RELATÓRIO DE ATIVIDADES E DE AUTOAVALIAÇÃO 2025

AUTORIDADE DE SEGURANÇA ALIMENTAR E ECONÓMICA

MAIO 2026

Nos termos do ciclo de gestão da Administração Pública e ao abrigo do SIADAP, aprovo o Relatório de Atividades e Autoavaliação da ASAE referente ao ano de 2025.
A avaliação evidencia o cumprimento da missão da ASAE, enquanto Órgão de Policia Criminal e Autoridade de fiscalização, prevenção e investigação, pautando a sua intervenção por um elevado nível de execução dos objetivos estratégicos e operacionais, traduzido numa taxa global de realização do QUAR de 108,9%, bem como uma execução do Plano de Atividades de 112%, refletindo um desempenho global que demonstra eficiência, eficácia e qualidade, com superação de diversos indicadores e objetivos planeados.
Evidenciou uma grande capacidade de adaptação organizacional, inovação e melhoria contínua, apesar de um contexto externo exigente com grandes desafios de Recursos Financeiros e de recrutamento de Recursos Humanos qualificados.
Assim, considera-se que a proposta de menção qualitativa de "Bom", reflete o desempenho global desta Autoridade no período em análise.
À Superior Consideração do Senhor Secretário de Estado do Turismo, Comércio e Serviços

Assinado por: **Luis Filipe Cardoso Lourenço**
Data: 2026.06.01 20:33:05+01'00'
Certificado por: **Autoridade de Segurança Alimentar e Económica**
Atributos certificados: **Inspetor Geral**

Ficha Técnica

Título
RELATÓRIO DE ATIVIDADES E AUTOAVALIAÇÃO
ASAE 2025

Edição
ASAE

Elaboração
Gabinete de Planeamento Estratégico e Formação

Revisão
Subinspetora-geral

Homologação
Inspetor-geral

Endereço
Rua Rodrigo da Fonseca, n.º 73
1269 - 274 Lisboa
Tel.: +351 217 983 600

www.asae.gov.pt

Índice

I. NOTA INTRODUTÓRIA 7
II. SUMÁRIO EXECUTIVO DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA 9
III. AUTOAVALIAÇÃO 23
1. Alinhamento da Estratégia com os Objetivos e Resultados Alcançados 23
2. Avaliação do QUAR 25
2.1 Justificação dos Grau de Concretização dos desvios positivos superiores a 125% 29
3. Avaliação do Plano de Atividades 30
4. Execução do QUAR e do Plano de Atividades de 2025 - Síntese Quantitativa e Qualitativa 33
5. Análise comparativa da Evolução no Triénio 2023-2025 dos resultados do QUAR e do Plano de Atividades 34
6. Medidas de Simplificação Administrativa 36
7. Afetação de Recursos Financeiros, Humanos e Materiais 37
7.1 Recursos Financeiros 37
7.2 Recursos Humanos 38
7.3 Processo avaliativo SIADAP 40
7.4 Gestão de Imóveis e Recursos Materiais 40
7.5 Análise da Produtividade 41
8. Avaliação dos Serviços Prestados por parte dos Utilizadores/Utentes/Clientes 43
8.1 Abordagem Metodológica 43
8.2 Reclamações – Livro Amarelo 46
9. Inquérito de Avaliação de Satisfação dos/as Trabalhadores/as/Dirigentes 48
10. Avaliação do Sistema de Controlo Interno 50
10.1 Conclusões, recomendações e ações de melhoria decorrentes de ações de auditorias Externas 55
11. Desenvolvimento de Medidas para um Reforço Positivo do desempenho 55
12. *Benchmarking* com Serviços Idênticos 57
13. Prémios e Menções de Entidades Externas 59
14. Síntese do Balanço Social 61
15. Medidas do Orçamento Participativo (OPP) 66
16. Medidas de Publicidade Institucional 66
17. Gestão do Património Imobiliário 67
18. Execução da Formação 67
18.1 Resultados dos principais indicadores de execução 69

19. Avaliação Final e Menção Proposta 70
19.1 Conclusões dos resultados do QUAR e do PA 70
19.2 Menção Proposta como resultado da Autoavaliação 72
20. Conclusões Prospetivas 73
ANEXOS 75

Siglas

ACT	Autoridade para as Condições do Trabalho
AHRESP	Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal
CIAB	Tribunal Arbitral de Consumo
AT	Autoridade Tributária
AP	Administração Pública
ASAE	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica
BCFT	Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo
BIFI	Brigadas de Inspeção e Fiscalização das Indústrias
CCAS	Conselho Coordenador de Avaliação dos Serviços
CACI	Curso de Acesso à carreira Inspetiva
CCO	Centro de Coordenação Operacional
CEJ	Centro de Estudos Judiciários
CEM	Chefe de Equipa Multidisciplinar
CPP	Código de Processo Penal
CP	Código Penal
ENSANP	Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional
ECP	Estratégia da Cooperação Portuguesa para o Desenvolvimento
CPLP	Comunidade dos Países de Língua Portuguesa
DAJC	Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações
DAL	Departamento de Administração e Logística
DGAEP	Direção-Geral da Administração e do Emprego Público
DGAE	Direção-Geral das Atividades Económicas
DGE	Direção-Geral da Economia
DRA	Divisão de Riscos Alimentares
DRAL	Departamento de Riscos Alimentares e Laboratórios
EDoc	Sistema de Gestão Documental
ESPAP	Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública
EMPACT	Plataforma Multidisciplinar Europeia contra Ameaças Criminosas
ENSANP	Estratégia Nacional de Segurança Alimentar e Nutricional
ERIS	Entidade Reguladora Independente da Saúde de Cabo Verde
GCAAI	Gabinete de Coordenação e Avaliação da Atividade Inspetiva
GEE	Gabinete de Estratégia e Estudos
GestASAE	Sistema Informático
GO	Grandes Opções
GPEF	Gabinete de Planeamento Estratégico e Formação
GRI	Gabinete de Relações Internacionais
HACCP	Hazard Analysis and Critical Control Point
IAPMEI	Agência para a Competitividade e Inovação
IA	Inteligência Artificial
IC	Inspetor/a - Chefe
IGAC	Inspeção Geral das Atividades Culturais
IGAMAOT	Inspeção-geral da Agricultura, do Mar, do Ambiente e do Ordenamento do Território
INMETRO	Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia (Brasil)
Ind	Indicador-Chave de Desempenho
IPAC	Instituto Português de Acreditação
KPI	Indicadores – Chave de Desempenho/Key Performance Indicator
ISO	International Organization for Standardization
LADA	Lei de Acesso aos Documentos Administrativos
DRH	Divisão de Recursos Humanos
LSA	Laboratório de Segurança Alimentar
LBPV	Laboratório de Bebidas e Produtos Vitivinícolas

LM	Laboratório de Microbiologia
MP	Ministério Público
NIIP	Núcleo de Investigação e Instrução Processual
OE	Objetivo Estratégico
OOP	Outro Objetivo Operacional
OP	Objetivo Operacional
PNCA	Plano Nacional de Colheita de Amostras
PPRCIC	Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas
PIRC	Práticas individuais restritivas de comércio
QUAR	Quadro de Avaliação e Responsabilização (da Administração Pública)
RAA	Relatório de Atividades e Autoavaliação
RASFF	Rapid Alert System for Food and Feed
INA	Instituto Nacional de Administração, I. P
RGPC	Regime Geral de Prevenção da Corrupção
ReCAP	Referencial de Competências para a Administração Pública
RJACSR	Regime Jurídico de Acesso e Exercício de Atividades de Comércio, Serviços e Restauração
SCI	Sistema de Controlo Interno
SGE	Secretaria - Geral da Economia
SIOEP	Sistema de Informação da Organização do Estado
SIADAP	Sistema de Avaliação do Desempenho da Administração Pública
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
UCII	Unidade Central de Investigação e Intervenção
UNIIC	Unidade Nacional de Informações e Investigação Criminal
UNO	Unidade Nacional de Operações
UO	Unidade Orgânica
UR	Unidade Regional/Unidades Regionais
URC	Unidade Regional do Centro
URN	Unidade Regional do Norte
URS	Unidade Regional do Sul

I. NOTA INTRODUTÓRIA

A Autoridade de Segurança Alimentar e Económica - ASAE, enquanto autoridade da administração direta do Estado, de acordo com o previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua versão atual, encontra-se sujeita ao subsistema do Sistema de Avaliação do Desempenho dos Serviços da Administração Pública através do Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR).

Dotada de autonomia administrativa, a ASAE tem por missão a fiscalização e prevenção do cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não alimentar e detém estatuto de Órgão de Polícia Criminal, sendo ainda autoridade nacional de avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, e assume as funções de organismo nacional de ligação com as suas entidades congéneres, a nível europeu e internacional.

O Relatório de Atividades constitui-se como um dos documentos do Ciclo Anual de Gestão da Administração Pública, e engloba, não só a avaliação do grau de concretização dos objetivos e atividades previstas no Plano de Atividades, mas também a autoavaliação qualitativa e quantitativa dos resultados alcançados pela Autoridade, de acordo com o SIADAP 1, bem como, integra uma análise do Balanço Social. A autoavaliação realizada permite-nos identificar pontos fortes e áreas de melhoria, fundamentais para o nosso processo de aprendizagem e para o reforço da nossa capacidade de resposta.

O presente relatório relativo ao ano de 2025, demonstra assim os resultados obtidos, em termos qualitativos e quantitativamente do QUAR, de outros objetivos e atividades planeados no Plano de Atividades evidenciando desta forma o efetivo cumprimento da missão da ASAE e em conformidade com o preceituado na Lei n.º 183/96, de 27 de setembro, conjugado com o artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, na sua redação atual, e com as Orientações Técnicas do Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços (CCAS).

A aferição do grau de realização alcançado face ao planeado em sede de Plano de Atividades para 2025, resultou do tratamento da informação reportada por todas as Unidades Orgânicas que constituem a ASAE. De modo a apurar o grau de satisfação interno, auscultou-se ainda os/as trabalhadores/as, e considerados os resultados de atividades concretizadas e não previstas.

Num contexto conjuntural particularmente desafiante marcado por um quadro geopolítico internacional instável decorrente de conflitos armados e tensões económicas globais, a ASAE desenvolveu a sua atividade em 2025, tendo por base a análise do ambiente interno e externo em que opera, a qual permitiu identificar tendências e necessidades emergentes que influenciaram a definição e implementação das nossas ações. Estes fatores tiveram impacto direto nas cadeias de abastecimento, nos mercados e na dinâmica económica, exigindo uma resposta cada vez mais adaptada, eficaz e resiliente por parte da Autoridade.

A nível interno, o reforço do capital humano na área inspetiva constituiu, em 2025, uma prioridade estratégica para a ASAE, com a abertura de dois Cursos de Acesso à Carreira de Inspeção da ASAE, num total de 54 inspetores em período experimental, atendendo à crescente complexidade das suas atribuições e ao aumento das exigências colocadas à atividade operacional. A admissão e valorização de recursos humanos qualificados em todas as suas áreas de atividade revela-se essencial para assegurar uma resposta mais eficaz, célere e especializada, e em particular, nas áreas da fiscalização, prevenção e investigação, contribuindo para o reforço da proteção dos consumidores e da defesa da legalidade económica.

Externamente, a crescente complexidade do mercado e a intensificação das exigências em matéria de segurança alimentar e económica exigiram uma resposta ágil e eficaz por parte da organização, bem como uma maior cooperação com outras entidades congéneres e organismos nacionais e internacionais.

As ações implementadas ao longo do ano foram orientadas por um compromisso com a qualidade dos serviços prestados e com a proteção dos interesses dos cidadãos. O resultado dessas ações foi visível conforme refletido nas notícias veiculadas nos meios de comunicação em diversas áreas, desde a fiscalização, a título exemplificativo, no âmbito da qualidade de produtos nacionais e de combate às práticas fraudulentas, à contrafação, ao jogo ilícito, ao branqueamento de capitais do setor não-financeiro, até à colaboração com *stakeholders* em sessões de informação pública.

O presente relatório de atividades do ano de 2025, apresenta uma visão abrangente da ASAE como resposta às exigências legais, comerciais e sociais, em contexto em constante mudança, destacando por outro lado, o nosso compromisso contínuo com a transparência, a responsabilidade e a melhoria da qualidade dos serviços prestados à sociedade.

II. SUMÁRIO EXECUTIVO DA ATIVIDADE DESENVOLVIDA

O Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR) e Plano de Atividades da ASAE para 2025, subordinaram-se à prossecução das atribuições desta Autoridade em matéria de fiscalização e de inspeção, pericial e laboratorial e de órgão polícia criminal nas suas áreas de competência especializada.

A afirmação da organização como autoridade de segurança alimentar e económica, foi confirmada com a continuidade da sua missão e desafios constantes na vertente operacional. As ações implementadas e desenvolvidas no ano em análise, foram orientadas por um compromisso com a qualidade dos serviços prestados e com a proteção dos interesses dos cidadãos, e da leal concorrência entre operadores económicos.

No ano em que a ASAE, comemorou 20 anos de atividade, são apresentados os seus resultados anuais representativos da sua jornada de compromisso e excelência, de uma equipa inexcedível na sua dedicação, empenho e profissionalismo, na defesa da causa pública, na proteção dos consumidores, na promoção da concorrência leal e na salvaguarda da segurança alimentar e económica em Portugal.

Tendo como objetivo, contribuir para a concretização dos objetivos estratégicos e operacionais do QUAR e Plano de Atividades, destaca-se a atividade desenvolvida nas seguintes áreas:

- Operacional - fiscalização, inspeção e investigação criminal,
- Científica e laboratorial,
- Processual – inquérito criminal e processo contraordenacional,
- Suporte – administrativa, recursos humanos e logística.

Na área operacional - fiscalização, inspeção e investigação criminal nas áreas da segurança alimentar e das atividades económicas, foram fiscalizados 42.941 operadores económicos, instaurados 797 processos-crime e 4.120 processos de contraordenação, bem como, 2255 autos de advertência, 57 detenções, 465 suspensões de atividade, executados 108 mandados de busca e apreensão de bens superiores a 10.3 milhões de euros.

No domínio da relação com o consumidor, foram rececionadas mais de 258 mil denúncias e reclamações, das quais 18,5% apresentaram indícios de infração no âmbito das competências desta Autoridade, reforçando o papel da ASAE na fiscalização em comércio e serviços e de mercado.

A nível laboratorial e científico, destacam-se as 5.604 amostras analisadas e mais de 59 mil determinações analíticas, bem como, a participação em projetos europeus relevantes (EFSA e outros), incluindo o uso de inteligência artificial na recolha de amostras e

avaliação de riscos alimentares emergentes. E como autoridade nacional de avaliação dos riscos e comunicação na cadeia agroalimentar, promoveu a realização de dois eventos técnicos e ainda, a divulgação de recomendações aos consumidores e operadores económicos, para os cuidados a ter com a manipulação, conservação e consumo de alimentos.

No plano institucional nas áreas operacionais e técnico-periciais, foi reforçada a cooperação nacional e internacional, através de participação em múltiplas iniciativas, acordos e participação em fóruns europeus, contribuindo para a harmonização de práticas e partilha de conhecimento.

Por fim, ao nível da capacitação, realizaram-se 66 ações de formação tendo o plano de formação interno tido uma elevada taxa de execução de 97%, consolidando o investimento contínuo na qualificação técnica e operacional. Na área de formação interna, destaca-se a realização durante o ano de 2025, de dois cursos de acesso à carreira especial de inspeção – 9º CACI e 10º CACI, com a duração de 12 meses, divididos em formação teórica e prática simulada e formação em contexto de trabalho, num total de mais de 800 horas de formação/curso.

Na vertente processual, registou-se no ano de 2025 o maior montante de cobrança de coimas dos últimos dez anos, cerca de 6,2 milhões de euros.

Os resultados que foram alcançados refletem uma atuação eficaz, tecnicamente sustentada e articulada, reforçando o papel da ASAE na garantia da segurança alimentar, defesa do consumidor e integridade das atividades económicas.

- Atividade Operacional

Em 2025, a atividade operacional desenvolveu-se de forma integrada e orientada para resultados, com forte incidência na fiscalização, inspeção e investigação criminal nas áreas da segurança alimentar e das atividades económicas. No total, foram fiscalizados 42.941 operadores económicos, resultando na instauração de 797 processos-crime e 4.120 processos de contraordenação, bem como, em 57 detenções e 465 suspensões de atividade, evidenciando uma atuação robusta no combate a práticas ilícitas.

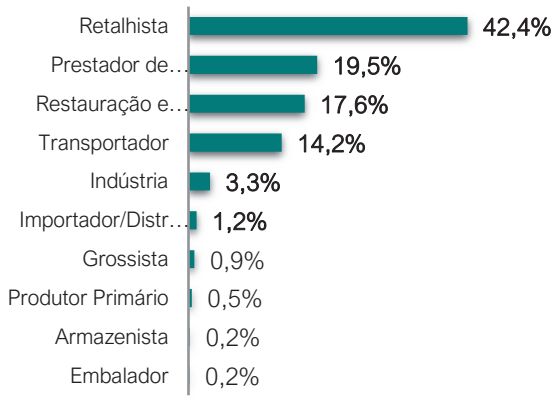
A atividade operacional incluiu, ainda, 579 operações nacionais de fiscalização e prevenção criminal, com destaque para ações dirigidas ao combate à fraude alimentar e económica, contrafação e economia paralela, complementadas por operações internacionais em colaboração com a EUROPOL e INTERPOL.

Em síntese e no que se refere aos resultados operacionais, que a seguir se apresentam, de forma mais detalhada, conjugados com os resultados obtidos na execução do QUAR e do Plano de Atividades, reforçam e sustentam a avaliação de Bom da organização.

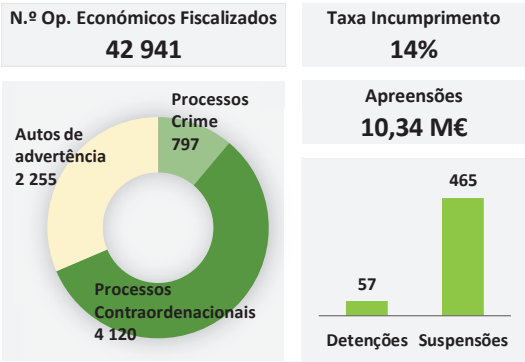
Resultados Operacionais Globais

UR	OE fiscalizados	RCA	Total OE Fiscalizados	Processos		Autos Advertência	Detenções	Suspensões	Apreensões			
				CR	CO				Unidade de medida			Valor
									Unidades	kg	L	
URN	12 764	185	12 949	257	925	383	26	108	389 219	165 337	132 000	4 705 326 €
URC	14 038	205	14 243	98	1 308	990	0	52	397 403	42 467	30 784	635 998 €
URS	14 399	338	14 737	322	1 411	864	22	304	140 801	123 816	26 966	2 110 947 €
UNIIC	1 012	0	1 012	120	476	18	9	1	590 071	15	6	2 889 932 €
TOTAL	42 213	728	42 941	797	4 120	2 255	57	465	1 517 493	331 635	189 755	10 342 203 €

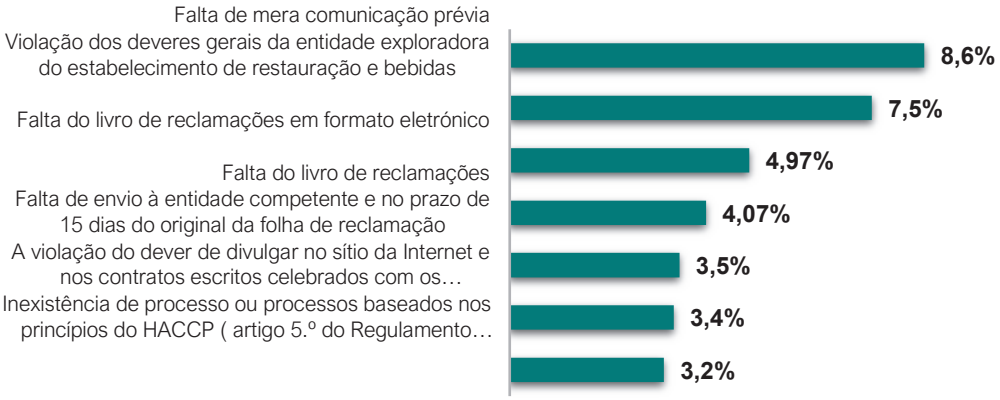
Operadores Económicos Fiscalizados



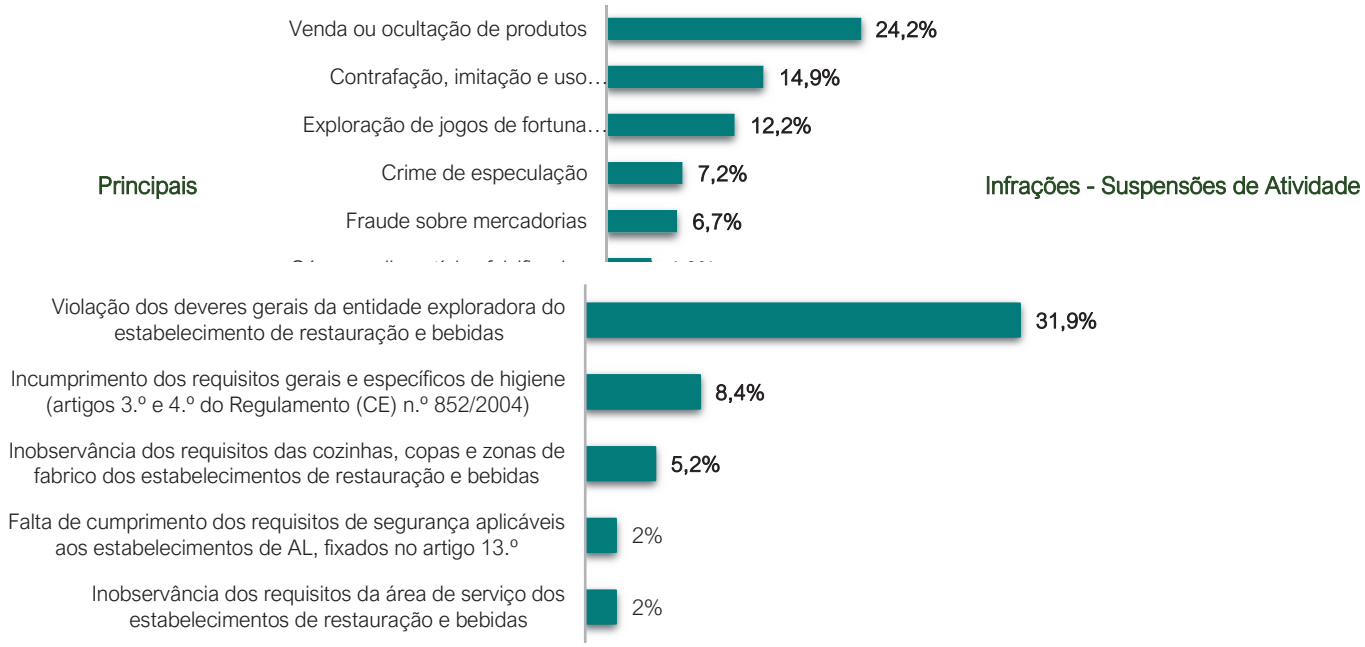
Distribuição dos Alvos Fiscalizados por Tipologia de Operador Económico



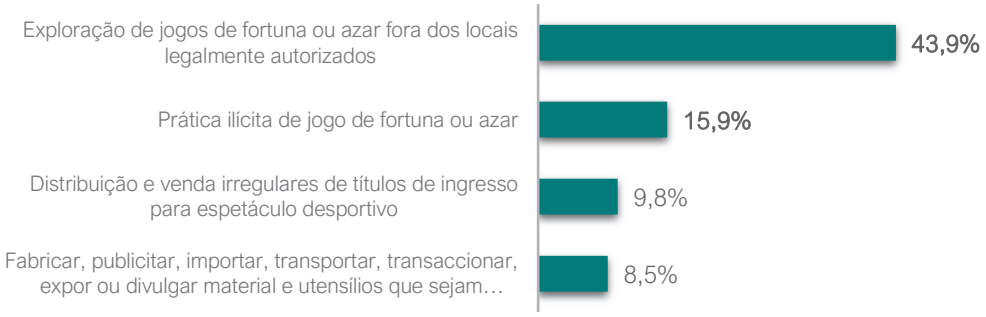
Principais Infrações – Processos Contraordenacionais



Principais Infrações – Processos-Crime



Principais Infrações - Detenções



No âmbito da realização de operações nacionais de prevenção criminal e de fiscalização no âmbito da segurança alimentar e área económica, foram planeadas pelas Unidades Nacionais e executadas pelas Unidades Operacionais – Regionais e Nacional, um total de 579 operações.

As matérias/setores de atividade foram as seguintes: 217 no âmbito da segurança alimentar e do Plano Nacional de Fiscalização Alimentar da ASAE – plano de controlo oficial de géneros alimentícios, 34 no âmbito da propriedade industrial e práticas comerciais, 24 relativas à segurança de produtos e áreas ambientais e 238 no âmbito dos sistemas de alerta da UE.

Paralelamente à execução de operações nacionais foram realizadas de forma reativa pelas Unidades Operacionais, ações com registo de mais de 27.000 operadores fiscalizados em todas as áreas de intervenção de competência operacional, bem como,

mais de 10.200 sites fiscalizados no âmbito do comércio eletrónico e da prestação de serviços.

Da atividade operacional em 2025, destacamos de forma exemplificativa, algumas das operações nacionais executadas:

Operação	Temática
OPERAÇÃO MANUFACTURA OPERAÇÃO AUTHENTICUM	Operação de prevenção criminal direcionada ao fabrico e distribuição de artigos têxteis, no âmbito do combate aos crimes de contrafação, imitação e uso ilegal de marca
OPERAÇÃO BUTCHER	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate às práticas fraudulentas na comercialização de carne e produtos cárneos
OPERAÇÃO SORRISO OBSCURO - LABUBU	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate à violação dos direitos de propriedade industrial e segurança brinquedos, com apreensão de mais de 35 000 brinquedos
OPERAÇÃO CROUPIER OPERAÇÃO GAME OPERAÇÃO SLOT ROLETA	Operações de prevenção criminal no combate à exploração de jogos de fortuna e azar fora dos locais legalmente autorizados
OPERAÇÃO OLIMPO	Operação de prevenção criminal no âmbito de combate à violação dos direitos de propriedade industrial, designadamente quanto ao crime de contrafação, imitação e uso ilegal de marca
OPERAÇÃO RESTORAN	Operação de prevenção criminal de combate à economia paralela no âmbito de segurança alimentar em restaurantes na zona turística
OPERAÇÃO VINODOURO	Operação de prevenção criminal direcionada ao combate às práticas fraudulentas no setor do vinho nomeadamente usurpação de denominação de origem
OPERAÇÃO DOURO	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate às práticas fraudulentas no setor do vinho nomeadamente usurpação de denominação de origem, detetadas no transporte irregular de mais de 10 toneladas de uvas vindas fora da região do Douro
OPERAÇÃO MELLIS	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate às práticas fraudulentas na autenticidade, rotulagem, rastreabilidade e origem do Mel
OPERAÇÃO COLA GASTA	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate às práticas fraudulentas na rotulagem e segurança de colas para ladrilhos
OPERAÇÃO FUMADOS	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate às práticas fraudulentas direcionada à comercialização de produtos à base de carne
OPERAÇÃO LIMPA	Operação de prevenção criminal, no âmbito do combate a ilícitos criminais contra a saúde pública direcionada à atividade ilegal de depuração, expedição e comercialização de Moluscos Bivalves Vivos (MBV's)
OPERAÇÃO ÁGUAS LIMPAS	Operação de prevenção criminal, no âmbito do combate a ilícitos criminais contra a saúde pública direcionada à especulação em preços praticados por entidade prestadora de serviços essenciais
OPERAÇÃO PORTUGAL SEMPRE SEGURO	Operação de prevenção criminal no âmbito do combate a ilícitos criminais de prevenção com a segurança interna e a proteção dos cidadãos - ASAE, GNR, PSP, PJ, Polícia Marítima, Autoridade Tributária e Aduaneira, ACT e AIMA

No âmbito da prevenção e combate ao branqueamento de capitais e financiamento do terrorismo, foram efetuadas 27 operações nacionais, abrangendo 169 inspeções *on-site* e 535 análises *off-site* a entidades obrigadas e supervisionadas, instaurados 34 processos contraordenacionais com registo de 120 infrações e analisadas 2 322 transações (comunicadas online).

Destaca-se, igualmente, que nos últimos anos, se tem vindo a intensificar a sua intervenção no combate à prática ilícita de atos médicos por indivíduos não habilitados, fenómeno que tem assumido particular relevância no setor dos serviços de estética, tendo sido instaurados 28 processos-crime no ano de 2025.

No que se refere à participação e execução em operações internacionais de prevenção criminal e ainda, de inspeção/fiscalização no âmbito da segurança alimentar e área económica, foram executadas um total de 10 operações, com a EUROPOL e INTERPOL, que se identificam de seguida:

Operação	Temática	Entidade polici
eVAPOR8 - INCB Operation	Fabrico ilícito, marketing online suspeito e os principais pontos de (re)distribuição de cigarros eletrónicos contendo substâncias controladas não nicotínicas e produtos relacionados	EUROPOL
VENUS - Aphrodite + LUDUS + Fake Star	Crimes contra Propriedade Industrial em Websites, Comercialização de brinquedos contrafeitos	EUROPOL
Valvia	Comercialização ilegal de bivalves	EUROPOL
LAKE	Tráfico ilegal de espécies protegidas - Enguia Europeia	EUROPOL
Thunder	Deteção e apreensão de espécies de fauna e flora protegida	EUROPOL e INTERPOL
NOMAD	Crimes contra Propriedade Industrial	EUROPOL
In Our Sites	Comércio eletrónico de bens contrafeitos e/ou usurpados (direitos de autor)	EUROPOL
OPSON	Comercialização e distribuição de bens alimentares contrafeitos	EUROPOL
Silver Axe IX e X	Comercialização de pesticidas falsos ou ilegais	EUROPOL
LINCE	Crimes contra Propriedade IndustriaL	EUROPOL

- Investigação Criminal

Na vertente de investigação criminal, destacam-se o registo em 2025, de um total de 797 processos-crime instaurados, e foram efetuadas 57 detenções em flagrante delito, executados 108 mandatos de buscas domiciliárias e não domiciliárias, apreendidas 3 armas (2 de fogo) e 56 munições de armas de fogo, bem como, 117.746 milhões em numerário. Foram ainda apreendidos bens alimentares e não alimentares, num valor superior a 10.3 milhões de euros.

No que se refere à área de pesquisas e perícias digitais, foram efetuados 56 acompanhamentos diligências processuais e realizadas 67 pesquisas digitais em equipamentos elétricos e eletrónicos, nomeadamente computadores, *pen* e smartphones.

- Apoio Técnico Pericial

Na vertente técnica e pericial da área de intervenção económica, e como suporte para a área operacional, destacamos a função nacional de serviço de ligação único – SLO, no âmbito do Regulamento 1020/2019, junto da Comissão Europeia, assumindo a coordenação de várias reuniões europeias e nacionais, e ainda, a participação nacional em reuniões de preparação de ações de cooperação no âmbito deste Regulamento, promovidas pela Comissão Europeia, através do PROSAFE, do CASP e JACOP.

Destas ações de cooperação em 2025, foram asseguradas as seguintes - Produtos da Construção - materiais de isolamento, RoHS – gadgets, Artigos Têxteis - vestuário para consumidores, Aparelhos de Refrigeração, Pneus (C2, C3, re-treaded), Aparelhos de Cozinha - fornos, fogões e exaustores elétricos ou a gás e Equipamentos de aquecimento e arrefecimento do ar.

Ao nível da colaboração externa - vertente técnico-consultiva, assume particular importância o apoio solicitado à ASAE, na interpretação e na aplicação harmonizada do quadro legal e regulamentar em vigor, promoção da legalidade, transparência e proteção dos consumidores e operadores económicos.

Em 2025, foram emitidos mais de 450 pareceres técnicos pela ASAE, decorrentes de pedidos de colaboração, de análise de regras legais ou da sua reconhecida competência técnica e experiência operacional, incidindo sobre matérias de natureza económica, alimentar, constituindo-se um importante instrumento de suporte à decisão por parte das entidades públicas parceiras, como sejam, AT, DGAV, ERS, ARAE, autarquias, forças de segurança e tribunais.

Ainda no exercício das suas competências enquanto autoridade setorial de supervisão em matéria de prevenção do branqueamento de capitais e do financiamento do terrorismo (BC/FT), a ASAE em 2025, procedeu à emissão de recomendações e orientações genéricas, reforçando a divulgação de informação relevante para os operadores económicos e promovendo uma maior conformidade com o quadro legal aplicável.

A nível internacional e europeu, a ASAE participou nos trabalhos preparatórios da Autoridade Europeia de Combate ao Branqueamento de Capitais e ao Financiamento do Terrorismo (AMLA), designadamente com preparação de mais de 20 pareceres e contributos técnicos do setor não financeiro. Neste contexto, foram acompanhadas 15 reuniões técnicas de peritos (Experts Network Meetings) promovidas pela AMLA sobre matérias de supervisão, avaliação de risco, harmonização regulatória e mecanismos de cooperação entre autoridades competentes.

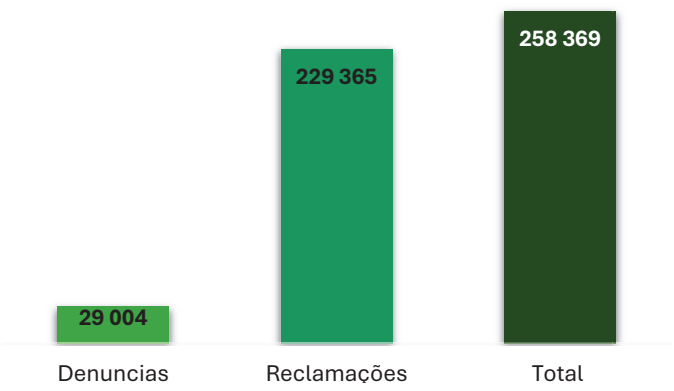
A ASAE desenvolveu ainda a sua parte de comparticipação para a Avaliação Nacional de Riscos 2025, cujo objetivo é a identificação, avaliação e compreensão dos riscos a que Portugal se encontra ou se venha a encontrar exposto, e coordenar a resposta nacional necessária à mitigação desses riscos, trabalho bastante exigente e moroso em termos técnicos e legais.

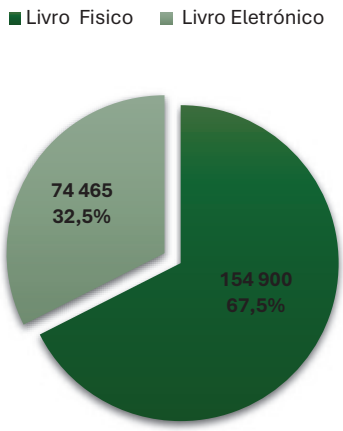
- Denúncias e Reclamações

As denúncias e reclamações remetidas por consumidores e operadores económicos, representam um manancial de informação relevante para a atividade operacional, sendo uma das principais fontes abertas para orientar a sua atuação no terreno.

A análise e tratamento das denúncias e reclamações (D/R) permite identificar padrões de incumprimento ou novas formas de fraude, antecipar riscos emergentes no mercado, bem como, desenvolver campanhas de prevenção e sensibilização dirigidas a consumidores e operadores económicos, contribuindo para um reforço da transparência e da confiança nas instituições, promovendo ainda uma cultura de cumprimento da lei.

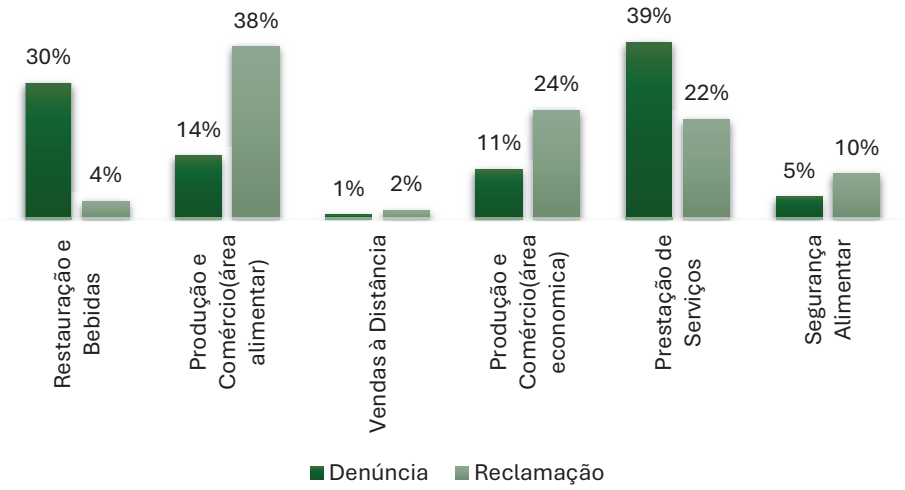
No ano em apreço, registamos os seguintes indicadores sobre D/R:





Do número total de D/R analisadas em 2025, 18,5% foram classificadas com indícios de infração da competência da ASAE.

No gráfico abaixo destacam-se as denúncias e reclamações registadas por setor de atividade:

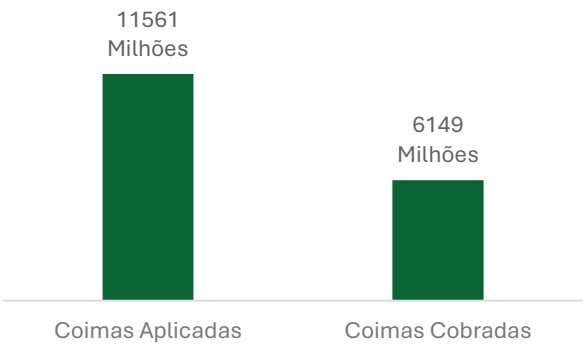


- Instrução e Decisão Contraordenacional

A atividade instrutória desenvolvida pela organização assegura toda a tramitação processual dos processos por si instaurados, bem como, de todas as demais entidades públicas que remetem no âmbito das regras estabelecidas, para instrução e decisão de processos de contraordenação, na salvaguarda dos princípios da legalidade, proporcionalidade, imparcialidade e direito de defesa. No âmbito da decisão processual, compete à ASAE apreciar os factos apurados em sede de instrução, promovendo a aplicação das medidas e sanções legalmente previstas, sempre em conformidade com os princípios gerais do direito administrativo e contraordenacional.

Em 2025, verificou-se tendo em conta o período homólogo em 2024, uma diminuição em cerca de 10% de processos pendentes, tendo-se alcançado uma taxa de resolução processual de 128%.

Relativamente às coimas cobradas, o ano de 2025 regista-se como marco, ao proceder ao valor mais elevado de cobrança de coimas dos últimos 10 anos.



- Laboratório de Segurança Alimentar

O Laboratório de Segurança Alimentar (LSA) com mais de 25 anos de acreditação, analisou 5 604 amostras de géneros alimentícios e produtos de alimentação animal, 59 080 determinações analíticas nas áreas sensorial, físico-química, microbiológica e de autenticidade.

Foram implementados e/ou executados novos métodos analíticos: doseamento de micotoxinas T2 e HT2 em vários alimentos, doseamento dos alcaloides do tropano em farinhas e outros alimentos e análise por sequenciação de DNA de diversas ervas aromáticas e especiarias.

