

Balanço Social

2023



Índice

Nota Introdutória	4
1 – O PlanAPP	5
1.1. Organograma	7
2 – Recursos Humanos.....	8
2.1. Efetivos	8
2.2. Efetivos por escalão etário	10
2.3. Efetivos por antiguidade	11
2.4. Efetivos por nível de escolaridade	12
2.5. Pessoas Trabalhadoras portadoras de deficiência.....	12
2.6. Admissões e regressos.....	13
2.7. Saídas	13
3 – Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho	14
3.1. Teletrabalho	14
4 – Ausências ao trabalho.....	15
5 – Encargos com pessoal.....	16
5.1. Remunerações mensais ilíquidas	16
5.2. Encargos com pessoal.....	18
6 – Segurança e saúde	19
6.1. Acidentes de trabalho	19
7 – Formação profissional.....	20
7.1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração.....	20
Indicadores - 2023	21
Perfil do/a Trabalhador/a do PlanAPP - 2023.....	22

Índice de Quadros

Quadro 1 - Total de efetivos por cargo e carreira	8
Quadro 2 - Distribuição dos efetivos de acordo com as regras do SIOE e BS, por tipo de vínculo, segundo o sexo	9
Quadro 3 - Trabalhadores segundo o nível de escolaridade e sexo	12
Quadro 4 - Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios	17
Quadro 5 - Remunerações mínima e máxima, por sexo	17
Quadro 6 - Encargos com pessoal durante o ano	18
Quadro 7 - Participação/Participantes em formação por cargo/carreira.....	20
Quadro 8 - Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração	20

Índice de Figuras

Figura 1 - Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o sexo	9
Figura 2 - Distribuição dos trabalhadores segundo o escalão etário, por sexo.....	10
Figura 3 - Distribuição percentual dos efetivos, por escalão de antiguidade	11
Figura 4 - Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e sexo	11
Figura 5 - Admissões por modalidade	13
Figura 6 - Saídas por modalidade	13
Figura 7 - Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário	14
Figura 8 - Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo	15
Figura 9 - Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios	16
Figura 10 - Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal.....	18

Índice de Imagens

Imagem 1 - Assinatura do Protocolo com a Ordem dos Psicólogos.....	6
---	---

Nota Introdutória

O Decreto-Lei n.º 190/96, de 9 de outubro, instituiu que os serviços e organismos da Administração Pública devem elaborar anualmente o seu Balanço Social (BS), com referência a 31 de dezembro do ano anterior, que devem incluir, sempre que possível, os indicadores, as taxas, os quadros e os gráficos que melhorem a sua qualidade informativa.

Assim, foi elaborado o Balanço Social (BS) do Centro de Competências de Planeamento, de Políticas e de Prospetiva da Administração Pública (PlanAPP), enquanto instrumento privilegiado de gestão, e que segue as normas previstas no diploma acima referido, com as adaptações decorrentes da lei, introduzidas pela Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) e disponibilizadas em formulário *online*.

Para melhor perceção da realidade subjacente, as diversas matérias estão representadas através de quadros e gráficos com comentários, destacando-se os aspetos mais relevantes.

Tendo em conta a realidade do PlanAPP, considerou-se importante desagregar os dados considerados mais importantes, no sentido de espelhar a realidade do serviço, no que respeita principalmente aos cargos e carreiras que o integram.

1 – O PlanAPP

O PlanAPP foi criado, enquanto serviço central da administração direta do Estado, dotado de autonomia administrativa, pelo Decreto-Lei n.º 21/2021, de 15 de março, que aprovou a sua orgânica, missão e atribuições.

O PlanAPP tem por missão apoiar a formulação de políticas públicas e o planeamento na definição das linhas estratégicas, das prioridades e dos objetivos das políticas públicas, assegurando a coerência entre os planos setoriais e os documentos de planeamento transversais, o acompanhamento da execução das políticas públicas e da sua avaliação, e a elaboração de estudos prospetivos.

Quanto à sua visão, o PlanAPP pretende ser um referencial para a qualificação e coerência da ação pública, constituir-se como um centro de excelência no desenvolvimento de competências, criação de valor e disseminação de conhecimento na Administração Pública e ser um dinamizador da participação da sociedade na discussão das políticas públicas.

Desde o início que a cultura de satisfação das suas pessoas trabalhadoras e a promoção de um bom ambiente de trabalho são eixos estruturantes no PlanAPP e que visam corresponder às novas exigências ao nível de organização do trabalho. Deste modo, apesar de o PlanAPP ser um serviço relativamente recente na esfera da Administração Pública, tem vindo a desenvolver medidas, que de forma natural, vieram dar resposta ao imperativo legal do art.º 18.º da Lei do Orçamento de Estado 2023.

Assim, durante o ano de 2023, o PlanAPP comprometeu-se e traçou um conjunto de medidas que visaram promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal dos seus trabalhadores – Programa de Conciliação da Vida Profissional, Familiar e Pessoal.

No último trimestre de 2023 o PlanAPP assinou ainda um protocolo de colaboração com a Ordem dos Psicólogos (OPP). Ao abrigo deste protocolo, que visa contribuir para um ambiente de trabalho mais saudável, a OPP compromete-se a capacitar a equipa interna constituída por psicólogos do PlanAPP, a disponibilizar uma ferramenta de avaliação de riscos psicossociais e a garantir o apoio na sua implementação, a par da elaboração de um Plano de Prevenção que caberá ao PlanAPP implementar.

