no âmbito do MTSSS, da carreira de inspetor superior não revista (DL n.º 112/2001, de 06.04)³ que prevê na base de ingresso (após o período de estágio) uma retribuição de 2.191,71€ (vencimento de 1.789,15€ mais suplemento de função inspetiva de 22,5%) quando a carreira especial de inspeção atualmente em vigor na Inspeção-Geral atribui 1.737,04€ (-454,67€);
- Restrições orçamentais e imposição de limitações financeiras no âmbito das opções gestórias em matéria de recursos humanos;
- Elevada diversidade das áreas integradas no universo de atuação da Inspeção-Geral.

³ Carreira que existia na Inspeção-Geral até 03.08.2009.

II.6. Comparação com o desempenho de serviços idênticos

Continua a não ser possível proceder a uma comparação com o desempenho de serviços idênticos, conforme previsto na alínea e) do nº 2 do artigo 15º da Lei nº 66-B/2207, de 28 de dezembro, por não existirem dados disponíveis de outros organismos.

Trata-se de uma questão que se julga ser transversal (ao nível das inspeções-gerais e dos demais organismos) porquanto está em causa comparar resultados atingidos ou níveis de execução, referentes ao ano em análise, e não meras previsões ou objetivos propostos, sendo que no momento em que se está a elaborar o relatório de atividades os outros organismos também o estão a fazer não havendo, por isso, dados disponíveis.

Em 2011 a sugestão do GEP para estabelecimento de “...contacto com a Secretaria-Geral do ex-MTSSS, para conhecimento do Relatório de *Benchmarking* entre as SG dos vários Ministérios e para obtenção de informação sobre a forma como foi elaborada a análise comparativa...” foi acolhida.

No entanto, constatou-se que se trata de um processo interativo entre as organizações, que implica a disponibilidade de todas, num contexto de estabilidade ao nível organizacional e de atribuições.

Atualmente, ao nível das inspeções-gerais, não se vislumbra existir tal contexto de forma a possibilitar o estabelecimento de contatos permanentes, envolvendo a troca de dados/informação, que permita proceder à comparação entre as diversas entidades com atividades similares.

Assim, continua a considerar-se que esta questão terá de ser abordada e resolvida de forma transversal ao nível da Comissão de Coordenação de Avaliação de Serviços, esperando-se novas informações que possam ser veiculadas pelo GEP conforme refere no parecer relativo ao desempenho de 2011 e 2012.

II.7. Audição de dirigentes intermédios e demais trabalhadores

Com o objetivo de aferir o grau de satisfação de dirigentes intermédios e demais trabalhadores da IGMTSSS relativamente a vários aspetos do seu serviço, foi efetuado, entre os dias 6 de março

e 11 de abril de 2023, um questionário de avaliação a todos os que, de forma anónima, quiseram participar. Para o efeito, foi usado o modelo constante do Anexo VII.

Do universo de 36 colaboradores que reuniam as condições para resposta à data de realização do questionário, 8 preencheram-no, o que representou uma taxa de resposta de 22,2%.

Em termos gerais, o grau de satisfação global foi positivo (3,42 – valor médio ponderado pelas percentagens das respostas), evidenciando-se que os colaboradores consideram-se “satisfeito” ou “muito satisfeito”, acima dos 50%, na totalidade das áreas objeto do inquérito (Anexo VIII).

Ainda em termos gerais cumpre referir os resultados no domínio da satisfação com as condições de higiene, segurança e equipamentos (70%) e da satisfação global dos colaboradores com a organização (64%), conforme Gráficos 1 e 2.

Gráfico 1 - Satisfação com as condições de higiene, segurança e equipamentos



Gráfico 2 - Satisfação global dos colaboradores com a organização



A nível desagregado salienta-se a motivação com a possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde (86%), com o horário de trabalho (75%), com a imagem da IGMTSSS (75%), assim como a satisfação com os equipamentos informáticos disponíveis (75%).

Gráfico 3 - Possibilidade de conciliar o trabalho c/assuntos relacionados com a saúde

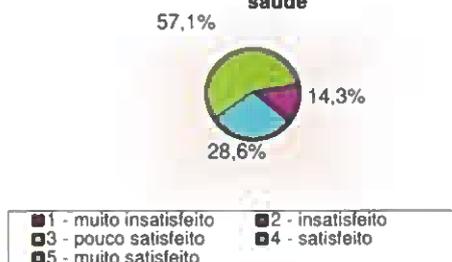


Gráfico 4 - Horário de trabalho



Gráfico 5 - Imagem da IGMTSSS

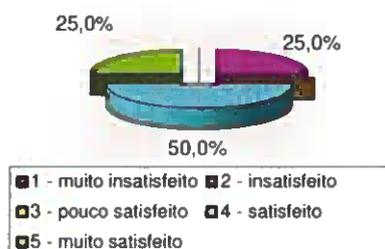


Gráfico 6 - Equipamentos informáticos disponíveis

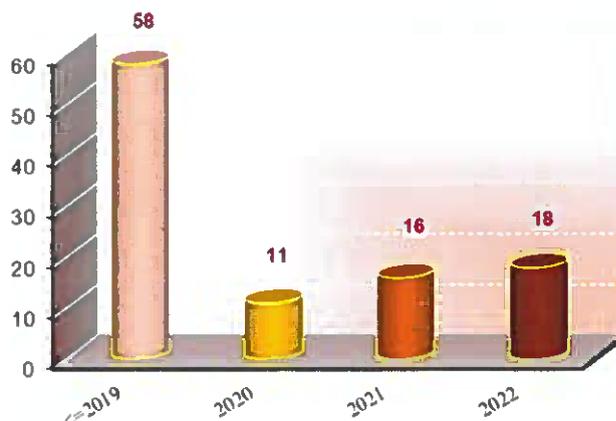


II.8. Atividades desenvolvidas, previstas e não previstas no PA, com indicação dos resultados

II.8.1. Indicadores Gerais

Durante o ano de 2022 foram trabalhados 103 processos (menos 7 que em 2021), correspondendo 17,5% a processos autuados em 2022 e os restantes processos a atividade iniciada em anos anteriores, conforme Gráfico 7.

Gráfico 7 - Processos trabalhados por ano de autuação



Durante o ano de 2022, em 26,2% dos processos trabalhados (25,5% em 2021), foi proferido

despacho de arquivamento⁴ - por estar concluído o trabalho - encontrando-se ainda pendentes 76 processos (15 dos quais autuados em 2022), conforme Quadro 4. De referir, ainda, que no decurso de 2022 foram reabertos 3 processos anteriormente arquivados, os quais foram rearquivados ainda em 2022.

Quadro 4 – Processos em curso e arquivados em 2022

Processos	Ano de Autuação				Total
	< = 2019	2020	2021	2022	
Arquivados em 2022	18	2	4	3	27
Em curso a 31/12	40	9	12	15	76
Total	58	11	16	18	103

A IGMTSSS, enquanto entidade de controlo setorial do MTSSS, centra a sua atividade em ações de auditoria, as quais representam 72,8% dos processos trabalhados em 2022 (73,6% em 2021) distribuindo a sua atividade por dois vetores, conforme Quadro 5:

- Um correspondente aos de Auditoria e de Acompanhamento das recomendações resultantes de relatórios de auditoria, tipologias de processo que mais tempo e recursos absorvem e que, em conjunto, assumem preponderância no âmbito da atividade desenvolvida pela Inspeção-Geral (75,7% face a 77,3% em 2021);
- Um segundo, de atividade reativa, correspondente aos processos de Averiguações/Inspeções e inquérito, em que a IGMTSSS atua, quer por determinação superior, quer por sua iniciativa, para apuramento das razões/responsáveis por factos ocorridos nos serviços/organismos do MTSSS ou em entidades apoiadas/tuteladas por esses serviços (13,6% face a 10,9% em 2021).

Quadro 5 – Processos trabalhados em 2022 por tipologia

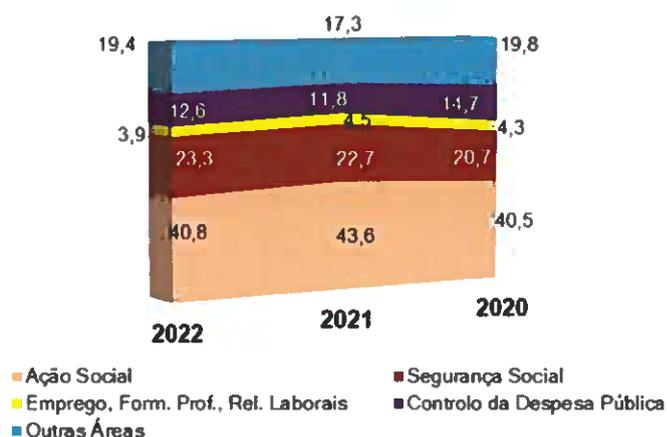
Tipologia de processo	2020	2021	2022	
	%	%	n.º	%
Acompanhamento	2,6	3,6	3	2,9
Administrativo	14,7	11,8	11	10,7
Averiguações/Inspeções	11,2	9,1	14	13,6
Auditoria	70,7	73,6	75	72,8
Inquérito/Sindicâncias	0,9	1,8	0	0,0
Disciplinar	0,0	0,0	0	0,0
TOTAL			103	

⁴ Foram proferidos 27 despachos de arquivamento, sendo que 24 desses despachos corresponderam a primeiros arquivos.

De referir, ainda, em 2022, o número de processos autuados face a queixas apresentadas no âmbito da discriminação em razão da deficiência e risco agravado de saúde, assédio em contexto laboral, bem como do atendimento prioritário, matérias em que esta Inspeção-Geral possui atribuições, os quais representaram 38,9% dos processos trabalhados em 2022.

Em relação às áreas temáticas de intervenção, verificou-se, em 2022, um aumento do número de processos trabalhados na área da Segurança Social (23,3%, face a 22,7% em 2021), a qual, conjuntamente com a área da Ação Social (40,8%, face a 43,6% em 2021) representam 64,1% do total, conforme Gráfico 8.

Gráfico 8 – Processos trabalhados por área de intervenção



No que concerne ao âmbito geográfico em que a IGMTSSS desenvolveu a sua atividade, os dados de 2022 continuam a registar, em consequência da continuidade de uma atividade planeada vocacionada para intervenções mais amplas sobre as diferentes temáticas, uma preponderância das ações com abrangência nacional (52,4% face a 51,8% em 2021), concentrando-se, a restante atividade, primordialmente, nas regiões de Lisboa e Vale do Tejo e Norte (13,6% em ambas as regiões), conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Processos trabalhados por incidência geográfica

Região	2020	2021	2022	
	%	%	n.º	%
Norte	14,7	12,7	14	13,6
Centro	11,2	11,8	13	12,6
Lisboa e Vale do Tejo	18,1	16,4	14	13,6
Alentejo	5,2	6,4	6	5,8
Algarve	1,7	0,9	2	1,9
Âmbito Nacional	49,1	51,8	54	52,4
TOTAL			103	

As entidades que são objeto de intervenção da Inspeção-Geral são ouvidas no âmbito do princípio do contraditório⁵, nos termos previstos no artigo 12º do Decreto-Lei nº 276/2007, de 31 de julho.

É de realçar, ainda, que a maioria dos processos trabalhados deu origem à elaboração de recomendações e propostas às entidades alvo de intervenção ou ao acompanhamento de recomendações e/ou situações específicas já anteriormente objeto de análise e/ou relato, o que evidencia o carácter pedagógico das intervenções da IG e o compromisso desta no acompanhamento das situações que o justificam.