Em 2025, o LSA manteve o reconhecimento do Conselho Oleícola Internacional para as análises físico-química e sensorial de azeite. Foi, igualmente, mantida a designação pela Comissão Europeia como laboratório reconhecido, no âmbito do controlo oficial neste âmbito. Salienta-se ainda, a colaboração europeia com as entidades congéneres da Hungria e dos Países Baixas para execução de análises de amostras de azeite destes países, correspondentes aos respetivos Planos de controlo do azeite determinados e previsto pela Comissão Europeia para os Estados-membros.

No ano de 2025, o LSA detém um portfolio analítico de várias centenas de ensaios, dos quais mais de 130 encontram-se acreditados pelo organismo Nacional de Acreditação, IPAC segundo a EN ISO17025.

- Área Científica e Técnica

Na área científica e técnica, no ano de 2025 foi dada continuidade a vários projetos técnicos com a EFSA iniciados em anos anteriores, bem como, com outras instituições europeias, nomeadamente:

- ID RISK II-ASAE - aplicação de metodologias de colheita de amostras com recurso à inteligência artificial, visando melhorar a eficiência e a eficácia das atividades de controlo oficial ao longo da cadeia alimentar.
- EUROCIGUA II – bases científicas para uma abordagem integrada na avaliação dos riscos para a saúde humana decorrentes da presença de ciguatoxinas em peixes na Europa.
- RISK-BASED VERSUS RANDOM (phase 2) – análise e validação de uma abordagem combinada de controlos oficiais por amostragem, articulando metodologias baseadas no risco com métodos de seleção aleatória, com vista à otimização dos sistemas de fiscalização.
- SUPLEMENTOS ALIMENTARES – criação de uma comunidade de conhecimento dedicada à identificação e análise de riscos emergentes associados ao consumo de suplementos alimentares, com recolha sistemática de alertas provenientes dos sistemas de (nutri)vigilância da União Europeia, bem como a avaliação da segurança de substâncias de origem vegetal com potencial toxicológico utilizadas nestes produtos.
- CONTEMFOOD – projeto coordenado pela Hungria, para reforçar a capacidade de deteção, monitorização e avaliação de riscos associados a contaminantes na cadeia alimentar e para geração de dados científicos robustos para informar consumidores e decisores políticos sobre a segurança de substitutos da carne à base de plantas.

- Avaliação de Riscos e Comunicação na cadeia alimentar

A ASAE na qualidade de Autoridade Nacional de Avaliação de Riscos e de Comunicação dos Riscos na Cadeia Alimentar, através da Divisão de Riscos Alimentares, responsável pelas atividades do âmbito da Avaliação de Riscos, bem como, através do LSA, desenvolveu em 2025 a um estudo de avaliação dos riscos, sobre a *Avaliação do risco relativo a fumonisinas em pães de milho tradicionais portugueses* (Broa).

Nesse seguimento, foi publicado um artigo científico na revista científica 'Food Control' em março e feita uma comunicação oral sobre o tema numa conferência científica internacional ICFC – *International Conference on Food Contaminants*, 2025, realizada em setembro de 2025, na Madeira.

Nas atividades de avaliação de riscos e comunicação, destacamos ainda a coordenação, elaboração e divulgação, das seguintes publicações:

- Publicação de dois Boletins Informativos sobre a atividade da ASAE na área da Fraude Alimentar.
- Organização do evento técnico-científico - A Ciência em Ação: Acrilamida, no âmbito das celebrações do Dia Mundial da Segurança Alimentar, em junho, Lisboa.

- Organização do seminário “Alimento que alimenta em Segurança “, evento técnico-científico no âmbito das celebrações dos 20 Anos da ASAE, em outubro, Coimbra
- Divulgação de recomendações aos consumidores e operadores económicos, no dia 29 de abril, na sequência do apagão ibérico, para os cuidados a ter na manutenção de cadeia de frio e de conservação dos alimentos.
- Divulgação de recomendações aos consumidores e operadores económicos, sobre os perigos da gripe aviária, em janeiro, para regras de higiene na preparação de alimentos e o consumo de carne de aves de capoeira e ovos.

A ASAE na qualidade de Autoridade de Segurança Alimentar e de Ponto Focal Nacional da EFSA, participou e coordenou a nível nacional pelo 5.º ano consecutivo, com os restantes parceiros nos Estados-Membros da UE, na Campanha *Safe2Eat 2025*, com o mote "A Ciência em Ação", que pretende reforçar a confiança dos consumidores no sistema de segurança dos alimentos da EU e que decorreu nos meses de maio a junho.

- Cooperação Institucional

A cooperação institucional assume um papel relevante em toda a organização, funcionando de forma complementar estabelecendo formas de cooperação e de associação com outras entidades públicas ou privadas, nacionais ou internacionais, quando isso se mostre necessário ou conveniente para a prossecução das respetivas atribuições. Para garantir o bom funcionamento do mercado, esta cooperação é realizada a vários níveis – celebração de protocolos de colaboração ou memorandos de entendimento, realização de sessões de esclarecimento, presença e a participação em reuniões e seminários, entre outras.

No ano de 2025, destacamos as seguintes:

No âmbito da cooperação internacional, destacam-se diversas iniciativas desenvolvidas, incluindo a receção de delegações e visitas institucionais, como a delegação brasileira do MAPA/DIPOV, o Presidente do INMETRO (Brasil), representantes da ANIESA e da AIFAESA, bem como, encontros com o Embaixador do Brasil e a Embaixadora dos Países Baixos em Portugal. Foram, igualmente, realizadas visitas técnicas, nomeadamente no contexto do TAIEX com a Ucrânia e da Presidência da República de Moçambique, assim como ações de intercâmbio com entidades como a ERIS, com quem foi assinado um Memorando de Entendimento, e o INIPO da Guiné-Bissau.

Ao nível das relações bilaterais e multilaterais, realizaram-se reuniões com várias entidades internacionais, incluindo a DGCCRF (França), a DGCERF (Argélia), o CAA do Japão e o INMETRO, bem como, a participação na 7ª Comissão Mista Portugal–Arábia Saudita, a acompanhar o Senhor Ministro da Economia e da Coesão Territorial. Destacam-se, ainda, reuniões técnicas com organismos nacionais e internacionais, incluindo o BvL, o GPP/MAPA no setor do azeite e o Instituto Camões.

Em fevereiro de 2025, houve a visita oficial da Embaixadora dos Países Baixos, à sede da ASAE no seguimento da cooperação bilateral desenvolvida pela ASAE e a sua homóloga holandesa NVWA.

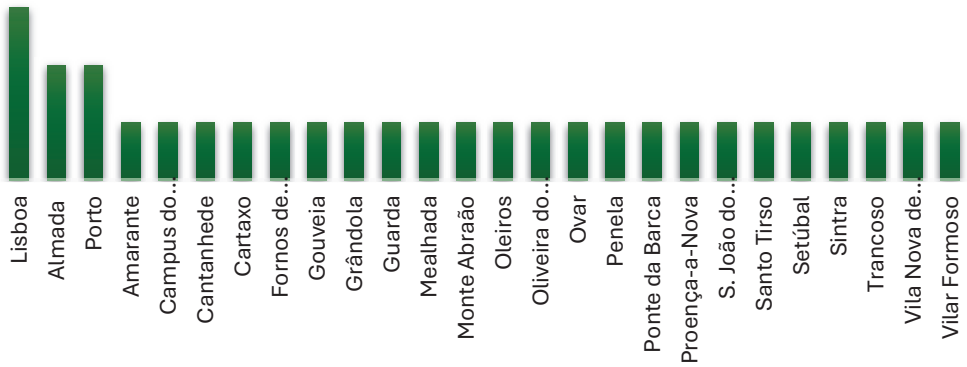
No domínio técnico e formativo, foram promovidas sessões online em colaboração com a ERIS sobre o controlo de aditivos alimentares, rotulagem nutricional e o PNCA, complementadas por uma visita técnica de quadros daquela entidade. Foram, igualmente, realizadas ações de formação no âmbito do FISAAE, nomeadamente sobre fraude alimentar, branqueamento de capitais e segurança de brinquedos.

Sublinham-se, também, reuniões de trabalho e articulação técnica, incluindo na área laboratorial e de controlo oficial, bem como, iniciativas de cooperação no setor do azeite entre Portugal e o Brasil.

As reuniões institucionais de alto nível, com a representação do Inspetor-geral no IHFAF - Fórum Internacional de Agências de Segurança Alimentar no Chile, no Seminário EPCC - Chiefs of Police da EUROPOL, na VIII reunião do Fórum das Inspeções de Segurança Alimentar e Atividades Económicas dos Países da CPLP (FISAAE). Foi ainda marcada presença nas reuniões HoA – alto nível e plenário, realizadas na Islândia e Copenhaga.

A nível da cooperação nacional, destacamos um Roadshow nacional com a AHRESP, com a realização de 9 sessões de esclarecimento, que percorreu várias capitais de distrito com o objetivo de dotar os operadores da área da restauração e de hotelaria de maior conhecimento legal das áreas de atividade e ainda, webinars dedicados ao setor da hotelaria - AHP em vários setores de intervenção da ASAE.

Foram, igualmente, realizadas 42 sessões de esclarecimento direcionadas a associações empresariais ou de vários setores económicos, em que o principal tema foi a atividade inspetiva da ASAE, especialmente na área alimentar e de atividades de operadores na área do turismo, de acordo com o gráfico abaixo.



Em síntese, as atividades desenvolvidas reforçaram de forma significativa a cooperação institucional, nacional e internacional, promovendo o intercâmbio de conhecimento, a capacitação técnica e a articulação entre entidades, com impacto positivo nos sistemas de controlo e fiscalização, incluindo ao nível da União Europeia.

- Atividade Formativa

Em 2025, foram realizadas 66 ações de formação, 26 internas e 40 externas, com um total de 348 participantes, 181 do sexo masculino e 167 do sexo feminino. O Plano de Formação teve uma taxa de execução de 97%.

Em 2025, foram concluídos 32 estágios, refira-se que ao longo do ano, foram rececionados 89 pedidos de estágios dos quais 36 não estavam conformes, 9 foram negados por impossibilidade de resposta de acolhimento, e os restantes 14 apenas se concluíram em 2026.

A nível da formação operacional e de capacitação, foram iniciados em janeiro – 9º CACI Já finalizado e em setembro – 10º CACI ainda a decorrer, dois cursos de acesso à carreira de inspeção, com formação teórica e prática simulada que decorreu no Polo Logístico de Castelo Branco da ASAE, num total de mais de 700 horas/curso (parte teórica) e formação em contexto de trabalho, com 6 meses de duração.

- Responsabilidade Social

No ano de 2025, a ASAE no âmbito da sua responsabilidade social procedeu em todos os distritos de Portugal continental, um total de 33 ações de doação de bens alimentares e não alimentares apreendidos ou declarados perdidos a favor do Estado, sempre que estes reúnam as condições legais e de segurança necessárias para consumo ou utilização. Foram doadas mais de 14 000 peças de vestuário e/ou calçado, e cerca de 0,5 toneladas de géneros alimentícios, a várias entidades beneficiárias

- Apoio a crianças, jovens, família e comunidade,
- Apoio e defesa dos animais,
- Apoio na deficiência/incapacidade,
- Associação de socorro humanitária e social,
- Associação humanitária dos bombeiros,
- Instituição pública de reinserção social,

Esta prática contribui para a redução do desperdício, promove a sustentabilidade e apoia instituições de solidariedade social, associações e outras entidades que prestam auxílio a pessoas em situação de vulnerabilidade.

III. AUTOAVALIAÇÃO

Nos termos do artigo 15.º da Lei do SIADAP, apresenta-se a Autoavaliação da ASAE relativa ao ciclo de gestão de 2025, enquanto instrumento de prestação de contas e de apoio ao controlo de gestão. O exercício incide sobre a análise dos resultados alcançados face aos objetivos e indicadores definidos, permitindo avaliar o desempenho global do serviço, a eficácia da execução e o grau de alinhamento com o planeamento estratégico.

A avaliação abrange a medição quantitativa e qualitativa dos objetivos operacionais e indicadores de desempenho previstos no QUAR e no Plano de Atividades para 2025. O acompanhamento foi assegurado através de um processo regular de monitorização, incluindo avaliações intercalares e final, garantindo a fiabilidade da informação reportada e o seu reporte às entidades de tutela competentes.

O relatório apresenta uma análise do grau de cumprimento dos objetivos, identificando desvios, condicionantes e fatores críticos de desempenho, bem como o contributo das atividades de suporte. São igualmente avaliadas a eficiência na afetação e utilização dos recursos financeiros, humanos e materiais, a eficácia das medidas de modernização administrativa, a robustez do sistema de controlo interno — incluindo mecanismos de controlo do desempenho inspetivo e auditorias — e a perceção dos utilizadores quanto aos serviços prestados.

A autoavaliação integra ainda o contributo dos/as dirigentes intermédios e trabalhadores/as, a apreciação das medidas implementadas ao longo de 2025, a comparação com serviços congéneres relevantes e uma perspetiva de melhoria contínua orientada para o reforço do desempenho em 2026, culminando na proposta de avaliação final da ASAE.

1. Alinhamento da Estratégia com os Objetivos e Resultados Alcançados

O alinhamento entre os objetivos estratégicos e operacionais constitui um elemento central do modelo de governação e de gestão da ASAE, assegurando a coerência entre o planeamento estratégico, a execução das atividades e os resultados alcançados. Este alinhamento permite traduzir as prioridades estratégicas em objetivos concretos e mensuráveis, garantindo que a ação do serviço contribui efetivamente para o cumprimento da sua missão e atribuições.

Os objetivos estratégicos definem o enquadramento e a direção da atuação da ASAE, refletindo as prioridades institucionais e as orientações da Administração Pública e da tutela governativa. Estes objetivos são desdobrados em objetivos operacionais, definidos anualmente no QUAR e no Plano de Atividades, que estabelecem os resultados

esperados, os indicadores de desempenho e as metas quantificáveis, bem como, as atividades associadas à sua concretização.

Este processo assegura uma cadeia lógica entre estratégia, objetivos, atividades e resultados, suportada por mecanismos regulares de monitorização e avaliação. Este alinhamento encontra-se espelhado nos quadros seguintes.

Quadro 1– Objetivos Estratégicos

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	
OE1	Reforçar o nível de confiança
OE2	Assegurar a eficiência da dinâmica processual
OE3	Desenvolver a cooperação institucional
OE4	Consolidar uma cultura organizacional de inovação e de bem-estar

Quadro 2 – Objetivos Operacionais

OBJETIVOS OPERACIONAIS	
OP1	Garantir a inspeção e fiscalização dos operadores económicos
OP2	Intensificar o combate à fraude alimentar e a outras atividades ilícitas lesivas dos interesses de setores fundamentais para a economia nacional
OP3	Controlar a pendência processual da ASAE
OP4	Garantir uma taxa de cobertura na área criminal
OP5	Realizar operações de inspeção na área de branqueamento de capitais no setor não – financeiro
OP6	Garantir a implementação do PNCA, com base na avaliação de risco, com reforço dos parâmetros analíticos
OP7	Promover a boa gestão dos/as trabalhadores/as nos domínios, participação dos/as trabalhadores/as na gestão dos serviços, da segurança e saúde no trabalho e dos ambientes de trabalho saudáveis, e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar
OP8	Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço público prestado
OP9	Promover a transmissão de conhecimento e de informação
OP10	Reforçar a cooperação externa da ASAE

Quadro 3 - Matriz de Relacionamento - Objetivos Operacionais e Objetivos Estratégicos

		Objetivos Estratégicos			
		OE1	OE2	OE3	OE4
Objetivos Operacionais	OP1				
	OP2				
	OP3				
	OP4				
	OP5				
	OP6				
	OP7				
	OP8				
	OP9				
	OP10				

2. Avaliação do QUAR

Tendo em conta, os objetivos estratégicos estabelecidos, cada Unidade Orgânica (UO), alinhou um conjunto de objetivos operacionais e indicadores que concorreram para a concretização dessa estratégia, dando expressão ao QUAR da Organização.

Tendo por referência as orientações do CCAS, dos 10 objetivos planeados, 5 objetivos são considerados como os mais relevantes[1], nomeadamente, o OP1, OP2, OP3, OP4 e OP5, cujo peso na avaliação final do QUAR totaliza 70%, de acordo com o Quadro 4.

Quadro 4– Objetivos do QUAR Mais Relevantes

Parâmetros / Objetivos Operacionais (OP)	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Objetivos mais relevantes	Peso avaliação final
Eficácia	40%				
OP1.		50%	20%		
OP2.		25%	10%		
OP3.		25%	10%		
Eficiência	30%				
OP4.		60%	18%		
OP5.		40%	12%		
Avaliação final		100%	30%		70%

[1] São considerados objetivos mais relevantes aqueles que, somando os pesos por ordem decrescente de contribuição para a avaliação final, perfaçam uma percentagem igual ou superior a 50%, resultante do apuramento de, pelo menos, metade dos objetivos, independentemente da sua natureza (eficácia, eficiência e qualidade).

No Quadro 5 procede-se ao apuramento da avaliação quantitativa do desempenho global dos objetivos operacionais e dos respetivos indicadores, evidenciando os resultados alcançados no âmbito do QUAR 2025 (anexo1), bem como, as correspondentes taxas de realização e os desvios verificados face às metas fixadas, ao nível dos parâmetros, objetivos operacionais e indicadores.

Quadro 5– Quadro de Avaliação e Responsabilização (QUAR)

PARAMETRO EFICÁCIA						Ponderação		40%
RESULTADO DO PARÂMETRO EFICÁCIA	Taxa Realização 101%					Taxa Realização Ponderada 40,3% Superou		
(OE1) OP1 - Garantir a inspeção e fiscalização dos operadores económicos							Peso	50%
INDICADORES[2]	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind. 1 - N.º total de operadores económicos inspecionados e fiscalizados	42 113	40 000	3000	50%	URN; URC; URS; UNIIC; UNO	42 941	100%	0,00% Atingiu
Ind. 2 - % de operadores económicos inspecionados na área do e-commerce #2[3]	27%	20%	6%	25%	URN; URC URS UNIIC; UNO	26%	100%	0,00% Atingiu
Ind. 3 - N.º total de operadores económicos (OE) fiscalizados nos setores do Turismo #3[4]	NA	4 000	250	25%	URN; URC URS UNIIC; UNO	4 313	105%	5,00% Superou
RESULTADO DO OBJETIVO OP1	Taxa Realização 101,00%				Taxa Realização Ponderada 51% Superou			
(OE1) OP2 - Intensificar o combate à fraude alimentar e a outras atividades ilícitas lesivas dos interesses de setores fundamentais para a economia nacional							Peso	25%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind. 4 - N.º total de operações executadas direcionadas ao combate à fraude alimentar	NA	12	2	100%	URN; URC; URS; UNO	12	100%	00,00% Atingiu
RESULTADO DO OBJETIVO OP2	Taxa Realização 100,00%				Taxa Realização Ponderada 25% Atingiu			
(OE2) OP3 - Controlar a pendência processual da ASAE							Peso	25%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind. 5 - N.º de processos instruídos	12 894	13 000	2 500	100%	URN; URC; URS; UNIIC; DAJC	11 132	100%	00,00% Atingiu
RESULTADOS DO OBJETIVO OP3	Taxa Realização 100,00%				Taxa Realização Ponderada 25% Atingiu			
PARAMETRO EFICIÊNCIA							Ponderação	30%
Resultado do parâmetro Eficiência	Taxa Realização 115%				Taxa Realização Ponderada 34,50% Superou			
(OE1) OP4 - Garantir uma taxa de cobertura na área criminal							Peso	60%
INDICADORES	Resultado 2024	META 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind. 6 - % de áreas de investigação criminal	100%	80%	10%	100%	UNIIC; URN; URC; URS	100%	125%	25% Superou
RESULTADO DO OBJETIVO OP4	Taxa Realização 125%				Taxa Realização Ponderada 75 % Superou			
(OE 1) OP5 – Realizar operações de inspeção na área de Branqueamento de Capitais no setor não – financeiro							Peso	40%
INDICADORES	Resultado 2024	META 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio

[2] As Fórmulas de calculo de cada indicador está indicada no anexo 1 do presente relatório

[3] Esta % é aferida tendo por base o valor da meta estabelecida para o Ind1

[4] Empreendimentos Turísticos, Alojamento local, Agências de Viagens e Empresas de Animação Turística, incluindo Operadores Marítimo-Turísticos

Ind.7 – N.º de operações de fiscalização de branqueamento de Capitais #4[5]	32	26	3	100%	UNIIC	27	100%	0,00% Atingiu
RESULTADO DO OBJETIVO OP5	Taxa Realização 100%				Taxa Realização Ponderada 40% Atingiu			
PARAMETRO QUALIDADE							Ponderação	20%
Resultado do parâmetro Qualidade	Taxa Realização 114%o%				Taxa Realização Ponderada 34,2% Superou			
(OE1) OP6: Garantir a implementação do PNCA, com base na avaliação de risco, com reforço dos parâmetros analíticos							Peso	25%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind.8 – N.º de amostras colhidas e analisadas no âmbito do PNCA	1 408	1 800	600	50%	URN; URC; URS; DRAL	1446	100%	0,00% Atingiu
Ind.9 – N.º de novos parâmetros analisados no âmbito do PNCA #5 [6]	10	3	1	50%	DRAL	4	100%	0,00% Atingiu
RESULTADO DO OBJETIVO OP6	Taxa Realização 100%				Taxa Realização Ponderada 25% Atingiu			
(OE4) OP7: Promover a boa gestão dos/as trabalhadores/as nos domínios, participação dos/as trabalhadores/as na gestão dos serviços, da segurança e saúde no trabalho e dos ambientes de trabalho saudáveis, e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar							Peso	25%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind.10 - Prazo para o envio do questionário de satisfação interno aos(às) trabalhadores(as) da ASAE (mês do ano n)	2	4	1	40%	GPEF	2	117%	17% Superou
Ind.11 - N.º de ações aos(as) trabalhadores(as) em SST (Segurança e Saúde no Trabalho), incluindo a vertente de Saúde Psicológica dos/as trabalhadores/as	2	3	1	30%	UNIIC; GPEF	6	138%	38% Superou
Ind.12 - Taxa de trabalhadores/as com parecer favorável à solicitação de diferentes modalidades de horários e de prestação de trabalho	NA	80%	5%	30%	DAL	100%	125%	25% Superou
RESULTADO DO OBJETIVO OP7	Taxa Realização 125%				Taxa Realização Ponderada 31% Superou			
(OE3) OP8: Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço público prestado							Peso	15%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind.13 Prazo para o envio do questionário de satisfação aos stakeholders (mês do ano n)	2	4	1	100%	GPEF	2	117%	17% Superou
RESULTADO DO OBJETIVO OP8	Taxa Realização 117,00%				Taxa Realização Ponderada 18% Superou			
(OE3) OP9: Promover a transmissão de conhecimento e de informação							Peso	15%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind.14 - Taxa de realização de sessões públicas de esclarecimento e informação (%)	NA	80%	10%	100%	URN; URC; URS; UNIIC; UNO;DRAL; GPEF	80%	100%	0,00% Atingiu
RESULTADO DO OBJETIVO OP9	Taxa Realização 100,00%				Taxa Realização Ponderada 15% Atingiu			
(OE 3) OP10: Reforçar a cooperação externa da ASAE							Peso	20%
INDICADORES	Resultado 2024	Meta 2025	Tolerância	Peso	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind.15 - % de ações de cooperação com parceiros internacionais (	NA	80%	10%	100%	GRI	100%	125%	25% Superou
RESULTADO DO OBJETIVO OP10	Taxa Realização 125%				Taxa Realização Ponderada 25% Superou			
TAXA DE REALIZAÇÃO GLOBAL DO QUAR = 108,9%								

[5] Manutenção do número de ações com menor utilização do nível de recursos

[6] Relativamente aos parâmetros analisados nos últimos 3 anos

Tal como, se verifica da análise do Quadro 5 e dos gráficos seguintes, o QUAR 2025 evidencia um desempenho global positivo e acima do esperado, traduzido numa taxa de realização global de 108,9%, confirmando a eficácia do modelo de planeamento e gestão por objetivos.

Verifica-se um cumprimento integral com superação de 50% dos objetivos operacionais, (5 de 10) para o qual contribuíram 47% dos Indicadores (7 dos 15) com particular destaque para os parâmetros da eficiência e da qualidade (gráfico1), onde se registaram níveis de realização superiores ao planeado, refletindo uma adequada afetação de recursos e uma capacidade organizacional robusta.

Os 5 objetivos mais relevantes, responsáveis por 70% da avaliação final, foram integralmente cumpridos, assegurando a consistência e credibilidade do resultado global. Adicionalmente, os desvios positivos observados em áreas-chave, como a fiscalização na área do turismo, investigação criminal, a formação interna e a cooperação internacional, evidenciam uma elevada capacidade de adaptação a necessidades operacionais supervenientes e reforçam a orientação para a melhoria contínua.

Em síntese, a organização demonstrou em 2025, um elevado nível de desempenho, alinhamento estratégico e capacidade de execução, posicionando-se de forma sólida no cumprimento da sua missão institucional.

Refira-se, por último que não foi solicitada decorrente da monitorização, pedidos de alteração ou reformulação ao QUAR2025, pela ASAE.

Gráfico 1 – Parâmetros do QUAR

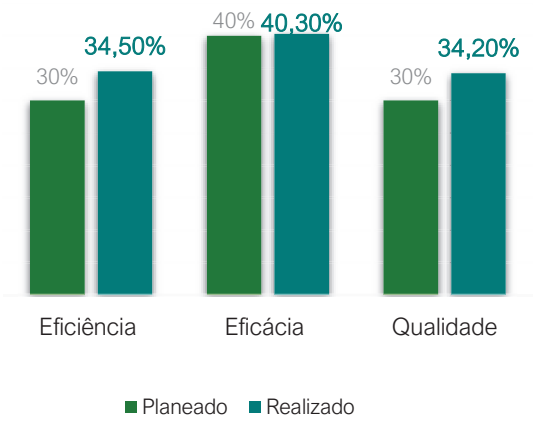


Gráfico 2– Objetivos Operacionais do QUAR

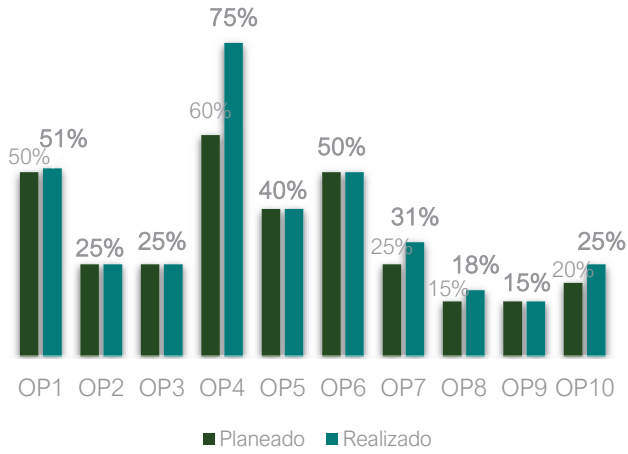
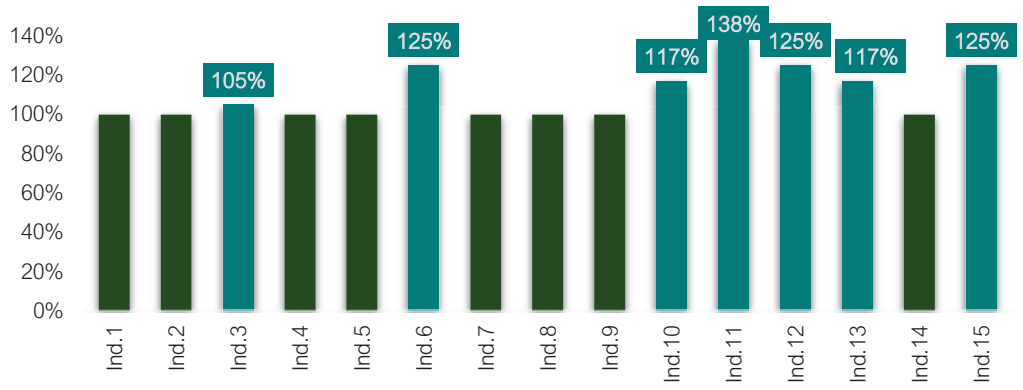


Gráfico 3 – Indicadores do QUAR



2.1 Justificação dos Grau de Concretização dos desvios positivos superiores a 125%

No Objetivo Operacional 7, o Indicador 11 (Ind.11) registou um grau de concretização superior a 125%, refletindo um aumento positivo de cerca de 13%. Este resultado decorreu da necessidade de assegurar a formação interna a dois Cursos de Acesso à Carreira de Inspeção, não previstos no planeamento inicial, o qual assentava num cenário de normalidade e num volume regular de atividades formativas.

A integração desta exigência formativa e de capacitação operacional implicou a realização de ações de formação suplementares, conduzindo à superação da meta definida e evidenciando a capacidade de adaptação e resposta da organização a necessidades supervenientes.

O desvio apurado configura, assim, um resultado positivo, associado não a uma subestimação da meta, mas antes à capacidade interna de resposta e de adaptação da organização perante exigências formativas e operacionais supervenientes, evidenciando níveis acrescidos de flexibilidade, eficiência e adequação na gestão dos recursos disponíveis.

3. Avaliação do Plano de Atividades

Para além dos objetivos operacionais e respetivos indicadores definidos no QUAR, foram igualmente estabelecidos, no âmbito do Plano de Atividades, um conjunto de 15 indicadores complementares, os quais contribuíram para a prossecução dos objetivos operacionais e para o desempenho global da organização, conforme evidenciado no Quadro 6.

Quadro 6 - Desempenho dos Objetivos e Indicadores do Plano de Atividades

OOP1 - Garantir a cobertura territorial ao nível das inspeções realizadas						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 1 - N.º mínimo de inspeções realizadas por concelho	20	0	UR; UNO	19	100%	0,00% Atingiu
OOP2 - Promover a confiança da atividade inspetiva da ASAE no âmbito do PPRCIC						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 2 - N.º de inspeções realizadas com a participação de, pelo menos, duas Unidades Operacionais	10	3	UR; UNO	25	192%	92% Superou
OOP3 - Reforçar a Cooperação Interinstitucional						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 3 - N.º de ações conjuntas de prevenção criminal	250	50	UR; UNO	350	116%	16% Superou
OOP4 - Consolidar o Modelo de Gestão e Controlo operacional da ASAE						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 4 - Nº de *Dashboards* operacionais elaborados	10	1	UNO	13	118%	18% Superou
OOP5 - Fornecer apoio técnico na recolha de prova digital						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 5 - % de relatórios de pesquisa, análise e perícia digital produzidos	70%	10%	UNIIC	100%	125%	25% Superou
OOP6 - Melhorar a comunicação com os operadores económicos, Associações representativas dos Setores e consumidores em geral						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 6 - N.º de publicações nas redes sociais e na página da internet da ASAE	800	50	Todas as UO	1063	125%	25% Superou

Quadro 6 - Desempenho dos Objetivos e Indicadores do Plano de Atividades (Cont.)

OOP7 - Promover a transmissão de conhecimento e informação processual						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 7 - Periodicidade de publicação de Boletins estatísticos sobre o movimento interno processual das contraordenações	Semestral	NA	DAJC	Semestral	100%	0,0% Atingiu
OOP8 - Atualizar a legislação setorial publicitada no website da ASAE						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa Realização	Desvio
Ind. 8 - % de Diplomas atualizados e consolidados	90%	10%	DAJC	100%	100%	0,0% Atingiu
OOP9 - Produzir conhecimento científico e técnico que reforce a vertente preventiva da atuação da ASAE						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 9 - N.º de publicações, boletins, apresentações de carácter científico e técnico	10	2	DRAL	100%	100%	0,0% Atingiu
OOP10 - Executar ações de controlo interno no âmbito do desempenho inspetivo						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 10 - N.º de ações de controlo interno da atividade inspetiva	7	3	GCAAI	6	100%	0,0% Atingiu
OOP11 - Executar ações de auditoria no âmbito do controlo oficial de géneros alimentícios						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 11- Executar ações de auditoria no âmbito do controlo oficial de géneros alimentícios	2	1	GCAAI	1	100%	0,0% Atingiu
OOP12 - Potenciar a mudança de comportamentos/ práticas no âmbito da gestão de resíduos e da economia circular						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 12- N.º de sessões sobre gestão de resíduos e circuitos de recolha e reutilização de resíduos a realizar nas UO da ASAE	2	1	DRAL	12	100%	0,0% Atingiu
OOP13 - Assegurar a cobertura territorial com doações de produtos apreendidos						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 13- N.º de distritos abrangidos com doações de bens apreendidos	14	4	DAL; UR; UNIIC;GPEF	18	100%	0,0% Atingiu
OOP14 - Promover iniciativas de desmaterialização						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 14- Nº de iniciativas de desmaterialização	6	2	DAJC, DRA; GRI; URS; URN; UNIIC	6	100%	0,0% Atingiu
OOP15 - Produzir relatórios de informações úteis para decisão operacional e estratégica da ASAE						
INDICADORES	Meta 2025	Tolerância	UO Responsáveis	Resultado	Taxa de Realização	Desvio
Ind. 15- Percentagem de Relatórios de Informação Produzidos	80%	10%	UNIIC	100%	110%	10,0% Superou
Taxa de Execução do Plano de Atividades (PA)= 112%						

Gráfico 4 Execução Objetivos Operacionais

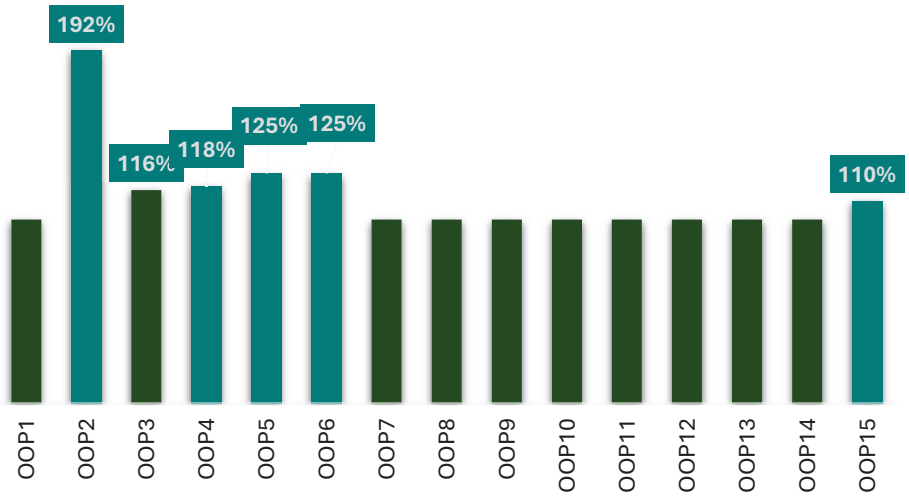
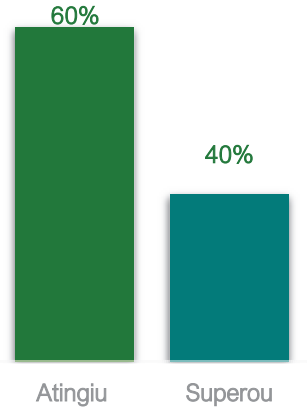


Gráfico 5 – Execução Global



A análise dos objetivos e indicadores do Plano de Atividades de 2025 evidencia um nível de execução global muito positivo, traduzido numa taxa de execução de 112%, o que demonstra o cumprimento integral das metas estabelecidas e a consistência do processo de planeamento e monitorização.

Verifica-se que a totalidade dos objetivos operacionais (OOP1 a OOP15) atingiu ou superou os resultados previstos, destacando-se que cerca de um terço dos indicadores apresenta desvios positivos, refletindo níveis de desempenho acima do planeado.

Entre estes, assumem particular relevância os resultados associados à cooperação operacional, à produção de instrumentos de gestão e monitorização, ao reforço do apoio técnico especializado e à produção de informação estratégica para suporte à decisão, os quais evidenciam ganhos efetivos de capacidade operacional e organizacional.

Os objetivos que atingiram integralmente as metas evidenciam, por sua vez, a adequação do planeamento à capacidade instalada, traduzindo um modelo de definição de objetivos realista, alinhado com os recursos disponíveis e com as prioridades estratégicas definidas pela organização. Paralelamente, os desvios positivos observados resultam, em larga medida, de uma resposta eficaz a exigências acrescidas e a dinâmicas operacionais não totalmente antecipadas, confirmando a flexibilidade e capacidade de adaptação dos serviços.

Importa, ainda, salientar o contributo transversal destes objetivos e indicadores para o reforço da atuação institucional em diferentes domínios, nomeadamente na inspeção e fiscalização, cooperação interinstitucional, modernização administrativa, produção de conhecimento e melhoria dos mecanismos de controlo e comunicação. Este desempenho revela uma abordagem integrada e orientada para resultados, potenciando a eficiência e a qualidade da intervenção da organização.

Em síntese, a execução do Plano de Atividades de 2025, e das atividades elencadas para o efeito (anexo 2), demonstra capacidade de concretização, assente num equilíbrio entre rigor no planeamento e flexibilidade na execução, traduzindo uma organização resiliente, eficiente e fortemente orientada para o cumprimento dos seus objetivos estratégicos e operacionais.

4. Execução do QUAR e do Plano de Atividades de 2025 - Síntese Quantitativa e Qualitativa

A execução do QUAR e do Plano de Atividades de 2025 evidencia um desempenho global elevado e consistente, traduzido numa taxa de realização de 108,9% no QUAR e 112% no Plano de Atividades, confirmando o cumprimento integral e, em vários casos, a superação das metas estabelecidas.

Do ponto de vista qualitativo, os resultados demonstram uma forte coerência entre planeamento e execução, evidenciando maturidade na gestão por objetivos, capacidade de resposta a exigências operacionais emergentes e orientação para a melhoria contínua. Destacam-se, neste contexto, os ganhos nas áreas críticas de intervenção, nomeadamente na investigação, cooperação institucional, capacitação interna e produção de informação para suporte à decisão, que reforçam a eficácia e a qualidade da ação institucional.

Refira-se, igualmente, que em 2025, foram planeadas 92 atividades em estreito alinhamento com a operacionalização dos 25 Objetivos (10 inscritos no QUAR, e 15 inscritos no Plano de Atividades), atingindo um grau de realização total 112%.

Tendo em consideração estes resultados, pode-se concluir que existe maturidade no planeamento, ou seja, a predominância de objetivos atingidos confirma um sistema de definição de metas realista e bem calibrado.

Existe capacidade de adaptação, nomeadamente porque os desvios positivos evidenciam flexibilidade organizacional para responder a necessidades não previstas, e por fim, foi reforçada a sustentabilidade do desempenho, na medida em que a consistência entre resultados do QUAR e do Plano de Atividades reforçou a robustez do modelo de gestão e a sua credibilidade institucional.

Em síntese, a organização demonstra um desempenho sólido, equilibrando rigor no planeamento com eficácia na execução, e posicionando-se de forma sustentada para responder a desafios estratégicos futuros, o que irá ser refletido no Plano Estratégico para 2027 -2029.

5. Análise comparativa da Evolução no Triénio 2023-2025 dos resultados do QUAR e do Plano de Atividades

A análise comparativa da evolução dos resultados do QUAR e do Plano de Atividades no triénio 2023–2025, apresentada nos gráficos seguintes, evidencia um desempenho global consistentemente positivo, ainda que com ajustamentos relevantes na distribuição dos níveis de concretização. Ao longo do período em análise, a organização manteve taxas elevadas de cumprimento dos objetivos, registando uma execução global sempre superior a 100%, ainda que com uma ligeira tendência de redução (de 113,0% em 2023 para 108,9% em 2025), o que denota estabilidade na performance, acompanhada de um maior realismo na definição e concretização das metas.