De destacar ainda que, em 2023, o PlanAPP realizou duas reuniões gerais, destinadas a todas as pessoas trabalhadoras. Estas reuniões pretenderam potenciar momentos de trabalho, partilha e convívio entre todos/as. A primeira reunião geral, a 16 de março de 2023, teve como principal objetivo proporcionar a todos os *PlanAPPers* uma visão geral do projeto OCDE e a partilha das lições aprendidas, tendo todo o evento sido estruturado em duas componentes: uma primeira informativa e uma segunda de trabalho colaborativo. A segunda reunião geral, a 21 de novembro de 2023, procurou fazer um balanço do trabalho desenvolvido ao longo do ano de 2023 e que perspetivas e desafios teremos para 2024.

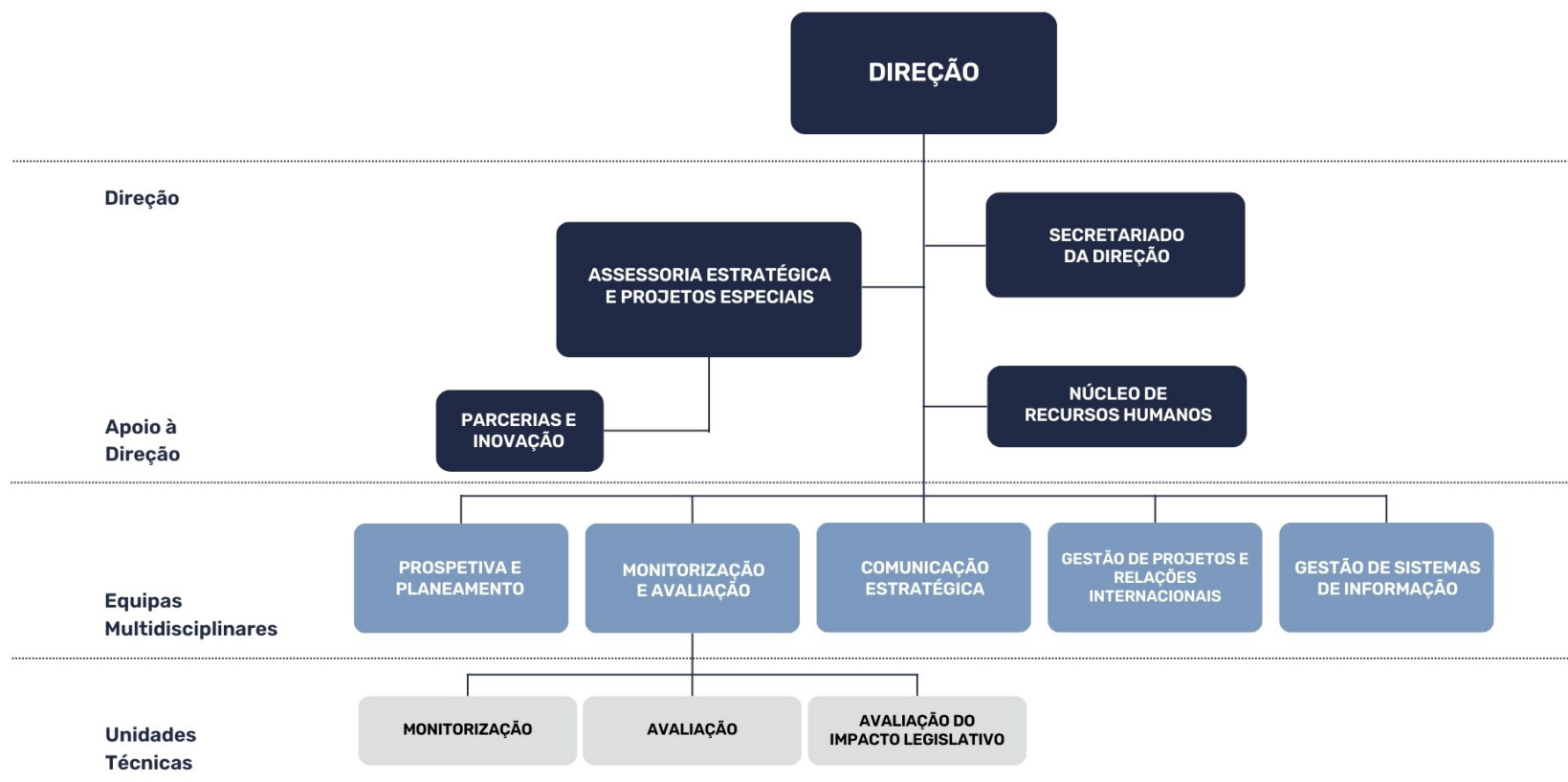
Neste contexto, foi elaborado o presente documento, reportado a 31 de dezembro de 2023, que configura o segundo Balanço Social (BS) do PlanAPP, e que permite demonstrar o seu desempenho social, nomeadamente no que se refere ao seu capital humano.

Imagem 1 - Assinatura do Protocolo com a Ordem dos Psicólogos



1.1 - Organograma

Em vigor até 31 de dezembro de 2023



2 – Recursos Humanos

2.1 Efetivos

A 31 de dezembro de 2023, o PlanAPP registava um total de 70 efetivos, cuja distribuição por cargo/carreira se encontra refletida no quadro 1 e que constitui a base do presente Balanço Social (BS).

Quadro 1 - Total de efetivos por cargo e carreira

	Cargo/Carreira	Nº de pessoas trabalhadoras
Pessoal Dirigente	Dirigente Superior de 1º grau	1
	Dirigente Superior de 2º grau	2
Pessoal Técnico superior	Pessoal Técnico Superior	44
Pessoal Assistente técnico	Pessoal Assistente Técnico	2
Pessoal Consultor	Pessoal Consultor	21
Total		70

Da análise ao quadro, verifica-se que os cargos/carreiras onde se concentravam o maior número de pessoas trabalhadoras eram os de técnico superior (44) e consultores (21), representando, respetivamente, 62.86% e 30% do total de efetivos.

