



Parte da 27.ª Ata em Minuta

(Ponto 11 pág. 1 a 19 da Ordem do Dia)

PARTE DE ATA EM MINUTA DA 27.ª REUNIÃO, ORDINÁRIA PÚBLICA, REALIZADA NO DIA 16 DE OUTUBRO DE 2023, NESTA PARTE, FOI APROVADO EM MINUTA, NO FINAL DA REUNIÃO.

Assunto: “Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos da Câmara Municipal da Maia – 2023”

Deliberação: Aprovação do Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos da Câmara Municipal - 2023, por unanimidade.

Apresentação à Assembleia Municipal nos termos e efeitos previstos na alínea h) do n.º 1 do artigo 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro, na sua redação atual

ESTÁ CONFORME O ORIGINAL.

Unidade Apoio aos Órgãos Autárquicos, 18/10/2023

A Chefe da Unidade Orgânica,

Marisa Gisela Soares das Neves



Ponto n.º 11

Resumo da Proposta

Registo/ NIPG: 49642/48561

Data: 10/10/2023

Assunto: RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO INTERCALAR DO PLANO DE GESTÃO DOS RISCOS DA CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA – 2023

Pelouro: Administração, Modernização e Eficiência Governativa

Unidade Orgânica: Divisão de Qualidade e Sistemas de Informação

Cabimento Orçamental: Não Aplicável Número Compromisso Não Aplicável

Apreciação Jurídica Não Aplicável

Enquadramento na Lei do Orçamento de Estado: Não Aplicável

Cumprimento do RGPD: Não Aplicável

À Câmara para: Deliberação

Norma Habilitante: alínea a) do n.º 1 do art.º 33.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

Proposta de Deliberação: Aprovação do relatório de avaliação intercalar do plano de gestão dos riscos da câmara municipal da Maia -2023

Remessa à Assembleia Municipal: Sim, para Deliberação

Norma Habilitante: alínea h) do n.º 1 do art.º 25.º da Lei n.º 75/2013, de 12 de setembro

Anexos da proposta: Relatório de Avaliação Intercalar do Plano Gestão dos Riscos 2023

Observações: Clique ou toque aqui para introduzir texto.

MAIA

CÂMARA MUNICIPAL DA MAIA

PR. DO DOUTOR JOSÉ VIEIRA DE CARVALHO 4470-202 MAIA
TEL. 229 408 600 · FAX 229 490 170 · geral@cm-maia.pt · www.cm-maia.pt

2023

**RELATÓRIO DE
AVALIAÇÃO
INTERCALAR DO
PLANO DE GESTÃO
DOS RISCOS DO
MUNICÍPIO DA MAIA**



Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município da Maia - 2023

Divisão de Qualidade e Sistemas de Informação
outubro de 2023



2023

RELATÓRIO DE AVALIAÇÃO INTERCALAR

ÍNDICE GERAL

Introdução.....	5
1. Enquadramento Legal e Normativo, Âmbito e Objetivos	6
2. Metodologia subjacente ao Relatório de Avaliação Intercalar	7
2.1 Definição do Relatório.....	7
2.2 Avaliação das situações de Risco Crítico.....	8
2.3 Elaboração, Aprovação e Divulgação.....	10
2.4 Avaliação Independente.....	11
3. Considerações Finais	11
4. Anexo – Matriz Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município da Maia	12



ÍNDICE SIGLAS

AI	Auditoria Interna
CPC	Conselho de Prevenção da Corrupção
EM	Empresa Municipal
ENA	Estratégia Nacional Anticorrupção
IGF	Inspeção-Geral de Finanças-Autoridade de Auditoria
MCT	Ministério da Coesão Territorial
MENAC	Mecanismo Nacional Anticorrupção
MM	Município da Maia
PGR	Plano de Gestão dos Riscos
RAI	Relatório de Avaliação Intercalar
RGPC	Regime Geral de Prevenção da Corrupção
RJSEL	Regime Jurídico do Sector Empresarial Local
TC	Tribunal de Contas



Introdução

A Gestão do Risco é uma preocupação que não é de todo exclusiva do sector privado. Nas organizações do Sector Público Português, também surgem desafios que obrigam a esforços contínuos de adaptação a novas práticas de gestão, capazes de dar resposta às crescentes exigências dos cidadãos.

Também ao nível local, gerir riscos é fundamental para a melhoria da prestação do serviço público, favorecendo os mecanismos de *accountability* e de transparência, no seio dos quais se enquadra o reporte sobre riscos organizacionais.

O presente Relatório de Avaliação Intercalar é parte integrante do Sistema de Gestão do Município da Maia, constitui-se como o documento complementar de relato da gestão dos riscos inerentes ao seu funcionamento e tem como principal objetivo monitorizar as situações identificadas de risco elevado ou máximo. Esta informação encontra-se enquadrada conceptualmente e visa assegurar uma comunicação clara e fidedigna da gestão dos riscos no Município da Maia.

Maia e Paços do Concelho 10 de outubro de 2023

Aprovado pelo

Presidente da Câmara Municipal da Maia

(António Domingos da Silva Tiago)



1. Enquadramento Legal e Normativo, Âmbito e Objetivos

A **Recomendação n.º 1/2009, do Conselho de Prevenção da Corrupção** (CPC), publicada no Diário da República, II Série, n.º 140, de 22 de julho de 2009, sugeriu às entidades gestoras de dinheiros, valores ou patrimónios públicos a elaboração de um plano de gestão dos riscos e de um relatório anual sobre a execução do mesmo. Além disso, solicitou que estes documentos fossem remetidos ao aludido organismo, bem como aos demais órgãos de superintendência, tutela e controlo.

Com o **Decreto-Lei n.º 109-E/2021**, publicado no Diário da República, I Série, n.º 237/2021, 1º Suplemento, de 2021-12-09, foi criado o **Mecanismo Nacional Anticorrupção** (MENAC) e estabelecido o **Regime Geral de Prevenção da Corrupção** (RGPC). Este regime visa a implementação de um sistema eficaz de prevenção de fenómenos de corrupção e infrações conexas, através da adoção de programas de cumprimento normativo. Cabe ao MENAC acompanhar e fiscalizar a aplicação prática deste sistema de prevenção, indo desta feita ao encontro da concretização da **Estratégia Nacional Anticorrupção** (ENA) e reforço da necessidade das entidades abrangidas se adaptarem às obrigações legais decorrentes da mesma.

No sentido de se dar cumprimento a este enquadramento legal, remete-se o presente Relatório de Avaliação Intercalar (RAI) referente ao Plano de Gestão dos Riscos (PGR) do Município da Maia (MM), aprovado em reunião do Executivo Municipal realizada a **20 de março de 2023**. O relatório respeita às ações de mitigação dos riscos críticos implementadas durante o ano de 2023, sendo de registar que para tal, e relativamente a cada uma das áreas de risco oportunamente identificadas, foi solicitada a participação de todos os serviços municipais.

O presente relatório circunscreve-se única e exclusivamente à atividade do MM, não obstante as relações existentes com as Empresas Municipais.(EM). Certo é que estas entidades se encontram igualmente obrigadas ao cumprimento do RGPC, nomeadamente no que respeita à elaboração do PGR e dos respetivos relatórios de avaliação, cingindo-se a atuação do município à apreciação dos mesmos, enquanto organismo que superintende a atividade das referidas empresas, conforme o disposto no Regime Jurídico do Sector Empresarial Local (RJSEL).

Considerando o exposto, este documento agrega e sistematiza a informação obtida no âmbito da execução do PGR organizacional, com vista a aferir o grau de execução e de eficácia das medidas dirigidas aos riscos críticos.



Desta forma, o MM optou por emitir um RAI tomando em consideração, além das imposições legais anteriormente referidas, o referencial de Gestão da Qualidade, a norma **ISO 9001 (2015) - Quality Management Systems - Requirements**, bem como a norma de Gestão do Risco, **ISO 31000 (2018) - Risk Management - Guidelines**.

Sendo assim, o presente relatório tem como principais objetivos:

- Apresentar as medidas de controlo implementadas para os riscos críticos;
- Aferir a taxa de execução das ações empreendidas, bem como avaliar a eficácia das mesmas;
- Identificar os responsáveis pela execução do plano.

2. Metodologia subjacente ao Relatório de Avaliação Intercalar

2.1 Definição do Relatório

A emissão do RAI do MM traduz-se na avaliação das atividades de controlo definidas pelos dirigentes municipais no sentido de gerir os riscos críticos identificados, pela verificação do grau de execução das ações empreendidas e pela avaliação de eficácia das mesmas. Assim, foi solicitado, pela Divisão de Qualidade e Sistemas de Informação, aos dirigentes municipais o reporte sobre: as medidas propostas no PGR do MM e a identificação das evidências que suportam a realização das medidas adotadas. O desenvolvimento das tarefas decorreu em contexto de ação/formação com o apoio e colaboração da Divisão de Qualidade e Sistemas de Informação seguindo a sequência do cronograma *infra*:

Cronograma de Elaboração do Relatório de Avaliação Intercalar - 2023				
Ações	Resp.	Set.	Out.	Nov.
Envio da Matriz – Relatório de Avaliação Intercalar	DQSI			
Preenchimento da Matriz	UO			
Ação/formação para tratamento da informação	DQSI/UO			
Envio da informação à DQSI	UO			
Elaboração do Relatório de Avaliação Intercalar	DQSI			
Aprovação do Relatório de Avaliação Intercalar	CMM/AM			
Envio para as entidades de controlo institucional	DQSI			
Divulgação junto das partes interessadas	CMM			

Quadro 1 – Cronograma de Elaboração do Relatório de Avaliação Intercalar



2.2 Avaliação das situações de Risco Crítico

Foram identificados no **Plano de Gestão dos Riscos – 2023** um total de **289** riscos, tendo sido atribuída uma graduação alta a **43** riscos. Os riscos críticos constituem **15%** dos riscos identificados:

Graduação dos Riscos Identificados

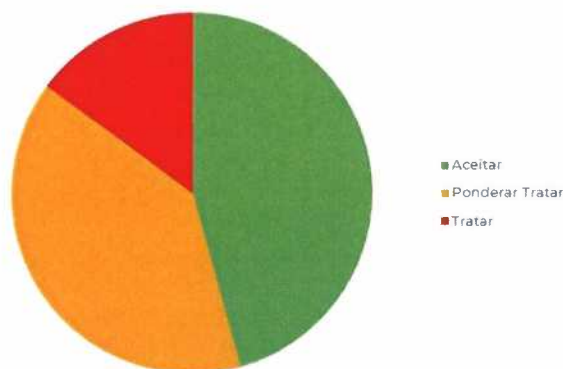


Gráfico 1 – Graduação dos Riscos Identificados

Os riscos críticos e respetivas medidas de tratamento apresentam a seguinte distribuição pelos processos organizacionais:

Processos	Riscos Críticos	Ações Propostas
Gestão Estratégica	2	2
Assessoria e Relações Institucionais	2	2
Tecnologias de Informação	1	1
Segurança Pública	1	1
Suporte à Atividade	13	14
Promoção e Desenvolvimento Social	9	9
Infraestruturas Municipais	6	6
Sustentabilidade Municipal	3	3
Ambiente e Desenvolvimento Territorial	6	6
Totais	43	44

Tabela 1 – Distribuição das Medidas para Tratamento dos Riscos Críticos



Da análise dos dados obtidos, podemos concluir sobre a taxa de execução e a taxa de eficácia das **44** ações propostas.