Importa salientar a inexistência de objetivos não cumpridos em 2025, à semelhança de 2023, evidenciando uma forte capacidade de resposta e controlo da execução, bem como, a consolidação de práticas de gestão orientadas para resultados

Ao nível dos indicadores, verifica-se um padrão semelhante, com redução gradual da percentagem de superação (de cerca de 56% em 2023 para 47% em 2025) e aumento dos indicadores atingidos, reforçando a ideia de maior rigor e precisão na definição dos referenciais de desempenho.

No que respeita aos parâmetros de desempenho, observa-se uma evolução significativa em 2025 nos domínios da eficácia e da eficiência, que registam melhorias substanciais face aos anos anteriores, refletindo ganhos na capacidade de execução e na otimização dos recursos. Em contrapartida, o parâmetro da qualidade evidencia uma redução face a 2023 e 2024, ainda que mantendo níveis positivos, o que indica um reequilíbrio das prioridades organizacionais e uma maior exigência nos indicadores associados.

Em síntese, o triénio analisado revela uma trajetória de consolidação e maturidade organizacional, caracterizada por um desempenho global elevado e estável, sustentado numa progressiva melhoria da qualidade do planeamento e na adequação entre metas e capacidade de execução. A redução dos níveis de superação não configura uma quebra de desempenho, mas antes um sinal de maior rigor, exigência e alinhamento estratégico, reforçando a credibilidade e sustentabilidade do modelo de gestão adotado.

Gráfico 6 – Parâmetros do QUAR

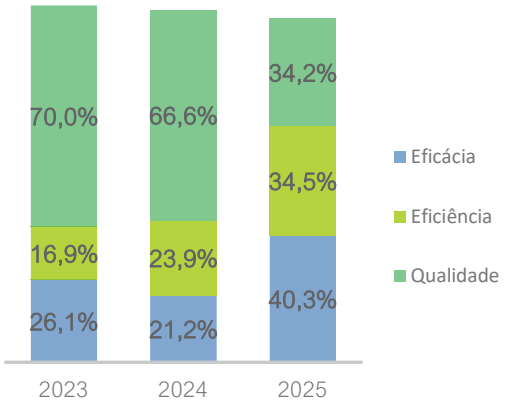


Gráfico 7 – Objetivos Operacionais QUAR

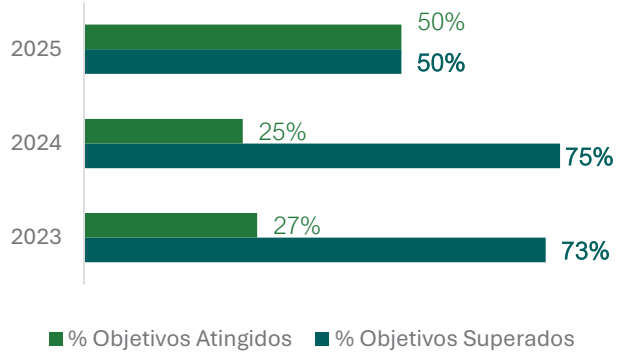


Gráfico 8 - Indicadores do QUAR

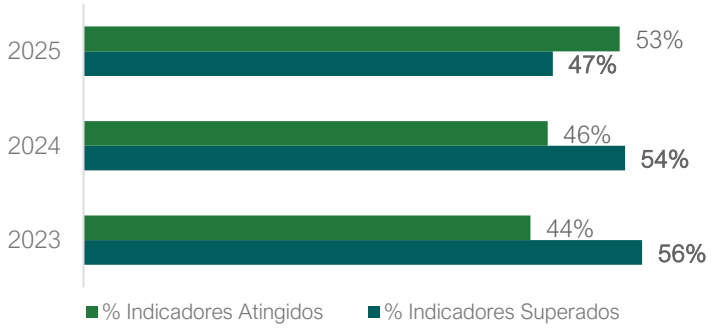


Gráfico 9 – Taxa de Execução Global do QUAR

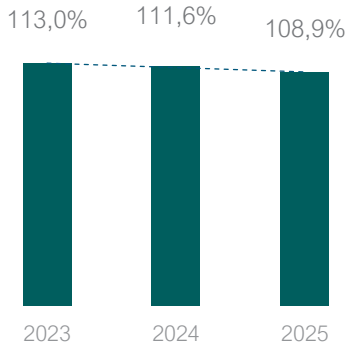
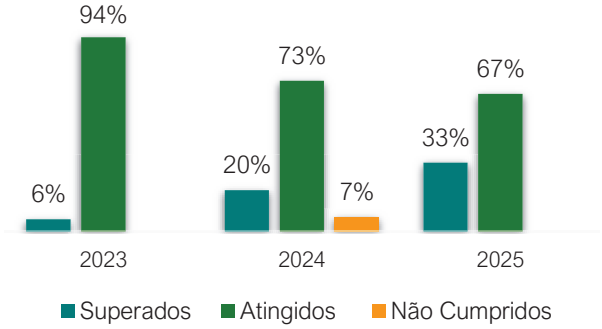


Gráfico 10 – Análise comparativa da taxa de Execução dos Objetivos Operacionais do PA



6. Medidas de Simplificação Administrativa

De acordo com o Decreto-Lei n.º 135/99, de 22 de abril,[7] que define os princípios gerais de ação a que devem obedecer os serviços e organismos da Administração Pública na sua atuação face ao cidadão, a estratégia de modernização da ASAE tem sido pautada pela inovação, simplificação de processos internos e pela melhoria da eficácia e incremento da qualidade na resposta pública.

No período em análise, destacaram-se três medidas de modernização administrativa fundamentais: a participação no projeto europeu ID Risk, a desmaterialização do envio das folhas do Livro de Reclamações (formato físico) e a simplificação do procedimento das reclamações do Livro Amarelo.

Quadro 7 - Medidas de Simplificação Administrativa

Natureza da medida	Medida e objetivo	Execução	Fundamentação	Avaliação da aplicação
Inovação	**M1-Implementação da 2.ª fase do projeto IDRISK** **Objetivo:** Melhoria da ferramenta de captura de dados nos pontos de colheita desenvolvida na primeira fase do projeto ID RISK	Em curso	Trata-se de um projeto inovador em parceria com a EFSA	A medida encontra-se em implementação e de acordo com o calendário planeado, prevê-se o seu término em fevereiro de 2026, tal como estabelecido e acordado com a EFSA.
Desburocratização	**M2- Envio digital das folhas do livro de reclamações** **Objetivo:** Desmaterializar o procedimento da obrigatoriedade de envio das folhas do livro de disponibilização do livro de reclamações físico, direcionado a todos os fornecedores de bens ou prestadores de serviços que tenham contacto com o público em geral.	Execução parcial		A implementação da obrigatoriedade do envio das reclamações digitalizadas vai contribuir para a simplificação do processo, reduzindo tempos de tratamento, melhor rastreabilidade das reclamações e aumento da eficiência processual/administrativa.
Desburocratização	**M3-Livro Amarelo Eletrónico** **Objetivo**: Simplificar o procedimento administrativo relativo às reclamações do Livro Amarelo, e agilizar o envio de sugestões e elogios por parte do cidadão, contribuindo para um reforço dos níveis de participação da sociedade na gestão pública	Sem execução	Os serviços com atendimento ao público recorrem à utilização do Livro Amarelo em suporte físico, sendo que, anualmente, a totalidade de reclamações lavradas em Livro Amarelo da ASAE, são em número reduzido pelo que o seu impacto seria diminuto, não foi concluída a medida.	NA

[7] n.º 2 do artigo 40.º: – Os planos e relatórios de atividades devem contemplar, em capítulo próprio, as medidas de modernização administrativa, nomeadamente relativas à desburocratização, qualidade e inovação, que se propõem desenvolver, bem como avaliar a sua aplicação em cada ano.

Da análise da execução das medidas conclui-se que o processo de modernização na ASAE se encontra em desenvolvimento contínuo e assenta numa abordagem evolutiva e integrada, pese embora alguns constrangimentos existentes. Esta dinâmica reflete o alinhamento com as diretrizes de modernização administrativa, orientadas para uma Administração Pública mais ágil, transparente e centrada na prestação de serviços de elevada qualidade ao cidadão e aos operadores económicos.

7. Afetação de Recursos Financeiros, Humanos e Materiais

7.1 Recursos Financeiros

Da análise do Quadro 8 e tendo por base os dados da execução orçamental referentes ao exercício de 2025, a execução financeira total da ASAE foi de 24 254 578,65€, face a uma dotação corrigida de 24 982 552,00€, o que representa uma taxa de execução global de 97%, o que revela equilíbrio entre o planeado e o executado nas várias rubricas, despesas com pessoal, aquisições de bens e serviços, outras despesas correntes e despesas de capital.

Quadro 8 – Recursos Financeiros Planeado (corrigido) Versus Executado

Recursos Financeiros						
Designação	Dotação Inicial	Cativações	Dotação Corrigida	Execução 31.12.2025	Saldo	Taxa de execução
Orçamento de Funcionamento (OF)	**23 135 191,00 €**	**204 079,00 €**	**24 982 552,00 €**	**24 254 578,65 €**	**727 973,35 €**	**97%**
Despesas c/Pessoal	19 527 028,00 €	200 129,00 €	19 501 457,00 €	18 231 017,60 €	1 270 439,40 €	**93%**
Aquisições de Bens e Serviços	3 245 973,00 €	3 950,00 €	5 229 411,00 €	5 821 136,19 €	-591 725,19 €	**111%**
Outras despesas correntes	51 000,00 €	0,00 €	50 351,00 €	54 065,93 €	-3 714,93 €	**107%**
Despesas de Capital	311 190,00 €	0,00 €	201 333,00 €	148 358,93 €	52 974,07 €	**74%**
Orçamento de Investimento (OI)	**- €**	**- €**	**- €**		**- €**	**- €**
Despesas c/Pessoal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Aquisições de Bens e Serviços	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Outras despesas correntes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Despesas de Capital	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Outros valores	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**0%**
Total (OF+OI+OV)	**23 135 191,00 €**	**204 079,00 €**	**24 982 552,00 €**	**24 254 578,65 €**	**727 973,35 €**	**97%**

7.2 Recursos Humanos

A 31 de dezembro de 2025, a ASAE registava um total de efetivos de 472 trabalhadores/as, com um desvio de menos 49 recursos humanos efetivos face aos 521 aprovados no Mapa de Pessoal para 2025.

No Quadro 9, são apresentados os dados sobre os Recursos Humanos Executados versus Planeados.

Quadro 9 - Grau de Execução de Utilização dos Recursos Humanos

Designação	Pontuação Planeada	Pontuação efetivos Planeados para 2025		Pontuação efetivos Executados em 2025		Desvio entre a Pontuação Executada / Pontuação Planeada	Execução RH por Cargo/Categoria
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez	Pontuação Executada		
Dirigentes - Direção Superior	20	**3**	**60**	**2**	**40**	**-20%**	**67%**
Dirigentes - Direção Intermédia	16	**38**	**608**	**34**	**544**	**-64%**	**89%**
Inspetores/as	12	**260**	**3 120**	**245**	**2940**	**-180%**	**94%**
Técnicos/as Superiores	12	**122**	**1 464**	**109**	**1308**	**-156%**	**89%**
Especialistas de Informática	12	**2**	**24**	**1**	**12**	**-12%**	**50%**
Oficiais de Justiça	12	**1**	**12**	**2**	**24**	**12%**	**200%**
Técnicos/as de Informática	8	**8**	**64**	**7**	**56**	**-8%**	**88%**
Assistentes Técnicos/as	8	**82**	**656**	**68**	**544**	**-112%**	**83%**
Assistentes Operacionais	5	**5**	**25**	**4**	**20**	**-5%**	**80%**
	Totais	521	6 033	472	5 488	91%	

A taxa de execução da pontuação dos efetivos face à planeada é de 91%, o que significa que o planeamento de atividades está próximo da realidade, mas ainda com um desvio de menos 49 trabalhadores/as face ao previsto no mapa de pessoal (521).

Gráfico 11 – Nº de RH por Função/Carreira Mapa de Pessoal/Efetivos

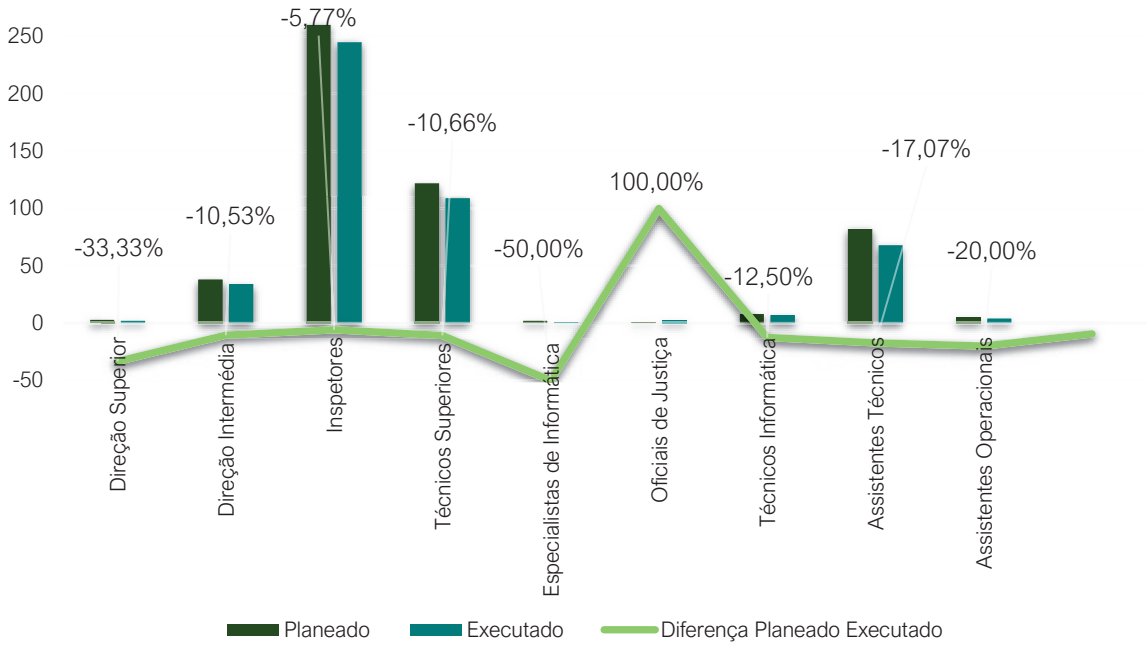
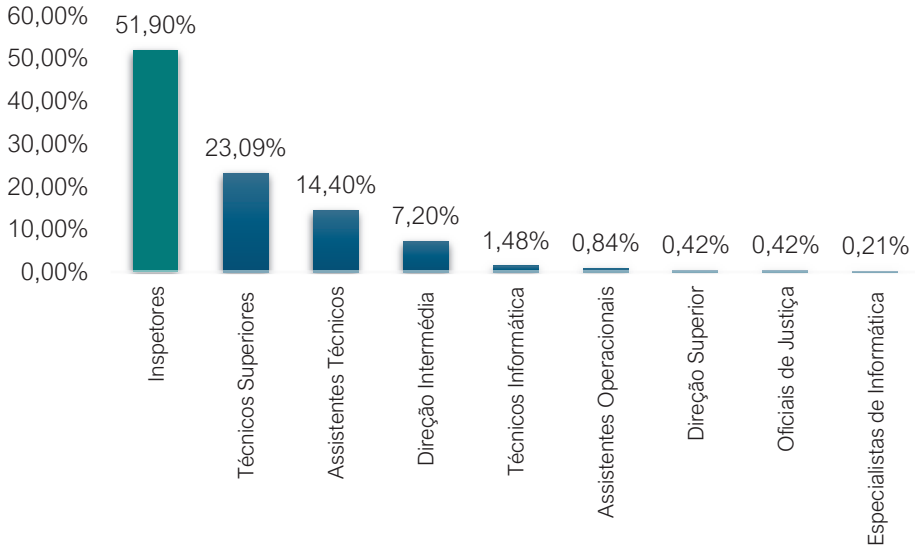


Gráfico 12 – Representatividade no Total de Efetivos por Função/Carreira



Relativamente à caracterização dos efetivos por cargo/carreira, verifica-se que as carreiras que registaram o maior número de trabalhadores/as, em 2025, foram os/as inspetores/as representando 51,9% (245 trabalhadores) do total de efetivos, seguidos da categoria de Técnico/a Superior que representa 23,09% (109 trabalhadores/as) e a de Assistente Técnico, que representa 7,20% (68 trabalhadores/as) do total de trabalhadores/as em exercício de funções na ASAE. A carreira menos representada é a de Especialistas de Informática que apenas representa 0,21% (1 trabalhador), apesar de em termos de desvio entre o número de lugares previstos no mapa de pessoal e o número

de efetivos a 31 de dezembro, este apenas seja de menos 50%, concretamente menos 1 trabalhador dos dois planeados.

Em suma, da análise efetuada podemos concluir que existe uma maior representatividade da carreira de inspetores/as (51,9%), confirmando o foco no 'Core Business' da ASAE, verificando-se inversamente uma carência significativa em áreas críticas, como especialistas de informática.

O desvio entre o planeado no mapa de pessoal e os efetivos a 31 de dezembro (- 49 trabalhadores/as) revela por um lado uma política de recrutamento eficaz e por outro lado, a atratividade da ASAE. Apesar do bom desempenho da organização, o défice de recursos humanos, a curto prazo, representa um risco potencial para a sua sustentabilidade futura, bem como, para o aumento dos níveis de pressão sobre os recursos humanos atualmente disponíveis. Com o objetivo de mitigar esta tendência, a organização procurou reforçar a sua capacidade através da abertura de dois cursos de ingresso na carreira de inspeção, com reforço da capacidade instalada na área inspetiva.

Refira-se por último, que a análise detalhada dos recursos humanos será realizada no ponto deste relatório relativo aos principais indicadores do Balanço Social.

7.3 Processo avaliativo SIADAP

Na aplicação global do SIADAP no ano de 2025, foi afetada pela publicação da Portaria nº 206/2025/1, de 2 de maio, que procedeu à adaptação do SIADAP – Sistema de Gestão e Avaliação do Desempenho na Administração Pública (SIADAP 2 e 3) aos trabalhadores da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica.

A sua entrada em vigor, maio de 2025, não coincidente com os prazos definidos pela Lei nº 66-B/2007, de 28 de dezembro, determinou uma reavaliação interna no processo avaliativo bem como da necessidade imperiosa de alterações dos metadados na plataforma eletrónica GEADAP para adaptação de todos os requisitos legais definidos neste normativo legal, o que impossibilitou o normal circuito.

Contudo, neste período, foi assegurada uma distribuição equilibrada e equitativa dos níveis de avaliação do sistema SIADAP, de forma compatível com os princípios de diferenciação do desempenho e de justiça relativa, contribuindo para a manutenção da confiança no sistema e para a valorização do mérito organizacional.

7.4 Gestão de Imóveis e Recursos Materiais

A ASAE não possui imóveis próprios, apesar de ocupar diversos edifícios em Portugal continental.

Neste pressuposto, nos termos do Regime Jurídico do Património Imobiliário Público (Decreto Lei n.º 280/2007 de 7 de agosto), esta Autoridade tem prestado à Unidade de Gestão Patrimonial do Ministério da Economia e da Coesão Territorial, os reportes referentes à ocupação dos imóveis à sua responsabilidade e da sua utilização, nos termos do Programa de Gestão do Património Imobiliário (PGPI), e também na DGTF - Sistema de Inventariação de Imóveis do Estado, onde são registadas as ocupações e/ou desocupações de imóveis quando da sua ocorrência.

Os custos associados a esta gestão diferem, consoante o vínculo jurídico que regula a ocupação, sendo de registar: que mais de 80% dos encargos com instalações se destina ao arrendamento de imóveis. O custo total com instalações, considerando apenas três parcelas, nomeadamente, o consumo energético e hídrico, bem como os custos de arrendamento de imóveis, foi de 1 372 178,20 €.

Relativamente à gestão de recursos materiais, designadamente, sobre o material de uso corrente, de escritório, de limpeza, de apoio à atividade inspetiva e de laboratório (exceto material específico de análise), foram disponibilizados cerca de 39 737 artigos de 171 espécimes, totalizando um custo de 25 000,25 €.

Sobre a gestão de arquivo de documentação é dinâmica e dependente das regras arquivísticas e, por isso, no ano de 2025, foram destruídos todos os processos do ano de arquivo (n-1), possibilitando desta forma a continuidade de arquivamento dos processos diários e com eliminação controlada de processos, garantindo sustentabilidade do sistema.

7.5 Análise da Produtividade

A análise do desempenho organizacional implica avaliar não só o grau de concretização dos objetivos, mas também, a eficiência da utilização dos recursos. Para este efeito, apresenta-se a seguir avaliação dos indicadores de produtividade e de custo-eficiência, por forma a se demonstrar a relação entre os resultados alcançados e os recursos humanos e financeiros mobilizados.

Quadro 10– Desempenho das Variáveis de Produtividade

Índice	Fórmula de cálculo	Resultado (%)
Taxa de Concretização Global dos Objetivos	Média Ponderada da Taxa de Realização dos Objetivos de Eficácia, Eficiência e Qualidade	108,9
Taxa de Utilização de Recursos Humanos	Recursos Humanos Utilizados / Recursos Humanos Planeados	91
Índice de Produtividade	Taxa de Concretização Global dos Objetivos /Taxa de Utilização de Recursos Humanos	119,6

A taxa de concretização global dos objetivos situou-se em 108,9%, associada a uma taxa de utilização dos recursos humanos de 91%, resultando num índice de produtividade de 119,6%.

Este resultado demonstra que a organização foi capaz de alcançar e superar os objetivos definidos com uma dotação de recursos humanos inferior ao planeado, o que evidencia uma elevada eficiência na utilização dos recursos humanos disponíveis e uma forte capacidade de organização e otimização do trabalho, o que revela, também, um elevado nível de compromisso e desempenho dos trabalhadores.

Deve-se sublinhar que apesar deste resultado indicar ganhos significativos de produtividade, este nível de desempenho tem implicações ao nível da pressão sobre os recursos humanos existentes, podendo, a médio prazo, representar riscos em termos da capacidade de resposta continuada, o que implica a capacidade de construir mapas de pessoal reforçados na sua dotação.

Quadro 11– Índice de Produtividade (custo-eficácia)

Índice	Fórmula de cálculo	Resultado (%)
Taxa de Concretização Global dos Objetivos	Média Ponderada da Taxa de Realização dos Objetivos de Eficácia, Eficiência e Qualidade	108,9
Taxa de Utilização de Recursos Financeiros	Despesa Executada /Orçamento Planeado ou corrigido	97
Índice de Rentabilidade	Taxa de Concretização Global dos Objetivos /Taxa de Utilização de Recursos Financeiros	112,3

No que toca à relação entre os resultados obtidos e os recursos financeiros utilizados, a taxa de execução financeira situou-se em 97%, conjugada com uma taxa de concretização dos objetivos de 108,9%, originando um índice de rentabilidade de 112,3%.

Este indicador evidencia que a ASAE conseguiu gerar níveis de desempenho superiores ao planeado com uma execução financeira ligeiramente inferior ao orçamento disponível o que consequentemente demonstra que existe uma utilização eficiente e racional dos recursos financeiros o que evidencia uma boa articulação entre planeamento orçamental e execução.

Em suma, o valor apurado traduz uma elevada eficiência económico-financeira, demonstrando capacidade de maximizar resultados com controlo da despesa. No entanto, a manutenção desta tendência poderá exigir, no futuro, um equilíbrio entre contenção e investimento, especialmente em áreas estruturais e, portanto, a continuidade do reforço do orçamento da ASAE.

8. Avaliação dos Serviços Prestados por parte dos Utilizadores/Utentes/Clientes

O principal objetivo do sistema de avaliação de satisfação das partes interessadas implementado, é potenciar uma abordagem que coloca os Utilizadores/Utentes/Cliente no centro dos processos de negócio, sendo desenhado para perceber e antecipar as suas necessidades atuais e potenciais, de forma a procurar supri-las antecipadamente, sendo este um fator crítico de sucesso do modelo de gestão da ASAE.

Irá avaliar-se não só o nível de satisfação dos clientes diretos, mas manter-se a avaliação de algumas áreas de negócio, designadamente a participação da ASAE enquanto oradores/as em Sessões Públicas de Esclarecimento e Informação e pela primeira vez, irá também, apresentar-se a avaliação da satisfação dos clientes dos serviços prestados pelos Laboratório de Segurança Alimentar.

8.1 Abordagem Metodológica

8.1.1 Amostra

Atendendo à complexidade das tipologias de avaliação que se pretendia realizar (avaliação da satisfação dos *stakeholders,* sessões de esclarecimento, clientes dos laboratórios e dos/as trabalhadores/as da organização) e ao perfil dos clientes a inquirir, tomou-se como população alvo e como procedimento de construção amostral, o seguinte:

Quadro 12- Procedimentos de Construção Amostral e Universo de Análise

Grupo Alvo	Procedimentos de construção Amostral	Universo
Parceiros/Stakeholders Externos	Métodos amostrais não aleatórios intencionais	Organizações Externas à ASAE
Entidades Requerentes de Sessões		Entidades requerentes de Sessões de esclarecimento
Trabalhadores/as e Dirigentes da ASAE		Trabalhadores/as de todas as categorias e Dirigentes de Topo e Intermédios
Clientes do Laboratório de Segurança Alimentar		Entidades e UO da ASAE

Quadro 13- Procedimentos de Construção Amostral e Universo de Análise

Universo Amostral	Dimensão da Amostra		
	Nº de inquiridos	Nº de Respostas	% de Respostas
Todos os Parceiros/*stakeholders* Externos (operadores económicos clientes de estampilhas fiscais de bebidas espirituosas/aguardentes, associações setoriais, câmaras municipais, entidades institucionais, entidades das menções de agradecimento, entidades beneficiárias de doações e entidades com celebração de protocolos de estágios)	165	27	16
Entidades Requerentes de Sessões de esclarecimento (39 Associações Empresariais, 5 Autarquias, 5 Estabelecimentos de Ensino, 2 Outras Entidades públicas e 1 Outra Entidade privada)	30	7	23
Clientes do Laboratório de Segurança Alimentar	287	56	20
Trabalhadores/as e Dirigentes da ASAE	472	126	27
Totais	**954**	**216**	**21,50**

Para avaliar o nível de satisfação dos Parceiros/Stakeholders Externos, relativamente aos atributos dos serviços prestados pela ASAE, teve-se em conta, tal como nos anos anteriores, que as perceções de qualidade de um serviço refletem as apreciações que os clientes fazem num determinado momento específico de tempo (CRONIN e TAYLOR:1992). O questionário aplicado foi reformulado e estruturou-se da seguinte forma: 10 questões, todas com respostas de carácter obrigatório sendo que o questionário era composto por 5 dimensões fechadas; As três primeiras questões pretendiam caracterizar os inquiridos ao nível do Tipo de entidade, Setor de atividade e Região onde exercem atividade. As restantes sete questões tiveram como finalidade o apuramento da perceção dos níveis de satisfação nas dimensões Contacto, Atendimento e comunicação, Serviços prestados e Experiência geral.

As escalas utilizadas foram variáveis e procurou-se cruzar importância e contacto com o nível de satisfação. Os questionários foram aplicados online entre 12 a 20 de fevereiro, de 2026, *officeforms* com a disponibilização da hiperligação por correio eletrónico, pela ASAE, com posterior tratamento dos dados com recurso ao Excel.

Para avaliar a satisfação das Entidades Requerentes de Sessões Públicas, o modelo de questionário aplicados teve em conta o modelo teórico de avaliação definido por Alain Meignant e Kirkpatrick. Assim, o questionário foi aplicado às entidades requerente no final da realização das sessões, e foi construído, em 2 dimensões compostas por 9 questões.

A escala utilizada foi a de Likert, em que 1 correspondia a muito mau e 5 a muito boa. Os questionários foram aplicados online, *officeforms* com a disponibilização da hiperligação por correio eletrónico, pela ASAE, com posterior tratamento dos dados com recurso ao Excel.

Para avaliar a satisfação dos Clientes do Laboratório de Segurança Alimentar, o questionário aplicado era composto por 9 perguntas; a primeira pretendia identificar se o cliente era interno ou externo; da segunda pergunta à quinta procurou-se avaliar a satisfação com os serviços prestados e da sexta à oitava procurou-se avaliar as melhorias que podem ser introduzidas nos serviços prestados; A nona pergunta, não é obrigatória, mas permite a identificação do cliente. A escala utilizada foi a Likert em que 1 correspondia a muito mau e 5 a muito boa. As respostas às perguntas 6 a 8 eram abertas e tiveram como objetivo possibilitar a averiguação de quais os serviços analíticos que vão ao encontro das necessidades dos clientes e que não são atualmente prestados pelo LSA, identificar os motivos de (in)satisfação pelo tratamento dado a reclamações apresentadas, desenvolver comentários/elogios/críticas/sugestões e contextualizar melhor a opinião, através da sua identificação.

Os questionários foram aplicados online entre 03 e 30 de novembro de 2025, *officeforms* com a disponibilização da hiperligação por correio eletrónico, pela ASAE com posterior tratamento dos dados com recurso ao Excel.

8.1.2 Resumo dos Resultados da Avaliação da satisfação dos /Utilizadores/ Clientes/Utentes

No sentido de facilitar a leitura dos dados apresenta-se o resumo dos resultados da avaliação dos clientes externos remetendo-se a análise detalhada para o Anexo 3 do presente relatório.

Quadro 14 – Grau de Satisfação Global 2025

Clientes	Grau de Satisfação Global 2025 (%)
Parceiros/Stakeholders Externos	85 (Satisfeitos a Muito Satisfeitos)
Entidades Requerentes de Sessões	87 (Satisfeitos a Muito Satisfeitos)
Clientes do Laboratório de Segurança Alimentar	93 (Satisfeitos a Muito Satisfeitos)
Grau de Satisfação Total Médio	88,3

Ressalva-se que os níveis de satisfação se mantêm muito elevados e por outro lado, realizou-se uma alteração ao questionário de avaliação Parceiros/*Stakeholders* Externos, o que pode ter influenciado o resultado.

Ao analisarmos comparativamente o grau de satisfação global entre 2025 e 2024 (Quadro 15) concluiu-se que existe uma diminuição do grau de Avaliação de cerca de 2%, todavia o grau de Satisfação continua muito elevado.

Quadro 15– Análise Comparativa Grau de Satisfação Global 2025/2024

Clientes	Grau de Satisfação Global 2025 (%)	Grau de Satisfação Global 2024(%)
Parceiros/Stakeholders Externos	85	91
Entidades Requerentes de Sessões	87	90
Clientes dos Laboratório de Segurança Alimenta	93	90
Grau de Satisfação Total	88,3	90,3

8.2 Reclamações – Livro Amarelo

Em 2025 foram registadas e tratadas 10 reclamações na ASAE, seis dela registadas no âmbito do Livro Amarelo de Reclamações, e 4 relativamente a reclamações pela prestação de serviços laboratoriais a clientes externos enquadradas no cumprimento dos requisitos da acreditação laboratorial.

De uma breve análise destas reclamações, apurou-se que a maioria (60%) dos casos são improcedentes, pois em cada 10 reclamantes, 6 não tiveram razão. Analisando em particular, verifica-se o seguinte:

Livro Amarelo de Reclamações da ASAE

100% das Reclamações improcedentes

Motivo das Reclamações (6)

- Omissão da identificação da trabalhadora da ASAE que atendeu uma chamada telefónica do reclamante que pretendia "aceder a um serviço personalizado, com a finalidade de saber para onde devia enviar certa documentação.
- Falta de resposta/informação aos pedidos de informação dirigidos a esta Autoridade pelo reclamante, que foram efetuados por diversos meios, designadamente, mensagem de correio eletrónico, telefone e de forma presencial, bem como, de uma eventual falta de contato da ASAE.
- Falta de resposta/informação aos pedidos de informação dirigidos a esta Autoridade pelo reclamante, informações estas que incidiram num acidente de trabalho e a falta de implementação de um sistema HACCP por operador da hotelaria.
- Denúncia que incidiria sobre um agente económico relativamente a matéria fiscal, sendo esta competência da AT.
- Falta de resposta da ASAE a pedidos de esclarecimento quanto ao estado de desenvolvimento de denúncias apresentadas pelo reclamante na ASAE.
- Ausência de inspeção pela ASAE junto de operadores de venda de peças automóveis quanto ao atendimento prioritário ao público.

Reclamações
Laboratórios do LSA

100% das
Reclamações
procedentes

Motivo das Reclamações (4)

- Transcrição numa amostra do nº de lote da requisição para a aplicação informática com gralha.
- Transcrição numa amostra do nº de lote da requisição para a aplicação informática de forma incorreta.
- Nº de ensaios em 4 amostras solicitados diferente do nº de ensaios realizados.
- Montante da faturação de um cliente em dois boletins de análise.

8.2.1 Comparação das Reclamações no Triénio 2023-2025

Da análise dos dados, decorre que o número total de reclamações direcionadas à avaliação da prestação de serviços da ASAE no período 2023-2025, é muito diminuto face ao universo de atividades e serviços desempenhados nesta autoridade e revela oscilação nos 3 anos em observação, com uma quebra acentuada em 2024 (45% menos que o ano anterior), voltando a subir para 10 em 2025 e aproximando-se dos níveis de 2023 (11), mas mesmo assim com diminuição em 2025 de 9% relativamente a 2023.

Gráfico 13 – Evolução do Número de Reclamações 2023-2025

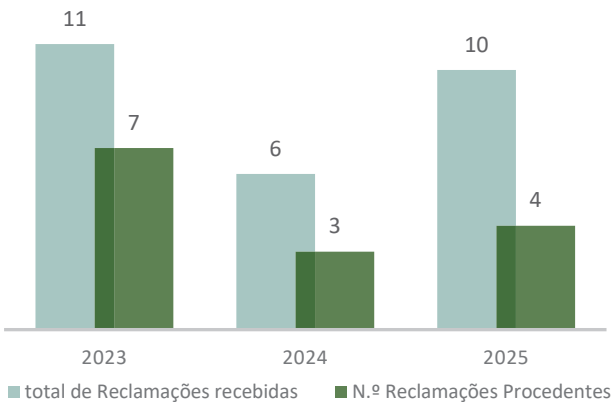
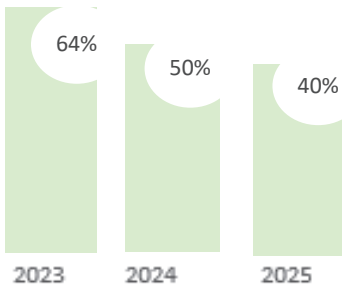


Gráfico 14 – Evolução da % de reclamações Procedentes 2023-2025



Verifica-se, uma tendência de queda na taxa de procedência, pois que em 2023 mais de metade das reclamações (64%) eram consideradas válidas, em 2024, este número reduz-se para 50% e em 2025 cai para um mínimo de 40%, sendo o saldo da taxa de procedência de reclamações em 2025 de menos 24%.

Embora, tenham existido mais reclamações em 2025 que no ano anterior, a menor satisfação com o serviço prestado confirmada como válida apenas se efetivou na área laboratorial, nomeadamente ao nível administrativo do registo de amostras e faturação de ensaios laboratoriais, em 4 das 10 reclamações, sendo as restantes infundamentadas.

9. Inquérito de Avaliação de Satisfação dos/as Trabalhadores/as/Dirigentes

No âmbito do ciclo de gestão e autoavaliação, a audição de dirigentes e trabalhadores/as foi assumido como um instrumento estratégico de suporte à decisão, proporcionando uma visão integrada sobre o funcionamento da ASAE e identificando fatores críticos de desempenho, alinhamento interno e oportunidades de melhoria sustentável.

O processo, de natureza transversal e participada, abrangeu a totalidade das Unidades Orgânicas, permitindo recolher evidência estruturada sobre a perceção de satisfação em contexto profissional. Para o efeito, foi aplicado um questionário, elaborado na plataforma *Microsoft Forms*, composto por 20 itens e organizado nas seguintes dimensões: Gestão e Liderança; Gestão e Motivações Pessoais e Avaliação Global.

Os resultados obtidos constituem um referencial relevante para o reforço do alinhamento organizacional, suportando a definição de prioridades e a implementação de ações de melhoria contínua, com impacto transversal nos diferentes níveis da estrutura, e contribuindo para a consolidação da coesão institucional e eficácia organizacional.

O presente capítulo assenta na análise dos dados recolhidos através de inquérito online, realizado com garantia de anonimato, junto do universo de trabalhadores/as, incluindo dirigentes (detalhe em anexo 4). A análise incide sobre a perceção de satisfação relativamente a aspetos diretamente relacionados com o exercício de funções, nas dimensões acima identificadas, enquanto vetor de suporte à gestão orientada para resultados.

A revisão integral do questionário em 2025 introduziu uma descontinuidade metodológica, limitando a análise comparativa com períodos anteriores. Ainda assim, é possível estabelecer uma leitura comparativa com 2024 relativamente à questão comum sobre a conciliação entre vida profissional, familiar e pessoal. Importa, contudo, considerar o reposicionamento desta variável em dimensões distintas: em 2024 integrada na "Satisfação com o Ambiente de Trabalho" e em 2025 na "Gestão e Motivações Pessoais".

Quadro 16– Universo e Dimensão da Amostra

Universo da Amostra	Dimensão da Amostra		
	Nº de inquiridos	Nº de Respostas	% de Respostas
Trabalhadores/as e Dirigentes da ASAE	472	126	27

Os resultados do questionário evidenciam, de forma global, uma perceção positiva dos/as trabalhadores/as da ASAE, particularmente nas dimensões associadas às motivações pessoais e à avaliação global, ainda que com algumas assimetrias ao nível da gestão e liderança.

Na dimensão de gestão e liderança, apesar de a avaliação global ser a menos favorável das três (45% de respostas positivas), observam-se aspetos relevantes que importa valorizar. Destacam-se, em particular, o conhecimento dos métodos e meios de trabalho (60% de avaliações positivas), bem como a organização e coordenação das equipas (56%) e a facilidade de comunicação para resolução de problemas (57%), o que indica a existência de bases funcionais sólidas ao nível da operação e da articulação interna. Estes resultados sugerem que os processos de trabalho estão, em geral, consolidados e são compreendidos pelos/as trabalhadores/as. Ainda assim, persistem oportunidades de melhoria ao nível do investimento em formação, desenvolvimento de competências e envolvimento nos processos de decisão, dimensões onde predominam avaliações menos favoráveis.

Na dimensão de gestão e motivações pessoais, os resultados mostram-se claramente mais robustos, com 62% de avaliações positivas. Sobressai, de forma muito expressiva, o sentido de propósito e relevância do trabalho, com 85% dos/as trabalhadores/as a considerarem que o que fazem é importante. Paralelamente, destaca-se a perceção positiva quanto à contribuição para a comunidade (73%) e à conciliação entre vida profissional e pessoal (74%), indicadores que refletem um adequado equilíbrio entre exigência profissional e bem-estar individual. Acresce, ainda, uma perceção globalmente favorável quanto à segurança no emprego. Estes resultados evidenciam um capital humano fortemente comprometido com a missão da organização e com níveis consistentes de motivação intrínseca. As principais fragilidades situam-se ao nível da realização profissional, o que poderá estar associado a expectativas de desenvolvimento e valorização que não se encontram plenamente satisfeitas.

A avaliação global reforça esta leitura, apresentando o valor mais elevado de respostas positivas (66%). Destaca-se, em particular, a elevada satisfação com o relacionamento entre colegas (77%), evidenciando um clima organizacional positivo e colaborativo, bem como uma perceção favorável relativamente ao tempo dedicado à família (69%). Estes indicadores constituem ativos importantes para a estabilidade e coesão organizacional.