De notar que o mapa de pessoal do PlanAPP integrava, para além dos seus dirigentes superiores (designados em comissão de serviço no âmbito da LTFP – CS LTFP), trabalhadores da carreira de técnico superior e de assistente técnico (com contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado – CTFP TI) e os consultores (designados em comissão de serviço no âmbito da LTFP – CS LTFP), cujas designações podem assumir as modalidades de sénior (3), coordenador (4), principal (4) e associado (10).

A chefia das equipas multidisciplinares do PlanAPP é exercida nos termos do Decreto-Lei n.º 21/2021, de 15 de março, por consultores, cujo estatuto remuneratório é equiparado a diretor de serviços.

De acordo com as instruções do formulário disponibilizado pela DGAEP, os dados do BS devem corresponder exatamente aos dados fornecidos em sede do SIOE – Sistema de Informação da Organização do Estado, pelo que o quadro seguinte apresenta a situação do capital humano do PlanAPP, onde se poderá constatar que os consultores chefes de equipa foram distribuídos como

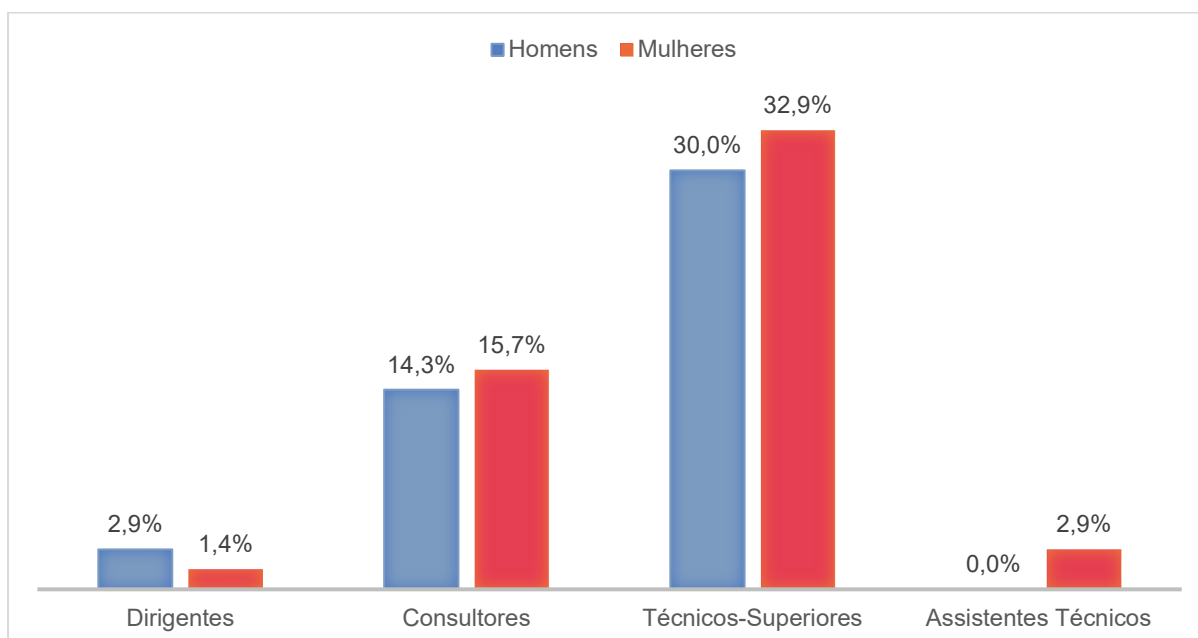
integrando o cargo de direção intermédia de 1.º grau (5) e os restantes (16) a carreira de técnico superior.

Quadro 2 - Distribuição dos efetivos de acordo com as regras do SIOE e BS, por tipo de vínculo, segundo o sexo.

	CTFP TI		CS (LTFP)		TOTAL		TOTAL
	M	F	M	F	M	F	
Dirigente Superior de 1º grau			1		1		1
Dirigente Superior de 2º grau			1	1	1	1	2
Dirigente Intermédio de 1º grau			3	2	3	2	5
Técnico Superior	21	23	7	9	28	32	60
Assistente Técnico		2				2	2
Total	21	25	12	12	33	37	70

Do total de efetivos, relativamente ao sexo, constata-se uma ligeira predominância do feminino, com uma representação de 52,9%.