O estado das medidas propostas para tratamento dos riscos críticos é o seguinte:

Processos	Ações Propostas	Ações Implementadas	Ações em Implementação
Gestão Estratégica	2	0	0
Assessoria e Relações Institucionais	2	1	1
Tecnologias de Informação	1	1	0
Segurança Pública	1	0	0
Suporte à Atividade	14	1	8
Promoção e Desenvolvimento Social	9	0	4
Infraestruturas Municipais	6	1	5
Sustentabilidade Municipal	3	0	2
Ambiente e Desenvolvimento Territorial	6	0	6
Totais	44	4	26
Taxa de execução			10%

Tabela 2 – Taxa de Execução das Medidas para Tratamento dos Riscos Críticos

No que respeita à eficácia das medidas de tratamento dos riscos críticos:

Processos	Ações Implementadas	Ações Eficazes	Ações em Avaliação Eficácia
Gestão Estratégica	0	0	2
Assessoria e Relações Institucionais	1	1	0
Tecnologias de Informação	1	1	0
Segurança Pública	0	0	1
Suporte à Atividade	1	3	4
Promoção e Desenvolvimento Social	0	0	5
Infraestruturas Municipais	1	0	1
Sustentabilidade Municipal	0	0	1
Ambiente e Desenvolvimento Territorial	0	0	0
Totais	4	3	14
Taxa de eficácia			75%

Tabela 3 – Taxa de Avaliação de Eficácia das Medidas para Tratamento dos Riscos Críticos



De acordo com a informação disponibilizada pelos dirigentes municipais, estes continuam a evidenciar, como constatado em anteriores monitorizações, uma efetiva preocupação na implementação de medidas com vista a mitigar os riscos críticos identificados, denotando-se igualmente uma consciência generalizada da necessidade de identificação de novos riscos.

Importará referir, que dos 40 riscos críticos destacam-se **riscos emergentes**, como cibersegurança e os provocados pela Lei-quadro da transferência de competências para as autarquias locais e para as entidades intermunicipais, e riscos, como a escassez de recursos humanos e a degradação das infraestruturas municipais, que, mantêm o seu nível de graduação inalterado após a implementação das medidas de tratamento definidas. Certo é que o poder de atuação da organização sobre riscos com origem na envolvente externa é inferior relativamente aos que têm origem na envolvente interna, não obstante o MM prioriza a execução das medidas dirigidas aos riscos críticos. A Matriz em anexo apresenta todas as ações de mitigação e prevenção de forma exaustiva, das quais se salientam: a conclusão de procedimentos concursais (p.ex. provimento de recursos humanos); a revisão a Normativos Internos (p.ex. Controlo Interno e Código de Ética); a elaboração de Protocolos (p.ex. Centro Nacional de Cibersegurança) e a intervenção em situações de emergência social (p.ex. Centros Municipais Operações de Socorro).

O presente relatório avalia o grau de implementação e de eficácia das medidas de tratamento dirigidas aos riscos críticos no que respeita o período compreendido entre janeiro e setembro do ano em curso.

2.3 Elaboração, Aprovação e Divulgação

A **elaboração** do RAI é anual, sendo chamados a contribuir os dirigentes máximos de cada unidade orgânica, os auditores internos da organização e os pivots do Sistema de Gestão.

O relatório é endereçado a reunião do Órgão Executivo e do Órgão Deliberativo do município, para **apreciação e aprovação**, e enviado ao MENAC, CPC, Tribunal de Contas (TC), Ministério da Coesão Territorial (MCT) e Inspeção-Geral de Finanças-Autoridade de Auditoria (IGF). O relatório é, ainda, remetido à Gestão de Topo em sede de Reunião de Revisão pela Gestão.

O MM procede à sua **publicitação** no site oficial e à sua divulgação junto de todos os trabalhadores da organização através da Intranet.



2.4 Avaliação Independente

Além da remissão do RAI para os supracitados órgãos de superintendência, tutela e controlo, o MM mantém a prática habitual de sujeitar o mesmo a uma **avaliação independente**, com vista a aferir sobre a conformidade do PGR da organização.

Relativamente ao ano de 2023, a avaliação independente foi desenvolvida pela equipa auditora no âmbito das Auditorias Internas (AI) ao Sistema de Gestão da Qualidade e teve em conta os riscos críticos identificados no **Plano de Gestão dos Riscos – 2023**.

Neste sentido, considera-se que a metodologia implementada, no que respeita à gestão dos riscos inerentes ao funcionamento do município, é adequada ao contexto organizacional e promove a melhoria contínua do sistema, indo ao encontro do estabelecido formalmente pela organização.

3. Considerações Finais

O MM apresenta-se cooperativo com a atuação do MENAC, entidade que tem por missão a promoção da transparência e da integridade na ação pública e a garantia da efetividade de políticas de prevenção da corrupção e de infrações conexas. A edilidade maia assume a dimensão preventiva da existência de contextos geradores de práticas corruptivas como crucial.

Neste sentido, o MM compromete-se a elaborar anualmente o seu RAI, com vista a proceder à monitorização periódica do seu PGR, de modo a aferir sobre a conformidade e o estado de implementação.

De igual modo, compromete-se a implementar e a manter adequados mecanismos de identificação, avaliação, controlo e tratamento dos riscos organizacionais, e a desenvolver as ações necessárias para que os respetivos procedimentos sejam compreendidos e seguidos por toda a organização.

O Executivo Municipal assume que o seu RAI permite proceder ao relato sobre a gestão dos riscos críticos do município e que este é o reflexo de uma organização com uma ampla visão estratégica, com um profundo conhecimento do seu âmbito de atuação e com adequados sistemas de informação e controlo.



4. Anexo – Matriz Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município da Maia

Paços do Concelho, em 10 de outubro de 2023.

O(A) Chefe da Divisão de Qualidade e Sistemas de Informação

(Rita Daniela Oliveira de Sousa)

O(A) Colaborador(a) da Divisão de Qualidade e Sistemas de Informação

(Madalena Maria Ribeiro Magalhães Oliveira)

Matriz Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município de Maia - 2023