Apesar disso, quando questionados de forma global, os níveis de satisfação apresentam-se mais moderados, sugerindo que fatores de natureza organizacional — nomeadamente associados à gestão e liderança — continuam a influenciar a perceção global.

Em síntese, os resultados apontam para uma organização com fortes ativos ao nível do compromisso dos/as trabalhadores/as, sentido de missão, clima organizacional e equilíbrio vida-trabalho, que constituem uma base sólida para a sua atuação. As oportunidades de melhoria identificadas centram-se sobretudo no reforço das práticas de liderança, no desenvolvimento de competências e na promoção de uma maior participação dos trabalhadores, dimensões que, uma vez consolidadas, poderão potenciar de forma significativa o desempenho organizacional e a satisfação global.

10. Avaliação do Sistema de Controlo Interno

No final do ciclo de gestão de 2025, a ASAE procedeu à avaliação do seu Sistema de Controlo Interno (SCI), tendo como referencial o modelo da Especificação Técnica do CCAS. Esta avaliação incidiu sobre as principais componentes do sistema — ambiente de controlo, estrutura organizacional, procedimentos de controlo administrativo e fiabilidade dos sistemas de informação — permitindo aferir o grau de robustez, consistência e adequação dos mecanismos de controlo implementados.

O presente capítulo integra, igualmente, a análise das ações de controlo no âmbito do desempenho inspetivo, abrangendo, designadamente, a monitorização e produção de processos de controlo interno, auditorias, processos de análise e inquéritos. Incluem-se ainda os inquéritos decorrentes de acidentes de viação associados à utilização da frota automóvel da ASAE, bem como as auditorias laboratoriais de natureza interna.

São igualmente consideradas as avaliações externas realizadas por entidades competentes, designadamente pelo IPAC, incluindo a identificação de não conformidades e oportunidades de melhoria, bem como as respetivas ações corretivas e de melhoria contínua, com vista ao reforço da eficácia e fiabilidade do sistema.

Quadro 17 - Sistema de Controlo Interno

SISTEMA DE CONTROLO INTERNO 2025		
1 – Ambiente de controlo	S/N/ND	Fundamentação/Justificação
1.1 Estão claramente definidas as especificações técnicas do sistema de controlo?	S	No seguimento da publicação do Decreto-lei n.º 109-E/2021, de 09 de dezembro (RGPC) e da Lei n.º 93/2021 de 20 de dezembro, foi implementado um canal de denúncias externo para atos de corrupção que veio complementar o já existente canal de denúncias interno, parte integrante do Programa de Cumprimento Normativo, desde 2023.
1.2 É efetuada internamente uma verificação efetiva sobre a legalidade, regularidade e boa gestão?	S	Essa verificação assenta num modelo integrado de controlo interno, que inclui a implementação e monitorização de um Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, com medidas de mitigação aplicáveis a todos os níveis da organização. Adicionalmente, a organização dispõe de um Código de Conduta e Ética, amplamente divulgado e de cumprimento obrigatório, que estabelece princípios, regras de atuação e deveres funcionais orientados para a transparência, integridade e responsabilidade. Em conjunto, estes mecanismos asseguram uma verificação efetiva e contínua do cumprimento dos princípios da legalidade, regularidade e boa gestão, contribuindo para o reforço da governação, da transparência e da responsabilização organizacional
1.3 Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação necessária para o exercício da função?	S	Os elementos da equipa de controlo e auditoria possuem a habilitação definida pela SGE, no âmbito da Prestação Centralizada de Serviços, bem como as qualificações necessárias. Na área de controlo interno da atividade inspetiva, os elementos pertencentes às equipas de auditoria/avaliação/controlo possuem habilitações e ou qualificações necessárias. Na área laboratorial (Laboratórios da ASAE) são realizadas auditorias internas, quer por trabalhadores/as dos Laboratórios, quer por auditores/as externos contratados/as pela ASAE, e no caso de auditorias externas pelos/as auditores/as do Instituto Português de Acreditação (IPAC), sendo que todos/as apresentam habilitação e qualificação para o efeito.
1 – Ambiente de controlo	S/N/ND	Fundamentação/Justificação
1.4 Estão claramente definidos valores éticos e de integridade que regem o serviço?	S	Os valores éticos e de integridade inerentes às áreas de atividade da ASAE encontram-se publicitados na *intranet* (dirigidos aos/às trabalhadores/as e, no *website* estão igualmente definidos em vários instrumentos de gestão, , a saber: • Missão, Visão e Valores • Código de Conduta e de Ética • Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas • Carta de Responsabilidade Social e Carta de Ética da AP (• Plano de Atividades
1.5 Existe uma política de formação do pessoal que garanta a adequação do mesmo às funções e complexidade da tarefa?	S	A política de formação é efetuada tendo em conta o Decreto-lei n.º 86-A/2016, de 29 de dezembro, em que para o efeito, foram desenvolvidas as atividades de elaboração do Plano de Formação para 2025, parte integrante do Plano de Atividades de 2025 e que foi aprovado pelo Inspetor-geral e homologado pela Tutela. Este Plano de Formação teve por base o Diagnóstico das Necessidades de Formação do universo de trabalhadores/as da ASAE. Mais informação relativamente à execução da formação e principais indicadores encontra-se descrita no capítulo "Execução da Formação", do Relatório de Atividades e Autoavaliação de 2025. E, bem como a apreciação dos/as coordenadores/as técnicos/as da área formativa.
1.6 Estão claramente definidos e estabelecidos contactos regulares entre a direção e os dirigentes das Unidades Orgânicas?	S	São realizadas reuniões regulares e gerais dos/as dirigentes das Unidades Orgânicas com a Direção.
1.7 O serviço foi objeto de ações de auditoria e controlo externo?	S	A nível externo, no âmbito dos requisitos da NP EN ISO 17025, foi realizada a auditoria de avaliação anual dos ensaios pelo IPAC aos Laboratórios do LSA. Complementarmente, a nível interno, foram realizadas 3 auditorias internas por auditores/as externos/as, ao Sistema de Gestão do LBPV e Câmara de Provadores e 1 auditoria aos Procedimentos de inspeção das carnes e derivados implementados pela URC/Coimbra, bem como a realização do Controlo Interno da Atividade Inspetiva (ex.: processos de controlo interno, e inquéritos instaurados no seguimento de acidentes de viação com viaturas da frota da ASAE), processos de análise e inquéritos.

		A nível externo, foi realizada uma auditoria pela IGF, direcionada à monitorização do RGPC, cujo contraditório decorreu em dezembro de 2025.
2Estrutura organizacional	**S/N/ND**	**Fundamentação/Justificação**
2.1 A estrutura organizacional estabelecida obedece às regras definidas legalmente?	S	Conforme Lei orgânica e disposições complementares.
2.2 Qual a percentagem de colaboradores do serviço avaliados de acordo com o SIADAP 2 e 3?	S	SIADAP 3 - 100% de avaliados/as. SIADAP 2 – Na ASAE não foi aplicado no ano em apreço.
2.3 Qual a percentagem de colaboradores/as do serviço que frequentaram pelo menos uma ação de formação?	S	74% (348 trabalhadores para um total de 472)
3. Atividades e procedimentos de controlo administrativo implementados no serviço	**S/N/ND**	**Fundamentação/Justificação**
3.1 Existem manuais de procedimentos internos?	S	Existem manuais e outras orientações internas, nas áreas organizacional, operacional, técnico - jurídica, laboratorial, formação, queixas e denúncias, administrativa, entre outras, com destaque para os seguintes: - Manual de Tramitação do Procedimento Contraordenacional, - Manual de Procedimentos Inspetivos, - Manual de Denúncias e Reclamações, - Procedimentos inspetivos – área económica, - Procedimentos na área colheita de amostras, - Regulamento de funcionamento do Armazém, - Regulamento de utilização de viaturas, - Manual de processamento de vencimentos, - Manual de Acolhimento, - Manual de Procedimentos Técnicos e de Gestão da área laboratorial, - Manual da Qualidade dos Laboratórios, - Manual de Regras e Boas práticas sobre ofertas e hospitalidades e Implementação de declarações de sigilo/confidencialidade, conflito de interesses e ofertas e hospitalidades, - Manual de Procedimentos da Atividade Formativa, - Boas práticas no registo de processos de contraordenação na GestASAE – módulo processos, - Tramitação dos pedidos de acesso a documentos administrativos e à informação administrativa ao abrigo da Lei n.º 26/2016, de 22 de agosto (LADA), - Custos com análise laboratoriais, - São ainda utilizados alguns manuais da GAFME os quais vão sendo adaptados às necessidades jurídicas, entre outras.
3.2 A competência para autorização da despesa está claramente definida e formalizada?	S	Diversos normativos legais do domínio financeiro indicam a quem compete a autorização de despesa.
3.3 É elaborado anualmente um plano de compras?	S	É efetuado um levantamento de necessidades com vista a possibilitar o planeamento mensal das despesas e permitir a sua priorização, tendo em vista a abertura dos respetivos procedimentos de aquisição.
3.4 Está implementado um sistema de rotação de funções entre trabalhadores?	N	Nos Laboratórios do LSA existem equipas de trabalho, as quais praticam rotatividade dos seus elementos, e encontra-se em estudo um sistema de rotação de funções a nível global.

3.5 As responsabilidades funcionais pelas diferentes tarefas, conferências e controlos estão claramente definidas e formalizadas?	S	Conforme disposições em legislação conexa à Lei Orgânica, às clarificações em SIADAP, normativos internos, Despachos, circulares, entre outros.
3.6 Há descrição dos fluxos dos processos, centros de responsabilidade por cada etapa e dos padrões de qualidade mínimos?	S	Estão elaborados fluxos dos processos de reclamações, denúncias, pedidos de informação, processo de gestão da frota automóvel, acidentes com viaturas, tratamento das notificações RASFF, gestão de documentos da intranet, código de conduta e de ética, planos de atividades e formação, QUAR, plano de prevenção da corrupção, relatórios de atividade e ao nível laboratorial, incluindo tratamento de resíduos, entre demais.
3.7 Os circuitos dos documentos estão claramente definidos de forma a evitar redundâncias?	S	Existem modelos de suporte para as comunicações da Direção e outras comunicações internas. O registo e encaminhamento da documentação é efetuado através do sistema de gestão documental (GFIDoc) definido com requisitos de acesso e tratamento.
3.8 Existe um plano de risco de corrupção e infrações conexas?	S	Em vigor a edição de 2021 do Plano de Gestão de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas (PPRCIC) da ASAE. Encontra-se em fase de apreciação com vista ao alinhamento com o artigo 15.º Sistema de controlo interno, previsto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, referente ao RGPC, encontrando-se em construção o Sistema de Controlo Interno (SCI) e respetivo Manual de Procedimento de Controlo Interno, baseado na gestão de riscos.
3.9 O plano de gestão de riscos de corrupção e infrações conexas é executado e monitorizado?	S	No cumprimento do artigo 6.º do Regime Geral da Prevenção da Corrupção, Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, foram elaborados e estão publicitados no *website*e na *intranet* o relatório intercalar da execução das medidas de prevenção de risco elevado relativo a 2025 e o relatório de avaliação anual da execução das medidas relativamente a 2025, no âmbito da corrupção e infrações conexas inscritas no PPRCIC da ASAE.
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação	**S/N/ND**	**Fundamentação/Justificação**
4.1 Existem aplicações informáticas de suporte ao processamento de dados, nomeadamente, nas áreas da contabilidade, gestão documental e tesouraria?	S	A nível de gestão processual, mantém-se a aplicação GestASAE, que embora tenha havido esforço para desenvolvimento dos módulos aplicacionais em 2023, devido a alguns constrangimentos, prevê-se o seu início em 2026. A nível de gestão documental, existe a aplicação Economia.doc, que aglomera toda a documentação interna e externa, independentemente do seu tipo. A nível de gestão de contraordenações, mantém-se a aplicação GesCor. Nas áreas da contabilidade há a utilização de ferramentas como o Gerfip com parte integrante na AP. Dá-se nota de que, com a fusão das várias secretarias dos vários ministérios, a supervisão e competência técnica detida até então pela SGE passará para a ESPAP com a transição de servidores para o datacenter daquela instituição.
4.2 As diferentes aplicações estão integradas permitindo o cruzamento de informação?	S	Tanto a *GestASAE* como a Gestão documental Economia.Doc, permitem o cruzamento de vários tipos de informação. A Economia.Doc é responsável por toda a informação documental e processual, incluindo a proveniente da *GestASAE*
4 – Fiabilidade dos sistemas de informação	**S/N/ND**	**Fundamentação/Justificação**
4.3 Encontra-se instituído um mecanismo que garanta a fiabilidade, oportunidade e utilidade dos outputs dos sistemas?	S	Existem mecanismos internos aplicacionais que permitem a validação de campos de forma à obtenção de dados mais fiáveis.
4.4 A informação extraída dos sistemas de informação é utilizada nos processos de decisão?	S	É a principal ferramenta de obtenção de dados para processos de decisão. Os outputs extraídos da *GestASAE* permitem a utilização dos dados e fornecem também a informação de dados estatísticos.
4.5 Estão instituídos requisitos de segurança para o acesso de terceiros a informação ou ativos do serviço?	S	Através da definição de políticas de segurança, baseada nos perfis de acesso à informação e acesso a conteúdos disponibilizados na rede (*GestASAE,* caixas de correio eletrónico, pastas partilhadas, Economia.Doc, entre outros). De referir que estão implementadas soluções de segurança, em consonância com *a SGE e o CNCibersegurança*.

4.6 A informação dos computadores de rede está devidamente salvaguardada (existência de backups)?	S	A informação dos repositórios de documentos e pastas é alvo de backup definido pela ASAE e a sua execução é da responsabilidade da SGE. As matérias referentes ao serviço devem estar nos repositórios definidos e não nos computadores, que não são alvo de backup.
4.7 A segurança na troca de informação e software está garantida?	S	São tomadas várias medidas para garantir que as aplicações existentes garantam a segurança da informação, aplicações *Microsoft* responsáveis por envio de informação através de correio eletrónico são constantemente auditadas internamente, atualizações nos sistemas de proteção de *mailware*, são atualizadas e controlados centralmente e disponibilizados aos computadores do domínio ASAE. Por outro lado, o acesso à rede da ASAE externamente está protegido por firewall, controlada pela SGE.
Legenda: S – Sim; N – Não; ND – Não existe informação disponível que permita responder à questão de forma inequívoca.		

Da análise do Sistema de Controlo Interno (SCI) da ASAE, conclui-se, de forma sintética, que o sistema se apresenta globalmente estruturado, consolidado e funcional, com evidência consistente de implementação nos principais domínios avaliados.

Com efeito, em todas as dimensões analisadas — ambiente de controlo, estrutura organizacional, atividades e procedimentos de controlo administrativo e fiabilidade dos sistemas de informação — observa-se uma resposta predominantemente afirmativa ("Sim"), demonstrando a existência de mecanismos formais, normativos e operacionais adequados ao funcionamento do sistema.

Destaca-se, em particular, a formalização de instrumentos estruturantes, como manuais de procedimentos, planos de risco, códigos de conduta e fluxos processuais, bem em como, a existência de práticas regulares de auditoria interna e externa, incluindo a intervenção de entidades independentes, o que reforça a credibilidade e robustez do sistema. Adicionalmente, verifica-se uma adequada capacitação dos recursos humanos afetos às funções de controlo e auditoria, assim como uma forte integração de sistemas de informação, suportando os processos de decisão.

Ao nível operacional, evidenciam-se ainda boas práticas na monitorização e controlo das atividades, incluindo a gestão documental, a definição de responsabilidades, o planeamento de aquisições e a execução de planos de prevenção de riscos, nomeadamente na área da corrupção e infrações conexas.

Não obstante este quadro globalmente positivo, identificam-se oportunidades de melhoria pontuais, designadamente ao nível da implementação de mecanismos mais abrangentes de rotação de funções (ainda em desenvolvimento) e da evolução de algumas soluções tecnológicas e aplicacionais, cuja plena implementação se encontra projetada para períodos futuros.

Em síntese, o SCI da ASAE em 2025 revela um nível elevado de maturidade e conformidade, sustentado em práticas consolidadas de controlo, monitorização e gestão do risco, constituindo uma base sólida para o reforço contínuo da eficiência, transparência e fiabilidade da sua atividade.

10.1 Conclusões, recomendações e ações de melhoria decorrentes de ações de auditorias Externas

A nível externo, foram realizadas duas auditorias por entidades externas, uma relacionada com a avaliação dos requisitos da norma portuguesa NP EN ISO/IEC 17025, no âmbito da Acreditação dos ensaios analíticos, no âmbito do LSA – Laboratório de Segurança Alimentar da ASAE e a outra, realizada pela Inspeção-geral das Finanças, Autoridade de Auditoria sobre Monitorização do cumprimento do Regime Geral de Prevenção da Corrupção, a entidades do Ministério das Finanças, Economia e Presidência do Conselho de Ministros.

Quadro 18 – Conclusões e Recomendações de Auditorias Externas

Designação da auditoria/avaliação Externa	Âmbito	Conclusões e recomendações	UO	Ação de melhoria a implementar
Avaliação anual de verificação do cumprimento dos requisitos da NP EN ISO/IEC 17025 dos Laboratórios	Acreditação dos ensaios analíticos	A EA considera que " o referencial de acreditação se encontra implementado, realçando: O envolvimento da gestão de topo; acreditação flexível; imparcialidade; revisão pela gestão; auditoria interna; garantia da qualidade dos resultados; corpo técnico; instalações e condições ambientais; utilização do símbolo de acreditação e reclamações. Apontados como pontos fortes, o espírito de equipa, a organização da documentação do sistema, cooperação e competência da equipa, robustez da metodologia de controlo da validade dos resultados e validação dos métodos.	LSA	Constatadas 2 Não conformidades menores já devidamente tratadas. O LM clarificou o requisito térmico de funcionamento dos congeladores e alterou o valor referido nas folhas de registo manual da temperatura. Os boletins de análise passaram a ser emitidos com a apresentação dos métodos com referência à data.
Monitorização do RGPC	Prevenção da corrupção	Sem informação. Contraditório em dezembro de 2025	Todas UO	Sem informação

11. Desenvolvimento de Medidas para um Reforço Positivo do desempenho

No quadro seguinte apresenta o conjunto de ações de melhoria definidas para 2025 com o respetivo grau de implementação, constituindo-se como um instrumento de monitorização da execução e eficácia das medidas adotadas.

Quadro 19 – Medidas para um Reforço Positivo do Desempenho

Âmbito /Área	Ação de melhoria a implementar	UO	Grau de Implementação da medida	
			Implementada	Parcialmente implementada
Administrativa	Redução do consumo de papel com a conversão e comunicação digital.	URN	✓	
Operacional/Investigação Criminal	Incrementar a articulação com as Autoridades Judiciárias, cumprindo diversificadas medidas cautelares de polícia e meios de obtenção de prova.		✓	
Operacional/Inspeção	Maior acompanhamento *in loco* e *in situ* de ações inspetivas por parte dos IC e CEM.		✓	
	Aumento da intervenção em áreas da competência material, mormente, na vasta área da segurança alimentar, fraude e exploração de jogo ilícito.		✓	
Inspeção/expediente processual	Criação de ficheiro com informação atualizada sobre todo expediente que cada Inspetor tem em atraso, com vista à redução do n.º médio de dias uteis para elaboração do expediente processual (CR, CO e Advertência) e controlo da prescrição.	URC	✓	
Inspeção	Realização de reuniões trimestrais com todos os IC para monitorização do cumprimento dos objetivos fixados à URC (alvos inspecionados, autos levantados e por levantar, denúncias averiguadas e por averiguar), bem como para uniformização de procedimentos.		✓	
Instrução	Promover a especialização de determinados/as instrutores/as, de acordo com as suas habilitações académicas e características pessoais, em matérias mais complexas, tais como, C.O Ambientais, Biocidas e PIRC .		✓	
Formação interna URS / CP e CPP	Realização de 4 sessões/ano (Lx/STR/EVR/Far) com recurso a formadores/as internos/as.	URS	✓	
Investigação/ Aquisição de recursos	Aquisição e instalação de um taxímetro em viatura tecnicamente compatível com uma viatura de lotação (+ de 4 passageiros), vulgo táxi van (de 7 ou 9 lugares).		✓	
Formação interna URS	4 Sessões de psicologia positiva em contexto de trabalho com a colaboração da DAS/UNIIC.		✓	
Área laboratorial	Validação do método de identificação de espécies por NSG.	LSA		✓
	Identificação atempada, até final de abril, das necessidades a cumprir em 2025 para manutenção do estatuto de laboratório acreditado e sinalização das mesmas ao DAL .		✓	
Planos de Controlo Oficial	Gestão dos triplicados das amostras colhidas no âmbito do PNCA de modo que sejam doados e/ou destruídos, sempre que aplicável, de forma eficiente e célere, de forma a melhor gerir o espaço disponível nos armazéns de amostras do DRAL.	DRA	✓	

Da análise do quadro, conclui-se que o conjunto de ações de melhoria definidas para 2025, apresenta um nível de execução global muito elevado, evidenciando consistência na implementação das medidas previstas nos diferentes âmbitos organizacionais.

Com efeito, a maioria das ações encontra-se totalmente implementada, abrangendo áreas críticas como a administrativa, operacional (inspeção e investigação), formação, instrução processual e gestão de recursos, o que demonstra uma capacidade efetiva de concretização e acompanhamento das medidas de melhoria pelas diferentes Unidades Orgânicas.

Destaca-se, igualmente, a diversidade e transversalidade das intervenções, incidindo quer na modernização de processos (digitalização), quer no reforço da atividade inspetiva, monitorização do desempenho, capacitação interna e especialização técnica, o que evidencia um alinhamento com objetivos de eficiência, qualidade e reforço do controlo operacional.

A única exceção, regista-se uma medida na área laboratorial com implementação parcial, associada à validação de métodos técnicos, o que sugere maior complexidade técnica e necessidade de continuidade no seu desenvolvimento.

Em síntese, os dados evidenciam um elevado grau de execução das ações planeadas, refletindo uma adequada capacidade de planeamento, monitorização e concretização das melhorias definidas, com impacto positivo no reforço da eficácia operacional e da qualidade dos processos internos.

12. *Benchmarking* com Serviços Idênticos

A ASAE, pese embora apresente uma natureza peculiar, por ser concomitantemente, uma Autoridade Administrativa com competências de inspeção/fiscalização e um órgão de polícia criminal, pode ser comparável com demais entidades de natureza pública. Assim, para efeitos de benchmarking recorremos a autoridades de inspeção especializada de natureza pública comparados com a ASAE: a ACT, a IGAMAOT e o IGAC.

Em conformidade com estipulado na alínea e) n.º 2 do artigo 15.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, na sua redação atual, o presente exercício comparativo, centra-se ao nível de determinados indicadores comuns e de âmbito generalista, designadamente: desempenho na execução do QUAR anual, recursos humanos sendo que neste caso, inclui um comparativo com a Administração Central, taxa de absentismo e formação ministrada aos recursos humanos e no triénio 2022 - 2024.

Gráfico 15 – Desempenho do QUAR (%)

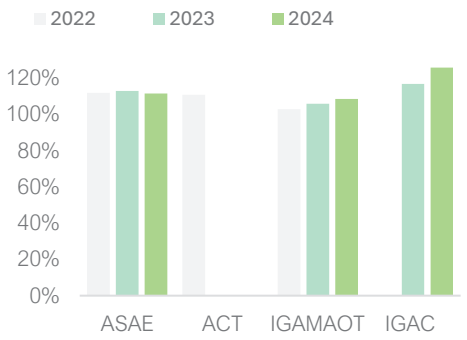


Gráfico 16 – Recursos Humanos (n.º total)

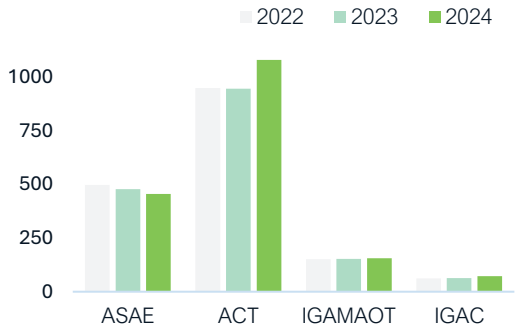


Gráfico 18 – Representatividade da Inspeção face ao total de Recursos Humanos (%)

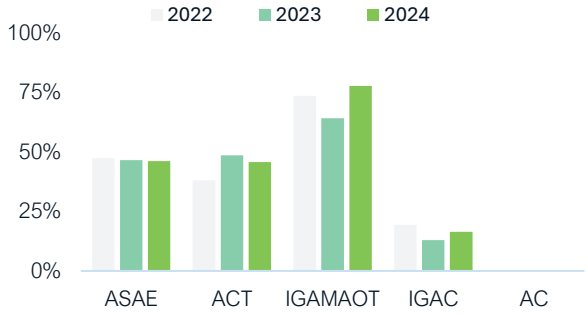


Gráfico 19 – Volume de formação (n.º horas)

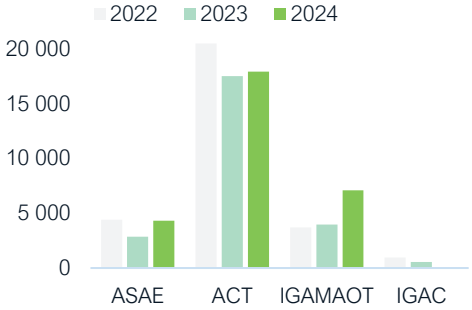


Gráfico 170 – Recursos Humanos com formação (%)

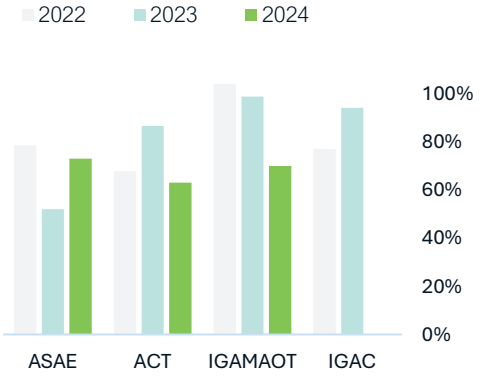
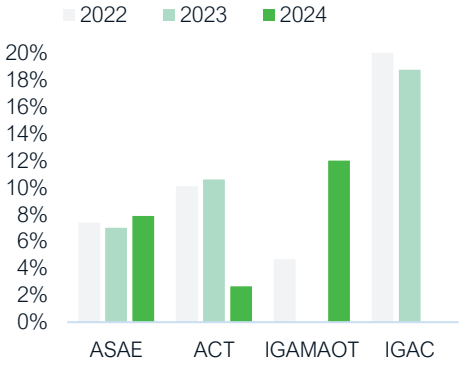


Gráfico 21 – Taxa de absentismo (%)



Conclui-se que no triénio em apreço de 2022-2024, de entre os dados disponíveis e comparáveis, há a destacar para a ASAE comparativamente às demais entidades, e no caso a par com a IGAMAOT, a evolução coerente e adequada dos resultados dos objetivos traçados no QUAR (média de 112%), a menor taxa média de absentismo (7%), sendo que por outro lado, apresenta a segunda taxa de representatividade da Inspeção face aos recursos humanos (média de 47%), bem como ao nível do nº de recursos humanos (média de 466) e volume de formação ministrado (média de 3 866 horas).

13. Prémios e Menções de Entidades Externas

Os agradecimentos rececionados na ASAE em 2025 (20) e demonstram que é reconhecida não só como entidade fiscalizadora, e também como um parceiro pedagógico e de intercâmbio técnico. Os agradecimentos revelam desta forma, reconhecimento internacional através da cooperação na partilha de conhecimento, sensibilização de setores económicos (operadores económicos) e papel importante na formação dirigida à academia (Faculdade de Medicina Veterinária) e na área da justiça (Centro de Estudos Judiciários).

Entidades da administração central e local

- Faculdade de Medicina Veterinária: 15 de março, Contribuição técnica no Mestrado em Segurança Alimentar sobre "Fraudes na Rotulagem"- elogio pela grande competência, todas as informações técnicas e relevantes.
- Centro de Estudos Judiciários (CEJ): Formação e estágio de curta duração para Auditores de Justiça no âmbito do 40º do CEJ (futuros Magistrados) - elogio pela experiência profundamente enriquecedora, do ponto de vista formativo.
- IAPMEI: 4 de dezembro, Colaboração e empenho na formação da Rede Espaço Empresa- elogio pela colaboração e empenhamento demonstrado.
- Município de Abrantes: 22 de março, Simpósio Encontro Ibérico do Azeite-elogio pela participação da ASAE.
- Município de Melgaço: 25 de setembro, Sessão de Esclarecimento à comunidade local, que superou as expetativas.

Entidades internacionais

- ERIS - Cabo Verde: 2 agradecimentos, em julho, colaboração em encontros técnicos sobre dedicados ao Plano Nacional de Colheitas de Amostras, Rotulagem Nutricional e Controlo de Aditivos Alimentares; de 12 e 14 de novembro, visita técnica focada em análise de risco e fortalecimento da capacidade técnica oficial-elogiada pela forma cordial e profícua e fortalecimento da capacidade técnica da ERIS.

- INMETRO - Brasil: 13 de agosto, Intercâmbio sobre a estrutura de fiscalização com receção de delegação e identificação de pontos de convergência para cooperação técnica- boa impressão com as atribuições e a estrutura de fiscalização da ASAE.
- Presidência da República de Moçambique: 12 a 19 de setembro, Visita de intercâmbio e transmissão de conhecimentos à equipa de inspeções moçambicana- elogiada pela disponibilidade, acolhimento e transmissão de conhecimentos.

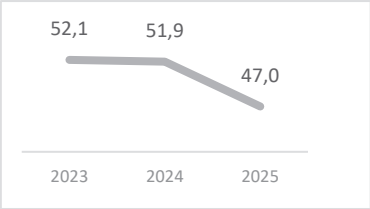
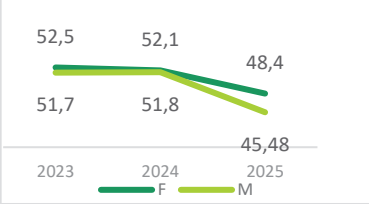
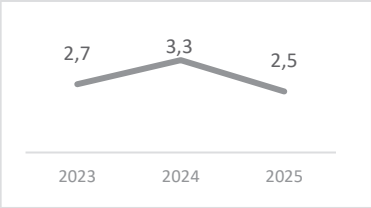
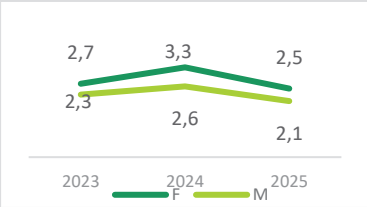
Entidades empresariais/associações/consumidores

- Prémios de reconhecimento:
  - IMPERIAL BRANDS, premio pelo reconhecimento do trabalho desenvolvido pela ASAE na área do comercio ilícito e contrabando de tabaco no mercado nacional.
- Sessões de esclarecimento / Webinars:
  - AHRESP, Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal, Braga, webinar sobre segurança e história dos bivalves em evento de património gastronómico, com reação extremamente positiva de associados e empresários.
  - ANUSA, 2 de abril, Sessão de esclarecimentos com forte adesão;
  - CEMC, Clube de Empresários de Miranda do Corvo- elogio pela Participação essencial para troca de conhecimentos em sessão de esclarecimento.
  - NERGA, Gabinete de Apoio empresarial da Guarda- dia 7 de maio, 1 sessão sobre o papel da ASAE na fiscalização dos operadores económicos - elogio pelo profissionalismo e pela clareza e na Organização das sessões de esclarecimento - elogio pelo fortalecimento do tecido empresarial e para a melhoria das práticas no setor.
  - ACIB, Associação Comercial e Industrial da Bairrada, 14 de maio 2025, Sessão de Esclarecimentos -elogio pelo dinamismo e esclarecimento de questões em sessão técnica para 30 participantes.
  - ASAS, Associação de Solidariedade e Ação Social Santa Joana, 29 de outubro, Seminário "Alimento que Alimenta em Segurança"- elogio pelas iniciativas pedagógicas promovidas pela própria entidade inspetiva.:
  - CIB Portugal, Centro de Informação de Biotecnologia, 16 de dezembro- elogio pela participação no Evento sobre Novas Técnicas Genómicas.
  - CIAB, Tribunal Arbitral de Consumo, formação ministrada-elogio pela experiência muito enriquecedora, conteúdos partilhados e qualidade da apresentação.
  - Comércio Têxtil Atlantic Sud Lda, - 10 de dezembro, elogio pela relevância da intervenção para a proteção dos consumidores e das marcas legítimas.
  - Cliente Particular dos laboratórios, 28 de janeiro - elogio pela divulgação da newsletter.

14. Síntese do Balanço Social

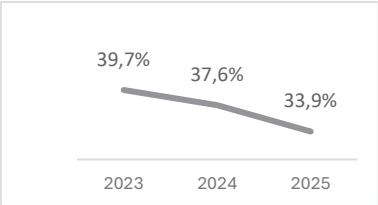
O Balanço Social constitui um instrumento de planeamento e de gestão dos Recursos Humanos das Organizações, incluído no respetivo ciclo anual de gestão, que disponibiliza informação sobre a sua caracterização e evolução, auxiliando os serviços e organismos a adotar metodologias e linhas orientadoras que permitam o desenvolvimento de uma estratégia para a qualidade, na qual devem estar integrados.

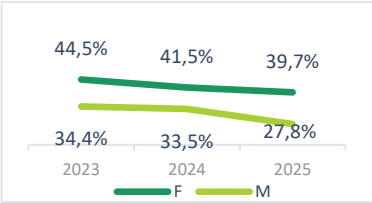
Quadro 20 –Evolução de Indicadores da Síntese do Balanço Social 2023-2025

Valores totais do Indicador / ano	Valores desagregados por sexo, Feminino (F) e Masculino (M) do Indicador / ano	Descrição do Indicador
Nível etário médio (anos)		
		Soma das idades de todos(as) os(as) trabalhadores(as) / Total de trabalhadores(as)
A redução acentuada da idade média (cerca de 6 anos em apenas três anos) representa uma renovação geracional, resultante de aposentação e da entrada de novos efetivos através dos cursos de acesso à carreira inspetiva).		
Leque etário (anos)[8]		
		Idade do(a)trabalhador(a) mais idoso(a)/ Idade do(a) trabalhador/a mais jovem
A redução na amplitude etária entre o/a trabalhador/a mais idoso/a e o/a mais jovem, para 2,5 em 2025 após um pico de 3,3 verificado no ano anterior, é indicativa de uma estrutura etária mais equilibrada, contudo, este é um indicador importante a considerar quanto à transferência de conhecimento dos/as mais idosos/as aos/às mais jovens e na antecipação de necessidades de recrutamento face a futuras aposentações.		

[8] Valor do Total ajustado para 2023 do constante em sede RAA 2024.

Taxa de envelhecimento (%)[8]

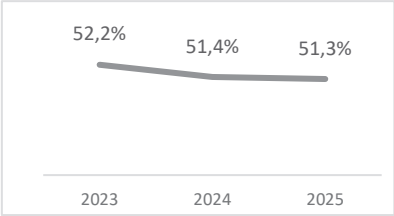




Total de trabalhadores(as) com idade superior a 55 anos / Total de trabalhadores(as) *100

OS dados confirmam a tendência, clara e positiva, de rejuvenescimento da ASAE em 2025, dado que este ano marca uma rutura significativa com a tendência dos anos anteriores, registando-se uma queda acentuada para 33,9%, proporcionada pelo rejuvenescimento do efetivo de homens. Esta redução de cerca de 6 % na taxa de envelhecimento num único ano indica uma alteração estrutural importante na demografia da ASAE.

Taxa de feminização (%)[9]

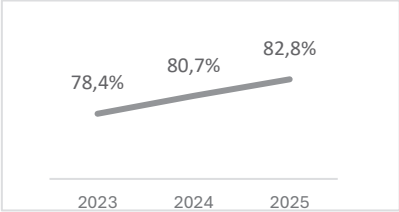


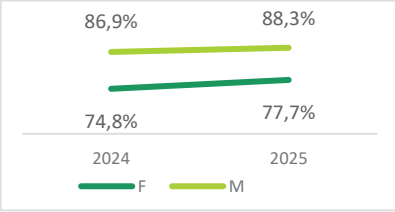
(-)[10]

Total de trabalhadores do sexo feminino / Total de trabalhadores (as) *100

Trata-se de um indicador de igualdade de género, que evoluiu de 52,2% em 2023 para 51,3% em 2025, evidenciando que no triénio, tem sido assegurada a representatividade/paridade de género.

Índice de tecnicidade (%)8





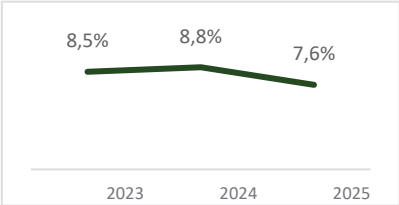
Total de trabalhadores(as) em cargos e carreiras que exigem habilitação de ensino superior / Total de trabalhadores(as) *100

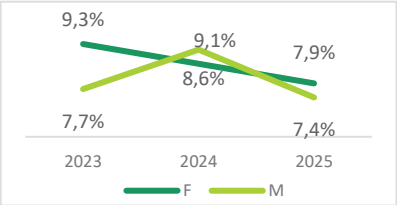
Observa-se uma subida consistente do índice de tecnicidade entre 2023 e 2025, partindo de 78,4% em 2023, para 80,7% em 2024 e atinge os 82,8% em 2025, o que indica uma aposta clara na qualificação do quadro de pessoal. Deve-se a que a tecnicidade masculina é superior em 12,1 pontos percentuais, em 2024, é de 86,9% face a 74,8% nas mulheres e a uma convergência embora lenta, (M para 88,3% e F para 77,7%), mas com ritmo de crescimento semelhante em ambos os géneros, com subidas em 2025, mantendo-se praticamente inalterado o hiato de tecnicidade entre géneros.

[9] Valores ajustados de 2023 e 2024 dos constantes em sede de RAA 2024 (pág 93).

[10] (-) Informação não disponível.

Índice de enquadramento (%)[8]

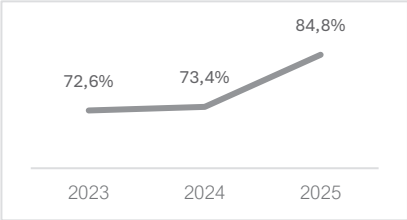


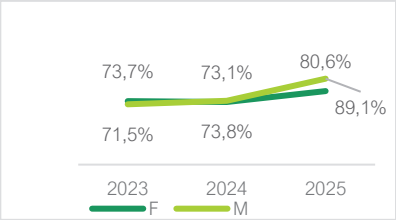


Número de dirigentes/ Total de trabalhadores(as) *100

Após subida de 8,5% para 8,8% em 2024, segue-se uma redução em 2025 do número de dirigentes face ao total de trabalhadores/as fixando-se em 7,6% no final de 2025, por força de diminuição de dirigentes masculinos.

Taxa de formação superior (%)

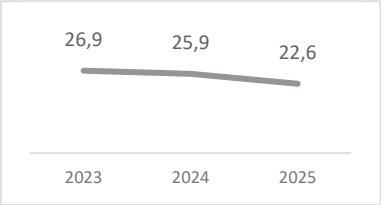


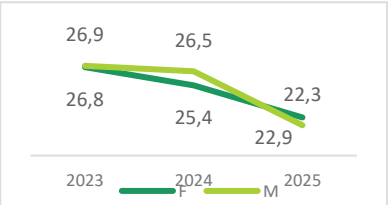


Número de licenciados(as) + mestres + doutorados(as) / Total de trabalhadores(as) *100

Em 2025, aumenta em 11% o nível de qualificação que já era muito elevado nos dois anos anteriores, com cerca de 85% do efetivo detentor de formação superior. à custa em grande parte, do efetivo feminino, que regista uma subida significativa de 15%.