Figura 1 - Distribuição dos trabalhadores por cargo/carreira, segundo o sexo

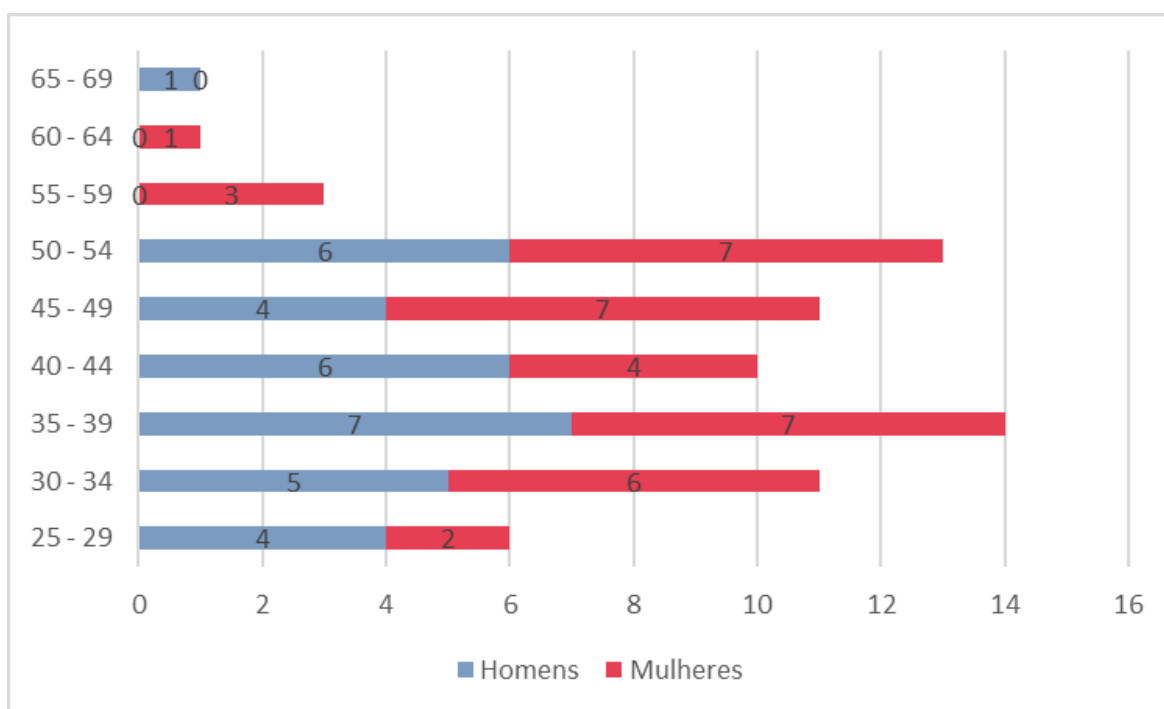


Relativamente à distribuição das pessoas nos cargos/carreiras de acordo com o sexo verificamos que existia uma homogeneidade nos diferentes grupos/carreiras excetuando os técnicos superiores onde o predomínio era do sexo feminino, com uma margem de 5,7%.

2.2. Efetivos por escalão etário

O escalão etário com maior representatividade é o de 35-39, com um total de 14 pessoas trabalhadoras, seguido do escalão 50-54 com 13 pessoas trabalhadoras, conforme gráfico seguinte.

Figura 2 - Distribuição dos trabalhadores segundo o escalão etário, por sexo



2.3. Efetivos por antiguidade

Destaca-se que 51 dos 70 efetivos (72.86%) situavam-se no escalão de até 5 anos de antiguidade. Tal facto decorreu de o ingresso no PlanAPP ter sido maioritariamente efetuado através do recurso à bolsa do Recrutamento Centralizado, que visou o rejuvenescimento de técnicos-superiores ao nível da administração e da existência de 16 consultores sem vínculo prévio com a Administração Pública.

Figura 3 - Distribuição percentual dos efetivos, por escalão de antiguidade

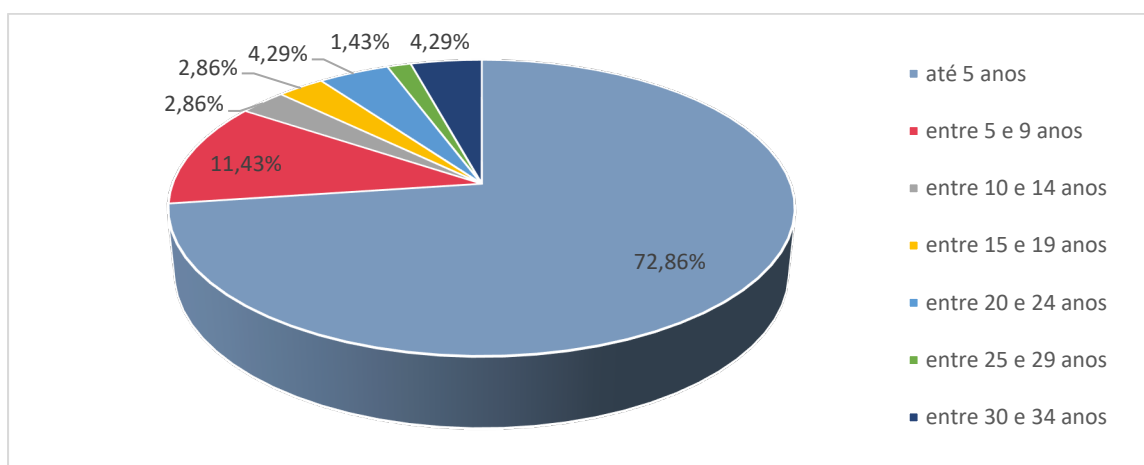
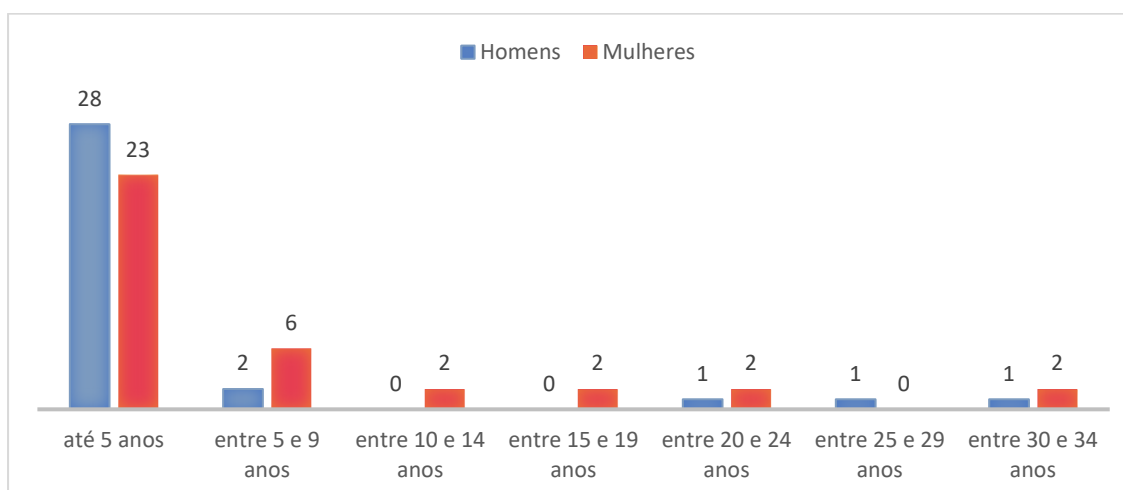