Cumpre, ainda, referir a comunicação, em 2022, de situações apuradas no decurso da intervenção desta Inspeção-Geral, aos serviços:

- Do Ministério Público, em 1 processo, por existência de factos suscetíveis de indiciarem ilícitos criminais;
- Da Autoridade Tributária e Aduaneira, em 1 processo, por existência de situações que configuram infrações tributárias;
- Da Unidade de Informação Financeira da Polícia Judiciária e do Departamento Central de Ação e Investigação Penal de factos suscetíveis de constituírem potenciais situações de Branqueamento de Capitais e/ou Financiamento do Terrorismo.

⁵ Salvo se tal procedimento for suscetível de causar prejuízo ao rigor, operacionalidade e eficácia da ação, aos interesses legalmente protegidos de terceiros ou estiverem em causa factos com eventual relevância criminal.

Por último, importa salientar que a IGMTSSS recebe exposições, denúncias e reclamações diversas através de duas vias de correio eletrónico: correio institucional e um formulário disponível na página eletrónica do serviço. Recebidas estas comunicações, a Inspeção-Geral procede ao encaminhamento/tratamento das mesmas, regra geral, por via eletrónica.

Durante o ano de 2022, foram recebidas 3.211 exposições (2.536 através do formulário e 685 através do correio institucional), sendo de salientar que:

- 24 situações correspondiam a meros pedidos de informação, tendo a IGMTSSS informado os exponentes relativamente aos pedidos efetuados;
- 282 situações foram arquivadas por as matérias apresentadas não permitirem a identificação de factos e/ou situações passíveis de indiciarem infrações e/ou identificar o autor dessas infrações⁶;
- 176 RGPD;
- 2.272 situações originaram o reencaminhamento direto das situações para o(s) organismos/serviços responsáveis, em 1ª linha, pelo tratamento das matérias expostas. Dos 2.551 encaminhamentos diretos efetuados ⁷, 77,2% foram para o Instituto da Segurança Social, IP;
- 467 situações motivaram a realização de uma análise prévia com vista à determinação da forma de atuação desta Inspeção-Geral (designadamente através de solicitação de informações aos organismos visados ou instauração de processos inspetivos) ou de reencaminhamento, após apreciação, para a entidade responsável pelo tratamento das matérias expostas.

De todas as exposições recebidas ressalta que a IGMTSSS apenas foi visada em uma e as restantes 3.194, para as quais foi possível identificar os visados, incidiram sobre as seguintes tipologias de entidades.

⁶ Destas, 181 (64,2%) haviam sido efetuadas de forma anónima.

⁷ Uma situação pode originar encaminhamento a mais do que uma entidade.

Quadro 7 – Tipologias de entidades visadas nas exposições/denúncias recebidas em 2022

Tipologia de entidade visada	2022	
	n.º	%
Beneficiários de prestações sociais	1.298	40,6
IPSS, Mutualidades e outros estabelecimentos sociais	547	17,1
Empresas privadas	479	15,0
Particulares	504	15,8
Instituto da Segurança Social, IP	315	9,9
Outras entidades do MTSSS ou tuteladas	40	1,3
Outras entidades públicas	11	0,3
TOTAL	3.194	

No que concerne às temáticas abordadas, as mais significativas são as relativas ao subsídio de doença (24,46%), IPSS/equipamentos sociais (18,1%) e questões laborais (14,5%).

II.8.2. Atividade Planeada

Durante o ano de 2022, no que se refere à execução da atividade planeada, conforme Anexo IX:

- Foram iniciadas 6 auditorias, as quais se encontravam, no final do ano, em curso. Foi iniciada uma ação de acompanhamento das recomendações formuladas em 2 auditorias anteriores, a qual se encontrava, igualmente, no final do ano, em curso;
- Foram concluídas 10 ações de auditoria referentes aos Planos de 2019 a 2021, encontrando-se ainda em curso, destes Planos, 5 auditorias, 1 das quais já em fase de elaboração do relatório definitivo.

De salientar que, a partir de abril de 2014, a Inspeção-Geral passou a ter a competência para tratar os processos de reclamação dos serviços e equipamentos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, na sequência do despacho de Sua Excelência o então Ministro da Solidariedade, Emprego e Segurança Social, de 30.04.2014. Durante o ano de 2022 foram apreciadas 139 reclamações (110 em 2021) que implicaram a afetação de um técnico superior, num total de 55,5 dias úteis de trabalho, conforme se demonstra no Quadro 7:

Quadro 8 – Reclamações da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa

Motivos	Reclamações		
	Em suporte físico	No livro eletrónico	Total
Atendimento desadequado	70	1	71
Falta de apoio económico	42		42
Procedimentos adotados pelos serviços	15	1	16
Falta qualidade serviços	2	1	3
Outros	2	1	3
sem conteúdo	4		4
Total	135	4	139

Analisados os motivos das reclamações, constata-se que a maioria das mesmas se refere ao atendimento prestado e à recusa da concessão ou insuficiência do apoio concedido pelos serviços da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa (51,1% e 30,2%, respetivamente).

Relativamente à atividade planeada cujos relatórios foram homologados durante o ano de 2022, as principais deficiências assinaladas foram ao nível (conforme Anexo X):

- Do cumprimento dos normativos legais aplicáveis;
- Do acompanhamento da execução das diferentes áreas auditadas;
- Da definição e exercício de competências;
- Dos sistemas de controlo interno implementados;
- Do cumprimento dos prazos definidos.

Face às deficiências detetadas, as principais recomendações formuladas foram (conforme Anexo XI):

- Emissão/alteração de normativos legais/internos;
- Melhoria do controlo interno implementado;
- Melhoria dos sistemas de informação/informáticos utilizados;
- Uniformização de procedimentos.

Saliente-se que nos 5 processos com relatórios homologados em 2022 foram apurados montantes incorretamente pagos a entidades que ascenderam a cerca de 75,5. mil euros.

II.8.3. Atividade não Prevista

No ano de 2022 a IGMTSSS desenvolveu sete intervenções (3 iniciadas em 2020 e 1 iniciada em 2021) que não estavam previstas no Plano de Atividades:

- 1 processo de inspeção à concessão de apoios, acompanhamento e fiscalização da Segurança Social a uma IPSS, que envolveu, em 2022, 3 inspetores, num total de 36,5 dias de trabalho;
- 4 processos de averiguações à atuação de organismos do MTSSS (1 iniciado em 2020 e os restantes em 2022) que envolveram 5 inspetores, num total, em 2022, de 110 dias de trabalho;
- 2 processos de averiguações (iniciados em 2020 e 2021) respeitantes a factos ocorridos em organismos do MTSSS, em matéria de assédio em contexto laboral, tendo envolvido 3 inspetores, num total, em 2022, de 83,5 dias de trabalho.

As 7 ações em causa foram concluídas em 2022.

II.8.4. Publicidade Institucional

Em cumprimento do n.º 2 do artigo 7.º da Lei n.º 95/2015, de 17.08, informa-se que a Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social não realizou iniciativas de publicidade institucional.

II.8.5. Programa de Responsabilidade Social

A responsabilidade social nas organizações privadas e públicas tem assumido, nos últimos anos, um papel preponderante nos modelos de gestão, uma vez que permite envolver os colaboradores de forma voluntária, incorporando os interesses das partes envolvidas nas estratégias definidas pela organização e na implementação das suas atividades.

O Programa de Responsabilidade Social da Inspeção-Geral do então Ministério da Solidariedade, Emprego e Segurança Social foi aprovado pelo despacho n.º 4/IG/2011, de 04/04, do Senhor Inspetor-Geral.

Durante o ano de 2012, por despacho de Sua Excelência o Ministro da Solidariedade e da Segurança Social, datado de 26/04/2012, foi criada a Rede para o Desenvolvimento da Responsabilidade Social no MESS, designada Rede Por Todos, onde se encontram integrados todos os serviços e organismos do Ministério. Em setembro de 2019 foi objeto de ajustamento, reorientando-se na sua abordagem, passando a designar-se “Rede do MTSSS para a Sustentabilidade”.

Nesta nova fase, torna-se necessário repensar os contributos do Ministério para a sustentabilidade a partir de ideias base como a capacidade que as organizações do MTSSS têm para interagir com o mundo, preservando meio ambiente com justiça social e eficiência económica, de modo a não comprometer os recursos naturais das gerações futuras.

Assim, pretende-se que a ação deste Rede esteja focada na sustentabilidade e adote uma abordagem com quatro eixos de intervenção – social, ambiental, económico e cultural, cujos resultados permitam contribuir para os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável adotados pela Assembleia Geral das Nações Unidas.

A IGMTSSS tem participação ativa nas atividades desenvolvidas pela Rede, procurando, igualmente, manter a sua atividade no âmbito da responsabilidade social ao nível da organização de atividades institucionais.

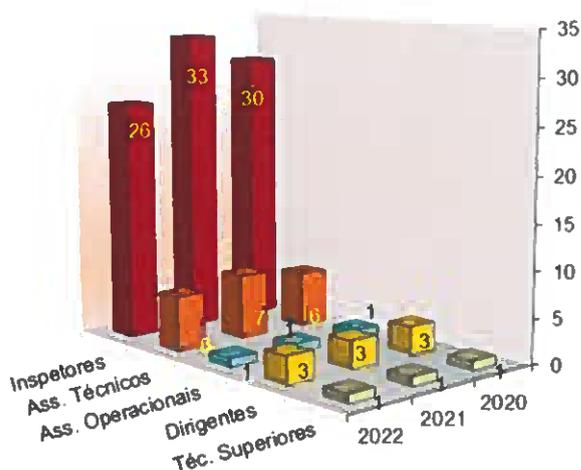
Os indicadores de Responsabilidade Social constam do Anexo XII.

III. Balanço Social

A 31.12.2022, encontravam-se ao serviço da IG um total de 37 efetivos, conforme Balanço Social, que constitui o Anexo XIII⁸.

A evolução dos recursos humanos, por carreira profissional, no triénio 2020-2022 encontra-se refletida no Gráfico 9.

Gráfico 9 - Evolução do nº de Efetivos por grupo de pessoal



Em 2022, o número de efetivos em funções na IGMTSSS diminuiu oito unidades, fruto do regresso de 2 inspetores (na sequência de cessação de funções noutros organismos), da saída de 9 inspetores (por início do exercício de funções noutros organismos - 7, por comissão de serviço - 2) e por não conclusão, com aproveitamento, do período experimental de 1 assistente técnico.

Do total de efetivos a exercer funções na Inspeção-Geral, 16 são homens e 21 mulheres, o que representa um aumento da taxa de feminização - 56,8% (51,1% em 2021). Registou-se, ainda, a manutenção de uma taxa de tecnicidade em sentido lato⁹ elevada (81,1%), o que deriva diretamente do número de inspetores em funções.

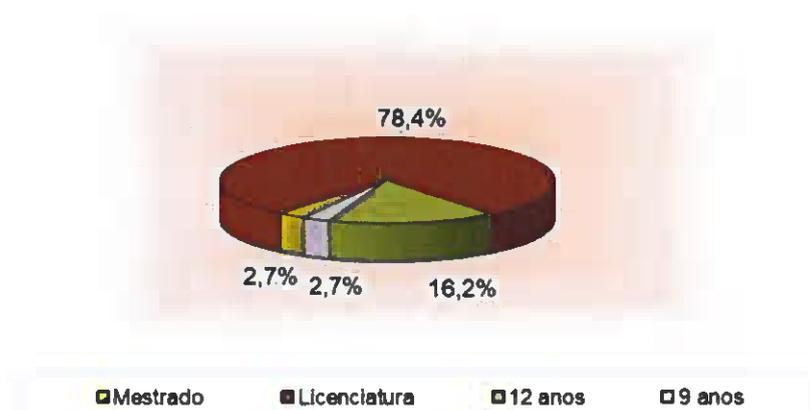
⁸ À mesma data encontravam-se a exercer funções fora do organismo 22 trabalhadores, 21 da carreira de inspeção e 1 assistente operacional.