Nível médio de antiguidade (anos)[11]

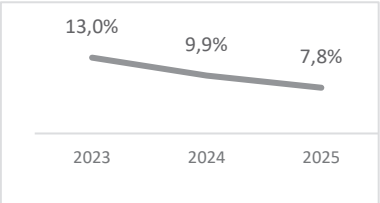


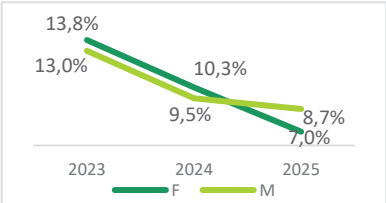


Soma das antiguidades todos(as) os(as) trabalhadores(as) / Total de trabalhadores(as)

Os dados expressam que o nível médio de antiguidade tem registado uma descida consistente e acentuada e confirmam a tendência observada nos indicadores anteriores. A redução de 4,3 anos de 2023 para 2025, na média de antiguidade significa que a organização está a passar por uma renovação, tendo este processo de renovação sido equitativo para ambos os géneros, masculino e feminino.

Índice de admissão (%)[11]



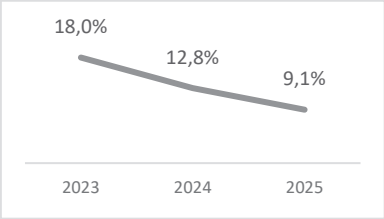


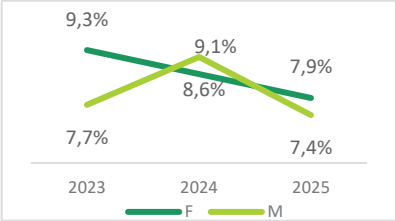
Após o ano de 2023 que regista um recrutamento mais intenso (13,0%), a tendência é decrescente nos 2 anos seguintes, 9,9% em 2024 tendo-se fixado em 7,8% em 2025, porque as mulheres lideravam as entradas (13,8%) em 2023, o que deixou de acontecer em 2025 com uma quebra um pouco superior (6,8%) à do recrutamento masculino (6,0%).

Número de admissões /Total de trabalhadores(as) *100

[11] Valor ajustado do Total para o 2024, do constante do RAA 2024.

Índice de saída (%)[12]

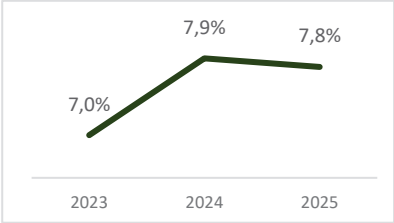


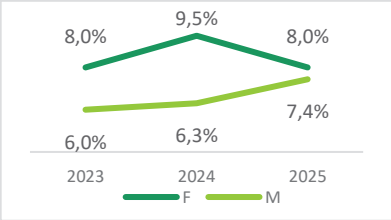


Os dados indicam que o índice de saída regista uma trajetória decrescente favorável ao longo do triénio 2023-2025, fixando-se em 9,1% no final de 2025 em que as taxas de saída de homens e mulheres passaram a estar mais próximas, fixando-se no ano de 2025 em 7,9% para as mulheres e 7,4% para os homens.
A redução significativa em 2025 (para 9,1%) face aos 18,0% registados em 2023 demonstra uma maior estabilização do quadro de pessoal e diminuição da mobilidade.

Número de saídas / Total de trabalhadores(as) *100

Taxa de absentismo (%)

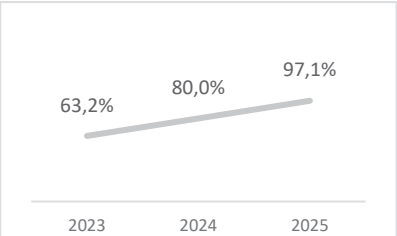




Entre 2023 e 2024, regista-se um aumento de 7,0% para 7,9%, praticamente estabilizando em 2025 (7,8%) mas mantendo-se num patamar superior ao de 2023. O ano de 2024, é desviante, porque a taxa feminina (F) disparou para 9,5%, enquanto a masculina (M) se manteve quase estável, em 6,3%.
Em 2025, apresenta uma tendência das taxas de ambos os géneros a convergir.

Número de dias de ausência de todos(as) trabalhadores(as) / Total de dias potenciais de trabalho (número anual de dias úteis * número total de trabalhadores/as)

Taxa de execução do Plano de Formação (%)

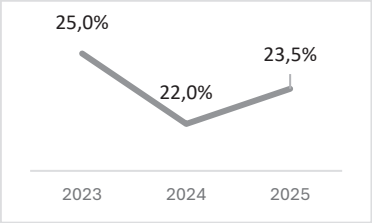


(-)[10]

Observa-se um crescimento notável da taxa de execução do Plano de Formação ao sbir de 63,2% em 2023 para 80,0% em 2024, atingindo uma meta ambiciosa de 97,1% em 2025. Este salto indica que a ASAE alinhou a sua logística de formação com as suas necessidades, em virtude da realização de ações de formação supervenientes dirigidas à area operacional (cursos de acesso à carreira inspetiva).

Nº de ações planeadas e realizadas/ Total de ações planeadas) *100

[12] Valores ajustados do Total para 2023 e 2024, dos constantes do RAA2024.

Taxa de autoformação (%)[13]		
	(-)[10]	Nº de ações de autoformação frequentadas /Total de ações de formação *100
Em 2023, a taxa de autoformação tem o patamar mais alto do período em análise (25,0%), com uma retração de 3% em 2024, apresentando uma recuperação em 2025, ao subir para 23,5%, o que indica boa proatividade da autoformativa dos/as trabalhadores/as.		
Leque salarial (rácio)		
	(-) [10]	Maior Remuneração base/Menor remuneração base
O rácio entre a maior remuneração e a menor cai drasticamente de 7,3 (2023) para 4,9 (2024), verificando-se manutenção da tendência de redução para 4,7 em 2025, fruto de uma valorização das bases salariais da ASAE.		

Da análise técnica dos indicadores apresentados, conclui-se que o período 2023–2025 é marcado por uma transformação estrutural relevante do perfil organizacional da ASAE, evidenciando simultaneamente processos de renovação geracional, reforço da qualificação e maior estabilização do capital humano.

Destaca-se, em primeiro lugar, uma tendência consistente de rejuvenescimento do efetivo, refletida na redução acentuada da idade média (cerca de menos 6 anos) e na diminuição do nível médio de antiguidade (menos 4,3 anos), evidenciando um processo de renovação sustentado por entradas recentes e saídas, sobretudo por aposentação. Esta dinâmica é acompanhada por uma redução da taxa de envelhecimento e por uma maior homogeneização da estrutura etária, traduzindo uma reorganização demográfica com impacto estrutural.

Em paralelo, verifica-se um reforço progressivo do capital técnico, evidenciado pelo crescimento contínuo do índice de tecnicidade, que atinge 82,8% em 2025, refletindo uma aposta clara na qualificação das funções e no reforço das competências especializadas. Também ao nível da formação, observa-se um desempenho muito positivo, com a taxa de execução do plano a atingir níveis próximos da totalidade (97,1%), bem como níveis consistentes de autoformação, evidenciando capacidade interna de desenvolvimento de competências.

No plano da gestão de recursos humanos, regista-se uma evolução favorável ao nível da estabilidade do efetivo, com redução significativa do índice de saída (de 18,0% para 9,1%)

[13] Valor ajustado do Total para 2024, do constantes do RAA2024.

e uma diminuição do ritmo de admissões após o pico de 2023, sugerindo uma fase de consolidação após um período de reforço de pessoal. Simultaneamente, a taxa de absentismo mantém-se relativamente estável, ainda que em patamar ligeiramente superior ao inicial, sem indícios de agravamento estrutural.

Ao nível da equidade, observam-se níveis estáveis de paridade de género, com a taxa de feminização próxima dos 51%, e uma evolução positiva na convergência de alguns indicadores entre homens e mulheres, ainda que subsistam diferenças em dimensões como a tecnicidade.

Adicionalmente, evidencia-se uma redução do leque salarial, indicativa de maior equilíbrio remuneratório, bem como uma ligeira diminuição do índice de enquadramento, sugerindo ajustamentos na estrutura hierárquica.

Em síntese, os dados revelam uma organização em processo de modernização e rejuvenescimento, com reforço da capacidade técnica, melhoria dos níveis de execução formativa e estabilização do capital humano, sustentando uma evolução globalmente positiva, ainda que com áreas específicas a monitorizar.

No sentido de completar a informação associada a estes indicadores que permitem caracterizar de forma genérica os recursos humanos, anexa-se ao presente documento o balanço social da ASAE relativo a 2025 (Anexo 5).

15. Medidas do Orçamento Participativo (OPP)

No âmbito do Orçamento Participativo e da participação dos/as trabalhadores/as nos processos de gestão, conforme previsto nos instrumentos de gestão da Administração Pública, não foi possível, em 2025, planear ou implementar qualquer projeto ou medida nesta área. Tal situação decorreu da necessidade de ajustamentos operacionais na afetação de recursos humanos, que condicionaram a implementação das respetivas iniciativas nos prazos inicialmente previstos.

16. Medidas de Publicidade Institucional

No âmbito das atividades da ASAE durante o ano de 2025, não foram desenvolvidas iniciativas que se enquadrem no conceito de publicidade institucional, não havendo nada a reportar no contexto deste normativo legal.

17. Gestão do Património Imobiliário

Na sequência da publicação do Decreto-Lei n.º 60/2023, de 24 de julho, a gestão do património imobiliário do Estado e dos institutos públicos passou a ser da competência da ESTAMO. Neste enquadramento, a ASAE não detém imóveis próprios, apesar de ocupar diversos edifícios em território continental. Assim, nos termos do Regime Jurídico do Património Imobiliário Público, o Decreto-Lei n.º 280/2007, de 7 de agosto, a ASAE tem assegurado os respetivos reportes relativos à ocupação e utilização dos imóveis à Unidade de Gestão Patrimonial do Ministério da Economia, no âmbito do Programa de Gestão do Património Imobiliário (PGPI). Paralelamente, procede ao registo das ocupações e desocupações no Sistema de Inventariação de Imóveis do Estado, disponibilizado pela Direção-Geral do Tesouro e Finanças (DGTF).

Acresce que a informação relativa aos imóveis sob responsabilidade direta da ASAE encontra-se sistematizada no Capítulo 5 — Afetação de Recursos (Financeiros, Humanos e Materiais) do presente relatório.

18. Execução da Formação

O Plano de Formação de 2025, teve origem na aplicação de um Diagnóstico de Necessidades de Formação, do qual foram extraídas as necessidades formativas apresentadas pelos/as trabalhadores/a e posteriormente submetidas a validação pela equipa técnica de coordenadores/as de áreas de formação.

No decurso de 2025, as ações formativas realizadas decorreram das atividades planeadas conforme cronograma que a seguir se apresenta.

Quadro 21 –Realização do Plano de Formação

Área formação	Curso	Duração	Público-alvo	Realização da ação S / N
Direito	Direito Administrativo – CPA e Contratação pública	6h	Dirigentes Técnicos/as Superiores Inspetores/as	SIM
	Códigos Penal e de Processo Penal	6h		SIM
	Direitos de Autor e Direitos Conexos	6h		SIM
	Propriedade da Propriedade industrial	6h		SIM
	Regime Jurídico de Acesso e Exercício de atividades de Comércio, Serviços e Restauração (RJACSR)	6h		SIM
	Regime Jurídico das Contraordenações Económicas (Decreto-Lei n.º 9/2021, de 29 de janeiro)	6h		SIM
Segurança Alimentar da Atividade Inspetiva	Práticas fraudulentas	6h	Dirigentes Inspetores/as	SIM
	Produtos da pesca	6h		SIM
	Legislação geral sobre géneros alimentícios	18h		SIM
Formação técnica específica	Defesa Pessoal	18h	Dirigentes Inspetores/as	NÃO
	Manutenção em Tiro	6h		SIM
	Técnicas de interrogatório de arguido/inquirição de testemunhas	6h		SIM
Inspeção / Fiscalização	Espaços de jogo e recreio	6h	Dirigentes Técnicos/as Superiores Inspetores/as	SIM
	Práticas Comerciais Desleais	6h		SIM
	Produtos fitofarmacêuticos de uso profissional e não profissional	6h		SIM
	Livro de Reclamações	6h		SIM
	Branqueamento de Capitais e Financiamento do Terrorismo	6h		SIM
	Licenciamento industrial	6h		SIM
	Segurança Geral de Produtos	6h		SIM
	Novas substâncias psicoativas	1h		SIM
	Jogo Ilícito	6h		SIM
	E-commerce	6h		SIM
	Gestão de fluxos de resíduos	6h		SIM
Atividades Técnico-Analíticas e afins	Vinhos e Produtos Vitivinícolas	6h	Dirigentes Técnicos/as Superiores Inspetores/as	SIM
	Rotulagem dos géneros alimentícios e informação ao consumidor	6h		SIM
	HACCP - Análise de Perigos e Controlo de Pontos Críticos	6h		SIM
	Aditivos alimentares	6h		SIM
	Avaliação de riscos	6h		SIM
Segurança e Saúde no Trabalho e Ambientes de Trabalho Saudáveis	Suporte básico de Vida e Primeiros Socorros	6h	Trabalhadores/as da ASAE	SIM
	Segurança e Saúde no Trabalho	6h		SIM
	Ambientes de Trabalho Saudáveis	6h		SIM
Competências Digitais e Proteção de dados	Gestão Documental - Economia.doc	9h	Trabalhadores/as da ASAE	SIM
	Cibersegurança	6h		SIM
	Proteção de dados	3h		SIM
Administração pública - Interesse e serviço público	Gestão de conflitos em Contexto Laboral	6h	Trabalhadores/as da ASAE	SIM
	Plano de Prevenção de Riscos da Corrupção e Infrações Conexas	6h		SIM
	Comunicação Assertiva	6h		SIM
	Gestão de Tempo	6h		NÃO
	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas	6h		SIM
	SIADAP	6h		SIM
	Acolhimento de Novos/as Trabalhadores/as [14]	3h		SIM
Todas as áreas	Curso para Ingresso de Trabalhadores na Carreira Especial de Inspeção da ASAE – área teórica	666h	Inspetores/as	SIM

[14] No âmbito dos Cursos de Acesso à Carreira Inspetiva.

18.1 Resultados dos principais indicadores de execução

Quadro 22 –Indicadores de execução da Formação

Número de Trabalhadores/as da ASAE a 31-12-2025	*472*
Número total de Ações de Formação realizadas	66
Número de Ações Internas	26
Número de Ações Externas	40
Taxa de execução de ações planeadas e realizadas	97%
Número total de Participantes	766
Número de Participantes em Formação Interna	726
Número de Participações em Formação Externa	40
Número de participantes[15]	348
Masculino	181
Feminino	167
Volume total de horas de formação realizada (h)	31 036

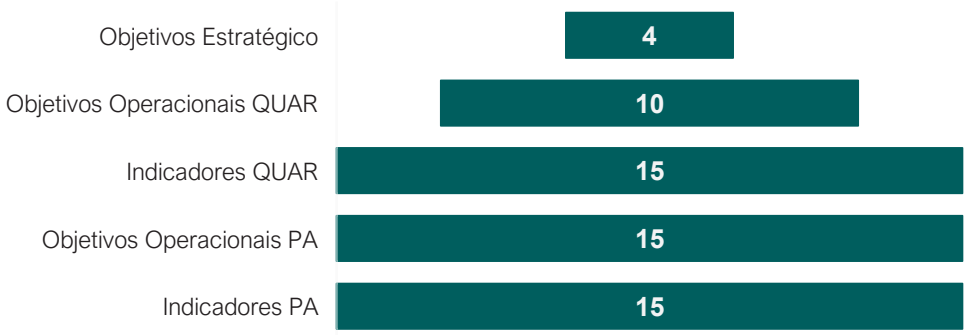
[15] Trabalhadores/as que realizaram pelo menos uma ação de formação.

19. Avaliação Final e Menção Proposta

19.1 Conclusões dos resultados do QUAR e do PA

Em 2025, os objetivos da ASAE encontravam-se distribuídos conforme o seguinte gráfico:

Gráfico 22 – Distribuição dos Objetivos Estratégicos, QUAR e PA



Da análise dos critérios e termos de referência adotados, pode concluir-se que a ASAE, conseguiu alcançar os objetivos a que se propôs, de acordo com a análise feita nos quadros seguintes.

Quadro 23 –Análise Quantitativa da Performance da ASAE - Resultados 2025

Execução do QUAR				Resultados da Avaliação da Satisfação do Cliente / stakeholder (Satisfação global)			Estratégia Operacional	Índice de Produtividade	Indice de Rentabilidade
Desempenho	RH		RF	Parceiros Externos	Entidades das Sessões	Laboratórios	Taxa de Execução dos Objetivos PA		
108,9%	91%	5488	97%	85%	87%	93%	112%	119,6%	112,3%

A análise dos resultados de 2025 evidencia um desempenho global elevado, consistente e superior ao planeado, refletindo uma forte capacidade de execução e um alinhamento eficaz entre os objetivos estratégicos e a atividade desenvolvida.

Em termos quantitativos, destaca-se a superação dos objetivos definidos no QUAR, com um nível de execução de 108,9%, o que demonstra não só o cumprimento, mas também, a superação das metas estabelecidas. Paralelamente, a taxa de execução do Plano de Atividades atingiu 112%, evidenciando a concretização integral das ações programadas e uma elevada capacidade de planeamento e monitorização. Ao nível da gestão de recursos, observam-se níveis de desempenho globalmente positivos, com uma execução de 91% nos recursos humanos e 97% nos recursos financeiros, traduzindo uma gestão

equilibrada e eficiente dos meios disponíveis. Este equilíbrio é reforçado pelos indicadores de eficiência, designadamente o índice de produtividade (119,6%) e o índice de rentabilidade (112,3%), que evidenciam capacidade de geração de resultados face aos recursos utilizados.

No plano qualitativo, os resultados refletem uma organização orientada para resultados e com uma boa eficácia operacional, evidenciando robustez nos mecanismos de gestão, controlo e execução. A superação dos objetivos e os níveis elevados de produtividade demonstram uma estrutura capaz de responder eficazmente às exigências da sua missão, maximizando o impacto da sua intervenção.

Este desempenho encontra-se diretamente articulado com a execução do Plano de Atividades, a qual evidencia um elevado grau de alinhamento com as prioridades estratégicas dos XXIV e XXV Governos (Anexo 6), traduzido numa atuação coerente nas áreas da proteção do consumidor, regulação dos mercados, modernização administrativa e cooperação internacional. Neste contexto, destaca-se o contributo da ASAE para o reforço da integridade e confiança nos mercados, através da intensificação da atividade inspetiva baseada no risco, do controlo da segurança alimentar e do combate a práticas fraudulentas, com impacto direto na proteção da saúde pública e dos direitos dos consumidores.

Paralelamente, a aposta na digitalização, desmaterialização de processos e desenvolvimento tecnológico contribuiu para ganhos de eficiência, maior rastreabilidade e melhoria da qualidade da decisão, refletindo uma evolução sustentada da capacidade operacional. Acresce ainda o reforço da cooperação internacional e da interoperabilidade administrativa, potenciando a atuação coordenada em contextos transnacionais e consolidando o papel da ASAE em redes europeias e multilaterais de fiscalização.

A perceção dos *stakeholders* confirma esta evolução positiva, apresentando níveis de satisfação de 85% para parceiros externos, 87% para entidades e sessões e 93% para clientes laboratoriais, refletindo o reconhecimento da qualidade do serviço prestado e o reforço da confiança institucional.

Neste enquadramento, a ASAE dispõe igualmente de mecanismos estruturados de participação e auscultação das partes interessadas, assentes na aplicação sistemática de inquéritos de satisfação dirigidos a clientes externos e internos, complementados pela análise de reclamações e outro feedback qualitativo. Estes instrumentos, implementados maioritariamente através de plataformas digitais, permitem recolher de forma contínua perceções sobre qualidade dos serviços, comunicação e experiência global, suportando a melhoria contínua.

Os dados qualitativos recolhidos evidenciam, também, áreas de melhoria, nomeadamente através de feedback relativo a dificuldades de contacto, insuficiência de informação sobre processos e tempos de resposta, bem como, no caso dos serviços laboratoriais, a ocorrência pontual de inconsistências em registos ou ensaios, o que reforça a importância do controlo de qualidade e da otimização de processos internos. Paralelamente, a auscultação interna dos trabalhadores permite identificar oportunidades de melhoria ao

nível da liderança, desenvolvimento de competências e envolvimento organizacional, contribuindo para o alinhamento e evolução da organização.

Em síntese, os dados analisados permitem concluir que a ASAE, em 2025, apresenta um desempenho organizacional sólido, eficiente e orientado para resultados, caracterizado pela superação dos objetivos operacionais, pela execução integral do planeamento, pela otimização dos recursos e por uma avaliação globalmente positiva por parte dos *stakeholders*. Este desempenho é complementado por um sistema estruturado de participação e auscultação, que assegura a integração do feedback interno e externo nos processos de decisão, consolidando uma trajetória de melhoria contínua, reforçando a qualidade dos serviços prestados e a confiança dos cidadãos e agentes económicos.

19.2 Menção Proposta como resultado da Autoavaliação

Da análise dos resultados apresentados, nomeadamente quanto ao nível de concretização do QUAR, nas suas diferentes dimensões como atrás é justificado, a que acrescem outras atividades decorrentes do PA, consideramos muito positiva a avaliação global apurada.

Quadro 24 – Avaliação Final por Parâmetros

	Parâmetros		
	Eficácia	Eficiência	Qualidade
Ponderação	40%	30%	20%
TR do parâmetro	101%	115%	114%
Resultado ponderado	40,3%	34,5%	34,2%

Como resultado da presente autoavaliação e tendo em conta os resultados globalmente alcançados, concretamente 108,9%, propõe-se para esta Autoridade, de acordo com o previsto na alínea a) do n.º 1 do art.º 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a menção qualitativa de Desempenho Bom.

20. Conclusões Prospetivas

A evolução do contexto económico, tecnológico e geopolítico internacional balizou a atuação da ASAE em 2025 e irá para 2026, colocar desafios significativos no domínio da fiscalização económica e da segurança alimentar, com a crescente digitalização dos mercados, a sofisticação das práticas ilícitas, a volatilidade das cadeias de abastecimento que irão exigir uma capacidade de adaptação permanente, assente em modelos de atuação mais ágeis, integrados e tecnologicamente avançados.

Paralelamente, os desafios associados à globalização económica, ao comércio eletrónico, à transição digital e às exigências de sustentabilidade reforçam a necessidade de aprofundar a cooperação interinstitucional, nacional e internacional, bem como, de investir em soluções tecnológicas e analíticas que permitam uma atuação mais eficiente e preditiva.

Neste enquadramento, a ASAE deve assim para 2026 prosseguir uma estratégia orientada para o reforço da sua capacidade operacional, da modernização institucional e da valorização dos seus recursos humanos, procurando assegurar uma resposta eficaz às novas dinâmicas de mercado e às expectativas crescentes dos consumidores e operadores económicos. Efetivamente, o investimento contínuo dos recursos humanos, tecnológicos e logísticos, assume particular relevância para garantir a capacidade de atuação da ASAE, um fator determinante para o fortalecimento da eficácia operacional, da proximidade à sociedade e da prossecução da missão institucional da Autoridade.

Tendo por base os resultados alcançados em 2025 - elevada execução, eficiência e maturidade organizacional, as ações prospetivas para 2026, com impacto a médio prazo, devem ser orientadas para consolidar ganhos e responder aos seguintes desafios:

- Reforçar o capital humano da ASAE, em todas as áreas de intervenção e de especialização – inspetiva, jurídica, técnica e administrativa.
- Consolidar a eficiência com foco na qualidade através do reforço dos mecanismos de controlo interno e monitorização contínua, por forma a assegurar a continuidade de uma prestação de serviço de elevada qualidade.
- Reforçar a capacidade operacional e organizacional, com o reforço de competências críticas, nomeadamente em áreas tecnológicas e analíticas, com o objetivo de a médio prazo reduzir eventuais riscos de sobrecarga organizacional.
- Acelerar a transformação digital, através da expansão da desmaterialização de processos administrativos do desenvolvimento de sistemas de integração e interoperabilidade de dados operacionais, para alcançar eficiência operacional mais sustentada, bem como, reduzir tempos de resposta.
- Intensificar a cooperação institucional com o aprofundamento de parcerias com entidades nacionais e internacionais, dando continuidade à participação ativa nas redes europeias e na promoção de ações conjuntas em áreas de maior risco (fraude económica, branqueamento de capitais, economia paralela e segurança alimentar).

- Fortalecer o sistema de controlo e gestão de risco, com a consolidação do Sistema de Controlo Interno (SCI), nomeadamente com a atualização do manual de controlo interno e respetiva atualização do mapeamento de processos críticos, com o objetivo de a médio prazo reforçar os mecanismos de governança.

Em suma, para 2026, as ações devem evoluir para uma lógica de sustentabilidade e consolidação estrutural, assente em transformação digital e inovação, no reforço da capacidade organizacional e no foco no cidadão e na cooperação institucional, permitindo alcançar e sedimentar o elevado desempenho alcançado em 2025, numa lógica dinâmica, sustentável e ambiciosa, posicionando a ASAE num patamar de excelência e capacitada para dar resposta a contextos mais complexos e exigentes.

ANEXOS

- ANEXO 1- QUAR ASAE 2025
- ANEXO 2- GRAU DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER
- ANEXO 3- RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS
- ANEXO 4 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS INTERNOS
- ANEXO 5 – BALANÇO SOCIAL
- ANEXO 6- ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS

Ciclo de Gestão:	2025
Designação do Serviço|Organismo:	Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE)
Tutela(s):	Ministério da Economia
Missão:	Fiscalização e prevenção do cumprimento da legislação reguladora do exercício das atividades económicas, nos setores alimentar e não-alimentar, bem como a avaliação e comunicação dos riscos na cadeia alimentar, sendo o organismo nacional de ligação com as suas entidades congéneres, a nível europeu e internacional.

Objetivos Estratégicos (OE)		Meta	Grau de concretização
OE1:	Reforçar o nível de confiança		
OE2:	Assegurar a eficiência da dinâmica processual		
OE3:	Desenvolver a cooperação institucional		
OE4:	Consolidar uma cultura organizacional de inovação e de bem-estar		

Objetivos Operacionais (OP)

EFICÁCIA

Ponderação: 40%

OE1	OP1: Garantir a inspeção e fiscalização dos operadores económicos										Peso:	50%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.1	N.º total de operadores económicos inspecionados e fiscalizados	44 383	44 637	42 113	40 000	3 000	54 000	50%	42 941	100%	Atingiu	0%
Ind.2	% de operadores económicos inspecionados na área do e-commerce *#2*	26%	27%	27%	20%	6%	40%	25%	26%	100%	Atingiu	0%
Ind.3	N.º total de operadores económicos (OE) fiscalizados nos setores do Turismo *#3*	-	-	-	4 000	250	5 500	25%	4 313	105%	Superou	5%
											Grau de Realização do OP1	101%

OE1	OP2: Intensificar o combate à fraude alimentar e a outras atividades ilícitas lesivas dos interesses de setores fundamentais para a economia nacional										Peso:	25%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.4	N.º total de operações executadas direcionadas ao combate à fraude alimentar	-	-	-	12	2	18	100%	12	100%	Atingiu	0%
											Grau de Realização do OP2	100%

OE2:	OP3: Controlar a pendência processual da ASAE										Peso:	25%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	**2024 Resultado**	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.5	N.º de processos instruídos	-	-	12 894	13 000	2 500	19 500	100%	11 132	100%	Atingiu	0%
											Grau de Realização do OP3	100%

EFICIÊNCIA

Ponderação: 30%

OE1	OP4: Garantir uma taxa de cobertura na área criminal										Peso:	60%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	**2024 Resultado**	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.6	% de áreas de investigação criminal	-	100%	100%	80%	10%	100%	100%	100%	125%	Superou	25%
											Grau de Realização do OP4	125%

OE1:	OP5: Realizar operações de inspeção na área de Branqueamento de Capitais no setor não – financeiro										Peso:	40%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.7	N.º de operações de fiscalização de branqueamento de capitais ***#4***	26	26	32	26	3	40	100%	27	100%	Atingiu	0%
											Grau de Realização do OP5	100%

QUALIDADE

Ponderação: 30%

OE1:	OP6: Garantir a implementação do PNCA, com base na avaliação de risco, com reforço dos parâmetros analíticos										Peso:	25%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.8	N.º de amostras colhidas e analisadas no âmbito do PNCA	-	1 224	1 408	1 800	600	2 800	50%	1 446	100%	Atingiu	0%
Ind.9	N.º de novos parâmetros analisados no âmbito do PNCA *#5*	4	9	10	3	1	5	50%	4	100%	Atingiu	0%
											Grau de Realização do OP6	100%

OE4:	OP7: Promover a boa gestão dos/as trabalhadores/as nos domínios, participação dos/as trabalhadores/as na gestão dos serviços, da segurança e saúde no trabalho e dos ambientes de trabalho saudáveis, e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar										Peso:	25%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.10	Prazo para o envio do questionário de satisfação interno aos(às) trabalhadores(as) da ASAE (mês do ano n)	2	2	2	4	1	1	40%	2	117%	Superou	17%
Ind.11	N.º de ações aos(as) trabalhadores(as) em SST (Segurança e Saúde no Trabalho), incluindo a vertente de Saúde Psicológica dos/as trabalhadores/as	1	2	2	3	1	5	30%	6	138%	Superou	38%
Ind.12	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de diferentes modalidades de horários e de prestação de trabalho	-	-	-	80%	5%	100%	30%	100%	125%	Superou	25%
											Grau de Realização do OP7	125%

OE3:	OP8: Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço público prestado										Peso:	15%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.13	Prazo para o envio do questionário de satisfação aos *stakeholders* (mês do ano n)	-	2	2	4	1	1	100%	2	117%	Superou	17%
											Grau de Realização do OP8	117%

OE3:	OP9: Promover a transmissão de conhecimento e de informação										Peso:	15%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.14	Taxa de realização de sessões públicas de esclarecimento e informação (%)	-	-	-	80%	10%	100%	100%	80%	100%	Atingiu	0%
											Grau de Realização do OP9	100%

OE3:	OP10: Reforçar a cooperação externa da ASAE										Peso:	20%
Indicadores		2022 Resultado	2023 Resultado	2024 Resultado	Meta 2025	Tolerância	Valor Crítico	Peso	Resultado	Taxa de Realização	Classificação	Desvio
Ind.15	% de ações de cooperação com parceiros internacionais	-	-	-	80%	10%	100%	100%	100%	125%	Superou	25%
											Grau de Realização do OP10	125%

AVALIAÇÃO FINAL DO QUAR				
Avaliação de acordo com os requisitos previstos no artigo 18.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro	Âmbito	Eficácia Ponderação: 40%	Eficiência Ponderação : 30%	Qualidade Ponderação : 30%
	Quantitativa	108,9%		
	Qualitativa	BOM		

Grau de realização Parâmetros e Objetivos							
Objetivos Operacionais	Peso dos parâmetros na avaliação final	Peso dos objetivos no respetivo parâmetro	Peso de cada objetivo na avaliação final	Grau de realização do objetivo	Grau de realização do objetivo *(ponderado)*	Classificação	OBJETIVOS MAIS RELEVANTES (nº 1 do art.18º da Lei 66-B/2007, de 28.12)
EFICÁCIA				40,3%			
OP1: Garantir a inspeção e fiscalização dos operadores económicos	40%	50%	20%	101%	51%	Superou	RELEVANTE
OP2: Intensificar o combate à fraude alimentar e a outras atividades ilícitas lesivas dos interesses de setores fundamentais para a economia nacional		25%	10%	100%	25%	Atingiu	RELEVANTE
OP3: Controlar a pendência processual da ASAE		25%	10%	100%	25%	Atingiu	RELEVANTE
EFICIÊNCIA				34,5%			
OP4: Garantir uma taxa de cobertura na área criminal	30%	60%	18%	125%	75%	Superou	RELEVANTE
OP5: Realizar operações de inspeção na área de Branqueamento de Capitais no setor não – financeiro		40%	12%	100%	40%	Atingiu	RELEVANTE
QUALIDADE				34,2%			
OP6: Garantir a implementação do PNCA, com base na avaliação de risco, com reforço dos parâmetros analíticos	30%	25%	8%	100%	25%	Atingiu	
OP7: Promover a boa gestão dos/as trabalhadores/as nos domínios, participação dos/as trabalhadores/as na gestão dos serviços, da segurança e saúde no trabalho e dos ambientes de trabalho saudáveis, e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar		25%	8%	125%	31%	Superou	
OP8: Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço público prestado		15%	5%	117%	18%	Superou	
OP9: Promover a transmissão de conhecimento e de informação		15%	5%	100%	15%	Atingiu	
OP10: Reforçar a cooperação externa da ASAE		20%	6%	125%	25%	Superou	
Total	100%	Soma dos pesos dos objetivos operacionais mais relevantes				70%	

RECURSOS HUMANOS										Dias úteis de N	228
DESIGNAÇÃO	Pontuação (Conselho Coordenador da Avaliação de Serviços)	Pontuação efetivos Planeados para 2025			Pontuação efetivos Executados em 2025			Desvio (em n.º)	Pontuação Executada / Pontuação Planeada		UERHE / UERHP
		N.º de efetivos planeados (Mapa de Pessoal)	UERHP	Pontuação Planeada	N.º de efetivos a 31.dez (Balanço Social)	UERHE	Pontuação Executada				
Dirigentes - Direção Superior	20	3	684	60	2	456	40	-1	67%		67%
Dirigentes - Direção Intermédia	16	38	8 664	608	34	7752	544	-4	89%		89%
Inspetores/as	12	260	59 280	3 120	245	55860	2940	-15	94%		94%
Técnicos/as Superiores	12	122	27 816	1 464	109	24852	1308	-13	89%		89%
Especialistas de Informática	12	2	456	24	1	228	12	-1	50%		50%
Oficiais de Justiça	12	1	228	12	2	456	24	1	200%		200%
Técnicos/as de Informática	8	8	1 824	64	7	1596	56	-1	88%		88%
Assistentes Técnicos/as	8	82	18 696	656	68	15504	544	-14	83%		83%
Assistentes Operacionais	5	5	1 140	25	4	912	20	-1	80%		80%
Total		521	118 788	6 033	472	107 616	5 488	-49	91%		91%

Número de trabalhadores/as a exercer funções no serviço:	Efetivos 31.12.2020	Efetivos 31.12.2021	Efetivos 31.12.2022	Efetivos 31.12.2023	Previsto 2024	Efetivos 31.12.2024	Previsto 2025	Efetivos 30.06.2025	Efetivos 30.09.2025	Efetivos 31.12.2025
	490	497	497	477	521	455	521	457	475	472

RECURSOS FINANCEIROS

DESIGNAÇÃO	Dotação Inicial	Cativações	Dotação Corrigida	Execução			Saldo	Taxa de execução
				30.06.2025	30.09.2025	31.12.2025		
Orçamento de Funcionamento (OF)	**23 135 191,00 €**	**204 079,00 €**	**24 982 552,00 €**	**10 143 723,00 €**	**16 179 589,00 €**	**24 254 578,65 €**	**727 973,35 €**	**97%**
Despesas c/Pessoal	19 527 028,00 €	200 129,00 €	19 501 457,00 €	8 617 203,00 €	12 968 723,00 €	18 231 017,60 €	1 270 439,40 €	**0,93**
Aquisições de Bens e Serviços	3 245 973,00 €	3 950,00 €	5 229 411,00 €	1 490 450,00 €	3 075 427,00 €	5 821 136,19 €	-591 725,19 €	**1,11**
Outras despesas correntes	51 000,00 €	0,00 €	50 351,00 €	29 152,00 €	44 956,00 €	54 065,93 €	-3 714,93 €	**1,07**
Despesas de Capital	311 190,00 €	0,00 €	201 333,00 €	6 918,00 €	90 483,00 €	148 358,93 €	52 974,07 €	**0,74**
Orçamento de Investimento (OI)	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**		**- €**	**- €**
Despesas c/Pessoal	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Aquisições de Bens e Serviços	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Outras despesas correntes	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Despesas de Capital	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Outros valores	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**- €**	**0%**
Total (OF+OI+OV)	**23 135 191,00 €**	**204 079,00 €**	**24 982 552,00 €**	**10 143 723,00 €**	**16 179 589,00 €**	**24 254 578,65 €**	**727 973,35 €**	**0,97 €**

Ref.º.	Descritivo	Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(eis) pela execução / Unidade(s) Orgânica(s) Responsável(eis) pelo reporte de informação #4	Fórmula de cálculo	Fonte de Verificação	Justificação do Valor Crítico
Ind1	N.º total de operadores económicos inspecionados e fiscalizados	URN; URC; URS; UNIIC; / UNO	N.º de operadores económicos inspecionados e fiscalizados	Aplicação informática de gestão documental e mapas estatísticos ou de controlo	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind2	% de operadores económicos inspecionados na área do e-commerce #2	URN; URC; URS; UNIIC; / UNO	[(N.º de operadores económicos fiscalizados e inspecionados na área do e-commerce) ÷ (N.º total de operadores económicos a inspecionar e a	Documentação interna	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind3	N.º total de operadores económicos (OE) fiscalizados nos setores do Turismo #3	URN; URC; URS; UNIIC; / UNO	N.º total de OE fiscalizados nas atividades económicas #6	Documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind4	N.º total de operações executadas direcionadas ao combate à fraude alimentar	URN; URC; URS / UNO	N.º total de Ordens de Operações executadas #7	Documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind5	N.º de processos instruídos	UNIIC; URN; URC; URS / DAJC	Nº total de processos instruídos	Documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind6	% de áreas de investigação criminal	UNIIC; URN; URC; URS / UNIIC	[(N.º de áreas investigadas) ÷ (N.º total de áreas da competência da ASAE)]* 100	Aplicação informática de gestão documental e mapas estatísticos ou de controlo	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind7	N.º de operações de fiscalização de branqueamento de capitais #4	UNIIC / UNIIC	N.º de operações de fiscalização de branqueamento de capitais	Aplicação informática de gestão documental e mapas estatísticos ou de controlo	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind8	N.º de amostras colhidas e analisadas no âmbito do PNCA	URN; URC; URS / DRAL	N.º de amostras colhidas e analisadas no âmbito do PNCA	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind9	N.º de novos parâmetros analisados no âmbito do PNCA #5	DRAL / DRAL	Nº de novos parâmetros analisados no âmbito do PNCA	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind10	Prazo para o envio do questionário de satisfação interno aos(às) trabalhadores(as) da ASAE (mês do ano n)	GPEF / GPEF	Prazo para o envio do questionário de satisfação interno aos/às trabalhadores/as da ASAE	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind11	N.º de ações aos(as) trabalhadores(as) em SST (Segurança e Saúde no Trabalho), incluindo a vertente de Saúde Psicológica dos/as trabalhadores/as	UNIIC / GPEF	N.º de ações de formação	Relatórios, bases de dados do GPEF/da formação e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind12	Taxa de trabalhadores com parecer favorável à solicitação de diferentes modalidades de horários e de prestação de trabalho	DAL / DAL	(Nº de trabalhadores com parecer favorável à sua solicitação/renovação /total de pedidos apresentados) *100	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind13	Prazo para o envio do questionário de satisfação aos stakeholders (mês do ano n)	GPEF / GPEF	Prazo para o envio do questionário de satisfação aos stakeholders	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base no histórico do indicador ao nível do QUAR e numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind14	Taxa de realização de sessões públicas de esclarecimento e informação (%)	URN; URC; URS; UNIIC; UNO;DRAL/GPEF	[(N.º de sessões públicas participadas) ÷ (N.º total de sessões públicas solicitadas)] * 100	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados
Ind15	% de ações de cooperação com parceiros internacionais	GRI / GRI	[(Nº de ações realizadas) ÷ (Nº de pedidos)] * 100	Relatórios e outra documentação interna	O valor crítico foi definido com base numa previsão razoável e consonante com a realidade atual e os recursos humanos e financeiros planeados

NOTAS EXPLICATIVAS:

#1	Data da última monitorização: 30/06/2024
#2	Esta % é aferida tendo por base o valor da meta estabelecida para o Ind1
#3	Empreendimentos Turísticos, Alojamento local, Agências de Viagens e Empresas de Animação Turística, incluindo Operadores Marítimo-Turísticos
#4	Manutenção do número de ações com menor utilização do nível de recursos
#5	Relativamente aos parâmetros analisados nos últimos 3 anos
#6	Com os códigos: IX.4, 6, 7, 18, 20, 21, 23, 26, 43, 75 e 88
#7	Com exclusão de sistemas de alerta – RASFF/ RNC – PNCA/BIFI
#8	DAL-Departamento de Apoio Logístico DAJC-Departamento de Assuntos Jurídicos e Contraordenações DRA-Divisão de Riscos Alimentares DRAL-Departamento de Riscos Alimentares e Laboratórios GPEF-Gabinete de Planeamento Estratégico e Formação GRI-Gabinete de Relações Internacionais UNIIC-Unidade Nacional de Informações e Investigação Criminal UNO-Unidade Nacional de Operações URC-Unidade Regional do Centro URN-Unidade Regional do Norte URS-Unidade Regional do Sul

ANEXO 2 - GRAU DE REALIZAÇÃO DAS ATIVIDADES A DESENVOLVER ASAE 2025

Em 2025, foram planeadas 92 atividades a realizar como suporte à execução dos objetivos operacionais do QUAR e do Plano de Atividades (Outros Objetivos Operacionais), cujo grau de realização se apresenta seguidamente.