Análise de Conteúdo	Principais Atividades/Competências	Qual os Riscos que podem afetar a Atividade?	Identificação do Risco		Análise e Gravação do Risco						Tratamento do Risco				Monitorização							
			Categorização do Risco	Se o Risco Pode Interferir Relevante nos Resultados	Histórico	Probabilidade	Resultado	Interno	Impacto	Resultado	Criticidade do Risco	Assist. Prevenir/ Tratar/ Terceir.	Descrição da Ação	N.º Ação no Mapa Melhorar	Data Prevista Conclusão	Estado	Resultado Avaliação Eficácia	Origem do Risco Identificada	Decisão	Evidências/Observações		
																					Este Risco tem Emissão Direta à SWOT Equilibrada?	Intensidade à SWOT Transversal
<p>Subprocesso Apoio Jurídico e Contencioso UO Divisão de Assessoria e Contencioso</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Competência técnica dos Recursos Humanos, afetos ao D3. PF2_2023 - Espírito de equipa e responsabilidade para com o serviço. PF3_2023 - Reconhecimento da competência e da capacidade de atualização de orientações, direções, recomendações, manuais de procedimento, guias de boas práticas, minutas e outros documentos administrativos de natureza jurídica que se reatualizam para a atividade municipal. PF4_2023 - Aproveitamento dos Recursos Humanos do CI em ministrar ações de formação para os restantes órgãos do Município. PF5_2023 - Aplicação informática de consulta de Legislação, Doutrina e Jurisprudência - "Legis".</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Falta de recursos humanos. PF2_2023 - Dispersão dos diversos serviços que compõem a UO. PF3_2023 - Excesso carga administrativa associada a todas as atividades do departamento.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Financiamento externo à formação especializada na área. O2_2023 - Apoiar em ferramentas informáticas para monitorização de tramitações administrativas e processuais. O3_2023 - Cooperação e articulação com as mais diversas entidades públicas e privadas na integração e inserção de novos quadros técnicos e administrativos.</p>	<p>Atividades/Competências A1) Assegurar a legalidade da atuação municipal através da prestação de assessoria jurídica a todas as unidades orgânicas do Município, no modo que melhor se adequar à especificidade de cada serviço; B) Estabelecer, obter e garantir a atualização de orientações, direções, recomendações, manuais de procedimento, guias de boas práticas, minutas e outros documentos administrativos de natureza jurídica que se reatualizam para a atividade municipal; C) Assegurar a representação externa do município, dos seus órgãos e entidades, bem como dos trabalhadores do Município. D) Assegurar a instrução de processos disciplinares, de inquérito ou averiguações aos trabalhadores do M. E) Garantir o cumprimento das reclamações e recursos hierárquicos de atos administrativos praticados por órgãos do Município incluído a sua análise jurídica e demais tramitação; F) Proceder à instrução dos processos de utilidade pública e expropriação; G) Instaurar os procedimentos contenciosos à luz da meditação de todos de repositiva da legalidade urbanística decorrentes de infrações às normas legais e regulamentares, incumprimento de embargos, de trabalho de correção ou alteração, demissão da obra e repositiva do terreno ou de cessação de utilização, em processos decorrentes dos autos elaborados pelo Serviço de Publicidade Municipal e Fiscalização. H) Assegurar a informação ao funcionamento de elementos solicitados pelos cidadãos, ou entidades públicas designadamente, a Procuradoria-Geral da República, Ministério Público, Departamento de Investigação e Ação Penal.</p>	Princípio da economia processual.	Financeiro	Município	PF1_2023	A0	2	3	6	3	3	9	14	100%	Atuar junto da Mediterra a possibilidade de criação de um arquivo de gestão documental na Aplicação Sigma referente à instrução dos pedidos de concessão de benefícios públicos das mais diversas áreas e tramitação da intervenção.	Plano de Ação 02/2019	30/06/2020	Em Avanço	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>04-07-2019 Pretende-se um acompanhamento uniformizado e transversal da instrução dos pedidos de concessão de benefícios públicos. Esta ação é partilhada com o DFP (Plano de Ação 02/2017), que promoveu com a Mediterra a reunião de trabalho, no dia 27 de maio de 2019, na qual se comprometeram a atuar e manter informados os titulares e assistentes à tramitação dos pedidos para CMH local.</p> <p>16-10-2020 Neste momento de acordo com informação do DFP, a Mediterra já fez uma apresentação de uma versão provisória a partir da Aplicação Notariado. Enquanto esta UO atualiza a checklist da concessão de benefícios e envia a mesma para a Mediterra para que se agende novo reunião de trabalho.</p> <p>De salientar que esta processo tem ainda pendências no nível da infraestrutura informática, designadamente servidor que suporte a desmaterialização de toda a documentação.</p> <p>19-03-2021 Ação dependente da intervenção do DFP junto da Mediterra.</p> <p>19-03-2021 Fundamenta-se a ação em atraso nos seguintes termos: O espaço físico disponível do DFP sendo usado para o armazenamento de arquivos de natureza jurídica, designadamente o desenvolvimento da atualização de notariado, de forma a incorporar o circuito que está definido na Checklist de Concessão de Benefícios Públicos do DFP sendo usado e-mail a Mediterra.</p> <p>08 de 08 de março de 2023 foi efetuado novo reunião com a Mediterra, de cujo teor consta: esta reunião, tendo a Mediterra informado que a atualização de toda a Checklist atualmente em vigor, foi solicitada a Mediterra uma pequena formação sobre o funcionamento do menu informático, para que os serviços possam a lidar as suas variáveis. Anexos a factos que a desmaterialização deste processo, tem um peso significativo nas infraestruturas informáticas (servidor) já em uso pelo Serviço de Publicidade Municipal.</p> <p>03/07/2023: Foi dado início ao processo aquilata relativamente aos servidores, a configuração da rede para a formação. A formação sobre o funcionamento do menu informático, só faz sentido após esta configuração (em falta, servidor/configuração/formação Mediterra/afetos).</p> <p>16/02/2023 Aguarda-se a entrega do servidor. Posteriormente será dada formação.</p> <p>26/07/2022 Esta prevista reunião de trabalho em Fevereiro com a Mediterra e DFP. Enquanto o servidor for entregue e encontra-se em fase de configuração.</p> <p>03/07/2022 Neste momento foi solicitado ao fornecedor a instalação e configuração a bateria de testes, só depois poderá entrar em produção. Trabalho a decorrer.</p> <p>17/02/2022 - A AT já se pronunciou quanto à concordância na redação do Protocolo. Aguarda-se a assinatura.</p> <p>09/02/2022 Trabalho PGR Estamos dependentes da Mediterra.</p> <p>15/04/2023 Justificação mantém-se.</p> <p>18/09/2023 O servidor mantém-se em fase de configuração, só após a migração dos dados para o novo equipamento é possível a criação de um arquivo de gestão documental na Aplicação SIGMA.</p>
<p>Subprocesso Apoio Jurídico e Contencioso UO Divisão de Regulação, Contratações e Execução Fiscal</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Competência técnica dos Recursos Humanos, afetos ao D3. PF2_2023 - Espírito de equipa e responsabilidade para com o serviço. PF3_2023 - Reconhecimento da competência e da capacidade de resposta das UO internas e das entidades públicas e privadas. PF4_2023 - Aproveitamento dos Recursos Humanos do CI em ministrar ações de formação para os restantes órgãos do Município. PF5_2023 - Aplicação informática de consulta de Legislação, Doutrina e Jurisprudência - "Legis".</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Falta de recursos humanos. PF2_2023 - Dispersão dos diversos serviços que compõem a UO. PF3_2023 - Excesso carga administrativa associada a todas as atividades do departamento.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Financiamento externo à formação especializada na área. O2_2023 - Apoiar em ferramentas informáticas para monitorização de tramitações administrativas e processuais. O3_2023 - Cooperação e articulação com as mais diversas entidades públicas e privadas na integração e inserção de novos quadros técnicos e administrativos.</p>	<p>Atividades/Competências A) Assegurar a instrução dos processos de contratação instaurados pelos diferentes serviços do Município; B) Garantir a assessoria jurídica nos processos de impugnação judicial de contratações municipais e económicas e execução das respetivas decisões; C) Assegurar o cumprimento das atividades municipais no âmbito do processo de execução fiscal, designadamente as ações necessárias à instrução, com base nas respetivas certidões de dívida e toda a tramitação até à extinção dos processos de cobrança cobrada por dívida de caráter fiscal no Município, ou que sigam esta forma de processo na sua cobrança; E) Assegurar a análise das reclamações precavias e das opções de recurso no âmbito do processo de execução fiscal; F) Promover e participar na atualização e melhoria da atividade Regulamentar do Município; G) Organização do processo para remessa ao Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto.</p>	Previsão dos Processos e das Coimas	Financeiro	Município	PF1_2023 O1_2023	PF2	3	2	6	3	2	6	36	100%	Aplicação de atualização informática de software de Gestão Integrada de Contratações.	Plano de Ação 01/2021	30/06/2022	Em Avaliação de Eficácia	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>03/02/2022 Neste momento estamos a trabalhar com a Mediterra no sentido de obter a possibilidade de atualização Sigma. Contratações pode incluir outros parâmetros de monitorização dos PCO. Com esta solução será viável o processo de aquisição de bens e o custo de aquisição de uma nova aplicação informática. Aguarda-se desenvolvimentos.</p> <p>07/07/2022 Tendo em conta as diligências efetuadas entre o D3 e a DGIS articulada com o prestador de serviços Mediterra, ainda não foi possível preparar com rigor os, por ventura, a atual aplicação poderá suportar as novas exigências no âmbito das Contratações. Aguarda-se reunião com a Mediterra.</p> <p>17/02/2022 Está em fase de apresentação e validação de alguns documentos (questionários) do D3/DGSI, com informação notada da aplicação Sigma. Contratações (assumo) medição da Taxa de conclusão dos PCO).</p> <p>08/02/2023 Fase de testes para obter sobre a viabilidade do uso do D3 em aplicação da Mediterra.</p> <p>21/07/2023 Verificou-se a necessidade de se implementar na Aplicação SIGMA PCO a opção "transferir de instrução elaborador" para que o D3/DGSI possa referir a forma esta e fidelizar os processos trabalhados e/ou concluídos.</p> <p>18/09/2023 a aplicação SIGMA PCO já possui código que possa referir o número de relatórios de instrução elaborados encontrando-se em fase de implementação.</p>
<p>Subprocesso Gestão Administrativa e Atendimento Municipal UO Unidade de Caixa de Arquivo Municipal</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Desempenho de processos de registo. PF2_2023 - Atendimento diligente aos utilizadores internos e externos. PF3_2023 - Atendimento dos objetivos com as unidades externas. PF4_2023 - Comunicação interna e externa. PF5_2023 - Modernização dos depósitos. PF6_2023 - Equipa coesa e motivada. PF7_2023 - Reprodução digital e via digital dos documentos. PF8_2023 - Autenticação digital.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Recursos Humanos embaixados e pouco qualificados. PF2_2023 - Falha na comunicação interorganizacional. PF3_2023 - Fragmentação documental decorrente da recente implementação de nova estrutura de depósitos. PF4_2023 - Ausência de atualização. PF5_2023 - Dificuldade de articulação entre a área técnica e a área de depósitos. PF6_2023 - Área de trabalho insuficiente para o número de trabalhadores.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Realização de Protocolos de Colaboração com entidades externas. O2_2023 - Interoperabilidade entre a Aplicação Sigma e o X-Arg. O3_2023 - Disponibilização do modo de pesquisa X-Arg Online. O4_2023 - Interoperabilidade entre a aplicação ePaper e o X-Arg.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Atual conjuntura socio-económica e consequentes limitações e restrições impostas na função pública. A2_2023 - Avaliação da atual conjuntura socio-económica e consequentes limitações e restrições impostas na função pública. A3_2023 - O acesso administrativo aos documentos.</p>	<p>Atividades/Competências 1. Uma unidade orgânica prevista na dependência da Divisão de Administração Geral dirigida por um dirigente responsável, designadamente de 7 (sete), e compete-lhe a seguinte: 1.1 Proceder à organização e gestão de sistemas de arquivo municipal (memória e histórico). 2. Cuidar de pedidos de cópia dos documentos administrativos solicitados pelos particulares no âmbito do acesso à informação, nos termos da Lei.</p>	Deterioração dos documentos.	Operacional	Município	PF1_2023 PF2_2023 PF5_2023	PF3	2	3	6	3	2	6	36	100%	Apresentar proposta de elaboração de estudo de atualização.	Plano de Ação 01/2021	30/06/2024	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>03/02/2022 Apesar de este risco ter sido considerado "ponderar/tratar" no Plano de Gestão dos Riscos DAC, 2022, no momento o risco assume um nível crítico. Está a ser desamoldado devido por entidade externa.</p>