Figura 4 - Distribuição dos efetivos segundo a antiguidade e sexo



2.4. Efetivos por nível de escolaridade

Quadro 3 - Trabalhadores segundo o nível de escolaridade e sexo

	Masculino	Feminino	
Doutoramento	2	2	4
Mestrado	11	11	22
Licenciatura	18	22	40
Bacharelato	0	2	2
12º Ano	0	2	2
			70

O quadro anterior mostra-nos que a licenciatura era a habilitação literária com maior representatividade (40 efetivos) constituindo 57,14% do total dos trabalhadores/as, seguida do mestrado (22 efetivos), equivalendo a 31,43%.

De destacar que a taxa de habilitação superior¹ é de 0,97 o que denota um elevado nível de escolarização, contribuindo para o nível de competências e de especialização dos trabalhadores/as do PlanAPP.

2.5. Pessoas Trabalhadoras portadoras de deficiência

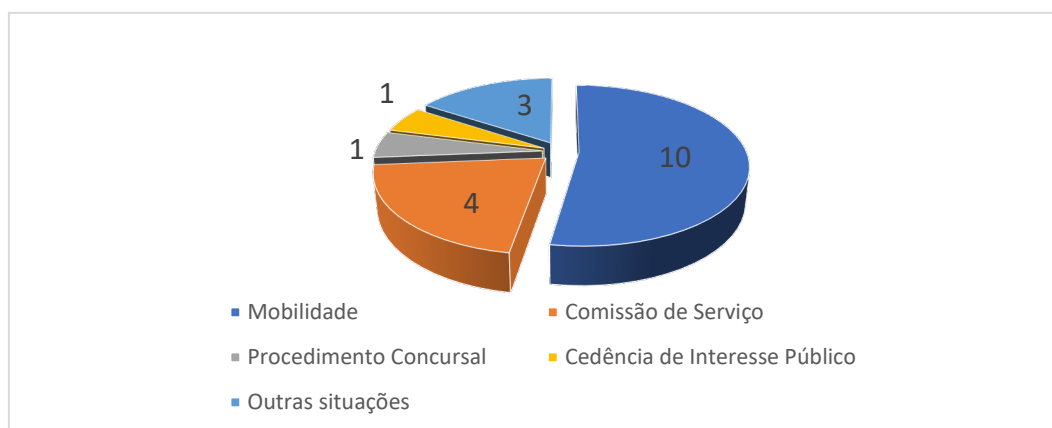
Do total dos 70 efetivos, à data de 31 de dezembro de 2023, três eram portadores de deficiência.

¹ Bacharelato + licenciatura + mestrado + doutoramento / total de efetivos

2.6. Admissões e regressos

Durante o ano de 2023 registaram-se 19 admissões, 10 por mobilidade, 4 por comissão de serviço, 1 por procedimento concursal, 1 por cedência de interesse público e 3 por outras situações.

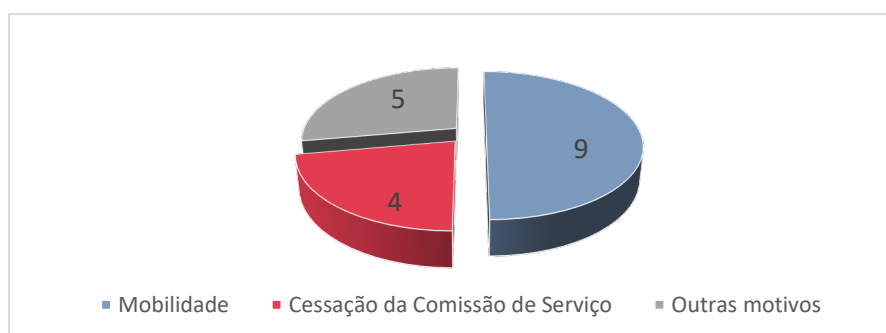
Figura 5 - Admissões por modalidade



2.7. Saídas

Durante o ano de 2023, saíram do PlanAPP 18 trabalhadores, 4 por cessação da Comissão de Serviço, 9 por mobilidade e 5 por outros motivos.