ATIVIDADES A DESENVOLVER NO ÂMBITO DO QUAR

OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização Realização 100%
OP 1. Garantir a inspeção e fiscalização dos operadores económicos	QUAR	**Ind 1.** N.º total de operadores económicos inspecionados e fiscalizados	1. Elaboração de planos operacionais por setor/produto com alinhamento em estratégias nacionais e comunitárias; 2. Levantamento e análise dos conteúdos das denúncias e reclamações; 3. Garantia da elaboração de ordens de operações e procedimentos de inspeção; 4. Monitorização e acompanhamento e apoio das operações no terreno, através da sala de situação/CCO; 5. Análise e processamento da atividade operacional com elaboração dos relatórios e/ou memorandos.	URN; URC; URS; UNIIC / UNO	✓
		Ind 2. % de operadores económicos inspecionados na área do e-commerce		URN; URC; URS; UNIIC / UNO	✓
		Ind 3. N.º total de operadores económicos fiscalizados nos setores do Turismo	1. Levantamento e análise dos conteúdos das denúncias e reclamações; 2. Garantir a elaboração de ordens de operações e procedimentos de inspeção direcionados para Turismo, Comercio e Serviços para atuação operacional, *onsitu* e *online*;	URN; URC; URS; UNIIC / UNO	✓
OP 2. Intensificar o combate à fraude alimentar e a outras atividades ilícitas lesivas dos interesses de setores fundamentais para a economia nacional	QUAR	**Ind 4.** N.º total de operações executadas direcionadas ao combate à fraude alimentar	1. Monitorização da atividade inspetiva planeada centralmente e regionalmente;	URN; URC; URS; UNIIC / UNO	✓
			2. Análise e processamento da atividade operacional com elaboração dos relatórios e/ou memorando.		✓

OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização Realização 100%
OP 3. Controlar a pendência processual da ASAE	QUAR	**Ind 5.** N.º de processos instruídos	1. Instrução de processos de contraordenação pelas UR; 2. Acompanhamento e monitorização da instrução pelo DAJC.	URN; URC; URS; UNIIC / DAJC	✓
OP 4. Garantir uma taxa de cobertura na área criminal	QUAR	**Ind 6.** % de áreas de investigação criminal	1. Promoção de ações de inspeção nas áreas de competência da ASAE; 2. Desenvolvimento de investigações nas áreas criminais.	UNIIC URN; URC; URS / UNIIC	✓
OP 5. Realizar operações de inspeção na área de branqueamento de capitais no setor não – financeiro	QUAR	**Ind 7.** N.º de operações de fiscalização de branqueamento de capitais	1. Seleção de entidades obrigadas de acordo com *risk-based approach;* 2. Planeamento mensal das ações de inspeção; 3. Comunicação da documentação ao Gabinete de Supervisão BCFT, para respetiva análise procedimental e deteção de transações suspeitas.	UNIIC/ UNIIC	✓
OP 6. Garantir a implementação do PNCA, com base na avaliação de risco, com reforço dos parâmetros analíticos	QUAR	**Ind 8.** N.º de amostras colhidas e analisadas no âmbito do PNCA	1. Controlo oficial de géneros alimentícios colocados no mercado; 2. Recolha e análise os dados que permitam a caracterização dos riscos com impacte direto ou indireto na segurança alimentar; 3. Avaliação de riscos; 4. Gestão e análise dos dados obtidos a partir dos controlos oficias executados.	URN; URC; URS / DRAL	✓
		Ind 9. N.º de novos parâmetros analisados no âmbito do PNCA	1. Seleção dos novos parâmetros; 2. Implementação e validação dos métodos analíticos respetivos; 3. Análise de amostras de PNCA.	DRAL / DRAL	✓
OP 7. Promover a boa gestão dos/as trabalhadores/as nos domínios, participação dos/as trabalhadores/as na gestão dos serviços, da segurança e saúde no trabalho e dos ambientes de	QUAR	**Ind 10.** Prazo para o envio do questionário de satisfação interno aos/às trabalhadores/as da ASAE (mês do ano n)	1. Elaboração/reapreciação do conteúdo do questionário de 2024; 2. Submissão atempada e respetiva apreciação superior com vista à validação; 3. Preparação do questionário *on line* via *Office Forms*, preferencial; 4. Envio ao Universo da ASAE.	GPEF/ GPEF	✓

OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização Realização 100%
trabalho saudáveis, e da conciliação da vida profissional com a vida pessoal e familiar		**Ind 11.** N.º de ações aos/às trabalhadores/as em SST (Segurança e Saúde no Trabalho), incluindo a vertente de Saúde de Saúde Psicológica dos/as trabalhadores(as)	1. Preparação de ações de formação na área dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais; 2. Preparação de ações de formação na área dos Riscos Psicossociais; 3. Preparação de ações de formação temáticas, na área dos assédios, da violência e do *stress*.	UNIIC/ GPEF	✓
		Ind 12. Taxa de trabalhadores/as com parecer favorável à solicitação de diferentes modalidades de horários e de prestação de trabalho	1. Pedido de parecer ao/à superior hierárquico/a sobre o requerimento; 2. Elaboração da Informação sobre o requerimento; 3. Submissão a despacho; 4. Elaboração do acordo mediante modalidades de horários e de prestação de trabalho; 5. Submissão do acordo à assinatura do/a trabalhador/a.	DAL/ DAL	✓
OP 8. Avaliar e melhorar a satisfação da qualidade do serviço público prestado	QUAR	**Ind 13.** Prazo para o envio do questionário de satisfação aos *Stakeholders* da ASAE *(mês do ano n)*	1. Seleção dos *Stakeholders*; 2. Elaboração/reapreciação do conteúdo do questionário; 3. Submissão atempada e respetiva apreciação superior com vista à validação; 4. Preparação do questionário *on line* via *Office Forms*, preferencial; 5. Envio ao universo de *Stakeholders*.	GPEF/ GPEF	✓
OP 9. Promover a transmissão de conhecimento e de informação	QUAR	**Ind 14.** Taxa de realização de sessões públicas de esclarecimento e informação (%)	1. Registo, análise dos pedidos recebidos para a realização de palestras, aulas, sessões de esclarecimento, seminários e workshops para decisão e resposta às solicitações das entidades externas interessadas nas áreas de atividade da ASAE; 2. Articulação com a Direção/unidades orgânicas da ASAE que nomeiam o/a orador/a; 3. Avaliação das participações junto do/a orador/a e requerente, através do reporte da análise dos intervenientes e análise global desta atividade.	URN; URC URS; UNIIC; UNO; DRAL/ GPEF	✓

OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização Realização 100%
OP 10. Reforçar a cooperação externa da ASAE	QUAR	**Ind 15.** % de ações de cooperação com parceiros internacionais	1. Promover a presença da ASAE nos diversos fóruns europeus e internacionais 2. Realização de ações de formação aos países da CPLP 3. Estabelecer novos contactos com congéneres europeias	GRI/ GRI	✓

ATIVIDADES A DESENVOLVER NO ÂMBITO DO PLANO DE ATIVIDADES - OUTROS OBJETIVOS OPERACIONAIS

OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO PA	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização
					Realização 100%
OOP1. Garantir a cobertura territorial ao nível das inspeções realizadas	OOP	**Ind 1.** N.º mínimo de inspeções realizadas por concelho	1. Planificação de ações inspetivas relativas ao planeamento regional 2. Realização e monitorização das inspeções.	URN; URC; URS/UNO	✓
OOP2. Promover a confiança da atividade inspetiva da ASAE no âmbito do PPRCIC	OOP	**Ind 2.** N.º de inspeções realizadas com a participação de, pelo menos, duas Unidades Operacionais	1. Execução das operações relativas ao planeamento regional previamente validado (NP); 2. Promoção da uniformização de procedimentos operacionais na UR; 3. Reforço da componente ética e de prevenção da corrupção.	URN; URC; URS /UNO	✓
OOP3. Reforçar a cooperação interinstitucional	OOP	**Ind 3.** N.º de ações conjuntas de prevenção criminal	1. Propostas de ações conjuntas em reuniões dos Grupos Interinstitucionais; 2. Ações a desenvolver com as entidades com quem foram firmados protocolos.	URN; URC; URS / UNO	✓
OOP4. Consolidar o modelo de gestão e controlo operacional, garantindo a qualidade dos serviços da ASAE	OOP	**Ind 4.** Nº de *Dashboards* operacionais elaborados	1. Monitorização da atividade inspetiva planeada centralmente e regionalmente; 2. Análise e processamento da atividade operacional com elaboração dos relatórios e/ou memorandos; 3. Elaboração de relatórios de análise de dados inseridos para envio às respetivas UO; 4. Acompanhamento em permanência das operações de inspeção/fiscalização, de vigilâncias ou de investigação; 5. Garantia do controlo operacional através da produção de relatórios com periodicidade definida.	UNO/UNO	✓
OOP5. Fornecer apoio técnico na recolha de prova digital	OOP	**Ind 5.** % de relatórios de pesquisa, análise e perícia digital produzidos	1. Desenvolvimento da recolha de prova digital à medida dos quesitos solicitados, com recurso a técnicas OSINT e/ou DEFINT, dentro dos pressupostos legais; 2. Documentação dos resultados obtidos em relatório próprio; 3. Promoção da remessa dos relatórios produzidos aos seus destinatários.	UNIIC/ UNIIC	✓

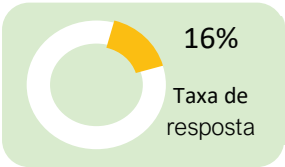
OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO PA	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização Realização 100%
OOP6. Melhorar a comunicação com os operadores económicos, Associações representativas dos Setores e consumidores em geral	OOP	**Ind 6.** N.º de publicações nas redes sociais e na página da internet da ASAE	1. Garantia do acompanhamento e a publicação de conteúdos redes sociais e na página da internet da ASAE	TODAS AS UO/ UNO	✓
OOP7. Promover a transmissão de conhecimento e informação processual	OOP	**Ind 7.** Periodicidade de publicação de Boletins estatísticos sobre o movimento interno processual das contraordenações	1. Recolha e análise dos dados sobre o movimento processual das contraordenações; 2. Elaboração e divulgação interna do boletim estatístico.	DAJC/ DAJC	✓
OOP8. Atualizar a legislação setorial publicitada no website da ASAE OE4	OOP	**Ind 8.** % de diplomas atualizados e consolidados	1. Consulta Diária das publicações em diário da República; 2. Atualização do guia legislativo da ASAE; 3. Comunicação para publicitação no *site* da ASAE.	DAJC/ DAJC	✓
OOP9. Produzir conhecimento científico e técnico que reforce a vertente preventiva da atuação da ASAE	OOP	**Ind 9.** N.º de publicações, boletins, apresentações de carácter científico e técnico	1. Estudos de exposição do consumidor aos riscos microbiológicos, químicos e nutricionais relacionados com os alimentos 2. Comunicação dos riscos na cadeia alimentar 3. Recolher e analisar os dados que permitam a caracterização dos riscos com impacte direto ou indireto na segurança alimentar	DRAL/ DRAL	✓
OOP10. Executar ações de controlo interno no âmbito do desempenho inspetivo	OOP	**Ind 10.** N.º de ações de controlo interno da atividade inspetiva	1. Análise das situações apresentadas; 2. Consulta de bases de dados diversas; consulta de processos da ASAE; 3. Consulta de legislação e normativos aplicáveis; 4. Realização de inquéritos; 5. Realização de inspeções, contactos com o Ministério Público; 6. Elaboração de Relatório final onde se encontra vertida a analise da situação, conclusão e propostas para apreciação e decisão superior.	GCAAI/ GCAAI	✓
OOP11. Executar ações de auditoria no âmbito do controlo oficial de géneros alimentícios	OOP	**Ind 11.** N.º de auditorias realizadas	1. Análise das situações apresentadas; 2. Elaboração de Informação onde se encontra vertida a análise da situação; 3. Conclusão e propostas para apreciação e decisão superior.	GCAAI/ GCAAI	✓

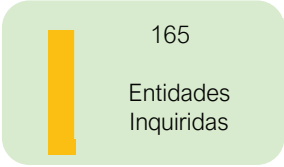
OBJETIVO OPERACIONAL	ÂMBITO PA	INDICADOR KPI	ATIVIDADE A DESENVOLVER	UO RE/RI	Grau de realização Realização 100%
OOP12. Potenciar a mudança de comportamentos/ práticas no âmbito da gestão de resíduos e da economia circular	OOP	**Ind 12.** N.º de sessões sobre gestão de resíduos e circuitos de recolha e reutilização de resíduos a realizar nas UO da ASAE	1. Elaboração do guião das sessões; 2. Elaboração da respetiva apresentação; 3. Realização das sessões.	DRAL/ DRAL	✓
OOP13. Assegurar a cobertura territorial com doações de produtos apreendidos	OOP	**Ind 13.** N.º de distritos abrangidos com doações de bens apreendidos	1. Monitorização das doações com discriminação dos distritos em falta; 2. Reporte à Direção dessa monitorização; 3. Assegurar a distribuição das doações pelos diferentes distritos de modo a garantir cobertura territorial, salvaguardadas as situações de decisão judicial não convergentes com este propósito.	URN; URC; URS; DAL DRAL/GPEF	✓
OOP14. Promover iniciativas de desmaterialização	OOP	**Ind 14.** Nº de iniciativas de desmaterialização	1. Tramitação de toda a informação relativa ao tratamento de informação referente a processos desmaterialização, com inclusão de formulários para preenchimento online no website da AMA, designadamente nas seguintes temáticas: • Processos de Contraordenações • Comunicação de saldos e liquidações; • Comunicação de transações e relações de negócios – Dever de identificação e diligência BCFT; • Registo dos prestadores de serviços a sociedades – BCFT; • Estampilhas fiscais; • Análises Laboratoriais; • Venda Especial esporádica.	TODAS UO /TODAS UO	✓
OOP15. Produzir relatórios de informações úteis para decisão operacional e estratégica da ASAE	OOP	**Ind 15.** N.º de relatórios de Informações produzidos	1. Promoção a recolha de informações pertinentes orientadas para o caso concreto; 2. Sistematização a informação recolhida de acordo com a finalidade e os destinatários; 3. Classificação a informação de acordo com o princípio da necessidade de conhecer; 4. Documentação da informação sistematizada em relatório próprio.	UNIIC/UNIIC	✓

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DOS SAKEHOLDERS DA ASAE

Operadores económicos clientes de estampilhas fiscais de bebidas espirituosas/aguardentes, associações setoriais, câmaras municipais, entidades institucionais, entidades das menções de agradecimento, entidades beneficiárias de doações e entidades com celebração de protocolos de estágios.

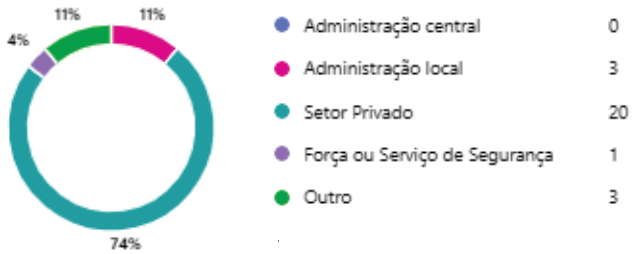




Caracterização Geral

1. Tipo de entidade:

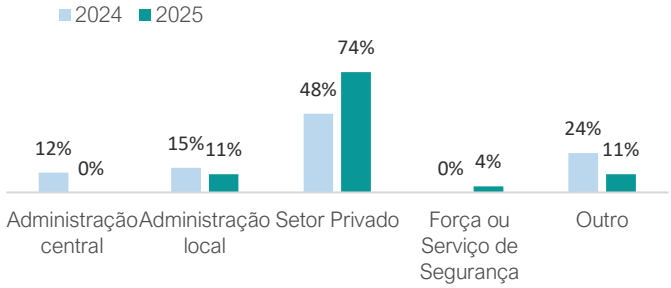
Gráfico 1 - Distribuição do Tipo de entidade 2025



74%

dos/as inquiridos/as em 2025 são representantes do setor privado

Gráfico 2 - Distribuição do Tipo de Entidade 2024-2025



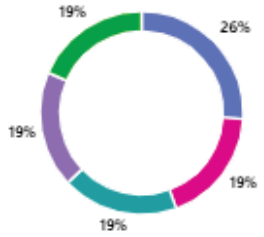
A maioria dos/as inquiridos/as no biénio 2024-2025 são representantes do setor privado

O **setor privado é aquele que teve grande adesão ao questionário** em 2025, **74%** de respostas em relação a **48%** em 2024.

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

2. Setor de atividade (se aplicável):

Gráfico 3 - Distribuição do Setor de Atividade 2025



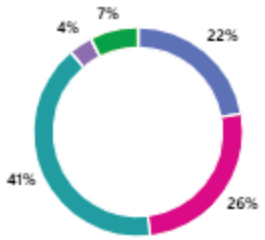
Alimentar	7
Restauração/ Bebidas	5
Comércio	5
Serviços	5
Outro	5

26%
dos/as inquiridos/as em 2025 pertence à área alimentar

Relativamente à **distribuição por setor**, o setor **Alimentar lidera (26%),** enquanto os demais setores (Restauração, Comércio, Serviços) apresentam uma distribuição equilibrada de 19% cada.

3. Região:

Gráfico 4 - Distribuição da Região dos Inquiridos 2025



Norte	6
Centro	7
Lisboa e Vale do Tejo	11
Sul	1
Outro	2

41%
dos/as inquiridos/as em 2025 está localizado na Região de Lisboa e Vale do Tejo

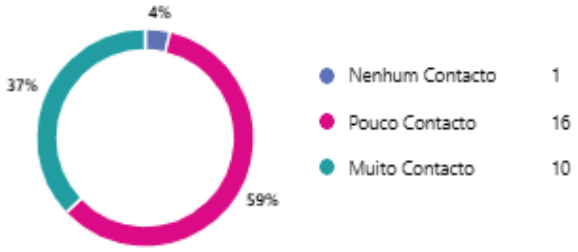
A **região de Lisboa e Vale do Tejo é** onde **41%** exerce a sua atividade, seguida pelo Centro (26%) e Norte (22%).

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

Contacto com a ASAE

4.Qual a frequência de contacto com as diferentes áreas de atividade da ASAE

Gráfico 5 - Frequência de Contacto com as diferentes Áreas de Atividade da ASAE 2025



96%
é o grau de contacto
em 2025
(respostas pouco contacto

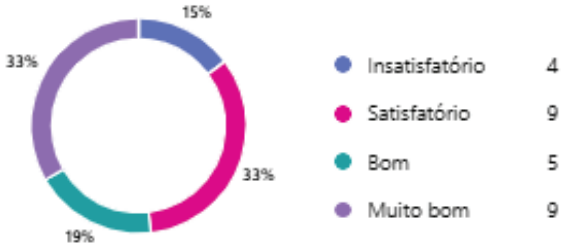
com muito contacto),
com a ASAE

Existe um alto nível de interação, com **96%** dos/as inquiridos/as que mantêm contacto com a ASAE (37% com muito contacto e 59% com pouco contacto).

Atendimento e Comunicação

5. Como avalia a clareza das informações prestadas pela ASAE?

Gráfico 6 - Avaliação da Clareza das Informações Prestadas pela ASAE



85% é o grau de satisfação
em 2025
(respostas satisfatório, bom e muito bom),

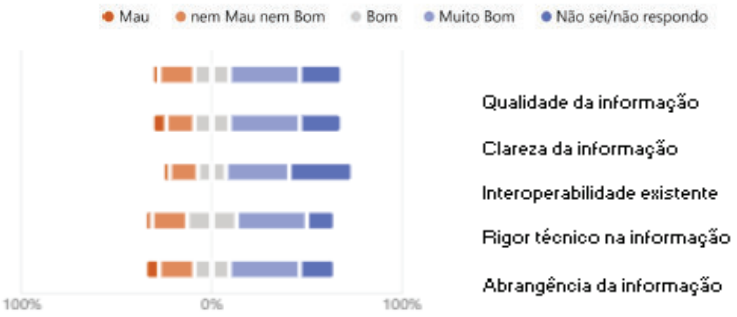
quanto à clareza das informações obtidas

A clareza das informações é bem avaliada, com **85% de satisfação (**satisfatório com bom e muito bom)**,** do **qual 52% é considerada bom a muito bom.**

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

6. Qual o grau de satisfação sobre a diversidade e conteúdos de informação no site e redes sociais?

Gráfico 7 - Diversidade e Conteúdos de Informação no Site e Redes sociais

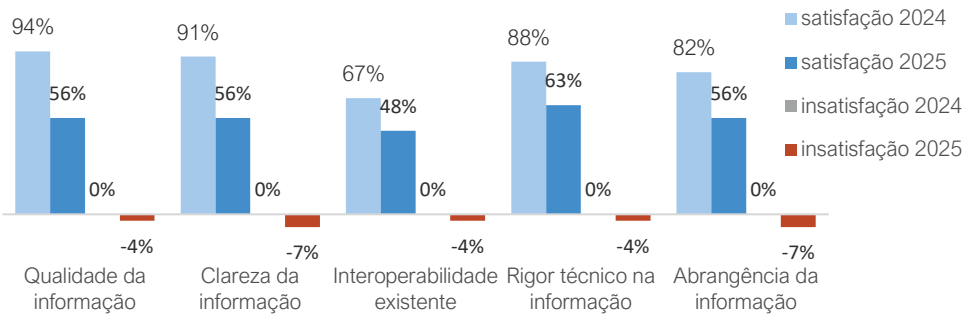


63% é o maior grau de satisfação em 2025 (respostas, bom com muito bom),

quanto ao rigor técnico na informação prestada pela ASAE

Questão comparável com 2024, com os seguintes resultados:

Gráfico 8 - Satisfação e Insatisfação sobre a Diversidade e Conteúdos de Informação no Site e Redes Sociais 2024-2025



O grau de satisfação (respostas bom com muito bom), **diminuiu** em 2025 relativamente a 2024,

nos parâmetros relativos à diversidade e conteúdos de informação no site e redes sociais

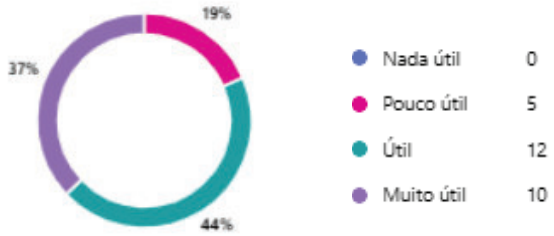
Embora o "**Rigor Técnico na informação" seja o atributo mais valorizado (63%) em 2025,** houve uma **queda acentuada na satisfação** em todos os parâmetros comparativamente a 2024:
A satisfação com a *Qualidade da Informação* caiu de 94% para 56%.
A *Clareza* caiu de 91% para 56%.
A *Abrangência* caiu de 82% para 56%.

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

Serviços prestados

7. A informação transmitida foi útil para resolver a sua questão?

Gráfico 8 - Utilidade da Informação Transmitida para Resolver Questões



81% é o grau de utilidade
(útil com muito útil) em 2025

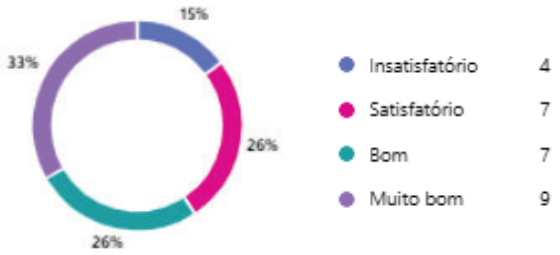
percecionado na resolução de questões colocadas

Elevada satisfação de utilidade da informação, a grande maioria (**81**%, soma de útil a muito útil**)** dos/as inquiridos/as considera positiva a informação.

É relevante notar que **0%** dos/as inquiridos/as classificaram a informação como "**Nada útil",** o que indica que o conteúdo fornecido pela ASAE tem sempre algum valor mínimo para o/a utente.

8. Como avalia a clareza dos procedimentos e orientações fornecidas?

Gráfico 9 - Avaliação da Clareza dos Procedimentos e Orientações fornecidas



85% é o grau de satisfação
(respostas satisfatório, bom e muito bom), em 2025

na avaliação da clareza dos procedimentos e orientações fornecidas pela ASAE

À semelhança da clareza das informações (questão 5), também a **clareza dos procedimentos é bem avaliada pelos/as inquiridos/as, com 85%** (satisfatório com bom e muito bom)**,** dos quais 59% considera bom a muito bom.

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

9. Na sua opinião qual é a dimensão da ASAE que considera mais eficaz ou diferenciadora?

Gráfico 10 - Opinião da Dimensão da ASAE Considerada mais Eficaz ou Diferenciadora 2025

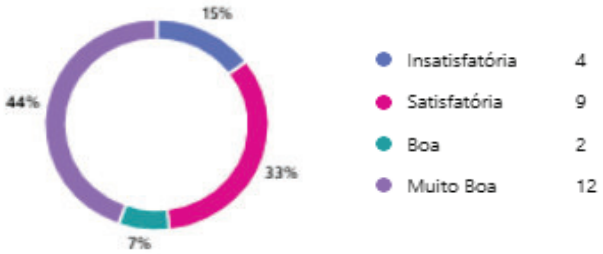
44%
considera a Fiscalização/ Inspeção como área mais eficaz ou diferenciadora da ASAE

Dos/as inquiridos/a, a maioria, **44%**, entende que é a área da fiscalização /Inspeção, e 30% escolhe a Qualidade dos serviços prestados.

Experiência Geral

10. De um modo geral, como avalia a sua experiência global com os contactos/serviços da ASAE?

Gráfico 11 - Avaliação da Experiência Global com os Contactos/serviços da ASAE 2025



85% é o grau de satisfação
em 2025
(respostas satisfatória, boa e muito boa),

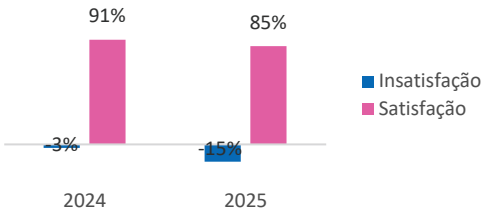
relativamente à experiência global com os contactos/ serviços prestados pela ASAE

Quase metade (44 %, muito boa) dos/as inquiridos/as teve uma experiência **de alto nível**, sendo o **grau de satisfação de 85%** (satisfatória com boa e muito boa).

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

Questão considerada comparável, tendo por base a questão de 2024 "Como avalia globalmente os serviços prestados pela ASAE em 2024":

Gráfico 12 - Grau de satisfação e insatisfação relativo à avaliação global dos contactos/serviços prestados pela ASAE 2024-2025

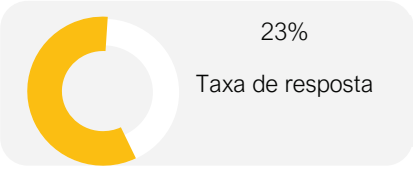


O grau de satisfação mantém-se elevado
(respostas satisfatório, bom e muito bom)

Existe uma tendência de queda em 6% da satisfação (satisfatória com boa e muito boa) em 2025 (85%) na avaliação global dos serviços prestados em relação ao ano anterior (91% em 2024), mas continuando a manter-se em níveis elevados.

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DAS SATISFAÇÃO DAS SESSÕES PÚBLICAS DE INFORMAÇÃO



SATISFAÇÃO APURADA

1. Avaliação da sessão pela entidade requerente

Gráfico 13 - Avaliação da Sessão pela Entidade Requerente 2023-2025

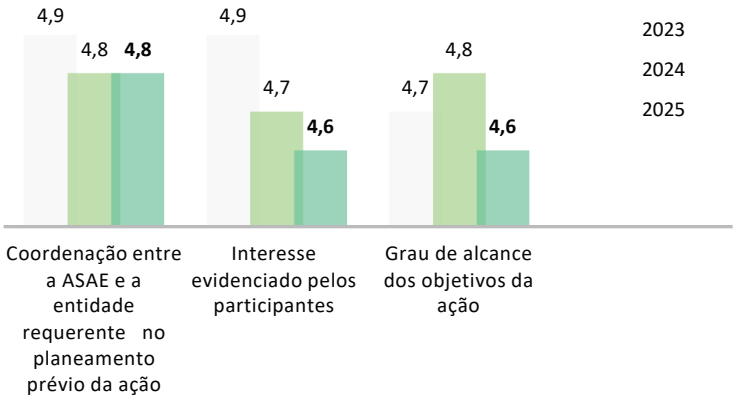
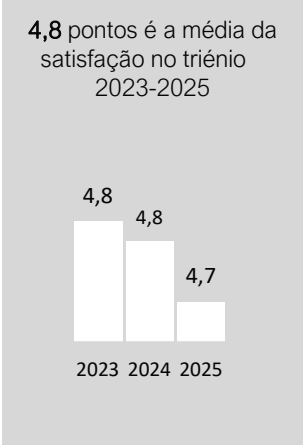


Gráfico 14 - Média de satisfação da Avaliação da sessão pelas Entidades Requerentes 2023-2025



2. Avaliação d@ orador@ pelas entidades requerentes

Gráfico 15 - Avaliação d@ Orador@ pelas Entidades Requerentes 2023-2025

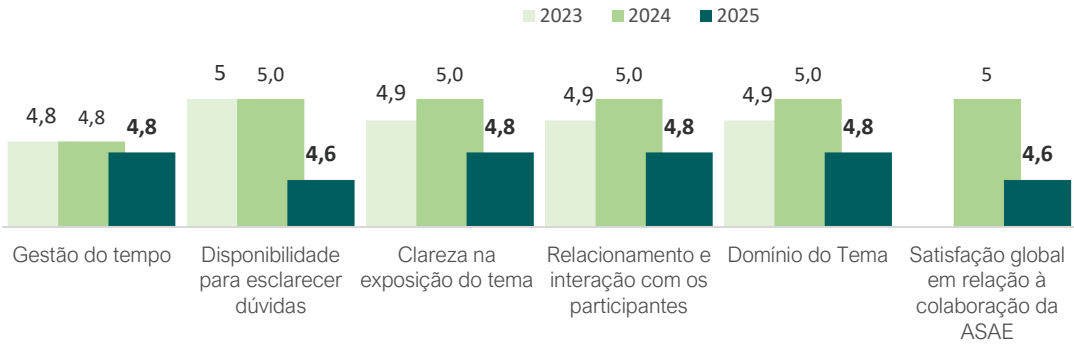


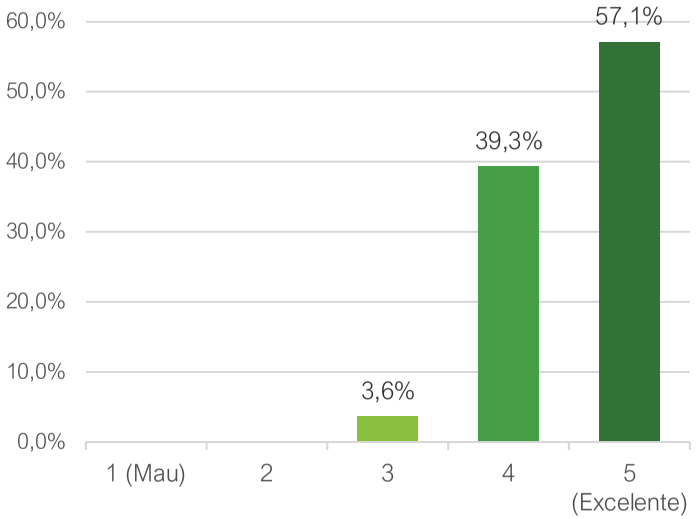
Gráfico 17 - Média da Satisfação da Avaliação d@ Orador@ pelas Entidades Requerentes 2023-2025

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025

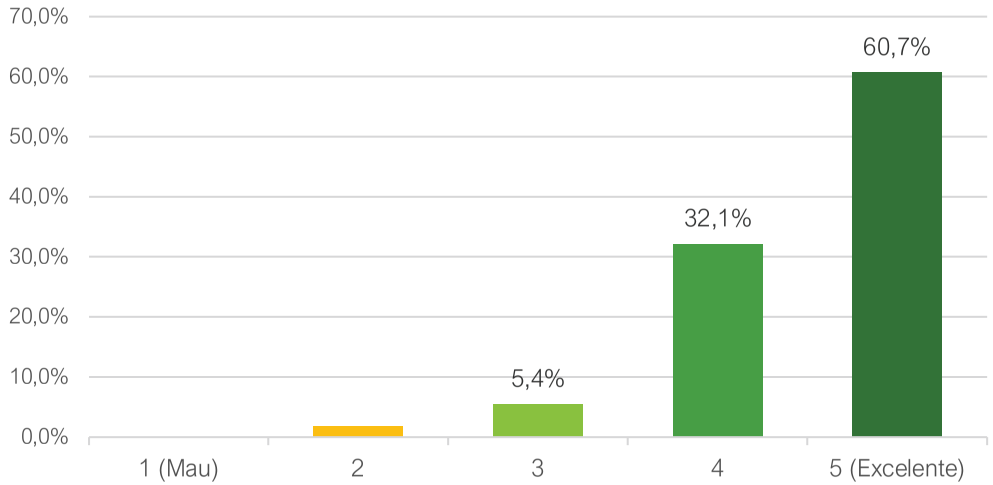
INQUÉRITO DE AVALIAÇÃO DA SATISFAÇÃO DO CLIENTE DO LABORATÓRIO DE SEGURANÇA ALIMENTAR DA ASAE

1) Tipo de Cliente

2) Como considera o atendimento da nossa Equipa na satisfação das suas necessidades?



3) O Laboratório de Segurança Alimentar da ASAE, está disponível para prestar esclarecimentos e/ou orientações, quanto às análises que melhor servem as necessidades do cliente. Como avalia este serviço?



4) Para além dos serviços prestados pelo Laboratório de Segurança Alimentar da ASAE, que outros propõe, que vão ao encontro das suas necessidades?

Alargar o horário de atendimento e recolha de amostras

Apoio legislativo

Proponho uma visita dos inspetores e técnicos de colheita de amostras ... ao Laboratório, para conhecimento de todas as valências do mesmo e melhor conheceremos procedimentos que devem ter em conta na colheita das amostras

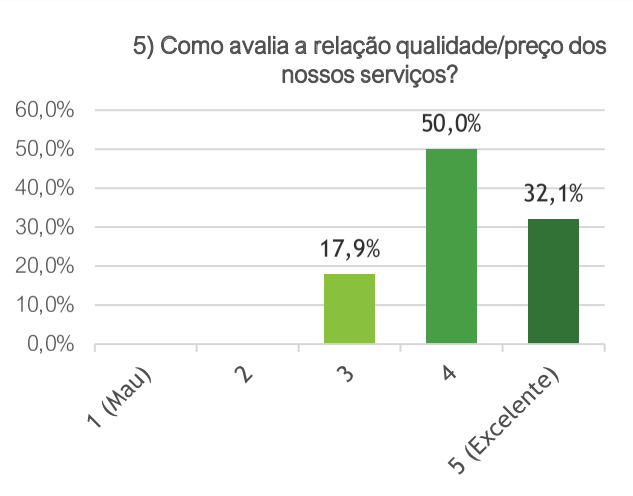
Um esclarecimento rápido e eficaz

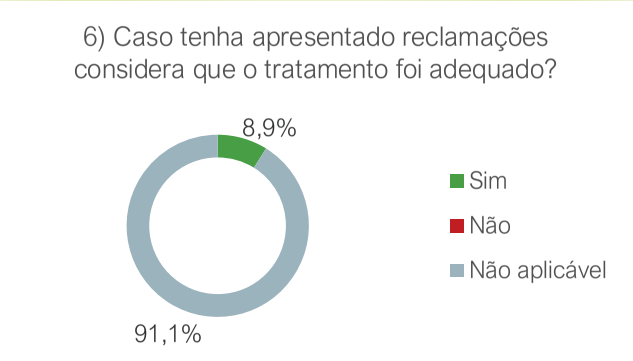
Análise a MOSH e MOAH

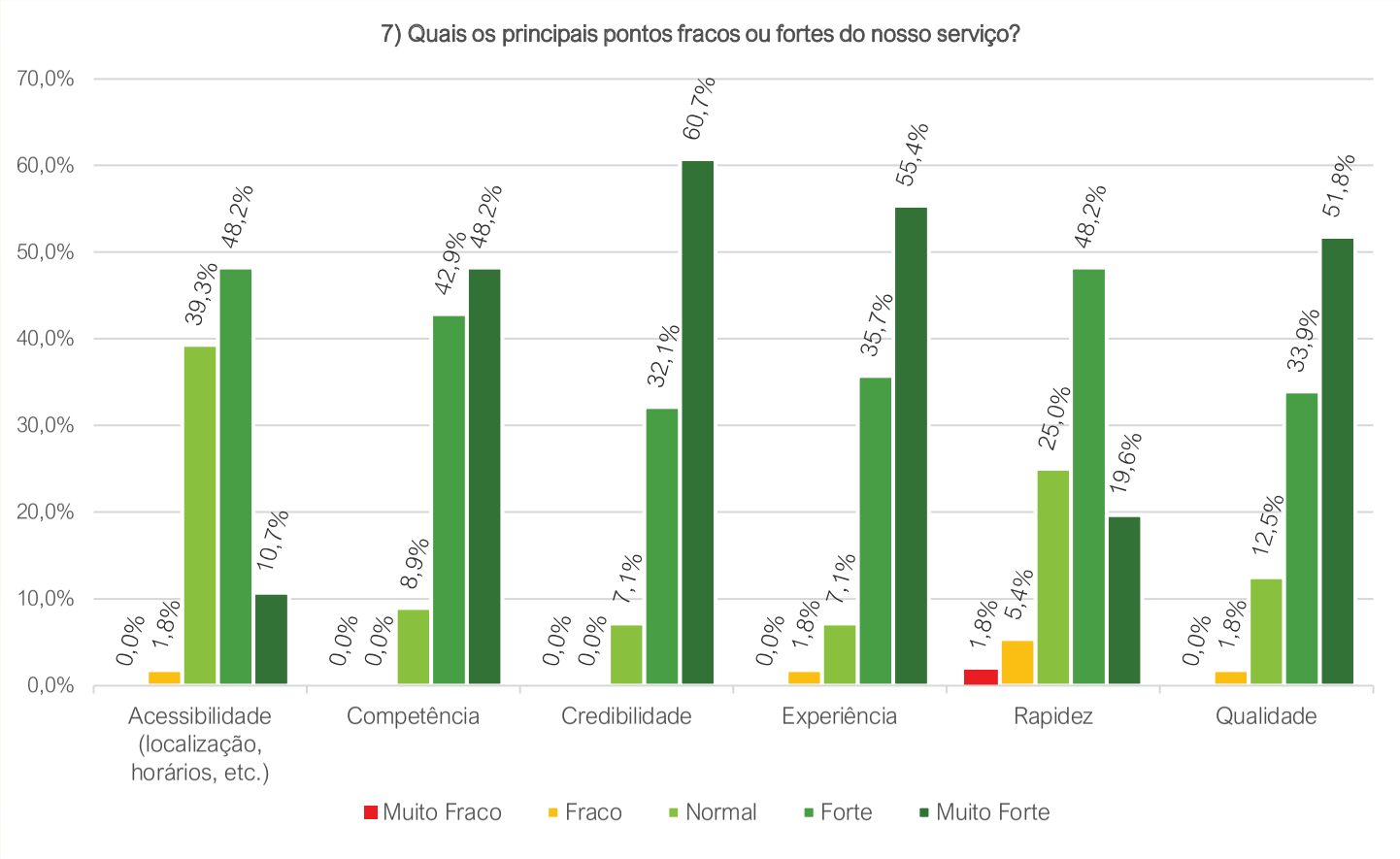
Colheita de amostras de produtos alimentares

Criação de um serviço para esclarecimento de dúvidas sobre legislação alimentar

ANEXO 3 – RESULTADOS DOS INQUÉRITOS EXTERNOS ASAE 2025







8) Ajude-nos a melhorar. Deixe-nos os seus comentários, elogios, críticas e sugestões.