<p>Subprocesso Gestão Administrativa e Atendimento Municipal UO Unidade de Caixa de Arquivo Municipal</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Desempenho de processos de registo. PF2_2023 - Atendimento diligente aos utilizadores internos e externos. PF3_2023 - Atendimento dos objetivos com as unidades externas. PF4_2023 - Comunicação interna e externa. PF5_2023 - Modernização dos depósitos. PF6_2023 - Equipa coesa e motivada. PF7_2023 - Reprodução digital e via digital dos documentos. PF8_2023 - Autenticação digital.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Recursos Humanos embaixados e pouco qualificados. PF2_2023 - Falha na comunicação interorganizacional. PF3_2023 - Fragmentação documental decorrente da recente implementação de nova estrutura de depósitos. PF4_2023 - Ausência de atualização. PF5_2023 - Dificuldade de articulação entre a área técnica e a área de depósitos. PF6_2023 - Área de trabalho insuficiente para o número de trabalhadores.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Realização de Protocolos de Colaboração com entidades externas. O2_2023 - Interoperabilidade entre a Aplicação Sigma e o X-Arg. O3_2023 - Disponibilização do modo de pesquisa X-Arg Online. O4_2023 - Interoperabilidade entre a aplicação ePaper e o X-Arg.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Atual conjuntura socio-económica e consequentes limitações e restrições impostas na função pública. A2_2023 - Avaliação da atual conjuntura socio-económica e consequentes limitações e restrições impostas na função pública. A3_2023 - O acesso administrativo aos documentos.</p>	<p>Atividades/Competências 1. Uma unidade orgânica prevista na dependência da Divisão de Administração Geral dirigida por um dirigente responsável, designadamente de 7 (sete), e compete-lhe a seguinte: 1.1 Proceder à organização e gestão de sistemas de arquivo municipal (memória e histórico). 2. Cuidar de pedidos de cópia dos documentos administrativos solicitados pelos particulares no âmbito do acesso à informação, nos termos da Lei.</p>	Deterioração dos documentos.	Operacional	Município	PF1_2023 PF2_2023 PF5_2023	PF3	2	3	6	3	2	6	36	100%	Colaborar com a entidade externa responsável pelo estudo de viabilidade e correção das deficiências do edifício.	Plano de Ação 01/2021	30/06/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>03/02/2022 Apesar de este risco ter sido considerado "ponderar/tratar" no Plano de Gestão dos Riscos DAC, 2022, no momento o risco assume um nível crítico. Está a ser desamoldado devido por entidade externa.</p>
<p>Subprocesso Recursos Financeiros e Patrimoniais UO Departamento de Finanças e Património</p>	<p>Atividades/Competências 1. Valor pelo cumprimento e atualização das normas de controlo interno, incluindo métodos e procedimentos que contribuam para o desenvolvimento ordenado e eficiente das atividades inerentes ao departamento, assegurando o seu acompanhamento e controlo. 2. Coordenar e assegurar as funções que se incluem nos domínios da administração dos recursos financeiros, de acordo com as normas internas e externas de gestão definidas pela Câmara Municipal. 3. Acompanhar as formulações de projetos de regulamentação e portarias municipais e suas alterações, em estreita colaboração com a área jurídica, de forma a garantir a articulação e o ordenamento jurídico municipal com as entidades colaboradoras. 4. Realizar estudos, e propor à Câmara Municipal, que tenham como objetivo a otimização do rigor da gestão financeira, através de estratégias cuidadas e precisas de recursos, de melhoria e aumento dos rendimentos de captação de receitas e do controlo da dimensão da despesa, tendo sempre em vista a manutenção e o aumento da qualidade da prestação do serviço público. 5. Assegurar a relação com todas as instituições com responsabilidades, inspetivas e tutelares nas áreas: Reservas e património. 6. Promover mecanismos de acompanhamento e monitorização financeira e patrimonial em relação a todas as unidades orgânicas da Câmara Municipal incluindo a definição de níveis de gestão e de avaliação da execução económica/financeira. 7. Assegurar a preparação dos instrumentos de gestão previsionais e de prestação de contas. 8. Enquadrar, promover e desenvolver os procedimentos legais de contratação pública, em articulação com todas as unidades do Município, e coordenar os respetivos sistemas de gestão de stocks, com observância dos princípios de economia, eficiência e eficácia dos recursos. 9. Assegurar o controlo interno do enquadramento municipal, com observância do património das entidades legalmente previstas. 10. Assegurar o funcionamento do sistema contabilístico legalmente aplicável à atividade autárquica.</p>	Não otimização nas opções de contratação pelo deficiente sistema de avaliação das necessidades/desempenhamento.	Operacional	Município	DFE_2023 AF_2023	PF7	3	2	6	3	3	6	36	100%	Operacionalização do plano de ação definido em sede de Contratação Pública para o exercício de 2022.	Plano de Ação 01/2022	31/12/2022	Concluído	Eficaz		<p>A operacionalização do Plano de Ação em sede de Contratação Pública requer um acompanhamento contínuo.</p>	
<p>Pontos Fortes PF1_2023 - Dedicção, empenho e elevado sentido de responsabilidade para com o serviço, de todos os colaboradores. PF2_2023 - Grande domínio na utilização das ferramentas informáticas, indutor da eficiência dos processos. PF3_2023 - Revisão dos métodos de trabalho no sentido de fomentar a racionalização dos recursos e a eficiência dos processos. PF4_2023 - Recrutamento de pessoal no âmbito dos procedimentos concursais que decorrem.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - O processo de implementação da estrutura nuclear e íntegra as seguintes unidades orgânicas da estrutura existente e funcional em plano em toda a organização, designadamente ao nível da Mediterra de modo de obter. PF2_2023 - A gestão documental e o repositivo ainda não se encontram em plena funcionalidade em toda a organização. PF3_2023 - Inexistência de sistema automatizado de monitorização das atividades. PF4_2023 - Apoio jurídico insuficiente e moroso face às atuais necessidades. PF5_2023 - Deficiente consolidação dos contatos técnicos no âmbito do SNC-AP (Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública). PF6_2023 - Insuficiente conhecimento da legislação de Contratação Pública para todos os diversos serviços municipais. PF7_2023 - Insuficiente formação especializada na área de contabilidade de gestão, na generalidade dos serviços municipais. PF8_2023 - Escassez de Recursos Humanos face ao volume de trabalho existente e as saídas por aposentação. PF9_2023 - Estrutura de recursos humanos envelhecida. PF10_2023 - Infraestrutura informática e equipamentos desatualizados e atuais necessidades da organização, numa perspetiva de modernização administrativa com reflexo a médio e longo prazo. PF11_2023 - Instabilidade na organização interna dos serviços e das etapas de trabalho, por motivos inerentes à gestão municipal em ambiente Covid 19.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Recurso a financiamento externo para formação especializada na área. O2_2023 - Entidade em vigor do novo sistema contabilístico SNC-AP (Sistema de Normalização Contabilística para a Administração Pública) para harmonização das práticas contabilísticas. O3_2023 - Entidade em vigor das alterações ao Código das Contratações Públicas, implicando a atualização da legislação de contratação pública, bem como a atualização da legislação de contratação pública, bem como a atualização da legislação de contratação pública, bem como a atualização da legislação de contratação pública. O4_2023 - Quanto ao Financiamento 2020-2023 (Recursos).</p> <p>Ameaças A1_2023 - Sensíveis alterações à legislação aplicável à área económica/financeira. A2_2023 - Problema de consolidação organizativa no âmbito do contexto de crise económica implicando um conjunto de medidas muito restritivas que reduzem o número de Recursos Humanos, e por de políticas de completa desmaterialização dos mesmos, que só recentemente têm vindo a ser paulatinamente solucionada. A3_2023 - Insuficiente mecanismos que permitam o acesso a dados. A4_2023 - Adoção do Código das Contratações Públicas, incluindo a disponibilidade de informações verticais nas instituições da União Europeia de Estado. A5_2023 - Descentralização de competências e responsabilidades para um diagnóstico rigoroso e objetivo nomeadamente as que reportam aos meios financeiros. A6_2023 - Crise económica associada à Pandemia Covid 19, com significativo impacto no contexto económico/financeiro do Município.</p>	<p>Atividades/Competências 1. Valor pelo cumprimento e atualização das normas de controlo interno, incluindo métodos e procedimentos que contribuam para o desenvolvimento ordenado e eficiente das atividades inerentes ao departamento, assegurando o seu acompanhamento e controlo. 2. Coordenar e assegurar as funções que se incluem nos domínios da administração dos recursos financeiros, de acordo com as normas internas e externas de gestão definidas pela Câmara Municipal. 3. Acompanhar as formulações de projetos de regulamentação e portarias municipais e suas alterações, em estreita colaboração com a área jurídica, de forma a garantir a articulação e o ordenamento jurídico municipal com as entidades colaboradoras. 4. Realizar estudos, e propor à Câmara Municipal, que tenham como objetivo a otimização do rigor da gestão financeira, através de estratégias cuidadas e precisas de recursos, de melhoria e aumento dos rendimentos de captação de receitas e do controlo da dimensão da despesa, tendo sempre em vista a manutenção e o aumento da qualidade da prestação do serviço público. 5. Assegurar a relação com todas as instituições com responsabilidades, inspetivas e tutelares nas áreas: Reservas e património. 6. Promover mecanismos de acompanhamento e monitorização financeira e patrimonial em relação a todas as unidades orgânicas da Câmara Municipal incluindo a definição de níveis de gestão e de avaliação da execução económica/financeira. 7. Assegurar a preparação dos instrumentos de gestão previsionais e de prestação de contas. 8. Enquadrar, promover e desenvolver os procedimentos legais de contratação pública, em articulação com todas as unidades do Município, e coordenar os respetivos sistemas de gestão de stocks, com observância dos princípios de economia, eficiência e eficácia dos recursos. 9. Assegurar o controlo interno do enquadramento municipal, com observância do património das entidades legalmente previstas. 10. Assegurar o funcionamento do sistema contabilístico legalmente aplicável à atividade autárquica.</p>	Deficiente execução do contrato por assistência de ambulâncias, lacunas e omissões no atualizado contrato e caderno de encargos integradas.	Operacional	Município	DFE_2023	A4	3	2	6	3	2	6	36	100%	Elaborar Instrução de Trabalho sobre as funções do Gestor do Contrato, figura enquanto criada na última alteração ao Código das Contratações Públicas, que entrou em vigor 01/03/2021.	Plano de Ação 04/2020	30/12/2020	Em Avanço	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>Não foi possível fundamentar-se a ação em atraso nos seguintes termos: 1) A atualização técnica do IMPC, pelo virtualizar todos as funções de gestão do Contrato constitui um ponto de partida para alterar o teor do artigo 290.º A do Código das Contratações Públicas (CCP), cujo âmbito é muito vasto; 2) Na alteração ao CCP recentemente anunciada na Proposta de Lei 4/2021, incluído o novo artigo 290.º A, porém, estas ainda não foram publicadas; 3) Todavia, ainda que alterado o referido artigo 290.º A do CCP, convém complementar esse âmbito com uma nova ação de formação sobre o tema, sugerindo, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas performativas junto dos diversos serviços municipais; 4) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 5) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 6) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 7) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 8) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 9) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 10) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 11) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 12) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 13) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 14) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 15) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 16) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 17) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 18) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 19) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 20) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 21) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 22) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 23) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 24) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 25) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 26) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 27) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 28) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 29) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 30) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 31) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 32) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 33) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 34) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 35) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 36) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 37) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 38) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 39) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 40) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 41) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 42) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 43) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 44) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 45) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 46) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 47) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 48) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 49) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 50) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 51) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos serviços municipais; 52) No período em 2022 não houve condições para a implementação desta ação, desde logo pela afetação da pandemia Covid 19 no funcionamento do Serviço de Contratação Pública, aquilata pela ausência de duas colaboradoras (uma por aposentação e outra por baixa prolongada); 53) Foi um acontecimento eficaz, em 10 de maio de 2022, em que se realizou uma reunião com o D3/DGSI para discutir a possibilidade de atualização do artigo 290.º A do CCP nos termos do previsto, convém complementar esse âmbito com uma outra ação de formação sobre o tema, tal como proposto em 20/02/2022 (Nota enviada na antecedente natureza de observações), medidas participativas junto dos diversos</p>