⁹ Indicador de tecnicidade (sentido lato) = [(pessoal técnico superior + médico + docente + informático + técnico + técnico profissional) / total de efetivos] * 100

Qualitativamente, os efetivos a prestar serviço na IGMTSSS evidenciavam, em 31/12/2022, uma média etária de 49,70 anos (48,33 em 2021) e uma antiguidade média de 21,24 anos (17,53 em 2021), sendo de salientar que 59,5% dos efetivos têm mais de 50 anos (51,1% em 2021) e somente 3 (8,1%) têm menos de 35 anos, conforme quadros do Balanço Social.

A nível de habilitações académicas, a IG apresenta um indicador de formação superior¹⁰ de 81,1% (84,4% em 2021) e a seguinte estrutura habilitacional:

Gráfico 10 - Estrutura Habilitacional



Em 2022, o grau de absentismo situou-se nos 7,46% (2,70% em 2021). Analisada a tipologia das ausências ao trabalho, constata-se que 80,7% das mesmas ocorreram na sequência de doença.

Ao nível da formação profissional, em 2022, verificou-se uma ligeira diminuição do número de participações em atividades formativas (84, face a 86 em 2021), conforme quadro *infra*.

Quadro 9 - Participações em Ações de Formação por grupo de pessoal

Ações de Formação	Dirigentes	Técnico Superior	Inspeção	Ass. Téc.	Ass. Oper.	TOTAL
Total de Participações	5	0	73	6	0	84

¹⁰ Ind. de formação superior = [(bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento) / total de efetivos] * 100

Durante o ano de 2022, **73,3% dos efetivos participaram em ações de formação**, destacando-se o recurso à formação externa (50,6%), a maioria da qual através da oferta formativa disponibilizada pela Secretaria-Geral do Ministério, conforme consta do gráfico seguinte.

Gráfico 11 - Volume de formação por tipologia



As ações de formação frequentadas ocuparam um total de 1.079,25 horas, abrangendo diversas áreas, com predomínio das áreas de Direito e Informática (36,2% e 32,1%, respetivamente), conforme Anexo XIV.

IV. Avaliação Final

Considerando tudo o que fica exposto e, particularmente, os resultados alcançados em 2022, ao abrigo do disposto no art. 18º, nºs 1 e 3 da Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, proponho que à Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social seja atribuída a menção qualitativa de *Desempenho Bom*, por ter atingido todos os seis objetivos, superando quatro objetivos.

O Inspetor-Geral

Paulo Jorge
Carvalho de Brito

Digitally signed by Paulo Jorge Carvalho de Brito
DN: c=PT, title=Inspetor-Geral, ou=Direção,
o=Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho
Solidariedade e Segurança Social, sn=Carvalho
de Brito, givenName=Paulo Jorge, cn=Paulo
Jorge Carvalho de Brito
Date: 2023.04.14 08:39:39 +01'00'

V. ANEXOS

Anexo I – Quadro de Avaliação e Responsabilização da IGMTSSS de 2022

Anexo II – Ações concluídas em 2022 aos sistemas e procedimentos de controlo interno de serviços/organismos do MTSSS

Anexo III – Mapa sobre o grau das recomendações aceites

Anexo IV – Listagem de questões sobre Sistema de Controlo Interno

Anexo V – Questionários utilizados no âmbito do Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado

Anexo VI – Organograma

Anexo VII – Questionário de satisfação dos trabalhadores

Anexo VIII – Resultados do questionário de satisfação dos trabalhadores

Anexo IX – Ações realizadas/desenvolvidas em 2022

Anexo X – Áreas onde foram detetadas as principais deficiências

Anexo XI – Áreas onde foram formuladas as principais recomendações

Anexo XII – Programa de Responsabilidade Social - Indicadores

Anexo XIII – Balanço Social

Anexo XIV – Ações de formação 2022

Anexo I

Quadro de Avaliação e Responsabilização

Ciclo de Gestão

2022

Designação do Serviço/Organismo:

Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social

Missão:

Apreciar a legalidade e regularidade dos atos praticados pelos serviços e organismos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social ou sujeitos à Tutela do respetivo Ministro, bem como avaliar a sua gestão e os seus resultados, através do controlo de auditoria técnica, de desempenho e financeira.

Objetivos Estratégicos (OE)

- OE1: Melhorar os sistemas e procedimentos de controlo interno dos serviços e organismos do MTSSS, contribuindo para a qualidade da despesa pública.
- OE2: Contribuir para o aperfeiçoamento do sistema de gestão e controlo nos domínios da atribuição, manutenção e pagamento de pensões e de outras prestações, com o foco no rigor, na celeridade e na salvaguarda dos direitos
- OE3: Promover a transparência e a exigência na relação do Estado com os cidadãos e a economia social
- OE4: Reforçar a intervenção da IGMTSSS, através do aumento da eficiência dos recursos
- OE5: Aumentar a qualidade das metodologias e dos documentos produzidos
- OE6: Desenvolver uma boa gestão dos trabalhadores

Objetivos Operacionais (OP)

											PESO:	35%
OP1: Auditar os sistemas e os procedimentos de controlo interno dos serviços e organismos do MTSSS ou tutelados											Peso:	65%
Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind.1	Número de ações concluídas	16	9	14	1	17	100%	somatório das ações concluídas	14	100,0	0%	
Taxa de Realização do OP1											0%	
OP2: Assegurar a monitorização da adoção das recomendações formuladas aos organismos auditados											Peso:	35%
Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind.2	Relação entre a soma das solicitações efetuadas relativas a relatórios associados a processos não arquivados e dos processos autuados de acompanhamento das recomendações formuladas e o n.º de relatórios em acompanhamento de recomendações em 2022	114,6%	177,6%	200	125	0	135	100%	$\left\{ \frac{\text{n.º de solicitações efetuadas relativas a relatórios associados a processos não arquivados} + \text{n.º de processos de acompanhamento de recomendações autuados}}{\text{n.º de relatórios homologados associados a processos não arquivados, sendo que só são contabilizados relatórios homologados até 30/09/2022}} \right\} * 100$	192,5	268,8	↑ 168,8%
Taxa de Realização do OP2											0%	
OP3: Minimizar os tempos despendidos na elaboração e revisão dos relatórios provisórios pelas equipas inspetivas nas ações de Plano de Atividades											Peso:	100%
Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind.3	Média da relação entre o número de dias afetos pela equipa inspetiva à elaboração e revisão do relatório provisório e o número de dias previsto nos planos de ação para elaboração dos referidos relatórios	1,35	1,39	1,38	1,35	0,05	1,09	100%	$\text{Somatório dos rácios entre o n.º de dias efetivamente afetos pela equipa inspetiva em cada ação do plano de atividades com trabalho de terreno em 2022} / \text{n.º de dias previstos em plano de ação para cada ação do plano de atividades com trabalho de terreno em 2022} / \text{n.º de relatórios provisórios do plano de atividades com trabalho de terreno em 2022 revertidos para contraditório}$	1,34	100,7	↑ 0,7%
Taxa de Realização do OP3											0%	
OP4: Garantir a aceitação, pelos organismos auditados, das recomendações formuladas											Peso:	47,0%
Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio	
Ind.4	Valor médio das percentagens de recomendações aceites nas auditorias realizadas	93,1%	99,2%	98,3%	90%	2,5%	100%	100%	$\left\{ \text{Somatório dos rácios entre o n.º de recomendações efetuadas em sede de relatório provisório objeto de contraditório aceites pelas entidades auditadas} / \text{n.º de recomendações efetuadas em cada relatório provisório objeto de contraditório} / \text{n.º de relatórios cujo contraditório ocorreu em 2022} \right\} * 100$	98,8%	122,0	↑ 22,0%
Taxa de Realização do OP4											0%	

OP5: Assegurar a valorização profissional dos recursos humanos											Peso:	30,0%		
Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio			
Ind.5	Grau de cobertura das ações de formação (medido em função da percentagem de trabalhadores com acesso a ações de formação no ano)			92,45%	66,1%	70,6%	65%	0	100%	100%	(n.º de colaboradores ao serviço em 2022 que participaram em ações de formação profissional em 2022 / n.º total de colaboradores ao serviço em 2022)*100	73,3%	105,9	↑ 5,9%
Taxa de Realização do OPS											0%			

OP6: Promover a utilização de horários de trabalho que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal											Peso:	23,0%		
Indicadores	Realizado 2019	Realizado 2020	Realizado 2021	Meta 2022	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Fórmula de Cálculo	Resultado	Taxa de Realização	Desvio			
Ind. 6	Taxa de trabalhadores com decisão favorável à solicitação de jornada contínua			dado não disponível	100%	100%	80%	0	100	100%	(n.º de colaboradores em jornada contínua em 2022 / n.º de colaboradores que pretendam ter jornada contínua em 2022)*100	100	125,0	↑ 25%
Taxa de Realização do OP6											0%			

Objetivos Estratégicos vs Operacionais matriz de enquadramento	OP1	OP2	OP3	OP4	OP5	OP6
Objetivo Estratégico 1	X	X		X		
Objetivo Estratégico 2	X	X		X		
Objetivo Estratégico 3	X	X		X		
Objetivo Estratégico 4			X		X	X
Objetivo Estratégico 5			X	X	X	
Objetivo Estratégico 6					X	X

OBJETIVOS RELEVANTES (n.º 1 do art.10º da Lei 66-B/2007, de 28.12)	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Objetivos Relevantes	
Eficácia			100%		
OP1		35%	65%	22,75%	ex: relevante
OP2			35%	12,25%	
Eficiência			100%		
OP3		10%	100%	10%	
Qualidade			100%		
OP4			47,0%	25,85%	ex: relevante
OP5		55%	30,0%	16,50%	ex: relevante
OP6			23,0%	12,65%	ex: relevante
Total		100%		77,75%	

Os parâmetros objetivos mais relevantes são os que, tomando em conta por ordem decrescente de distribuição para a avaliação final, pontuam uma percentagem superior a 50%, resultado de agrupamento de, pelo menos, dois dos objetivos.