Agradecemos o excelente atendimento e acompanhamento das questões colocadas

Sempre colaborativos na resolução de questões

É fundamental um esclarecimento eficaz

Laboratório com competência e muita credibilidade, contudo, os prazos de resposta são

O ideal seria a descentralização, mas compreendo que seria complexo. O atendimento, a resposta a questões e a disponibilidade são irrepreensíveis. Plenamente satisfeito com serviço prestado

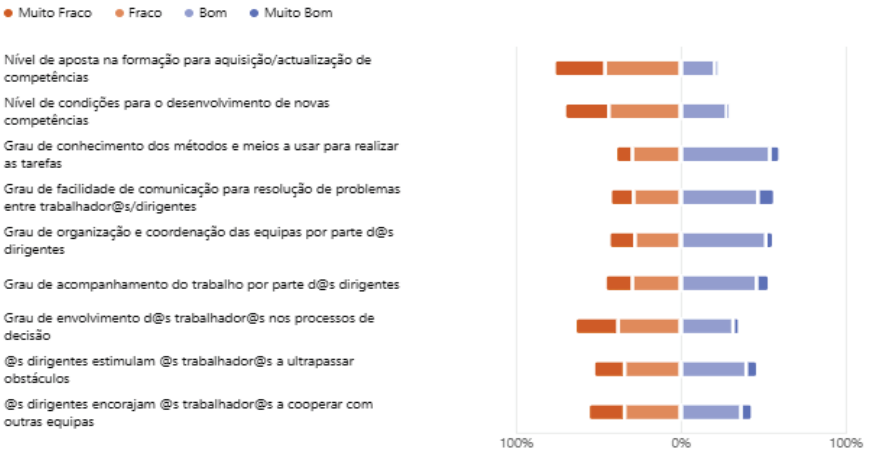
Muito satisfeito com a qualidade do vosso trabalho! O Laboratório é muito credível e respeitado no sector Oleícola. Continuar o excelente trabalho sem nunca deixar de olhar para os desafios futuros deste sector em particular. É muito importante que a tutela não deixe de investir nos equipamentos e tecnologias mais avançados para que o Laboratório continue a fazer um excelente trabalho. Do meu lado, continuarei sempre a trabalhar convosco!

Continuem o vosso excelente trabalho sobretudo na prevenção da fraude em prol de todos nós consumidores. Parabéns

ANEXO 4 – RESULTADOS DO INQUÉRITO INTERNO ASAE 2025

1. Gestão e Liderança

Gráfico 1 - Gestão e liderança 2025



45% é a satisfação média percecionada em 2025, (média das respostas *Bom* com *Muito Bom*) quanto à Gestão e liderança

Em 4 questões a **satisfação** varia entre **54% e 60%** (bom com muito bom), nomeadamente, o grau de conhecimento dos métodos e meios para realizar tarefas (60%), a facilidade de comunicação para resolução de problemas (57%), organização e coordenação das equipas (56%) e acompanhamento do trabalho por parte dos/as dirigentes (54%).

Na maioria das questões (5 em 9) a **insatisfação** (muito fraco com fraco) **está entre um mínimo de 53% e um máximo de 77%**. O nível de aposta na formação para aquisição/atualização de competências e o nível de condições para o desenvolvimento de novas competências são as questões com respostas com níveis de insatisfação mais elevados (77% e 71**%**, respetivamente).

2. Gestão e Motivações Pessoais

Gráfico 2 - Gestão e Motivações Pessoais 2025

62% é a Satisfação Média demonstrada em 2025, (média das respostas *Bom* com *Muito Bom*) quanto à Gestão e Motivações pessoais

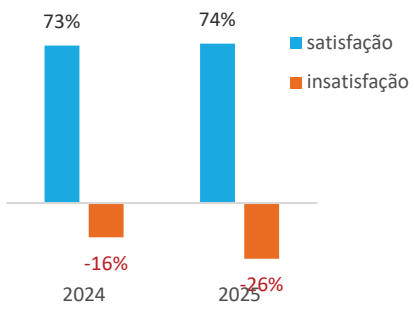
Metade das questões (4 em 8) apresentam **perceção positiva** pelos/as trabalhadores/as, entre **73% e 85%** (bom com muito bom).
85% dos/as trabalhadores/as consideram que o seu trabalho é muito importante e **73%** sentem que contribuem para a comunidade.

ANEXO 4 – RESULTADOS DO INQUÉRITO INTERNO ASAE 2025

A **insatisfação** (muito fraco com fraco) varia entre **42% e 71%**. A questão sobre o trabalho é o que melhor se adapta à realização Profissional (novos métodos, formação, projetos) é o mais negativo da dimensão, com **71% de insatisfação**.
No entanto, os/as **colegas** (73%) impactam muito mais a felicidade dos/as trabalhadores do que os/as **dirigentes diretos** (52%).

Quanto à única **questão comparável com 2024** é "O seu trabalho na ASAE permite combinar a sua vida profissional com a pessoal", a evolução da perceção é a seguinte:

Gráfico 1 - Satisfação e Insatisfação à questão "*O seu trabalho na ASAE permite combinar a sua vida profissional com a pessoal*" 2024-2025

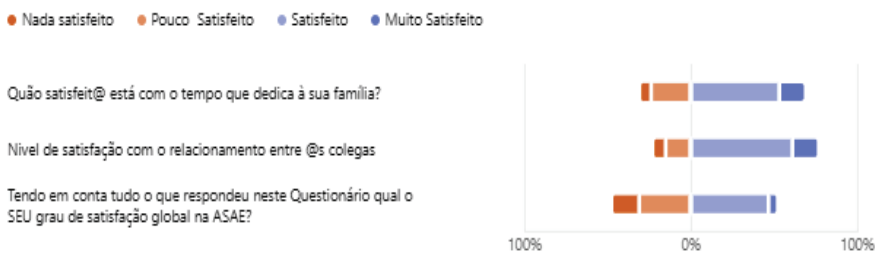


73,5% é a Satisfação Média de 2024 e 2025 percecionada relativamente à possibilidade de combinar a vida profissional com a pessoal

Mantém-se estável e elevado o **grau de satisfação** (*bom* com *muito bom*) em 2025 (73%) e em 2024 (74%), mas com um aumento de 10% de insatisfação (soma das respostas *muito fraco* com *fraco*) em 2025 (26%) face a 2024 (16%), devendo-se provavelmente ao facto de estar prevista em 2024 no questionário para esta questão, a opção de escala "não respondo" (que totalizou 11% de respostas), o que não sucedeu em 2025.

3. Avaliação Global

Gráfico 3 - Avaliação Global 2025



66% é a Satisfação Média em 2025 (média de *Satisfeito* com *Muito Satisfeito*) para a Avaliação global

A satisfação com o tempo dedicado à família (**69%**) e o relacionamento entre colegas (**77%**) apresentam bons níveis de **satisfação** (satisfeito com muito satisfeito).
A satisfação global na ASAE, dá um balanço final em que **52% estão satisfeitos** (satisfeito com muito satisfeito), contra **48% de insatisfeitos** (nada satisfeito com pouco satisfeito).

BALANÇO SOCIAL

Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro

2025

Homologo.
Assinado por: **Luis Filipe Cardoso Lourenço**
Data: 2026.03.31 16:28:24+01'00'
Certificado por: **Autoridade de Segurança Alimentar e Económica**
Atributos certificados: **Inspetor Geral**

IDENTIFICAÇÃO DO SERVIÇO / ENTIDADE

Código SIOE: 74500000

Ministério: Economia e Coesão Territorial

Serviço / Entidade: Autoridade de Segurança Alimentar e Económica

NÚMERO DE PESSOAS EM EXERCÍCIO DE FUNÇÕES NO SERVIÇO
(Não incluir Prestações de Serviços)

Em 1 de Janeiro de 2025	478
Em 31 de Dezembro de 2025	472

Nota: Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2025, indicar o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2025 na folha "Criterio"

Contacto(s) do(s) responsável(eis) pelo preenchimento

Nome Rute Pinto

Tel: 213119830

E-mail: rcpinto@asae.pt

Data 31/03/2026

Notas Explicativas:

Em caso de processo de fusão/reestruturação da entidade existente a 31/12/2025 deverá ser indicado o critério adotado para o registo dos dados do Balanço Social 2025.

Por exemplo: *caso de uma entidade que resulta da fusão de 2 entidades, em que a nova entidade iniciou o seu funcionamento a 1 de junho 2025:*
Deverá registar os dados da entidade nova referente ao período de 1 junho a 31 dezembro, especificando em baixo na descrição da entidade a data de início da nova entidade e o número de trabalhadores em exercício de funções nessa data, em substituição do n.º de trabalhadores a 1 de janeiro 2025 na folha de identificação.

Caso este critério não seja aplicável para algum dos quadros, deverá também ser descrita neste campo de descrição o critério adotado.

Critério adotado (descrição da entidade):

BALANÇO SOCIAL 2025

ÍNDICE DE QUADROS

CAPÍTULO 1 - RECURSOS HUMANOS

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro
Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro
Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro
Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro
Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro
Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro
Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação
Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género
Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género
Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento
Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género
Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro
Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro
Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género
Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o género
Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género
Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

CAPÍTULO 2 - REMUNERAÇÕES E ENCARGOS

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género
Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal
Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios
Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais
Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

CAPÍTULO 3 - HIGIENE E SEGURANÇA

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género
Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho
Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano
Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano
Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo
Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano
Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho
Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

CAPÍTULO 4 - FORMAÇÃO PROFISSIONAL

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração
Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção
Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção
Quadro 30: Despesas anuais com formação

CAPÍTULO 5 - RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Quadro 31: Relações profissionais
Quadro 32: Disciplina

Quadro 1: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de vinculação e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreiral / Modalidades de vinculação	Cargo Politico / Mandato		Nomeação definitiva		Nomeação Transitória por tempo determinado		Nomeação Transitória por tempo determinável		CT em Funções Públicas por tempo indeterminado		CT em Funções Públicas a termo resolutivo certo		CT em Funções Públicas a termo resolutivo incerto		Comissão de Serviço no âmbito da LTFP		CT no âmbito do Código do Trabalho por tempo indeterminado		CT no âmbito do Código do Trabalho a termo (certo ou incerto)		Comissão de Serviço no âmbito do Código do Trabalho		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															1								1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																1							0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															3	5							3	5	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)															13	13							13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior															36	73							36	73	109
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo															18	50							18	50	68
Assistente operacional, operário, auxiliar															3	1							3	1	4
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático															6	2							6	2	8
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspecção			149	90					1	5													150	95	245
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça										2													0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Polícia Judiciária																							0	0	0

Polícia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Polícia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	149	90	0	0	0	0	1	7	0	0	0	0	80	145	0	0	0	0	0	0	230	242	472

Prestações de Serviços	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 2: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Escalão etário e género	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1												1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																		1							0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)													1		2	1		2		1		1			3	5	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)									2	1	1	1	4	1	1	3	5	5		2					13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior						1		2	1	2	7	7	7	9	6	20	8	19	4	10	3	3			36	73	109
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1		4	1	1	5	2	2	6	3	5	3	9	3	14	1	8			18	50	68
Assistente operacional, operário, auxiliar										1	1				1				1						3	1	4
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático													1		3		1		1	2					6	2	8
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspecção						2	7	10	13	14	18	7	36	16	30	14	28	17	17	15	1				150	95	245
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																				1		1			0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	4	7	16	17	19	32	17	52	32	46	43	45	53	26	45	5	13	0	0	230	242	472

Prestações de Serviços	Menos que 20 anos		20-24		25-29		30-34		35-39		40-44		45-49		50-54		55-59		60-64		65-69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 3: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de antiguidade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira/ Tempo de serviço	até 5 anos		5 - 9		10 - 14		15 - 19		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 ou mais anos		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																			0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											1								1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)														1					0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)									1		1	3	1	1				1	3	5	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)				1	2		2	2	4	1	4	3	1	3		3			13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																			0	0	0
Técnico Superior	5	5	3	7	4	8	5	6	4	13	4	9	7	19	4	5		1	36	73	109
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	4	7	1	2	1		3		1	7	3	8	1	9	1	11	3	6	18	50	68
Assistente operacional, operário, auxiliar				1	1						2								3	1	4
Aprendizes e praticantes																			0	0	0
Informático							1		3				1	1	1			1	6	2	8
Magistrado																			0	0	0
Diplomata																			0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																			0	0	0
Pessoal de Inspecção	11	5	15	19	5	8	15	8	47	16	28	22	20	13	7	4	2		150	95	245
Pessoal de Investigação Científica																			0	0	0
Docente Ensino Universitário																			0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																			0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																			0	0	0
Médico																			0	0	0
Enfermeiro																			0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																			0	0	0
Técnico Superior de Saúde																			0	0	0
Chefia Tributária																			0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																			0	0	0
Pessoal Aduaneiro																			0	0	0
Conservador e Notário																			0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																			0	0	0
Oficial de Justiça																1		1	0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)																			0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																			0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																			0	0	0
Polícia Judiciária																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																			0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																			0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																			0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																			0	0	0
Guarda Prisional																			0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																			0	0	0
Bombeiro																			0	0	0
Polícia Municipal																			0	0	0
Total	20	17	19	30	13	16	26	16	60	37	43	45	31	47	13	24	5	10	230	242	472

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

A antiguidade reporta-se ao tempo de serviço na Administração Pública.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 4: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o nível de escolaridade e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																					0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)															1						1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)																		1			0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)															1	5	1		1		3	5	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)															9	9	4	4			13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																					0	0	0
Técnico Superior															33	62	3	11			36	73	109
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo						1				5	18	36		1		3		4			18	50	68
Assistente operacional, operário, auxiliar					1						1	1			1						3	1	4
Aprendizes e praticantes																					0	0	0
Informático											5	1			1	1					6	2	8
Magistrado																					0	0	0
Diplomata																					0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																					0	0	0
Pessoal de Inspecção											142	79	6	16					2		150	95	245
Pessoal de Investigação Científica																					0	0	0
Docente Ensino Universitário																					0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																					0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																					0	0	0
Médico																					0	0	0
Enfermeiro																					0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																					0	0	0
Técnico Superior de Saúde																					0	0	0
Chefia Tributária																					0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																					0	0	0
Pessoal Aduaneiro																					0	0	0
Conservador e Notário																					0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																					0	0	0
Oficial de Justiça										1		1									0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)																					0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																					0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																					0	0	0
Polícia Judiciária																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																					0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																					0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																					0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																					0	0	0
Guarda Prisional																					0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																					0	0	0
Bombeiro																					0	0	0
Polícia Municipal																					0	0	0
Total	0	0	0	0	1	1	0	0	0	6	166	118	6	17	46	80	8	20	3	0	230	242	472

Grupo/cargo/carreira / Habilitação Literária	Menos de 4 anos de escolaridade		4 anos de escolaridade		6 anos de escolaridade		9.º ano ou equivalente		11.º ano		12.º ano ou equivalente		Bacharelato		Licenciatura		Mestrado		Doutoramento		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																					0	0	0
Avença																					0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 5: Contagem dos trabalhadores estrangeiros por grupo/cargo/carreira, segundo a nacionalidade e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)							0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)							0	0	0
Técnico Superior							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar							0	0	0
Aprendizes e praticantes							0	0	0
Informático							0	0	0
Magistrado							0	0	0
Diplomata							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência							0	0	0
Pessoal de Inspecção							0	0	0
Pessoal de Investigação Científica							0	0	0
Docente Ensino Universitário							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico							0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário							0	0	0
Médico							0	0	0
Enfermeiro							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica							0	0	0
Técnico Superior de Saúde							0	0	0
Chefia Tributária							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária							0	0	0
Pessoal Aduaneiro							0	0	0
Conservador e Notário							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado							0	0	0
Oficial de Justiça							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)							0	0	0
Polícia Judiciária							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia							0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras							0	0	0
Guarda Prisional							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)							0	0	0
Bombeiro							0	0	0
Polícia Municipal							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Prestações de Serviços / Proveniência do trabalhador	União Europeia		CPLP		Outros países		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa							0	0	0
Avença							0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

CPLP - Comunidade dos Países de Língua Portuguesa

Considerar o total de trabalhadores estrangeiros, **não naturalizados**, em efectividade de funções no serviço em 31 de dezembro, de acordo com a naturalidade;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço d
(Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 6: Contagem de trabalhadores portadores de deficiência por grupo/cargo/carreira, segundo o escalão etário e género, em 31 de dezembro

Grupo/cargo/carreira	menor que 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																									0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																1		1							0	2	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)																									0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																									0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																									0	0	0
Técnico Superior																1	1	2		4					1	7	8
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo														1	1	2		3		1	1	1			2	8	10
Assistente operacional, operário, auxiliar																									0	0	0
Aprendizes e praticantes																									0	0	0
Informático															1					1					1	1	2
Magistrado																									0	0	0
Diplomata																									0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																									0	0	0
Pessoal de Inspecção																1	1	2	1	1					2	4	6
Pessoal de Investigação Científica																									0	0	0
Docente Ensino Universitário																									0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																									0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																									0	0	0
Médico																									0	0	0
Enfermeiro																									0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																									0	0	0
Técnico Superior de Saúde																									0	0	0
Chefia Tributária																									0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																									0	0	0
Pessoal Aduaneiro																									0	0	0
Conservador e Notário																									0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																									0	0	0
Oficial de Justiça																									0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																									0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																									0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																									0	0	0
Polícia Judiciária																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																									0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																									0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																									0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																									0	0	0
Guarda Prisional																									0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																									0	0	0
Bombeiro																									0	0	0
Polícia Municipal																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2	5	2	8	1	7	1	1	0	0	6	22	28

Prestações de Serviços	menos de 20 anos		20 - 24		25 - 29		30 - 34		35 - 39		40 - 44		45 - 49		50 - 54		55 - 59		60 - 64		65 - 69		maior ou igual a 70 anos		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Tarefa																									0	0	0
Avença																									0	0	0
Total	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTAS:

Considere o total de trabalhadores que beneficiem de redução fiscal por motivo da sua deficiência;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de Janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 7: Contagem dos trabalhadores admitidos e regressados durante o ano, por grupo/cargo/carreira e género, segundo o modo de ocupação do posto de trabalho ou modalidade de vinculação

Grupo/cargo/carreira/ Modos de ocupação do posto de trabalho	Procedimento concursal		Cedência		Mobilidade		Regresso de licença sem vencimento ou de período experimental		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)									1	1			1	1	2
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)													0	0	0
Técnico Superior	1										1	1	2	1	3
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	1				2	3							3	3	6
Assistente operacional, operário, auxiliar					1								1	0	1
Aprendizes e praticantes													0	0	0
Informático													0	0	0
Magistrado													0	0	0
Diplomata													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência													0	0	0
Pessoal de Inspecção	11	11			1						1	1	13	12	25
Pessoal de Investigação Científica													0	0	0
Docente Ensino Universitário													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico													0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário													0	0	0
Médico													0	0	0
Enfermeiro													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica													0	0	0
Técnico Superior de Saúde													0	0	0
Chefia Tributária													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária													0	0	0
Pessoal Aduaneiro													0	0	0
Conservador e Notário													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado													0	0	0
Oficial de Justiça													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)													0	0	0
Polícia Judiciária													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras													0	0	0
Guarda Prisional													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)													0	0	0
Bombeiro													0	0	0
Polícia Municipal													0	0	0
Total	13	11	0	0	4	3	0	0	1	1	2	2	20	17	37

Prestações de Serviços (Modalidades de vinculação)	M	F	Total
Tarefa			0
Avença			0
Total	0	0	0

Notas:

Considerar o total de efectivos admitidos pela 1ª vez ou regressados ao serviço entre 1 de Janeiro e 31 de dezembro inclusive;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 8: Contagem das saídas de trabalhadores nomeados ou em comissão de serviço, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Cessação por mútuo acordo		Exoneração a pedido do trabalhador		Aplicação de pena disciplinar expulsiva		Mobilidade		Cedência		Comissão de serviço		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																							0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																					1	1	1	1	2
Dirigente intermédio de 1º grau a)																							0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																					3	1	3	1	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																							0	0	0
Técnico Superior																							0	0	0
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo																							0	0	0
Assistente operacional, operário, auxiliar																							0	0	0
Aprendizes e praticantes																							0	0	0
Informático																							0	0	0
Magistrado																							0	0	0
Diplomata																							0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																							0	0	0
Pessoal de Inspecção			2		4	1					1				1	2					7		15	3	18
Pessoal de Investigação Científica																							0	0	0
Docente Ensino Universitário																							0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																							0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																							0	0	0
Médico																							0	0	0
Enfermeiro																							0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																							0	0	0
Técnico Superior de Saúde																							0	0	0
Chefia Tributária																							0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																							0	0	0
Pessoal Aduaneiro																							0	0	0
Conservador e Notário																							0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																							0	0	0
Oficial de Justiça																							0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																							0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																							0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																							0	0	0
Policia Judiciária																							0	0	0
Policia de Segurança Pública - Oficial																							0	0	0
Policia de Segurança Pública - Chefe de Policia																							0	0	0
Policia de Segurança Pública - Agente																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																							0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																							0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																							0	0	0
Guarda Prisional																							0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																							0	0	0
Bombeiro																							0	0	0
Policia Municipal																							0	0	0
Total	0	0	2	0	4	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0	11	2	19	5	24

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em regime de Nomeação ao abrigo do art. 8.º e em Comissão de Serviço ao abrigo do art. 9.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 9: Contagem das saídas de trabalhadores contratados, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de saída e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de saída (durante o ano)	Morte		Caducidade (termo)		Reforma/ /Aposentação		Limite de idade		Conclusão sem sucesso do período experimental		Revogação (cessação por mútuo acordo)		Resolução (por iniciativa do trabalhador)		Denúncia (por iniciativa do trabalhador)		Despedimento por inadaptação		Despedimento colectivo		Despedimento por extinção do posto de trabalho		Mobilidade		Cedência		Outras situações		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																													0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)																													0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)																													0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																													0	0	0
Técnico Superior																							1	1				2	1	3	4
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					1	3																		2			1	6	2	11	13
Assistente operacional, operário, auxiliar																											1		1	0	1
Aprendizes e praticantes																													0	0	0
Informático																									1				1	0	1
Magistrado																													0	0	0
Diplomata																													0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																													0	0	0
Pessoal de Inspecção																													0	0	0
Pessoal de Investigação Científica																													0	0	0
Docente Ensino Universitário																													0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																													0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																													0	0	0
Médico																													0	0	0
Enfermeiro																													0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																													0	0	0
Técnico Superior de Saúde																													0	0	0
Chefia Tributária																													0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																													0	0	0
Pessoal Aduaneiro																													0	0	0
Conservador e Notário																													0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																													0	0	0
Oficial de Justiça																													0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)																													0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																													0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																													0	0	0
Polícia Judiciária																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																													0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																													0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																													0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																													0	0	0
Guarda Prisional																													0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																													0	0	0

Bombeiro																												0	0	0
Policia Municipal																												0	0	0
Total	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	3	1	0	2	8	5	14	19

NOTAS:

Incluir todos os trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas, e com Contrato de Trabalho no âmbito do Código do Trabalho;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 10: Contagem dos postos de trabalho previstos e não ocupados durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a dificuldade de recrutamento

Grupo/cargo/carreira/ Dificuldades de recrutamento	Não abertura de procedimento concursal	Impugnação do procedimento concursal	Falta de autorização da entidade competente	Procedimento concursal improcedente	Procedimento concursal em desenvolvimento	Total
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos						0
Dirigente superior de 1º grau a)						0
Dirigente superior de 2º grau a)	1					1
Dirigente intermédio de 1º grau a)						0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	2				2	4
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)						0
Técnico Superior	4				9	13
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	7				7	14
Assistente operacional, operário, auxiliar					1	1
Aprendizes e praticantes						0
Informático	2					2
Magistrado						0
Diplomata						0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência						0
Pessoal de Inspecção	15					15
Pessoal de Investigação Científica						0
Docente Ensino Universitário						0
Docente Ensino Superior Politécnico						0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário						0
Médico						0
Enfermeiro						0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica						0
Técnico Superior de Saúde						0
Chefia Tributária						0
Pessoal de Administração Tributária						0
Pessoal Aduaneiro						0
Conservador e Notário						0
Oficial dos Registos e do Notariado						0
Oficial de Justiça						0
Forças Armadas - Oficial b)						0
Forças Armadas - Sargento b)						0
Forças Armadas - Praça b)						0
Polícia Judiciária						0
Polícia de Segurança Pública - Oficial						0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia						0
Polícia de Segurança Pública - Agente						0
Guarda Nacional Republicana - Oficial						0
Guarda Nacional Republicana - Sargento						0
Guarda Nacional Republicana - Guarda						0
Serviço Estrangeiros Fronteiras						0
Guarda Prisional						0
Outro Pessoal de Segurança c)						0
Bombeiro						0
Polícia Municipal						0
Total	31	0	0	0	19	50

Notas:

- Para cada grupo, cargo ou carreira, indique o número de postos de trabalho previstos no mapa de pessoal, mas não ocupados durante o ano, por motivo de:

- não abertura de procedimento concursal, por razões imputáveis ao serviço;
- impugnação do procedimento concursal, devido a recurso com efeitos suspensivos ou anulação do procedimento;
- recrutamento não autorizado por não satisfação do pedido formulado à entidade competente;
- procedimento concursal improcedente, deserto, inexistência ou desistência dos candidatos aprovados;
- procedimento concursal em desenvolvimento.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 11: Contagem das mudanças de situação dos trabalhadores, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo e género

Grupo/cargo/carreira/ Tipo de mudança	Promoções (carreiras não revistas e carreiras subsistentes)		Alteração obrigatória do posicionamento remuneratório (1)		Alteração do posicionamento remuneratório por opção gestionária (2)		Procedimento concursal		Consolidação da mobilidade na categoria (3)		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente superior de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0	0	0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0	0	0
Técnico Superior			30	15							30	15	45
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			1	8					2	2	3	10	13
Assistente operacional, operário, auxiliar											0	0	0
Aprendizes e praticantes											0	0	0
Informático			4	1					1		5	1	6
Magistrado											0	0	0
Diplomata											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0	0	0
Pessoal de Inspecção			48	21							48	21	69
Pessoal de Investigação Científica											0	0	0
Docente Ensino Universitário											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico											0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0	0	0
Médico											0	0	0
Enfermeiro											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0	0	0
Técnico Superior de Saúde											0	0	0
Chefia Tributária											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária											0	0	0
Pessoal Aduaneiro											0	0	0
Conservador e Notário											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado											0	0	0
Oficial de Justiça											0	0	0
Forças Armadas - Oficial b)											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)											0	0	0
Polícia Judiciária											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0	0	0
Guarda Prisional											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)											0	0	0
Bombeiro											0	0	0
Polícia Municipal											0	0	0
Total	0	0	83	45	0	0	0	0	3	2	86	47	133

NOTAS:

(1) e (2) - Artigos 156.º, 157.º e 158.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de Junho

(3) - Artigo 99.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 12: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de horário de trabalho e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Rigido		Flexivel		Desfasado		Jornada continua		Trabalho por turnos		Específico (*)		Isenção de horário		TOTAL		Total
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos															0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)													1		1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)														1	0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)													3	5	3	5	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)													13	13	13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)															0	0	0
Técnico Superior			29	52			7	21							36	73	109
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			16	39			2	11							18	50	68
Assistente operacional, operário, auxiliar			2	1			1								3	1	4
Aprendizes e praticantes															0	0	0
Informático			6	1				1							6	2	8
Magistrado															0	0	0
Diplomata															0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência															0	0	0
Pessoal de Inspecção			1	5			1	1			148	89			150	95	245
Pessoal de Investigação Científica															0	0	0
Docente Ensino Universitário															0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico															0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário															0	0	0
Médico															0	0	0
Enfermeiro															0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica															0	0	0
Técnico Superior de Saúde															0	0	0
Chefia Tributária															0	0	0
Pessoal de Administração Tributária															0	0	0
Pessoal Aduaneiro															0	0	0
Conservador e Notário															0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado															0	0	0
Oficial de Justiça				2											0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)															0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)															0	0	0
Forças Armadas - Praça b)															0	0	0
Polícia Judiciária															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia															0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento															0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda															0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras															0	0	0
Guarda Prisional															0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)															0	0	0
Bombeiro															0	0	0
Polícia Municipal															0	0	0
Total	0	0	54	100	0	0	11	34	0	0	148	89	17	19	230	242	472

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

(*) Artigo 110.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Considerar a meia jornada (Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto)

Quadro 13: Contagem dos trabalhadores por grupo/cargo/carreira, segundo o período normal de trabalho (PNT) e género, em 31 de dezembro

SE Células a vermelho - Totais não estão iguais aos do Quadro1

Grupo/cargo/carreira	Tempo completo								PNT inferior ao praticado a tempo completo																		TOTAL		Total
							células abertas para indicar nº horas/semana		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		Tempo parcial ou outro regime especial (*)		M	F	
									células abertas para indicar nº horas/semana																				
	35 horas		40 horas		42 horas																								
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F			
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0	0	0
Dirigente superior de 1º grau a)	1																										1	0	1
Dirigente superior de 2º grau a)		1																									0	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	3	5																									3	5	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)	13	13																									13	13	26
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0	0	0
Técnico Superior	36	73																									36	73	109
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	18	50																									18	50	68
Assistente operacional, operário, auxiliar	3	1																									3	1	4
Aprendizes e praticantes																											0	0	0
Informático	6	2																									6	2	8
Magistrado																											0	0	0
Diplomata																											0	0	0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0	0	0
Pessoal de Inspecção	150	95																									150	95	245
Pessoal de Investigação Científica																											0	0	0
Docente Ensino Universitário																											0	0	0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0	0	0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0	0	0
Médico																											0	0	0
Enfermeiro																											0	0	0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0	0	0
Técnico Superior de Saúde																											0	0	0
Chefia Tributária																											0	0	0
Pessoal de Administração Tributária																											0	0	0
Pessoal Aduaneiro																											0	0	0
Conservador e Notário																											0	0	0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0	0	0
Oficial de Justiça		2																									0	2	2
Forças Armadas - Oficial b)																											0	0	0
Forças Armadas - Sargento b)																											0	0	0
Forças Armadas - Praça b)																											0	0	0
Polícia Judiciária																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0	0	0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0	0	0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0	0	0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0	0	0
Guarda Prisional																											0	0	0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0	0	0
Bombeiro																											0	0	0
Polícia Municipal																											0	0	0
Total	230	242	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	230	242	472

NOTAS:

Os totais dos quadros 1, 2, 3, 4, 12, 13 e 17 devem ser iguais, por grupo/cargo/carreira e por género.

Indique para cada um dos horários de trabalho semanal, assinalados ou a assinalar, o **número de trabalhadores** que o praticam;

PNT - Número de horas de trabalho semanal em vigor no serviço, fixado ou autorizado por lei. No mesmo serviço pode haver diferentes períodos normais de trabalho;

(*) - Trabalho a tempo parcial, meia jornada ou outro regime: indicar o número de horas de trabalho semanais, se inferior ao praticado a tempo completo;

Quando existirem mais do que 3 horários a tempo parcial (incompletos) deve optar por estabelecer escalões em cada uma das células abertas de modo a contemplar todos os horários incompletos.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

d) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em licença sem vencimento a 31 de dezembro.

Quadro 14: Contagem das horas de trabalho suplementar durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo a modalidade de prestação do trabalho e género

Grupo/cargo/carreira/ Modalidade de prestação do trabalho suplementar	Trabalho suplementar diurno		Trabalho suplementar nocturno		Trabalho em dias de descanso semanal obrigatório		Trabalho em dias de descanso semanal complementar		Trabalho em dias feriados		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)											0:00	0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior	206:30	103:30			14:00	21:00	288:00	368:00	14:00	7:00	522:30	499:30	1022:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	426:30	114:30			27:30	93:30	193:30	371:30			647:30	579:30	1227:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	102:00										102:00	0:00	102:00
Aprendizes e praticantes											0:00	0:00	0:00
Informático	35:30				5:30		38:30		1:30		81:00	0:00	81:00
Magistrado											0:00	0:00	0:00
Diplomata											0:00	0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Inspecção	3022:30	1275:30			480:30	170:30	1282:30	489:30	21:30	4:30	4807:00	1940:00	6747:00
Pessoal de Investigação Cientifica											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Universitário											0:00	0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico											0:00	0:00	0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário											0:00	0:00	0:00
Médico											0:00	0:00	0:00
Enfermeiro											0:00	0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica											0:00	0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde											0:00	0:00	0:00
Chefia Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária											0:00	0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro											0:00	0:00	0:00
Conservador e Notário											0:00	0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado											0:00	0:00	0:00
Oficial de Justiça								131:30			0:00	131:30	131:30
Forças Armadas - Oficial b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)											0:00	0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)											0:00	0:00	0:00
Polícia Judiciária											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia											0:00	0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento											0:00	0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda											0:00	0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras											0:00	0:00	0:00
Guarda Prisional											0:00	0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)											0:00	0:00	0:00
Bombeiro											0:00	0:00	0:00
Polícia Municipal											0:00	0:00	0:00
Total	3793:00	1493:30	0:00	0:00	527:30	285:00	1802:30	1360:30	37:00	11:30	6160:00	3150:30	9310:30

NOTAS:

Considerar o total de horas suplementares/extraordinárias efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

O trabalho suplementar diurno e noturno só contempla o trabalho suplementar efectuado em **dias normais de trabalho** (primeiras 2 colunas).

As 3 colunas seguintes são especificas para o trabalho suplementar em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 14.1: Contagem das horas de trabalho nocturno, normal e suplementar durante o grupo/cargo/carreira, segundo o género

Grupo/cargo/carreira/ Horas de trabalho noturno	Trabalho nocturno normal		Trabalho nocturno suplementar		TOTAL	
	M	F	M	F	M	F
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos					0:00	0:00
Dirigente superior de 1º grau a)					0:00	0:00
Dirigente superior de 2º grau a)					0:00	0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)					0:00	0:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)					0:00	0:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)					0:00	0:00
Técnico Superior					0:00	0:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo					0:00	0:00
Assistente operacional, operário, auxiliar					0:00	0:00
Aprendizes e praticantes					0:00	0:00
Informático					0:00	0:00
Magistrado					0:00	0:00
Diplomata					0:00	0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência					0:00	0:00
Pessoal de Inspecção					0:00	0:00
Pessoal de Investigação Científica					0:00	0:00
Docente Ensino Universitário					0:00	0:00
Docente Ensino Superior Politécnico					0:00	0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário					0:00	0:00
Médico					0:00	0:00
Enfermeiro					0:00	0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica					0:00	0:00
Técnico Superior de Saúde					0:00	0:00
Chefia Tributária					0:00	0:00
Pessoal de Administração Tributária					0:00	0:00
Pessoal Aduaneiro					0:00	0:00
Conservador e Notário					0:00	0:00
Oficial dos Registos e do Notariado					0:00	0:00
Oficial de Justiça					0:00	0:00
Forças Armadas - Oficial b)					0:00	0:00
Forças Armadas - Sargento b)					0:00	0:00
Forças Armadas - Praça b)					0:00	0:00
Polícia Judiciária					0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial					0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia					0:00	0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente					0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial					0:00	0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento					0:00	0:00

Guarda Nacional Republicana - Guarda					0:00	0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras					0:00	0:00
Guarda Prisional					0:00	0:00
Outro Pessoal de Segurança c)					0:00	0:00
Bombeiro					0:00	0:00
Policia Municipal					0:00	0:00
Total	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00

NOTAS:

Considerar o total de horas efetuadas pelos trabalhadores do serviço entre 1 de janeiro e 31 de dezembro, nas situações identificadas;

Este quadro refere-se **apenas a trabalho noturno**. Para o preenchimento da coluna "**trabalho noturno suplementar**" neste quadro deve-se considerar o trabalho suplementar efetuado em dias normais e em dias de descanso semanal obrigatório, complementar e feriados.