Matriz Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município da Maia - 2023

Análise de Conteúdo	Principais Atividades/Competências	Qual os Riscos que podem afetar a Atividade?	Identificação do Risco										Análise e Avaliação do Risco					Tratamento do Risco					Monitorização	
			Categorização do Risco	Estratégia para Redução do Risco	Este Risco tem Efeito Direto à SWOT Espacial?	Intensidade de SWOT Transversal	Probabilidade		Impacto		Consequências		Risco	Assist. Pedagógica Tutores Tutores	Descrição da Ação	N.º Ação no Mapa Melhorar	Data Prevista Conclusão	Estado	Resultado Avaliação Eficácia	Origem do Risco Identificada	Decisão	Evidências/Observações		
							Histórico	Frequência de Ocorrência	Resultado	Interno	Externo	Resultado											Resultado	
<p>Subprocesso Recursos Humanos UO: Divisão de Recursos Humanos</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Forte envolvimento dos colaboradores nos processos de mudança. PF2_2023 - Melhoria da ferramenta de recolha e tratamento de dados e informação. PF3_2023 - Identificação precoce dos colaboradores no interesse na aprendizagem. PF4_2023 - Crescimento contínuo do espírito de equipa. PF5_2023 - Melhoria da comunicação interna na relação com o cliente. PF6_2023 - Reorganização permanente com uma melhoria das condições físicas de trabalho. PF7_2023 - Fortalecimento das colaborações para o cliente interno. PF8_2023 - Motivação de equipa. PF9_2023 - Boa relação colaborador/gerência. PF10_2023 - Crescente tendência de trabalhar numa verdadeira gestão de pessoas em detrimento da primeira processos administrativos. PF11_2023 - Realização de colaborações TIC. PF12_2023 - Comportamento de liderança direta caracterizada como "participativa" e "apoiante". PF13_2023 - Redução gradual das resistências das Divisões UO relativamente aos processos de mudança em C&M. PF14_2023 - Reconhecimento e valorização gradual interna da importância da Direção. PF15_2023 - Abertura do tipo de liderança para a implementação de um novo paradigma de C&M. PF16_2023 - Envolvimento dos colaboradores da D&M. PF17_2023 - Existência de uma Mesa Estratégica e Balanced Scorecard Institucional. PF18_2023 - Os contributos positivos do controlo de qualidade nos processos. PF19_2023 - Implementação de mecanismos de controlo que incrementam justiça organizacional.</p> <p>Pontos Fracos PF20_2023 - Insuficiente generalização da análise de funções, caracterização dos postos de trabalho, perfil de competências e níveis de proficiência em diversas UOs. PF21_2023 - Fraco investimento institucional na formação dos colaboradores. PF22_2023 - Menor utilização de uma significativa carga horária e de recursos no processo de decisão. PF23_2023 - Análise de padrões de desempenho como verdadeira referência de avaliação. PF24_2023 - Insuficiente formação de alguns colaboradores no domínio específico de C&M. PF25_2023 - Dificuldade de operacionalização de um projeto de formação interna. PF26_2023 - Dificuldade de classificação de alguns procedimentos. PF27_2023 - Eficácia na gestão de recursos humanos. PF28_2023 - Insuficiência de espaços de atendimento personalizado. PF29_2023 - Dificuldade de exploração e cumprimento das orientações e despachos superiores emanados bem como os compromissos assumidos, a conformidade das informações prestadas com as funções exercidas pelos colaboradores. PF30_2023 - Falta de ferramentas adequadas em matéria de C&M. PF31_2023 - Insuficiência de benchmarking em RH. PF32_2023 - Insuficiente atualização em matéria de C&M. PF33_2023 - Insuficiência de ferramentas em matéria de C&M. PF34_2023 - Insuficiência de ferramentas em matéria de C&M. PF35_2023 - Insuficiência de ferramentas em matéria de C&M. PF36_2023 - Insuficiência de ferramentas em matéria de C&M. PF37_2023 - Insuficiência de ferramentas em matéria de C&M.</p>	<p>1. uma unidade orgânica flexível, na dependência do Departamento, dirigida por um dirigente intermédio de 2.ª linha, e composta de 10 seguintes:</p> <p>1. Elaborar os instrumentos de planeamento estratégico dos recursos humanos em função dos objetivos organizacionais definidos. 2. Promover a implementação de práticas compatíveis e melhoria do clima organizacional, da satisfação no trabalho, da motivação e do desempenho. 3. Cuidar os processos de recrutamento e seleção de recursos humanos em função das necessidades manifestadas, dos recursos disponíveis e dos mecanismos legalmente previstos. 4. Efetuar o acolhimento e divulgação de informação respeitante à integração de novos colaboradores, independentemente do vínculo ou qualificação. 5. Estudar e implementar o modelo ou modelo de gestão de recursos humanos adequados, que visem a melhoria do desempenho organizacional. 6. Cuidar o processo de avaliação do desempenho e implementar mecanismos de aplicação transversal facilitados da justiça, imparcialidade e qualidade de critérios no processo avaliativo, aprovados em sede do CCA. 7. Promover o plano e formação e desenvolvimento pessoal. 8. Coordenar estágios e propor medidas de promoção do relacionamento institucional entre as entidades académicas, académicas e profissionais. 9. Manter o contacto com as demais entidades públicas competentes na promoção do emprego por via de medidas ou programas especiais. 10. Supervisionar o cumprimento da legalidade em matéria de direitos e deveres laborais. 11. Manter a base de dados do pessoal atualizada. 12. Cuidar o processamento de retribuições e compensações. 13. Cuidar os processos de contratação ou cessação dos contratos, bem como a saída de pessoas, designadamente por via da aposentação. 14. Prestar as informações técnicas de apoio à decisão, nos domínios jurídico laboral e de gestão do capital humano. 15. Apoiar e acompanhar o desenvolvimento dos serviços do Gabinete da Maia/na Maia no Trabalho. 16. Realizar os estudos necessários à melhoria da gestão dos recursos humanos, através de questionários, entrevistas ou outras formas de recolha de dados. 17. Auditar os serviços municipais em matéria de recursos humanos, designadamente, analisar a organização e perfil de colaboradores e o cumprimento das orientações e despachos superiores emanados bem como os compromissos assumidos, a conformidade das informações prestadas com as funções exercidas pelos colaboradores.</p>	<p>Conformidade Legal e Normativa</p>	Município	AL_2023	A7	1	3	3	3	3	9	27	Alto	10	Constituição Junta dos trabalhadores.	Plano de Ação 03/2022	16/07/2023	Em Avaliação de Eficácia	N.A.	Comente	Risco a Transferir	04/09/2023 Todos os trabalhadores dos 7 agrupamentos foram convocados para a melhoria do trabalho, com exceção de banais e estatutos médicos.		
<p>Pontos Fortes PF1_2023 - Capacidade de trabalhar em equipa. PF2_2023 - Equipa multidisciplinar, competente e polivalente. PF3_2023 - Diversidade de fontes de medidas de apoio às famílias mais carentes. PF4_2023 - Foco na inovação social e na melhoria contínua da intervenção social no território. PF5_2023 - Disponibilidade de meios técnicos nos GAL e C&M.</p> <p>Pontos Fracos PF6_2023 - Insuficiência de recursos humanos em matéria de avaliação de serviços providenciados por C&M frequentes e recorrentes. PF7_2023 - Insuficiência de recursos humanos em matéria de avaliação de serviços providenciados por C&M frequentes e recorrentes.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Parcerias com entidades externas. O2_2023 - Possibilidade de estabelecer parcerias com o Conselho Comunitário, com o objetivo de fomentar e incluir social dos municípios em situação de particular vulnerabilidade socioeconómica. O3_2023 - Dependência de recursos humanos em matéria de avaliação de serviços providenciados por C&M frequentes e recorrentes. O4_2023 - Possibilidade de estabelecer parcerias com o Conselho Comunitário, com o objetivo de fomentar e incluir social dos municípios em situação de particular vulnerabilidade socioeconómica. O5_2023 - Possibilidade de estabelecer parcerias com o Conselho Comunitário, com o objetivo de fomentar e incluir social dos municípios em situação de particular vulnerabilidade socioeconómica.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Falta de ferramentas adequadas em matéria de C&M. A2_2023 - Falta de ferramentas adequadas em matéria de C&M. A3_2023 - Falta de ferramentas adequadas em matéria de C&M. A4_2023 - Falta de ferramentas adequadas em matéria de C&M.</p>	<p>1. uma unidade orgânica flexível, na dependência do Departamento, dirigida por um dirigente intermédio de 2.ª linha, e composta de 10 seguintes:</p> <p>1. Implementar as diretrizes da Câmara Municipal em matéria de ação social. 2. Assegurar a coordenação e a execução das atividades de intervenção social no território. 3. Colaborar com as diversas entidades no desenvolvimento de projetos de intervenção social. 4. Promover a integração da Câmara Municipal com as diversas associações de natureza social a operar no Município da Maia. 5. Promover e desenvolver programas de apoio e auxílio à população mais idosa do Município, encorajando as parcerias necessárias tendo em vista a ação direta nos respetivos domínios. 6. Colaborar com as diversas entidades no levantamento e pagamento das necessidades de habitação no Município e colaborar ativamente nas ações concretas que visem a sua satisfação. 7. Colaborar com as diversas entidades no levantamento e pagamento das necessidades de habitação no Município e colaborar ativamente nas ações concretas que visem a sua satisfação. 8. Colaborar com o setor empresarial local na elaboração de estudos e de propostas tendo em vista a regulamentação de programas de construção e habitação social adaptados às necessidades de população do Município, nomeadamente a partir do ponto de trabalho, em função das condições de habitação e de emprego. 9. Apoiar a elaboração e respetiva atualização do registo de pessoas e famílias sujeitas em habitações precárias. 10. Integrar e participar na comissão de avaliação para a determinação das condições de habitabilidade dos fogos.</p>	<p>Insuficiência de recursos humanos em matéria de avaliação de serviços providenciados por C&M frequentes e recorrentes.</p>	Operacional	Clientes	PF1_2023 A2_2023 A3_2023	A8	3	2	6	2	3	6	36	Alto	Adoção de medidas que visem a intervenção atempada e adequada às situações de emergência social e o objetivo de apoiar as necessidades básicas e primárias dos municípios.	Plano de Ação 02/2020	30/06/2023	Em Avaliação de Eficácia	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	Documento de não implementação da ação 02/2020 prevista no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos da Divisão de Desenvolvimento Social - 2020. 14/07/2020: Por força das limitações e atividades de C&M impostas pela pandemia provocada pelo COVID-19, a C&M não se encontra com a capacidade de fazer e executar as atividades previstas para o período de 2020. Não foi possível até ao momento, promover as atividades intermunicipais necessárias com vista à execução desta atividade. Assim, aguardando a tomada de posse do novo executivo municipal para redefinição das prioridades de atuação do município nas áreas do desenvolvimento social. 24/07/2020: O processo eleitoral que teve lugar em 2021 subsequentemente alterou o executivo municipal, como foi o caso da Senhora Vereadora do Interior do Desenvolvimento Social, tendo algumas alterações na composição e implementação de respostas estruturais como esta no âmbito da continuidade. Assim, a execução e desenvolvimento no decorrer do ano de 2021, de respostas de apoio aos municípios em situação de emergência, como sejam a disponibilização de um apartamento de automação ou outras respostas eventuais e contratuais com parâmetros. 16/12/2021: Sendo certo que a transferência de competências foi objeto de adiamento (03/04/2022), não se encontram mecanismos de apoio para além de unidades financeiras a receber do ICS, o qual força objeto de renegociação e revisão em alta. Ser criado um fundo de manuseio para despesas urgentes, como por exemplo alojamento de emergência de curta duração (já integrado em resposta social). 10/04/2023: Frito do processo de descentralização de competências em matéria de ação social, enquanto se faz a elaboração e implementação de um conjunto variado de instrumentos de apoio à população em situação de vulnerabilidade social emergente, como sejam a disponibilização de serviços para alojamento de emergência social, a criação de um fundo de manuseio para o pagamento de despesas de caráter urgente e de natureza montante aguardada alteração do regulamento municipal do Fundo de manuseio para o efeito e bem assim a aprovação de um regulamento de atribuição de prestações pecuniárias de caráter eventual. Todas estas medidas, a serem concluídas e breves prazo, se afiguram suficientes para uma intervenção social eficaz e atempada nestas situações de vulnerabilidade social emergente. 17/07/2023: Nesta data há a salientar alguns avanços relativamente aos mecanismos de apoio social a pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade, decorrentes do processo de descentralização de competências, a saber: já foi aprovada e está em plena utilização a contratação de serviços de alojamento para situações de emergência social; o regulamento municipal do Fundo de manuseio desta Câmara Municipal foi objeto de alteração de forma a acolher as especificidades do regulamento do Fundo de manuseio do GAL SAAS, o qual terá objeto de votação na próxima reunião do executivo municipal e regulamento de atribuição de prestações pecuniárias de caráter eventual em sede de comissão pública. 26/09/2023: Há a salientar alguns avanços relativamente aos mecanismos de apoio social a pessoas e famílias em situação de vulnerabilidade, decorrentes do processo de descentralização de competências, a saber: já foi aprovada e está em plena utilização a contratação de serviços de alojamento para situações de emergência social; o regulamento municipal do Fundo de manuseio do GAL SAAS foi já objeto de votação da parte do executivo municipal e a ser concluída e breves prazo, se afiguram suficientes para uma intervenção social eficaz e atempada nestas situações de vulnerabilidade social emergente. 04/02/2023: Envio de e-mail ao Eng. Vitor Ascensão a indagar sobre as condições de acessibilidade, no que se refere ao acesso, através de elevador, ao bar e à Galeria 2 Manuel I, bem como ao palco, no âmbito da realização do evento "Teatro Festival Award", que teve lugar em 02/02/2023.		