Figura 6 - Saídas por modalidade



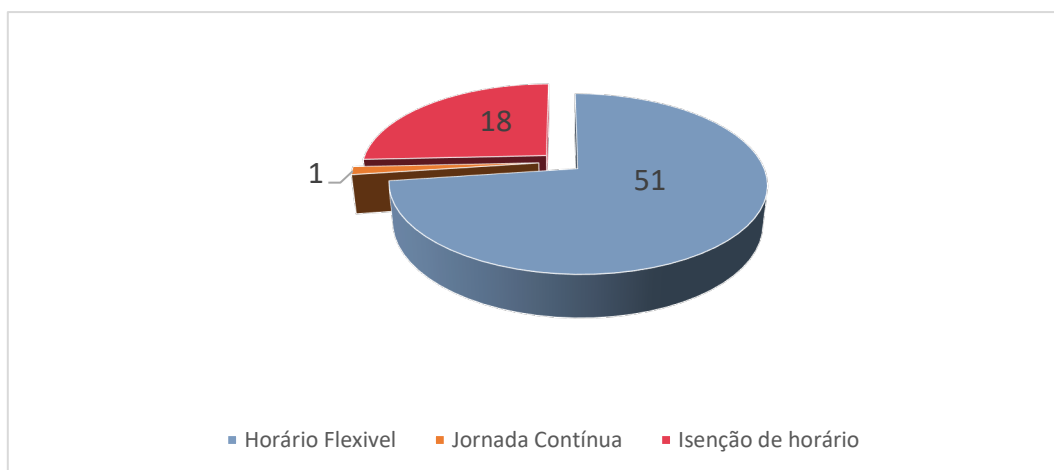
3 – Modalidades de horários de trabalho e período normal de trabalho

Com a finalidade de promover a conciliação da vida profissional, familiar e pessoal, o regime de horário adotado, por regra, foi o flexível, com plataformas fixas para o período da manhã entre as 10:00h e as 12:30h e para o período da tarde entre as 14:30h e as 16:00h.

O gráfico seguinte ilustra as modalidades de horários de trabalho praticadas no PlanAPP, destacando-se que 51 pessoas trabalhadoras (72,86%) se encontravam na modalidade de horário flexível, 1 em jornada contínua (1,43%) e os restantes 18 (25,71%) gozavam de isenção de horário, modalidade praticada pelos dirigentes do PlanAPP e consultores, conforme legalmente estabelecido.

Realça-se, ainda, que todos os trabalhadores/as do PlanAPP estão sujeitos ao horário completo, correspondente a 35 horas semanais.

Figura 7 - Distribuição dos trabalhadores, segundo a modalidade de horário



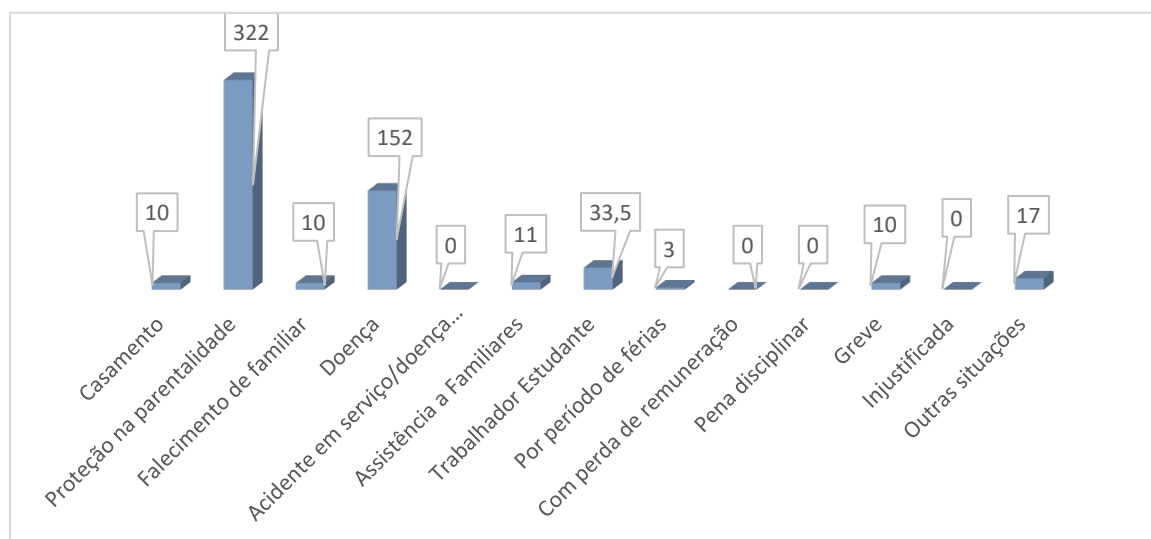
3.1. Teletrabalho

Com o intuito de fomentar a conciliação da vida familiar, profissional e pessoal, promover a retenção do seu capital humano, contribuir para a redução da pegada ecológica, bem como para a fixação das pessoas no interior do país, o PlanAPP adotou o regime de teletrabalho híbrido e integral. Assim, durante o ano em análise existiam 14 pessoas em regime de teletrabalho integral, três em regime presencial, e os restantes em modelo híbrido num rácio de 40/60, correspondendo aproximadamente a oito dias presenciais mensais.

4 – Ausências ao trabalho

Verificaram-se um total de 568,50 dias de ausência ao trabalho.