RECURSOS HUMANOS								Dias úteis 2022 (só considerados feriados)			251
DESIGNAÇÃO	Pontuação CCAS	Pontuação efetivos planeados 2022			Pontuação efetivos Executados 2022			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada	UERHE / UERHP	
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada				
Dirigentes - Direção Superior	20	3	606	60	3	661	65	0	109,13%	109,08%	
Dirigentes - Direção Intermédia e Chefes de equipa	16	3	651	48	3	649	48	0	99,81%	99,77%	
Inspetor	12	33	6.745	396	23	5.559	297	-10	74,99%	82,42%	
Técnico Superior	12	2	221	24	1	208	11	-1	47,06%	94,12%	
Assistente Técnico	8	9	1.580	72	6	1.404	50	-3	69,17%	88,83%	
Assistente Operacional	5	2	231	10	1	180	4	-1	18,96%	77,92%	
		52	10.033	610	37	8.661	475	-15	77,92%	86,32%	

RECURSOS FINANCEIROS						
DESIGNAÇÃO	Planeado	Corrigido	Execução (30.jun.22)	Execução (31.dez.22)	Taxa de Execução (face ao planeado)	Taxa de Execução (face ao corrigido)
Orçamento de Atividades (Funcionamento)	2.295.404,00	2.295.404,00	903.275,00	1.736.094,00	76%	76%
Despesas c/Pessoal	1.935.268,00	1.935.268,00	801.960,00	1.518.314,00	78%	78%
Aquisições de Bens e Serviços	283.552,00	283.552,00	98.167,00	210.691,00	74%	74%
Outras despesas correntes	52.399,00	52.399,00	1.716,00	1.716,00	3%	3%
Despesas de Capital	24.185,00	24.185,00	1.432,00	5.373,00	22%	22%
Orçamento de Projetos (Investimento)						
Despesas correntes						
Despesas de capital						
Outras						
Total	2.295.404,00	2.295.404,00	903.275,00	1.736.094,00	76%	76%

Eficácia					159,1%
OP1	Auditar os sistemas e procedimentos de controlo interno de serviços/organismos do MTSSS			65%	100,0%
OP2	Assegurar a monitorização da adoção das recomendações formuladas aos organismos auditados	35%		35%	268,8%
Eficiência					100,7%
OP3	Minimizar os tempos despendidos na elaboração e revisão dos relatórios provisórios pelas equipas inspetivas	10%		100%	100,7%
Qualidade					113,8%
OP4	Garantir a aceitação, pelos organismos auditados, das recomendações formuladas			47%	122,0%
OP5	Assegurar a valorização profissional dos recursos humanos	55%		30%	105,9%
OP6	Promover a utilização de horários de trabalho que facilitem a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal			23%	125,0%
Total			100%		128,3%

Anexo II

Ações concluídas em 2022 aos sistemas e procedimentos de controlo interno de serviços/organismos do MTSSS

Ações concluídas aos sistemas e procedimentos de controlo interno de serviços/organismos do MTSSS ou Tutelados

Ação	Ano do Processo
Auditoria à gestão e funcionamento da Associação Mutualista Associação Oliveirense de Socorros Mútuos	2020
Auditoria ao Instituto do Emprego e Formação Profissional no âmbito da contratação de espaços para formação	2019
Auditoria ao Programa de Celebração ou alargamento de Acordos de Cooperação para o desenvolvimento de respostas sociais (PROCCOOP)	2020
Auditoria à admissão de utentes em creches financiadas pelo sistema de Segurança Social	2021
Auditoria ao subsídio por assistência de 3ª pessoa	2021
Auditoria ao Sistema de Informação de Pensões (2011-2019)	2020
Auditoria à medida de formação para pessoas com deficiência e incapacidade - ações em cooperação	2021
Auditoria aos apoios concedidos pela Segurança Social à NuclSol Jean Piaget - Associação para o Desenvolvimento da Criança, a Integração e a Solidariedade	2021
Auditoria à Santa Casa da Misericórdia de Lisboa enquanto entidade obrigada no âmbito da prevenção e combate ao Branqueamento de Capitais e ao financiamento do Terrorismo	2021
Auditoria aos apoios concedidos pela Segurança Social ao Instituto de São Miguel	2021
Averiguações à utilização de base de dados da Segurança Social para fins indevidos	2020
Averiguações à atuação dos organismos do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social ao acompanhamento de criança em Setúbal	2022
Averiguações "Verificação da regularidade do processo de integração e acolhimento de cidadãos ucranianos por parte do IEFP e do ISS em Setúbal"	2022
Inspeção à concessão de apoios, acompanhamento e fiscalização da Segurança Social à instituição "O Lar do Comércio"	2020

Anexo III

Grau de recomendações aceites

N.º	Tipo	Título	N.º Relatório	N.º de Recomendações inseridas em Relatório Provisório	N.º de Recomendações Acatadas	%
1/2019	AUD	Ao IIEFP no âmbito da contratação de espaços para formação	04/2022	17	17	100%
15/2020	AUD	À gestão e funcionamento da Associação Mutualista - Associação Oiverense de Socorros Mútuos	15/2021	32	31	97%
20/2020	AVE	À Utilização de Base de Dados da Segurança Social para fins indevidos ISS. I.P.	02/2022	4	4	100%
9/2021	AUD	À admissão de utentes em creches financiadas pelo Sistema de Segurança Social	06/2022	8	8	100%
4/2021	AUD	Ao Subsídio por Assistência de 3.ª Pessoa	07/2022	13	13	100%
9/2022	AVE	Averiguações à atuação dos organismos do Ministério do Trabalho Solidariedade e Segurança Social no acompanhamento de criança em Setúbal	08/2022	1	1	100%
13/2020	AUD	Ao Sistema de Informação de Pensões (2011-2019) 1.º Relatório Parcelar	10/2022	8	8	100%
1/2021	AUD	À Medida de Qualificação e Formação de Pessoas com deficiência e incapacidade - Ações em Cooperação	11/2022	5	5	100%
13/2020	AUD	Ao Sistema de Informação de Pensões (2011-2019) 2.º Relatório Parcelar	12/2022	7	6	86%
14/2020	AUD	Ao programa de celebração ou alargamento de acordos de cooperação para o desenvolvimento de respostas sociais (PROCOOP)	13/2022	15	15	100%
13/2021	AUD	Aos apoios concedidos pela Segurança Social à NuciSol Jean Piaget - Associação para o Desenvolvimento da Criança, a integração e a Solidariedade	14/2022	22	22	100%
10/2021	AUD	À Santa Casa da Misericórdia de Lisboa enquanto entidade obrigada no âmbito da prevenção e combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do	15/2022	11	11	100%
12/2021	AUD	Aos apoios concedidos pela Segurança Social ao Instituto de São Miguel	16/2022	28	28	100%
13/2022	AUD	Auditoria ao Sistema de Informação de Pensões (2011-2019) 3.º relatório Parcelar	19/2022	10	10	100%
19/2020	INSP	À concessão de apoios, acompanhamento e fiscalização da Segurança Social à instituição "O Lar do Comércio"	18/2022	26	26	100%
Média						96,8%

Anexo IV

Listagem de questões sobre Sistema de Controlo Interno

Questões	Aplicado			Fundamentação
	S	N	NA	
I – Ambiente de controlo				
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo interno?	X			<p>Estão instituídos procedimentos de controlo que se encontram assimilados pelos serviços e funcionários, sendo colocados em prática no exercício das funções, existindo mecanismos de acompanhamento e monitorização dos procedimentos, o que permite a existência de um ambiente de controlo adequado ao regular e normal funcionamento e exercício das atribuições que estão cometidas à IGMTSSS.</p> <p>Os procedimentos relativos à execução dos orçamentos são objeto de controlo mensal pela DGO. Tendo em vista o prosseguimento de uma estratégia de contenção de despesas e do seu controlo rigoroso, todas as despesas são autorizadas exclusivamente por um dos elementos da Direção. Assim, apenas são realizadas as despesas estritamente necessárias ao desenvolvimento da atividade da IGMTSSS.</p> <p>Na IGMTSSS não existe um serviço com funções de controlo e auditoria interna. Existe código de conduta e manuais de procedimentos.</p> <p>Foram disponibilizadas e realizadas diversas ações de formação, quer por iniciativa do trabalhador (autoformação¹), quer promovidas pela IGMTSSS, das quais se destacam as promovidas pela Secretaria-Geral do MTSSS. Em média foram recebidas 29 de formação por trabalhador.</p> <p>Não existem dirigentes intermédios na IGMTSSS. Contudo, ao nível do Centro de Competências de Inspeção são realizadas reuniões mensais com os chefes de equipa multidisciplinares e são estabelecidos contactos regulares/ frequentes.</p>
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	X			
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?			X	
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço (ex. códigos de ética e de conduta, carta do utente, princípios de bom governo)?	X			
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade das tarefas?	X			
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	X			
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?			X	
2 – Estrutura organizacional				
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	X			<p>O Diploma Orgânico encontrava-se integralmente regulamentado e refletido no organigrama da IGMTSSS.</p>
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?			X	
2.3 Qual a percentagem de colaboradores do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	X			
3 – Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço				
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	X			<p>Existiam despachos de delegação de competências e de assinaturas, nomeadamente no que se refere às competências relativas à realização de despesas, gestão financeira e patrimonial e à gestão de pessoal.</p>
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	X			

¹ Muitas das vezes impulsionada pela IGMTSSS.

<p>3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?</p>	<p>X</p>		<p>No âmbito dos procedimentos de aquisição centralizados pela Unidade Ministerial de Compras da Secretaria-Geral do MTSSS, têm sido elaborados, anualmente, planos de compras tendo em vista responder às solicitações efetuadas. Considerando o valor global despendido anualmente e os montantes destinados a essas aquisições e a encargos fixos decorrentes de contratos estabelecidos, cujo controlo é permanente, o nível de aquisições realizadas pela Inspeção-Geral tem uma natureza residual.</p>
<p>3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?</p>		<p>X</p>	<p>Ao nível das despesas/ património as operações de autorização / aprovação / execução / registo / custódia encontram-se definidas e são realizadas de forma a existir um controlo das mesmas, atendendo, essencialmente, a uma adequada segregação de funções.</p>
<p>3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?</p>	<p>X</p>		<p>Foram exarados Despachos que visam disciplinar e informar os colaboradores sobre matérias relativas ao funcionamento da IGMTSSS e às tarefas cometidas a cada um.</p>
<p>3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?</p>	<p>X</p>		<p>O circuito documental (correspondência e processos de inspeção) encontra-se suportado por uma aplicação, existindo estatísticas mensais e de controlo da situação processual.</p>
<p>3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?</p>	<p>X</p>		<p>Estão definidas regras de forma a potenciar a garantia do registo tempestivo de todos os dados referente aos documentos entrados/ recebidos na IGMTSSS. Existe um circuito documental definido, sendo do conhecimento dos colaboradores as tarefas a realizar.</p>
<p>3.8 Existe um plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas?</p>	<p>X</p>		<p>Aprovado de acordo com o legalmente exigido. O plano foi monitorizado de forma sistemática e regular, tendo sido implementado medidas que previnem a ocorrência de efetivos fenómenos de corrupção no âmbito da atividade da IGMTSSS, as quais estavam previstas no plano em apreço.</p>
<p>3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?</p>	<p>X</p>		

4 – Fiabilidade dos sistemas de informação

<p>4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas de contabilidade, gestão documental e tesouraria?</p>	<p>X</p>		<p>A fiabilidade dos sistemas de informação, nomeadamente no que se refere à salvaguarda da informação dos computadores de rede e à troca de informações e software é assegurada pelo Instituto de Informática do Ministério e através de backup's. As aplicações existentes são as disponibilizadas pelo Ministério das Finanças – GeRFIP, SRH e SIGO.</p>
<p>4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?</p>	<p>X</p>		<p>Os sistemas de informação financeira e de recursos humanos utilizados são disponibilizados pelo Ministério das Finanças, existindo mecanismos de garantia de fiabilidade da informação.</p>
<p>4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?</p>	<p>X</p>		<p>Os sistemas de informação financeira e de recursos humanos utilizados são disponibilizados pelo Ministério das Finanças, existindo mecanismos de garantia de fiabilidade da informação.</p>

<p>4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?</p>	X	<p>O circuito documental e informacional (contabilidade, orçamental, patrimonial, correspondência e processos de inspeção) encontram-se suportados por várias aplicações informáticas, existindo estatísticas mensais e de controlo da situação processual que permitem a monitorização da informação com vista à tomada de decisões. Acresce que existe informação semanal relativa à atividade inspetiva que permite um controlo rigoroso da execução das ações e a adoção de medidas sempre que se revele necessário.</p>
<p>4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?</p>	X	<p>Através do Instituto de Informática.</p>
<p>4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de <i>backups</i>)?</p>	X	<p>A fiabilidade dos sistemas de informação, nomeadamente no que se refere à salvaguarda da informação dos computadores de rede e à troca de informações e software é assegurada pelo Instituto de Informática e através de backup's.</p>
<p>4.7 A segurança na troca de informações e software está garantida?</p>	X	<p>A fiabilidade dos sistemas de informação, nomeadamente no que se refere à salvaguarda da informação dos computadores de rede e à troca de informações e software é assegurada pelo Instituto de Informática e através de backup's.</p>

Nota: as respostas devem ser dadas tendo por referência o ano em avaliação.