<p>Subprocesso Cultura UO: Divisão de Cultura</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Equipa dinâmica com competências especializadas na área de atuação. PF2_2023 - Acessibilidade. PF3_2023 - Qualidade dos serviços prestados. PF4_2023 - Elevada procura dos serviços. PF5_2023 - Elevada capacidade de reorganização com intuito de prestar um serviço de melhor qualidade.</p> <p>Pontos Fracos PF6_2023 - Falta de recursos tecnológicos. PF7_2023 - Dificuldade de manutenção e conforto dos espaços. PF8_2023 - Falta de recursos tecnológicos. PF9_2023 - Insuficiente número de trabalhadores contratados. Assistentes Operacionais. PF10_2023 - Ausência de formação específica.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Criação de meios e patrocínios. O2_2023 - Parcerias com associações culturais, escolas e instituições do Conselho. O3_2023 - Valoração do índice cultural como indicador de qualidade de vida. O4_2023 - Criação de serviços de referência no nível regional e nacional. O5_2023 - Localização geográfica.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Manutenção dos espaços insuficiente. A2_2023 - Lei do Orçamento e contratação pública. A3_2023 - Modelo de avaliação e falta de incentivos. A4_2023 - Falta de estacionamento gratuito na envolvente do Fórum da Maia.</p>	<p>1. uma unidade orgânica flexível, na dependência do Departamento, dirigida por um dirigente intermédio de 2.ª linha, e composta de 10 seguintes:</p> <p>1. Implementar as diretrizes da política cultural definida pela Câmara Municipal. 2. Organizar atividades de caráter lúdico e pedagógico destinadas a melhorar o nível cultural da população do Município, e promover a participação e o envolvimento do Município em eventos de caráter histórico e etnológico, e promover o contacto da população com os valores culturais e com os testemunhos da criatividade humana e com todas as áreas culturais, artísticas, éticas e criativas. 3. Promover a valorização do património e o contacto com entidades nacionais e estrangeiras que potenciem o desenvolvimento de atividades no Município da Maia. 4. Colaborar com todas as unidades orgânicas, multi especificamente a Divisão de Planeamento Territorial, em todas as áreas da política cultural, que se realizem no âmbito do património material que material. 5. Conservar, valorizar, promover e difundir o património cultural do Município. 6. Proceder à gestão e valorização de todos os patrimónios municipais destinados a fruição cultural da população residente nos estabelecimentos de Juventude.</p>	<p>Falta de recursos humanos para garantir o regular funcionamento dos serviços.</p>	Recursos Humanos	Município	PF1_2023	PF1	3	2	6	3	3	9	54	Alto	Identificação dos recursos humanos qualificados em falta.	Plano de Ação 04/2023	31/03/2023	Em Avaliação de Eficácia	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	Documento do PA 04/2023 previsto no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos DC - 2022. 02/07/2023 Adiantado da data de avaliação de eficácia. A avaliação e o prazo de tempo de prestação de serviços municipais, 2024.		
<p>Subprocesso Cultura UO: Museu Municipal</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Equipa dinâmica com competências especializadas na área de atuação. PF2_2023 - Qualidade dos serviços prestados. PF3_2023 - Capacidade de reorganização com intuito de prestar um serviço de melhor qualidade.</p> <p>Pontos Fracos PF4_2023 - Falta de recursos tecnológicos. PF5_2023 - Insuficiente número de funcionários nomeadamente Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores com formação nas áreas de atuação.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Criação de parcerias. O2_2023 - Parcerias com associações culturais, escolas e instituições do Conselho. O3_2023 - Valoração do índice cultural como indicador de qualidade de vida. O4_2023 - Criação de serviços de referência no nível regional e nacional. O5_2023 - Localização geográfica.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Lei do Orçamento e contratação pública. A2_2023 - Modelo de avaliação e falta de incentivos.</p>	<p>1. uma unidade orgânica flexível, na dependência do Departamento, dirigida por um dirigente intermédio de 2.ª linha, e composta de 10 seguintes:</p> <p>1. Gerir e dinamizar o Museu Municipal e demais pólos de caráter museológico. 2. Prestar apoio na área da arqueologia. 3. Emitir pareceres sobre o estado de conservação e medidas de proteção e preservação. 4. Promover o acompanhamento do ponto de vista do controlo arqueológico de todas as obras, de iniciativa pública e particular, que impliquem a abertura ou escavação de sítios no território do Município da Maia. 5. Fazer adotar todas as medidas de caráter legal que visem a proteção patrimonial sempre que necessário.</p>	<p>Fragilidades na divulgação da coleção do Museu Municipal.</p>	Operacional	Clientes	PF1_2023	PF5	2	2	4	3	3	9	36	Alto	Manter superiormente a necessidade de espaço que permita a descentralização da coleção através do um Núcleo Museológico.	Plano de Ação 06/2023	31/06/2023	Em Avaliação de Eficácia	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	Documento de não implementação do PA 04/2023 previsto no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos DC - 2022. 08/07/2023 - Envio de e-mail ao Diretor de Departamento, no sentido de avaliar se existe algum espaço adequado e alternativo na Estação, para a devida armazenagem e descentralização da coleção do Museu.		
<p>Subprocesso Educação UO: Divisão de Educação e Cidadania</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Trabalho de equipa. PF2_2023 - Criação de serviços com intervenção social. PF3_2023 - Involução dos Funcionários do Divisão. PF4_2023 - Sinergia entre as unidades orgânicas de 2.ª e 3.ª linha de DECC.</p> <p>Pontos Fracos PF5_2023 - Falta de recursos tecnológicos. PF6_2023 - Insuficiente número de funcionários nomeadamente Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores com formação nas áreas de atuação.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Criação de parcerias. O2_2023 - Parcerias com associações culturais, escolas e instituições do Conselho. O3_2023 - Valoração do índice cultural como indicador de qualidade de vida. O4_2023 - Criação de serviços de referência no nível regional e nacional. O5_2023 - Localização geográfica.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Lei do Orçamento e contratação pública. A2_2023 - Modelo de avaliação e falta de incentivos.</p>	<p>1. uma unidade orgânica flexível, na dependência do Departamento, dirigida por um dirigente intermédio de 2.ª linha, e composta de 10 seguintes:</p> <p>1. Implementar as diretrizes da Câmara Municipal em matéria de educação e cidadania. 2. Estudar tendências de planeamento, administrativo e pedagógico da rede escolar, no âmbito das competências municipais. 3. Assegurar uma boa integração entre as várias entidades do setor educativo na comunidade escolar. 4. Assegurar a integração entre as várias entidades do setor educativo na comunidade escolar. 5. Promover, em colaboração com os vários estabelecimentos de ensino, medidas que promovam o sucesso dos alunos. 6. Identificar deficiências de caráter económico e social que tenham implicações no nível do ensino pré-escolar e básico e propor medidas concretas para as colmatar. 7. Emitir as atividades programadas na área de ação social escolar. 8. Gerir, em coordenação com as unidades orgânicas competentes, o serviço de transportes escolares. 9. Desenvolver e apoiar ações de educação e formação destinadas aos adultos e a todos que estejam excluídos do sistema de ensino. 10. Promover e acompanhar as atividades de apoio à família.</p>	<p>Incapacidade de resposta às necessidades de conservação e reparação dos estabelecimentos de ensino (Pré-escolar e 1.º Ciclo).</p>	Infraestruturas e Equipamentos	Município	N.A.	PF3	3	2	6	2	3	6	36	Alto	Sistematizar a metodologia interna de gestão dos equipamentos escolares.	Plano de Ação 02/2022	30/03/2023	Em Análise	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	Documento de ineficácia da ação 02/2022 previsto no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos DC - 2022. 01/12/2022 Análise no âmbito do processo de manutenção e atualização das plataformas de Gestão de reações escolares, assim como avaliar como o PRS se poderão usar, previstos em 2023. Por motivo de excesso de trabalho e prioridades de tarefas da DECC, principalmente durante o período normal de aulas e procedimentos a fazer de um novo ano letivo, não é possível cumprir com os prazos inicialmente previstos.		
<p>Subprocesso Gestão Desportiva UO: Divisão de Gestão de Equipamentos Desportivos</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Capacidade para manter e quantificar o número de pedidos externos para apoio a eventos/atividades. PF2_2023 - Tipologia das instalações desportivas. PF3_2023 - Diversidade da oferta desportiva. PF4_2023 - Centro de Alto Rendimento Desportivo (Tênis, Atletismo e Ciclismo). PF5_2023 - Motivação e eficácia da equipa. PF6_2023 - Plano Anual de Atividades (promoção do desporto para todos). PF7_2023 - Reconhecimento da existência do Município da Maia na organização e concretização de eventos junto das várias organizações, entidades e público em geral, que nacional quer internacional. PF8_2023 - Desenvolvimento do Plano Estratégico Desportivo.</p> <p>Pontos Fracos PF9_2023 - Deterioração das instalações desportivas. PF10_2023 - Burocracia associada ao desenvolvimento. PF11_2023 - Insuficiente de divulgação na T e J locais nacionais. PF12_2023 - Escassez de Recursos Humanos. PF13_2023 - Insuficiência de apoio aos pedidos para a realização de jogos informais para comunidade local.</p>	<p>1. uma unidade orgânica flexível, na dependência do Departamento, dirigida por um dirigente intermédio de 2.ª linha, e composta de 10 seguintes:</p> <p>1. Gerir funcionalmente todas as infraestruturas e equipamentos desportivos destinados a prática desportiva. 2. Instaurar todas as normas para uma boa utilização das mesmas por parte de entidades externas, nomeadamente associações, clubes e estabelecimentos de ensino. 3. Emitir pareceres no quadro global da política de utilização de novas infraestruturas, quanto a oportunidade, localização, tipologia e equipamento. 4. Gerir funcionalmente o Centro de Alto Rendimento da Maia. 5. Apoiar as instituições de natureza associativa de caráter desportivo, no desenvolvimento das suas atividades e promover a ligação entre as mesmas e a Câmara Municipal.</p>	<p>Incumprimento legal no que respeita à certificação dos equipamentos desportivos, assim como a responsabilidade do Município da Maia, pela transferência de Competências.</p>	Conformidade Legal e Normativa	Clientes	PF1_2023	A7	2	2	4	3	3	9	36	Alto	Certificação dos equipamentos desportivos.	Plano de Ação 04/2022	31/12/2023	Em Curso	N.A.	Comente	Risco a Transferir	Os equipamentos desportivos transferidos para o Município são distintos e equiparam a emissão de relatórios e certificados de forma individual, devendo para tal estar devidamente enquadrados nos termos dos regulamentos legais para o efeito.		