Figura 8 - Distribuição dos dias de ausência ao trabalho segundo o motivo



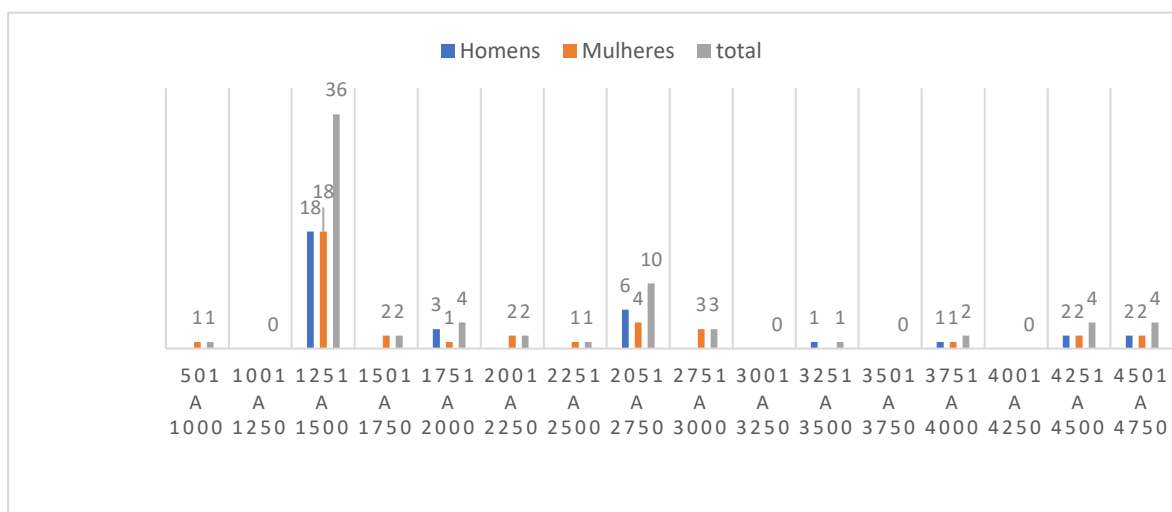
Numa análise global verifica-se que a proteção na parentalidade foi o motivo de ausência que determinou o maior número de faltas (322 dias), seguida da ausência por motivo de doença (152 dias).

5 – Encargos com pessoal

5.1. Remunerações mensais ilíquidas

Apresentando os diversos escalões remuneratórios através de gráfico obtém-se o seguinte resultado:

Figura 9 - Distribuição dos trabalhadores por escalões remuneratórios



Constata-se ainda que, das 70 pessoas trabalhadoras, 36 auferiam remunerações compreendidas no escalão 1.251,00€ e 1.500,00€, o que corresponde a 51,43% dos efetivos.

As remunerações mínimas e máximas por sexo, constam do quadro seguinte, permitindo concluir que o leque salarial² masculino era 3,5 e o feminino 4,9.

² Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida

Quadro 4 - Remunerações mensais ilíquidas, por escalões remuneratórios

	Número de pessoas trabalhadoras		
	Masculino	Feminino	Total
1001-1250 €	0	0	0
1251-1500 €	18	18	36
1501-1750 €	0	2	2
1751-2000€	3	1	4
2001-2250 €	0	2	2
2251-2500 €	0	1	1
2501-2750 €	6	4	10
2751-3000 €	0	3	3
3001-3250 €	0	0	0
3251-3500 €	1	0	1
3501-3750 €	0	0	0
3751-4000 €	1	1	2
4001-4250 €	0	0	0
4251-4500 €	2	2	4
4501-4750 €	2	2	4
Total	33	37	70

Quadro 5 - Remunerações mínima e máxima, por sexo

Remuneração (€)	Masculino	Feminino
Mínima (€)	1 333,35 €	964,92
Máxima (€)	4 704,26 €	4688,49

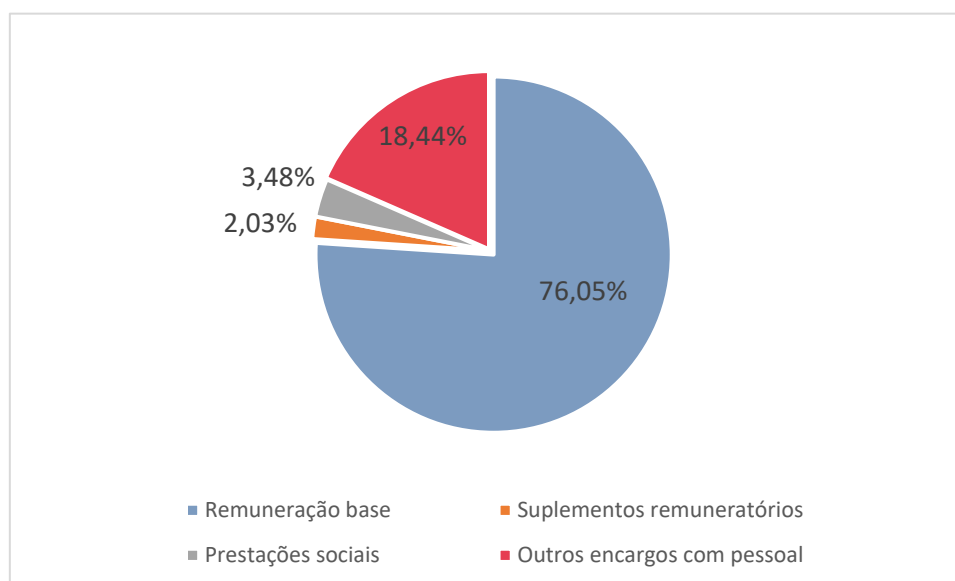
5.2. Encargos com pessoal

Quadro 6 - Encargos com pessoal durante o ano

	Valor (€)
Remuneração base	1 884 910,46 €
Suplementos remuneratórios	50 394,45 €
Prestações sociais	86 147,28 €
Outros encargos com pessoal	457 087,38 €
TOTAL	2 478 539,57 €

O valor total de encargos foi de 2 478 539,57 €, sendo que a remuneração base (1 884 910,46 €) foi a que apresentou maior expressividade, tendo representado 76,05% do total de encargos.