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informaç
Defesa);

o ano, por

TOTAL
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00

0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00
0:00

ões de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de

Quadro 15: Contagem dos dias de ausências ao trabalho durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o motivo de ausência e género

Grupo/cargo/carreira/ Motivos de ausência	Casamento		Protecção na parentalidade		Falecimento de familiar		Doença		Por acidente em serviço ou doença profissional		Assistência a familiares		Trabalhador-estudante		Por conta do período de férias		Com perda de vencimento		Cumprimento de pena disciplinar		Greve		Injustificadas		Outros		Total		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 1º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente superior de 2º grau a)																											0,0	0,0	0,0
Dirigente intermédio de 1º grau a)																									6,0		6,0	0,0	6,0
Dirigente intermédio de 2º grau a)	15,0		30,0	1,0	4,0	2,0																				2,0	49,0	5,0	54,0
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior		15,0	32,0	146,0	15,0	24,0	83,0	867,5		10,0		37,0		12,5	143,0	243,5		7,0			6,0	8,0		5,0	41,0	30,0	320,0	1 405,5	1 725,5
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo			12,0	543,0	9,0	28,0	458,5	1 775,5		18,0		1,0	19,0	79,0	35,5	176,5					1,0	4,0			3,0	9,0	538,0	2 634,0	3 172,0
Assistente operacional, operário, auxiliar							157,0								2,0										7,0		166,0	0,0	166,0
Aprendizes e praticantes																											0,0	0,0	0,0
Informático					5,0		23,0	31,0					21,0		35,0	15,0					1,0					1,0	85,0	47,0	132,0
Magistrado																											0,0	0,0	0,0
Diplomata																											0,0	0,0	0,0
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - assistente de residência																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Inspecção		30,0	134,0	44,0	66,0	12,0	1 797,5	1 082,5	17,0		66,0	30,0	66,0	3,0	450,0	441,0			914,0		49,0	15,0	3,0		234,5	13,5	3 797,0	1 671,0	5 468,0
Pessoal de Investigação Científica																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Universitário																											0,0	0,0	0,0
Docente Ensino Superior Politécnico																											0,0	0,0	0,0
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário																											0,0	0,0	0,0
Médico																											0,0	0,0	0,0
Enfermeiro																											0,0	0,0	0,0
Téc. Diagnóstico e Terapêutica																											0,0	0,0	0,0
Técnico Superior de Saúde																											0,0	0,0	0,0
Chefia Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal de Administração Tributária																											0,0	0,0	0,0
Pessoal Aduaneiro																											0,0	0,0	0,0
Conservador e Notário																											0,0	0,0	0,0
Oficial dos Registos e do Notariado																											0,0	0,0	0,0
Oficial de Justiça																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Oficial b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Sargento b)																											0,0	0,0	0,0
Forças Armadas - Praça b)																											0,0	0,0	0,0
Polícia Judiciária																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia																											0,0	0,0	0,0
Polícia de Segurança Pública - Agente																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Oficial																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Sargento																											0,0	0,0	0,0
Guarda Nacional Republicana - Guarda																											0,0	0,0	0,0
Serviço Estrangeiros Fronteiras																											0,0	0,0	0,0
Guarda Prisional																											0,0	0,0	0,0
Outro Pessoal de Segurança c)																											0,0	0,0	0,0
Bombeiro																											0,0	0,0	0,0
Polícia Municipal																											0,0	0,0	0,0
Total	15,0	45,0	208,0	734,0	99,0	66,0	2 519,0	3 756,5	17,0	28,0	66,0	68,0	106,0	94,5	665,5	876,0	0,0	7,0	914,0	0,0	57,0	27,0	3,0	5,0	291,5	55,5	4 961,0	5 762,5	10 723,5

NOTAS:

Considerar o total de <u>dias completos de ausência ou periodos de meio dia</u>;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 16 : Contagem dos trabalhadores em greve durante o ano, por escalão de PNT e tempo de paralisação

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
06/03/2025			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	5		108_OUTRAS REIVINDICAÇÕES SALARIAIS
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	5	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponivel

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
16/05/2025			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	4		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	4	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponivel

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
24/10/2025			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	31		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	31	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponivel

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
31/10/2025			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1		101_AUMENTOS SALARIAIS
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	1	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponivel

(**) Artigo 68.º da LTFP, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto

Identificação da greve			
Data	Âmbito (escolher da lista em baixo)		Motivo(s) da greve
21/11/2025			Este campo contém uma lista para o(s) motivo(s) da greve. Deve ser escolhido na lista definida pelo menos 1 motivo por greve.
PNT (*)	Nº de trabalhadores em greve	Duração da paralisação (em hh/mm)	
35 horas	1		604_OUTRAS REIVINDICAÇÕES NÃO ESPECIFICADAS
40 horas			
42 horas			
Trabalho a tempo parcial (**)			
Outros			
Total	1	0:00	

Substituir dd-mm-aaaa pelo dia, mês e ano respectivo da greve

(*) Período Normal de Trabalho

Clicar em cima das células a amarelo na seta à direita para escolher o item correspondente da lista de valores disponivel

Quadro 17: Estrutura remuneratória, por género

A - Remunerações mensais ilíquidas (brutas)

Mês de referência: Dezembro

(Indicar o N.º de trabalhadores de acordo com a respectiva posição remuneratória, independentemente de terem ou não recebido a remuneração ou outros abonos no mês de dezembro)

(Excluindo prestações de serviço)	Número de trabalhadores		
Género / Escalão de remunerações	Masculino	Feminino	Total
Até 500 €			0
501-1000 €	9	12	21
1001-1250 €	11	23	34
1251-1500 €	15	33	48
1501-1750 €	23	13	36
1751-2000€	48	47	95
2001-2250 €	52	28	80
2251-2500 €	22	11	33
2501-2750 €	22	25	47
2751-3000 €	15	26	41
3001-3250 €	3	10	13
3251-3500 €	6	11	17
3501-3750 €	3		3
3751-4000 €		3	3
4001-4250 €	1		1
4251-4500 €			0
4501-4750 €			0
4751-5000 €			0
5001-5250 €			0
5251-5500 €			0
5501-5750 €			0
5751-6000 €			0
Mais de 6000 €			0
Total	230	242	472

NOTAS:
i) Deve indicar o número de trabalhadores em cada escalão por género;

ii) O total do quadro 17 deve ser igual ao total dos quadros 1, 2, 3, 4, 12 e 13, por género;

iii) Não considerar os trabalhadores ausentes há mais de 6 meses e os trabalhadores que estão em lic

iv) Remunerações mensais ilíquidas (brutas): Considerar remuneração mensal base ilíquida mais

v) Não incluir prestações sociais, subsídio de refeição e outros benefícios sociais;

vi) Não considerar o duodécimo do subsídio de natal.

B - Remunerações máximas e mínimas dos trabalhadores a tempo completo

Período de referência: mês de Dezembro

	Euros	
Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	878,41 €	979,05 €
Máxima (€)	4 096,10 €	3 972,72 €

NOTA:
Na remuneração deve incluir o valor (euros) das remunerações, mínima e máxima;
Reportar a remuneração mensal base ilíquida mais os suplementos regulares e/ou adicionais/ referen

Quadro 18: Total dos encargos anuais com pessoal

Encargos com pessoal	Valor (Euros)
Remuneração base (*)	13 514 420,31 €
Suplementos remuneratórios	774 987,40 €
Prémios de desempenho	
Prestações sociais	848 353,49 €
Benefícios sociais	0,00 €
Outros encargos com pessoal (**)	3 093 256,40 €
Total	18 231 017,60 €

Nota:

Não incluir prestadores de serviços.

(*) - incluindo o subsídio de férias e o subsídio de Natal.

(**) registar:

- as indemnizações por férias não gozadas;
- as compensações por caducidade dos contratos dos trabalhadores saídos;
- os encargos da entidade patronal com a CGA e a Segurança Social;
- os abonos pagos ao trabalhador a aguardar aposentação até que a pensão passe a ser paga pela entidade competente.

Quadro 18.1: Suplementos remuneratórios

Suplementos remuneratórios	Valor (Euros)
Trabalho suplementar (diurno e nocturno)	121 690,40 €
Trabalho normal nocturno	
Trabalho em dias de descanso semanal, complementar e feriados (*)	87 503,95 €
Isenção de horário de trabalho	
Disponibilidade permanente	
Outros regimes especiais de prestação de trabalho (**)	
Risco, penosidade e insalubridade	
Fixação na periferia	
Trabalho por turnos	
Abono para falhas	955,83 €
Participação em reuniões	
Ajudas de custo	245 011,20 €
Representação	127 337,96 €
Secretariado	1 399,56 €
Outros suplementos remuneratórios (***)	191 088,50 €
Total	774 987,40 €

Nota:

(*) - caso não tenha sido incluído em trabalho suplementar (diurno e noturno);

(**) - incluir também tempo prolongado na carreira médica e suplemento de comando;

(***) - incluir também o subsídio de residência.

Quadro 18.2: Encargos com prestações sociais

Prestações sociais	Valor (Euros)
Subsídios no âmbito da protecção da parentalidade (maternidade, paternidade e adopção)	5 450,02 €
Abono de família	6 783,24 €
Subsídio de educação especial	
Subsídio mensal vitalício	
Subsídio para assistência de 3ª pessoa	
Subsídio de funeral	
Subsídio por morte	
Acidente de trabalho e doença profissional	435,50 €
Subsídio de desemprego	
Subsídio de refeição	584 729,19 €
Outras prestações sociais	250 955,54 €
Total	848 353,49 €

Quadro 18.3: Encargos com benefícios sociais

Benefícios de apoio social	Valor (Euros)
Grupos desportivos/casa do pessoal	
Refeitórios	
Subsídio de frequência de creche e de educação pré-escolar	
Colónias de férias	
Subsídio de estudos	
Apoio socio-económico	
Outros benefícios sociais	
Total	0,00 €

Quadro 19: Número de acidentes de trabalho e de dias de trabalho perdidos com baixa durante o ano, por género

Acidentes de trabalho		No local de trabalho						*In itinere*					
		Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal	Total	Inferior a 1 dia (sem dar lugar a baixa)	1 a 3 dias de baixa	4 a 30 dias de baixa	Superior a 30 dias de baixa	Mortal
Nº total de acidentes de trabalho (AT) ocorridos no ano de referência	M	2	1		1			2	2				
	F	5	4		1			4	4				
Nº de acidentes de trabalho (AT) com baixa ocorridos no ano de referência	M	1			1			0					
	F	1			1			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos no ano	M	17			17			0					
	F	28			28			0					
Nº de dias de trabalho perdidos por acidentes ocorridos em anos anteriores	M	0						0					
	F	0						0					

Notas:

Considerar os acidentes de trabalho registados num auto de notícia.

O "Nº total de acidentes" refere-se ao total de ocorrências, com baixa, sem baixa e mortais. O "Nº de acidentes com baixa" exclui os mortais. Excluir os acidentes mortais no cálculo dos dias de trabalho perdidos na sequência de acidentes de trabalho.

Quadro 20: Número de casos de incapacidade declarados durante o ano, relativamente aos trabalhadores vítimas de acidente de trabalho

Casos de incapacidade	Nº de casos
Casos de incapacidade permanente:	0
- absoluta	
- parcial	
- absoluta para o trabalho habitual	
Casos de incapacidade temporária e absoluta	
Casos de incapacidade temporária e parcial	2
Total	2

Quadro 21: Número de situações participadas e confirmadas de doença profissional e de dias de trabalho perdidos durante o ano

Doenças profissionais		Nº de casos	Nº de dias de ausência
Código(*)	Designação		

Nota:
(*) - Conforme lista constante do DR n.º 6/2001, de 3 de maio, atualizado pelo DR n.º 76/2007, de 17 de julho.

Quadro 22: Número e encargos das actividades de medicina no trabalho ocorridas durante o ano

Actividades de medicina no trabalho	Número	Valor (Euros)
Total dos exames médicos efectuados:	10	350,00 €
Exames de admissão		
Exames periódicos		
Exames ocasionais e complementares	10	350,00 €
Exames de cessação de funções		
Despesas com a medicina no trabalho (*)		
Visitas aos postos de trabalho		

Nota:

(*) incluir os montantes pagos aos médicos, enfermeiros, outros técnicos de saúde e técnicos de higiene e segurança no trabalho que prestaram serviço durante o ano, desde que não tenham sido contabilizados no quadro 1. ("pessoas ao serviço em 31 de dezembro"), as despesas efeituadas com a aquisição de medicamentos, meios auxiliares de diagnóstico, exames médicos e todo e qualquer gasto relacionado com a medicina do trabalho, à exceção dos montantes investidos em infraestruturas.

Quadro 23: Número de intervenções das comissões de segurança e saúde no trabalho ocorridas durante o ano, por tipo

Segurança e saúde no trabalho Intervenções das comissões	Número
Reuniões da Comissão	
Visitas aos locais de trabalho	13
Outras	20

Quadro 24: Número de trabalhadores sujeitos a acções de reintegração profissional em resultado de acidentes de trabalho ou doença profissional durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Acções de reintegração profissional	Número
Alteração das funções exercidas	
Formação profissional	
Adaptação do posto de trabalho	
Alteração do regime de duração do trabalho	
Mobilidade interna	

Nota:

Artigo 23.º do Decreto-Lei n.º 503/99, de 20 de novembro, alterado pelo Decreto-Lei n.º 50-C/2007, de 6 de março e pela Lei n.º 64-A/2008, de 31 de dezembro.

Quadro 25: Número de acções de formação e sensibilização em matéria de segurança e saúde no trabalho

Segurança e saúde no trabalho Acções de formação	Número
Acções realizadas durante o ano	6
Trabalhadores abrangidos pelas acções realizadas	153

Quadro 26: Custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais durante o ano

Segurança e saúde no trabalho Custos	Valor (Euros)
Encargos de estrutura de medicina e segurança no trabalho (a)	
Equipamento de protecção (b)	
Formação em prevenção de riscos (c)	
Outros custos com a prevenção de acidentes e doenças profissionais (d)	

Nota:

(a) Encargos na organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e encargos na organização / modificação dos espaços de trabalho

(b) Encargos na aquisição de bens ou equipamentos

(c) Encargos na formação, informação e consulta

(d) Incluir única e exclusivamente os encargos com a criação e manutenção de estruturas destinadas à medicina do trabalho e à segurança do trabalhador no exercício da sua profissão.

Quadro 27: Contagem relativa a participações em acções de formação profissional durante o ano, por tipo de acção, segundo a duração

Tipo de acção/duração	Menos de 30 horas	De 30 a 59 horas	de 60 a 119 horas	120 horas ou mais	Total
Internas	669			57	726
Externas	38		1	1	40
Total	707	0	1	58	766

Notas:
Relativamente às acções de formação profissional realizadas durante o ano e em que tenham participado os efectivos do serviço, considerar como:
- **acção interna,** organizada pela entidade;
- **acção externa,** organizada por outras entidades;

- N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +…+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

Quadro 28: Contagem relativa a participações em acções de formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Nº de participações e de participantes	Acções internas	Acções externas	TOTAL	
	Nº de participações	Nº de participações	Nº de participações (*)	Nº de participantes (**)
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0	
Dirigente superior de 1º grau a)			0	
Dirigente superior de 2º grau a)		1	1	1
Dirigente intermédio de 1º grau a)	18	1	19	8
Dirigente intermédio de 2º grau a)	47		47	28
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0	
Técnico Superior	103	9	112	51
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	34	6	40	21
Assistente operacional, operário, auxiliar	4		4	1
Aprendizes e praticantes			0	
Informático	1		1	1
Magistrado			0	
Diplomata			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0	
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0	
Pessoal de Inspecção	519	23	542	237
Pessoal de Investigação Científica			0	
Docente Ensino Universitário			0	
Docente Ensino Superior Politécnico			0	
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0	
Médico			0	
Enfermeiro			0	
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0	
Técnico Superior de Saúde			0	
Chefia Tributária			0	
Pessoal de Administração Tributária			0	
Pessoal Aduaneiro			0	
Conservador e Notário			0	
Oficial dos Registos e do Notariado			0	
Oficial de Justiça			0	

Forças Armadas - Oficial b)			0	
Forças Armadas - Sargento b)			0	
Forças Armadas - Praça b)			0	
Polícia Judiciária			0	
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0	
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0	
Polícia de Segurança Pública - Agente			0	
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0	
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0	
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0	
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0	
Guarda Prisional			0	
Outro Pessoal de Segurança c)			0	
Bombeiro			0	
Polícia Municipal			0	
Total	726	40	766	348
	Totais devem ser iguais aos do Q. 27			

Notas:
(*) - N.º de participações = n.º trabalhadores na acção 1 + n.º trabalhadores na acção 2 +...+ n.º trabalhadores na acção n (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta como 2 participações);

(**) - Considerar o total de trabalhadores que, em cada grupo/cargo/carreira, participou em pelo menos 1 acção de formação (exemplo: se o mesmo trabalhador participou em 2 acções diferentes ou iguais com datas diferentes, conta apenas como 1 participante);

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 29: Contagem das horas dispendidas em formação durante o ano, por grupo/cargo/carreira, segundo o tipo de acção

Grupo/cargo/carreira/ Horas dEspendidas	Horas dEspendidas em acções internas	Horas dEspendidas em acções externas	Total de horas em acções de formação
Representantes do poder legislativo e de órgãos executivos			0:00
Dirigente superior de 1º grau a)			0:00
Dirigente superior de 2º grau a)			0:00
Dirigente intermédio de 1º grau a)	24:00	150:00	174:00
Dirigente intermédio de 2º grau a)	264:00		264:00
Dirigente intermédio de 3º grau e seguintes a)			0:00
Técnico Superior	632:00	142:00	774:00
Assistente técnico, técnico de nível intermédio, pessoal administrativo	62:00	72:00	134:00
Assistente operacional, operário, auxiliar	6:00		6:00
Aprendizes e praticantes			0:00
Informático			0:00
Magistrado			0:00
Diplomata			0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - administrativo			0:00
Pessoal dos Serviços Externos do MNE - operacional			0:00
Pessoal de Inspecção	29476:00	208:00	#VALOR!

Pessoal de Investigação Científica			0:00
Docente Ensino Universitário			0:00
Docente Ensino Superior Politécnico			0:00
Educ.Infância e Doc. do Ens. Básico e Secundário			0:00
Médico			0:00
Enfermeiro			0:00
Téc. Diagnóstico e Terapêutica			0:00
Técnico Superior de Saúde			0:00
Chefia Tributária			0:00
Pessoal de Administração Tributária			0:00
Pessoal Aduaneiro			0:00
Conservador e Notário			0:00
Oficial dos Registos e do Notariado			0:00
Oficial de Justiça			0:00
Forças Armadas - Oficial b)			0:00
Forças Armadas - Sargento b)			0:00
Forças Armadas - Praça b)			0:00
Polícia Judiciária			0:00
Polícia de Segurança Pública - Oficial			0:00
Polícia de Segurança Pública - Chefe de Polícia			0:00
Polícia de Segurança Pública - Agente			0:00
Guarda Nacional Republicana - Oficial			0:00
Guarda Nacional Republicana - Sargento			0:00
Guarda Nacional Republicana - Guarda			0:00
Serviço Estrangeiros Fronteiras			0:00
Guarda Prisional			0:00
Outro Pessoal de Segurança c)			0:00
Bombeiro			0:00
Polícia Municipal			0:00

Notas:

Considerar as horas despendidas por todos os efectivos do serviço em cada um dos tipos de acções de formação realizadas durante o ano;

a) Considerar os cargos abrangidos pelo Estatuto do Pessoal Dirigente (aprovado pela Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro, e sucessivamente alterado);

b) Postos das carreiras militares dos três ramos das Forças Armadas (Exército, Marinha e Força Aérea);

c) Registar outro pessoal de segurança não considerado nas carreira ou grupos anteriores, incluindo os trabalhadores pertencentes aos corpos especiais SIS (Serviço de Informações de Segurança) e SIED (Serviço de Informações Estratégicas de Defesa);

Quadro 30: Despesas anuais com formação

Tipo de acção/valor	Valor (Euros)
Despesa com acções internas	2 388,00 €
Despesa com acções externas	
Total	2 388,00 €

Notas:

i) Considerar as despesas efetuadas durante ano em atividades de formação e suportadas pelo orçamento da entidade;

Quadro 31: Relações profissionais

Relações profissionais	Número
Trabalhadores sindicalizados	260
Elementos pertencentes a comissões de trabalhadores	
Total de votantes para comissões de trabalhadores	

Quadro 32: Disciplina

Disciplina	Número
Processos transitados do ano anterior	7
Processos instaurados durante o ano	
Processos transitados para o ano seguinte	5
Processos decididos - total:	2
* Arquivados	
* Repreensão escrita	1
* Multa	1
* Suspensão	
* Demissão (1)	
* Despedimento por facto imputável ao trabalhador (2)	
* Cessação da comissão de serviço	

Notas:
(1) - para trabalhadores Nomeados
(2) - para trabalhadores em Contrato de Trabalho em Funções Públicas

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

REFLEXO DA EXECUÇÃO DO PLANO DE ATIVIDADES NA ARTICULAÇÃO COM O PROGRAMA DO GOVERNO CONSTITUCIONAL

A atuação da ASAE no decurso de 2025 pautou-se por um alinhamento com as prioridades transversais do Executivo[1], no que respeita a proteção dos consumidores através do combate à criminalidade nas suas várias vertentes, incluindo o controlo e fiscalização dos mercados, simplificação e digitalização de processos, na comunicação eficaz com os cidadãos e empresas, no reforço da interoperabilidade administrativa, tanto a nível interno como europeu, na vertente política externa das relações dentro no espaço do quadro europeu e Reino Unido, espaço lusófono, com os países do Médio Oriente e da região do Golfo (Arábia Saudita), com a Ásia (China) e o Pacífico (Japão), entre outros. Das prioridades transversais governativas, foram eleitas 25 medidas das áreas dos Programas do XXIV e XXV Governo e para as quais se apresenta as tabelas de correspondência com uma breve análise sobre a aplicação das mesmas na ASAE em 2025.

ÁREAS ABRANGIDAS DOS PROGRAMAS DO GOVERNO

XXIV Governo	3. Um País com melhores salários, menos impostos, mais economia 3.6. Indústria, Turismo, Comércio, Serviços e Consumidores 3.6.2 Turismo 3.6.3. Comércio, Serviços e Consumidores
	4. Um País com equilíbrio económico e orçamental 4.4 Administração Pública
	5. Um País com serviços públicos de excelência 5.2 Reforma da Organização, Governação e Prestação do Setor Público 5.3. Capacitação da Administração Pública 5.4. Modernização, Simplificação e Desburocratização do Estado
	10. Um País global e humanista 10.1. Política Externa 10.4. Diversidade, Inclusão e Igualdade
XXV Governo	Eixos Prioritários: II. Reforma do Estado e Guerra à burocracia: simplificar a vida dos cidadãos e das empresas
	1. Negócios Estrangeiros Portugal no Mundo Portugal no Atlântico
	2. No plano da digitalização da Administração Pública
	4**. Economia e Coesão Territorial** Consumidores

[1] Em virtude da atipicidade verificada em 2025, com a interrupção da legislatura em maio de 2025 do XXIV Governo e a nomeação de novo Governo, XXV, em junho de 2025, ambos os Programas do Governo concorrem, por conseguinte, para a apresentação no presente ponto da aplicação/alinhamento das medidas prosseguidas pela ASAE, com relação direta e indireta com estes dois programas.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

5. Reforma do Estado
5.2. Inovação, Empreendedorismo e Digitalização
5.6. Reforma da Política de Recursos Humanos do Setor Público Administrativo

APLICAÇÃO DAS MEDIDAS DOS PROGRAMAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS NA ASAE EM 2025

Tabela de Correspondência com o Programa do XXIV Governo:

Área do programa do XXIV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
3. Um País com melhores salários, menos impostos, mais economia 3.6. Indústria, Turismo, Comércio, Serviços e Consumidores		
3.6.2 Turismo	Consolidar Portugal como destino turístico de excelência em tudo o que está ligado à economia azul, ao mar e às atividades náuticas, eixo fundamental para a nossa oferta;	Em 2025, a ASAE na prossecução das suas competências procurou: • Reforçar a fiscalização das atividades económicas nas zonas costeiras, portos de recreio, marinas, praias concessionadas e áreas de turismo náutico, garantindo o cumprimento das normas legais aplicáveis à segurança e higiene das práticas comerciais; • Levou a cabo ações especializadas de controlo da cadeia alimentar em estabelecimentos ligados ao turismo costeiro e náutico, assegurando padrões de qualidade e confiança para consumidores nacionais e internacionais; • colaborou com entidades do setor do mar, turismo e autoridades marítimas, promovendo um ambiente económico seguro, transparente e competitivo, fator essencial para a valorização da oferta turística nacional ligada à economia azul.
3.6.3. Comércio, Serviços e Consumidores	Apoiar o reforço da cooperação com entidades europeias internacionais no âmbito do controlo e fiscalização dos mercados.	A ASAE em 2025, deu continuidade à sua política de reforço da cooperação com entidades europeias e internacionais, numa lógica de reforço do seu papel na defesa do funcionamento regular dos mercados e na proteção do consumidor, através da: • Participação em redes e grupos de trabalho europeus e internacionais de fiscalização e *enforcement*, designadamente no combate a práticas comerciais desleais, fraude económica e riscos para a saúde pública; • Intensificação do intercâmbio de informação e de boas práticas com autoridades congéneres, potenciando a atuação coordenada em mercados transnacionais.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Área do programa do XXIV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
		A título de exemplo, a ASAE está representada na Iniciativa EMPACT, uma iniciativa de cariz europeia e internacional que promove a participação conjunta das várias autoridades para o combate à criminalidade nas suas várias vertentes, incluindo o controlo e fiscalização dos mercados.
4. Um País com equilíbrio económico e orçamental		
4.4 Administração Pública	Melhorar as condições de trabalho, apostando na simplificação dos processos, recorrendo à tecnologia para maximizar o desempenho global dos serviços, com vista a garantir maior agilidade, fiabilidade e valorização do desempenho dos trabalhadores da Administração Pública.	Com vista a melhorar as condições de trabalho e a eficácia da sua atuação, a ASAE prosseguirá uma estratégia assente na modernização organizacional e tecnológica, nomeadamente: • Simplificação e racionalização de procedimentos internos, reduzindo cargas administrativas e promovendo maior eficiência operacional;-Aposta na tecnologia como instrumento de apoio à atividade inspetiva, à análise de risco e à gestão da informação, contribuindo para maior agilidade, fiabilidade e transparência dos processos. Esta aposta fica patente nos resultados obtidos na desmaterialização dos processos.
5. Um País com serviços públicos de excelência		
5.2 Reforma da Organização, Governação e Prestação do Setor Público	Progredir na digitalização, desmaterialização de processos, desenvolvimento tecnológico, reforço da cibersegurança, e integração de ferramentas de inteligência artificial na Administração Pública;	A ASAE dará continuidade ao seu percurso de transformação digital, através: • Da digitalização e desmaterialização dos processos inspetivos, sancionatórios e administrativos, por forma a garantir maior rapidez e rastreabilidade; • Do desenvolvimento tecnológico orientado para a análise de dados, prevenção de riscos e apoio à decisão; • Da preparação gradual da integração de ferramentas de inteligência artificial, em conformidade com o Regulamento Europeu da Inteligência Artificial, como instrumento de apoio técnico, respeitando os princípios da legalidade, proporcionalidade, transparência e direitos fundamentais.
5.3. Capacitação da Administração Pública	Promover a qualificação e capacitação dos dirigentes e trabalhadores da Administração Pública, garantindo a formação ao longo de toda a carreira, reforçando o papel do Instituto Nacional de Administração;	No âmbito da formação RECAP, promovida pelo INA, a ASAE procedeu a várias divulgações internas no sentido de sensibilizar os/as trabalhadores/as para a referida formação. Como por exemplo ReCAP: Orientação para o Serviço Público - Assistente Técnico" e também para Técnico Superior, SIADAP, resultando em 16 ações frequentadas pelos trabalhadores da ASAE.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Área do programa do XXIV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
		Foram também realizados dois cursos com o INA para dirigentes: Pós-graduação em Gestão de Pessoas na Administração Pública e Formação avançada para Dirigentes Superiores.
5.4. Modernização, Simplificação e Desburocratização do Estado	Reestruturar os programas de simplificação administrativa, com foco no Cidadão e na Empresa, eliminando as novas ameaças à proteção dos seus direitos, evitando as recentes formas de exclusão da cidadania plena na era digital e concretizando as várias dimensões do princípio da igualdade. Pretende, assim, melhorar a capacidade da Administração Pública na resposta aos novos desafios colocados pelo digital, os quais devem respeitar os direitos fundamentais;	No âmbito da sua missão reguladora e fiscalizadora, a ASAE contribuirá para a reestruturação dos programas de simplificação administrativa, através de: • Revisão de procedimentos que impactam cidadãos e empresas, promovendo maior clareza, previsibilidade e acessibilidade; • Atenção às novas formas de exclusão associadas à digitalização, assegurando que a modernização administrativa não compromete o exercício pleno dos direitos do consumidor e do agente económico
	Em estreita articulação com as diversas áreas da governação, reorganizar a Administração Pública Digital através da adequação dos modos de acesso, tramitação e decisão dos serviços públicos sob a ótica do Cidadão, preparando a utilização da IA de acordo com o Regulamento Europeu da Inteligência Artificial aprovado em março de 2024;	• Adequação dos modos de acesso, tramitação e decisão dos seus serviços sob a ótica do Cidadão e da Empresa; • Preparação dos seus sistemas e procedimentos para uma utilização responsável da inteligência artificial, em estrita conformidade com o quadro regulatório europeu aprovado em março de 2024;
	Reforçar amplamente a interoperabilidade administrativa, quer no domínio interno, quer no plano europeu, promovendo a interação para fins comuns, a partilha de informações e o intercâmbio de dados, com o propósito último de facilitar as tarefas dos Cidadãos e das Empresas.	A ASAE continuará a reforçar a interoperabilidade administrativa, tanto a nível interno como europeu, através de: • Integração e articulação de sistemas de informação com outras entidades da Administração Pública; • Promoção da partilha segura e legal de dados para fins comuns de fiscalização, controlo de mercados e proteção do consumidor; • Simplificação das interações entre Cidadãos, Empresas e Administração Pública, reduzindo redundâncias e encargos administrativos.
	Garantir a rastreabilidade dos atos e procedimentos da administração pública e de todos os órgãos do Estado;	A modernização dos sistemas da ASAE permitirá: • Garantir a rastreabilidade integral dos atos e procedimentos administrativos e inspetivos; • Reforçar a transparência, a responsabilização e a confiança na atuação da Administração Pública; • Facilitar o controlo interno, a auditoria e a avaliação de desempenho institucional.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Área do programa do XXIV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
10. Um País global e humanista		
10.1. Política Externa	É necessário reforçar os laços com a comunidade atlântica, quer no Atlântico Norte, quer no Atlântico Sul, aprofundando a relação com o Reino Unido, os Estados Unidos e o Canadá, e desenvolvendo a ligação aos países da África e da América Latina, com especial destaque para os países de língua oficial portuguesa. É imperativo capitalizar a nossa dimensão atlântica, também no seio da UE, para posicionar Portugal como um interlocutor central no diálogo, na construção da paz e na circulação de pessoas e mercadorias entre a Europa e os restantes continentes.	No quadro europeu, a ASAE capitaliza a posição atlântica de Portugal, contribuindo para a articulação entre a UE e países terceiros no domínio do controlo oficial de mercadorias, da segurança das cadeias de abastecimento e da circulação segura de bens, reforçando o papel de Portugal como plataforma de diálogo regulatório, que se materializou na participação e defesa da posição portuguesa em várias instâncias e Fóruns da união europeia, para além de contribuir para as respostas do estado português.
	Esta posição atlântica deve ser articulada com um acompanhamento muito próximo e estratégico das relações com a Ásia e o Pacífico, designadamente com a China e a Índia, tendo em consideração as dinâmicas da economia internacional e a permanente avaliação dos riscos geopolíticos. A diversificação das relações com outros atores, a nível mundial, deve também ser privilegiada, aproveitando em especial a base dos múltiplos territórios com presença histórica portuguesa.	A ASAE tem levado a cabo várias iniciativas em que se procura desenvolver um acompanhamento estratégico das relações com a Ásia e o Pacífico, designadamente com a China e a Índia, no que respeita aos fluxos de importação e à conformidade regulamentar. Neste âmbito, importa igualmente destacar a existência de conversações técnicas com o Japão, visando o reforço da cooperação institucional, a troca de informação e a aproximação de metodologias em matérias de segurança alimentar e fiscalização económica.
	É necessária uma estratégia de valorização do espaço lusófono e de promoção mundial da língua portuguesa.	A atuação internacional da ASAE privilegia a diversificação de relações com países e regiões com presença histórica portuguesa, utilizando essa base para aprofundar a cooperação técnica, reforçar capacidades institucionais e promover referenciais comuns de controlo do mercado e defesa do consumidor.
	A Comunidade dos Países de Língua Portuguesa (CPLP) assume, neste contexto, o papel crucial, promovendo a cooperação, a ajuda ao desenvolvimento e a diplomacia cultural como o meio natural para fortalecer as nossas relações bilaterais.	Espaço lusófono e cooperação com o Brasil: • A ASAE contribui para a valorização do espaço lusófono através da promoção da língua portuguesa como instrumento técnico e operacional. Neste contexto, assume especial relevo a cooperação com o Brasil, quer ao nível da troca de experiências e boas práticas, quer no desenvolvimento de ações conjuntas em segurança alimentar, fiscalização económica e proteção do consumidor. • No âmbito da CPLP, a ASAE reconhece o papel central desta organização na cooperação técnica e institucional. Destaca-se, em particular, o FISAAE (Fórum

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Área do programa do XXIV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
		de Inspetores e Autoridades de Segurança Alimentar e Económica da CPLP) como instrumento privilegiado para a partilha de conhecimento, capacitação técnica, harmonização de práticas inspetivas e reforço da confiança entre as autoridades dos Estados-membros, destacando-se a existência de várias ações desenvolvidas no âmbito do plano de atividades para 2025.
10.4. Diversidade, Inclusão e Igualdade	Promover iniciativas com vista a uma maior conciliação entre a vida profissional, familiar e pessoal;	• Adoção progressiva de modelos de trabalho mais flexíveis, quando compatíveis com a natureza das funções; • Utilização da tecnologia para reduzir deslocações desnecessárias e otimizar a gestão do tempo de trabalho; • Promoção do bem-estar organizacional, reconhecendo-o como fator essencial para a qualidade do serviço público prestado.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Tabela de Correspondência com o Programa do XXV Governo

Área do programa do XXV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
Eixos Prioritários: II. Reforma do Estado e Guerra à burocracia: simplificar a vida dos cidadãos e das empresas		
1. Negócios Estrangeiros		
Portugal no Mundo	Aprofundar as relações bilaterais com os países do Médio Oriente e da região do Golfo;	• Memorando com a Arábia Saudita
Portugal no Atlântico	Reforçar a relação histórica entre Portugal e o Reino Unido, favorecendo também o aprofundamento do relacionamento entre a União Europeia e o Reino Unido, em todas as áreas.	• Realização de 2 reuniões com uma congénere do Reino Unido. As relações bilaterais que se possam estabelecer só terão impacto no final de 2026
2. No plano da digitalização da Administração Pública	Aprofundar a reforma da articulação front-office - back-office dos serviços públicos, com recurso às tecnologias disponíveis, incluindo inteligência artificial, expandindo os serviços cujos processos podem ser tramitados integralmente por via digital, assegurando assistência presencial ou remota aos cidadãos tecnicamente excluídos;	• Aprofundar a articulação entre front-office e back-office, recorrendo a soluções tecnológicas, incluindo inteligência artificial, para agilizar a tramitação dos processos. • Expandir os serviços e procedimentos da ASAE que podem ser integralmente tramitados por via digital. • Assegurar mecanismos de apoio presencial e remoto aos cidadãos e empresas em situação de exclusão digital.
	Progredir na digitalização, desmaterialização de processos, desenvolvimento tecnológico, reforço da cibersegurança e integração de ferramentas de inteligência artificial na Administração Pública	• Digitalização e desmaterialização dos processos inspetivos, administrativos e sancionatórios. • Desenvolver soluções tecnológicas de apoio à fiscalização, análise de risco e tomada de decisão. • Reforçar a cibersegurança e a proteção da informação. • Preparar a integração de ferramentas de inteligência artificial, em conformidade com o quadro legal europeu aplicável.
4. Economia e Coesão Territorial Consumidores	Promover a comunicação eficaz da Direção-Geral do Consumidor (DGC) bem como da Autoridade de Segurança Alimentar e Económica (ASAE) junto dos consumidores, visando o maior reconhecimento da sua missão junto do seu público-alvo;	• Utilização dos canais digitais para divulgação de alertas, campanhas informativas e resultados da atividade inspetiva. • O reforço do número de publicações nas redes sociais e na página da internet da ASAE encontra-se alinhado com a implementação da presente medida.
	Afirmar a atuação da ASAE no âmbito da prevenção e fiscalização do cumprimento das regras relativas ao	• Aposta na capacitação técnica e na modernização das infraestruturas de apoio à atividade inspetiva.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Área do programa do XXV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
4. Economia e Coesão Territorial Consumidores (Cont.)	exercício das atividades económicas, através do reforço dos meios humanos, logísticos, capacitação tec-nológica e intervenção infraestrutural.	
	Combater a economia paralela, a fraude, as práticas fraudulentas na área alimentar, no âmbito das práticas comerciais desleais e na segurança dos produtos;	• Desenvolvimento de ações inspetivas direcionadas com base em análise de risco. • Implementação de um Plano Nacional de Colheita de Amostras que visa a monitorização dos alimentos colocados no mercado relativamente à sua segurança e à salvaguarda dos direitos do consumidor, nomeadamente, através da deteção de práticas fraudulentas ou enganosas.
	Reforçar a fiscalização e inspeção quanto à segurança dos alimentos e ao controlo do cumprimento das regras aplicáveis às atividades económicas dirigidas aos consumidores, em setores estruturantes da economia nacio-nal como o turismo, a restauração, o retalho alimentar e não alimentar e, de forma transversal, o comércio eletrónico;	• Criação de prioridades setores estruturantes da economia nacional, designadamente o turismo, a restauração, o retalho alimentar e não alimentar. • Intensificar a fiscalização do comércio eletrónico de forma transversal.
	Assegurar a adoção, a nível nacional, dos instrumentos jurídicos da União Europeia em matéria proteção dos consumidores, em especial no âmbito da sua saúde e segurança, designadamente no âmbito da fiscalização do mercado e segurança geral dos produtos;	• Reforço da fiscalização do mercado e da segurança geral dos produtos, com especial enfoque na saúde e segurança dos consumidores.
	Apoiar o reforço da cooperação com entidades europeias internacionais, no âmbito da capacitação e do controlo e fiscalização dos mercados.	• Participação em ações conjuntas de capacitação, fiscalização e controlo de mercados e promoção de ações que potenciaram a partilha de informação e boas práticas com autoridades congéneres.
5. Reforma do Estado		
5.2. Inovação, Empreendedorismo e Digitalização	Prosseguir a modernização e digitalização da administração pública e Implementar um Plano de renovação e aumento dos Serviços Públicos Digitais, com o objetivo de disponibilizar todos os serviços públicos online e garantir a sua qualidade, eficiência e facilidade de utilização, aplicando os princípios da conceção centrada no utilizador, dos dados abertos e da interoperabilidade;	Continuidade da política iniciada, nomeadamente: • Adequação dos serviços digitais da ASAE aos princípios da conceção centrada no utilizador, interoperabilidade e eficiência; • Preparação da evolução dos serviços no sentido do conceito de “assistente pessoal”, explorando soluções baseadas em IA que permitam notificações proativas e orientação ao cidadão no cumprimento das suas obrigações.

ANEXO 6 - ALINHAMENTO COM AS PRIORIDADES ESTRATÉGICAS DOS XXIV E XXV GOVERNOS ASAE 2025

Área do programa do XXV Governo	Medida do programa do Governo	Aplicação da medida na atividade da ASAE
5.2. Inovação, Empreendedorismo e Digitalização (Cont.)	Os serviços disponíveis devem contemplar cada vez mais o conceito de as-sistente pessoal (agora potenciando as capacidades da IA), em que, se o ci-dadão tem de cumprir uma determinada obrigação, recebe uma notificação que o informa dos passos que tem de realizar para tal ficar resolvido.	
5.6. Reforma da Política de Recursos Humanos do Setor Público Administrativo	Reforçar a formação contínua e a literacia digital, promovendo a inclusão social e o acesso equitativo à modernização dos serviços públicos;	• A ASAE, no âmbito da formação, procede a divulgações de ações que podem ser importantes para os/as trabalhadores/as no desempenho das suas funções, nomeadamente a formação disponibilizada pelo INA, tendo como resultado cursos realizados por trabalhadores/as da ASAE, como por exemplo: Excel : Fórmulas e Funções: 2.1, Desenho e Estruturação de Base de Dados - Folha de Cálculo - Análise e Gestão de Dados.