Matriz Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município da Maia - 2023

Análise de Conteúdo	Principais Atividades/Competências	Qual os Riscos que podem afetar a Atividade?	Identificação do Risco		Análise e Avaliação do Risco							Tratamento do Risco				Monitorização					
			Categorização do Risco	Estratégia de Mitigação	Este Risco tem Emissão Direta à SWOT Específica?	Intensidade à SWOT Transversal	Probabilidade			Impacto		Categorias Risco	Assinar Planos de Trabalho	Descrição da Ação	N.º Ação no Mapa Melhorar	Data Prevista Conclusão	Estado	Resultado Avaliação Efetiva	Origem do Risco Identificada	Decisão	Evidências/Observações
							Histórico	Frequência e de Contorno	Resultado	Interno	Externo										
<p>Subprocesso Saúde Comunitária UD: Gabinete de Saúde</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Empenho, coesão, experiência e competências técnicas da equipa. PF2_2023 - Inovação dos instrumentos e metodologias para a prestação de serviços inovadores. PF3_2023 - Alinhamento dos objetivos com as orientações estratégicas. PF4_2023 - Adesão à Rede Portuguesa de Municípios Saudáveis. PF5_2023 - Diversidade de projetos na área de Saúde alinhados com a Organização Municipal de Saúde e com o Plano Nacional de Saúde. PF6_2023 - Comunicação, através do Funcionário Mais Ativo e atual com as informações de âmbito local, nacional e internacional ao nível da saúde. PF7_2023 - Existência do Plano Municipal de Saúde. PF8_2023 - Consolidação de relações de proximidade, comunicação e parcerias com as entidades da saúde.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Insuficiência de Recursos Humanos. PF2_2023 - Insuficiência de pessoal de saúde no site institucional. PF3_2023 - Insuficiência de recursos humanos. PF4_2023 - Insuficiência de competências da equipa de trabalho e capacidade de apresentar propostas inovadoras. PF5_2023 - Falta de comunicação por parte da equipa de saúde prática do Gabinete de Saúde. PF6_2023 - Situação de pandemia provocada pela COVID-19.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Participação em projetos de cooperação. O2_2023 - Redes de cooperação em domínios como a educação para a saúde. O3_2023 - Qualidade de recursos e parcerias. O4_2023 - Relações cordiais com os parceiros, madrinhas e embaixadoras dos projetos. O5_2023 - Quadros comunitários de Funcionários. O6_2023 - Crescimento das unidades de saúde. O7_2023 - Relações interorganizacionais.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Processo de transferência de competências da saúde. A2_2023 - Restrições orçamentais. A3_2023 - Elevada concorrencia de projetos com grande capacidade de financiamento na área da promoção da saúde. A4_2023 - Falta de comunicação por parte da equipa de saúde prática do Gabinete de Saúde. A5_2023 - Situação de pandemia provocada pela COVID-19.</p>																					
<p>Subprocesso Infraestruturas Municipais</p> <p>Subprocesso Aedromia UD: Aedromia de Vila de Lousa</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Classificação aeronáutica de categoria 2 e certificação aeronáutica. PF2_2023 - Reestruturação orgânica funcional a decorrer da atividade aeronáutica. PF3_2023 - Multiplicidade de contratos para aeronáutica, desportos e recreação/leisure. PF4_2023 - Existência de entidades externas a operar. PF5_2023 - Elevada frequência de público (estimada acima de 50000 visitantes/ano). PF6_2023 - Existência de uma boa relação interdepartamental. PF7_2023 - Elevado empenho, destinação, recursos com o serviço, comprometido da equipa de trabalho e capacidade de apresentar propostas inovadoras. PF8_2023 - Equipa de trabalho dinâmica, coesa, motivada e disponível para aprendizagem e sua polivalência. PF9_2023 - Desempenho premiado e galardão para a melhoria das condições no local de trabalho. PF10_2023 - Condições financeiras atuais do Município. PF11_2023 - Elevada procura de serviços existentes. PF12_2023 - Diversidade e qualidade dos serviços prestados. PF13_2023 - Equipa de trabalho com formação certificada para operar com o Serviço de Brigadas de Aedromia. PF14_2023 - Ampla instalação física para operar.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Anosagem em fase de construção há muitos anos. PF2_2023 - Contratos e prestações com termos desadequados temporariamente. PF3_2023 - Insuficiência de recursos humanos. PF4_2023 - Insuficiência da simulação interior e exterior. PF5_2023 - Insuficiência de plano de manutenção. PF6_2023 - Insuficiência de plano de limpeza vegetal. PF7_2023 - Insuficiência de climatização nas estruturas físicas fechadas. PF8_2023 - Insuficiência de comunicação na rede terrestre e serviço de ATIS. PF9_2023 - Deterioração da estrutura portuária. PF10_2023 - Manutenção desadequada temporariamente as estruturas físicas aeronáuticas. PF11_2023 - Insuficiência de formação aos funcionários nas áreas de security e safety. PF12_2023 - Deficiente competência ao nível do domínio de linguas estrangeiras e TICs em alguns funcionários. PF13_2023 - Questão total insustentável do equipamento no aeroporto. PF14_2023 - Insuficiência de portaria na recente entrada privada do aedromia. PF15_2023 - Insuficiência de estação meteorológica. PF16_2023 - Obsolescência do equipamento ao centro de dados. PF17_2023 - Insuficiência de conforto nos espaços internos. PF18_2023 - Falta de recursos tecnológicos. PF19_2023 - Falta de definição de zonas de estacionamento e condições para o mesmo. PF20_2023 - Deficiente processo de formação e reciclagem de pessoal de segurança. PF21_2023 - Obsolescência das instalações eletrónicas de falta de manutenção e ruído em algumas situações. PF22_2023 - Insuficiência do sistema de câmaras de videovigilância exterior no local.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Aumento de passageiros e envolvimento dos clientes e do pessoal no funcionamento da divisão. O2_2023 - Forte clima ético.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Não participação da Divisão de Gestão Operacional e Logística na análise prévia aos projetos e obras a concurso, para efeitos da harmonização de materiais que requeram manutenção futura. A2_2023 - Inadequação de recursos informáticos Software de Gestão de Manutenção. A3_2023 - Insuficiência de recursos humanos (Ex. Bases por obra e reformar). A4_2023 - Ausência de contratação necessária para a manutenção e obras em algumas situações no âmbito do domínio de linguas estrangeiras e TICs em alguns funcionários. A5_2023 - Aumento do número de infraestruturas municipais a instalar e manutidas. A6_2023 - Alteração de concursos para manutenção de Técnico Superiores e Assistentes Operacionais. A7_2023 - Requalificação da rede viária e de outros equipamentos o que permita reduzir os custos de manutenção.</p>																					
<p>Subprocesso Gestão e Conservação e Manutenção de Estruturas Municipais UD: Divisão de Operações e Logística</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Interesse e envolvimento dos clientes e do pessoal no funcionamento da divisão. PF2_2023 - Forte clima ético.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Não participação da Divisão de Gestão Operacional e Logística na análise prévia aos projetos e obras a concurso, para efeitos da harmonização de materiais que requeram manutenção futura. PF2_2023 - Inadequação de recursos informáticos Software de Gestão de Manutenção. PF3_2023 - Insuficiência de recursos humanos (Ex. Bases por obra e reformar). PF4_2023 - Ausência de contratação necessária para a manutenção e obras em algumas situações no âmbito do domínio de linguas estrangeiras e TICs em alguns funcionários. PF5_2023 - Aumento do número de infraestruturas municipais a instalar e manutidas. PF6_2023 - Alteração de concursos para manutenção de Técnico Superiores e Assistentes Operacionais. PF7_2023 - Requalificação da rede viária e de outros equipamentos o que permita reduzir os custos de manutenção.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Interesse e envolvimento dos clientes e do pessoal no funcionamento da divisão. O2_2023 - Forte clima ético.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Não participação da Divisão de Gestão Operacional e Logística na análise prévia aos projetos e obras a concurso, para efeitos da harmonização de materiais que requeram manutenção futura. A2_2023 - Inadequação de recursos informáticos Software de Gestão de Manutenção. A3_2023 - Insuficiência de recursos humanos (Ex. Bases por obra e reformar). A4_2023 - Ausência de contratação necessária para a manutenção e obras em algumas situações no âmbito do domínio de linguas estrangeiras e TICs em alguns funcionários. A5_2023 - Aumento do número de infraestruturas municipais a instalar e manutidas. A6_2023 - Alteração de concursos para manutenção de Técnico Superiores e Assistentes Operacionais. A7_2023 - Requalificação da rede viária e de outros equipamentos o que permita reduzir os custos de manutenção.</p>																					
<p>Subprocesso Prevenção e Segurança em Equipamentos e Infraestruturas UD: Gabinete de Prevenção e Segurança no Trabalho</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Orientação para o cumprimento de objetivos. PF2_2023 - Capacidade técnica, motivação e envolvimento dos colaboradores.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Falta de recursos humanos. PF2_2023 - Elevado número de infraestruturas municipais e postos de trabalho. PF3_2023 - Dificuldade operacional com as várias unidades orgânicas. PF4_2023 - Insuficiência de recursos informáticos para a gestão dos serviços de SST. PF5_2023 - Dificuldade em dar resposta às solicitações das diversas unidades orgânicas. PF6_2023 - Certificação da Câmara Municipal de Segurança e Saúde no Trabalho ISO 45001. PF7_2023 - Parcerias com entidades externas.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Aumento das atribuições da Administração Local, onde a atuação de recursos humanos e financeiros. O2_2023 - Dificuldade na mobilização/contratação de recursos humanos para a CPSST. O3_2023 - Crescente possibilidade de surgimento de acidentes.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A2_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A3_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A4_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A5_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A6_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A7_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A8_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A9_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A10_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A11_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A12_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A13_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A14_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A15_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A16_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A17_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A18_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A19_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A20_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas.</p>																					
<p>Subprocesso Projetos e Construção Municipal UD: Divisão de Projetos, Edifícios e Equipamentos</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Corpo técnico com experiência e polivalência na área da construção civil e projeto. PF2_2023 - Necessidade de atualização de hardware e software. PF3_2023 - Carência de recursos humanos na Divisão. PF4_2023 - Formação ao nível de nova legislação e procedimentos internos. PF5_2023 - Formação de competências associadas a novos recursos informáticos.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Captação de financiamento do novo quadro comunitário (compartilho do PSD e do 2030).</p> <p>Ameaças A1_2023 - Aumento de projetos e mais de obra de construção civil. A2_2023 - Dificuldade planeamento de longo prazo e de definição no que diz respeito à captação e financiamento.</p>																					
<p>Subprocesso Projetos e Construção Municipal UD: Divisão de Projetos, Espaço Público e Infraestruturas</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Corpo técnico com experiência e polivalência na área da construção civil e projeto. PF2_2023 - Necessidade de atualização de hardware e software. PF3_2023 - Carência de recursos humanos na Divisão. PF4_2023 - Formação ao nível de nova legislação e procedimentos internos. PF5_2023 - Formação de competências associadas a novos recursos informáticos.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Captação de financiamento do novo quadro comunitário.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Aumento de projetos e mais de obra de construção civil. A2_2023 - Dificuldade planeamento de longo prazo e de definição no que diz respeito à captação e financiamento.</p>																					
<p>Subprocesso Gestão e Conservação e Manutenção de Estruturas Municipais UD: Divisão de Energia e Mobilidade</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Interesse e envolvimento dos clientes e do pessoal no funcionamento da Divisão. PF2_2023 - Empenho da equipa na resposta a novos desafios, nomeadamente ao nível da Gestão de Energia, Eficiência Energética bem como na procura de novas soluções tecnológicas de suporte. PF3_2023 - Implementação na utilização das novas tecnologias ao nível da gestão e manutenção dos equipamentos. PF4_2023 - Engajamento de novos sistemas de gestão ao nível da mobilidade, transportes públicos e modos suaves. PF5_2023 - Processo de certificação ISO. Permissão e melhoria das condições de trabalho nas oficinas e Complexo Municipal de Piscinas.</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Falta de recursos humanos. PF2_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF3_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF4_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF5_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF6_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF7_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF8_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF9_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF10_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF11_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF12_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF13_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF14_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF15_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF16_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF17_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF18_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF19_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. PF20_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas.</p> <p>Oportunidades O1_2023 - Capacidade técnica, motivação e envolvimento dos colaboradores.</p> <p>Ameaças A1_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A2_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A3_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A4_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A5_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A6_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A7_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A8_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A9_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A10_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A11_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A12_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A13_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A14_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A15_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A16_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A17_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A18_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A19_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas. A20_2023 - Falta de recursos humanos para execução das competências atribuídas.</p>																					