Legenda: S – Sim; N – Não; NA – Não aplicável.

Anexo V

Questionários no âmbito do Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado

Área		Preparado por SS	___/___/___	Ref.º
AC		Revisto por PB	___/___/___	

AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL

AC - Ambiente de controlo

N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.º
AC1	Integridade e ética						
1.1	Carta de missão						
1.1.1	Está formalizada carta de missão, contrato-programa e/ou contrato de gestão com a tutela?	X					
1.1.2	Estão formalizadas cartas de missão/objetivos para os dirigentes?	X					
1.1.3	É efetuada a sua monitorização?	X					
1.2	Código de ética						
1.2.1	Existem evidências quanto a uma valorização de valores éticos e integridade, designadamente, a existência de:	X					
1.2.1.1	... um código de conduta formalizado?	X				O Código de Conduta da IGMTSSS foi aprovada em 18/06/2021 e devidamente divulgado na mesma data.	
1.2.1.2	... devidamente divulgado?	X					
1.2.2	Não existem dirigentes/funcionários com acumulação de funções privadas e que prestem serviços ao próprio organismo?	X				Não se verificam situações de acumulação de funções na IGMTSSS nos termos definidos	
1.3	Cultura organizacional						
1.3.1	Existem evidências de ações de promoção de uma cultura de controlo e de racionalidade na utilização de bens e serviços públicos?	X					
1.3.2	Existem evidências de medidas de reação e sanção a comportamentos que lesam a organização e/ou o interesse público?	X					
1.4	Gestão do risco						
1.4.1	Está criado um grupo de trabalho para esta temática?		X				
1.4.2	Existem planos de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas?	X					
1.4.3	Esses planos foram enviados aos órgãos de controlo setorial do respetivo ministério (i.e. Inspeções-gerais)?			X		O Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da IGMTSSS foi remetido ao Tribunal de Contas	
1.4.4	Estão definidos mecanismos de prevenção e combate à fraude e corrupção?	X					
1.4.5	O sistema de gestão de riscos integrado:	X					
1.4.5.1	...encontra-se implementado?	X					
1.4.5.2	...é feita a sua monitorização?	X				São elaborados relatórios anuais	
1.4.5.3	...é desenvolvida a sua avaliação?	X					
1.4.5.4	...são corrigidos procedimentos?	X				Se necessário	
1.4.6	Estão identificadas as diferentes fontes de risco (acidentes/perdas/fraude e corrupção):	X					
1.4.6.1	...para o cliente/utente?					Para a identificação dos riscos foram identificadas as áreas de atividade da IGMTSSS, tendo sido descritas, em cada uma delas as atividades onde se considera existir risco de corrupção/infrações conexas, identificada a tipologia de risco e classificado a mesma quanto à sua intensidade (reduzido, moderado, elevado)	
1.4.6.2	...para a Instituição (falhas de organização, segurança, etc.)?						
1.4.6.3	...para o colaborador?						
1.4.6.4	...para o fornecedor/outras intervenientes?						
1.4.7	Quanto aos riscos:						
1.4.7.1	...estão hierarquizados por frequência/gravidade?	X					
1.4.7.2	...está feita a sua quantificação?	X					
1.4.7.3	...estão identificadas as suas verdadeiras causas?	X					
AC2	Estratégia e operacionalização das atividades						
2.1	Planeamento						
2.1.1	A atividade do organismo é objeto de planeamento mediante a elaboração de:						
2.1.1.1	...planos estratégicos?	X					
2.1.1.2	...planos de atividade?	X					

Área		Preparado por SS	_/_/_/_		Ref. ^a		
AC		Revisto por PB	_/_/_/_				
AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL							
AC - Ambiente de controlo							
N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.ª
2.1.1.3	...foram submetidos à respetiva tutela?	X					
2.1.2	Os planos de atividades foram elaborados de acordo com os planos estratégicos?	X					
2.1.3	São oportunamente elaborados e são consistentes com o orçamento aprovado?	X					
2.1.4	Estão adequadamente formalizados:	X					
2.1.4.1	...a missão do organismo?	X					
2.1.4.2	...os valores do organismo?	X					
2.1.4.3	...a visão do organismo?	X					
2.1.5	Os instrumentos de planeamento refletem o diploma orgânico?	X					
2.1.6	Resultaram de um processo participado?	X				É solicitada a colaboração dos colaboradores da IG para a elaboração do plano de atividades, sendo as suas sugestões analisadas e ponderadas na definição das ações integrar no mesmo.	
2.1.7	Estão divulgados (ex: site do organismo) e são reconhecidos pela organização?	X				Os planos de atividade são divulgados e conhecidos pelos colaboradores	
2.1.8	Os planos estratégicos são objeto de revisão?	X					
2.1.9	O organismo promove a avaliação da sua atividade nos termos atualmente previstos em lei?	X					
2.1.10	Se aplicável o QUAR:						
2.1.10.1	...foi elaborado?	X					
2.1.10.2	...foi aprovado pela tutela?		X				
2.1.10.3	...está publicitado?		X				
2.3	Monitorização						
2.3.1	A atividade do organismo é objeto de monitorização mediante a elaboração de:						
2.3.1.1	...relatórios internos?	X				São efetuados reportes periódicos de monitorização	
2.3.1.2	...relatórios a organismos com competências de acompanhamento da atividade?			X			
2.3.2	O organismo desenvolve ações de inversão de desvios negativos?	X				Se necessário	
2.3.3	Relatórios de atividades:						
2.3.3.1	...são produzidos relatórios das atividades desenvolvidas?	X					
2.3.3.2	...resultam da participação das várias unidades orgânicas?	X					
2.3.3.3	...traduzem adequadamente a atividade desenvolvida no ano?	X					
2.3.3.4	...são elaborados em tempo oportuno?	X					
2.3.3.5	...estão publicitados (ex: no site do organismo)?	X					
AC3	Estrutura organizacional e sistema de informação						
3.1	Organização						
3.1.1	Organograma:						
3.1.1.1	...o organismo possui organograma?	X				O organograma encontra-se publicitado no site da IGM/SSS	
3.1.1.2	...este reflete corretamente a orgânica aprovada?	X					
3.1.2	A estrutura organizativa:						
3.1.2.1	...permite que o organismo atinja os objetivos de gestão definidos?	X					
3.1.2.2	...prevê um número limitado de níveis hierárquicos?	X					
3.1.2.3	...responde satisfatoriamente à evolução da atividade do organismo?	X					
3.1.2.4	...está adaptada às condições humanas e materiais do organismo?	X					
3.2	Comunicação interna						
3.2.1	São reconhecidos e formalizados os fluxos de informação e comunicação interserviços?	X					

Área		Preparado por SS	___/___/___	Ref.º
AC		Revisto por PB	___/___/___	

AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL

AC - Ambiente de controlo

N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.º
3.2.2	O processo de tomada de decisões está formalizado e é reconhecido pela organização?	x					
3.2.3	O processo está descentralizado?	x					
3.2.4	Existem contatos regulares entre a alta direção e os dirigentes das unidades orgânicas?	x					
3.3	Sistema de informação						
3.3.1	Os circuitos de documentos:						
3.3.1.1	...estão claramente definidos?	x					
3.3.1.2	...essa definição é expressa?	x					
3.3.2	Toda a documentação entrada e saída da entidade é objeto de registo e classificação?	x				É utilizada a solução de gestão documental e processual SmartDocs	
3.3.3	Os documentos são pré-numerados e processados por computador?	x					
AC4	Delegação de autoridade e responsabilidade						
4.1	Regulamentação orgânica						
4.1.1	O diploma orgânico encontra-se integralmente regulamentado?	x					
4.2	Delegação de competências						
4.2.1	Estão definidas, formalizadas e publicitadas delegações de competências ao nível do órgão de gestão?	x					
4.2.2	A competência para autorização da despesa está claramente definida?	x					
4.3	Cumprimento de objetivos						
4.3.1	A estrutura implementada e as regras de funcionamento instituídas garantem o cumprimento dos objetivos da gestão?	x					
4.4	Cumprimento de deliberações						
4.4.1	A estrutura implementada e as regras de funcionamento instituídas garantem o cumprimento das deliberações do órgão de gestão?	x					
4.4.2	No caso de existirem órgãos colegiais é garantido o cumprimento das deliberações desses órgãos e do disposto nos respetivos estatutos?			x			
4.5	Responsabilidades						
4.5.1	Existe um reconhecimento imediato das responsabilidades, autoridade e delegação no seio do organismo?	x					
4.5.2	Existem normas de competência para cada unidade funcional?	x					
4.5.3	As tarefas/atividades de cada unidade orgânica apresentam-se descritas de forma clara e detalhada?	x					
4.5.4	As responsabilidades funcionais pela realização das diferentes tarefas, conferências e controlos orçamentais:						
4.5.4.1	...estão claramente definidas?	x					
4.5.4.2	...essa definição é expressa?	x					
4.5.5	Os processos administrativos internos, informações, despachos que sobre eles foram exarados, bem como os documentos do sistema contabilístico:						
4.5.5.1	...identificam de forma bem legível os dirigentes, funcionários e agentes seus subscritores?	x					
4.5.5.2	...a qualidade em que o fazem?	x					
AC5	Políticas de recursos humanos						
5.1	Políticas de recrutamento						
5.1.1	Estão concebidas políticas de recrutamento?	x					
5.1.1.1	...devidamente formalizadas?		x				
5.1.1.2	...estão implementadas?	x					
5.1.2	As políticas foram desenvolvidas num quadro de equilíbrio e de rigoroso controlo:						

AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL

AC - Ambiente de controlo

N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.ª
5.1.2.1	...de acordo com o planeamento estratégico?	X					
5.1.2.2	...têm em conta os princípios de transparência e equidade?	X					
5.1.3	Existem normas ou procedimentos que garantam a aprovação pela Direção de todas as matérias inerentes à supervisão financeira em matéria de recrutamento?	X					
5.2	Políticas de formação					De acordo com o previsto na Lei Orgânica de NTSSS, a IGMTSSS foi objeto de reestruturação, tendo, a partir de fevereiro de 2014, as suas atribuições nas áreas de recursos humanos, formação profissional nas áreas transversais, investigação e avaliação de bens e serviços, financeiro e patrimonial sido integradas na Secretaria Geral do NTSSS.	
5.2.1	Estão concebidas políticas de formação?	X					
5.2.1.1	...devidamente formalizadas?	X					
5.2.1.2	...está implementadas?	X					
5.2.2	As políticas foram desenvolvidas num quadro de equilíbrio e de rigoroso controlo:						
5.2.2.1	...de acordo com o planeamento estratégico/plano de atividades?	X					
5.2.2.2	...têm em conta os princípios de transparência e equidade?	X					
5.2.3	Existem normas ou procedimentos que garantam a interligação entre a formação e a atividade desenvolvida?	X					
5.3	Avaliação do desempenho						
5.3.1	Estão concebidas políticas de avaliação de desempenho:					A avaliação de desempenho é efetuada de acordo com os princípios definidos pelo SIADAP	
5.3.1.1	...devidamente formalizadas?	X					
5.3.1.2	...estão implementadas?	X					
5.3.2	As políticas foram desenvolvidas num quadro de equilíbrio e de rigoroso controlo:						
5.3.2.1	...de acordo com os resultados da atividade desenvolvida?	X					
5.3.2.2	...têm em conta os princípios de transparência e equidade?	X					
5.3.3	Existem normas ou procedimentos que garantam o acolhimento pela Direção de todas as matérias inerentes à avaliação do desempenho?	X					
AC6	Controlo e supervisão						
6.1	Estrutura e funções de controlo						
6.1.1	Existe um diretor financeiro ou equivalente?			X		A IGMTSSS não tem chefias intermédias nesta área. Conforme foi explicitado no ponto 5.2. do questionário, as competências no domínio financeiro e patrimonial foram integradas na SGMNTSSS, e por essa via tem o apoio do diretor financeiro da SG.	
6.1.2	Auditor interno:			X			
6.1.2.1	...existe auditor interno?						
6.1.2.2	...depende diretamente do órgão de gestão (garantia da sua independência)?						
6.1.2.3	...desenvolve a sua atividade conforme o estabelecido?						
6.1.3	Fiscal único:			X			
6.1.3.1	...o organismo tem fiscal único (caso esteja consagrado legalmente ou previsto na sua lei orgânica)?						
6.1.3.2	...existe evidência da implementação das recomendações formuladas?						
6.1.4	Para além destes, existem outros órgãos internos com funções de planeamento, auditoria ou controlo interno:			X			
6.1.4.1	...formalmente constituídos?						
6.1.4.2	...com evidências da sua atividade?						
6.1.4.3	...com garantia de análise das suas recomendações?						

Área AC	 Conselho Coordenador Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado	Preparado por SS __/__/__ Revisto por PB __/__/__	Ref.ª
-------------------	---	---	-------

AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL

AC - Ambiente de controlo

N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.ª
6.1.4.4	...e com evidências da sua implementação?						
6.1.5	Auditoria externa:						
6.1.5.1	...o organismo é auditado por entidades externas?	X					
6.1.5.2	...garante-se a análise das recomendações formuladas?	X					
6.1.5.3	...existe evidência da sua implementação?	X					
6.1	Procedimentos formalizados						
6.2.1	Existe um sistema de controlo interno global:				X		
6.2.1.1	...devidamente formalizado?						
6.2.1.2	...está implementado?						
6.2.2	Normas ou procedimentos que garantam a aprovação pela Direção de todas as matérias inerentes à estratégia:						
6.2.2.1	...existem?	X					
6.2.2.2	...verifica-se a sua adoção?	X					
6.2.3	Normas ou procedimentos que garantam a aprovação pela Direção de todas as matérias inerentes à supervisão financeira:						
6.2.3.1	...existem?	X					
6.2.3.2	...verifica-se a sua adoção?	X					
AC7	Prestação de contas						
7.1	Sistema de informação contabilístico						
7.1.1	Os registos e informação contabilística:						
7.1.1.1	...são adequadamente suportados e aprovados?	X					
7.1.1.2	...são objeto de revisão/supervisão?	X					
7.1.1.3	...qualquer mudança de critério a introduzir na preparação da informação financeira é submetida a aprovação de entidade competente?	X					
7.1.1.4	...a informação está disponível em tempo oportuno?	X					
7.1.1.5	...a informação está disponível de forma atualizada?	X					
7.1.1.6	...a informação permite a elaboração e acompanhamento de indicadores de gestão?	X					
7.1.1.7	...as informações contabilísticas são elaboradas mensalmente?	X					
7.1.1.8	...os saldos contabilísticos constantes dos outputs são verificados periodicamente?	X					
7.1.2	A aplicação de gestão financeira está integrada (e de forma permanente) com os demais aplicativos existentes, na disponibilização e cruzamento de informação financeira?	X					
7.2	Cumprimento dos requisitos legais						
7.2.1	Foram cumpridas as instruções do Tribunal de Contas quanto à organização e documentação das contas/conta de gerência (previstos nas instruções para os diferentes planos setoriais)?	X					
7.2.2	Os documentos de prestação de contas foram elaborados de acordo com o estabelecido pelo POCP (ou planos setoriais), ou outras normas contabilísticas aplicáveis?	X					
7.2.3	Os documentos de prestação de contas são elaborados e remetidos dentro dos termos e prazos legais:						
7.2.3.1	...à Tutela e ao Ministério das Finanças?	X					
7.2.3.2	...ao Tribunal de Contas?	X					
7.2.3.3	...à DGO?	X					
7.2.4	É prestada informação à DGO sobre a dívida comercial, designadamente mediante o carregamento de dados no mapa do SIGO criado para o efeito?	X					
7.2.5	Procede à prestação de informação nos termos das circulares da DGO, mantendo atualizados os dados relativos a encargos plurianuais?	X					

Área AC	Conselho Coordenador Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado	Preparado por SS _____ Revisto por PB _____	Ref. ^a
-------------------	--	--	-------------------

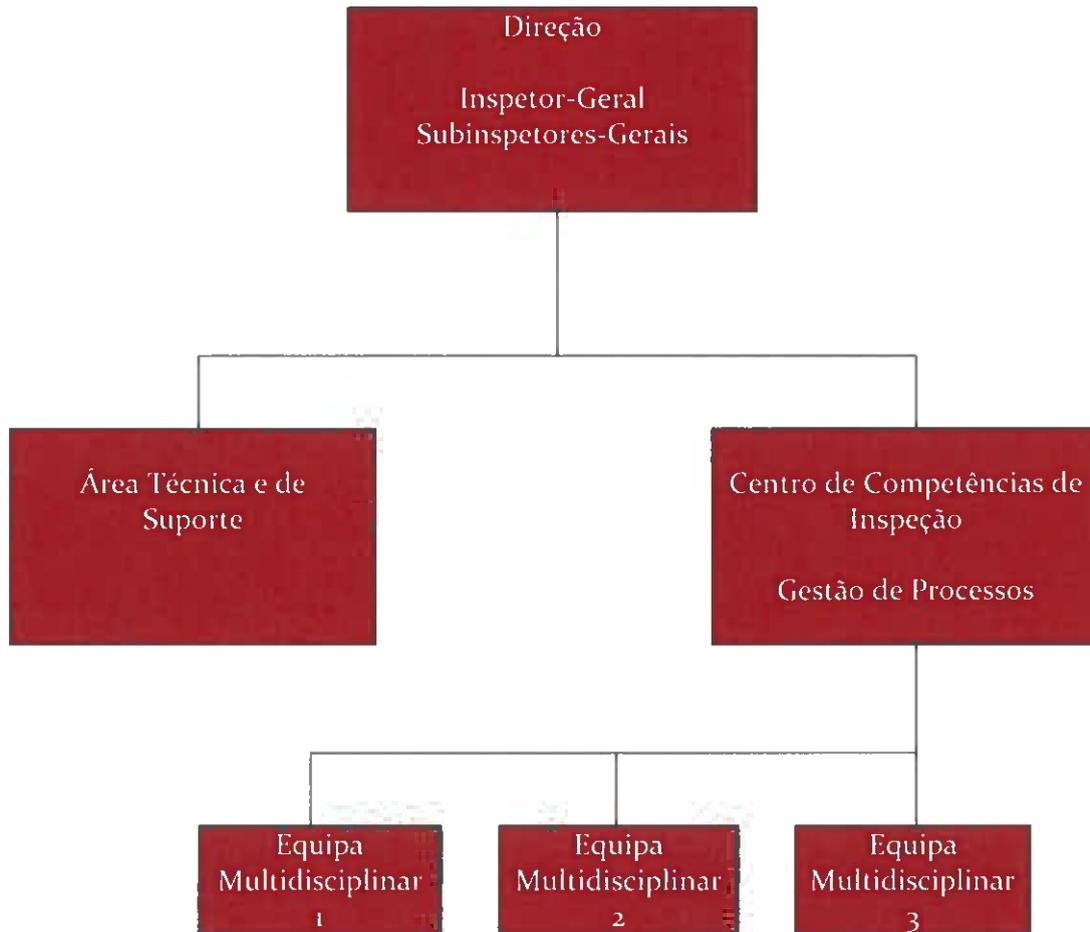
AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL

AC - Ambiente de controlo

N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.º
7.2.6	Em investimentos financeiros:			X			
7.2.6.1	<i>...as participações detidas constam do mapa de imobilizações (anexo ao balanço e à demonstração de resultados e parte da documentação a remeter ao Tribunal de Contas)?</i>						
7.2.6.2	<i>...foi cumprido o dever de informação, no que respeita aos elementos que constituem o património financeiro, de acordo com as instruções aprovadas pelo Tribunal de Contas?</i>						
7.3	Demonstrações financeiras						
7.3.1	Os documentos de prestação de contas são aprovados pelo órgão de gestão dentro dos prazos legais?	X					
7.3.2	As contas são certificadas por revisor oficial de contas? Nos seus pareceres, o revisor oficial de contas não tece			X			
7.3.3	considerações negativas sobre a fiabilidade e veracidade da informação financeira do organismo?			X			
7.3.4	Foi dado cumprimento às competências do Fiscal Único (quando aplicável)?			X			
7.3.5	No reporte mensal/trimestral da execução orçamental, existe qualidade na informação reportada nessa base periódica?	X					
7.3.6	Esse reporte periódico é acompanhado pelo relatório do órgão de gestão/fiscalização?			X			
7.3.7	O mapa de fluxos de caixa é coincidente com o mapa da conta de gerência?	X					
7.3.8	Os mapas de prestação de contas:						
7.3.8.1	<i>...refletem de forma verdadeira e apropriada a execução orçamental da receita e despesa?</i>	X					
7.3.8.2	<i>...a informação é coerente com os balancetes analíticos ao nível da receita e da despesa?</i>	X					
7.3.9	Existem responsabilidades atribuídas quanto à obtenção de informação e dados anexos à prestação de contas?	X					
7.3.10	Não se verificam erros de contabilização materialmente relevantes pela incorreta aplicação de critérios contabilísticos?	X				Não se verificam erros.	
7.3.11	Os registos contabilísticos e outros elementos utilizados na informação financeira constante da prestação de contas, resumem de forma adequada os factos económicos ocorridos ao longo do ano?	X					
7.3.12	Os mapas da execução orçamental refletem de forma fidedigna a execução orçamental do organismo?	X					
7.3.13	O organismo adota procedimentos que:						
7.3.13.1	<i>...permitam um reporte atualizado sobre a evolução da despesa face ao orçamentado?</i>	X					
7.3.13.2	<i>...justifiquem desvios e/ou variações significativas?</i>	X					
7.3.14	Foram seguidos os procedimentos relativos ao encerramento de contas:						
7.3.14.1	<i>...na contabilidade orçamental?</i>	X					
7.3.14.2	<i>...na contabilidade patrimonial?</i>	X					
7.3.14.3	<i>...foi efetuada a contagem física e presencial dos valores em cofre?</i>	X					
7.3.14.4	<i>...é utilizada a conta 118 para registo dos movimentos dos fundos de maneo da instituição?</i>	X				O registo dos movimentos de fundo de maneo é efetuado em GerFIP	
7.3.14.5	<i>...no final do ano é encerrada a conta 118 (restituição/regularização)?</i>	X					
7.3.15	Foram seguidos os procedimentos relativos à abertura das contas:						
7.3.15.1	<i>...na contabilidade orçamental?</i>	X					

Área AC	 Conselho Coordenador Sistema de Controlo Interno da Administração Financeira do Estado	Preparado por SS __/__/__ Revisto por PB __/__/__	Ref.º				
AUDITORIA AOS SISTEMAS E PROCEDIMENTOS DE CONTROLO DA EXECUÇÃO ORÇAMENTAL							
AC - Ambiente de controlo							
N.º	Processos e controlos-chave	S	N	N/A	Legislação	Observações	Ref.º
7.3.15.2	...na contabilidade patrimonial?	X					

Anexo VI – Organograma 2022



Anexo VII

Questionário de satisfação dos colaboradores

Questionário de satisfação para colaboradores

Inspeção-Geral do Ministério do Trabalho, Solidariedade e
Segurança Social (IGMTSSS)

Março 2023

Instruções de resposta ao questionário:

Este questionário versa um conjunto de temáticas relativas ao modo como o colaborador percebe a IGMTSSS de modo a aferir o grau de satisfação com esta e de motivação sobre as atividades que desenvolve.