Figura 10 - Distribuição percentual dos montantes relativos a encargos com pessoal



No que se refere aos encargos com prestações sociais, 85 800,00 € correspondem ao montante pago em subsídio de refeição.

Evidencia-se, ainda, que nos outros encargos com pessoal se incluem as despesas da entidade empregadora com a CGA e a Segurança Social.

6 – Segurança e saúde

As boas condições de trabalho, nas suas dimensões físicas, organizacionais e psicossociais são fatores cruciais para a satisfação das suas pessoas trabalhadoras, bem como para a promoção da saúde e bem-estar no trabalho, fatores diretamente correlacionados com o desempenho e a produtividade.

Nesse sentido o PlanAPP, no reconhecimento das suas pessoas como os pilares da construção da sua organização e na prossecução da sua missão, desde logo alinhou a sua estratégia com os objetivos preconizados pela Estratégia Nacional para a Segurança e Saúde no Trabalho 2015 - 2020 — «Por um trabalho seguro, saudável e produtivo» (ENSST 2015 - 2020), aprovado pela Resolução do Conselho de Ministros n.º 77/2015, de 18 de setembro.

Durante o ano de 2023 foram monitorizadas e acompanhadas um conjunto de medidas:

- a) Registo e gestão de acidentes e incidentes de trabalho;
- b) Investigação de acidente de trabalho;
- c) Consultas de medicina do trabalho;
- d) Formação de Sensibilização em Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho;
- e) Elaboração de um Relatório de Avaliação de Riscos;
- f) Elaboração de um Plano de Saúde e Segurança no Trabalho;
- g) Aplicação do Questionário de Satisfação.

Sendo hoje os riscos psicossociais reconhecidos como um problema sério de saúde, que também afetam os níveis de produtividade dos trabalhadores e com custos económico-sociais consideráveis, uma vez garantidas as condições físicas dos postos de trabalho, foi assinado um protocolo com a Ordem dos Psicólogos para a realização de uma avaliação de riscos psicossociais e um conjunto de ações para a sua prevenção.

Sendo a melhor forma de aferir e perceber a evolução dos níveis de satisfação dos trabalhadores foi aplicado durante o mês de novembro o Questionário de Satisfação e obtido 3,5 de índice global de satisfação, numa escala de 1 a 5. Este foi um importante instrumento para a identificação de áreas de melhoria.

6.1. Acidentes de trabalho

Durante o ano de 2023 ocorreu 1 acidente, em deslocação em trabalho, que não teve repercussões ao nível de ausências ao trabalho.

7 – Formação profissional

7.1. Participações em ações de formação por tipo, segundo a duração

O quadro seguinte ilustra o número de participações/participantes em formação por cargo/carreira:

Quadro 7 - Participação/Participantes em formação por cargo/carreira

Carreira	Participantes	Participações	Volume formação (Horas)
Dirigente	0	0	0
Consultor	13	33	790
Técnico Superior	45	107	2513
Assistente Técnico	1	4	67

Quadro 8 - Participações em ações de formação profissional durante o ano, por tipo de ação, segundo a duração

Duração das ações de formação profissional				
< 30 horas	≥ 30 < 59 horas	≥ 60 < 119 horas	≥ 120 horas	Total
94	12	5	2	113

Em 2023 houve 144 participações em ações de formação profissional e 59 participantes, o que representa 84,29% dos trabalhadores.

No que respeita a horas de formação, foram investidas um total de 3.370 horas, cujas despesas se cifraram em 16.935,23 €.

Destacam-se também na área e dentro de uma cultura de partilha de conhecimento, o desenvolvimento de várias iniciativas onde se inclui o *Café do Conhecimento* com uma periodicidade mensal, um conjunto de *Comunidades de Prática* (Grupo de pessoas com um interesse comum numa área específica de conhecimento que, ao interagirem regularmente (digital ou presencialmente), estreitam relações, trocam experiências, disseminam boas práticas e co-constroem soluções, o *Programa On Job*, bem como a organização de *webinars* e debates sobre diferentes temáticas.

Indicadores - 2023



70 Trabalhadores



52,86% | Taxa de feminização

(Somatório dos efetivos do género feminino / Total de efetivos x 100)



85,71% | Taxa de Tecnicidade

(N.º de técnicos superiores / Total de efetivos x 100)



27,14% | Taxa de Admissões

(Total de Admissões / Total de efetivos x 100)



25,71% | Taxa de Saídas

(Total de Saídas / Total de efetivos x 100)



3,25% | Taxa de absentismo

(Total de ausências (s/ férias) / (totais dias potenciais de trabalho x Total de efetivos)



42 | Média de Idade

(Somatório das idades / Total de efetivos)



2,65 | Leque etário

(Idade do trabalhador mais idoso/idade do trabalhador mais jovem)



7,14% | Taxa de envelhecimento

(Número de recursos humanos com idade > a 55 anos / Total de recursos humanos)



4,88 | Leque salarial (Maior remuneração base ilíquida / Menor remuneração base ilíquida)



84,29% | Taxa de Participação (Formação)

(N.º de participantes em ações de formação/Total de trabalhadores x 100)

Perfil do/a Trabalhador/a do PlanAPP - 2023

- Mulher
 - 42 anos de idade (média)
 - Possui licenciatura
 - É da carreira de técnico superior
 - Possui até 5 anos de antiguidade na Administração Pública
 - Possui relação jurídica de emprego público por tempo indeterminado
 - Aufere de remuneração mensal ilíquida entre o escalão remuneratório 1251€ e 1500€

O Diretor do PlanAPP,

Balanço Social 2023