Matriz Relatório de Avaliação Intercalar do Plano de Gestão dos Riscos do Município de Maia - 2023

Análise de Conteúdo	Principais Atividades/Competências	Qual os Riscos que podem afetar a Atividade?	Categorização do Risco	O Risco Pode Ser Evitado?	Este Risco tem Efeito Direto à SWOT Específica?	Indicador de SWOT Transversal	Análise e Gravação do Risco						Tratamento do Risco				Monitorização						
							Probabilidade		Impacto		Causador do Risco	Ação a ser Tomada	Data Prevista Conclusão	Estado	Resultado Avaliação Efetiva	Origem do Risco Identificada	Decisão	Evidências/Observações					
							Histórico	Frequência e de Contorno	Interno	Externo									Resultado	Resultado			
<p>Processo Sustentabilidade Municipal Subprocesso Gestão Ambiental UO Departamento de Sustentabilidade Territorial</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos. PF7_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Risco de segurança/alterações climáticas.</p> <p>Operacional</p> <p>Recursos Humanos</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	A6	3	2	6	2	3	6	36	Talvez	Implementação das ações previstas no Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas.	Plano de Ação 01/2022	31/12/2020	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>O Plano Municipal de Adaptação às Alterações Climáticas foi criado e aprovado em reunião de Assembleia Municipal.</p> <p>O PMAAC é composto por 02 medidas de adaptação a desenvolver quer pelo Município quer por entidades parceiras. O horizonte temporal de implementação do PMAAC vai até 2050.</p> <p>20-07-2022 Das 02 medidas que integram o PMAAC, já foram implementadas 02 cursos, as seguintes: implementação de um programa de ações de sensibilização para a adaptação às alterações climáticas; Instalação de estações de monitorização da qualidade do ar a nível meteorológico e ruído; Qualificação, manutenção e validação de gestores operacionais;</p> <p>- Criação de espaços verdes;</p> <p>- Implementação de culturas verticais, árvores e jardins verticais;</p> <p>- Utilização das tecnologias de rega mais eficientes;</p> <p>- Continuação de infraestruturas de proteção contra cheias.</p> <p>O controlo da implementação do PMAAC encontra-se evidenciado na Matriz de Implementação do PMAAC.</p> <p>18-04-2023 Ação a ser coadjuvada por empresa prestadora de serviços a ser contratada para a elaboração do Plano de Ação Climática que decorra da obrigatoriedade legal da Lei nº 96/2020 - Lei de Bases do Clima. Foi, inclusive, efetuada consulta prévia ao mercado para a referida contratação.</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Ambiente UO Unidade de Educação e Formação Ambiental</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Escassez de Recursos Humanos para dar cumprimento às atribuições da DST.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	3	3	9	3	3	9	81	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de integrar na DST trabalhadores que garantam o cumprimento ceteris das diversas atividades.	Plano de Ação 01/2023	30/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>Documento de RA 02/2020 previsto no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos DSA - 2022 02/2020 Encerrada como eficaz, mas na continuidade de acompanhamento de RA através desta ação.</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Ambiente UO Unidade de Educação e Formação Ambiental</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Escassez de Recursos Humanos para dar cumprimento às atribuições da DSA.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	2	3	6	2	3	6	36	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de integrar na DSA trabalhadores que garantam a realização ceteris das diversas atividades.	Plano de Ação 01/2023	30/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>Documento de RA 02/2020 previsto no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos DSA - 2022 02/2020 Encerrada como eficaz, mas na continuidade de acompanhamento de RA através desta ação.</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Ambiente UO Unidade de Educação e Formação Ambiental</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Escassez de Recursos Humanos para dar cumprimento às atribuições da UFA.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	2	3	6	2	3	6	36	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de integrar na UFA trabalhadores que garantem o cumprimento ceteris das diversas atividades.	Plano de Ação 01/2023	30/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>Documento de RA 02/2020 previsto no Relatório de Execução do Plano de Gestão dos Riscos UFA - 2022 02/2020 Encerrada como eficaz, mas na continuidade de acompanhamento de RA através desta ação.</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Ambiente UO Unidade de Educação e Formação Ambiental</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Escassez de recursos humanos para dar cumprimento ceteris das atividades da Unidade de Defesa da Floresta.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	2	3	6	2	3	6	36	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de acompanhar a execução da contratação externa de serviços e técnicas especializadas na área florestal.	Plano de Ação 01/2022	31/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>A afetação de recursos humanos não depende diretamente da UDF, sendo do conhecimento do Executivo Municipal esta fragilidade do serviço.</p> <p>Contratação de Serviços para a Unidade de Defesa da Floresta - Concurso n.º 2/2023 (Reg. nº 396/2023)</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Gestão Urbana UO Divisão de Gestão Urbana</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Aumento significativo do serviço, que por sua vez melhora verificada no sector da Urbanização e Edificação, bem como demais instalações que se implantam no solo com carácter permanente, originadas por regimes jurídicos específicos.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	3	2	6	2	3	6	36	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de integrar na DGU trabalhadores que garantam o cumprimento ceteris das diversas atividades.	Plano de Ação 01/2023	30/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>07/10/2023 Apesar de não ter sido considerado "Funderar/Tutar" no Plano de Gestão dos Riscos DGU - 2022, e terem sido afetos novos elementos, entende-se que o manifestante insuficiente face às necessidades de RH demonstradas por parte da DGU.</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Gestão Urbana UO Unidades Económicas e Vitais</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Necessidade de recursos humanos afetos à ULAUV tendo em conta a diversidade de competências que "se estão a fazer" verificando-se a existência de colaboradores cuja área de substituição não é possível assegurar em períodos de férias ou faltas. Mais acresce, no facto de dois colaboradores se encontrarem em períodos de ausência.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	3	2	6	2	3	6	36	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de integrar na ULAUV trabalhadores que garantem o cumprimento ceteris das diversas atividades.	Plano de Ação 01/2023	30/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>Recursos humanos solicitados através do NRP-45632/19 e 45634/19 Abertura de procedimento concursal de recrutamento - DSI, 3.ª série, n.º 76 de 17 de junho de 2020. Aviso (limitado) n.º 1948/2020, 3N de 20/06/2020, 11-01-2021 devido ao processo concursal se encontrar a decorrer no recurso humano de competências afetas do processo em que o referido processo ainda se encontra.</p> <p>18/10/2022 - Continuação a aguardar a conclusão do procedimento concursal aberto em junho de 2020.</p> <p>07/10/2023 Foram afetos novos elementos no âmbito do Subprocesso de Gestão Urbana, necessidades de RH demonstradas por parte da DPT.</p> <p>Abertura de novo ação 01/2023.</p>
<p>Processo Ambiente e Desenvolvimento Territorial Subprocesso Planeamento Territorial UO Divisão de Planeamento Territorial</p> <p>Pontos Fortes PF1_2023 - Objetivos operacionais alinhados com os estratégicos. PF2_2023 - Estrutura orgânica funcional coesa. PF3_2023 - Disponibilização de toda a informação geográfica no município de Maia. PF4_2023 - Recursos Humanos - Experiência profissional da equipa, Competências e Conhecimentos. PF5_2023 - Capacidade de cumprimento dos objetivos e metas ambientais. PF6_2023 - Capacidade de mobilização dos restantes serviços para a concretização de projetos no âmbito do desenvolvimento sustentável. PF7_2023 - Abertura e envolvimento para a inovação/ acatar novos desafios (novas tecnologias, novos métodos de trabalho, novos serviços, etc.).</p> <p>Pontos Fracos PF1_2023 - Base de dados desatualizadas. PF2_2023 - Escassez de Recursos Humanos - Desfocamento do n.º de Assistentes Operacionais, Assistentes Técnicos e Técnicos Superiores. PF3_2023 - Sistema de Gestão Ambiental aplicado ao DST e não transversal à organização. PF4_2023 - Diversidade de competências da DST - dispersão de atividades e tarefas, dispersão física dos colaboradores. PF5_2023 - Soluções internas/ externas diversas, dispendiosas e por vezes contraditórias. PF6_2023 - Hardware e necessidade de atualização de forma a ser compatível com o novo modelo de reação dos públicos - desmaterialização dos processos.</p> <p>Oportunidades OI_2023 - Funa atividade empresarial instalada no concelho. OI_2023 - Reconhecimento de estabelecimentos de parcerias locais. OI_2023 - Estabelecimento de parcerias locais. OI_2023 - Alteração da dinâmica na AMP para desenvolvimento de projetos a escala supramunicipal. OI_2023 - Implementação de novo Sistema de Informação Geográfico.</p> <p>Ameaças AI_2023 - Condições económicas decorrentes da situação atual do país. AI_2023 - Legislação em matéria ambiental que evolui de forma constante alterando. AI_2023 - Surgimento de mais requisitos aplicáveis ao Sistema de Gestão Ambiental de origem externa. AI_2023 - Inexistência de políticas ambientais, estratégicas e legais nacionais e internacionais. AI_2023 - Falta de uniformidade e coerência no âmbito da área metropolitana do Porto. AI_2023 - Insuficiente resposta e envolvimento no que se refere ao tratamento de queixas legais de caráter ambiental.</p>	<p>Incapacidade de dar resposta aos pedidos internos, nomeadamente, levantamentos topográficos, referências, levantamentos de imóveis municipais, entre outros.</p>	Município	Município	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	PF1_2023	3	2	6	3	2	6	36	Talvez	Solicitar à Divisão de Recursos Humanos a necessidade de integrar na DPT trabalhadores que garantem o cumprimento ceteris das diversas atividades.	Plano de Ação 01/2023	30/12/2023	Em Curso	N.A.	Plano Gestão dos Riscos	Risco a Transferir	<p>Recursos humanos solicitados através do NRP-45632/19 e 45634/19 Abertura de procedimento concursal de recrutamento - DSI, 3.ª série, n.º 76 de 17 de junho de 2020. Aviso (limitado) n.º 1948/2020, 3N de 20/06/2020, 11-01-2021 devido ao processo concursal se encontrar a decorrer no recurso humano de competências afetas do processo em que o referido processo ainda se encontra.</p> <p>18/10/2022 - Continuação a aguardar a conclusão do procedimento concursal aberto em junho de 2020.</p> <p>07/10/2023 Foram afetos novos elementos no âmbito do Subprocesso de Gestão Urbana, necessidades de RH demonstradas por parte da DPT.</p> <p>Abertura de novo ação 01/2023.</p>