É de toda a conveniência que responda com o máximo de rigor e honestidade, pois só assim é possível apostar numa melhoria contínua.

Não **há respostas certas ou erradas** relativamente a qualquer dos itens, pretendendo-se apenas a sua opinião pessoal e sincera.

Este questionário é de natureza **confidencial**. O tratamento deste, por sua vez, é efetuado de uma forma global, não sendo sujeito a uma análise individualizada, o que significa que o seu **anonimato** é respeitado.

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

1. Satisfação global dos colaboradores com a organização						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Imagem da IGMTSSS						
Desempenho global da IGMTSSS						
Papel da IGMTSSS na sociedade						
Relacionamento da IGMTSSS com os cidadãos e a sociedade						
Forma como a IGMTSSS gere os conflitos de interesses						
Nível de envolvimento dos colaboradores na IG e na respetiva missão.						
Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão						
Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria						
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e dirigentes						

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

2. Satisfação com a direção e sistemas de gestão							
Satisfação com...		Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
		1	2	3	4	5	
Aptidão da liderança para conduzir a IG <i>(estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projetos...)</i>	Direção						
	Chefes de Equipa						
Aptidão da direção para comunicar	Direção						
	Chefes de Equipa						
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implementado							
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados							
Forma como a IG recompensa os esforços individuais							
Forma como a IG recompensa os esforços de grupo							
Atitude da IG perante a mudança e a modernização							

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

3. Satisfação com as condições de trabalho

Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Ambiente de trabalho						
Modo como a IG lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais						
Horário de trabalho						
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais						
Possibilidade de conciliar o trabalho com assuntos relacionados com a saúde						
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais						
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção						
Igualdade de tratamento na IG						

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

4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira

Satisfação com...	Grau de Satisfação					O que falta para que o seu grau de satisfação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Política de gestão de recursos humanos existente na IG						
Oportunidades criadas pela IG para desenvolver novas competências						
Ações de formação que realizou até ao presente						
Mecanismos de consulta e diálogo existentes na IG						
Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização						

1 = Muito desmotivado, 2 = Desmotivado, 3 = Pouco Motivado, 4 = Motivado e 5 = Muito Motivado.

5. Níveis de motivação

Motivação para...	Grau de Motivação					O que falta para que o seu grau de motivação seja 5?
	1	2	3	4	5	
Aprender novos métodos de trabalho						
Desenvolver trabalho em equipa						
Participar em ações de formação						
Participar em projetos de mudança na IG						
Sugerir melhorias						

C= Concordo; D= Discordo
 1 = Muito Insatisfeito, 2 = Insatisfeito, 3 = Pouco Satisfeito, 4 = Satisfeito e 5 = Muito Satisfeito.

6. Satisfação com o estilo de liderança*								
Satisfação com...	Concordo	Discordo	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
			1	2	3	4	5	
A direção de topo...								
Lidera através do exemplo								
Demonstra empenho no processo de mudança								
Aceita críticas construtivas								
Aceita sugestões de melhoria								
Delega competências e responsabilidades								
Estimula a iniciativa das pessoas								
Encoraja a confiança mútua e o respeito								
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança								
Promove ações de formação								
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas								
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa								
Satisfação com...	Concordo	Discordo	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
			1	2	3	4	5	
O Chefe de Equipa Multidisciplinar...								
Lidera através do exemplo								
Demonstra empenho no processo de mudança								
Aceita críticas construtivas								
Aceita sugestões de melhoria								
Delega responsabilidades								
Estimula a iniciativa das pessoas								
Encoraja a confiança mútua e o respeito								
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança								
Promove ações de formação								
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas								
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa								

* Este quadro tem dois objetivos: serve para complementar o diagnóstico do subcritério 1.3 (Fase Executar), uma vez que questiona os colaboradores sobre a existência de um conjunto de práticas de liderança (coluna Concordo e Discordo). Por outro lado, em relação ao mesmo subcritério, avalia o grau de satisfação dos colaboradores com o estilo de liderança (Fase Rever). O resultado do tratamento dos dados relativamente a este quadro deve ser integrado no diagnóstico do subcritério 1.3.

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

7. Satisfação com as condições de higiene, segurança e equipamentos						
Satisfação com...	Grau de Satisfação					Registe aqui as suas sugestões de melhoria
	1	2	3	4	5	
Equipamentos informáticos disponíveis						
<i>Software</i> disponível						
Equipamentos de comunicação disponíveis						
Condições de higiene						
Condições de segurança						

Muito obrigado pela sua colaboração.

Anexo VIII

Resultados do questionário de satisfação dos colaboradores

Satisfação com...	1 - muito insatisfeito	2 - insatisfeito	3 - pouco satisfeito	4 - satisfeito	5 - muito satisfeito	Sem opinião	Questionários
1. Satisfação global dos colaboradores com a organização							
Imagem da IGMTSSS		2		4	2		8
Desempenho global da IGMTSSS		2	1	3	2		8
Papel da IGMTSSS na sociedade	1	1	1	4	1		8
Relacionamento da IGMTSSS com os cidadãos e a sociedade		1	2	4	1		8
Forma como a IGMTSSS gere os conflitos de interesses	1	1	1	3	2		8
Nível de envolvimento dos colaboradores na IG e na respetiva missão		2		5	1		8
Envolvimento dos colaboradores nos processos de tomada de decisão		2	1	4	1		8
Envolvimento dos colaboradores em atividades de melhoria		2	1	4	1		8
Mecanismos de consulta e diálogo entre colaboradores e dirigentes	1	1	2	3	1		8
2. Satisfação com a direção e sistemas de gestão							
Aptidão e liderança para conduzir a IG (estabelecer objetivos, afetar recursos, monitorizar o andamento dos projetos...)	Direção	2		1	3	2	8
	Chefes de Equipa	1	1	1	2	2	1
Aptidão da direção para comunicar	Direção	2	1		3	2	8
	Chefes de Equipa	1	2		2	2	1
Forma como o sistema de avaliação do desempenho em vigor foi implem.	2	1	2	1	2		8
Forma como os objetivos individuais e partilhados são fixados	2		1	3	2		8
Forma como a IG recompensa os esforços individuais	2	1	2	1	2		8
Forma como a IG recompensa os esforços de grupo	2	1	2	1	2		8
Atitude da IG perante a mudança e a modernização	2		1	3	2		8
3. Satisfação com as condições de trabalho							
Ambiente de trabalho	1	1		3	3		8
Modo como a IG lida com os conflitos, queixas ou problemas pessoais	2		1	2	3		8
Horário de trabalho	1		1	2	4		8
Possibilidade de conciliar o trabalho com a vida familiar e assuntos pessoais	1		1	1	4	1	8
Possibilidade de conciliar o trabalho c/assuntos relacionados com a saúde		1		2	4	1	8
Igualdade de oportunidades para o desenvolvimento de novas competências profissionais	2		1	3	2		8
Igualdade de oportunidades nos processos de promoção	2		3	1	2		8
Igualdade de tratamento na IG	2		3		3		8
4. Satisfação com o desenvolvimento da carreira							
Política de gestão de recursos humanos existentes na IG	2	1		4	1		8
Oportunidades criadas pela IG para desenvolver novas competências	2		2	2	2		8
Ações de formação que realizou até ao presente	2	2		2	2		8
Mecanismos de consulta e diálogo existentes na IG	2	1	1	3	1		8
Nível de conhecimento que tem dos objetivos da organização	1	1	2	3	1		8
5. Níveis de motivação							
Motivação para...	1 - muito desmotivado	2 - desmotivado	3 - pouco motivado	4 - motivado	5 - muito motivado	6 - sem opinião	
Aprender novos métodos de trabalho	1	1		3	3		8
Desenvolver trabalho em equipa		1	2	2	3		8
Participar em ações de formação		2		2	4		8
Participar em projetos de mudança na IG		2	2	1	3		8
Sugerir melhorias		2	1	1	3	1	8

6. Satisfação com o estilo de liderança

Satisfação com ...	Concordo	Discordo	Sem opinião	1 - muito insatisfeito	2 - insatisfeito	3 - pouco satisfeito	4 - satisfeito	5 - muito satisfeito	6 - sem opinião	Questionários
O dirigente de topo...										
Lidera através do exemplo	3	2	3	2		1	3	2		8
Demonstra empenho no processo de mudança	3	2	3	2		2	2	2		8
Aceita críticas construtivas	3	2	3	2		1	3	2		8
Aceita sugestões de melhoria	3	2	3	2		1	4	1		8
Delega competências e responsabilidades	3	2	3	1	1	2	2	2		8
Estimula a iniciativa das pessoas	3	2	3	2		2	2	2		8
Encoraja a confiança mútua e o respeito	3	2	3	2			4	2		8
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança	3	2	3	2		2	2	2		8
Promove ações de formação	3	2	3	1	2	2	1	2		8
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	3	2	3	2	1		3	2		8
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	3	2	3	2		2	2	2		8
O Chefe de Equipa Multidisciplinar										
Lidera através do exemplo	3	1	4	2		1	2	2	1	8
Demonstra empenho no processo de mudança	3	1	4	2		1	3	1	1	8
Aceita críticas construtivas	3	1	4	2	1	1	3		1	8
Aceita sugestões de melhoria	3	1	4	1	2	1	3		1	8
Delega responsabilidades	3	1	4	1	2	1	3		1	8
Estimula a iniciativa das pessoas	3	1	4	1	1	1	3	1	1	8
Encoraja a confiança mútua e o respeito	3	1	4	1	1	1	3	1	1	8
Assegura o desenvolvimento de uma cultura de mudança	3	1	4	2		1	3	1	1	8
Promove ações de formação	3	1	4	1	2		3	1	1	8
Reconhece e premeia os esforços individuais e das equipas	3	1	4	1	2		3	1	1	8
Adequa o tratamento dado às pessoas, às necessidades e às situações em causa	3	1	4	2		1	3	1	1	8
7. Satisfação com as condições de higiene, segurança e equipamentos										
Equipamentos informáticos disponíveis				1		1		6		8
Software disponível					1	1	1	5		8
Equipamentos de comunicação disponíveis					1	1	1	5		8
Condições de higiene					2	1	3	2		8
Condições de segurança				1		2	3	2		8

Anexo IX

Ações realizadas/desenvolvidas em 2022

Anexo IX - Ponto de Situação dos Processos (Atividade Planseada)

Processo	Designação	Trabalho de Terreno a 31/12/2022	Situação a 31/12/2022	Situação a 31/03/2023
01/2019	Auditoria ao Instituto de Emprego e Formação Profissional no âmbito da contratação de espaços para formação	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
12/2020	Auditoria à Gestão dos Recursos Humanos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa	Concluído	Em elaboração relatório provisório	Em elaboração relatório provisório
13/2020	Auditoria ao Sistema de Informação de Pensões (2011-2019) - 3 relatórios	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
14/2020	Auditoria ao Programa de Celebração ou Alargamento de Acordos de Cooperação para o desenvolvimento de respostas sociais (PROCOOP)	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
15/2020	Auditoria à gestão e funcionamento da Associação Mutualista - Associação Olivençense de Socorros Mútuos	Concluído	Relatório Homologado	Relatório Homologado
01/2021	Auditoria à medida de formação para pessoas com deficiência e incapacidade - ações em cooperação	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
04/2021	Auditoria ao subsídio por assistência de 3.ª pessoa	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
09/2021	Auditoria à admissão de utentes em creches financiadas pelo sistema de segurança social	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
10/2021	Auditoria à Santa Casa da Misericórdia de Lisboa enquanto entidade obrigada no âmbito da prevenção e combate ao branqueamento de capitais e ao Financiamento do Terrorismo	Concluído	A aguardar homologação	Relatório Homologado
11/2021	Auditoria à formação e execução dos contratos públicos - Fundação INATEL	Concluído	Em elaboração relatório provisório	Em elaboração relatório provisório
12/2021	Auditoria aos apoios concedidos pela Segurança Social ao Instituto de São Miguel	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
13/2021	Auditoria aos apoios concedidos pela Segurança Social ao Nuclear Jean Piaget - Associação para o Desenvolvimento da Criança, a Integração e a Solidariedade	Concluído	A aguardar homologação	A aguardar homologação
14/2021	Auditoria ao Sistema de gestão, acompanhamento e controlo dos Serviços de Apoio Domiciliário	Concluído	Em elaboração relatório provisório	Em elaboração relatório provisório
15/2021	Auditoria à gestão das contribuições das entidades empregadoras	Concluído	Em elaboração relatório provisório	Em elaboração relatório provisório
16/2021	Auditoria à prescrição de dívidas de contribuições e quotas	Concluído	Em elaboração relatório definitivo	Em elaboração relatório definitivo
10/2022	Auditoria ao sistema e aos procedimentos de controlo interno da execução do orçamento da Comissão Nacional de Promoção dos Direitos e Proteção das Crianças	Em curso	Em execução	Em elaboração relatório provisório
11/2022	Auditoria à gestão e atribuição da prestação social para a inclusão	Em curso	Em execução	Em elaboração relatório provisório
12/2022	Auditoria ao sistema de gestão do processo de registo das instituições Particulares de Solidariedade Social e outras instituições	Em curso	Em execução	Em elaboração relatório provisório
13/2022	Auditoria à gestão e funcionamento da Associação Mutualista A Familiar - Associação de Socorros Mútuos do Povo de Varzim	Concluído	Em elaboração relatório provisório	Em elaboração relatório provisório
14/2022	Auditoria à gestão e funcionamento da Associação Mutualista A Glória Portuguesa - Associação de Socorros Mútuos	Em curso	Em execução	Em elaboração relatório provisório
15/2022	Acompanhamento das recomendações efetuadas no âmbito dos processos n.ºs 7/2018 e 15/2018 - Auditoria ao sistema de gestão, acompanhamento e controlo dos Centros de Atividades de Tempos Livres (CATL) nos distritos de Coimbra e Lisboa	Concluído	Em elaboração relatório provisório	Em elaboração relatório definitivo
18/2022	Auditoria aos Apoios Concedidos pela Segurança Social à Associação Luis Pereira da Mota	Em curso	Em execução	Em execução

Anexo X

Principais deficiências detetadas - Áreas

Anexo XI

Principais recomendações formuladas - Áreas

Anexo XII

Responsabilidade Social - Indicadores

ANEXO XII - Indicadores benchmarking Rede PorTodos

Área da Responsabilidade Social	Indicador	Resultado 31/12/2022	Observações
Direitos Humanos	% de colaboradores por género	57 % mulheres e 43 % homens	37 colaboradores e 31/12/2022
	% de colaboradores em funções de chefia por género	50,0 % mulheres e 50,0 % homens	6 posições de chefia ou direção
	% de pessoas com deficiência ou incapacidade integradas nos quadros, por género *	5%	2 colaboradores
	% de pessoas com deficiência ou incapacidade com funções de chefia, por género *	0%	
Práticas Laborais	% de trabalhadores/as com horário flexível, por género	53 % mulheres e 47 % homens	34 dos 41 colaboradores Restantes horários (5 horários de jornada contínua e 6 isenções de horário)
	% de trabalhadores/as com horário a tempo parcial, por género	0,00%	
	Taxa de absentismo por género	5,67 % mulheres e 1,83 % homens	Taxa absentismo global - 7,5%
	Grau de concretização do plano de formação	n.a.	
	Nº médio de horas de formação por colaborador, por género	31 horas formação mulheres e 26 horas formação homens	Média de 29 horas de formação por colaborador
	Nº de acordos de negociação coletiva	0	
	Taxa de concretização das consultas de medicina no trabalho	100%	
	Nº de rastreios de saúde realizados	0	
	Nº de trabalhadores/as que participem nos rastreios de saúde, por género	0	
	Nº de auditorias de segurança e saúde no trabalho	0	
	Nº de ações de promoção de bem-estar (Tipo de ações que o organismo desenvolve com este objetivo, tais como: workshops, ginástica, massagens, iniciativas culturais, etc.)	0	
	Nº de estagiários, por género	0	
	Nº de projetos e iniciativas que visam a promoção da conciliação da atividade profissional com a vida familiar, com indicação de quais	0	
	Ambiente	Volume de plástico separado e entregue para reciclagem (kg/a ou m ³ /a)	0,60 m3
Volume de papel separado e entregue para reciclagem (kg/a ou m ³ /a)		3,8 m3	
Volume de pilhas separado e entregue para reciclagem (kg/a ou m ³ /a)		1,4 Kg	
Nº de toners separados e entregues para reciclagem		não aplicável	
Quantidade de água consumida (m ³) por utilizador/a		7,80	m3 por utilizador
Kw de energia consumidos nas instalações por utilizador/a		1641	Kw por utilizador
Consumo de combustíveis na frota própria (média por viatura)		249	Litros por viatura (média de 4.81/100)
Nº de viaturas elétricas		0	
Práticas operacionais justas	Prazo médio de pagamento a fornecedores (dias)	14,2	
Comunidade	Rácio de participação em campanhas de doação sangue (nº de colaboradores/as que participaram/nº total de colaboradores/as)	0%	
	Nº de campanhas de solidariedade em que o organismo participou/organizou	0	
	Nº de protocolos/parcerias estabelecidos com partes interessadas	0	
	Nº de horas de voluntariado organizacional por colaborador/s	0	

* São considerados pessoas com deficiência ou incapacidade todos/as os/as colaboradores/as com % de incapacidade igual ou superior a 60%

Anexo XIII

Balanço Social

(em volume próprio)

Anexo XIV

Ações de formação 2022

**AÇÕES DE FORMAÇÃO
ANO: 2022**

Áreas de Formação (1)	Designação das Ações	Nº de Horas por Ação	Nº de Participações	Volume de Formação	Entidade Formadora	Custos
090	Competências para a interculturalidade	4	1	4	INA	
	Falar em público e técnicas de apresentação	21	1	21	SGMTSSS	
	Literacia sobre racismo e discriminação racial	4	1	4	INA	
	Webinar - Consumismo e Zero Desperdício	2	2	4	SGMTSSS	
140	Webinar - Sessão de Capacitação - Assédio no local de trabalho	3	1	3	IGAS	
	Formação pedagógica inicial de formadores	98	1	98	IEFP	
343	Formação financeira no local de trabalho	8,25	5	41,25	SGMTSSS	
345	12º Congresso Nacional da Administração Pública	14	1	14	INA	
	Ajudas de Custo	7	2	14	SGMTSSS	
	Conferência - "Pensar a governança pública, reforçar a confiança nas instituições e na democracia"	5	2	10	PlanAPP - Centro competências de planeamento, de políticas e de propositiva da Administ. Pública	
	Conferência - O desafio da inteligência artificial na audição do setor público	3,5	9	31,5	IGF	
	IIAS - Eurometa 2022 - Conference on next generation governance and public administration	3,5	1	3,5	ISCTE	
	Liderar equipas à distância - equipas colaborativas	14	1	14	SGMTSSS	
	Webinar - Teletrabalho e trabalho à distância - velhos e novos problemas?	5	2	10	Ass. Portuguesa de Direito do Trabalho	100
	A responsabilidade financeira na contratação pública	7	1	7	INA	
	Código do Procedimento Administrativo para não juristas	8	2	16	SGMTSSS	
	Conferência - A economia e a prática da contratação pública	4	1	4	SG Economia e Mar	
380	Contratação Pública	15	1	15	Ordem dos Advogados	
	Contratação Pública	28	1	28	INA	
	Contratação Pública - elaboração de cadernos de encargos nas TIC	16	2	32	SGMTSSS	
	Estatuto disciplinar dos trabalhadores da AP	28	3	84	SGMTSSS	
	Féreas, faltas e licenças	21	6	126	SGMTSSS	
	Lei de Enquadramento Orçamental	12	3	36	SGMTSSS	
	Lei geral do Trabalho em Funções Públicas	18	1	18	STE	
	O Gestor do Contrato nos Processos de Contratação Pública	7	1	7	STE	
	Regime Jurídico da Segurança do Ciberespaço e DL nº 65/2021	4	1	4	INA	
	Webinar - As alterações ao CCP e às medidas especiais de contratação- p DL 78/2022, 7nov	6	1	6	Centro Competências Jurídicas do Estado	
	Webinar - Recentes alterações ao CCP e à lei 30/2021-Regime para a execução dos fundos europeus e do PRR	4	2	8	SGMTSSS	
	Data Scientist-Transformar dados em conhecimento (fundamentos)	7	3	21	INA	
	Inovação e grandes dados	14	1	14	INA	
	Power BI - Elaboração de Dashboards (nível1-inicial)	14	1	14	INA	
462	ARF- Tudo sobre agregados familiares	3,0	1	3	Instituto de Informática	
	Cibersegurança	14,0	1	14	INA	
	Cidadão ciberinformado	4,0	1	4	INA	
	Economia e cibersegurança	4,0	1	4	SG Economia e Mar	
	Edição de folhas de cálculo - nível avançado	28	3	84	INA	
	Edição de folhas de cálculo - nível intermédio	21	4	84	INA	
	Excel Intermédio	21	1	21	STE	
	GREND - Gestão de rendimentos declarados pelo cidadão	2,0	1	2	Instituto de Informática	
	Introdução à inteligência artificial	14	2	28	INA	
	Processamento de texto - Nível intermédio	21	2	42	INA	
482	Programa folha de cálculo - fórmulas e funções	24	2	48	INA	
	Técnicas de redação online - sites, intranet,e-mail newsletter e redes sociais	14	1	14	INA	
	Webinar - Segurança de informação	14	1	14	INA	
	Webinar - Segurança de informação	2,5	2	5	Instituto de Informática	
	Primeiros socorros para pessoas com necessidades especiais	14	1	14	SGMTSSS	
				84	1079,25	

Áreas de Formação:

- 090 - Desenvolvimento pessoal
- 140 - Formação de professores/formadores e ciências da educação
- 343 - Finanças, banca e seguros
- 345 - Gestão e Administração
- 380 - Direito
- 462 - Estatística
- 482 - Informática
- 862 - Segurança e higiene no trabalho